

2020 年 1 月 10 日（金）

学長鼎談「SDGs 時代の高度専門職業人養成」 「前東京国税局長、損保ジャパン日本興亜株式会社顧問の藤城眞氏との鼎談」

司会 それでは、明けましておめでとうございます。

○ 明けましておめでとうございます。

司会 本日は、2020 年度、新年、学長鼎談を開催させていただきます。

ゲストに、新年の幕開けにふさわしく、前東京国税局長、損保ジャパン日本興亜株式会社顧問の藤城眞様をお招きしまして、千葉商科大学学長の原科幸彦、そして千葉商科大学大学院会計ファイナンス研究科の趙珍姫研究科長の 3 名でこれより鼎談を進めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○ よろしくお願ひします。

司会 本日は、メインテーマといたしまして「SDGs 時代高度専門職業人養成」をテーマにしております。2019 年は、様々な面で世界的に SDGs に関心が高まりました年です。グretaさんの国連でのスピーチを初め、環境問題を皮切りに多面的な SDGs への関心が高まった年であります。

そして、2020 年は、正に SDGs 時代の幕開けとも言える年だと考えております。その幕開けにふさわしいテーマとして、本日、鼎談をさせていただきたいと考えております。

それでは、SDGs 時代と高度専門職業人養成ということから千葉商科大学が目指す高徳の実業人養成とどのようにリンクするかということも踏まえまして、現代社会で大きな問題になっております企業の不祥事や人生 100 年時代を生き抜くための持続可能な社会とは何か、藤城様、原科学長、趙先生でご議論いただければと考えております。よろしくお願いいたします。

それでは、まず、原科先生より……。

原科 はい。では、皮切りに一言申し上げます。

明けましておめでとうございます。今年は 2020 年ですね。東京オリンピック・パラリンピックが開かれるということで、大変、そういう高まる気持ちはあります。でも、オリンピックが終わった後は、急に景気が後退をするという経験をしていますので、ちょっと心配なところがあります。必ずしも喜んでばかりはおられませんけども、一方で、今年、2020 年は SDGs の実装年なんて言われていますね。実装するというので、これは、例えば、

有名な笹谷秀光さんがこういうようなことをよく言っておられます。

で、私どもの大学は、1928 年、今からもう 92 年前に出来まして、そのときの教育の理念、建学の理念が「商業道德の涵養」でございます。これは、ちょうど当時、世界経済が大恐慌、バブルが崩壊する直前だったので、とりわけ商業道德の廃れみたいなのがありまして、それを涵養しなきゃいけないと考えて、われわれの創立者、遠藤隆吉博士がその教育ということで始めました。巣鴨高等商業学校です。

その商業道德、実は、この考え方はSDGs とぴったり合う、マッチしていると私は考えていまして、商業道德というのはどういうことかといいますと、例えば、日本の近江商人の「三方良し」、売り手良し、買い手良し、そして世間良しですね。だから、相対の関係で商いを行いますけれど、その両者の間だけでなく世間への影響、インパクトをしっかり考えて行くと。世間に対して迷惑掛けないようにしよう、あるいは場合によってはもっといいことをしようと、そういう考えで作られた商人道。正にそういうようなことがSDGs とつながってきます。

SDGs には、17 の目標、すなわち Goals があります。だから「Gs」ですね。大変幅広いんですが、これは社会のいろんな側面、分野にわたっています。

で、共通理念は何かと言いますと、「誰一人取り残さない」ですね。つまり、思いやりを持って、人々へのインパクトを配慮する。正に世間良し、世間を配慮するということにつながってくると思います。これは、千葉商科大学がそういう教育の理念でやってきました。SDGs と言われる前からやっているわけですから、今、社会がSDGs という言葉を作り、使っているのであれば、ぜひ進めていきたいということでございます。ですから、本学の建学理念とぴったり合うような方向だと考えております。

司会 ありがとうございます。正に原科先生のお話にありましたように、建学の理念とSDGs がぴたりとベクトルが合っているということは、正にこれからの時代にふさわしい人材を育成できるのではないかというふうに考えております。

続きまして、趙先生の方から、どうでしょうか、実際に会計分野に特化するわけですが。

趙 そうですね、本研究科は、公認会計士と税理士を育成する過程で、他よりも高い倫理観を皆さんに身に付けていただきたいと思います。そのため、授業のときや時間があるときに、時々、「倫理観こそがあなた方を守ってくれるものです」と話すことがあります。学校から卒業して肩書きが付いて、プロとしてスタートラインに立ったときにやっぱりクライアントには、いろんな方がいらっしゃるの、その職業倫理こそあなた方を守ってくださるという話をよくしております。

私は、特に今日のテーマで「企業の不祥事について」というところで、租税回避というところは、自分の専門分野でもあります。租税回避は、やっていいのかどうか、合法からいいのかということを考えますと、今、国際的に税源浸食と所得の移転が大変問題にな

っておりまして、B E P Sプロジェクトというものが立ち上がっております。今、企業は、正に税がコストになっている時代であります。いかにしてコストを減らすかというのは経営戦略でもあります。

ですが、各国の財政がひっ迫していく中で、国境をまたがない一般の企業とか、納税者からみて、その租税の負担感、負担の公平という観点からしてみると、果たして租税回避というものはどのように考えるべきなのかという問題があります。私は、国家の課税権をいかにして守るかというところが自分の研究ポジションであります。

逆に、企業側で働く人にすれば、いかにしてコストを減らすかと、そういう立場にいると思いますけれども、やはり租税回避という大きいテーマについて各国で今、B E P Sプロジェクトを通じて課税を強化しているところもありまして、これから大企業等、特に国境をまたぐ企業からしますと、この租税回避の問題というのは避けて通れない問題かと思っています。

司会 ありがとうございます。

今、趙先生の方から国境の問題、租税回避の問題、国家の課税の問題ということでお話があり、その根底には、租税回避などについてもやはり企業活動の一環としてどのような形で、率直に言うとも租税回避がいいのか悪いのかというだけではなくて、どういう形で活用するのか、または、企業が生きるためにはどのような形で経済活動の一環としてうまく課税を整理していったら、そして適正な税負担をするのかというような様々な問題に絡んでくることがあると思います。正に、企業経営者が高德であればどうなのかということにも随分関わって来るような部分になるのではなかろうかと考えております。

それでは、そのようなお話を受けまして、まず、SDG s時代にどのような人材が求められるのかを含めてお話しいただければと思います。

藤城 新年、おめでとうございます。

昨年は、特別講義の機会をいただきまして、多くの学生の皆さん、保護者の皆さんとお話をする機会をいただきましてありがとうございました。とても楽しい時間でした。

今、原科先生、趙先生から、「納税道義」のお話と、「SDG sと社会のあり方」の二つのお話がありました。

趙先生がおっしゃったように国家を支える基盤が税となります。その国家のイメージには二つの見方があって、一つは、国民の皆さん自身がそれを構成し、作り上げている国家。もう一つは、それ自身が独立した一つの法人のように、冷徹に国民を保護している国家。

