

# JETRO/CICCシンガポールニュース

日本が目指すべき方向(最終号)

発行日: 2010年6月10日

JETRO/CICCシンガポール

山本雅亮

CICCシンガポール事務所は、1983年の開設以来(CICCの前身のJETDA海外情報協力センター時代を含めれば1979年以来)、アジア諸国を中心とした発展途上国のIT化のための国際協力に取り組んできた。現在では、後発途上国を含め各国政府は、ITの重要性を認識しIT政策に力を入れている。東南アジアの現地に事務所を構え各国のIT化を立ち上げるという当初の目的がほぼ達成されたことから、CICCはシンガポール事務所を本年6月末をもって閉鎖することとなった。これまでの皆様のご支援に厚く御礼を申し上げます。アジアを中心とした発展途上国の更なるIT化の支援は、CICC東京本部が引き続き実施する。

今回がJETRO/CICCシンガポールニュースの最終号となる。筆者にとってもシンガポールに駐在して3年が経過し、駐在期間が終わりに近づいている。この間、海外から日本を見て感じるが多かった。やや長編となるが、集大成として日本が目指すべき方向について感じたことを述べたい。

- I. 国として目指すべき方向
- II. 我が国IT産業界が目指すべき方向
- III. CICC関係者に贈る言葉

## I. 国として目指すべき方向

### 1. 人的国際競争力の強化

日本は物づくり産業が強いと言われる。日本製品は海外にも広く浸透している。情報家電や自動車などの我が国のハードウェア製品は、国際市場で競争力を有している。実際の形があるモノは、説明せずとも有形の製品自体が自らの性能の高さを示すことができる。ユーザが見れば良いモノは良いと分かるということだ。一方、ソフトウェアやITソリューションなど無形の製品は、セールス力がものを言う。こういう分野で日本企業の競争力が弱い。日本企業は、国際市場でセールス力が弱いように思う。結果として、海外のITソリューションビジネスではローカル市場になかなか参入できず対日系企業ビジネスが中心となってしまう。日本は物づくりの国というが、実は物づくり以外の分野が苦手のため、逆に物づくりがクローズアップされているだけなのではないかとさえ感じる。

しかし、これは日系IT企業の取り組みだけに原因があるわけではない。決して彼らが怠けているためではない。現地のビジネスマンは頑張っている。むしろ、我が国の決定的な国際人材の少なさが国際ビジネスの弱さに如実に表れているためと考えられる。

シンガポール人の多くは、英語と中国語(普通話)を自在に操り、国際ビジネスに進出している。シンガポールの国民は320万人しかいないため、日本が経済的に影響を受ける度合いは小さいが、もしシンガポールの人口がもっと多ければ日本企業など既に国際市場から吹き飛んでいてもおかしくない。さらに、旧英国及び米国植民地を中心にアジアの国々のIT人材は、英語を巧みに操り我々が考えているより遙かに国際化されている。CICCの国際イベントでも、アジア各国からの参加者は国境に関係なく自由に討論している。現時点では、東南～南アジアの国々と日本の経済格差が大きいのが、10年～20年のうちにこれらの国が経済的に発展し、現地企業が成長してくれば、人材が国際化しているこれらの国からも、インドの御三家IT企業のように日本企業にとって手強いライバルが現れることもあり得るであろう。

この3年間で国際的なイベントを主催したり参加したりしたが、日本人の参加者はアジアの人と交流できるランチやディナーレセプションになると、多くの方は日本人だけで固まってしまい、せっかくの人的ネットワーク作りのチャンスを生かそうという雰囲気にならないケースが多かったように思う。しかし、これは参加者の方の個人的問題ではなく、日本人全体の問題のように思う。こういう状況を根本的に直していかないと、セールスカがものをいう分野では、我が国産業界はますますじり貧になるのではないかと、日本人だけが異質な国民として孤立してしまうのではないかと大きな危機感を感じる。

情報家電に代表されるハードウェアは、すぐにコモディティ化が進み、新興国の企業との競争が激しくなってしまう。我が国IT産業が発展するためには、ソフトウェアやITサービスの分野においても国際市場に進出していくしかない。そのためには、「人的国際競争力」をつけることが最重要である。政府の政策としても、我が国IT企業のソリューションのアジア展開プロジェクトといった通常の支援メニューは、やる方がよいには決まっているが如何せん短期的対策にしかならず、国際市場で通用する人材の質・量両面での抜本的強化こそが不可欠であるように思う。

