

は し が き

2005年4月25日、尼崎で起きたJR宝塚線脱線事故は、思いもよらない多くの死傷者（死者106名、負傷者562名）を一瞬のうちに創り出した。その被害家族の人達により、2021年4月に『組織罰はなぜ必要か―事故のない安心・安全を創るために―』（組織罰を実現する会編、現代人文社）が刊行された。これは、2012年の神戸地方裁判所での経営者達の無罪判決を受けての問題提起である。この無罪判決は、経営者達には事故が起きる「予見可能性」がなかったことがその事由とされている。それは、現在の法律制度下においては、経営者達は現場の現実的な業務から「距離」があるが故に「予見可能性」を認めることは著しく困難である、ということであろう。それに対する上記の問題提起は、その判断は「個人責任」を前提としているが故の限界であり、それを克服するには「組織責任」をも前提に組み込む「改革」が必要である、との趣旨が織り込まれていると推察される。

思うに、多くの場合、法律の意味や効果が生成するには倫理的、道徳的価値観がその土壌として機能している、と捉えることが可能であろう。そうであるならば、「組織責任の法的不在」は、倫理、道徳の主体として「個人」が指定され、「組織」にはその席が用意されていなかった状況の反映ではなからうか。「個人のみならず、組織の責任も考える」ことが人々の間に浸透するならば、すなわちそれが社会的インフラストラクチャーとして機能するならば、「組織責任の法的不在」は解消される可能性が高くなるのではなからうか。しかしながら、現実的にそのような可能性への機運が見えない場合は、逆に「組織罰」の法的可能性が先の社会的インフラストラクチャー形成の契機となるのかもしれない。JR宝塚線脱線事故等のいくつかの裁判の無情な結果に鑑み、この方向性に一つの「希望」を見出し、結成されたのが「組織罰を実現する会」ではなかったか、と推察し得る。

筆者としては、上述の社会的インフラストラクチャーを、ライシュワース・M・キダー（Rushworth M. Kidder）に倣い、「社会の倫理的フィットネス」

と呼びたい。それは、個人のみならず、組織も倫理主体として社会的に応答可能性を拓く存在であることへの社会の多くの人々の期待があり、かつそのことに関して自由な対話がなされ、それを通して期待の具現化へのプロセスが漸進的に整えられつつある社会的な情勢、といい得るのではなからうか。「社会の倫理的フィットネス」は、社会を構成する人々やそれらの生活を支援する為に制度的に形成された専門組織が倫理的な意思決定を行使する上での、必要条件である。しかしながら、かかる倫理的な意思決定の実現化には、さらに十分条件としての意思決定主体の主体的能力を必要とする。それは、おそらく、「組織罰を実現する会」の射程内にあろう。

筆者は、これまで桃山学院大学経営学部で担当した「組織倫理論」のシラバスに、〈個人のみならず、組織の責任も考えよう〉というキャッチコピーを(2016年度より経営学部の合意事項として)付け、以下のような講義計画を構想してきた。

現代社会は、組織社会と言われている。人々は、大小を問わず多くの複数の組織との関連のなかで生きている。そこでは、組織、例えば企業や政府、行政及び学校など、とりわけ企業に注目しなければならないが、強力なパワーを持つ。それは、組織がその構成員や関係者に遵守を期待する、「固有のルールや倫理的価値」を創り出すことに由来する。それは、一方では個人ではなし得ない大きなプラスを、他方では公害等に見られるようなマイナスももたらした。この状況にあって、人々は、プラスとマイナスの効果に自覚的であればあるほど、自己の組織への関わりに関してジレンマに陥る。逆に、それらに対して無自覚であれば、「良心的な人々が組織の一員として活動する場合、なぜあれほど非倫理的になれるのか」という問題状況をもたらす。いずれにせよ、これらは克服していかねばならぬ、重い課題である。

かかる課題への挑戦は、まず、組織が持つプラスとマイナス効果を事実として認識しなければならない。その上で、組織「固有のルールや倫理的価値」とそれに関わる人々の「良心」との折り合いを、個人の問題というより、むしろ「組織の責任」の問題として受け止め、その問題への応答可能性を拓く諸条件を探求していくことが、必要となる。「組織の責任」を語ることは、組織を倫理主体として捉えることでもある。倫理的な生活を生きようとする人々の能力は、その「組織の倫理」に深く影響されている。この「能力」を拓く「組織の倫理」はいか