前者の場合、必ずしも全部が全部、国民の求めるとおりに行えばよいかといいますと、そこは人間ですから時には感情や目の前のことに流されることもあります。その意味で合理性や持続性の視点も重要となるのですが、それが今回のSDG sに通じるものです。

はじめに、「高德な実業人」を掲げていらっしゃる千葉商大さんとの関係でお話をしたい

と思いますが、まず、ビジネスと徳の関係は何でしょうか。いろいろな意見があり、渋沢栄一のように論語とビジネスを関係づけるものもあります。

私は、実業には二つの局面があると思います。一つは、日々の取引や売買において相手方と信頼感をもって行う局面。もう一つは、今起業ブームですが、どういう新ビジネスに着手するか、何を消費者が求めているのかを考え、新機軸に乗り出す局面。

日々の取引では、先ほど原科先生が言われたように信用がとても大事です。ずるいことをやって自分だけ儲けるようなことは長続きしません。取引の「持続性」が重要で、徳がなければならないわけです。

他方、新機軸に乗り出す局面では、短期的には皆から反対されたり、競争があつたり、場合によってはあこぎと言われたりしながら、ビジネスを大きくすることもあるかもしれません。ビジネスには資金調達や資本蓄積も重要です。皆の反対があつても新機軸に着眼し、突破し、ビジネスにする推進力は、「徳」とはまた少し違うものが必要かもしれません。

こうした徳と新機軸の推進力との二つを「鬼に金棒」のようにして持ったときに、本当の意味でのビジネスの成功があるのかもしれませんが。こう考えた上で、ぜひ学生の皆さんに申し上げたい大切なことが三つあります。

一つめは「信頼」についてですが、これをかみ砕くと、私はいつも「エンパシー (Empathy)」と「インテグリティ (Integrity)」という二つの言葉が大切と考えています。

「エンパシー」というのは、相手がどういう気持ちでいるのかを知る、認識・共感する力のことです。相手の気持ちを分かるということでしょうか。

「インテグリティ」というのは、誠実、正直。これらをなぜ英語で言うかということ、実は日本語にぴたりと当てはまる言葉が無いような気がするからなのですが、エンパシーとインテグリティ、この二つを持たないで取引をしていたら必ずどこかで足をすくわれるのではないかと思います。

二つめは、「チェンジメーカー」としての働きです。これは、アメリカのアショカ財団が提唱しているものですが、今まで誰も気づいていなかった知恵と工夫によって、新しい安定的なシステムを創り上げる人のことです。こうした取組みを考えることで、社会の課題解決がなされれば、皆の幸せにつながります。

三つめは、「持続性」です。今だけ良ければ・・・ではなく、その先を考えた持続的な行動ができるかどうか。将来のことを考えて先読みができるかどうかです。

こうした三つの視点を学生時代に全部習得するのは、まず難しいかもしれません。社会人になってからも常に学び続けることが大事です。ただ、そのための基本や種を学生時代に習得していれば、社会に出てからの伸びも早いと思います。ぜひ、大学ではそうした機会を作ってほしいと思います。

司会 はい、ありがとうございます。

今、藤城様の方から、いわゆる国家のあり方というのは、今、お話しされたような形に

なるわけですが、それに対して、今度、いかに実業人があるべきか、そして高德の実業人にある、実業人に必要なもの、一つは信頼性、2番目にチェンジメーカー、そして3番目に持続性のお話をいただきました。千葉商科大学の中でもこの三つについて、表現の仕方は異なっておりますが、正に同じようなことを様々な面で活動しております。

では、それをまず原科学長の方から、ぜひ話していただければと思います。

原科 はい。

ありがとうございます。非常にクリアーに分析していただいて有り難いと思います。

最初におっしゃったエンパシー、これは、日本語にも、私はあると思いますよ。むしろ英語よりも日本語の方がもっと深いものと勝手に考えていますけど「真っ当な」って日本語があるでしょう？ 「真っ当な」っていうのは、結構、総合的な概念なんですよね。それは、みんなが、我々もそうだと思うし、それからきちんとしなきゃいけない。だから「真っ当な商い」ということは、我々日本人は分かりますよね。「真っ当な商いを行う」あるいは「商い」と言うよりも、広く言えば「経営」です。「真っ当な経営」とか「真っ当なビジネス」「真っ当な社会」。

要するに「真っ当な」って考えると、正に税金をしっかりと納めるのは当たり前ですよ。真っ当な経営者ですね。だから、そういうようなことを考えて、日本語には、やっぱりきちんとした概念はあると思いますね。

チェンジメーカーになったときに、ある程度、資本の蓄積が必要だとおっしゃったけれど、それは真っ当な商いで資本は蓄積できますよね。今は資金調達の方が色々ありますが、大昔の会社などはどうでしょう。ある程度、組合とかいろんな形で集められたことでしょうか。今は、クラウドファンディングなどの方法もあります。いろんな資金調達の方法はあるんですね。

これは、真っ当な商い、真っ当な経営をやっていれば、きちんと必要なもの、チェンジメーカーに必要なものは、私は調達できると思います、今は。

藤城 私は、真っ当さと新機軸の推進力とが常に矛盾しているとは思っていません。ただ、「真っ当さ」は「正しいもの」としてその時々の方が社会が認めたものであって、それにあまり囚われてしまうと「新機軸」やビジネスチャンスが生み出されにくいこともあるのではと思います。

原科 ええ、それはそうですね。

藤城 たとえば、皆が気づかない中で自分だけ抜け駆けをするということは真っ当かどうか、というところちょっと微妙です。

原科 それは、その「真っ当」っていう概念と別の意味合い。

藤城 ある人が見たら抜け駆けは「真っ当でない」と思う人もいると思いますし、明治大正期など、誰もやらないなかで、先駆的に自分だけが取り組んで大いに儲けて資本蓄積をしたという例もあります。もちろん、その後その儲けをどう使うか（雇用を増やす、社会の役に立つ産物を作る、新たな投資をする、税で社会に寄与する・・・）で評価も変わるかもしれないのですが……。

原科 そうです。

藤城 明治の頃にはクラウドファンディングがあったわけでもないですし……。

原科 そう、だから、明治では資金調達をそう簡単にできなかったでしょう。今は、正に情報化が進んでいろんな仕組みやシステムが出来てきたから、やはり明治の時期と違うと、そこは思います。

藤城 それは、言い換えれば、昔より透明性が高まって、情報がすぐに流布する中において、独りだけ儲けることはなかなかできない、そういう意味かもしれませんけれど。

原科 G A F Aが、みんなそれぞれスタート時の資金調達ね。一気に成長するという話は、これからはあまり無いと思いますよ。やはりだんだん減っていく。情報社会だから一気に広がっちゃう。だから、その辺は、ちょっと違って来たと思います、昔とは。

藤城 「真っ当でない新機軸は、もはや存在し得ない時代になったのか」というテーマについては、ちょっとそこは今でも何とも言えないですね、難しい。

原科 いや、真っ当さと新機軸では、次元が違うので別なんですよ。だから新機軸が真っ当なのか……。

藤城 その二つは独立ですから、徳と新機軸の二つについて、それぞれある場合と無い場合のタクソノミー（2×2の場合分け）ですね。

原科 そう、研究がそうですから。研究っていうのは、常に新機軸ですからね。しかも研究は、基本的にはいろんな調査して、分析する人が真っ当な方法でやらないと新しく生まれないです。でも、アイディアは、その真っ当さとは別のところから出るから。

