

GCグループ憲章

(作成日:2025年3月4日 / 最終更新日:2026年1月17日)

1. はじめに(Preface)

本憲章は、我々GCグループが大切にする理念や価値観を明文化し、組織全体で共有するために策定されたものです。ここに記載された内容が、日々の意思決定や行動の拠り所となります。単なる理念の表明に留まらず、各種制度や仕組みに落とし込み、グループ全体の統一的な運営の基盤となるものです。また、グループ各社が独自の理念を制定していくとしても、グループ全体として共通の理念/価値観のもとで意思決定を行うことで、一貫した方向性を持ち、より強固な組織運営を実現していきます。これにより、制度の背景や方針・理由を明確に説明できるようになります。当然、言葉では表しきれない大切なこともあります。言葉や概念の解釈にズレが生じることもあるでしょう。そのような場面においては、本憲章を基に対話を重ね、お互いの理解を深めていくことが重要です。本憲章が、GCグループの未来を築く礎となることを願い、ここに制定します。

2. GCグループの大切な考え方

われわれGCグループは、グループに参画する、または関係することで、人がより幸福に生きられる豊かな社会を創造することを目的とします。その目的を支える思想が、以下に述べる「文化と文明の統合」、そしてそれを実現するための大切な考え方が「コモンズ的思想」です。

文化と文明の統合

人類の歴史は「文化」と「文明」の両輪によって進んできました。文化は人間が安心して共に生きるための価値観や習慣を育み、文明は技術や制度によって社会を効率的に動かす仕組みを生み出しました。しかし現代社会では、文明の発展が文化を置き去りにし、分断や孤独を生み出すことが少なくありません。

GCグループは、文化と文明を統合する営みを続けることで、「人間らしい豊かさ」と「事業の発展」を両立させていきます。

文化的価値:心の豊かさ。お金や数値では測れないもの。

文明的価値:物質的な豊かさ。お金や数値で測れるもの。

両立をするためには、文化的価値を土台に置き、そこから文明的価値を生み出していくことが不可欠だと考えます。本当に大切なものは目に見えない価値の中にはあります。しかし、それは明文化や制度化の過程でこぼれ落ちていきやすいのです。だからこそ、文化的価値をまず共有し理解することで、その上に文明的価値を築くことが求められます。

コモンズ(共有財産)的思想

この「文化と文明の統合」を実現する鍵が「コモンズ」です。

コモンズとは、かつて村で人々が共同で所有・管理していた共有地や水源のことです。人々はそこか

ら必要な恵みを得ると同時に、次の世代により豊かなものを引き継いでいけるよう、維持・管理し、相互に支え合って生きてきました。

現代社会では「市場」や「国家」に依存するあまり、この「共有財産をみんなで守り、活かすために分かち合う」というコモンズ的な感覚が持ちづらくなっています。結果として、短期的利益や個別最適が優先され、社会や地球全体の持続可能性が損なわれつつあります。

私たちGCグループは、このかつてのコモンズ的思想に立ち返ります。組織や事業によって生み出された価値や学びを誰か一人が独占するのではなく、世の中に還元すること。それが私たちが大切にしている価値観「貢献のための成長」です。

個人の利益のためではなく、社会や未来により大きな貢献をするために自分を成長させる。つまり成長した自分自身を「共有財産」として世の中に提供しているとも言い換えられます。これがまさにコモンズ的な思想の実践です。

そして、社会に与えた価値は、より生きやすく幸せな未来という形で再び個人や組織に返ってきます。短期的な独占ではなく、長期的な循環を生み出すこと。これこそがコモンズ的思想の目的であり、持続可能な社会を築く鍵だと考えます。

3. グループ全体PAV(Purpose & Ambition & Values)

Purpose(存在意義)

社会の矛盾をあわせ含み、人がより幸福に生きられる豊かな社会を創造する

Ambition(大志)

幸せな組織づくりを土台に、収益・事業の発展を実現することで、世界のモデルになる

Values(価値観)