にして可能か。本講義の中心的な論点は、ここにある。それは、講義計画の第三部で展開される。その前に、第一部で、「問題の背景」として「現代社会と組織」に関して学ぶ。そして、第二部において、現代社会における組織社会を代表する企業という組織についての倫理的考察と実践についての特徴と問題点を取り上げ、第三部への橋渡しにしたいと思っている。(2021 年度シラバス)

本書は、主として、この講義内容を基に、新たな議論展開をも含め再編成したものである。私が担当して来た「組織倫理論」は、もともと「組織倫理学」であった。それは、1996 年度に経営学部の新規科目として設置された。1990 年代の前半、「大学設置基準の大綱化」(1991 年)、「桃山学院大学の建学の精神への回帰」、そして「村田晴夫教授(現在名誉教授)の組織倫理学構想の取り組み」の三つの要因が別々に、ほぼ同時に進行しており、組織倫理学の設置は、それらを合成した結果である。第一の要因は、各大学の「建学精神」を拠り所とする自主的な教育研究の改革を促す契機となった。第二のそれは、1986 年からの教職員のボランティアも含めた University Identity 活動から 1990 年のチャペル建設によって醸成された。第三の要因として挙げた村田晴夫教授は、経営学研究科設置の為経営管理論研究の担当者として 1992 年に招聘されていた。1990 年代の前半に、桃山学院大学の「建学の精神」に基づいたカリキュラム改革等の議論が全学的に活発化した。この議論の中で、焦点化されたのは、学則第 1 章総則第 1 条「キリスト教精神に基づいて人格を陶冶し、豊かな教養を体得させ、深い専門学術を研究、教授することにより、世界の市民として広く国際的に活躍しうる人材を養成し、国際社会、世界文化の発展に寄与することを目的とする」の中の「世界の市民」である。1992 年度に建学の精神に基づく科目として「世界市民科目」の必要性が提起され、その後 10 年という時を費やしたが、2002 年度に全学の必修科目として「世界市民」(2 単位)が創設された。経営学部においては、そのことを予想し、その先駆けとして、いわば「組織社会における『世界の市民』のための新しい教養科目」の意を含め、組織倫理学を新たに設置した。

1990 年から誰よりもいち早く組織倫理学を構想していた村田晴夫教授が、最初の担当者であった。しかしながら、村田教授が 2000 年 4 月から学長に就任したこともあり、筆者がその後担当して来た。組織倫理学は、2015 年度よ

り、セメスター制を徹底させる為の施策としての「4 単位科目の 2 単位化」に伴い、「組織倫理論」と「企業倫理論」に分割した。前者は理論的側面に特化し、後者はケース・メソッド等を取り入れ、より実践的な側面を強調した。筆者は、2020 年 3 月に停年退職し、2021 年度末までこの二科目を、また 2022 年度よりこれらの科目が統合された「経営倫理論」を非常勤講師として担当している。

「組織倫理学」から「組織倫理論」への科目名の変更に伴い、「企業が事業を経営する出来事」を対象とする経営学の地平に立ち、その哲学的、倫理的な考察に焦点を当てることにした。さらに、その考察の対象を「組織倫理」に絞り込み、その問題性と可能性を浮き彫りにすることによって、新しい経営の解釈と実践枠組みの地平を拓くことを試み、「組織倫理論」の内容を構成して来た。それは、「組織倫理」の考究を媒介に、「企業経営」（資本結合体である企業の立場から「資本」に重心を置く経営）から「事業経営」（人間生活におけるニーズへの応答である「事業」に重心を置く経営：経営の立場）への転回を展望する内容になっている。後者の「経営の在り方」は、近年では CSR（Corporate Social Responsibility）経営、より最近では SDGs（Sustainable Development Goals）経営に対応している。ただし、筆者は、本書でこの新しい経営の在り方を「SDGs 等を文脈とした CSR 経営」と主張している。言うまでもなく、SDGs（持続可能な開発目標）は Sustainability（持続可能性）の理念と関連している。さらに、その Sustainability の考え方と理念的目標を表現した概念が、Triple Bottom Line（達成すべき重要な三重の価値；経済的価値、環境的価値、社会的価値）である。SDGs は、その具体的行動目標群である、と考えることができる。このような関連性の下に、それらの概念と考え方がグローバルに人々の中に持続的に浸透するならば、前述した「社会の倫理的フィットネス」の現実化に向かうであろう、と私は考えている。「SDGs 等を文脈とした CSR 経営」とは、この「社会の倫理的フィットネス」の下での組織の主体的能力の活性化という（会社の社会的応答可能性を拓く）経営である。