藤城 そこは「真っ当」という言葉の定義の問題だと思います。私がさっき言った「抜け駆け」というものをどう考えるかという話です。

原科 ええ。

藤城 本当に徳があるというか、いい人であれば、自分だけで隠さずに、オープンにしてみようかもしれないけど、やはりこの最後の1秒、1分のところでどっちが何かというのはどうしてもある話で……。

原科 ええ、抜け駆けね。

藤城 だから、それは、真っ当さとは次元が違うとって切り離すのであればそうなりましすし、しかし、見る人が見たら「ずるいなあ。独り勝ちして。」というケースも出てくるわけですね。

原科 その辺は、ちょっと微妙ですね。

藤城 微妙なんですよ……。

原科 だから知的所有権もあんまり主張するとおかしくなりますよ。

原科 例えば、50 年を 70 年に延ばすのはね。というのは、結局、知的財産権、新しいアイデアだと言っても、それは人類の知識の膨大な蓄積の上で、ベースがあってプラスしたものですからね。全くゼロからのスタートではない。しかも、大体、多くの場合、それは同じようなタイミングで、あちこちでもう一気に行っているわけですよ。だから、そう考えると、それは、最初の人だけが、それを何十年も権利を主張するというのは、ちょっと人類全体としてどうなのかなと。

藤城 どうしてもそういう話は知的所有権に出てきて……ただ、製薬などでも、それが無いと資本が集まらないのも事実ですし。

原科 そうですね。それも考えなければ駄目だ。それが 10 年とか限られていれば、それ相応の資金しか集まらなくなる。しかし、今は、お金さえ儲けりゃいいというのがあまり先に行き過ぎちゃっている。とても高額な薬も作られているが、ほんの一部の人しか使えない。

藤城 多分、それはビジネスの別の言葉で言い換えるとグリーディー（欲深）な…。

原科 そう、グリーディー。

藤城 グリーディーなビジネスも残念だけでも、それはあるわけですよ。そして、場合によってはそれが人を動かし、幅を利かすこともあるわけです。それを完全否定してよいのか、他方で、やはりそういう場面でも徳があるということのメリットは何なのかを考える必要があると思いますね。

原科 グリーディーに行き過ぎてると思いますよ。というのは、元々、どの宗教も、みんな利子ってものは禁止していたでしょう、昔、1,000 年ほど前はね。だから、そういうこと考えると、お金を持っているだけで、利子でお金が入るっていう考え方はおかしいってことです。貨幣経済の理屈では、今はこれが正当化されていますが。

藤城 機会費用とかいろいろあるのかもしれませんが。時間選好率という考え方が経済学にありますので、今、資金を放して将来返してもらう、この間を金利で埋めているという…。

原科 税金を払ってそれから社会にフィードバックする。

藤城 税に関して言うと、それは、先ほどの企業の社会還元の仕方の問題ですね。

原科 そうそう、だから……。

藤城 納税が唯一の返し方だとまでは言いませんが、パブリックとの関係性をきちんと持つということが大事ですね。

司会 もう少しテーマがありますので。でも、今、非常にグリーディーな部分、それから「真っ当な」ということとやっぱり「高德」とか、それから実際に、じゃあ、企業活動するのに様々なしがらみ、それから、ただただ誠実だけで行けるのかというような部分、そういうのは、ちょっと私もありました。

しかし、実際にやはり企業家というのは、ある面、常にお金、先ほどお話がありました「グリーディーな」だけというわけにはいかないというふうになってきまして、実は昨年の8月にアメリカの経済団体がこれからお金儲けだけでなく従業員に対して大切なものを見つけるんだと。つまり、従業員を大切にしない会社は、これからは生き残っていけないと。

原科 そう、人を大切にすると。

司会 そういう署名をG A F Aを初め様々なところでしました。これは、正にグリーンディ
ーな企業も含めて実際に大きく変わっていくという大きな変革もあると思うんですね。

ですから、そういう面では、高德の実業人というよりも高度な実業家、これをどのよう
に育てていくのか、そして、それが最終的にいろんな形を得ても高德な人材になっていく、
ものになるのではないかなという一つの事例じゃないかなと思っております。

正に、これから大きく変わる中ですけれども、先ほど原科学長の方からもいろいろなお
話をさせていただきまして、また、藤城様よりも同じようにいただきました。ぜひ、少し
テーマを絞らせていただいて、いわゆるSDG s時代の実業人養成、これについてもう少し
し深掘りをしていただければと思っております。

原科 「高德」っていう言葉が、特がある、無いと、そればかり、倫理的なところが強
調されますけども、「高德」っていう表現が果たしていいかっていう議論が実はあの言葉
を選ぶときにありました。しかし、ひとつ象徴的なものとしてこの言葉を選んだと思うん
ですね。

そういう意味では、私は「高德」というよりも「真っ当な」の方がもうちょっと柔らか
いかなと思いますけれども。

藤城 お坊さんみたいになっちゃいますね（笑）。

原科 「真っ当な」という場合は、社会的な規範に照らしてどうだということ。それで、
私もさっき「抜け駆け」って言われたように、抜け駆け的なものはネガティブな表現で
すけど、新機軸を本当にみんなが求めて作れば、みんな抜け駆けでは無いですね。だから、
抜け駆けっていうのは、やっぱり新機軸とかと言えない。ちょっとみんなが気づかないと
ころをやった場合に抜け駆けって言うのでは。

私は、まず、そういうことでは、やはり、きちんとした判断をする力、判断力が重要だ
と思います。社会の規範に照らしてどうかっていう判断をしているかが、まず大事だと思
いますね。

そうすると、その判断をする基礎となるものはどうなるかっていうと、十分な経験とか
教養が必要なんです。だから千葉商科大学は、商科大学として、単科大学でスタートし
ましたけども、スタートの時点から教養教育を大変重視しました。それは、単にものを知
っているだけじゃなくて、実行に移すときの判断の源になるような教育ですね。そこで遠
藤隆吉先生は武士的精神の注入をとおっしゃいました。「武士的精神」って言葉を使ったの
は恐らく、あれは戦争の前ですね、1928年当時ですが、あの当時、だんだん軍部が力を持
ってきた時代なので、武士道って言うと誤解されかねない。武士道はいろいろな側面があ

りますから、例えば「命を張って国のために」とか、そういうようなことで、ちょっと違います。それで彼は、日本の道徳の源泉としての武士道、これは明治の時代、新渡戸稲造が整理した英語で書いた武士道ですね、『The soul of Japan』、これです。

ただ、だから「武士道」っていうといろんな定義がありますから、その言葉はあえて使わずに「武士的精神」と言ったわけだと思います。その武士的精神だから、毅然とした行いです。真っ当な武士は、まず、正しいかどうか判断する、義に対する判断。それを実行する勇氣。三つめに重要なのは、仁ですよ。思いやりね。