•成長と貢献

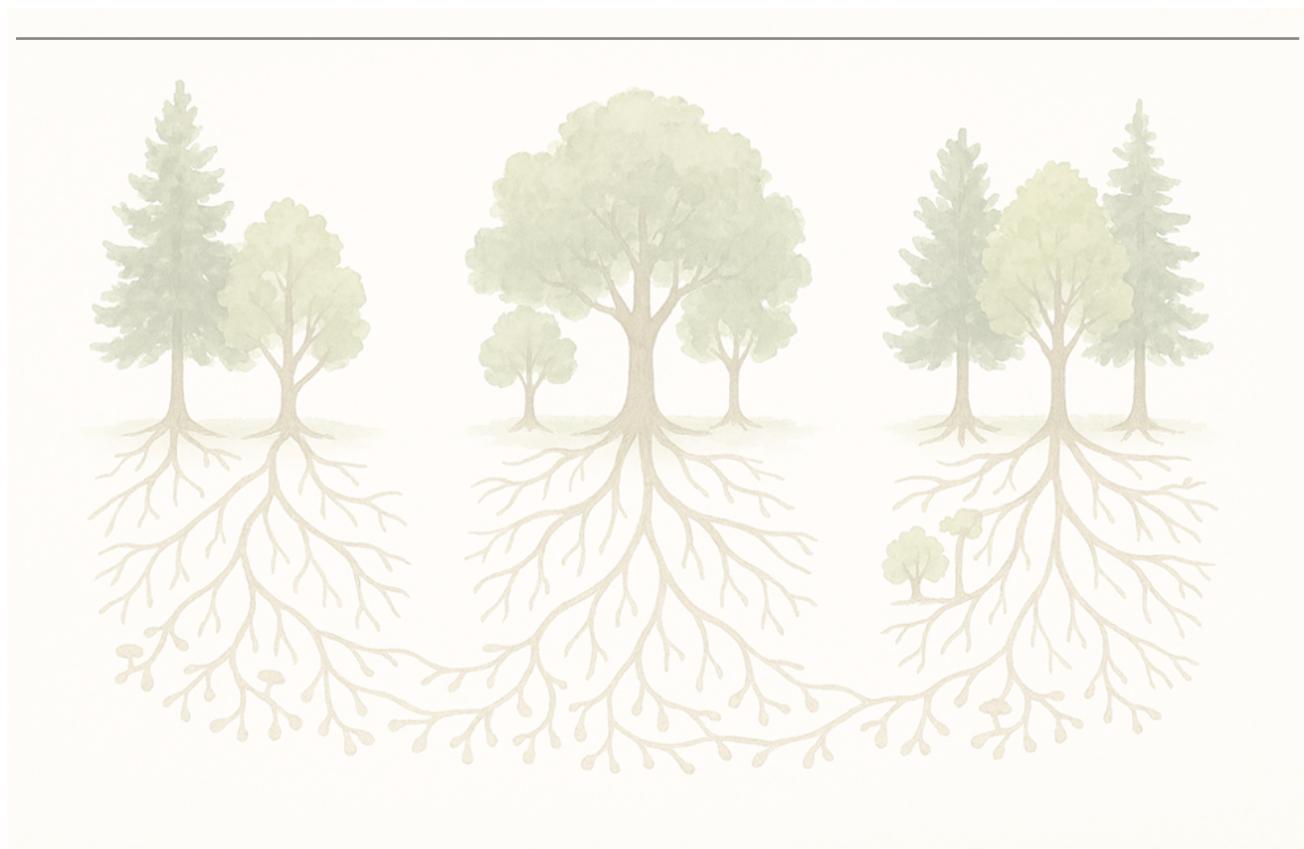
-私たちは、仕事を通じて多様な人々と出会い、その相互の関わりの中で、人生における多くの「陰陽」を体験します。その両極をあわせ含み、人間としての器を広げていくプロセスそのものが私たちの成長です。仲間と共に成長し、自らも幸せに生きることで、己の歓びと周囲の歓びが重なる部分を増やしていく。自らの人間的成長を、自分だけのものに留めず「この世界をより豊かにするための共有財産(コモンズ)」として還元していくこと。その循環が、世界に対する真の貢献に繋がると信じています。

•学び合い、高め合い、助け合い、愉しみながら

一人ひとりが持つ学びや能力、リソースは、誰かが独占するのではなく、組織全体の「共有財産(コモンズ)」です。お互いの違いを尊重し、学び合い、高め合い、そしてお互い様の精神で助け合う。このスタンスで生きることが、滞ることのない健やかな「循環」を生み出し、強固な組織運営の基盤となります。他者との比較や評価、失敗への「恐れ」から行動するのではなく、自らの内側から湧き上がる願いやワクワクといった「愛」をエネルギーの源泉(原動力)にすること。そうした「愛」を起点とすることで、困難な状況さえも愉しみながら、共に豊かな未来を創造していきます。

4. 社会の矛盾の一例 (Social Contradictions)

