

第 9 回

京都流 議定書

報告書

生かすこと

2016 7.22^{FRI}-24^{SUN}
in KYOCA 3F hacoba

主催 | 京都流議定書イベント実行委員会

共催 | 京都市

協賛 | 株式会社ウエダ本社
京都スタイル株式会社

京都流議定書は、2008 年より京都の財界、政治、行政、文化、学識、市民活動、起業、などの領域から登壇者を招き、セクター間の交流と協働が生まれる場として毎年開催しております。

第 9 回目を迎えた本年はテーマを「生かすこと」として、モノの売れなくなった時代、より企業の存在価値が重要となるなか、働く人にスポットを当て、現内閣が推し進める一億総活躍の時代の「働く人」の在り方、「組織・風土」の在り方、「企業」の在り方について考えを深める場として、人の交わりに依って新たな考え方や価値観を生み出す場の起点となりました。

また、京都には、沢山の老舗と呼ばれる企業が有り、「数値」や「規模」だけでない「伝統」や「技術」を重んじる文化をもう一度見直していき、その強みを日本に発信していく場としていきたいと考えております。

鼎談

人を生かす町

門川 大作 氏

京都市長

小笠原 舞 氏

合同会社こどもみらい探求社 共同代表

垣内 俊哉 氏

株式会社ミライロ 代表取締役社長

岡村 充泰 氏 (コーディネーター)

京都流議定書イベント実行委員会 委員長

株式会社ウエダ本社 代表取締役社長

『バリア(障害)をバリュー(価値)に』をミッションとし多方面で活躍する垣内氏と、『保育士×社会デザイン』をテーマに保育士をしながら社会起業家こどもみらいプロデューサーとして活動する小笠原氏が、京都市長の門川氏との鼎談を行った。

垣内氏は「大多数の為に作られた環境は、少数派が不自由を強いられている。障害は人にあるのではなく、環境にある。ハード(環境)を変えることができなくても、ハート(向き合い方)を変えることはできる。」と話す。障がい者に対して『可哀想』では何も改善されず、自分と違う人のことを思いやることを『カッコいい』こととして向き合う姿勢づくりが重要である事を伝えた。

また、小笠原氏は「幼いころから障がい者が身近にいるとお互いを自然に知っていき、適切な理解のもとで行動できる人間になる。」と話す。多様性を育むために、保育士は子どもを取り巻く環境をコーディネートしていく重要な役割を担う事ができると話した。

門川氏は「ひとりではなくみんなでつくっていかねばならない社会であり、オール京都で『か』『けど』『こそ』というユニバーサルデザインの町づくりを推進していく」と想いを語った。



門川氏



小笠原氏



垣内氏



岡村

講演

人を生かすレストラン、そして福祉へ

黒岩 功 氏

ル・クロ オーナーシェフ

「また、あの人と働きたい。」と辞めた社員が戻ってくると言われる人気レストラン・クロのオーナーシェフ黒岩氏は「スタッフ一人ひとりの最高の可能性を引き出す。

人は自ら成長したいと望まないとは変わらないが、人に『成長したい』と思わず環境づくりはできる。」と教育方針を語った。

2014年に障がい者の雇用の場の創出と賃金の改善の為に、ショコラ工房「京都CHOCOLABO」を京都(KYOCA)にオープン。

障がい者支援という事を押し出した展開ではなく、障がいを持った人がそれぞれの能力を発揮できる様に、食のプロとしての技術、ノウハウを使って仕組み作りをし、単純に美味しい、恰好いいという商品を作る事に挑んでいる。

京都という大観光都市の土産店の1%でも、障がい者がつくった商品を置いて頂く事ができれば、障がい者の雇用環境は変わる。と、関係者への協力も呼びかけた。



黒岩氏

第9回京都フォーラム

企業経営のあるべき姿

塚越 寛 氏

伊那食品工業株式会社 代表取締役会長

いい会社を作りましょう

塚越 寛 氏

伊那食品工業株式会社 代表取締役会長

大久保 寛司 氏 (コーディネーター)

人と経営研究所 所長

年輪経営について塚越氏は「人間の営みの大きな割合を占める経営において究極の目的は『幸せになるため』。人の幸せを願い行う経営活動が不幸せに繋がるのは、経営者が目的と手段をはき違えているからだ。」と話す。

近頃、「会社は大きくなればいい、利益を上げればいい」という短絡的な経営が多いと指摘し、目的(人の幸せ)と手段(倒産をしないために〇〇をする)を間違えないことの重要性を伝えた。商売というのはまずファン=信者を作る事であり、信者をつくれれば、その字の通りしっかり“儲かる”ことにもなる。

まずは社員、そして仕入先、関係先、地域の人々などステークホルダー全てへの配慮をすることを、社員に訴えかけ、又、それが実現される様な風土、環境作りには惜しまず投資をすることも語った。