つまり、義と勇があって力が強いだけでは、みんな「すごいな」とは思うが、なかなか人は恐れて付いてこない。仁は思いやりですから人は付いてくる。だから義・勇・仁。正に仁っていうのが思いやり、配慮っていうのがつながってくるんですね。

だから、そういう仁のところを教育の中でしっかり教えていく。義・勇・仁、この三つが特にキーワードだと思います。

新渡戸稲造は著書『武士道』のなかで、七つのキーワードを揃えています。義・勇・仁・礼・誠・名誉・忠義ですね。仁が形になったのが礼であって、それが積み重なって誠、そして名誉です。名誉はサステナビリティにつながります。子々孫々に名を遺す。そして、最後に忠義なんですよ。この忠義は、むしろ英語のロイヤリティーと言うこと。主君に忠実というよりも、その組織の在り方、社会の在り方に対して忠実という意味で、例えば殿様が国の政で変なことをやると、侍が殿様をいさめるんですよ。中には押し込めっていうような形もあって、みんなで殿様を取り囲み公開の場で、正々堂々といさめる。「殿、それは間違っています」と言う。で、座敷牢みたいな所へ押し込んじゃうんですよ。そこまでやったっていうからすごい。

そうすると、真っ当な殿様だったら牢屋から座敷へ出てきて「いや、よくいさめてくれた」ってお礼をいうんです。そうでないと出てきたら「無礼者。切腹しろ」。えらい違いなんですよ、これは。そうすると、そこをやるだけで勇氣要るでしょ。だから、そういうこともやってきたんで、それが忠なんです。その組織、だから例えば、今、企業内でコンプライアンスの問題が言われているでしょう？ 社会からどう評価されるか。会社全体の存続が、怪しくなるようなことがいっぱい出ていますよね。オリンパスも東芝も不祥事で危なくなりました。だから、そういう忠が大切なのですね。結局、それは義、何が正しいか、何が真っ当かを判断する力が無いとだめ。だから、なかなか簡単ではないと思います。でも、そういうところを目指す教育をしたいと考えているわけです。

司会 ありがとうございます。

今のお話を受けて、どうでしょうか、藤城様。

藤城 仁・義・礼・智・忠・信・孝・悌と言われますと、その昔、子供の頃、人形劇「新八犬伝」を見ておりましたけれども（笑）、一つ一つしっかりとした考え方です。

そして、そういうものを備えた人というものは、ある意味、とても立派な人で、部下もきっと付いていきたいと思うような上司ですから、組織もしっかりし、ビジネスをやるにつけても、あるいは職業生活で皆が暮らすにおいても、きっといい会社になると思います。

ただ気をつけなければいけないのは、徳のある人というのは、必ずしも僕は単なる「いい人」ではないと思っていまして……。

原科 そうそう、いい人では。

藤城 何が「いい人」というと、皆の言っていることを「はいはい」と聞いているだけの人も「いい人」なのです。別の言葉で言うと「ポピュリズム」ですかね。ポピュリストが徳のある人とは限りません。

そういう意味で、社会の規範を理解した上でももちろん真っ当にやる。ただし、これは一歩間違えると社会の規範を前提として、固定観念化してそこから離れられないということも中にはあると思います。社会の「規範」自体がずれてくることもありますし。

例えば、社員たちが「こうしてほしい」、「首を切らないでほしい」と言う時に、そこで情けがあり過ぎてそれに応えてしまうだけだと、いつかどこかで間違えて会社全体が沈没してしまうということもありえます。

原科 はい。

藤城 どう社員の人たちに分かってもらうか、説得する真心も本当は持っていなければならないし、結果として会社を去ってもらうのであれば、その後どうするのかにも思いを寄せる。まさにそれが本当の徳であって、単に皆の言っているとおりにして、皆から「あの上司は、いい人だよな」と言われるような人が高德の人ではなく、求めるべき理想ではないと思うのです。

原科 だから何がいいかは真っ当な判断力なんです。しっかりした判断をして自分の筋を通すって言った方がいいかな。だから、それから外れる場合は、やっぱりきちっと判断して、切ることも大事。その切るときにちゃんと配慮して、いわゆる武士の情けで切るけど、逃げ道を残しておくとか。

藤城 社会の規範と同時に、自分の中でもきちんとした方向性や物差しを持っていることが大事ですね。

原科 規範、そうです。

司会 はい、そうですね。正に今、藤城先生、そして原科先生のお話にありましたように、社会の規範になるにしても、やはり自分の基軸というものをきちんとどこかにもっていないと。

原科 いわゆる職人氣質と言うものでしょう。

司会 はい、そうですね。

原科 ああいう感覚ですね。職人氣質ね。職人というのは筋を通して真っ当にやろうとするでしょ。だから、時にぶつかるけど、後で気がつく、いいことをやってくれているのが分かると思います。

司会 そうですね、やはり自分の基軸があって様々な形で柔軟性を持ちながら事業も運営していくというのが必要なわけで、それをみんなにいい顔する、先ほどのポピュリズムの話じゃありませんけども、それではやはり企業がどこもまともに成功するっていうのはほんとに少ないと。

原科 そう簡単に変えることはできません。ポピュリズムは。しかし、上司の命令でも、間違っていれば筋を通すことがとても重要な場合がある。

例えば福島第1原発の話ですけど、吉田昌郎所長ね、彼、東工大の後輩ですけど、私の教えた学生と同じクラブでちょうど年が一緒だった。彼は、上から海水注入を止めろと言われたけど、これは絶対駄目だと考えた。エンジニアとしての判断です。ああいうのは、東工大らしい職人氣質で……。

藤城 私は、職人氣質プラス柔軟性が大事だと思います。

原科 そう。

藤城 もしかしたら自分も時代からずれてきているかもしれないというようなことを常に省みる気持ちが無いと「これでいいんだ」の頑固一徹だけで行ってしまうことにもなりかねない。

でも、本当に立派な人は皆大なり小なり柔軟性があるのではないのでしょうか。「これまではこうだったが、これからはこっちだ」と言って自ら変われる柔軟性……。

原科 そう、だから本学の教育の狙いもそこなんですよ。大局的な見地に立って時代の変化を捉えて究めないと。だから、時代の変化を捉えられる力を育てる…。

藤城 そうでしょうね。多分、その時代の流れの一つがSDGsで、SDGsは、環境的な側面と、人間社会の改良の側面の二つがありますよね。

原科 そう。

藤城 そして、必ずしも日本がどこまで参画して、このルールを作ったのかはよく分かりませんが、SDGs自体が、ある意味、これからの環境や社会の「正しさ」の一つの方向性や物差しになってきている気がします。

ただ、日本ではまだ何となくそれは「形だけ」のものにとどまっている印象があるのですが……。

原科 だからSDGs、あれは経済活動にプラスだという点ばかり強調し過ぎている面があるんですよ。それも一つあるけど、それは、むしろパイプロダクトで、本来は、真つごな仕事っていうのが基本…。

藤城 先生のご著書「環境アセスメントとは何か」では、Sustainable Developmentは、「持続可能な成長」ではなく、「維持できるような成長」というお話でしたよね。

原科 そう、本当は維持可能な範囲内ということなんですよ。持続可能っていうのは違う意味でも捉えられる。各国がそういう、維持可能な範囲内という時代の変化を捉えて社会の諸課題を解決する。

