

企業と文化委員会 (2005年度)

委員長 加賀見 俊夫
(オリエンタルランド 取締役会長兼CEO)

それぞれの企業が持つ文化を 社会貢献的に活かしてほしい



加賀見 俊夫

かがみ・としお

1936年生まれ。58年慶應義塾大学法学部卒業後、京成電鉄入社。72年オリエンタルランド入社。不動産事業部長を経て、81年取締役総務部長兼人事部長、83年常務取締役、91年専務取締役、93年取締役副社長、95年取締役社長、2005年取締役会長兼CEOに就任。89年千葉県経済同友会入会、95年副代表幹事、99年代表幹事、2003年顧問に就任。2003年2月経済同友会入会、2003年度より幹事、副代表幹事。2003年度～2004年度魅力ある日本の再生と総合戦略を考える委員会委員長、2005年度企業と文化委員会委員長、2006年度多様な人材の活用委員会委員長。

単にお金を出すのではなく 人・モノ・金・情報の活用で

この一年は企業に対する評価基準が大きく変わった一年であり、当委員会での議論は非常にタイムリーな意味を持つものであったと思います。「企業は経済行為だけでなく、その社会的責任も見直さなければならない」と多くの経営者が認識していて、たいへん議論がしやすかったと感じました。

委員会の議論を提言にまとめるにあたって、哲学的なこと、理想的なことを掲げるだけでなく、その中で実践的可能性のある内容をより多く盛り込むことに腐心しました。今回の提言では企業の文化支援活動を中心に論じていますが、企業は「なぜ行うのか」「誰に、何を、どうやってするのか」をオープンにしなければいけません。そしてすべてのステークホルダーの納得を得る必要があります。

※提言は15～16ページに掲載。

す。また、単にお金を出すのではなく、自らが持つ人・モノ・金・情報・サービス等を活用することが、従業員のモラルアップや意識向上、企業の活性化につながるのです。これが「文化支援活動の“経営性”を高める」ということの要点だと考えています。

企業が社会に支えられ、 企業が文化を支える好循環を

提言のもうひとつの柱が、「事業の“文化性”を高める」という点です。これに関しては、「自らの思いを持ち続けながら、世の中の流れを感じた中で進めていく」ことが最も大切だと思います。ポリシーと世の中の風、このバランスをとることが肝要です。企業の文化性を社会に浸透させていく過程では、変える勇気と変えない勇気、この両方を持っていないといけないのです。

当委員会が示したのは、ひとつ

企業と文化委員会 (2005年度)

概要

文化の振興・活性化に向けた企業の役割や、日本の経済社会における文化関連産業のあり方について検討し、7月4日に提言を発表した。

副委員長 (委員55名)

- ・植村 裕之
(三井住友海上火災保険 取締役社長)
- ・浦野 文男
(ペンタックス 取締役社長)
- ・金代 健次郎
(ベネッセコーポレーション 取締役)
- ・塚本 能文
(ワコールホールディングス 取締役社長)
- ・西塚 英和
(日本航空 顧問)
- ・村上 輝康
(野村総合研究所 理事長)

(役職は6月1日現在)

(インタビューは8月24日に実施)

の考え方です。併せて、数多くのケース・スタディも提言に載せました。こうした実際の事例を参考に、ぜひ、皆様の企業の中に社会的文化性を採り入れ、育ててほしいと思います。業態や規模によって切り口は様々だとは思いますが、企業の文化性を社会貢献的に活用する方策を考えていただきたいのです。

私は、一定レベルの生活が確保された中で、心の豊かさを求め感性を磨く、ゆとりある生活が送れるような社会を作っていかなければならないと考えています。バブル崩壊後、企業にも社会にも、経済的価値に重きを置く傾向が見られます。しかし、経営者は、「企業が社会の常識や文化に支えられている」ということを忘れてはいけません。企業が永続するためには、その基盤である社会、文化を企業が支えていくという好循環が構築されなければならないと思うのです。