#### (1) 幼年期・低学年からの英語教育の開始

日本人自身を国際的人材に育成していくことは、個別企業で太刀打ちできる問題ではない。小手先ではなく、国民全体を対象にした取り組みにより、抜本的に日本人自体を変えていくことが不可欠と思う。

具体的には、シンガポール、マレーシアのように幼年期からの英語教育を早期に開始することが重要と思う。日本では小学校高学年から英語教育が開始されるようになったが、それでも遅いように思う。韓国の人々は、母子だけを英語圏諸国(シンガポール、マレーシア等)に小学生のうちから留学させているほどだ。英語教育を早期から始めると母国語である日本語がおろそかになるという指摘がある。しかし、国の究極の政策目標は、国民が豊かに幸せに暮らせるようにすることのはずであり、経済自体が衰退してしまっただけでは元も子もない。それから対策を打っては遅いのだ。母国語がおろそかになるかどうかは、シンガポールのように高度に国際化された段階で心配することであり、ベタにドメスティックな現在の日本はまだ心配しなくてもよいことのように思う。

#### (2) 大学の国際化

国際的人材を育成するには、大学教育を国際化することが効果的である。これは、インド工科大学(IIT)の教授から彼らの経験談として教えられたことである。教授陣が国際化すれば、日本の学生が日本にいながら国際経験を積めるだけでなく、留学生も増え、相乗効果で大学のカルチャーが変わるはずである。将来的には、海外企業へのインターンなども現実的になるはずである。

日本の大学が国際化すれば、留学生がそのまま日本企業に就職するケースも増えるはずであり、日本人の国際的人材の育成のみならず、海外人材の活用にも貢献すると予想される。

ところで、シンガポールに3つしかない大学のうち、シンガポール大学、南洋理工大學は国際的にも認められた有力大学となっている。人口が少ないシンガポールでなぜ有力大学が生まれるかと言えば、大学自体が国際化しており優秀な人材を集めているからである。大学の国際化は大学自身にとってもメリットのあることなのである。

世界の上位大学100校中の日本・シンガポールの大学

22位 東京大学

- 25位 京都大学
- 30位 シンガポール大学
- 43位 大阪大学
- 55位 東京工業大学
- 73位 南洋理工大学
- 92位 名古屋大学
- 97位 東北大学

(出典)英紙Times調査による世界大学ランキング2009年版

我が国でも極一部の大学では英語で授業を行っているところもあるようであるが、我が国の高等教育の大きな流れにはなっていない。トップクラスの有力大学で“流れ”を作る必要があるように思う。とは言え、我が国で大学の教授陣を短期間で大幅に入れ替えるのは現実には困難である。このため、例えば、いくつかの特定の有力大学あるいはその学部・学科だけでモデルケースとしてトライしてはどうだろう。有益な効果が認められれば、他の大学も大学経営の観点から学生を集めるために自ずとこの方向に追随するはずである。エネルギーのいることであるが、これにチャレンジする大学が登場することを望みたい。

## 2. 我が国への海外人材導入の必要性

シンガポールは、なぜこのように繁栄しているのか。明らかに外国人の力を活用しているからである。総人口499万人のうち、国民は320万人しかいない。残りの179万人は外国人(永住権保有者・非保有者双方を含む)である。出生率は1.28で日本同様に低く自然増は望めないが、外資系企業を誘致し、優秀な外国人を多く入れることにより、経済を拡大してきている。

### (1) 優秀な外国人の活用

日本では外国人の日本国内での就労に対する門戸は狭い。かたや、シンガポールでは首相自身が、経済発展のためには外国人の力が必要であると明言している。今や多くの企業が多国籍化している中で、日本人だけの力でイノベーション力を維持・向上させることは難しい。となれば、優秀な外国人の力を取りこむことは不可欠である。シンガポールの建国の父であるリー・クワン・ユー顧問相(元首相)も日本を評して、「少子化と社会の高齢化により経済は縮小する。日本が繁栄を続けるためには、外国人の受入れによる経済成長しか選択肢はない。」と語り、外国人の受入れに消極的な方針を変えていく必要があると指摘している。