藤城 そうですね。でも、社会の諸課題の解決に関心ない人も増えているような、そういう危惧もありますね。

原科 私も全く同じような感じがしますね。

藤城 昔より人と人との関係性が薄くなっている。もちろん、関係性が濃すぎると厄介ですし時には喧嘩もします。何となくそういうのは好きでないと思い、人と人が離れている方がいいという感じがあるのか、人の関係性が薄くなっているような……。

原科 そう。都市化ってそれで進行したんですよ、田舎から都市へ。産業構造の変化によりますが、むしろメンタルとしては、やはり農村社会の束縛という、そういう嫌な側面もあって逃れたい。そこで、みんな自由があるっていう都市に移る。ところが、自由には代償がありますからね。

藤城 ある意味、社会が人による構成物だとすると、人がバラバラになることで社会自身も少しおぼろになってきているのかもしれませんが。身の回りの社会的な課題が「他人ごと」に思えたり……。一方で課題は、あちこちに残っているのですが……。

原科 うん、どんどん……。

藤城 その意味で、課題を見つけて解決しようという際の一つの物差しがSDGsだとするならば、それに対して自分たちは何ができるのかという自問が必要となりますが、そういう機会は意外と少ないですね。普通にサラリーマンやって暮らしていて、そんなことを問われることはなかなか無いですから。

そういう意味では、大学において問題意識をきちんと学生さんに考えてもらい、学生さんもそれを聞いてアクションにつなげる……。

原科 そうですね。

藤城 大きいか小さいかは別として、大学でそうした経験を積む機会があれば、多分、あまりアレルギーも無く、社会に出てからもいろいろ取り組んでいけるとも思います。

原科 そういう点では千葉商大、実学の伝統があるので、いわゆるアクティブラーニングっていうものは、かなり昔からやっていました。「アクティブラーニング」って言葉が一般に広がるより前からやっていたと思います。特に政策情報学部が出来た頃から。

司会 政策情報学部が出来た年ですね。2000年ですね。

原科 2000年。加藤寛先生が学長だった時代ですね。加藤寛先生が政策情報学部を作られたんですけれど、その時に、社会の諸課題を考えて、その課題解決のためアクティブにやっていく。その頃から環境問題に取り組むとおっしゃって変わってきました。

司会 今、正にアクションが必要だというようなお話、社会の諸課題を解決するためには、やはりきちんと問題を把握して、そして、それに対してのアクションを起こすのが重要ではないかとお話頂きました。千葉商科大学は政策情報学部が出来て以来、その精神で実際に様々な問題に取り組んで教育を進めています。

そして、千葉商科大学の中では伝統的な会計、これを進める上で会計ファイナンス研究科を設置したわけですが、やはり先ほどいかに社会の諸課題を解決するのか、その課題を見つける、それを照らし合わせる、そのために会計ファイナンスの一番の目的であるきち

んとしたアカウンタビリティの考え方、これが重要になってくるのではないかなというふうに思います。

その面で、今、趙先生の方から会計ファイナンスで取り組んでいる新しい会計の考え方、在り方についてもお話しいただければと思っています。

趙 2020 年度、この 4 月からの会計ファイナンス研究科の新しい取り組みとしましては、本学が従来の 90 分授業から 105 分授業に変更となりますので、今まで春学期 15 回、秋学期 15 回、トータル 30 回の授業が 13 回・13 回になります。

この授業時間の変更につきまして会計ファイナンス研究科は、すごくいいことであるというふうに受け止めております。というのは、13 回の授業により院生が春休みと夏休みで、2 カ月ぐらいの休みの期間ができることになります。

となりますと、ちょうど税理士試験前にもなりますので、2 週間ずつの時間を自分の試験準備の時間にあてることもできますし、あと、論文を作成していく上で論文を読む時間をそこで確保することができると思っております。

また、本研究科は、税法コースの院生が 8 割ぐらいになります。修士論文の指導は、客員教員と専任教員で行っておりますが、1 ゼミ 3 人から 4 人の少人数で指導をしております。これまでに 440 本以上の修士論文が提出されております。先生方にはきめ細かい指導をしていただいております、院生たちも大変頑張っております。

司会 はい。

今、趙先生から申し上げましたように、大きくこの時代の変化を踏まえて会計ファイナンス研究科が変わるとともに、税理士育成に相当力を入れていきます。440 本の論文が出ておりますので、1 人で会計系の論文と税法系の論文を書く方がいても 400 本ぐらいの論文が出ていて、現在、免除の資格は有しているというふうに考えております。

あとは、実際に最後に税法または簿財の試験が受かる、または、いずれか一つ受かるということで税理士予備軍は相当いるのではないかと考えております。

この科目を大きく変えた中のポイントには、やはりこれから税理士の中でも監査の考え方が持てないとなかなか難しいであろうという時代の流れ、それと、やはりこれからの AI 時代に即してコンピューター会計、これも十分に理解できる、また、税理処理についてはコンピューターを当然やるわけですが、それも進められるようなカリキュラムに替えて、先ほどありましたが、税理士ですから大企業は少ないんですけれども、やはり企業の中での問題発見、これをきちんとできるだけの人材を育成していくということを考えています。

また、会計ファイナンス研究科は公認会計士の育成もしておりますので、公認会計士を育てることによって大企業についての監査、これは、いわゆる監査報告書なりもきちっと書けるだけの知識を得られるように育成しているというところになります。

原科 特に会計監査になると正に筋を通しておかないと困りますからね。これは、クライアントの言いなりになっちゃうといけない。

司会 そうなんです。

原科 でも、そういうきらいが日本はあるように感じますよね。いろいろ問題も起きています。

司会 はい。

原科 だから、そういう意味では、本当に自分の頭でしっかりものを考えていくということとは大事なんで、今、藤城さんが言われたようにそういうような機会を与えないといけないと思いますよ。

そういうこともあって、今回、90分を105分に変える大きな理由は、学生が15週間という期間に縛られないでもっと自由に活動できる時間を与えたいというのが基本のスタートの考えです。105分授業では13週で終わるので、2週間、自由に使える時間が増える。正にそれをこの会計ファイナンス研究科が実現していきますとお話がありましたが、ぜひ、そういう学生が自由に活動できるという方向でお願いしたいですね。

司会 はい、ありがとうございます。

藤城様からはいかがでしょうか。何かコメントをいただければ……。

藤城 会計については、少なくとも管理会計的のなかで企業の課題も明確になりますから、経営にとって役に立つというのがあると思います。また、ステークホルダーの利益をどう見るかといった時に、不祥事やコンプライアンス違反があれば、結局、会社のみならず、株主にも取引相手にも迷惑が掛かる話になるでしょう。そういうことをしないできちんとコンプライアンスに沿っているかどうか、経営の状況はまさに会計に現れます。そこが正確に表されることこそ、経営者にとって一番有り難いことだとも思います。その意味で、会計を修得し、そういう気持ちでやっていくことはとても重要です。

