

主張

日本の名目GDPは、1994年に500兆円を超えたものの、その後20年以上にわたり、その前後にとどまっている。経済成長なき時代が続いているわけだ。しかし、そんな中でも成長している企業はある。共通しているのは、従来の発想にとらわれない人材の活用、個性や能力

個を生かし、経済成長につなげよ

を大事にする経営だ。

セブン・ドリーマーズ・ラボラトリーズは、「世の中にないモノを創り出す技術集団」を掲げ、AI、画像認識、ロボティクスを活用して衣類の折りたたみ・仕分けをすべて自動で行うロボット「ランドロイド」など、独自性の高い製品を生み出し続けている。高い技術力を支えているのは、大手電機メーカーを早期退職したベテラン技術者たちだ。優れた技術力を持っているものの十分に力を発揮

することができなかった人たちが、大企業では難しい分野にあえて挑戦する——それがイノベーションをもたらしている。

海外に選手を引き抜かれブランド力が低下し、収益悪化に苦しんでいたJリーグを立て直したのは人材評価の改革だ。選手の動きを「ミサイルの追尾技術」のようなシステムでデジタル・データ化し分析したところ、世界で活躍している選

らゴールを狙うプレーが43%増加した。ボールを奪ってからゴールするまでの平均時間が7.7%短縮され、逆転勝ちが2割増加した。魅力あるサッカーに変えることができ、収益の改善をもたらした。そして、この考え方を運営法人内の評価制度にも適用し、挑戦する組織へと変貌させた。

言うまでもなく、鉱物資源に乏しい日本の最大の資源は「人」である。その大

手は、必ずしも心技体が図抜けているわけではないことがわかったという。むしろサッカーは、ミスの連続のスポーツであり、ミスをして心も折れないメンタリティーを持っている選手が勝ち残っていることがわかった。そこで評価基準を変え、従来の方法を変えた試みであれば失敗をしたとしても加点するようにした。ミスを恐れない「仕組み」をつくたわけだ。

その結果、ペナルティーエリアの外か

事な資源をきちんと生かすことができているか、労使として政府は検証すべきだ。一律に枠をはめ、個性を殺す全体主義的な風土を改め、個人の考えを大切に、個性を伸ばす社会、互いを尊重し、多様性を力にする社会に変えていくべきだ。今後、さらに人口減少は進み、高齢化率は高まっていく。いつまでも課題先進国などと言っては行かない。課題解決先進国にむけて、国民総意で改革に取り組み時を迎えている。