シンガポールに来た当初はなぜこのように外国人が多いのかと違和感を感じたが、“シンガポールに住んで仕事をしている”ということだけが事実であり、よく考えれば国籍がどこであるかは戸籍上の問題に過ぎない。言うなれば、東京に住んでいる人の多くが地方出身者というのと似たようなことだと考えれば分かりやすい。我が国も経済活力の向上のためには、優秀な外国人に対する労働市場の門戸をもっと開く必要がある。

### (2) 女性の就業率向上による労働力確保と自国民の頭脳・技能労働へのシフト

外国人の活用においても一つ言及すべきは、単純労働者の活用である。日本は単純労働者を閉め出している。一方、シンガポールには周辺途上国から家事ヘルパー(いわゆるメイド)や建設労働者などの多くの単純労働者を導入している。

我が国では、高齢化と人口減少によって、労働力人口の減少とこれによる経済規模の縮小が懸念されているが、実は日本には潜在的な労働人口がある。女性の社会進出率を高めればよいだけである。とは言え、女

性が仕事と家事労働を両立させるのは現実問題として容易ではない。どうすればよいか。それは、外国人の家事ヘルパーを導入し、女性の就業率を高めればよい。シンガポールの家庭では外国人の住み込み家事ヘルパーがいるのは当たり前であり、女性の就業率は約6割に達している。シンガポールは人口が少ないため、如何にして労働力を確保するかという考えが徹底している。

また、シンガポールでは、工場や建設現場で働く外国人も多い。逆に言えば、3Kと言われるような職場で働くシンガポール人は少ない。シンガポールでは、約25%の大学進学者の他、学生の半数近くはポリテクニクと呼ばれる高専で理系産業人材として育成されており、自国民を単純労働ではなく頭脳・技能労働にシフトさせている。このような社会では、クールな言い方であるが、外国人が緩衝役となり、好調な経済と相俟って、自国民の派遣切りとか日雇いといった問題は起こりにくい。

単純労働者を導入するというのは、おそらく普通の日本人の感覚からすれば、過激な案に思えるであろう。もちろん、外国人の単純労働者を導入すると色々な社会問題が起こる懸念はある。しかし、シンガポールにいと、社会全体としてデメリットに勝るメリットを実感してしまうのだ。これだけ国際化した世界の中で、今や日本だけが外国人鎖国の状態で、経済が発展し続けるとは思えない。国際化しない国は衰退せざるを得ない。シンガポールも無秩序に単純労働者を導入しているのではなく、彼らが定住しない工夫をしながら導入している。実際には、我が国でも語学研修を名目に入国した人々が単純労働に就労している現実もある。また、我が国に外国人を導入すれば、日本社会も自ずと国際化するという相乗効果もあろう。

我が国も、経済発展、労働力確保の観点から外国人労働者に対する政策転換を真面目に検討すべき時期に来ていると思う。

### 3. 理工系人材の意欲をかき立てる社会の構築

リーディングインダストリーの最右翼であった我が国のIT産業は80~90年度初めにかけて急速に成長したが、残念ながら現在はその勢いが感じられない。しかし、我が国経済を牽引している業種は決して多くはない。人材以外に資源がない日本は、イノベーション力で経済を牽引せざるを得ない。イノベーション産業の代表格であるIT産業には、引き続き活発なイノベーション活動を通じて我が国のリーディングインダストリーであり続けてもらいたい、いや、もらわないと困る。

筆者は実質的な付加価値を生み出す製造業こそ国力の源と信じている(プログラム開発やITサービスは形式的にはサービス産業に分類されるが、技術を投入して無形の製品を生み出すものであり、本稿では実質的な付加価値を生み出す点で製造業の概念に含める)。規模の小さな国であれば、例えば金融業で経済を支えることも可能かもしれないが、日本のように規模の大きな国では、製造業での付加価値創造が経済力の基盤として不可欠だ。役務を提供するサービス業だけでは安定的な経済基盤とはなり得ないと思う。実際、今般の世界的リセッションでは、金融業のみが主たる産業である国は経済の脆弱さを露呈した。人口500万人弱の都市国家のシンガポールでさえ、実は金融立国というよりも製造業立国の国である。日本よりもGDPに占める製造業の比率は高く、IT・エレクトロニクス産業、化学産業、バイオ医薬産業が経済の基盤をしっかりと支えている。

