2018年2月24日（土）20周年記念「新春京都フォーラム」

【日時】2018年2月24日（土）13:30-17:30
【場所】キャンパスプラザ京都　第3会議室

第1部：講演

【講師】

竹林　一（たけばやし・はじめ）氏
　オムロン株式会社　技術・知財本部　SDTM推進室

【演題】

「未来を創る　イノベータのアイデンティティ
　～あなたは出る杭になるか、出る杭を育てるか、何もやらずに悔いを残すか～」

【概要】

竹林先生より、イノベータとしてのアイデンティティについてご講演いただきました。その中でも特に重要な、個人のWillについて、先生のご経験より『やりたいこと100連発』『TOP営業のための書籍執筆』『秘密結社』…等について紹介がありました。

また、イノベーションを人財育成の観点で捉えた人材育成モデル『起承転結』やその中で重要な『承』人材の育成の仕方について、示唆をいただきました。

その後、ワークショップでは、講演にちなんだ4つのテーマを設定し、それぞれテーマについて気づき、意見、決意等をディスカッションしました。

最後に、講師の竹林先生と出川先生、阿部先生よりコメントをいただきました。

【講演詳細】

・イノベーションは新しい仕組みや価値をつくること。技術だけじゃない。
生産や人事、総務などあらゆるところでイノベーションが起こせる。

・オムロンで一番すごいイノベーションだと思ったこと。管理職になって６年目に３ヵ月休みをもらえる制度。
６年目だとだいたい部長クラスになってる。普通は３ヵ月も職場を離れられない。
何のためか？１つは「次世代の育成」自分がいなくても組織が回せると気づいてもらうため。もう１つは「おまえは何のためにオムロンにいるのか？」を考える機会を与えるため。

・オムロン創業者・立石一真のことばを紹介。
「企業は利益を追求するもんや、それは人間が息をするのと同じや、そやけど人間は息をするために生きてるんか。ちがうやろ」
何のために企業があるのか？の問いかけ。

・イノベーションは起こさないほうが楽。対極はオペレーション。
オペレーションとイノベーションのはざまにハレーションが起こる。なので、イノベーションには覚悟が必要。

・オープン・イノベーションは、企業の危機から発生する。
大阪ガスは 2008 年のオール電化で危機的状況に陥ったからオープン・イノベーションを始めた。結果、ガスから電気を作るというコージェネレーションシステムが提供できた。

・コミュニケーション、モチベーションの仕組みが大事。これらがないと、新たなイノベーションの創出は困難。
また、20 パーセントルールも大事。関西の「やってみなはれ」も一緒の考え。

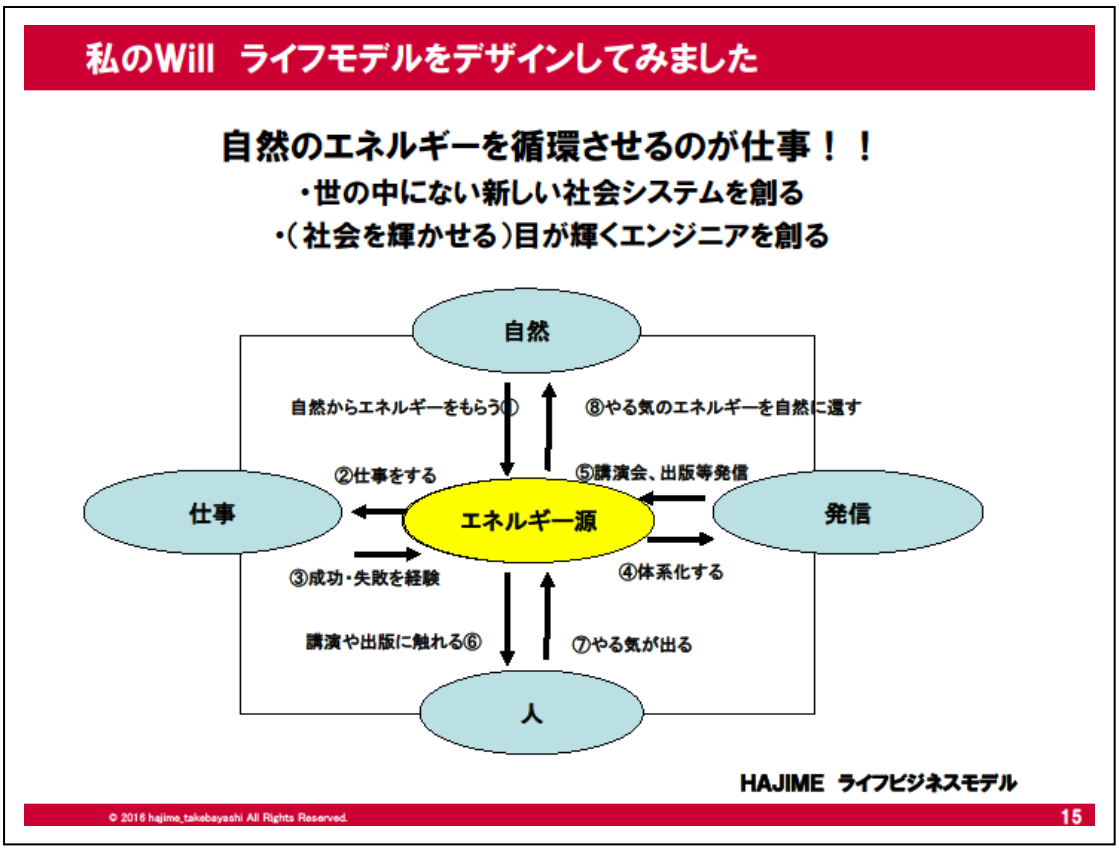
・イノベーションには、個人の Will が大事。やりたいこと 100 連発を書くことも一つ。
仕事、勉強会、人脈、家族について考える。機会が来た時にすっとやりたい方向に流れていく。

