

<<中国缺什么 日本缺什么>>

图书基本信息

书名：<<中国缺什么 日本缺什么>>

13位ISBN编号：9787539940519

10位ISBN编号：7539940514

出版时间：2013-3

出版时间：江苏文艺出版社

作者：近藤大介

译者：泓冰

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<中国缺什么 日本缺什么>>

前言

<<中国缺什么 日本缺什么>>

内容概要

中国缺什么？

其实每一个中国人心里都清楚，但从一个日本人口中说出来，总会觉得有些不自在。

近藤大介先生的这本书写得很有分寸：他来北京工作数年，但从不扎堆在“日本老乡”之中，而是愿意天天乘地铁、搭公交，与周边的中国人搭讪、交往，时时刻刻感受“中国特色”，还娶了一位中国太太。

所以，这位“中国女婿”对中国的批评，实在留着客气。

我在中国居住多年。

如果说日本是我心中‘最温柔的部分’，那么中国也是我不可或缺的一部分。

我有一个中国妻子，更多时候，我享受着她对我的‘中国式管理’，至今，我们仍然彼此爱慕如初恋，我们知道彼此拥有什么；我们也时常如两面镜子，通过对方照出自身所缺。

”

——近藤大介

【编辑推荐】

中日虽互不信任，但也要彼此摸底。

这是隔海相望的一次“国民谈心”，通过对方，照出自身所缺！

是国家性的缺失，还是国民性的痼疾？

哪怕一个伟大的国家，也常常通过它的缺点和所处的时代联系在一起！

这是一个日本学者对中日国民性进行观察的反思之作！

作者真正探究到了中日文化的精髓，并实现了有趣的跨文化比较！

中国缺少优质的服务、缺少细腻的技术，中国人仍然很不团结；日本缺少责任心、缺少广阔的视野，日本的后继力量堪忧……。

近藤大介在中国居住多年，他将我们司空见惯的现象娓娓道来，既非尖锐批评，又非一味吹捧，幽默与自嘲中多带诚恳，此种“诚实的尴尬”难能珍贵。

<<中国缺什么 日本缺什么>>

作者简介

作者：（日本）近藤大介 译者：泓冰近藤大介，日本学者，明治大学讲师，日本《现代周刊》前副主编，原讲谈社（北京）文化有限公司副总经理，《看天下》和《经济观察版》的专栏作家，曾居北京，现于东京。

<<中国缺什么 日本缺什么>>

书籍目录

第一章 中国缺什么：优质的服务首都机场的“中国脸”/002 “这里就像不是在地球上一样”/007最引以为豪的“日式服务”/019一个日本快递公司的传奇/028服务是一种哲学理念/031第二章 日本缺什么：责任感花很长时间决定一件事，好还是不好？/038可怕的“日本病”/050 “从天而降”的日本天皇/063 “逃避责任”，会误国，也会误民/070第三章 中国缺什么：协调一致的团结精神生活在中国人的圈子里/076中国人的“非正常关系”/084面试遭遇到了“官二代”/092中国老板们的“致命伤”/104第四章 日本缺什么：年轻人的力量老人唱起了“主角戏”/118街头正消失的年轻能量/121老人才有购买力/128逝去的20年，失去的年轻人/140灾难让日本变得更糟糕/145韩国帅哥夺占上风/147第五章 中国缺什么：细腻的技术“若古代有诺贝尔奖，中国年年都会得”/154中日的技术差距有多大？/162优衣库的传奇/170中国技术的明天在哪里？/177第六章 日本缺什么：广阔的世界视野棒球选手“变身”为财务大臣/184封闭性是日本的致命伤/192中国像男人，日本像女人？/201后记 日本是反面教材吗？/208

<<中国缺什么 日本缺什么>>

章节摘录

中国老板们的“致命伤”不过，世事无绝对，我也遇到过吓出一身冷汗的时候。

有一次，一位来北京出差的领导对我下达了命令——此次，公司正在考虑与中国的A文化公司合作，希望你们能尽快提交一份关于这个公司的调查报告。

接到命令之后，我立即叫来了一位负责处理相关事务的中国负责人，并向他传达了这件事情。

他说了一声“我知道了”，然后就开始着手写报告了。

到了傍晚快下班的时候，这位负责人走到了我面前：“报告写完了。”