この製造業にイノベーションをもたらす競争力の源泉となる優秀な“理工系人材”こそが我が国の重要な資源と思う。しかしながら、現在の日本は理工系人材が閉塞感を感じる社会であるように思えてならない。国民の多くが理工系産業人材に育成されるシンガポールに比較して、日本では若者には地道な理工系に進むより文科系に進む方がスマートであり、将来のキャリアを展望しても文科系の方が有利に映るのではないかと思う。実際、日本社会では、経済界・産業界のトップには文科系人材が多く、金融関係など給与水準が高い業種でも文科系人材が幅を利かせるケースが多いように思うが、我が国産業のイノベーションを支えている

のは明らかに理工系人材であり、このギャップが無視できない段階に来ているのではないか。この状況を放置すると、研究開発力を含め国全体のイノベーション力の低下が大きく懸念される。

理工系人材が社会のトップで活躍できる可能性を高めるなど、理工系人材が世の中で日の目を浴びて活躍でき、優秀な人材が理工系に進みたいと思えるような社会作りが必要だ。おそらく、大学での人材育成のあり方、産業界の取り組みなど、各方面での対策が必要であり、これについて、産学・社会全体で真剣に考える必要があるように思う。

#### 4. IT利活用の推進

シンガポールはIT利活用の先進国である。これは以前よりかなり有名な話であるが、実際にシンガポールに居住していると日本が学ぶべきことは依然として多いように感じる。

筆者が従来感じていたことは、次のようなことだった。「日本は供給サイドとしては素晴らしいIT技術を有しているが、技術を持っていることよりも、いち早く利用することの方が社会的影響度が大きい。徹底的な技術的先進性を求める余り導入が遅れるくらいなら、一段低い技術であってもいち早くITシステムを導入する方がメリットがある。また、シンガポールでIT利活用が進むのは、国が小さく新システムの導入が迅速なことと、その導入に係る判断が早いためであろう。日本でも、全国一律に拘って時間を浪費するよりは、特定地域に導入を先行させ“小回りの利かせて”IT化を進める方が結果的に早道という場合も多いように思う。IT化を行いノウハウを蓄積すれば、これをベースに新たな競争力を得ることができる。」

シンガポールでは1990年代に社会の多くの分野でIT化が進んだが、実感として2000年代に入り日本でもITシステムの導入がかなり進んだように思う。システム面では、今では日本はそれほどシンガポールに遜色ないように感じる。しかし、ITシステムが整備されていても使わなければ意味がない。おそらく日本のこれからの課題は、上記のいち早いITシステムの導入よりも、「国民それぞれが積極的にITシステムを使ってみるという意識を持つこと」ではないかと思う。毎年3月に世界経済フォーラムが発表している国別ITランキングの最新版においても、以下のように相変わらず日本の利用度が低いことが示されている。

	総合順位	利用度
シンガポール	2位	4位
日本	21位	14位

利用度が上がれば、必ず新たなシステムが考え出され、それがまた社会の効率性を向上させ、ひいては国全体の競争力を高めていくことに繋がる。ITシステムは誰かが与えてくれるものという受け身の発想ではなく、自分のために自分が使ってなんぼのものという能動的発想が必要になる。今後は、日本人一人一人がITシステムを使いこなしていく努力を心がけるようにしたいものである。

## II. 我が国IT産業界が目指すべき方向

### 1. 国際的な人材確保競争への参入

世界の大手IT企業が多国籍企業化し、経済活動に国境が無くなった現在では、人材確保にも国境が無くなってきていると感じている。

前節において我が国への海外人材導入の必要性について述べた。我が国が技術立国として生きていくためには、競争力の源泉となる優秀な理工系人材を確保することが不可欠である。しかし、我が国の人材だけで競争力を生み出すことはもはや難しく、優秀な海外人材を活用していく必要がある。いや、難しく考えるより

も、人の能力に国境があるわけではないので、世界からより多くの優秀な人材を自社に集め、企業のイノベーションに活用していく方がより有利である、という単純な話であろう。

