



書評 上林憲雄・小松章編著『SDGs の経営学－経営問題の解決へ向けて－』千倉書房，2022年，312頁

二神，枝保

(Citation)

国民経済雑誌, 227(5):179-184

(Issue Date)

2023-09-10

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/0100483213>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/0100483213>



国民経済雑誌

THE
KOKUMIN-KEIZAI ZASSHI
(JOURNAL OF ECONOMICS & BUSINESS ADMINISTRATION)

上林憲雄・小松章編著
『SDGs の経営学－経営問題の解決へ向けて－』

二 神 枝 保

国民経済雑誌 第227巻 第5号 抜刷

2023年9月

神戸大学経済経営学会

書 評

上林憲雄・小松章編著

『SDGs の経営学－経営問題の解決へ向けて－』

千倉書房, 2022年, 312頁

二 神 枝 保^a

1 は じ め に

現在, SDGs の追究は, 世界的潮流となっている。SDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標) は, 2015年9月に開催された国連サミットで採決された国際目標である。それは, 17の目標と169の達成基準から構成されている。そこでは, 誰一人取り残さないことを誓っており, インクルーシブ (包摂的) な社会の実現を決意している (United Nations, 2015)。

こうした国際的な動向のなか, 本書は SDGs の概念が経営学の学問領域においてどのように位置づけられているのかを考察し, その視点から SDGs へ向けた日本企業の取り組みを分析・評価する意欲作である。

2 本 書 の 概 要

本書の概要について述べたい。本書は, 「基本視点」, 「企業統治」, 「事業活動」, 「組織管理」, 「社会の発展」の5部から構成されている。そして, 研究者と実務家の15名がそれぞれ専門的知見に基づいて, 以下の全15章と補章を執筆している。

第Ⅰ部 基本視点

第1章 経営学の学的展開と SDGs

第2章 日本的経営の源流と発展－SDGs に適合する日本的経営－

第3章 SDGs への道徳的接近

第Ⅱ部 企業統治

a 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院, futagami-shiho-hv@ynu.ac.jp

第4章 SDGsと企業家機能

第5章 コーポレート・ガバナンスと機関投資家の役割

第6章 日本企業における女性役員の登用と企業業績

第Ⅲ部 事業活動

第7章 事業活動の持続可能性－長寿企業の事業承継とイノベーション－

第8章 CSV 経営哲学の実践－企業の SDGs への取り組み事例－

第9章 研究成果の発信手段におけるグローバル格差

第Ⅳ部 組織管理

第10章 環境問題と人的資源管理

第11章 従業員のウェルビーイングに寄与する人的資源管理－健康経営とキャリア自律支援の観点から－

第12章 学習志向の促進・阻害要因－病院勤務の管理栄養士を対象とした質的研究－

第Ⅴ部 社会の発展

第13章 地方創生と SDGs

第14章 地域づくりの仕掛け人と人材育成－事例研究－

第15章 グローバル社会と SDGs の経営哲学

補章 経営問題第108委員会の歴史と総括

本書の第Ⅰ部では、SDGsの概念が経営学の学問領域やフレーム・ワークの中でどのように把握されるかの「基本視点」を考察している。第1章では、経営学の学的展開を論じたうえで、SDGsという今日的課題が経営学の学問領域においてどのように位置づけられるかを論じている。第2章では、日本の経営の源流と発展について論じており、SDGsの理念が、日本の経営の風土に適合することを指摘する。第3章では、科学技術と道德教育に言及しつつ、SDGsを理解するうえで、道德的接近が基本的な視点であると論じている。

本書の第Ⅱ部では、「企業統治」について検討している。第4章では、シュムペーターやガーズナーの企業家機能論を述べたうえで、SDGsを推進する際に、企業家機能が重要な視点となることを示唆する。第5章では、日米両国のコーポレート・ガバナンスと機関投資家の役割に焦点をあて、SDGs時代におけるコーポレート・ガバナンスの抜本的改革を主張する。第6章では、ジェンダー平等の観点から、日本企業における女性役員の積極的登用が企

業業績にプラスの効果を及ぼすことを示唆している。

本書の第Ⅲ部では、「事業活動」について考察している。第7章では、長寿企業の事業承継とイノベーションに焦点をあて、事業活動の持続可能性には伝統に根ざしたイノベーションが重要であることを論じている。第8章では、CSV（社会的共有価値の創造）経営哲学がどのように実践されているかを日本企業の経営者3名の事例に基づいて、明らかにしている。第9章では、研究成果の発信手段としての学会誌のオープンアクセス化がグローバル格差の是正に寄与していることを論じている。

