

自らの存在意義を懸け、企業が社会変革を促す時

新型コロナウイルスは人々の間に「ソーシャルディスタンス（社会的距離）」という壁を作り出してしまった。それは社会の仕組みだけでなく、人々の価値観さえも大きく変えている。

牛歩のごとく進展することがなかったデジタルトランスフォーメーション（DX）や働き方改革は、テレワークや在宅ワークによってわずか2カ月ほどで社会に浸透した。DXはこの状況を乗り越えるための重要なファクターだと多くの人が実感し、それを活用した未来社会を思い描いたはずだ。

だが、マイナンバー制度の普及や利活用が進まなかったこと、そして企業のパンデミックに対する不十分な予測によりあらゆる対応が後手に回った。政府は院内感染を防ぐためにオンライン診療を全面解禁したが、これを一時的なものと考えているのは問題の本質を先送りしただけに過ぎない。起こり得る事態にもかかわらず、いまの現実を想定した社会整備を政府も企業もしていなかったことが一番の問題点なのだ。そして、社会のデジタル化が他国より格段に遅れていることも鮮明になった。

企業はそれぞれの先進的な視野で国や社会にデジタルな未来像を提示することができるはずだ。いくつもの企業が倒産や廃業に追い込まれるなど、その存在意義が問われている。我々は社会の課題に対し、自らの事業で解決に導くために存在しているということを示す時である。新型コロナウイルスの前に存在意義が問われているのは個人も同じだ。誰のために、何のためにデジタルテクノロジーを活用するのかわきりと理解し、新たな道を歩むしかソーシャルディスタンスという壁を乗り越えるすべはない。自然という冷酷な環境の中で、火という技術を使い生き延びた太古の人類のように。

アフターコロナの世界に元の日常はない。まず企業も個人も自らを変革することが急務だ。浮き彫りになった問題点は一つひとつ解決していけばよい。プライバシーの保護や格差を生み出さないための議論を重ねても、変化や新しい仕組みにアジャストできない人が必ず出てくる。だが、我々は他者を気遣ってマスクをするなど、身の回りの人を思いやるやさしさをすでに手に入れている。この本質を手放すことなく、日本モデルの理想社会を描くのだ。

CEOラウンドテーブル

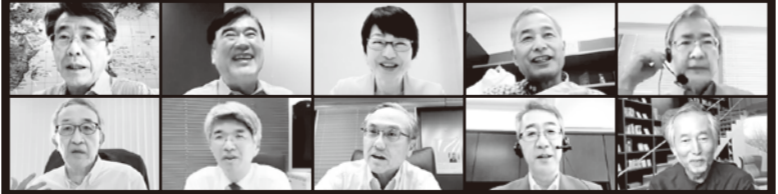
早稲田会議

主催：早稲田大学ビジネススクール

新型コロナウイルスによる急激な社会変化に対する緊急提言

長期化する新型コロナウイルスの感染問題は、社会の根幹を大きく揺るがしている。

「この難局に直面する日本の新たな姿を模索する議論を」という早稲田大学の呼びかけに応じ、日本を代表する17人の経営者が参加の意を示し、急遽自宅や会社のパソコンの前に着いた。この危機的な状況を企業や個人はどう乗り越えるべきか。テレビ会議で繰り広げられた議論の趣旨を緊急提言として発表する。