この点で、シンガポールは海外人材を徹底的に活用しており、我が国にとって大いに参考になる。シンガポールは、東南アジア～南アジアの東京のような存在であり、周辺国に比較して遙かに高い給与水準や魅力的な生活環境が、優秀な人材を呼び寄せている。そのシンガポール人にとってすら、東京をはじめ日本の都市は依然として魅力的な場所に映っている。日本はアジアの優秀な人材を引き寄せるポテンシャルを持っているわけだ。このアドバンテージを利用しない手はないと思う。

しかし、本節で言いたいことはむしろ、我が国IT企業が国外でさらに海外人材を活用することだ。海外人材を活用するのに、必ずしも我が国に招く必要はなく、むしろ現時点では我が国国内での活用には色々な制約も多い。海外人材を海外において活用する方が容易であろう。この際、単に現地に進出するというだけでなく、優秀な人材を国境を超えて広域から確保するため、シンガポールやマレーシアのクアラルンプールのような魅力度の高い国際都市を利用することも1つの方策と考えられる。また、例えばインド(アンドラプラデッシュ州)では究極とも思える産学連携により大学教育に企業が入り込みIT人材の囲い込みが行われているが、欧米IT企業のように積極的にこのような制度を利用することも必要であろう。

要は、企業の競争力に直結する人材確保自体が既に国際競争の中にあることを認識すべきであり、我が国企業もこの国際的な人材確保競争に乗り遅れないようにする必要がある。

## 2. アジアIT人材の低コストから頭脳活用への転換

では、アジアのIT人材をどのように活用すべきか。日本IT企業は、低コスト面ばかりではなく、アジアIT人材の能力をもっと“上流工程”や“研究開発面”といったハイレベルな段階で活用すべきではないかと考える。

筆者の見るところ、総じて日本企業はアジアIT人材を“低コスト人材”としてしか見ていないと感じている。中国、ベトナムなどのオフショア開発コストは上昇してきており、コストの低い中国内陸部などの活用によって当面はしのげるものの、中期的に見ればインドのようにコストメリットがなくなることが予想される。アジア諸国にこれに変わるアウトソース先があるかと言えば、容易ではない。現在の主たるアウトソース先の国以外は、既にコストが高いか、低コストの魅力はあっても人材育成数が少なく現在のアウトソース先の代替とはなり得ない国かのどちらかである。すなわち、アジアのIT人材を、単に低コスト開発のツールとして見ていると早晩行き詰まると思われる。アジアIT人材の活用に対する考え方を変える必要がある。

例えば、インドIT産業界では、コストの上昇とともに、生き残りを賭けてより付加価値のある業務にシフトしている。既に単なるプログラミング(下流工程)だけではなく上流工程(要求分析、デザイン)から対応できる能力をつけてきている。IT人材量は豊富であり、コストさえ支払えば必要とする人材を確保することができる。このため、日本企業には、低コストとの観点でインドを捉えるのではなく、相応のコストを払っても上流工程から取り組めるインドIT人材の高い能力を活用する戦略が求められる。欧米企業は、インドでの開発拠点の役割を低コストでのソフト開発から上流工程からの一貫開発に移行しており、さらに一歩進めて研究開発に踏み込んでいる企業もある。

注意してもらいたいのは、筆者は日本企業の研究開発や上流工程の頭脳部分を海外に移すことを主張しているのではない。日本国内の人材だけでは取り組めるビジネスの質や量には限界がある。日本国内の頭脳部分に加えて、海外にも頭脳部分を拡大していくということである。真の世界企業になるためには、世界の頭脳を有効に活用することを考えなければならない。

IT企業にとっては、新たなイノベーションこそ競争力の源であり、アジアの優秀なIT人材の頭脳を低コストではなくハイレベルな段階でイノベーションに活用するという考え方の転換が必要と思われる。

### 3. 海外市場を目指すチャレンジング精神

我が国IT各社のアジアビジネスでは、総じて言えば対日系企業ビジネスが主であり、現地ローカル市場への浸透には、欧米企業に大きく遅れをとっている。前節で述べた我が国の国際的人材の質・量両面での弱さゆえとは思いますが、我が国のIT業界にはアジアのローカル市場に進出しようという“本格的やる気”が足りないように感じられる。個々の現地のビジネスマンは頑張っている。むしろ、会社全体の経営方針の問題ではなからうか。おそらく、日本国内にそこそこの規模の市場があり、海外に進出している日系企業ビジネスでも一定の商売ができることが、危機感の欠如に繋がってきたのではなからうか。

