

## 「第四の波」の中であってわたしたちは

近年の情報化、国際化、高齢化、社会を取り巻く種々の問題に直面する中、企業や官公庁はじめ、過疎化の問題に直面する農山村を代表する地域共同体の危機、また学校教育現場に押し寄せる学級・学校といった共同体の抱える問題状況の山積が今日の社会にはあるように思われます。

本号の特集テーマは、「共同体の変革」です。

経営コンサルタントとして著名な大前研一氏は、30年あまり前に書かれた「第三の波」の著者アルビン・トフラーと、今日は「第四の波」の中にあるといてもいいのではないかとこのやりとりがあったと記しています。「第一の波」の農耕社会、「第二の波」の産業社会、そして「第三の波」の情報化社会で、ピーター・ドラッカーのいう「ナレッジ・ワーカー（知的労働者）」が礼賛された時代が早くも過ぎ去ってしまったというわけです。仕事のもっている価値が考えられていた以上に速いスピードでコンピュータやインターネットに取って代わられてしまったのです。こうした大きな変化「第四の波」の中であって、さまざまな共同体に変革が求められています。

そのために、私たちは何ができるのでしょうか？ある人は、この大きな波が押し寄せてきていることに気づかずに日々の生活を送っているかもしれません。一方、その最先端で、もがき苦しんでいる人たちもいるかもしれません。いや、この時こそとって、今この時をチャンスと思い、新しい一歩を踏み出している方もいるでしょう。それは、過去を引きずるのではなく、将来を見据えた一歩として動き出しているように思います。

近年、「フューチャー」と冠した活動が広がりつつあります。その発想は、過去をふりかえり、過去の問題解決思考から学ぶのではなく、「フューチャー（未来）」に光を当てることから生まれる思いや行動が新しい展開を引き起こすという考え方です。フューチャー・サーチ、フューチャーセンター、フューチャー（センター）セッションやU理論の登場などは、そのような未来志向の思想に根付いた動きです。

その中であって、「共同体の変革」の要になるのは、やはりその共同体を構成しているメンバーの変革なくして成り立たないと考えています。新しい方向性として、ダニエル・ピンク著（大前研一訳）の「ハイ・コンセプト（新しいことを考え出す人）」に書かれている「6つの感性」もヒントになるでしょう。

これからの時代、コンピューターやインターネットにできない働きをすることができる人を育てていくことが重要になります。さまざまな共同体にとって、ステークホルダーのニーズを適切・迅速にキャッチし、それらに応えられるアイデアを集結しイノベーションを起こしていくことができる組織になっていくことが大切であり、そのことの実現に向けて力を発揮する人材が今日は求められているといえるでしょう。

さて、こうした人材育成と共同体変革に向けて、「ラボラトリー方式の体験学習」が、この学びの誕生時のミッションに立ち戻るとともに、未来に向けて、ステークホルダー間に信頼し合える人間関係を創り出せる力の養成の場を提供し、新しい共同体構築の支援に貢献できるかどうか、人間関係研究センターの大きな挑戦が始まっているといえます。

南山大学人間関係研究センター長 津村俊充