塚越氏は「私の野心は『社員を徹底的に大切にしていける事でも、立派に経営は成り立つということ』を証明すること。」と締めくくった。



塚越氏



大久保氏

ワールドカフェ

全員が経営理念に向 かって働く会社づくり 経営理念の浸透を考える

西川 敬一 氏

株式会社ブックス 代表取締役

毎年恒例となったブックスの西川社長のファシリテーションによるワールドカフェ。

これは、カフェのようにオープンでリラックスした雰囲気でお話するというもので、今年にはリッツ・カールトンやホテル司戸平のDVD映像を題材に、『経営理念の浸透』について話し合われた。

西川氏の「経営理念なんて、そもそも要るのでしょうか？ しっかり業績を上げていけば、そんなものは必要ないのでは？」という投げかけから始まったセッションは、最後には、参加者達は、自らが経営理念について、深く考え、発言するという、西川ワールドに引き込まれ、和やかでありながら一体感ある対話を楽しんでいた。



西川氏



ワールドカフェ

講演

イノベーションを 生み出すオフィス

仲 隆介 氏

京都工芸繊維大学大学院工芸科学研究科
デザイン経営工学専攻 教授

今日、オフィスは世の中に対する一企業のスタンスを示すメディアとして扱われる様になってきたとして、京都工芸繊維大学の仲教授は、様々な世界のオフィスの先進事例を紹介しながら、オフィスを変える事は経営改革に繋がり、意識改革となる。と語った。

物が売れた頃は、社員の8割がオペレーション型で良かったが、物が売れなくなった現代においては、どの企業もイノベーション(革新)が必要となっている。

イノベーションを生みだしていく為には、多様な人と出会わないといけないのに、島型のオフィスがそれをコントロールしてしまっていると、「偶発的な共同作業」を生みだす環境が重要であると、現代におけるオフィスの重要性を分かり易く説明し、来場者は口々に、目から鱗という感想を漏らしていた。



仲氏

講演

クラウドソーシングで ビジネスはこう変わる

クラウドワークスが取組む
「働き方革命」

吉田 浩一郎 氏

株式会社クラウドワークス
代表取締役社長 兼 CEO

非正規社員が6000万人と言われる時代、正規雇用と、非正規雇用の垣根を無くす事に挑んでいるクラウドワークス代表の吉田氏は、20世紀は国家、企業、個人のピラミッド型であったのに対し、21世は国家、企業、個人が並列した関係になっていると語る。

インターネットは情報格差を無くし、素(す)である事が信用され、共感が価格の源泉となる時代となり、シェアリングエコノミーが誕生し、クラウドソーシングが企業経営と働き方を変えている。

今後はAI(人工知能)、ビックデータの活用により、より人間でないとできないという仕事が求められ、ホワイトカラーの働き方も革命が始まると指摘する。しかし反対に、個人データも蓄積され、それが価値となっていくので、個人が信用を積み重ねて、自分の信用をどの様にデザインしていくか？が重要になっていくと語った。



吉田氏

対談

女性みらい対談

女性が活き活きと活躍できる
組織とイノベーションを生み
出すダイバーシティ経営

高野 美菜子 氏

株式会社ナチュラルリンク 代表取締役

小島 雅子 氏

株式会社 Megami 代表取締役社長

猪熊 真理子 氏

OMOYA Inc. 代表取締役社長
一般社団法人 at Will Work 理事

女性活躍推進が進まない理由として、意識改革や構造化が課題となっている。

コーディネータ役の株式会社OMOYA代表の猪熊氏は、中小企業だからこそ企業の業績向上と男女問わない優秀な人材を得るために、オーダーメイドの働き方ができる環境をつくることの必要性を伝えた。

社員の可能性を最大限活かす強い会社とは、男性が働きやすい環境に女性が合わすのではなく、女性にとって働きやすい環境を考えたり、経営者だけでなく、従業員も多様な人材(価値観、暮らし方、国、言語が異なる人)への相互理解ができる組織ではないかと、もうすぐ二児の母になる身で会社代表を務め、「ゴリゴリ営業が得意」と語るナチュラルリンクの高野代表と、自らのシングルマザーの経験から、同じ境遇の女性が活躍できる社会を目指す、株式会社Megamiの小島代表と共に、それぞれの立場からエピソードを交えながらの和やかな討論となった。

又、この枠では、子連れでセミナーを楽しんでもらおうと、会場内に預かりコーナーを設け、子供の遊び声が聞こえる中でのセミナーとなった。



高野氏



小島氏



猪熊氏



お子様お預かりブース

★お子様お預かりブース併設

初日に登壇されるこどもみらい探求社の小笠原舞氏によるブースを併設しました。「おやこ保育園」「asobi 基地」を展開されている小笠原氏の作り出す遊びの世界でこどもたちはたっぷり遊び、その隣でママ達はゆっくりお話を聞かれました。

