



My Career Path

私のキャリアパス

Find Challenges You Enjoy in Various Fields and then Devote Yourself to Tackling Them

様々な分野で好きな課題を見つけ、没頭しよう

Akira ISHIKAWA Technology Advisor,
Technology Strategy Office, Research & Development Group, Hitachi, Ltd.
Mentor, Project Professor (Part-Time), Keio Program for Leading Graduate School
石川 晃 (株) 日立製作所 研究開発グループ 技術戦略室 技術顧問
慶應義塾大学 博士課程教育リーディングプログラム メンター・特任教授 (非常勤)

I would like to ask the RAs a question: Why did you want to join the Leading Program? Some of you may say it was because of the opportunities for overseas research or because you could earn double degrees in a short period of time. But my guess is that almost all of you joined because you longed to lead a team and achieve something.

On the other hand, I, a mentor, have had difficulty associating with people ever since I was a child. I was the nerdy type, the kind of person who would rather concentrate on his own interests alone than be a leader. But my seniors and superiors in university, my company, and outside organizations were crazy enough to make me the leader of various undertakings. Always bewildered at my selection (“Me? You’ve got to be kidding!”), I naturally did not produce significant results. But then, after a few years had passed, I would again be given a different leadership position. My career as a researcher has been of the “II type”; I have taken higher and higher steps along the way, and I have used each as an opportunity to gain a little more ability as a leader.

But how could a nerd like me become a leader in so many fields? I think one reason is because I’m the type of person who tends to dive in one-hundred percent whenever I find something I like in a new field. Another is because I was interested in what my seniors in various fields could teach me, and I enjoyed working to find answers on my own based on that. I think my seniors had hopes that my “on-my-own” leadership style would eventually pay off even if it did not produce major achievements.

This Leading Program is a “triangular” scheme in which participants simultaneously master three components: their double degrees and group project exercises. I am envious of you, as you have been given an opportunity to grow in diverse fields at a much earlier stage of your lives than I was. If I could give you some advice, it would be to find challenges you enjoy in various fields and then to devote yourself to tackling them. Research that is not enjoyed does not continue long. As your knowledge and experience expand, you may, from time to time, experience the surprise of seeing them connect. Once you have tasted such enjoyment, you will look for leadership roles on your own.

RAの皆さんは、なぜリーディングプログラムを希望されたのでしょうか？海外研究の機会がある、短期間でダブルデグリーを取れるなどを理由に挙げる方もおられるでしょう。ただ、ほとんどの方はチームを率いて、何かを為し遂げる役割にあこがれて、このプログラムに参画されたと推測します。

一方、メンターである私は子供の頃より人付き合いが苦手で、リーダーになるよりは一人で好きなことに打ち込みたい「オタク」なタイプでした。ところが、大学・会社・社外団体で出会った先輩たちは、何を血迷ったのか、私を様々なリーダー役にしたのです。「うそでしょう？」と当惑する私は当然、大した結果も残せないのですが、数年経つと今度は別のリーダー役を任せられました。私の研究者人生は「II型」で、縦の足の数がだんだん増えていき、それをチャンスに少しずつ力を付けていきました。

ところで、オタクな私になぜ色々な分野のリーダー役が務まったのでしょうか？一つには、私が新しい分野で好きなものを見つけ出し、のめり込みやすいタイプであったためと思います。もう一つの理由は、私が様々な分野の先輩の教えに興味を抱き、それをベースに自分で答えを見つける仕事を楽しめたためと思います。そのようなマイペースな私のリーダーぶりに、先輩たちは大きな成果は出なくても期待を寄せてくれていたのだと解釈しています。

本リーディングプログラムは、ダブルデグリーとグループプロジェクト演習の三つを同時に究める「トライアングル型」です。私よりはるかに早い段階で、幅広い分野で成長の機会を与えられた皆さんをうらやましいと思います。私から皆さんに助言できるとすれば、ぜひ様々な分野で好きな課題を見つけ、それに没頭してほしいということです。研究は好きでないと続きません。知識や経験が広がると、時にそれらが繋がる驚きも体験できます。その楽しさを味わうと、今度は自らリーダー役を探すようになりますよ。