本書の第Ⅳ部では、「組織管理」に焦点をあてている。第10章では、人的資源管理（HRM）諸制度が環境戦略に基づいて設計され、運用されるとき、従業員によって環境保護行動が促進され、組織環境パフォーマンスが高まり、結果として環境面で持続可能性が高まると示唆する。第11章では、従業員のウェルビーイングに寄与する人的資源管理の施策として、キャリア自律支援と健康経営について論じている。従業員がキャリア自律支援を実現し、健康経営と連携することによって、ウェルビーイングを高めると指摘している。第12章では、病院勤務の管理栄養士を対象とした実証分析に基づいて、人材の成長に欠かせない学習志向を促進・阻害する要因を質的に検討している。特に、組織や上司など他者からの支援や患者からの感謝や評価が学習志向を促進する一方で、それらが低いと学習志向を阻害することを明らかにしている。

本書の第Ⅴ部では、「社会の発展」について考察している。第13章では、2社の事例研究に基づいて、中小企業が地方創生に果たす役割に焦点をあて、地方創生のためにSDGsにはどんなことが必要であるかを論じている。第14章では、岩手県のNPO法人の事例研究に基づいて、地域づくりの仕掛け人と人材育成のあり方を論じている。地域づくりの仕掛け人には、クラスター内のグループに地域づくりの指針を示し、人材育成を支援すること、外部のネットワークを構築し、ゲートキーパー的役割を果たすことが必要であるという。第15章では、デンマークの経営哲学者レントルフの著書に基づいて、グローバル社会の発展とSDGsの経営哲学を考察している。

最後に、補章では経営問題第108委員会の歴史を俯瞰し、その活動の意義、日本企業への期待と経営システムのあり方を展望している。

3 本書の貢献と意義

本書の貢献と意義について論じたい。

ひとつめには、本書の概要でも述べたように、本書は経営学の多岐にわたる専門家たちによって、複眼的視点から纏められている大作である。15名の専門家たちが執筆していながら、本書の内容が体系的になっており、一貫性がみられているのは、ひとえに編集者の力量によ

るものだろう。また、本書の執筆陣が「日本学術振興会 産学協力研究委員会 経営問題第108委員会」のメンバーから構成されており、産学メンバーによる入念な議論を通じて、経営課題に向けた問題意識が共有されてきたことも推察できる。このように、15名の専門的知見によって、本書は重厚で奥深い内容となっている。その意味で、本書は、研究者にとっても、実務者にとっても、示唆に富む良書となっている。

2つめには、本書ではSDGsの概念が経営学の学問領域において、どのように定位できるのかを検討するために、経営学の学問系譜や対象領域、方法論について丁寧に論じている。そして、経営学の学的展開について内部管理的側面と環境対応的側面から熟考している。特に、経済性と社会性の関係をどのように捉えるかの論点についての編集者の洞察は鋭い。編集者が指摘するように、日本企業の経営は、SDGsと親和的であり、とりわけ経済性を阻害することなく、社会性を向上させる発想法はこれまでも存在してきたのであって、その精神を捨て去ることなく、SDGsへ向けた取り組みを前進させていかななくてはならないのである。このように、SDGsの今日の課題が経営学の学問領域においてどのように位置づけられるかについて、根源的に問いかけ、真正面から取り組んでいる点は、他の書にはみられない試みである。本書の貢献と意義も、こうした点にある。

3つめには、本書ではSDGsの実現に向けて道徳的接近が重要であることを強調している。SDGsを単なるキャンペーンとして終わらせるのではなく、その理念や価値観を真剣に探究することが求められている。これまで資本主義は、企業間格差と階級間格差の2つの経済格差という副産物をもたらした。現在、日本では新しい資本主義のあり方が模索され、成長と分配の好循環の実現をめざしている。こうしたなかで、人間はいかにあるべきかを考えさせる道徳教育こそが、人間性豊かな先進社会の実現にとって不可欠であるという本書の主張は、とても説得力がある。

4つめには、本書では日本企業の最大の課題とされているジェンダー平等やウェルビーイングについても考察している。日本のSDGs達成度は、2021年に世界165か国中第18位であるが、Sachsら(2021)によると、日本にとって、ジェンダー平等は解決すべき緊急の課題のひとつである。特に、国会議員に占める女性比率、男女賃金格差、家事・育児など無償労働時間の男女格差に重大な課題があると指摘されている。また、Global Gender Gap Report 2023(World Economic Forum, 2023)によれば、男女格差を測るグローバル・ジェンダー・ギャップ指数に関して、日本は0.647で、世界146か国中第125位である。特に、政治分野では0.057で第138位、経済分野では0.561で第123位であり、日本においてジェンダー平等が実現されていない(Futagami, 2010)。さらに、World Happiness Report 2023(Helliwell et al, 2023)の世界幸福度ランキングの結果をみると、日本の幸福度は世界137か国中第47位であり、G7の中では最下位となっている。特に、人生評価や主観的満足度が低いことも大きな