それから、税務の話もありましたが、税務は会計的にはコストであったりするわけですが、このコストは無駄なコストではないわけです。本来、社会の中で法人企業も存在しているわけですし、また、その社員も含めて社会に暮らしているわけですから、暮らしの安全・安心から始まり、取引関係の保護も含めて、国が提供するサービスにどう返していくか。別に御恩と奉公ではないですけども、税はカネを捨てているわけではありません。損して得取るというか、他人のためかという自分のためでもあるというか、なかなかう

まく言えませんけれども……。

原科 社会がしっかり維持できることが大事ですからね。

藤城 税は社会を維持するためのコストとよく税務署では言います。そういう問題意識を持つことで、また、税をいっぱい払えるということはそれだけ経営状況もいいわけで、自分自身のプライドがそこにも現れてくるという形で、ポジティブに考えていただけないかと思います。社会を見ると、今財政も非常に厳しいですし、国際環境を見ても様々な不安や不確実なものがあります。

原科 ええ。

藤城 そういう中で、皆さんが幸せを維持し、厳しい環境の中で生き残るといえるのか、それは同時にSDGsにある持続性の観点でもあります。そのためにも公的活動については税金が必要だし、私的活動においては会計が必要でしょう。そういう意味で非常に大切な授業であると思います。

ちなみに、105分というのは、なかなか集中力の面で長続きするかという問題がありますが・・・(笑)。

原科 ああ、そうですね。これは、中に休み入れることができるんですよ。だから、かえって集中して、45分で、真ん中で10分ぐらい休みを取るとか、そういう工夫ができるので。

藤城 昔の漫画も10・10・10で30分となっていましたよね。「サザエさん」なんかそうですけど……(笑)。やはり緩急がないと、学生のモチベーションも維持しにくいですね。

司会 ありがとうございます。

やはり今、原科先生のお話ありましたように、50分・5分・50分とか、45分・15分・45分ということで、前半と後半を組み替えるような授業もできるかなというふうに考えています。

原科 コンサートと一緒に、インターミッションがあつて。

司会 普通は、できる限り集中をして、やはり授業のクオリティを良くして、その授業のクオリティが良くなるためには学生がいかに関心を持って理解を深めるかというのが重要なので、そこは考えています。

原科 そう。それとやっぱり社会に対して大に関心持っていただかないと困りますので。

藤城 社会に対する関心を持つ、持ってもらいたいという気持ちは、たぶん皆さんにあるんだと思うんですが……。

原科 それを提供するのがわれわれの仕事だから……。

藤城 その具体的な方策は何かあるのですか。

原科 具体のプロジェクトとして学長プロジェクトを4つ考えて進めています。特に4番目の「環境・エネルギー」が具体的に分かりやすいものだと思いますが、真っ当なという意味では、真っ当なエネルギーは自然エネルギーだという考えです。まあ、それはそれとして、ちょっと学長プロジェクトのことをお話ししましょうか。

司会 そうですね、はい。

原科 学長プロジェクトを4つ、今進めていまして、私が学長になったときに提案しました。最初の2つは、本学の教育の伝統、会計学と倫理教育ですね。

プロジェクト1は「会計学の新展開」。これは、まさに新しい時代、A Iが使われるようになってI T化がどんどん進行していますね。ということで、情報化が進む社会の中で会計学の意味が違ってきますよね。

しかし、会計学は、私は、やはり残る必要なものだと考えています。私たちは、そういうことをきちっと判断できる教育のために、実は、A Iの専門家を招きました。世界で活躍するA I研究の日本の第一人者で東工大の後輩教員ですけど、本学に来てもらい、その先生にちゃんと話しをしてもらっています。A Iは確かに役人立つんだけど、全てできるというのは大間違いで社会が過大評価しているというのですね。A Iにできない部分がやっぱりありますよ、例えば、人間の感覚とか倫理観とか。

A Iというのは、結局、蓄積するデータに基づいて、あるアルゴリズムに従って答えを出しているだけだから、結果は蓄積されるデータがどうかによりますよね。だから、そういうことで、まず、さっきおっしゃった新しいチャレンジのこと、全てA Iができるとは言えないですね。

だから、そういう意味では人間にしかできないところ、そこをしっかりと学ぶ。そうすると、そのためには、逆にA Iも使いこなせないと、そういう人間の活躍する場は何なのか分からないでしょうと。だから、そういうことで研究し、教育していく。

二つめは「C S R研究と普及啓発」。これは、正にS D G sのことです。S D G sはC S

Rの延長という見方もできますよね。CSRは企業の社会的責任ですから、社会に対してまさに「三方良し」の行い。この「三方良し」というのは非常に小さなコミュニティでやられてきたことですが、CSRは、もっと世界を広くみた情報発信型の「三方良し」なんですね。そういうような「CSR研究と普及啓発」がテーマです。

この中身は、例えばエシカルコマースとかESG投資とかいろいろなことをやっています。こういったものは、教育するためには教員あるいは事務職員、われわれ教職員がそれを実践しないと駄目だ、手本を示さなきゃならないということでやっています。

例えば、ESG投資は、本学は上智大学の次に始めましたが、本学はさらに踏み込んだものです。

司会 はい、2番目です。

原科 本学は外国債ではなく日本株式を対象にしたのですが、これは大学初です。武士道精神で日本の企業をサポートする日本株式対象。外国債に比べリスクはありますが、正にリスクを取るという考え方。それから、大学と社会との連携を作る、こんなこともやっています。

それから、3番目、4番目、これは、より具体的な問題ということで、3番目の「安全・安心な都市・地域づくり」。これは、国府台が、大変、安全で防災拠点になるようなところなんですね。地盤がしっかりしていて、しかも高台であるということで、例えば洪水とか今回の台風とか、それから地震とかというときに避難場所として期待されており、自治体からのそういう要請に協力しております。そこで、十分に対応するためには、単に我々だけじゃなくて、地域コミュニティとして対応するというようなことをやっています。

こういうプロジェクトが1・2・3とありますけれども、これらがSDGsとどういう関係があるかなということになりますが、4つ目に行く前にちょっと整理します。

学長プロジェクト1番目「会計学の新展開」、2番目のCSR研究、これは、われわれの教育の伝統ですが、SDGの4番、「G4」です。ゴール、ナンバー4ですね。

司会 はい。

原科 「質の高い教育をみんなに」という。その中身は、われわれ新しい会計学、そして倫理教育ですね。質の高い教育を提供することです。

それを実践するために今度は学長プロジェクト3、4が相互に関連してきまして「安全安心な都市・地域づくり」、地域貢献だとか、学長プロジェクト4のエネルギーですね。再生可能エネルギー100%社会をつくるということ、これらが関連します。

さっき申し上げた学長プロジェクト3、「安全・安心な都市・地域づくり」、これは、どれに関連するといいますと、SDGsの11番「住み続けられるまちづくりを」、こういう

言葉がありますけど、正にそれですね。そのためには、本学だけではなくてコミュニティ、地域全体で協力していきたい、あるいは市川市全体で「パートナーシップで目標を達成しよう」というSDGs 17 が特に関連してきます。

そして、学長プロジェクト4のエネルギーの問題は、もっとたくさんの項目に関係しまして、7番目の目標は、SDGs 7番「エネルギーをみんなに そしてクリーンに」、これは、もうダイレクトです。