Leader

Newsletter

Keio Program for Leading Graduate School

Science for Development of Super Mature Society

慶應義塾大学
博士課程教育
リーディングプログラム
超成熟社会発展のサイエンス

Contents

Promoting Lifelong Learning

生涯学習のすすめ

1

Presentation of Proposals Concerning Regional Communities, Industry, and Culture for the Future
2018 Summer Camp

これからの地域・産業・文化に向けた提案発表会
2018年度サマーキャンプ

2

Find Challenges You Enjoy in Various Fields and then Devote Yourself to Tackling Them

様々な分野で好きな課題を見つけ、没頭しよう

4

慶應義塾大学博士課程教育リーディングプログラムは複合的に絡み合うテーマ「新しい社会の仕組み作り」、「新しい産業構造の構築」、「新しい社会におけるQoLのあり方の確立」に解決の糸口を見出し、超成熟社会の発展に貢献できる、次世代の博士人材を育成するために誕生しました。

The Keio Program for Leading Graduate School will cultivate a new generation of doctoral students capable of elucidating solutions for deeply interrelated issues facing Japan and the post-modern world: “creating new social mechanisms”, “building a new industrial structure”, and “establishing the concept of Quality of Life (QoL)” for the development of our super mature society.

Promoting Lifelong Learning

生涯学習のすすめ

Takeshi HIBIYA Senior Advisor of Fuji Xerox Co., Ltd.
日比谷 武 富士ゼロックス元顧問



Today is a time of major historical change, and the competitive landscape is undergoing great transformation. Companies are responding to changes in their environment with aim of achieving sustainable growth. However, as public institutions in society, companies still have the fundamental mission of making constant effort and improvement in order to continue providing useful value to their customers. The essence of management is founded first on crisis management. Next is the balance among economic qualities, social qualities, and human qualities. And, after all is said and done, there are the people in the workplace who put management reform into action based on the concept that “companies are people.” Why and for what reason do companies boldly implement reform and continue to provide useful value to society? The most important thing is that people value corporate mission, shared values, consent, and empathy and that the company manage its business based on a foundation of trust built both inside and outside the organization. Our ancestors in Japan made great efforts and built a wonderful traditional culture. There are many things we can learn from history and the classics. The philosophy and ideals of being an organizational leader. The scholarship and refinement that provide the grounding for them. Decision-making based on proper environmental awareness, insight, and judgment. Maintenance of transparency through information disclosure and courteous dialogue. And concrete return of the benefits of reform to those involved. The larger the organization expands, the more difficult it is for managers alone to make reforms. Aggregating the power and wisdom of the people who are active everywhere on the frontlines is the key. As the ways of creating value undergo great change, true reformers who link such management and worksites are the principal “real change leaders” everywhere. Situated close to worksites and customers, they value the truth, having an improvement-oriented attitude, and organizational learning and take action independently while thinking deeply for themselves. They are people who get others involved by reaching across organizational boundaries and who build human relationships of gratitude and trust. One thing they share is that they are people who improve their appeal as human beings by continuously learning from others, history, and the classics with honesty and modesty, and by striving to better themselves and deepen their refinement. They are people who engage in broad learning of academic basics and who encounter diverse activities and people, both on and off campus, as well as history and the classics. They continue to experience art and beauty whenever possible. I hope you will consider what it is to be human and enhance your own human appeal.