“辛苦了”我一边说着一边开始读他的报告。

然而，还没读几句，我就发现他写的并不是关于“A公司”的报告，而是同属文化产业的“B公司”的报告。

于是，我赶紧把他叫了回来，向他确认了一下。

谁知，他竟然淡定地回答说“比起A公司，B公司的业绩更好，而且更具有发展前景。我认为我们不应该和A公司合作，而应该和B公司合作。”

所以，我写了一份关于B公司的调查报告。

“如果用善意的方式解释，这位负责人是出于对公司利益的考虑，才写了一份关于B公司的报告。但是，如果我也像他那样，把一份关于B公司的报告提交给来北京出差的总公司领导的话，那么，估计最迟下个月，我就会收到一张飞往日本的“单程机票”。

说的直白一点，我会被立即免除公司驻京现地法人代表的职务。

结果，那天我一个人加班到了深夜。

第二天一大早，我将一份自己亲手整理的“A公司”的资料上交给了总公司领导。

在和我一样被派驻到北京工作的日本人中，我认识一位“猎头公司”的总经理。

他的公司专门为日本企业输送中国的人才。

我曾经问他说“日本企业现在一般需要什么样的人？”

他做出了这样的回答：“不管是否属于制造业，日本企业都提出了两个条件：第一、会日语。第二、能够按日本领导的指示做事。

换句话说，日本企业希望录用的都是既能用日语沟通，同时也具有‘一致性’的人。”

听了他的回答，我突然感觉所有的日本企业好像都在为日本和中国的文化差异而叫苦不迭。正如在上文中我反复强调的那样，日本企业最重视的就是“一致性”和“团队精神”。

所以，对于想要进入日本企业的中国求职者以及已经在日本企业里工作的中国员工来说，以下的“三项基本要素”非常重要，那就是用日语“向上司报告”、“和上司联络”以及“和上司商量”（简称“报联商”）。

上文中出现的那位擅自将调查对象由“A公司”换成“B公司”的负责人就是缺乏“报联商”的典型例子。

不论他的观点多么正确，他的这种做法都成为了公司内部巨大隐患。

最终，这位负责人似乎也察觉到了自己和日本公司的格格不入，所以不久之后主动辞职。

看到这儿，相信您已经发现了，就连像我所属的日本企业都非常欠缺“一致性”和“团队精神”，那么中国的企业内部的这种欠缺应该更严重吧。

我曾经看过我们公司客户——一家中国广告公司的主页。

其中，令我感到无比震撼的是，这家公司明明只有100人的规模，但是在招聘启事的人数一栏却赫然写着“30人”。

后来，我见到了这家公司的“老板”。

我问他说：“最近准备开拓新业务了吗？”

“没有啊。”

为什么你会这么问？

“他一脸茫然地看着我说。

听完我的解释之后，他笑着说：“这对于你们这些在日本企业工作的人来说，可能很难理解——在中

<<中国缺什么 日本缺什么>>

国的民营企业里，人员流动非常频繁。

所以，我们公司虽然只有100人的规模，但是我们仍然做好了随时招纳30人的准备。

”听了他的话，我恍然大悟。

但是，与此同时我又大吃一惊。

如果是一家100人左右规模的日本企业，只要没有大量的新业务出现，那么这家公司一般只会招募一位新员工。

特殊情况下，最多也只招募两位。

2012年夏，我回到日本之后，整理了一下自己在北京工作的3年时间里收到的4500多张中国人的名片。结果我发现，在这4500多人中，到我回国时为止，依然在名片上写的那家公司工作的人仅仅只有25%左右。