本書は、先に記したように、このほぼ 20 年間の「組織倫理論」講義の再編成であり、新設の「経営倫理論」の 21 世紀的展望を試みたものである。序論

において、現代社会の倫理的問題状況と「企業経営」の課題を明らかにし、本論を第1部「組織倫理を語る視界と視座」、第2部「組織倫理を語る理論的基盤」、第3部「CSR経営への戦略的要因としての組織倫理」の3部構成で展開し、結論において「組織の道徳的創造性を核としたCSR経営と未来社会への展望」を語った。

第1部「組織倫理を語る視界と視座」の第1章は、「人間生活と社会の生成と発展」である。人間の協働的存在性から人間生活を照射することにより、人間の根源的な生活世界である「ソーシャルな実存領域」と制度的な役割分担社会である「ソシエタールな構造領域」という「二つの社会」の補完関係を可視化し、そこから「組織社会の根本問題」を見渡すことが、第1部の基本的な目的である。「組織の根本問題」は、「ソシエタールな構造領域」と「ソーシャルな実存領域」の補完関係における前者の優先性と前者に位置する各種専門組織体における「組織対個人の対立・矛盾の問題」に焦点化した。前者の問題性の縮図が後者の問題である。「組織の根本問題」は、基本的には、「ソシエタールな構造領域」の優位性を背景とした「組織の論理の倫理化」にあり、その「倫理化」はいわゆる「責任」を巡る問題に収斂する。この現実を前に、筆者は、改めて「責任」概念の再吟味から再構築の必要性を強く感じた。‘responsibility’を「応答可能性」として、より普遍的、一般的な包括概念として捉え直すこの試みは、人間であれ組織体であれ、行為主体的存在は、それぞれの「応答可能性を拓く」存在である、という行為主体的立場ないし行為主体的視座を浮き彫りにすることになった。そして、その試みはさらに、かかる立場、視座から‘responsibility’の内実である、あるいは応答可能性の拓き方に密接に関連する「倫理と道徳」を照射することへと、向かった。それらは、第1部のいま一つの基本的目的である「組織倫理を語る視座」を明示化することへの営みである。

第2部は、第1部の「組織倫理を語る視界と視座」から第3部の「CSR経営への戦略的要因としての組織倫理」の展開を媒介する「理論的基盤」への取り組みである。そこでは、四つの理論的基盤を取り上げた。その一つは、主要な倫理学説と「企業が事業を経営する出来事」を巡る倫理的問題を解釈する為の基本的な枠組みの概観である。第二の理論的基盤として、「企業が事業を経

営する出来事」を対象とする経営学の地平を山本安次郎の所説に依拠しつつ展開した。そして、チェスター・I・バーナード（Chester I. Barnard）の所説を基にした「協働の創造への経営、つまり組織と管理の働き」に関する理論的探究が、第3の理論的基盤である。さらに、最後にCSRの体系的解釈枠組みを提示し、第4の「組織倫理を語る理論的基盤」とした。

第3部は、組織の道徳的創造性を媒介とした組織倫理の確立と深化の漸進的、持続的プロセスに関する組織倫理的枠組みを提示し、CSR経営の戦略的要因として組織道徳の創造と組織倫理を位置づけることを提言した。

本書は、序論、結論を含め、14篇構成である。それらは、これまで既に刊行されている関連する拙稿を基に本書の意図と体系に合わせ、再構成し、修正、加筆を施したものである。したがって、既発表の拙稿をそのままここに再録してはいない。本書の14篇とこれまで刊行した（関連が強い）拙稿の対応関係を以下に示しておこう。

序 論 現代社会の倫理的問題状況と「企業経営」の課題

「企業を取り巻く環境問題とガバナンス」『社会と倫理』（南山大学社会倫理研究所）第23号、2009年11月。

「現代社会の位相と倫理的問題状況 — 組織倫理学構想への序論 —」『経済経営論集』（桃山学院大学）第53巻第4号、2012年3月。

第1章 人間生活と社会の生成と発展

「1-2 組織とは何か — バーナードの協働体系論を中心に —（第1章 学校経営を哲学するために）」、伊藤潔志編『哲学する学校経営』教育情報出版社、2019年。

「『生きること』とその意味の探究への一省察 — ヴァルネラビリティとサブシディアリティ概念を媒介に —」『キリスト教論集』（桃山学院大学）第49号、2014年3月。

