

Contents

■特集

2013年度（第28回）
経済同友会 夏季セミナー〈前編〉
**成長と復興への革新的挑戦
東北アピール2013** 02 03

■Close-up提言

人財育成・活用委員会 提言 15
橋・フクシマ・咲江 委員長
**“人財”のグローバルな適材適所のためには
経営トップのコミットメントが重要**

財政・税制改革委員会 提言 17
岡本 園衛 委員長
**法人実効税率引き下げで
世界と戦う基盤づくりを急げ**

■Doyukai Report

全国44経済同友会共催 19
第26回 全国経済同友会セミナー
**「われ世界のかけ橋とならん
—復興から始まる新生日本—**

オイスカ 21
「東日本大震災復興海岸林再生プロジェクト」報告会
「海岸林再生事業の意義と現状について」
中野 利弘 氏 オイスカ 理事長

■Seminar

第1217回 会員セミナー 22
**「次世代アジアの人材育成
—多様性と混沌のなかで生き抜く力を培うために—**
小林 りん 氏
インターナショナルスクール・オブ・アジア軽井沢設立準備財団 代表理事

■Column

巻頭言 藤森 義明 01
「DIVERSITY」

リレートーク 杉本 伸 23
「コンテンツ立国を目指して」

私の思い出写真館 島田 俊夫 26
「創立50年を前にして」

新入会員紹介 24

外国人留学生支援へのご協力をお願い 25

「政策分析センター」活動資金のご寄附をお願い 25

今月の表紙：世界の文様シリーズ

【フィジー／ポリネシアンファブリック柄】

330ほどの火山島と珊瑚礁からなる島国のフィジー。南国の代表的なモチーフであるハイビスカスがトロピカルな雰囲気を実際立たせます。大胆さと繊細さを併せ持ったデザインです。

巻頭言

副代表幹事
経済連携委員会 委員長

藤森 義明

LIXIL グループ

取締役代表執行役社長兼 CEO



「DIVERSITY」

私がGEで初めてグローバルリーダーとしてアメリカの本社に赴任したのが1990年。最初のカルチャーショックはダイバーシティ・トレーニングだった。それはアメリカの黒人差別の歴史を学ぶことから始まる。キング牧師の『I Have a Dream (私には夢がある)』の演説の内容に感銘を受けたのを、今でも覚えている。私は、このトレーニングを受けるまでダイバーシティという言葉の重みを感じることなく、単に英単語の意味としてしか捉えていなかった。

GEがダイバーシティに本格的に取り組んだのもこの頃だった。そしてGEは大きく変わった。社会もだ。黒人初のアメリカ大統領も生まれた。私自身がアメリカで大きく羽ばたけたのも、Equal OpportunityをGEが実践していたからだ。肌の色、宗教、国籍、性別などすべてのバックグラウンドを問わず、すべての人がリーダーシップと結果を出せる力によって評価される社会。それがダイバーシティを重んじる社会だ。キング牧師の夢は現実となった。

『私には夢がある。私の4人の幼い子どもたちが、いつの日か肌の色ではなく人格そのものによって評価される国に住めるようになるという夢である』。日本はそんな国になっているのだろうか？

私は、チームAとチームBの話を社員によくする。チームAは、40～50代の働き盛りの男性ばかり10人を、優秀な国立大から集めたチームだ。チームBは、女性もいる、アジアや欧米から来た外国人もいる、20代もいれば60代もいる10人の混成チームだ。どちらが強いチームだろうか？ イノベーションと爆発的なエネルギーは、チームBからしか生まれない。強いのはチームBだ。今の日本はまだまだチームAが目立つ世界。わが社もどんどん混成チームを作っていきたいと思っている。

真のグローバルカンパニーになるためには、企業文化の改革と人事システムの変革が必要だ。ダイバーシティを重んじる文化、『違い』を尊重し、それを大きな力に変える文化、そして実践主義のもとバックグラウンドにかかわらず、誰もが平等に機会を与えられ、公正に公平に評価される人事システムの構築が21世紀のHR (Human Resource) の柱と言えるだろう。30年後の未来は、『新たな開国』が日本を大きく変えているはずだ。今こそ思い切った人事政策をとり、DIVERSITYを進化させるべきだ。