也就是说，每四个人里只有一个人还留在原公司。

而且，留下的人绝大多数都是公务员或者国有企业的员工，民营企业的员工只占到了10%左右。

而在过去的三年里和我交换名片的日本人中，辞职的民营企业员工的人数比例同样为10%左右。

换句话说，根据我的初步计算，在过去的三年时间里，中国民营企业的职工辞职率为90%，而日本的仅为10%。

中国人为什么会这么轻易地选择辞职呢？

这是因为无论中国有多么强烈的爱国精神也比不上日本人。

那么，为什么中国人缺少爱国精神呢？

我个人认为，原因主要有以下两点：第一、所有的中国人都有“成为老板”的想法。

记得在20多年前，我第一次游览故宫和万里长城的时候，中国导游对我说了一些令我终身难忘的话。

他说：“中国人自打一出生就想当皇帝。

而‘中国现代皇帝’毛泽东留下了‘不到长城非好汉’的诗句。

所以，每次来到故宫和万里长城，中国人都在心里想‘总有一天我一定会当上皇帝’。

可是现在中国没有皇帝了，于是大家就想‘那就当老板吧’。

”20多年后，我来到北京工作。

在那三年的时间里，我认识了各种各样的中国老板。

在饭桌上，很多中国老板都会一边大口大口地品尝着美食，一边对我说：“一个中国人是条龙，三个中国人是条虫。

要想让虫变成龙，就必须采取‘论功行赏’和‘杀一儆百’的方法。

也就是说，像秦始皇那样采用法家的思想才是中国企业的正道”。

“如果在中国实行像美国那样的全民总统选举，那么13亿中国人没有一个会在选票上写候选人的名字，而是都写上自己的名字。

中国有句俗话说得好，‘宁为鸡头不做凤尾’。

所以说，中国人都想成为‘人上人’！

”所有中国人都想当老板——随着和中国人接触机会的增多，我越发深切地体会到了这一点。

同时，我也理解了“为什么在中国公司里都是老板一言九鼎”，那是因为除了老板之外，公司里的其他人几乎都没有权力可言。

而日本公司则多采用“逐级向上”的方式。

首先是公司最基层的职员提出方案，上报科室。

全科室审议通过后，将方案汇报至上级部门。

上级部门审议通过后提交至董事会。

最终如果董事长同意这个方案，就代表方案得到了全体公司成员的同意。

通过这个过程我们不难看出，对于一个方案，从基层职员到公司董事长的公司内各个层级都有参与其中。

也许这称不上是绝对的“民主主义”，但是公司里的大部分员工都或多或少地贡献了自己的一份力量。

这样不但培养了公司员工的“一致性”和“团结精神”，同时也增强了员工对公司的热爱。

<<中国缺什么 日本缺什么>>

最后，公司的营业额也会“水涨船高”。

但是在中国的企业中，我们看到的是完全不同的景象。

2012年夏，我参加了在中国天津举办的“夏季达沃斯会议”。

会议期间，我遇到了中国极具传奇色彩的励志型创业者、阿里巴巴集团总裁马云，并和他站着聊了一会。

我向他提出了一个在很久以前我就想请教他的问题：“作为中国大型民营企业的掌门人，您是如何统领旗下的1万多名公司员工的”。

马云总裁一脸严肃地回答我说：“可以用一句话来概括我们公司内的规则，那就是‘接受就留下，不接受就辞职’。

换句话说，我对公司里所有人的要求就是，想要继续留在公司，就必须对我的话言听计从。

”员工不热爱公司，原因何在？

阿里巴巴就是这样一个典型的“自上而下式”的中国企业。

这种企业最大的优势就是能够迅速做出决策。

所以对于在日本公司里工作的我来说，和这样的公司谈生意真是太“顺畅”了——拨通“老板”的电话，约好见面的时间，然后如约到他的办公室和他面谈。

前后用不了三十分钟，“老板”就可以做出“公司决定”。

但是，这样的中国企业也有一个致命的弱点——除了“老板”之外，公司里的其他员工不但没有任何基本权限，并且还被要求必须忠实地执行“老板”的决定，所以员工的心里根本不会产生对公司的热爱。