「現代社会の問題状況と高等教育改革への洞察 — 『世界への愛』とプロセス哲学を視座として —」『総合研究所紀要』（桃山学院大学）第40巻第3号、2015年3月。

第2章 組織の論理と組織における責任の問題

— 組織の論理の倫理化とその内省化 —

「Business Ethics と Organizational Ethics — C. I. Barnard の “The Nature of Executive Responsibility” 論再考 —」『経済系』（関東学院大学）第194集、1998年1月。

「責任経営の視座と組織倫理学 — 経営学の可能性を探る —」『社会と倫理』（南山大学社会倫理研究所）第21号、2007年6月。

第3章 責任概念の再吟味と再構築

— 行為主体の特性と意味を考える基礎として —

「『責任経営の学』としての経営学への視座 — 経営学の組織倫理学的転回 —」『環太平洋圏経営研究』（桃山学院大学）第10号、2009年2月。

第4章 道徳と倫理概念の区別と関連

— 組織社会における倫理・道徳問題状況を解釈する為の試論 —

「企業倫理とCSR」（第9章）、亀田速穂・高橋敏朗・下崎千代子編著『環境変動と企業変革 — その理論と実践 —』白桃書房、2009年。

「現代社会と倫理的問題状況を解釈する為の試論 — 倫理・道徳概念の再吟味を通して —」『キリスト教論集』（桃山学院大学）第55号、2020年3月。

第5章 倫理学と現代社会を代表する企業を巡る倫理的課題

「企業倫理とCSR」（第9章）、亀田速穂・高橋敏朗・下崎千代子編著『環境変動と企業変革 — その理論と実践 —』白桃書房、2009年。

「『責任経営の学』としての経営学への視座 — 経営学の組織倫理学的転回 —」『環太平洋圏経営研究』（桃山学院大学）第10号、2009年2月。

第6章 「企業が事業を経営する出来事」に関する経営学的概念構成と課題

— 山本安次郎の所説を媒介に —

「山本安次郎 — 本格的な経営学の探究 —」（第一編第三章）、経営学史学会監修、片岡信之編著『日本の経営学説Ⅱ』文眞堂、2013年。

「『責任経営の学』としての経営学への視座 — 経営学の組織倫理学的転回 —」『環太平洋圏経営研究』（桃山学院大学）第10号、2009年2月。

第7章 協働の創造への経営（組織と管理）の働きに関する理論的探究

— チェスター・I・バーナードの所説に基づいて —

「1-2 組織とは何か — バーナードの協働体系論を中心に — （第1章 学校経営を哲学するために）」、伊藤潔志編『哲学する学校経営』教育情報出版社、2019年。

第8章 「企業の社会的責任」（Corporate Social Responsibility; CSR）論再訪とCSRの体系的解釈枠組み

「『内省的近代化』を文脈とするCSR解釈の試み — CSRの可能性を展望する —」『総合研究所紀要』（桃山学院大学）第37巻第3号、2012年3月。

第9章 経営者の道徳的創造性と組織倫理

— 個人としての応答可能性の拓きへの焦点化 —

第10章 組織倫理と組織道徳創造のダイナミズム

— 応答可能性の動態的組織化への焦点化 —

第11章 Sustainability、Triple Bottom Line、そしてSDGsを文脈とする組織倫理の現実化とCSR経営

「Business EthicsとOrganizational Ethics — C. I. Barnardの“The Nature of Executive Responsibility”論再考 —」『経済系（関東学院大学）』第194集、1998年1月。

「『責任経営の学』としての経営学への視座 — 経営学の組織倫理学的転回 —」『環太平洋圏経営研究』（桃山学院大学）第10号、2009年2月。

「組織倫理とCSR経営への戦略的要因」『経済経営論集』（桃山学院大学）第62巻第4号、2021年3月。

第12章 組織倫理の構成内容と議論の射程

「組織倫理と技術倫理 — 現代社会の特性との関連においてそれらの意味と重要性を考える —」『技術倫理と社会』（社団法人日本技術士会中部支部ETの会（現在中部支部倫理委員会）第5号、2010年4月。

「事業経営の本質と科学技術連関 — 事業経営としてのCSRの可能性の探究 —」『社会と倫理』（南山大学社会倫理研究所）第25号（創設30周年記念号）、2011年12月。

「組織倫理の構成内容とその議論の射程」『経済経営論集』（桃山学院大学）第63巻第4号、2022年2月。

結 論 — 組織の道徳的創造性を核とした CSR 経営と未来社会への展望 —

“Environment-oriented Management and Philosophical, Ethical Innovation”『経済経営論集』（桃山学院大学経済経営学会）第40巻第2・3号、1999年、3月。