課題とされている。こうしたなかで、本書では日本企業において女性役員を積極的に登用することで、企業業績を高めることを実証的に分析している。パネルデータ分析によって、両者の因果関係を明らかにする今後の研究にも期待したい。本書では、従業員のウェルビーイングを高めるための健康経営とキャリア自律支援についても論じており、ウェルビーイングの観点からのこれからの人的資源管理の方向性にとって、大変参考になる。

4 これからの研究の発展に向けて

このように、学術界のみならず、実務界へも本書の貢献と意義は極めて大きい。企業の利益追求と人間社会の幸福はいかに統合できるのかという本書のテーマは、持続可能な経営(sustainable management)を実現するための壮大なテーマである。つまり、経済性と社会性の両立は、これからの持続可能な経営の論点である。

SDGsのキーワードのひとつの人間(people)に注目し、人的資源管理に焦点をあてると、日本企業には課題も残されている。周知のように、日本的経営は、終身雇用、年功序列、企業内組合の伝統的な雇用慣行によって特徴づけられる。特に終身雇用は、Abegglen (1958)が指摘するように、従業員が学校を卒業して直ちに入社し、社内の教育訓練を受け、定年までその企業に継続して雇用されることをさす。ただし、実際には、中途採用や中途退社も少なからず見受けられたので、終身雇用はやや誇張された表現ともいえるが、諸外国に比べて勤続年数が長く、定着率も高いので、長期雇用が行われているとはいえるだろう。終身雇用は、しかしながら、日本の大企業の男性の正規従業員にのみ当てはまるものであり、しかも、その雇用保障は非正規従業員の雇用の調整弁によって守られてきた。非正規従業員の大半は、女性たちであった(Futagami, 2010)。現在に至っても非正規の約7割が女性である(二神, 2020)。これまで日本企業は経済性を追求することで、働く人びとの格差を生み出してきたことも否めない。男性と女性、正規と非正規、若年者と高齢者、健常者と障がい者、日本人と外国人といった人びとの格差である。

SDGsの目標8では、包摂的で持続可能な経済成長およびすべての人びとの完全で生産的な雇用とディーセント・ワークを促進することをめざしている。ディーセント・ワーク(decent work)とは、ILO(International Labour Organization: 国際労働機関)が提唱する概念であり、働きがいのある人間らしい仕事である(Ghai, 2006; 二神, 2020)。また、SDGsの目標10は、各国内および各国間の不平等を是正することである。特に目標10-2では、年齢、性別、障がい、人種、民族、出自、宗教、経済的地位、その他の状況に関わりなく、すべての人びとのエンパワーメントと社会的・経済的・政治的な包摂を促進することをめざしている。このように、人びとがそのダイバーシティ(多様性)を認め合い、インクルージョン(包摂)されて共生・協働できる社会を作っていくことは、今日グローバルに共鳴されてい

る最優先課題となっている（二神，2020；Futagami and Kettunen, 2022）。

したがって、すべての多様な人びとが包摂され、ディーセント・ワークを促進し、活躍することによって、企業の利益追求と人間社会の幸福を統合し、持続可能な経営を実現することこそが、日本企業のこれからの課題であるだろう。

参 考 文 献

- Abegglen, J.C. (1958). *The Japanese factory: Aspects of its social organization*, Free Press. (占部都美 監訳『日本の経営』ダイヤモンド社, 1958年).
- Futagami, S. (2010). "Non-standard employment in Japan: Gender dimensions". International Institute for Labour Studies, International Labour Office, 200, pp. 1-21.
- Futagami, S. and Kettunen, E. (2022). "Employment and Human Resource Development of Disabled People in Japan and Finland: A Comparative Study from the Perspective of Diversity, Inclusion, and Decent Work". In Bernadette Andreosso-O'Callaghan et al. (Eds.) *Sustainable Development in Asia*. pp. 31-53, Springer.
- Ghai, D. (2006). *Decent work: Objectives and strategies*. International Labour Office (ILO).
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J.-E., Aknin, L. B., and Wang, S. (Eds.). (2023). *World Happiness Report 2023*. New York: Sustainable Development Solutions Network.
- Sachs, J. D., Kroll, C., Lafortune, G., Fuller, G., Woelm, F. (2021). *Sustainable Development Report 2021: The Decade of Action for the Sustainable Development Goals*. Cambridge University Press.
- United Nations (2015). "Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development".
- World Economic Forum (2023). "Global Gender Gap Report 2023".
- 二神枝保 (2020).『雇用・人材開発の日欧比較：ダイバーシティ&インクルージョンの視点からの分析』中央経済社.