而且，在员工看来“反正公司是老板的，我只不过就是一个可以被随时换掉的齿轮而已”。

所以，他们理所当然地失去了“为公司的发展而努力”的动力。

最终，这些消极的方面演变成了“一致性”与“团结精神”的匮乏，进而导致公司业绩的不稳定。

所以，在这样的民营企业中，三年内有九成以上的员工辞职就不足为奇了。

除了大规模的辞职之外，这些企业还有一个性质更为恶劣的习惯——后继无人。

在日本企业里，如果某项工作的负责人调动岗位或者辞职，那么他必须先将手头的工作转交给他的继任者。

而这种交接所需的时间一般为一个月左右。

在这段时间里，离职者会带着继任者一起拜访主要的客户，向客户解释说“今后由某某接替我的工作”，并恳请客户今后一如既往地照顾自己的继任者。

之后，离职者会用相同的方式，帮助继任者处理好公司内部的关系。

另外，离职者会手把手地把自己正在负责的工作移交给继任者。

对于自己在以往的工作中交换来的名片，离职者也会在仔细整理之后转交给继任者。

在移交的过程中，离职者还会对每一张名片都进行详细的说明。

所以，在日本企业里，即使发生负责人的变更，工作也不会出现任何遗漏。

从公司整体来看，员工的人事变动不会对公司造成任何影响，所有的工作都可以按部就班的向前推进。

可是，在中国的民营企业里，如果某位员工辞职了，那情况就完全不同了——客户给他发邮件，他不会回复。

给他打电话，他会说“我已经辞职了，某某公司的事情与我没有关系了”。

要是客户问“那么由谁接替您的工作呢？

”，他就会说：“我已经辞职了，所以我也不知道”。

由此可见，这位离职者和他的继任者没有一丝一毫的“一致性”和“团队精神”可言。

因此，在和中国的民营企业做生意的时候，对方的“老板”三十分钟“拍板”的高效率让我感到十分高兴，但是之后的事情就让我非常头痛了——中方的员工一个接一个地辞职，合作项目的负责人也随之换了一个又一个。

由于离职者和接任者之间没有任何的工作交接，所以中方每换一个负责人，项目就要从头再来一次。

而在这个反反复复的过程中，中国的“老板”还有可能改变主意，终止合作。

<<中国缺什么 日本缺什么>>

第二、随着改革开放的深入，中国的经济高速发展，机会随之越来越多。

在过去的三年时间里，我每年都会代表公司和驻京现地法人的每位中国员工签署新的“劳动合同”。这好像是外资企业里特有的制度，所有员工和公司签署的“劳动合同”的内容每年变更一次。

所以，每逢员工入职整一年、两年、三年的时候，我就会一对一的和员工签署下一年的合同。

在签署新合同之前，我会要求员工就以下四点向我做出汇报：1.在过去一年中取得成绩以及收获感想；2.下一年的工作目标；3.下一年的目标薪金；4.对公司的建议以及意见。

然后，我会将大家的汇报提交给东京总公司董事会。

当然，在此之前，我会以公司驻北京现地法人代表的身份和每位员工单独面谈，对他们提出一些意见和建议。

这种面谈，有的仅仅持续15分钟，可是有的会持续两个小时以上。

总体而言，中国员工对自己的评价远远高于我对他们的评价。

他们经常会这样反复强调：“○○项目的成功完全是我的功劳，○○○项目的顺利推进也是我的功劳

。所以我希望明年能够多涨点工资，最少××元”——除了商量涨工资的时候之外，我再也没有看到过中国员工们这么干劲十足。

可惜的是，我并不是公司董事会的成员，所以虽然很想满足大家提出的要求，但是我只能原原本本的向上级汇报，然后看准时机多为大家美言几句罢了。

虽然这些中国员工的要求很高，但是在他们的汇报中，我根本找不到诸如“和其他员工保持一致”、“作为公司的一份子，与他人团结一致”、“融入到团队中”等等字眼——这是因为公司里所有的员工都是彻头彻尾的“独狼”。