「企業と環境」（第4部「企業の社会的責任を問う」の13）、佐々木恒男編著『現代経営学の基本問題』文眞堂、1999年。

「『内省的近代化』を文脈とする CSR 解釈の試み — CSR の可能性を展望する —」『総合研究所紀要』（桃山学院大学）第37巻第3号、2012年3月。

「組織倫理の構成内容とその議論の射程」『経済経営論集』（桃山学院大学）第63巻第4号、2022年2月。

本書は、多くの人々の恩恵の賜物である。本来ならば、お一人お一人の御名前を掲げ、御礼申し上げるべきところであろう。多くの人々に渡る故にそれを断念せざるを得ないけれども、ここにすべての人々に御礼申し上げたい。本当にありがとうございました。お陰様で、念願の書をここに上梓するに至りました。心より深く深く御礼申し上げます。

とは言え、筆者が長く奉職した桃山学院大学と、組織倫理学をはじめとする講義の受講生であった学生諸氏に、改めて御礼申し上げなければならないであろう。大学と学生諸氏からこの上梓への直接の機会を得たことは、筆者にとって幸いであった。心より御礼を申し上げます。また、その意味で、後お二人、御名前を挙げ、御礼を申し上げたい。研究の基盤は山本経営学とホワイトヘッド哲学である。筆者が学部学生時代から山本経営学に大変興味を持っていたため、直接山本先生のところで研究を進めてはどうかと、当時先生が所属されていた南山大学大学院経営学研究科を進めて下さったのは、当時千葉商科大学教授の佐々木恒男先生であった。また、先生は、筆者が院生時代に「アルフレッド・ノース・ホワイトヘッドの有機的哲学に関するノート — バーナード経営理論研究への予備的考察 —」（『南山論集（南山大学大学院）』第7号、1977年3月）を執筆したことから、当時武蔵大学での同僚教授であった村田晴夫先生とお会いする機会を与えて下さった。その村田晴夫先生との出会い

がなければ、おそらく筆者は組織倫理学、組織倫理論に焦点を当てることもなかったのではないかと回想している。お二人の先生には、言葉では言い尽くせない恩恵を賜った。ただただ頭を下げるのみである。まだまだ、ご指導願わなければならない。このように回想し、筆を進めるにつれ、やはり、筆者の師匠である坂井正廣先生（学部時代の恩師）、山本安次郎先生（大学院時代の恩師）、そして筆者と妻の共通の（桃山学院大学在籍前後からの）恩人である植村省三先生への感謝の念が浮上する。いま思うに、先生方との邂逅は研究者、教育者としての筆者にとって「禎祥」（幸せの印）以外の何物でもない。

また、本書の刊行に関して、大学教育出版の皆様、とりわけ社長の佐藤守氏及び編集者の宮永将之氏にはご高配を賜った。心より深く御礼申し上げます。

最後に、家族に、感謝の気持ちを伝えたい。妻の彰子、長男の祥彦、次男の禎彦は、いつも心優しく、忍耐強く寄り添ってくれた。三人の存在がこれまでの筆者の研究教育活動の支えであった。心より深く、御礼を申し上げたい。併せて、既に旅立ち、今頃は天国で健やかに二人で時を育んでいるであろう両親、谷口一二三と谷口雪子を想い、合掌したい。本書を父と母の霊前に捧げたい。

2022年8月

谷口 照三

組織倫理論の可能性

— 経営の解釈・実践枠組み探究への新たな地平 —

目 次

はしがき	i
------------	---

序 論 現代社会の倫理的問題状況と「企業経営」の課題	1
----------------------------------	---

第1節 工業化、組織化、そしてリスク社会 — 内省的近代化への道程 —	1
第2節 内省的近代化への二つの課題と「企業経営」の改革に向けて	7
第3節 新たなる経営への組織と技術に関する哲学的・倫理学的接近と基本的視座	15

第1部 組織倫理を語る視界と視座

第1章 人間生活と社会の生成と発展	24
-------------------------	----

第1節 協働と人間存在	24
第2節 「ソーシャルな実存領域」と「ソシエタールな構造領域」 — 「二つの社会」の補完関係 —	31
第3節 組織社会の根本問題	37

