

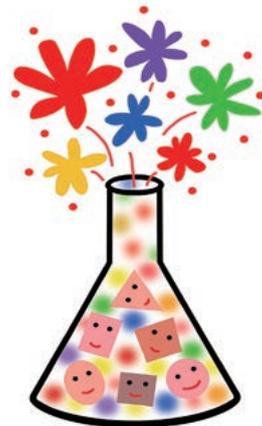


榑原 誠慈

NARAHARA Seiji

東洋紡取締役会長
関経連副会長

会社は「人」なり ～活性化の仕組みづくりを～



このたび関経連の副会長を拝命しました。皆さまどうぞよろしくお願いいたします。

引き続き委員長を務めつつ、担当副会長としてもかわることになった国土・広域基盤委員会では、首都圏から離れた関西の視点で日本の国土計画全体について考え、政府などにさまざまな提言を行っています。例えば、万が一首都圏で有事が発生すれば、関西はもとより各地方の中核都市が連携してサポートし、機能を補完する体制が必要となるでしょう。また、交通や物流網においても、東西をつなぐ東海道に何かあれば、日本海側を走る北陸新幹線などがその代替の役割を果たしていかなければなりません。このように、起こりうるさまざまな事態を想定し、国全体としての備えや仕組みの構築・整備の必要性を訴えています。

振り返れば、私は若いころから「会社とは高収益を上げ、成長させていけばそれでよいのか」という疑問を持っていました。古来、自分さえ儲ければそれでいいと考えるような商売人は周囲から良く思われません。会社も同じだと思います。ですから、「三方よし」という考え方や、この考えに基づいて、いま関経連が掲げているマルチステークホルダー主義、あるいは「CSV (Creating Shared Value: 共有価値の創造)」も、私がこうあるべきではないか、と思いついて描いていたものであり、「我が意を得たり」の感があります。

2014年に東洋紡の社長に就任した折には、「強い良い会社になろう」というメッセージを社員に発しました。第一に、会社を支えていただいている内外の人々にポジティブに報い続けること。第二に、こうした方々に「夢があり、実現できそうな会社」と思ってもらえること。第三に、社会の良き

一員である会社になること。具体的な施策でこれらをめざしましたが、すべて、突き詰めると「人」なんです。

幅広い視点を持って柔軟に考え、自ら行動する社員が増えれば、会社は良い方向に変わっていきます。同質化した人たちだけではなかなか変わりませんが、バックグラウンドや考え方の違う人が入ると一種の化学変化が起こり、組織・会社は活性化するものです。

そのような思いもあり、東洋紡では中途採用を積極的に行ってきました。実は私自身も31歳の時に中途入社しています。その数はさらに増えており、いまでは他の会社でキャリアを積んだ役員や社員が普通になっています。社長時代には同じ理由から女性の採用を大幅に増やしました。「新卒採用の約4割は女性とする」という方針を打ち出し、2016年の採用以降それを続けています。加えて、360度の対話が必要になる多面評価を導入するなど、人の意識を変える仕組みづくりに注力してきました。このように化学変化を促す土壌を整えてきたなかで育ってきた社員たちが今後どう成長し、どう会社を動かしていくのか——。一昨年、会長になり、会社のことをこれまでよりも客観的に俯瞰できる立場となったこともあり、いま、とても楽しみに見えています。

関西への想いということであれば、私は半世紀以上前から阪神タイガースのファンです。出身地である九州で、圧倒的な人気を誇っていたのは巨人でしたが、生来あまのじゃくなところがあり、それに抗する阪神タイガースに憧れていました。転職し、関西に住むことになり、堂々と応援できるようになったことをうれしく思ったものです。これからも愛する関西を盛り上げるために尽力していく所存です。(談)