・名刺に自分のアイデンティティに沿ったニックネームを書いておくのも一つの Will 設定。
YDK　⇒やる気だいすき。人のやる気を起こさせたい。
TOB　⇒とっちゃんぼうや。いくつになっても技術大好き少年。

・個人の Will と会社の利益が重なるとよい。
さらに会社を超えるようなオープン・イノベーションについては、個人の Will がお互いに共感できないとダメ。
まずは、Will が共感できるかを試しながら、議論を進めていきたい。

・秘密結社型ビジネスモデルについて。
日本あけみクラブ。夜勤明けの看護婦さんにむけた、旅行提供サービス。
平日、夜勤明け、朝からチェックインしてサービス（宿泊、料理、温泉）等を享受してもらう。
誰に向けたサービスなのか？顧客課題を解決したい、誰かを応援したいという Will から生まれた。

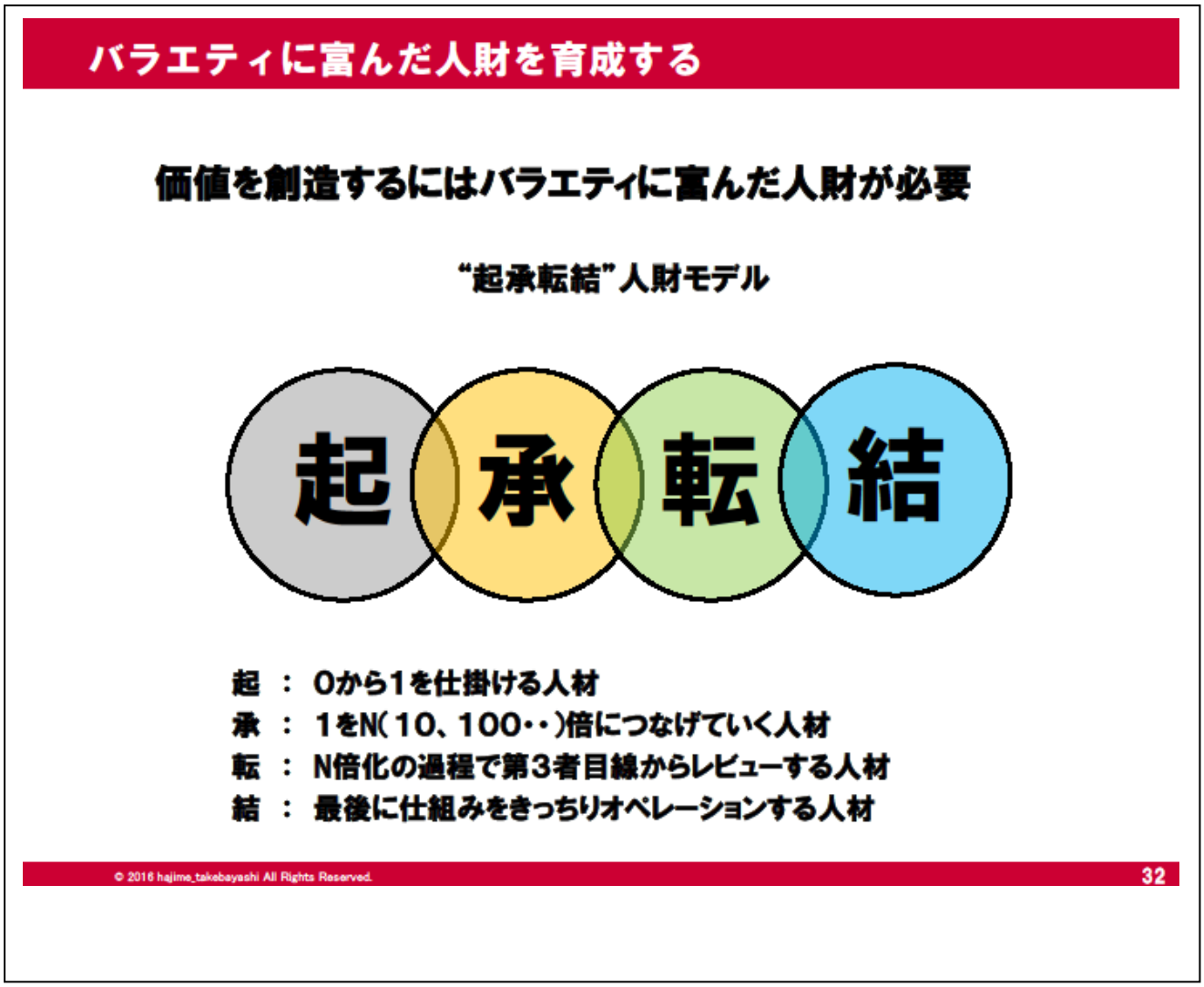
・Will の本気の事例。
①伝説の広告会社営業マンと清涼飲料メーカーに一緒にプレゼンした時のお話。
その営業マンは、赤いスーツを着て、顧客の注目をひくことで本気度をアピールしていた。
顧客は、気になって、その営業マン以外の話が耳に入らない。注目を浴びて本気のプレゼンを行い、結果につなげる
②大学教授のアンケート。
講義毎に、受講した学生に講義の値付けを行ってもらう。
学生が納入した授業料に見合った価値を提供しているのか？を見える化することで、自分の仕事の価値を評価する。本気の取組。