第2章 組織の論理と組織における責任の問題

— 組織の論理の倫理化とその内省化 —	47
---------------------------	----

第1節 倫理的影響力を持つ組織への着目	47
第2節 組織の論理と組織における責任の拡散化・責任の希薄化	50
第3節 組織の論理の倫理化とその内省化への課題	56

第3章 責任概念の再吟味と再構築

— 行為主体の特性と意味を考える基礎として —	59
-------------------------------	----

第1節 責任概念の再吟味と再構築の必要性和意図	59
第2節 責任概念の再吟味	62
第3節 応答可能性のスパイラル・プロセスと行為主体の特性	70
第4節 行為主体の主体形成と基礎的視座	74

第 4 章 道德と倫理概念の区別と関連 — 組織社会における倫理・道德問題状況を解釈する為の試論 —	80
第 1 節 組織社会における倫理・道德問題の位相	80
第 2 節 倫理・道德の語源的意味	83
第 3 節 「倫理・道德概念の区別と関連」に基づく問題状況の解釈枠組み	86

第 2 部 組織倫理を語る理論的基盤

第 5 章 倫理学と組織社会を代表する企業を巡る倫理的課題	96
第 1 節 主要な倫理学説 — 義務論、功利主義、徳理論 —	96
第 2 節 企業を巡る倫理的課題を解釈する為の基本的枠組み	106
第 3 節 USA 的視座と EU 的視座 — 一面的見方からバランスある見方への転換 —	114
第 6 章 「企業が事業を経営する出来事」に関する経営学的概念構成と課題 — 山本安次郎の所説を媒介に —	123
第 1 節 経営学成立への歴史的プロセス — 素図 —	123
第 2 節 仮説としての「事業、企業、経営概念の歴史的生成」への展望 — 経営学生成への論点移行 —	128
第 3 節 経営課題の論点移行と経営学の発展	132
第 4 節 経営学の発展とマネジメント・サイクルにおける論点移行	142
第 5 節 「企業経営」から「事業経営」への歴史的転換	151
第 7 章 協働の創造への経営（組織と管理）の働きに関する理論的探究 — チェスター・I・バーナードの所説に基づいて —	157
第 1 節 協働体系と組織	157
第 2 節 組織の経営主体としての特性と統合過程の現代的变化	162
第 3 節 協働体系の経営主体としての組織の課題	168

第8章 「企業の社会的責任」(Corporate Social Responsibility ; CSR)	
論再訪と CSR の体系的解釈枠組み	173
第1節 「企業の社会的責任」論再訪	173
第2節 Built-in としての CSR と Bolt-on としての CSR	181
第3節 CSR の体系的解釈枠組み	189

第3部 CSR 経営への戦略的要因としての組織倫理

第9章 経営者の道徳的創造性と組織倫理	
— 個人としての応答可能性の拓きへの焦点化 —	198
第1節 再び「内省的近代化」と「応答可能性」について	198
第2節 組織における「個人の応答可能性」とその限界 — バーナードの責任概念を巡って —	202
第3節 経営者の道徳的創造性と組織倫理	207
第10章 組織倫理と組織道徳創造のダイナミズム	
— 応答可能性の動態的組織化への焦点化 —	214
第1節 組織倫理と組織道徳	214
第2節 組織倫理・組織道徳の創造と組織の思考方法・行動システム	218
第3節 応答可能性の動態的組織化と共有価値の創造	223
第11章 Sustainability、Triple Bottom Line、そしてSDGsを文脈とする組織倫理の現実化とCSR経営	232
第1節 『「協働への共有価値の創造」から『協働による共有価値の創造』へ』の意味	232
第2節 Sustainability、Triple Bottom Line、そしてSDGsの意図と特質	234
第3節 組織倫理の現実化としてのCSR経営	243

第 12 章 組織倫理の構成内容とその議論の射程	249
第 1 節 CSR 経営における核としての組織倫理	249
第 2 節 組織倫理と事業倫理	251
第 3 節 事業倫理と技術倫理	260
第 4 節 組織倫理とパートナーシップへの「コア・バリュー」	267
第 5 節 「企業が事業を経営する出来事」を巡る倫理問題への組織倫理的 視座とその応用倫理学的意味	271
結 論 組織の道徳的創造性を核とした CSR 経営と未来社会への展望	276
第 1 節 「環境への働きかけ」と内省的近代化	276
第 2 節 CSR 経営への基本的視座	280
第 3 節 意味論的環境分類に基づく環境把握への内省と展望	287
第 4 節 CSR 経営の新たな可能性と課題	292