- 事業的魅力と人と組織の魅力
- 文明的価値と文化的価値
- 計画性と偶発性
- 主観と客観
- 自由と責任
- 目先の利益と持続的成長(短期と長期)
- 全体最適と個別最適



5. 意思決定のための問い合わせ(Decision-Making Questions)

意思決定をする際に、意識したい自分への問い合わせ。

下記に対しての正解はない。自分の中で答えられるようにしておくことが大切。

①自社/自分最適だけでなく、全体最適になっているか？

「天国と地獄」の寓話があります。地獄では、長い箸を持った人々が食べ物を取ることはできても、自分の口に運べず飢えています。一方、天国では同じ長い箸を使い、お互いに食べさせ合い、皆が満たされています。自分だけが得をしようとすると、結局全員が苦しむ。これは組織や社会においても同じです。昔の村を想像してみてください。大いなる自然に畏敬の念を持ち、お互いがコモンズ(共有財産)を丁寧に、責任を持って生きていたはずです。資本主義は、個の利益を追求する自由を尊重してきました。一方でコモンズは、全体が豊かになるように互いに支え合う仕組みです。GCグループが目指すのは、この二つの価値を対立させるのではなく、個の自由と全体のつながりを調和させることです。

②長期的合理性を検討した結果の最適化になっているか？

企業が永続するためには、自然界の長期的合理性をモデルに意思決定を行うことが重要です。自然界のシステムは、短期的な利益ではなく持続可能性と適応力を重視しています。例えば、生態系は個々の競争だけでなく、菌根菌ネットワークを始めとした共生関係により全体のバランスを維持しています。また、環境が変化しても、異なる種類や役割を持つ存在が多いほど、一部がダメになっても他のが補い合い、全体の安定が維持されます。さらに、アリのコロニーのように分散型の意思決定を取り入れることで、迅速な対応が可能になります。自然界が共存共栄しながら成長するように、企業もステークホルダーと共に創る姿勢が求められます。これらを踏まえ、経営は自然界の原則を活かした長期的合理性に基づく意思決定が大切だと考えます。

③文化的価値を土台とした、文明的価値となっているか？

文明的価値は一言で言えば、数値で測れるような価値のことです。合理性や効率性を重視し、生活を便利で快適にしてくれ、説得力があります。一方、文化的価値は心の豊かさや人間的なつながりを重視した、目に見えない価値です。時に非合理で非効率に感じられるが、人の心を豊かにし、共感や創造性を生み出します。ただ、定義することができないので、同じ事象でも人によって異なる捉え方を生みます。その異なった捉え方を受け入れ、対話で乗り越えた時、新たな価値が創造されます。合理性だけを追求するなら、いずれAIやロボットが経営を担う未来になるでしょう。しかしあえて曖昧さを残した「なんとなくこっちの方がGCらしいよね」という感覚が文化を生み、組織の独自性や人間らしさ、豊かさを支えるのです。

④その施策からどのようなエネルギーが生み出されるか？

資本主義の中で多くの人の行動理由に深く刷り込まれているのは「恐れ」です。競争に負ける恐れ、評価されない恐れ、失敗する恐れ。そうした恐れに基づく動機は、人を一時的に動かす力にはなりますが、長期的には消耗を生み、持続可能ではありません。しかし、人が幸せになるために必要なのは「愛」です。愛とは、誰かとの比較ではない、自分の内側から湧き上がる喜びやワクワク、深い願いや祈りに基づいて動くこと。良い施策は、人の創造性や善意を引き出し、場を活性化し、愛のエネルギーを広げます。一方、恐れから生まれた施策は、人を縛り、消耗させ、組織を停滞させます。私たちが目指すのは、この「恐れ」に囚われた世界から人々を解放し、「愛」を原動力に幸せへと導く組織体です。ただ成果を出すのではなく、どんなエネルギーが生まれるのかを大切にし、愛とワクワクが広がる施策を選び続けることで、より良い未来を創っていくのです。

6. グループ全体の大切にするスタンス

- 各社の情報はなるべく開示、共有し合う
- 経営の意思決定に迷った時は相談し合う
- グループ会社同士の共通のイベントや学びの場をつくる
- 必要に応じてグループ間の異動や、人やリソースの共有をする
- 文化的に大切なところは共通のルールとしていく

7. 未来への約束(Commitment & Evolution)

- 本憲章を定期的に見直し、時代の変化に適応させる。

改訂履歴

- 2025年3月4日：初版作成
- 2025年8月5日：バリュー項目の整理
- 2026年1月17日：構成の再編、表現の整理