另外，在经历了几次“合同续签”之后，我渐渐习惯了从经营者的角度将中国员工分成截然不同的两类——“被猎头公司觊觎的员工”和“不会被猎头公司觊觎的员工”。

说得直接一点，其实就是“优秀的员工”和“不优秀的员工”。

在这两类员工中，我肯定会更为慎重地听取前者的意见和要求。

这是因为，如果我稍有怠慢，这类员工就很有可能突然向我提交辞呈，然后跳槽去别的公司。

在中国这样一个经济高速发展的国家，越优秀的员工，跳槽的几率也就越高。

我曾经向一位优秀的员工小心翼翼打探过他对跳槽的看法。

他说“如果猎头公司能提供一份高出我现在工资30%的工作，我会毫不犹豫地跳槽。

”于是，后来每当他以感冒为由请病假的时候，我都会担心“他是不是去参加猎头公司的面试了”。

当然，我也遇到过完全相反的情况。

在上文中我提到过，我曾在3年的时间里，面试过150多位中国的年轻求职者。

其中就有几位是在我其他日本公司的办公室经常遇见的“熟人”。

“咦！

你不就是□□公司总经理××的秘书吗？

今天来我这面试，你是怎么向××总理解释的？

”我好奇地问。

“我说我母亲病了，要送她去医院”他坦然地回答道。

“你为什么会放弃□□公司这么一流的企业，而考虑到我们公司来？

”我继续问。

接下来，他就滔滔不绝地说出了一大堆关于□□公司和××总经理的坏话。

在听他的回答的同时，我不禁想起了那位曾和我一起吃过饭的××总经理——被自己的员工恶语中伤到如此地步，他真是太可怜了。

不过，在同情他的同时，我也感觉后背一阵发凉。

看来在别家公司的会议室里，一定有我们公司里希望跳槽的人在戳我的脊梁吧。

“究竟怎样才能让中国员工萌生对公司的热爱呢？

”面对这样的现状，我一度陷入了长时间的思考。

最终，我得出了一个平凡得不能再平凡的答案——在中国这样的经济高速发展的国家里，企业只能通

<<中国缺什么 日本缺什么>>

过“尽量满足员工的工资要求”来培养员工对企业的热爱。

<<中国缺什么 日本缺什么>>

后记

日本是反面教材吗？

我在中国工作三年，我的心灵几乎每天都要受到文化差异的冲击。

“井底之蛙”的岛国国民根本不会去学着理解“中国式大陆文化”，而大陆文化的中国人也很难理解“日本式岛国文化”。

中国人和日本人因相互误会而产生的诸多状况，不断地让我瞠目结舌。

2012年2月16日，日本驻华大使馆主办了“活力日本展”活动，中日双方相关人士有几百人出席(2012年是中日两国邦交正常化40周年，中日两国预计将举办大大小小共计1000场的纪念活动，其中“活力日本展”是最高级别的非常重要的开场活动。

当然，后来由于众所周知的原因，很多活动被取消了)。

日本前经济产业大臣野田佳彦首相特使直岛正行、日本经济团体联合会会长米仓弘昌、驻华特命全权大使丹羽宇一郎前来致辞。

另外，通过会场巨大屏幕投影设备还介绍了出席本次活动的日方访华VIP人士，分别是前自民党干事长加藤纘一、前自民党总裁河野洋平、前西武集团统帅过井乔、前外相高村正彦、前丰田汽车公司社长张富士夫、前自治大臣野田毅、参议院议长江田五月等。

活动现场出现的一个现象颇有些耐人寻味。

每当介绍日方人士的时候，一旁观看的中国人便会窃窃私语笑道：“都是老头，怎么是活力日本啊。”

的确，上述的这些人的年龄分别是：66岁、74岁、72岁、73岁、75岁、84岁、69岁、75岁、70岁、70岁。

由这些人来宣扬“活力日本”，无论如何都有些牵强。

留下深刻印象的还有日本经济团体联合会会长米仓弘昌，他用刚刚硬背下来的中文，结结巴巴地努力致辞讲话，而中国一方的列席人员，对此流露出怜悯的目光。

“活力日本展”活动现场还举行了岩手县的大桶名酒“南部美人”的“开镜”仪式。

岩手县是2011年3月东日本大地震受灾地区之一。

仪式的程序是这样的：主持人用中文解释完日本酒“开镜”的含义后，中日双方的VIP人士，用中文齐声喊：“一、二、三！”

然后各自拿着小锤一起敲开了大桶木盖。

接着，主持人又介绍了产于福岛县的“一口闷酒杯”，并提议大家一起畅饮从日本空运过来的出色名酒“南部美人”。

按照惯例，我本以为接下来看到的应该是觥筹交错、一片祥和的场面，谁知我又听到旁边中国人低声私语：“这酒一定受到核辐射污染了！”

他们在接到酒的同时，也面有难色，看来他们都不想喝。

恐怕也会有中国人愤怒地认为“为什么把那么危险的东西发给我们喝呢？”

在会场上散发写有“愉快的旅途，福岛四季纪行”的小册子，卖命地为“安全的福岛”做宣传的福岛县上海事务所的国分健儿所长，叹息着对我解释说：“福岛县的面积仅次于北海道和岩手县，位居日本第三位。

