



## オルタナティブ 文明論

田坂広志

### すでに「共感経済」を 体現していた日本

前回は、資本主義の経済原理に、第三のパラダイム転換、「知識経済」から「共感経済」への転換が起きていることを語った。

この「共感経済」とは、人間同士の共感を基盤として、知識資本や関係資本、信頼資本や評判資本、文化資本などが創造、蓄積され、共有、活用される経済のことである。

しかし、この「共感経済」とは、実は、この日本という国においては、特に新しい経済のパラダイムではない。なぜなら、日本型経営においては、こうした知識、関係、信頼、評判、文化という「目に見えない資本」を大切にすることは、経営における「深い叡智」として重視されてきたからである。

第一に、日本においては、単に「言葉で表せる知識」を伝えるだけでなく、「言葉で表せない智慧」、すなわち「暗黙知」を伝えることを大切にしてきた。それが、ビジネスの世界において「現場経験」が重視されてきた理由であり、知識労働においてさえ「師匠と弟子」という関係が大切にされてきた理由である。日本の職場において、「体で覚える」「呼吸を掴む」といった言葉がしばしば使われるのも、そのことを象徴している。

第二に、日本においては、ビジネスでの人間同士の関係を、単なる「機能的な関係」として捉えるのではなく、それを超えた意義深い「出会い」として捉える文化が存在した。それを象徴するのが、「縁」と言う言葉であり、「恩」という言葉である。職場の仲間や顧客との出会いにおいて、「有り難いご縁を頂いた」と語り、部下育成の心得として、「先輩に受けた恩

を、後輩に返す」と語る深みある文化が存在した。

第三に、日本型経営においては、渋沢栄一の「右手に算盤、左手に論語」、住友家訓の「浮利を追わず」、近江商人「三方よし」などの言葉に示されるように、顧客や社会からの信頼を大切にする文化も存在した。

第四に、日本には、「世間様が許さない」「恥を知る」などの言葉に示されるように、社会からの評判を大切にする文化も存在した。

第五に、日本企業では、「仕事の報酬」として、給料や年収、役職や地位などの「目に見える報酬」だけでなく、仕事の働き甲斐、職業人としての能力、人間としての成長、仲間との出会い、などの「目に見えない報酬」を見つめる文化が育まれてきた。

このように、日本型経営においては、昔から、「経営の叡智」として、知識資本、関係資本、信頼資本、評判資本、文化資本を、極めて大切なものとして扱ってきたのである。

それゆえ、これから世界全体の資本主義が「知識経済」から「共感経済」へとパラダイム転換を遂げていくとき、この日本型経営と日本型資本主義の根底に宿る、思想、精神、文化の深みは、資本主義の新たな進化にとって、大切な意味を持つことになるだろう。

たさか・ひろし 81年東京大学大学院修了。工学博士。87年、米国バテル記念研究所客員研究員。90年日本総合研究所の設立に参画。取締役・創発戦略センター所長等を歴任。00年多摩大学大学院教授に就任。同年シンクタンク・ソフィアバンクを設立。03年社会起業家フォーラムを設立。08年世界経済フォーラム（ダボス会議）のGlobal Agenda Councilのメンバーに就任。著書に「目に見えない資本主義」「未来を予見する5つの法則」など50冊余。



Illustration : Hattaro Shinano