実は、海外に駐在しておられる我が国IT各社のビジネスマンの方々は、自社のみならず我が国IT産業界はこのままでは衰退してしまうのではないかという大きな危機感と、このために日本企業が取るべき方策についてのしっかりした意見を有している。筆者は、本稿で分かったようなことを書いているが、実はこういう一線で活躍しておられる方々の意見を総合し、プラス $\alpha$ で自分の感想を加えているだけだ。現場にはこのような的確な現状分析と意見があるにも関わらず、本社の経営方針に反映されているように思えないのが日本企業の不思議なところである。

一方で、日本企業が関心を示していない途上国には、韓国の進出が先行していることがまある。インドには日本IT企業よりも、韓国IT企業が先行している。ネパールの電子政府化は韓国が支援していた。カンボジアにも手を伸ばしている。インドネシアの災害システムには韓国が支援していた。IT産業以外にも対象を広げれば、ミャンマーでは日本企業数よりも韓国企業数の方が多い。このように、韓国の進出に驚くことがよくある。インド自身にしても、インドIT企業は、例えば政府のPan-African e-Network Projectというアフリカ53ヶ国を対象としたIT協力プロジェクト等を利用して、日本の手が届かないアフリカへの進出を図っている。

日本のIT企業はスマートなのだと思う。日本のIT産業界は、フロンティアの国々に進出するのは慎重なきらいがあるように思うが、もっとチャレンジング精神が必要ではないか。では日本人全体が慎重なのかと言えばそうではない。低コストが宿命である我が国の繊維・縫製業界は、常により低コストの地域を求め後発途上国で生産を行っている。日本の某自動車メーカーは、早期からインドに進出し大きなシェアを確保している。IT業界以外ではフロンティアの国で頑張っている日本人駐在員がいる。IT業界にもこういう泥臭さが必要なのではないかと思う。

要は、国際的人材の少なさというハンディはあるものの、欧米企業に互して海外の現地ローカル市場に参入するという強力な経営方針と資源配分を我が国各社が打ち立てることがまずは重要なのではないかと思う。

### 4. 優秀な人材確保のための我が国IT企業・産業の魅力向上の必要性

イノベーション力、研究開発力はIT産業の競争力の源泉であり、我が国IT産業が発展を続けるためには、優秀な理工系人材を確保していくことが不可欠である。しかるに、IT分野は今では大学の専攻分野として学生に人気がなく、以前よりもIT産業界に優秀な人材の供給がされにくくなってきていると言われている。

IT産業に優秀な人材を供給していくためには、どうすればよいか。よく、大学での人材育成を改善すべきという指摘を耳にする。しかし、大学教育だけに改善を求めるのは近視眼的な見方と思う。本質的には、IT企業・産業自身が自らの魅力を高め、優秀な人材を能動的に引き寄せていくことが最も重要であると思う。いく

ら大学の教育課程だけを改善しても、学生がIT分野に魅力を感じてくれなければ仕方がないからだ。そのためには、その先にあるIT産業界が職業としての魅力を発揮する必要がある。

インドでは、IT産業はストレスが多い職業分野と認識されながらも、優秀な人材がIT産業に集中する。これは、インドIT産業が他産業よりも高い給与水準を設定し、IT産業に従事すれば幸せな人生を送れるという魅力を提示しているからだ。日本ではインドIT産業のような上下格差の大きい給与体系にすることは現実的ではなく、また貧富の差を拡大するようなことはよい方策とは思えないが、何もインドの真似をする必要はない。日本は既に一定の豊かさを持っているため、企業に就職する人材にとって鍵となるのは、給与水準といった待遇面よりもむしろ“やり甲斐”のウェイトの方が大きいと思う。

我が国IT産業が魅力を如何に提示していくか、言うは易し行は難しだが、例えば、将来のキャリアアップの可能性や、貢献度に応じた報酬などの希望を与えていくことが一例として考えられよう。いずれにせよ、優秀な人材を確保するためには、人材育成といった周辺環境の改善ではなく、IT企業・産業自身が魅力を発揮していくことこそが重要であると思う。