其中受到核污染的是东部沿岸极小一部分地域，西侧的会津地方等区域，根本没有受到灾害的影响。而福岛的污染情况，在中国完全得到了曲解，福岛简直成了‘危险’的代名词。

中日之间类似于这样的误解可以说无处不在。

举个例子来说，中日合作的商务贸易如果发生了某些问题，日方会严格按照合同书来解决问题，而中方为了解决纠纷首先会修改合同书。

在这样的争论中，我对日方解释说：“中国是在过去的30年间连宪法都修改了4次的国家。

听了这话日本人变得目瞪口呆了。

另一面我对中方解释说：“日本是自从颁布了美军制定的宪法，到现在65年连一个字都没改过的国家。

这下子中国人也都哑口无言了。

<<中国缺什么 日本缺什么>>

遗憾的是，很多人还没有意识到中日两国间的文化差异对两国相处所产生的不利影响。无论日本还是中国，政治家们总是陈词滥调般地陈述着“中日两国是一衣带水的关系”。可是让我来说，两国国土的距离确实很近，但是文化的距离就好像互相绕地球一周之后终于遇到了一样富有距离感。

正是这种文化差异造成了某些重要认知上面的偏差。

今天，中国在经济技术方面已经取得了让国际“震惊”的成绩，我在中国居住了三年，也点滴见证了这个古老国度的变迁。

这些成绩不仅是中国人辛苦所得，也有在改革开放政策下，吸引的别国技术和资金的成果，这其中的“别国”就包括我们日本。

曾几何时，日本在中国眼中是多么“金碧辉煌”，不少中国人将学习日语，来日本留学当作实现“鲤鱼跳龙门”的途径。

据我了解，当时掌管中国对日事务的“日本处”，就是人人称羡的部门。

并且，当时出任外交部长的是曾做过日语翻译的唐家璇，但之后的外交部长就是与欧洲打交道有专长的李肇星以及现在与美国打交道有专长的杨洁篪，恐怕很难再次出现与日本打交道有专长的外交部长了。

从这一点上，我们也可以看到日本在中国人眼中的没落。

这一点，身为日本出版社驻京办事处的负责人的我也深有感受。

在过去3年里，我面试的中国人有150位之多，但是遇到的优秀人才极少。

我们公司一般都不是直接招聘，而是通过猎头公司寻找人才，我曾就此向他们抱怨过几次：“你们找的人都不怎么优秀啊！”

“他们总是叹息着跟我说：‘近藤先生，您要找的人才都去了欧美企业或者大型国有企业了啊！’”

“在面试这些中国学生时，我总是问他们‘为什么选择日语专业？’”

“得到的答案总是让我异常尴尬：‘因为没有考上英语专业。’”

“‘日语专业分数线低，容易考上。’”

“每次听到这些答案，我都有恍如隔世的感觉。”

我记得上世纪的80年代，中国总是选最优秀的年轻人，以公派留学生的身份来日本学习。

当时，在我就读的东京大学，一名中国留学生还在某系取得了第一名的成绩。

并且，那个时候的中国留学生们都对日本怀有美好的憧憬以及对自己祖国的强烈使命感：总有一天我们要将我们的祖国变得像日本一样繁荣富强。

现今，中国也正在研究日本，还掀起了一股“关注日本”的浪潮，然而他们研究的是“日本泡沫经济崩溃之后‘丢掉20年’的过程”。

也就是说他们正在研究“日本为什么没落”，并且引以为鉴。

简单点说，日本是反面教材。

日本在“泡沫经济崩溃”后的20年有没有取得进步，是不是如中国人认为的那样“正走向没落”？

为了向中国人宣传日本，东京大学近期整理了12组数据，根据这12组数据，我可以断定某些中国人持有的“从经济高速增长到泡沫经济，20世纪90年代以后的日本是丢掉的20年”的观点是错误的。

东京大学提供的12组数据的具体内容如下：1. 日本的交通事故死亡人数：从1970年的16765人到2010年的4863人，过去30年减少了29%。

2. 日本的杀人案件的数目：从1955年的3066件到2010年的1067件，半个多世纪减少了34%。

3. 日本的消费者物价指数(CPI)：从1973年的23.2%到2010年的负1.0%，物价非常稳定。

4. 日本人的平均寿命：从1955年的男性63.60岁、女性67.75岁到2010年的男性79.59岁、女性86.44岁，日本成为了世界第一的长寿国。

5. 日本的台风受害：尽管日本是个台风大国，但是自1959年的伊势湾台风造成5098人死亡和失踪以后，日本半世纪以来没有发生过造成死亡和失踪人数超过1000人的台风灾害。

