

巻・頭・言

がんばろう東北
みんなの想い・
みんなの絆

このたびの東日本大震災、福島原発およびその風評被害によって甚大な被害を蒙られた被災地の皆様には心よりお見舞い申し上げます。

2011年3月11日14時46分、私は羽田空港にて搭乗の瞬間に東日本地震に遭遇致しました。

さて本地震を技術論でお話するには、まだまだ時期尚早と考え、それは別の機会とさせていただきます。

本文では、被災からこれまでの状況をテレビ等で垣間見た災害と技術者、組織と文化などの観点から私見を述べさせていただきます。

さて、海外の災害では、よく暴動が発生し地域の秩序が損なわれている様子を見ることがあります。しかし本地震では、マスコミを通じて多くの世界の国々から、被災地の方々の秩序ある行動や我慢を重ねながらもご努力されておられるお姿への賞賛がたえません。日本には、古くから人々が地域で支えあう文化が今もなお、各地で生きている証ではないでしょうか。さらに、被災時には、即時行動された民間企業がいくつもあります。この行動は、組織のビジョンと行動規範が組織内に浸透され、企業文化として社員の方たちが自発的に行動を促した文化の賜物であろうと思います。しかしながら、逆に組織文化を機能として十分に活かせなかった組織があったことも事実です。このことは「組織の知的老化現象」として、危機における組織のガバナンスが機能不全に陥っているのではないかと推察されます。野中郁次郎・紺野登氏は、自らの著書「知識経営の進め」の中で「組織の知的老化現象」を扱っておられます。たとえば、その「組織の知的老化現象」の判定要因には、①至る所で似たような業務が行われている、②組織的なカベで知識の共有に障害がある、③有効な知識やノウハウが組織のどこにあるかわからない、④まるでアイデアの出ない会議や言語貧困な会議が

松井 義孝(まつい よしたか)

技術士(建設部門)
博士(工学)

(社)日本技術士会北海道支部
技術交流研究会 会長



ある、⑤外注先に知力、ノウハウともおんぶに抱っこ状態などと論述されております。それらのいくつかに該当するものがあるのではないかと思います。さらに、組織文化はリーダーシップも連動致します。組織文化とは、その組織を構成するメンバーが共通に認識し遵守している考え方やものの見方、そして行動規範にあるといわれています。その意味でも緊急時のリーダーシップは、極めて重要になってまいります。

次に、私が係りました先の中国四川大地震から異なる文化として、一つの参考例を述べさせていただきます。中国と日本では、政治体制、地域の組織・観念および社会情勢などが大きく異なっており、これから申し述べることはすべてという訳ではありません。

被災当時の中国は、仮設住宅の建設には2ヶ月間で60万棟を施工し、また被災民への生活補償として被災後の6月から9月迄の3ヶ月の間に1家族あたり1日10元の現金を支給されております。さらに被災地域支援は、一対一の対口支援を適用して、中国沿岸部の経済的に豊かな地域が、自らの地域GDPの1%を目安に被災地域を支援する方策です。例えば都江堰市はS市により支援され、S市の2007年のGDPは2,000億元です。その1%は20億元に相当しております。

最後になりますが、この大規模な災害には多分野の技術士の支援が必要です。そのために、我らの知識と経験をフルに活用し、限りなく被災地に還元しようではありませんか。たとえば、本文をお読みの昭和に登録された技術士さんには即効的に「復旧への知恵」、平成の技術士さんには恒久的に「復興への知恵」を東北の地へ向けてお役にたてようではありませんか。

『がんばろう東北、みんなの想い、みんなの絆』