### III. CICC関係者に贈る言葉 ～新たなギブ&テイクの捉え方～

最後に、この3年間のCICCシンガポール事務所での勤務で、CICCについて感じたことを書いてみたい。筆者はCICCのプロパー職員ではないため、客観的な見方ができているのではないと思う。

第一に実感したことは、CICCの名前がアジア各国のIT系政府機関に浸透していることだ。四半世紀以上に及ぶCICCの活動の蓄積であり、日本にとって無形の財産と言える。この財産を維持・活用していくことが肝要である。

そのためには、途上国のニーズに応えた協力を継続していくことが不可欠である。ここで感じるのは、彼らは必ずしも多額の資金援助を求めている訳ではない。もちろん、IT人材育成センターの設立であるとか、電子政府システムの構築といった資金が必要なニーズもあるが、このようなものばかりではない。CICCが汗をかくて彼らに働きかけ、彼らが日本のIT協力のターゲットに含まれているということが、彼らのモチベーションとCICCに対する想いを高める。

一方、最近、社会公共情報システムの活動(CICCの事業の1つ。日本の公的分野のITソリューションを途上国に紹介する活動)のように、主としてCICCの会員企業のニーズに基づいて、途上国に働きかけを行う活動がある。CICCは単に純粋な国際貢献だけでなく会員企業を支援することも必要であり、このような活動は重要と考えるが、「ギブ」なしで「テイク」だけだと、これまで築き上げたCICCの名声に傷をつける可能性がある。社会公共情報システムの活動は、基本的に日本側の「テイク」だが、それでも途上国側が本活動を受け入れているのは、CICCのこれまでの「ギブ」の蓄積があるためである。テイクのためには、途上国が望むギブも並行して行うことが不可欠である。

CICCの扱う途上国の個々の協力テーマが、過去の汎用機の時代のように途上国側の関心と日本IT産業側のメリットが両立する“直接的なWin-Win”の関係であるにこしたことはないが、現在ではなかなか難しい。とすれば、“CICC全体の活動でWin-Winになっていけばよい”という考え方が必要ではなからうか。

やや手前味噌であるが、この点で、CICCシンガポール事務所がここ数年実施してきたOSS人材育成活動は好例であったと思う。参加者各人のボランティアをベースに毎年少額の予算しかかけずに、年間でワークショップ1～2回／年、各国での現地研修を数回／年をこなしてきた。ワークショップでは東南～南アジア10数カ国から継続的に参加者を得、現地研修では各国を順次巡回した。OSS人材育成はアジア各国側から食らいついてくるテーマであり、この数年間、CICCは本活動で10数ヶ国から感謝され続けてきたわけである。



本活動のお蔭で、筆者はアジア各国にパートナーができ、また他の案件で各国の機関を訪問するときもCICCからのギブの実績ありとの前提で円滑に対応することができた。

CICC関係者には、個々の活動について上記の直接的なWin-Winの関係を求める見方があるようであり、OSS人材育成活動に対する見方もクールであったように思うが、あまりに突き詰めるとどんな活動も成立しなくなってしまう。①CICCトータルでWin-Winになればよいという発想の転換が必要であり、②多くの金をかけずとも途上国の心をつかむ事業を細く長くでよいので継続的に行うことが重要である。結局、これがCICCひいては日本のIT産業界のためになると思う。

---

---

ヘッドライン(2010年5月中旬-6月中旬)

---

---

【シンガポール】

- 中小企業はクラウドコンピューティングに興味はあるが心配も
- シングテルとIEシンガポールが域内へクラウドコンピューティング促進へ
- IBMがシンガポールに9千万ドルをかけたメインフレームの生産工場を稼働
- シンガポールの半導体業界は今年20%の成長を予想
- IDAは携帯電話から国家認証システム(SingPass)へのアクセス許容を検証中
- 銀行はオンラインショッピングにワンタイムパスワード導入を計画

【インド】

- BPO産業の就職は売り手市場へ、求人の7割しか確保できず
- 米国は国家ブロードバンド計画への協力を表明
- インド通信規制庁(TRAI)は国家光ケーブル推進機関の設立を提案
- ニューデリー警察の交通信号管理システム構築に内外企業が関心
- TTSLは中国製通信機器のスパイウェア有無を第3国企業で検証を提案
- Patniと日本企業(JR九州)がベンチャーを結成