歴史的な大転換期の今、競争の土俵が激変、企業は持続的な成長を目指し、環境の変化に対応しています。他方、社会の公器として、お客様に有用な価値を提供し続けるために、たゆまざる努力と改善は変わらない基本的使命です。経営の要諦は、まずは危機管理。次に、経済性・社会性・人間性のバランスです。そして、何と云っても「企業は人なり」で、経営改革の躬行実践を果たすのは現場の人々です。何故、何のために改革を断行し、社会に有用な価値を提供し続けるか。人々が、企業理念や共有価値、納得と共感を大切に社内外の信頼を基盤に経営を進めることが最も大切です。日本の先人達も沢山の苦勞をされ、素晴らしい伝統文化を築かれました。歴史や古典から学べることは多くあります。組織の先導者としての哲学や理念。その素養となる学問や教養。正しい環境認識と洞察力や判断力による意思決定。情報公開や丁寧な対話による透明性の確保。そして、改革の成果が当事者に具体的に還元される。組織が拡大する程、経営者だけでは改革は困難です。第一線の随所で、活躍する人々の力と知恵の結集が鍵です。価値創造のあり方が大きく変化中、この経営と現場を結ぶ真の改革者が、随処に主たるリアル・チェンジ・リーダーです。現場やお客様に近い所で、事実・改善志向・組織学習を大切にし、自ら深く考え自主的に行動する。所属組織を超えて周囲を巻き込み、感謝と信頼の人間関係を築ける人。これらに共通するのは、素直な心で謙遜に他者や歴史・古典から学び続け、自分を磨き教養を深めることで人間の魅力を高める人です。学問の基礎を幅広く学び、学内外で多様な活動や人々、また歴史や古典に出会う。芸術や美しいものに極力触れ続ける。人間とは何かを考え、自らの人間の魅力を高めてほしいと思います。



慶應義塾大学
博士課程教育リーディングプログラム
オールラウンド型
「超成熟社会発展のサイエンス」事務局

発行日 2018年10月 15日
代表者：神成文彦
編集者：山口正泰 石岡良子
事務局連絡先：
〒223-8522 神奈川県横浜市港北区日吉3-14-1
Tel：045-566-1497 Fax：045-566-1487
news-letter@adst.keio.ac.jp https://plgs.keio.ac.jp/

Presentation of Proposals Concerning Regional Communities, Industry, and Culture for the Future 2018 Summer Camp

これからの地域・産業・文化に向けた提案発表会 2018年度サマーキャンプ

Since 2012, the Leading Program has held overnight camps twice a year for RA, mentors, and instructors in order to bring everyone together for discussion. The summer camp for 2018, which marked the camp program's seventh year, was attended by a total of 64 RAs, graduates, mentors, instructors, and others. Everyone in attendance used the opportunity to deepen discussion and interaction (held at Marubeni's Tama Training Center between Saturday, August 25, and Sunday, August 26, 2018).

This year's program aimed to have participants work with others, discover solutions on their own, and then try executing their solutions by further developing the "competition of presentations concerning the super mature society" approach that was taken at the 2017 camp. First, themes and ideas were solicited from RAs. This brought in eight themes and ideas concerning regional communities, industry, and culture. The RAs then considered how to cut to the essence of each problem and how to express the content of their proposals. The proposals finally came together through repeated and highly in-depth discussions held within the time limitations of the camp. Undoubtedly, by working with people who are not part of their Saturday group project exercises, the RAs were able to engage in discussions that took into account viewpoints they don't ordinarily consider.

Graduates' Roundtable Discussion

Roundtable discussions with Leading Program graduates have been part of the program since the 2017 camp. This year's discussion was attended by four graduates who enrolled in 2012 and one who enrolled in 2013. They spoke about what they learned through the Leading Program and their future career paths. They also looked back at their five years in the Leading Program and their workplace experiences.

本プログラムでは、2012年度から年に2回、泊まり込みでRAとメンター・教員が一堂に会し討論するキャンプを開催しています。7年目となる今回のサマーキャンプは、RA・修了生・メンター・教員等の総勢64名が参加し、議論や交流を深めました（2018年8月25日（土）26日（日）、丸紅多摩センター研修所にて開催）。

今回の企画は、2017年度の『超成熟社会に対する提案コンペ』を発展させるかたちで、他者と協働し、自ら課題を発見し、解決に挑むことを目的としました。まず、RAから、テーマ・アイデアを募集し、地域、産業、文化等に関わる8つのテーマ・アイデアが集まりました。それぞれの問題の本質をどう切り取るのか、提案内容をどう表現するのか。キャンプの限られた時間内で、密度の高い議論を重ね提案をまとめました。毎週土曜日のグループプロジェクト演習のゼミメンバーとは異なるメンバーで協働することにより、いつもとは異なる視点での議論が展開できたのではないのでしょうか。