・顧客 TOP への本気アプローチ
本を書いて営業を行うも一つの Will の表現。竹林先生は、鉄道の TOP 経営層に会うために本を執筆し、事前送付。

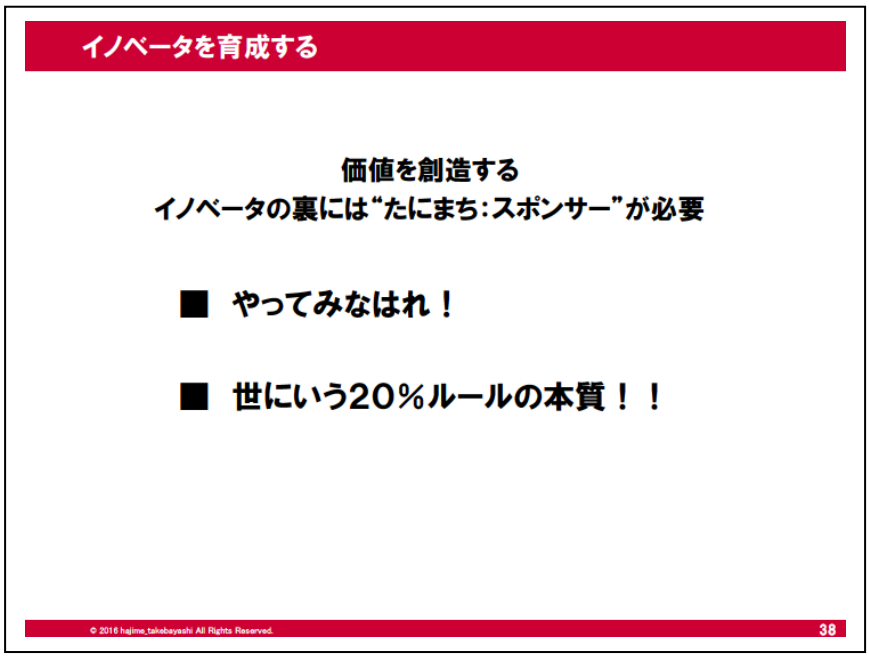
本をきっかけとして、経営層への直接面談が可能。

・人財マネジメント”起承転結”モデル
”起承”人財はイノベーションが得意でコミュニティ的、「そもそも？」が好き。
”転結”人財はオペレーションが得意でカンパニー的、「なぜなぜ？」が好き。
アイデアソン・ハッカソンには”起承”人財が集まるが、”転結”人財がいなければ事業にならない。
”承”は部長以上の仕事。デザインが大事。
”起”の人を活かす生態系をつくること。タニマチの存在が必要。
様々な会社でも、承の人材を育てるための取り組みを実施。



