



道経 一体経営論とSDGs

— 人づくりの公設機関としての企業

社会科学研究室 客員研究員

大塚 祐一 おおつか ゆういち

二〇一五年九月の国連総会で採択されたSDGsエスディージーズ（持続可能な開発目標）は、世界の共有言語となりつつあります。「誰ひとり取り残さない」という理念のもと、各国政府はもとより、企業、市民団体、教育機関など多様なプレイヤーが、目標達成期限の二〇三〇年に向けて取り組みを加速させています。

SDGsに対する企業の取り組みを見ると、大企業と中小企業の間には温度差があるのが現状です。経済産業省の二〇一八年の調査によれば、「SDGsは大企業が取り組むべきものであり、自社には関係ない」と回答する中小企業の経営者が多いことが分かりました。

この結果に対し、一方では納得できる部分があります。その理由は「SDGsを新たな収益源として捉えよ」といった風潮が強まりつつあるためです。中小企業の経営者が

らすれば「儲けに結び付けるのは難しいからSDGsはまた今度」と考えたくもなってしまう。SDGsに取り組むことで結果的に利益が上がるのであれば喜ばしいことです。が、初めから利益獲得を目的にSDGsを捉えてしまえば「儲けられなければ取り組む必要なし」とも言えてしまうのです。

しかし、企業がSDGsに取り組むことの意義・意味は、経済的価値の獲得に限定されるものではないと考えています。この点に関し、私は「道経 一体経営論」が有益な示唆を与えてくれると思っています。「道経 一体経営論」では「国家・社会に有為な人材を輩出する人づくりの公設機関となること」を企業の究極の目的に据えています。SDGsに貢献することは、まさに現代社会が必要とする有為な人材をつくる実践として捉えることができるからです。

SDGsは、今や小学校の教科書にも載っているテーマです。人づくりの公設機関としての企業には、SDGsへの貢献を通じて経済的価値を創出することだけでなく、持続可能な社会の実現を担う人材を輩出することも、また求められるということです。

このように考えてみますと、SDGsへの取り組みは必ずしも大企業だけが取り組むべきものではないことが分かります。また、その取り組み内容も「派手なもの」「大がかりなもの」でなくてもよいことが分かります。

まずは、世界の共通言語となっているSDGsについて、社内で語り合う機会を設けるだけでもよいと思います。小さな取り組みが、社会をより善いものへと変えていくこととする個々の従業員の品性の向上に繋がる可能性があるからです。

