

# 企業と文化を考える

## 「企業と文化」に関するアンケート調査報告書

平成4年5月

企業と文化を考える委員会

### 要 旨

企業と文化を考える委員会では、企業と文化の接点を探るため、企業と文化に関する意識について会員ならびに会員企業の従業員を対象にアンケート調査した結果をとりまとめ、通常総会において報告発表を行った。

アンケート結果によると、企業活動に文化的要素の導入が必要な理由について、34%が「文化的イメージが求められる時代だから」と回答。文化的要素を強化策にどんなことをしているかの問いには、59%が「各種セミナー・研修への従業員の派遣」を挙げているなど諸々の結果がまとまった。

この結果をみると、企業文化は業績や企業活性化と関連性が強く、優秀な人材を確保し、

企業イメージを高め、製品やサービスの差異化を図るうえで重要な要素であることが確認された。



### アンケート実施内容

【目的】企業の業績、活力等と「企業文化」の関連性について調査

【実施】平成3年11月

【対象企業】会員企業270社(うち回答企業113社)

【回答率】41.85%

※各社それぞれに対して、経営者1名、従業員3名(課長、係長等の管理職1名、一般の従業員1名、最近の新入社員1名)の計4名を標準的な対象者として調査を実施。

# 企業文化を考える

滋賀経済同友会  
企業文化を考える委員会アドバイザー

京都産業大学 経営学部教授

柳原 範夫

周知の如く、今日の政治、経済、社会は、世界的にも、国内的にも、急速に発展してきた国際化、情報化の波に洗われ、かつて人類が経験したことのないほどの、激しい変貌の時代を迎えている。

ひるがえって、わが国についてみると、政治的には困難な問題が山積しており、経済的には景気後退がみられるものの、依然、経済大国として、世界的にその地位を揺るぎないものになっているといっても、決して過言ではない。

その経済発展を支えてきたのは、規模の大小にかかわらず、等しく企業経営者の並々ならぬ努力と英知のたまものに他ならない。

企業経営者は、経営資源であるヒト、モノ、カネなどを統括し、個人、又は法人組織のもとに、それらの価値を増殖させ多くの製品やサービスを社会に提供し続けてきたのである。

しかし、企業も生物たる人間に類似して、まさに環境への適応なくしてはその存在が許されないものであることは、何人も否定しえないであろう。

近年の企業をとりまく環境の変化は、まことに著しいものがあり、その変化は今後さらに加速度的になる傾向がみられるが、企業もその環境変化に十分適応していくことがその存続のカギとなる。

現在、企業にとって最も関心のある問題は「ヒト」である。

「ヒト」は経営資源の基本的なものであるが、その「ヒト」の面において経営環境は、特に急速な変容を見せつつある。

すなわち、若年労働者の減少、高学歴化の進展による就労年の短縮化に対応して、女性労働者の活用、高年齢者の再雇用、外国人労働者の移入などへの人材確保戦略の展開が必要なのは言うまでもないが、同時に最も変化しているのは、人間の労働に対する考え方である。

従業員にとって、職場は収入を得る場であるが単に「収入」を得るためだけでなく、その職場での「働きがい」さらには人間の「生きがい」を見いだせるか、否かを考慮する場になろうとしているのである。

したがって、企業経営者はただ単に製品やサービスを提供するだけでなく、その提供の仕方、自分自身の経営理念、企業の社会的貢献、従業員に対する基本的姿勢などが問われ始めている。

これは、企業経営における「企業文化」の台頭ともいえるもので、企業経営者は今後この「企業文化」に深い関心を払っていく必要があると思われる。

1990年、米国の著名な社会学者であるアルビン・トフラーは著書「パワー・シフト」を出版し、世界的な現象の中で文化の重要性を明示している。

すなわち、人類が地球に出現して、これ迄「パワー」としていずれの個人、集団、国家においても、暴力、金力、知力という3つの力が存在しているが、歴史的には暴力(戦争、闘争)が最も重視され、その力のある者、国が支配していた。

しかし暴力は「金力」にシフト(移行)していき、現在に至っているが、今後は「金力」から

「知力」が個人、集団、国家にとって最も重要な力になっていくことを多くの事例をあげながら示唆しているのである。

「知力」はまさに「文化」であり、企業経営者にとっても、決して見逃せない言葉である。

このたび、滋賀経済同友会において、「企業と文化を考える委員会」が組織されたのは、時宜を得たことであり、その意義はまことに深いものがある。

この会において委員会メンバーは、まず地道な研鑽を続け「文化とは何か」を再三にわたり議論した。言う迄もなく、文化とはすぐに芸術、学問、宗教の範囲で考えがちであるが、メンバーは「文化」を「企業のかかわり合いで理解する」とし、これを踏まえて具体的な作業をしてアンケートを実施し、そのアンケート結果から望ましく健全な明日の企業経営に有益とみられるものを求めていく努力を重ねていったのである。

限られた回数と幾多の制約の中にもかかわらず、メンバーの努力の結晶として、ここに一冊の冊子にまとめることができたのは、アドバイザーとしてまことに感慨深いものを感じる次第である。

願わくば、この冊子が多くの企業経営者の今後の企業経営の参考の一助になればまことに幸甚である。