広告

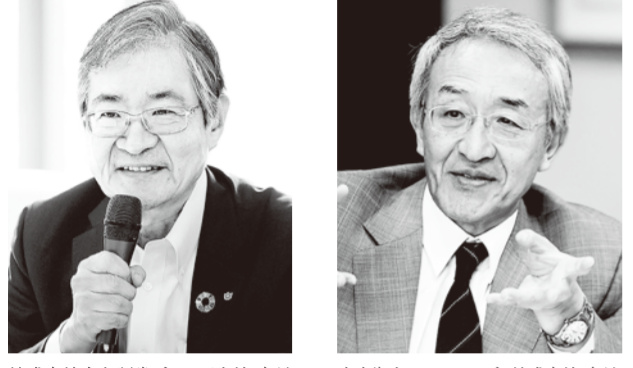
新たな社会に向け、組織と個人の絆をつなぎ直す



ANAホールディングス株式会社 社長 片野 真哉
株式会社エイチ・アイ・エス 会長兼社長 澤田 秀雄



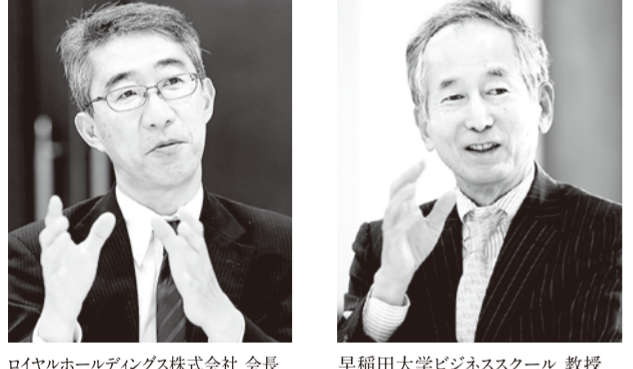
学校法人品川女子学院 理事長 漆 紫穂子
JSR株式会社 会長 小柴 満信



株式会社大和証券グループ本社 会長 日比野 隆司
東京海上ホールディングス株式会社 会長 永野 毅



株式会社みずほ銀行 頭取 藤原 弘治
株式会社三井住友フィナンシャルグループ 会長 國部 毅



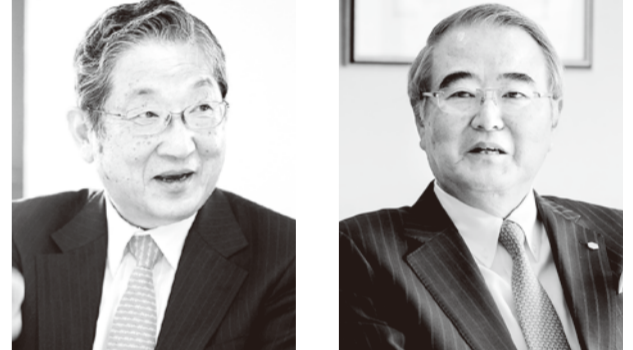
ロイヤルホールディングス株式会社 会長 菊地 唯夫
早稲田大学ビジネススクール 教授 内田 和成

これまで人類は災難や災害が降りかかるたび、人々の連帯でそれを克服し、元の日常を取り戻してきた。人を引き離そうとするコロナ危機に対しても、ソーシャルディスタンスを守りながら新たな連帯を試みているが、自然災害に立ち向かう際の一体感は生まれてこない。SNSで感染者への誹謗中傷があふれるなど、人々の間に溝が生まれている。我々はいま一度絆をつなぎ直す必要に迫られている。

新型コロナ禍はある潜在的な課題を顕在化させた。それは組織と個人の関係がパラダイムシフトすべき時期にあることだ。企業の使命は事業推進に適した人材を集めて新たな価値を創出することで、学校は定めた基準を満たす生徒を集めて教育する場だった。当たり前のこととして、企業や学校の論理で働き方やカリキュラムを決め、それに従うしかない個人は、与えられた役割や責任を果たすことで社会の一員であることの安心感を得てきた。しかし、先行き不透明な状況となり、多くの人がデジタルを介してのコミュニケーションに確かな存在意義を感じることができず、不安に押しつぶされそうになっている。

本来、働き方や学び方の選択は個人の裁量なのだ。働き方改革を企業がリードする社会に主体的なイノベーションなど起こりはない。個人は自ら望むスキルを磨いてライフスタイルに合った働き方を自らが決め、企業のニーズとマッチングさせるのが両者にとって幸せな姿ではないか。リモートワークやリモート授業という環境下でバラバラになった個人はいま、「なぜこの仕事を選んだのか」「なぜこの学校を選んだのか」と突き詰めて考え始めている。入社・入学したばかりの人々は不安も後押しする。企業はこうした個人とどう絆を結び直せばいいのか。その答えは各社の企業理念の中にあるはずだ。

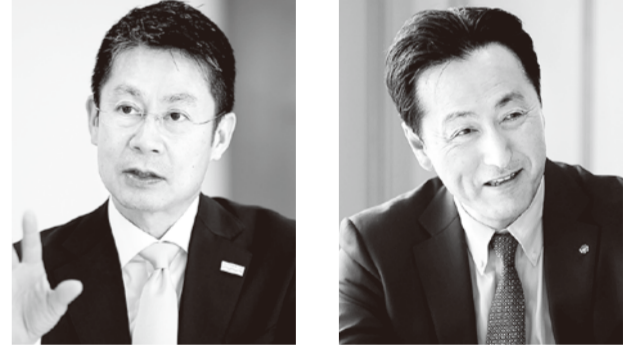
企業のリーダーは戦時下のような平時とは異次元の危機意識を持って、組織と個人の新たな絆をつなぎ直すために、あらゆる局面で判断と決断をしなければならない。忘れてはならないのはかける天秤の上には若者たちの未来が載っているということだ。人生の中でもっとも大切な時間をじっと我慢をして過ごしている彼らの未来をどう導くか、その責任は我々にある。



株式会社INCJ 会長 志賀 俊之
キッコーマン株式会社 社長CEO 堀切 功章



ケイアンドカンパニー株式会社 社長 高岡 浩三
第一生命ホールディングス株式会社 / 第一生命保険株式会社 会長 渡邊 光一郎



広島県知事 湯崎 英彦
ライオン株式会社 会長 濱 逸夫



日本交通株式会社 会長 川鍋 一郎
株式会社日本総合研究所 理事長 翁 百合



早稲田大学ビジネススクール 教授 入山 章栄
早稲田大学ビジネススクール 教授 菅野 寛