

■週刊エコノミスト 85周年編集企画「CSR」⇒第10回（2008年12月16日号）・

（シリーズタイトル）CSRを考える ⑩ 個人の善と社会の善

社会デザインという営みが目指すもの

北山晴一（立教大学大学院 21世紀社会デザイン研究科委員長）

CSRで見落とされがちな視点が「雇用」である。個人の善が社会の善に結びつくことが社会デザインだとすると、働き甲斐のある雇用への取り組みが欠かせない。

社会デザインとは、何か。私が所属する立教大学大学院 21世紀社会デザイン研究科や、福原義春氏（資生堂名誉会長）とともに立ち上げた「21世紀社会デザイン研究学会」では、その目的を「人権意識に裏付けられた真に共生的な社会の実現すること」と唱っている。そのうえで、各人、各集団、各社会が、それぞれの時間的、空間的条件のなかで、自立的、内発的に、社会をいかによりよきものに変えていくかを考える、それが社会デザインという営みであるとしている。

つまり、社会デザインは、学問であると同時に、社会的実践でもある。そして、実践にあたっての指針として3つのキーワード、「ネットワーク」「民間非営利」「危機管理」を掲げている。

中間組織の弱体化

なぜ、ネットワークなのかといえば、多くの識者が指摘するように、これまで世界を律してきたピラミッド型社会組織が通用しなくなり、世界がフラット化し断片化してしまった。これでは社会の維持は不可能であり、そこで発見されたのが、各人の尊厳と自立性を担保にしつつ、それぞれのもつ知恵と、知識、技術をつないでゆくネットワークの力なのである。

社会デザインの掲げる目的は、単純明快である。それは、個人のQOL（クオリティ・オブ・ライフ）をいかに社会のQOLにつなげていくか。言い換えれば、あなたの善が私の善に重なり、それらが社会の善として組織化される、そういう道筋を探り当てることである。具体的には、自分の幸せや快適の追求が、より社会構造的な問題、たとえば世界の貧困とか社会的排除、仕事の仕方、ジェンダー（文化的社会的性差）、地域の活性化などの

問題解決と、なんとかつながっていく道筋を探っていくことだ。

しかし、現実問題として個人の具体的な生活体験と、社会という大きな構造体の間を直接に結びつけることはとても難しい。社会デザイン研究が中間組織の重要性に注目する理由も、そこにある。とはいえ、町内会のような従来型の中間組織をそのまま復活させようとしてもたぶん無理だろう。21世紀社会においては、個人と社会をつなぐ新しい中間組織を構想する必要がある、そこで浮かび上がってきたのが、NGOやNPO、ボランティアなどの民間非営利組織を結び目とし、企業も含めたネットワーク型の新しい中間組織の存在なのである。

さらに、もうひとつ加えれば、20世紀から21世紀への世紀の変わり目にあたって、近代文明社会が築きあげ、それなりに有効性を発揮してきた社会規範が、ついに崩壊しはじめたのではないかという危機意識が広まった。その意識は、家族や近隣のレベルでも、地球規模のレベルでも共有されているのではないかと思われる。これが、危機管理をキーワードのひとつとした理由である。

CSRと雇用

社会デザインから見たCSR（企業の社会的責任）とは、企業にとっての善が社会にとっての善に結びつくようなプロセス、通路を見つけることであり、その営みであると言えるだろう。

日本でCSRの重要性が注目されるようになってから、もうだいぶ経つが、CSRは何の役に立つのか、CSRなんて夢物語だ、まずは本業をちゃんとやるのが先決だ、という声がいまだに聞かれる。CSRとは、何か。それは文字通り「企業が社会的責任を果たすこと」である。CSRは何か特別なことをせよ、という意味ではない。

一言でいえば、社会のなかで企業が「まっとうな」商売のやり方をすればいいのである。コンプライアンス（法令遵守）なんて言葉を使わなくても、まっとうな利益を追求する。ステークホルダー（利害関係者）は企業の外だけでなく、企業のなかにも存在する。社員にとってもまっとうだと思われる仕方で、企業活動をするということ。逆に言えば、企業がまっとうな商売をしないのでは、その企業だけではなく、企業を含むその社会全体にとっても将来性がないのだと考えるべきだろう。企業にとっての善が社会にとっての善に結びつくような、そういうやりかたで商売をやって欲しいというのが、CSRの本意であると思う。

日本ではCSRというと、すぐに環境だとか、社会貢献、それに最近、少し加わってきた人権がイメージされる。自分たちの会社がどれだけエコなことをやっているか、不当な搾取に基づいたやり方で製品を作っていないか、そして本業以外にどれくらい積極的にフィランソフィー（社会貢献）やメセナ（文化支援）活動に力を入れているか、などがCSR報告書の大半を占める企業が多い。だが、社会デザインの理念からすると、もう1つの大きなテーマ、「雇用」が見落とされがちである。

少子化の本当の理由

ヨーロッパでは、雇用や社員の働き方・働かせ方こそが、人権や環境と並んで、あるいはそれ以上に重要だと考えられている。

日本の場合、働き方において、個人の幸福と社会の幸福をどう結びつけるか、個人のQOLに対して企業がどのように取り組めるか、個人のQOLと社会のQOLと結びついていくことに何ができるか、という点はほとんど無視されている。制度や規則ではなく実態として、まっとうな社会生活が営めないような働き方というのは、まっとうな企業のあり方ではないはずである。

日本でも大企業の一部では、ワークライフバランス（仕事と家庭の両立）が語られ始めている。しかし、大半は自社はもちろん、取引先が年中無休の業種や部署もあったりするので、法令で決められた休みもとれなければ、日曜出勤の代休だつてとれずに溜まるいっぽう、というのが現状だろう。こんな働き方をしている社会では、子供は産めないし育てられもしない。まして、地域活動への参加などできるわけがない。少子化は当然の結果であり、CSRが他人事のように見える理由ではないだろうか。

この点で、さわやか福祉財団の堀田力氏が進めている「人間力再生プロジェクト」は、具体的な取り組みとして注目されている。これは、実際にはなかなか取ることが難しい、年次有給休暇や育児休暇等をもっと積極的に取るようにしていくことが、企業の人材育成や組織の活性化にも結びつくことを提唱するものである。まさに、個人の善と社会の善を結びつける取り組みであろう。

百年に一度とも言われる経済不安を巡る言説のなかで、大恐慌時と違って国際協調体制の存在が言われているが、当時に比べれば、家族親族や地域社会といった中間組織が弱体化してきている。雇用のいっそうの不安定化が、致命的な社会崩壊を生む危険性をはらんでいる。社会デザインから見た時に、雇用こそはCSRが取り組むべき緊急の課題であり、重要なテーマの1つなのである。