・開発体制の整理。サービスを作る２つの開発体制、バイモーダルな開発が必要。
アジャイル型　　忍者の文化、敵地探索、失敗しても次回挽回。
ウォーターフロー型　武士の文化、領地死守、失敗したら切腹。
知人の忍者（!?）に話をきくと、実は、忍者同士は戦ったりしない、手裏剣を投げあうのは、

時代劇の世界。実際は、情報交換。



Q&A　（A は竹林先生）

Q:以前拝見した起承転結モデルがより精緻化されていた。思考のプロセスを教えてほしい。
A：考え方①事象をいっぱい並べてその中で軸の切り方を考える。ここはデザイン的素養の多い世界と考えている。
単純にデザイン思考を示しているわけではない。デザイン思考は、サイエンスに近い。
デザインとは仕組みとも言えるもので、絵や一言で表せるもの。サイエンスとアートの中

間にある。
デザインは、物事の切り方、価値の出し方、軸ともいえる。例えば、何処が面白いのか？関西人は得意なはず。

Q:部下が持ってくる新規アイデアが夢物語にしか聞こえない。見極め方法は？
A:二つの考えで見極める。
①オムロンの SINIC 理論。情報化社会⇒最適化社会⇒自律化社会という未来予測の理論がある。
その中では、市場（顧客)、技術、科学の 3 つのバランスが大事と謳っている。それらを意識しながら見極める。
②新規事業の浮上のタイミング。
新規事業は、1000 のうち 3 つの確率とよく言われる。1000 隻潜水艦を走らせておいて、タイミングに合わせて 3 隻浮上させる。
そのタイミングを見極めるために、社内外のネットワークをデザインしておくとうまくいく。

Q:その 1000 隻の潜水艦の上げるタイミングは誰が判断するのか？
A:タニマチが必要。応援する人がいないと、新規事業は起こせない。自分自身の経験からもそう。

Q：燃えやすいところから燃やし仲間を増やす。とは？
A：会社の構造改革。TOP と下の層は変化しやすい。ミドル層では動きが鈍い。その中でも、女性が変化しやすい。
彼女たちは、役職付きではない。EMS の立て直しの時がそうだった。

Q：場所を変えるとは？
A:重要な課題を考えるときに、社内ではなく、社外に集まる場所、考える場所を設けるとまとまりやすい。
例えば、会社を離れてマンションの一室。

第２部　ワークショップ

今回は、4 つのテーマに分かれてディスカッションを行い、
発表の際には全員が「各自が気づいたこと」を一言ずつコメントする形式を取りました。
その中から幾つかをご紹介します。

①あなたの 2025 年に向けての目標は何ですか？

・毎年 100 個のやりたいことを書き出せば、7 年後には 1-2 個くらいは
実現しているだろう。

・楽しく生きる、働く。

②あなたの夢は何ですか？

・小さい事でも言葉にすることで実現可能性が高くなる。

・人生 100 年、皆が楽しく働く社会を実現したい。

③あなたはイノベーターとして何をしますか？

・新しい価値をつくること。

・自分のやりたいこと（will）、その思いを伝える。

④あなたはイノベーターをどう育てますか？

・失敗を経験させて、気づかせる

・軸を持たせる。時には軸を変えさせる

講師のコメント

・竹林先生

自分の軸を見直そう。そして自分のやりたいことをリストアップしよう

イノベーターは誰しも、はじめは異端児。賛同者が増えてイノベーターと認知される。

・出川先生

新しい価値をつくろう。誰を喜ばしますか？

相手が喜ぶ顔を自分でみないと、イノベーションは起きない

・阿部先生

互いに見識と信頼関係があり、緩やかに繋がっているメンバーの議論は刺激になる。

人生 100 年時代。スマートエイジングには知恵で勝負。将来に備え、周りから声がかかるように常に自分のレベルをあげること。

皆様に感謝

“年中夢求”

自分の意志に従いやりたい事を信念を持ってやり続ける人がいる。

それに賛同した人々が集まってきて、新しい価値が生みだされる。

最後に、外部の人たちがその価値に“イノベーション”と言う

レッテルを貼る。

皆さまの取り組みに期待しております

© 2016 hajime_takebayashi All Rights Reserved.