パネルディスカッション

ソーシャルな消費が育つ、
京都のエコシステム

大橋 俊矢 氏

株式会社 Kyoto Natural Factory
代表取締役社長

田中 淳士 氏

株式会社食一 代表

水野 泰平 氏

有限会社シサム工房 代表取締役

宗接 元信 氏

株式会社ヘルプ 代表取締役

孝本 浩基 氏

京都市ソーシャル・イノベーション研究所
事務局長

公益財団法人京都高度技術研究所
地域活性化支援本部 本部長

京都市ソーシャルイノベーション研究所(SILK)のコーディネートで、そのSILKが昨年実施した、“これからの1000年紡ぐ認定企業”に選ばれた、株式会社食一、有限会社シサム工房と、自然派食品スーパーを経営する株式会社ヘルプ、北山杉を使った商品開発、自然派オイルなどを展開する株式会社Kyoto Natural Factory代表らにより、ソーシャルな消費が世の中を変えようというテーマについてディスカッションが行われた。

中央調査社が行った『日本における倫理的消費行動』の調査では、消費者のエコロジー・環境への配慮は意識が高いが、実際の消費行動における環境配慮は低いことがわかった。昨今のオーガニックへの関心の増加は、環境保全ではなく、自身への食の安全を求めているという結果について、フェアトレードで老舗的存在であるシサム工房の水野氏は「環境保全は支持するが、消費者を自分に置き換えて考えてみると買ひ物は『欲しい・わくわく』するかが大切で、ニーズに合った選択肢をどう増やせるかが、事業者の今後の課題である。」と話した。



鼎談

地域金融機関がイノベーションを支える地域創生の未来

大野 英明 氏

信金中央金庫 しんさん地方創生支援センター
センター長

榊田 隆之 氏

京都信用金庫 専務理事
一般社団法人 京都経済同友会 理事

島 裕 氏

株式会社日本政策投資銀行 企業金融第1部
担当部長
技術事業化支援 センター長

西村 勇哉 氏

NPO 法人ミラツク 代表理事

三日目の“育てる”というテーマについて、地域における金融の役割を、地元京都信用金庫専務理事の榊田氏、信金中央金庫の大野氏、日本政策投資銀行企業金融第一部担当部長の島氏をゲストにミラツクの西村代表コーディネートでディスカッションした。

地域創生の3大重要ポイントとして

- ①イノベーションが起りやすい風土を醸成する
- ②新たに事業を起こそうとする起業家を支援する
- ③地域の未来を支えるグローバル人材を育成する

地方創生には福祉を求める市民と利益を求める企業が共創することの重要性を示し、共有目標をどのように設定するかが論じられた。

まず地域に根差している信用金庫が地域内のコミュニティ同士のしがらみをほぐし、繋がりをつくる横串を通す機能を担う役割の重要性を論じられ、最後に地域の中でつなげることは、融資につながり、本業を通した地方創生になるという、地域金融の重要性が論じられていた。



対談

産学官民連携によって
イノベーションが生まれる都市のデザイン

石丸 修平 氏

福岡地域戦略推進協議会 事務局長

増田 寿幸 氏

京都信用金庫 理事長
一般社団法人 京都経済同友会 代表幹事

西村 勇哉 氏

NPO 法人ミラツク 代表理事

国家戦略特区(起業特区)である福岡の事例を、福岡の産学官民が一体となって取り組む福岡地域戦略推進協議会 事務局長の石丸氏をゲストに迎え、京都経済同友会代表幹事であり、京都信用金庫理事長の増田氏と共にディスカッションを行った。

増田氏は「大学には多様な専門分野の研究者がいるが、横の繋がりがなくタコソボ化している。大手企業内では稟議書の手間削減のため他社への受注が発生している様に、大学内での連携(学学連携)、企業内の連携(産産連携)すら難しい現状である。産学官民連携を行い、イノベーションを起こすためには新結合を起こし、横串を刺す必要があり、学内、企業内でもスムーズな連携をとるための仕組みを考えることが重要である。」と語った。

また、京都と福岡の地域性の違いも話し合われ、港町である福岡は域外に対して寛容的(ジェネラス)であるが、京都は排他的であり、これは京都のイノベーションが起こりづらいという弱点になる。

日常的に一人ひとりが異質な人に積極的に関わり、対等なコミュニケーションを行う訓練

の必要性が論じられた。三日間の最後となるこのセッションでは、参加者達もグループに分かれてのディスカッションが行われ、聞いて終わりのセミナーではなく、自分事として行動に向けていく道筋も示されていた。