修了生の座談会

2017年度のキャンプからは、リーディングプログラムを修了した修了生との座談会を開催しています。今回は、1期生4名と、2期生1名が参加し、リーディングプログラムで過ごした5年間や職場での業務体験を振り返りながら、リーディングプログラムで学べたこと、これからのキャリアパスなどについて語りました。



▲ディスカッションの様子



▲提案発表会の様子



▲提案発表会の様子



▲修了生との座談会の様子

A proposal presentation meeting was held with everyone in attendance on the camp's second day. The following eight proposals were presented and sparked some very lively discussions. (Listed in the order of their presentation)

2日目の全員参加の提案発表会では、以下の8つの提案発表に対して、活発な議論が行われました。（発表順）

伝統産業の価値を掘り起こすオンラインプラットフォーム（☆最優秀提案） Online Platform for Finding the Value of Traditional Industry (☆Best Proposal)

RAs: 飯井虹之介、石田陽一郎、小関健太郎、嶋田光希、榊原優真、鈴木敬和
要旨: 日本の伝統産業の可能性を拓くため、産業従事者が専門的なノウハウを持つ人材や新たな市場に容易にアクセスできる標準化されたシステムの提案

外国人と安心・安全な医療をつなぐ民間支援サービスの構築 Building of a Private-Sector Support Service that Connects Foreigners with Safe and Worry-Free Medical Care

RAs: 高橋萌、水口高翔、丁飛、土井梓、中村拓登
要旨: 訪日・在留外国人の急増を背景に懸念される医療現場における課題をエコシステムで解決を図るプラットフォームの提案

インターナショナルクラブによる日本の芸道を介した禅の理解促進 Promoting Understanding of Zen through Japanese Performing Arts by International Clubs

RAs: 小林優一、平尾美佳、香西孝司、伊藤広一郎、石川祐希
要旨: 日本の国際的プレゼンスを高めるため、ビジネスマンを対象としたインターナショナルクラブを設立し、日本の芸道を介して禅の理解を促進する活動の提案

東京一極集中是正のための都市圏選定指標の提案 Proposal Concerning "Urban Area Selection Indicators" to Correct the Overconcentration of Functions in Tokyo

RAs: 柴辻優樹、鶏内朋也、石川貴啓、佐野岳史、池田泰成
要旨: 首都機能を移転する候補都市圏を選定するため、既存の分析で用いられてきた指標の課題を踏まえ、新しい評価方法の提案

民間の力を活用したレジリエントなスマートシティの構築 Building Resilient "Smart Cities" by Applying the Strengths of the Private Sector

RAs: 岡野寿朗、横倉瑛之、中島由勝、黒部聡亮、勝野晃弘
要旨: 民間企業主導による災害発生後の復旧復興の取り組みを評価するための、評価システムの構築と評価に基づいたレジリエントなまちづくりの提案

文化財の持続可能な保護・活用に向けて—文化財トラストバンク設立の提案— For the Sustainable Protection and Utilization of Cultural Assets: A Proposal for the Establishment of a Cultural Assets Trust Bank

RAs: 高倉優理子、早坂若子、岡本翔平、柴原健輔、小久保智淳
要旨: 文化財所有者に文化財の修繕や展示の業務を効率化・一本化して提供することで、文化財の新たな活用と手厚い保護を実現するシステムの提案

市区町村データを用いた婚姻率に関するData-drivenな分析—開墾婚活の提案— Data-Driven Analysis of Marriage Rates Using Municipal Data: A Proposal to Clear the Way for Spouse-Hunting Activities

RAs: 眞明圭太、高橋貴臣、池本 駿、今給黎薫弘、古志 飛
要旨: 実際に分析を通じて得られた結果と解釈から、Data-drivenな分析による注意点をまとめた提案

あなたはフリーライダーですか？—きみの姿勢がリーディングをダメにする？— Are You a "Free Rider"? Will Your Attitude Wreck the Leading Program?

RAs: 米山慎太郎、田中裕樹、石川岳史、角 晴美子、篠崎紗衣子
要旨: RAを対象に行ったアンケート調査を用いて、フリーライダーの発生要因について定量的に分析を行った。結果に基づき、プログラムの目的を共有する機会、貢献度の高いRAへの評価、メンバーどうしの交流の活性化を提案