それから13番目の目標「気候変動に具体的な対策を」、クライメート・アクション、これもそうですね。

それだけではなくて、もう一つ「つくる責任 つかう責任」、12番、これも関連してくるというのが私の理解です。私は、そう考えています。

どういうことかということ、エネルギーを使うからには、それを作る責任もあるだろうと。

この言葉、SDG12のアイデアが出た元々の議論は、廃棄物問題です。廃棄物の処理の問題、それから出てきたんですが、それが資源エネルギー関連に広がりまして、広げていくとエネルギーも入ってくるということで、特に経済活動に大変重要なエネルギー問題からすると、それを使うから「つくる責任」「つかう責任」がある。

そんなことからまず、自らがアクションしまして、幸い、去年の1月には作る方が100%行きました。これ、電力を100%作る。それから8月には電力を使う方を調達する、100%自然エネルギーということを達成しました。そこまで来ています。

で、今は更にその先へいってまして、エネルギーは電力だけじゃないですよ。あと二つあります。熱の問題、そして三つめは移動手段ですね。

移動手段は、このキャンパスは少なくともキャンパス内では電力とガスは閉じますから、その中で使うのは作り出しましょうということで、電力からヒーティングまで、具体にはガスですけど、このトータルのエネルギー、この使用に対応する全てを自然エネルギーで賄おうと。総消費エネルギーに対応する電力を作り出し、調達しようということで次の目標を立てています。

今、そうしますと、100%を電力に関しては達成しましたけれども、ゴールがより先にいったものですからちょっと大変なのですが、現在では電力に関しては115%ぐらいいっています。昨年末で。

司会 はい。

原科 それから、それに対してガスを含めて計算しますと、それでも91%ぐらいですね。

司会 そうですね、はい。

原科 総消費エネルギーの91%です。ということで、今、目標は2020年度いっぱい、つ

まり来年の3月までにこれを達成しようといろんな知恵を出しています。

藤城 これは、大学のマネジメント側が工夫し、達成する世界ですけど、学生さんは、そこに何か絡んでいますか。

原科 あとの数%が大変なところで、省エネのためには、結局、教職員、学生はみんなで協力しないとうまくいかないのです、そこで学生が活躍しています。

藤城 それは節電とか、そういう意味ですか。何かもう少しアクティブなものは無いですかね。

原科 あと、アイデアですね。

司会 ええ、アイデアですね。SONEという学生の活動チームを結成しているんですね。それで、そのSONEが学内を巡回して、節電の呼び掛けやチェックなどを全部すると同時に、あとは、いわゆるニーズ……。

原科 新しいアプリを開発してね……。

司会 そうですね。

原科 みんなが節電する気になるようなアプリを作って……。

藤城 例えば、大学で電気をどこで多く使っているのか分かりませんが、教室なのか他所なのか、何かその使い方を構造から改めることでできることもあると思うのですが……。

原科 ああ、そういうことも彼らは……。

藤城 ぱちっ、ぱちっと明かりを切って回って「節電しろ」という何か昔の夜回りみたいなものだけでは、いまひとつぴんと来ないのですが……。

原科 一つは、意識を変える。その普及啓発ね。それから、やはりプランニングなんです。

藤城 そこが無いと面白くないですね。

原科 プランニングのための材料として、ソフト整備をしています。

藤城 あるいは、それがいいかどうかはわかりませんが、国府台地区と一緒にって普及啓発をする、まあ、一般家庭が多いのだと思いますが……。

原科 プランニングにつながると私が、さっきの授業を 90 分から 105 分にしたのは、それもあるんです。表向きに書いてはいませんが。一応、必要性は書いていますけれどね。そうすると、大学をクローズできる時間が増える。それで 2 % ぐらい行きたいと。

藤城 そういうのが出てくると面白いですね。

原科 働き方改革。

藤城 とてもポジティブだし、やっぱり知恵が出てきますよね。

司会 そうなんです。

藤城 これは一歩間違うと、ひたすら汗かいて頑張る体育会系の世界になりがちですが……。

原科 だから、それを体育会系じゃなくてアプリを使って楽しみながら省エネするような工夫をしています。プランニングに関しては、どこを減らしたらいいかというのは、今、やっていますね。夜間電力で、結局、待機電力がかなりあるから……。

藤城 そういうのは面白いですね。

司会 そうですね。あと、学生たちがソフトと、電力を測る機械がございますので、それを全部整理して、I R でデータを取って、自動販売機の削減計画を作ったり……。

司会 結局、2 割ぐらい自動販売機の数減らしたんですね。

原科 それは面白かったです。

藤城 なるほど、それはデータ分析ですね。

原科 それで、学生が足を使って全部調べて、電力使用量と販売量、正に商科大だから。あんまりお客さんがこない機械は無駄だということでそこを減らそうと。

藤城 それはすごいですね。

原科 4、5台減らそうと提案したんです。それを業者、ベンダーさんの前でプレゼンをやりまして、そうしたらベンダーの皆さんが、学生がそこまで言うなら俺たちも頑張るなんてことで、4、5台の提案に対して結局、向こうから、よし分かった、7台減らすとなって……。

藤城 まあ、業者さんもその方が経済的、合理的な面もありますよね。

原科 それで、省エネ型の機械、19台かな。

司会 切り替えたのです。

原科 だから、すごい、いい効果ですね。教育効果も大きい。

藤城 ところで、せっかくお正月なので、少し10年、20年、30年先を見据えたみたいなお話があった方が面白いと思いますが……。

原科 そう、そういう意味では、もう一つありまして、私が、こういうことやるんだって、結局、大学は教育ですから、そういうことを学んだ学生が社会に出て、専門家とか、特に経営者になりますから、特に商学科は社長がとても多いでしょう。今現在、1,330人だったかな。

司会 1,370人、はい。

原科 もっと行くかな。そうですね、千三百……。全国780ほどの大学の上位6%ぐらいです。だから、これは、規模から考えたらすごい。もっと上に入りますね。

そういうことなので、そういう沢山の会社の社長、若い頃は、社長のもとなどでマネジメントする。こういう教育を受けた社長は、みんな、経営判断のいろんな折に、投資をするとか色々ありますが、省エネを考えるようになる。

藤城 例えば、大学によってはOB会が強い大学もありますが、まさに卒業生で社長になられた人の間でこういうエネルギーの問題をもう一度リカレント教育で学んでいただき、それをご自身の会社で実践してもらえばもっと広がりますね。そこは何かあるのですか？

原科 それは、私も毎回話をしていますけれど、一気に増えなくて、まずは、その狙いで、

何せ日本で最初にこれをやれば注目するでしょ。ただ、何が何でも1番でやった。そうすると、おかげでだんだんそれ浸透してきたから、これからそういう話に入れると思って、実は、CUCエネルギーという会社で資金調達してサポートしてもらいましたけれど、その会社で小売業、電力を集めて売る。売り先をOB企業とか、電力を集める方も、うちのOBでも電力会社をやっている人もいる。