6. 日本的火灾：尽管日本的木质结构房屋众多，但是自1976年烧毁1767栋房屋的酒田火灾以后，日本连续35年都没有发生烧毁房屋1000栋以上的大火灾。

7. 日本的大地震：除了2011年3月的东日本大地震和1995年的阪神大地震，自从1948年的福井地震以

<<中国缺什么 日本缺什么>>

后，日本近半世纪都没出现死亡和失踪人数超过1000人的大地震。

8．日本的大型交通事故：自1963年造成161人死亡的鹤见事故以后，除了2005年造成107人死亡的福知山线脱轨事故以外，日本连续42年都没再发生死亡人数超过100人的大型交通事故。

9．日本的公害、食物中毒、医疗事故：自1978年至1979年造成约1800人受害的药害艾滋病事件以后，日本连续32年没再发生过类似事件。

10．日本的洗手间水洗化率：1965年日本的水洗化率仅为12．5%，到201．0年已上升至91．6%，日本已经基本完成了所有家庭的洗手间水洗化。

11．在日外国人人数量：从1971年7．5万人到2009年75．8万人，增加了约10倍。

12．日本的大学升学率：1990年，男生升学率为33．4%，女生15．2%，2010年男生升学率上升至56．4%，女生升至45．2%。

近20年，日本迎来了“两人就有一人读大学”的时代。

从这些数据可以看出，“日本在这20年间，不仅没有衰退，反而构筑出了一个更放心、更安全的高度福利化社会。

如果从日本社会生活水平是否提高这个衡量标准来看，在这20年里，日本取得了比经济高速增长期和泡沫经济时期更大的发展。

总之日本值得中国学习的东西还有很多。

”东京大学负责这个项目的宫内所长这样解说。

中国有句俗语叫“瘦死的骆驼比马大”，日语中也有句俗语“即使腐烂也是鲷鱼”，这两句话的意思都是指极好的东西即使衰败了，也还会保留着一缕光辉。

中国虽然在经济技术方面已经赶上了日本十之八九，虽然看似现在中国离开日本也能自给自足，但是日本依然有很多值得中国学习的地方，正如我在正文中所说，赶超日本技术的十分之八九容易，但赶超那十分之一的尖端技术并不容易，所以需要中国人耐下心来，认真学习。

日本也一样，日本也要努力去了解中国大陆，了解中国国民以及他们的文化。

中国离开日本可以自给自足，而日本离开中国呢？

日本离开中国会经济崩溃。

历史已经悄然发生了转移，由“中国离不开日本”转向了“日本离不开中国”。

所以，日本更需要了解中国大陆的文化。

要想真正了解中国，了解世界，我们日本人首先要革除日本人心里的那种井底之蛙般的岛国寡民的思想，正如我正文中所说，日本人不要再“埋头只闻日本事”了，要逐渐建立国际视野，这样才能打开国际市场。

因为在中国从事的是文化出版行业，所以面对中日间的差异，我总有冲上去和解这两种文化的冲动。

我尽我所能地向我周围的人推广日本文化，也通过混迹在中国人周围，试图真正了解中国人的性格以及中国人的国民性。

因为觉得自己几乎履行了“日本文化大使”的职责，有时候我也会戏称自己为“日本文化小使”。

当然，我个人的力量在中日巨大的文化差异下有点“螳臂当车”般的薄弱，但依然有着能让中日能“贴心”理解、倾心交流的“鸿鹄之愿”。

近藤大介 2013年新春

<<中国缺什么 日本缺什么>>

编辑推荐

《中国缺什么 日本缺什么》编辑推荐：中日虽互不信任，但也要彼此摸底。这是隔海相望的一次“国民谈心”，作者真正探究到了中日文化的精髓，并实现了有趣的跨文化比较。

是国家性的缺失，还是国民性的痼疾？
哪怕一个伟大的国家，也常常通过它的缺点和所处的时代联系在一起。
中国缺什么？
其实每一个中国人心里都清楚，但从一个日本人口中说出来，总会觉得有些不自在。
近藤大介先生的《中国缺什么 日本缺什么》写得很有分寸：他来北京工作数年，但从不扎堆在“日本老乡”之中，而是愿意天天乘地铁、搭公交，与周边的中国人搭讪、交往，时时刻刻感受“中国特色”，还娶了一位中国太太。
所以，这位“中国女婿”对中国的批评，实在留着客气。

<<中国缺什么 日本缺什么>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>