そうすると私自身は、電力販売の専門ではないから専門家を雇ってということです。そういう人材育成も行いたい。正におっしゃるとおりです。

司会 はい、正に藤城先生のおっしゃるとおりで、それを原科先生の構想の中にはCUCエネルギーという子会社、孫会社があるんです。その孫会社の中に交流部門を作って、いわゆる自然エネルギー、これの販売をきちんとしていく、それを地域の中にも展開しようということがまず一つ。

原科 千葉県でたくさんエネルギーを作って、それを首都圏に売れば儲けられる。だから、そういうことをやりたいんです。そこで稼いだお金は真っ当な金だから、学生の就学の支援に使う、そういう考えですね。

藤城 例えばCSRに関連して、例のグリーンESG投資の話を聞いていると、評価基準づくりにおいて日本の参画がまだまだ後れているようです。特に、「評価」ができる人が日本でもっと育成されれば、そうした人たちがコンサルになれるわけですね。

原科 そうそう。

藤城 だけれど、大体日本にはそのような人がほとんどいなかったりします。そういう人材を大学で育成するというのもありではないですか？

原科 うん、正にインパクトアセスメントは、それなんです。だから、その世界では、本当に日本は、なかなか厳しい状況で、結局、海外の人が仕事をしていますね。

藤城 外国のコンサルが儲けていますね。

原科 それは、日本国内のアセスメントが後れているから人材が育たないんですよ。

藤城 何かその辺りがもったいないという気が……。

司会 それで、今年の4月からなんですが、そのアセスメント、フェアトレード、あと先

ほどのようなお話もありましたが、人を大切にする企業、こういうものが全部通じておりますので、大学院では履修証明プログラムを4月から作りまして、一般の社会人の……。

原科 商学研究科。

司会 そうなんです。商学研究科に履修証明プログラムを作って人を大切にする経営学について、人というのは、やはりいわゆるヒューマンだけではなくて、その人を大切にするとはフェアトレードとかそういうのも全部通じてまいりますので、その面での経営学を学ぼうというプログラムを始めるんです。

藤城 日本は、プロジェクト・マネジャーが少ないですね・・・全体の進行管理をしながら、評価も含めチェック&アクションができる人がもっといなければ駄目ですね。

原科 そう、いい人材が必要ですね。

藤城 でも、そういうメンタリティーが少ないのか、あるいはスキルを教わってないのか。

司会 そうなんです。

藤城 確かに、あまり大学にはそういう授業は無いですね。

原科 日本は、そういう弱点がある。だから、政策情報学部は、それを狙って始めたんだと思います。

藤城 本当は、それができるといいですね。そういう意味では、加藤寛さんからもう何年もたっているわけですけど、進展状況はどうですか？

原科 政策情報学部のほか、大学院では博士課程の政策研究科ができました。インパクトアセスメントでは、日本国内は駄目なんですけど、世界銀行や国際協力機構（JICA）のような国際協力の世界ではリードしています。

藤城 でも、それでは日本は完全なガラパゴスですね。

原科 そう。

藤城 S D G s がまさにそうだし、E S G もそうですし、どこかでしっぺ返しを食らうの

ではないかという気がしますね。

ところで、最後に会計学とA I の話をされましたけど、A I で仕事が無くなると思っている人もいるかもしれません。もちろん、人間にしかできないところはあるんですが、ボリューム的な話とか新分野とか、何か趙先生、そこで考えてらっしゃることはあるのですか。

趙 そうですね、A I 時代に入りますと人間より機械の方がはるかに能力はあるかもしれないですけど、やはり経営にしても何にしても、どうしてもそこは人以外ではできない人間力とでも言いますか、人としてのアドバイスとか、人でなければできない、心を持って接するということは、このA I 時代において一番求められるのではないかと考えております。

藤城 昔は、領収書などを一生懸命集めて会計を作ってきたのですが、もう入力もチェックも機械で済んでしまいますし。他方で、出された費用をどう判断するか、そこにあるべきものがないのはおかしいというような人間にしかできないチェックも、実はA I である程度できないことは無いとはいえ、やはりあるんですかね・・・。

趙 そうですね、どんどん機械は進歩して、人より優秀になると思いますけれども、人がこの先ずっと生きていく上では、やはりコミュニケーションとか、心が通うアドバイスとか、そういうことが必ず必要であると私は考えております。

藤城 昨年、税務署員が要らなくなるとNHKのある番組で言われましたが、税務調査でロボットが「あなた幾ら申告漏れです」と言って、それだけで納得する納税者はいません。

司会 いらないですね。

藤城 ちゃんと説明なり説得が要るわけで、また新しい脱税の手口の解明など、やはり人間にしかできない部分は必ずあるわけです。

会計の分野でも、多分、経営者に対して説明するとき、経営者が認めたくないようなことが起きている時などでも、「こういう状況だからこのことに気を付ける必要があります、どうするかは経営者の判断ですが・・・。」ときちんと伝えられるかどうかなど、人がやるべきところをきちんと見据える必要がありますね。

原科 だから人間の判断は、全てが合理的とは限らないから、そこが大事なところなんです。合理的でやったからいいとは限らないんですよ。

司会 だから、やはり今、最終的にA I に技術は取って代わられても、技術・技法はA I

としても最終的な判断、これは人間がきちっと心の通った判断をすると、それが高い倫理観に通ずるのではないかなというふうには思いますね。

原科 特にリスクの大きいものの判断なんかね。リスクがなきゃ、まあ、時には端折ってもいいけど。

司会 で、やはり倫理観がきちんとなって、みんな正直というか真っ当というか、先ほどの話にあります、それがきちんとしてくれば、逆にそんなに機械化も恐れることはなく、きちんとして人間が判断して、最終的に人間が全てを整理する、判定を下すということが重要になって来るんじゃないかと思うんですね。

藤城 判定とともに、今まさに「真っ当」と言われたものの別の側面は「責任」ですよ。機械では責任が取れない。

原科 取れない。

藤城 責任を取るということは、自分なりに理解し、納得をして、そして何かが起きたときにはしっかり対処するという覚悟ですから、それは機械にはできない。

司会 できないですよ。

原科 江戸城を建てた太田道灌は武将の誉れ高く、文人としても知られていました。最後は暗殺されましたが、いきなり横から槍を突き刺されたときの武将らしいやり取りがあります。槍で突いた男は、道灌が和歌をたしなむのを知っていたので、上の句を投げかけました。「かかる時 さこそ命の 惜しからめ」と言ったんです。そうしたら、道灌は息も絶え絶えのなか、すかさず、「かねてなき身と 思い知らずば」と下の句を返したのです。その瞬間ね。それで、さすが名将だ、ものに動じないと、今日まで言い伝えられています。こんなことは、とてもAIにはできない。

司会 はい、最後にAIに絶対負けないぞというお話をいただきまして、本当にすごく活発な議論と非常に盛り上がった、盛りだくさんの内容をお話しいただいて、正に新春鼎談にふさわしい内容だったと思います。本当にありがとうございました。

また、藤城様には、いろいろと教えていただきましてどうもありがとうございます。心から御礼を申し上げます。

それでは、これにて新春学長鼎談を終了させていただきます。本当に本日は、どうもありがとうございました。

原科 ありがとうございました。

藤城 ありがとうございました。