

## 職業倫理教育開発試行についての一考察

### ～必要性とそのための前段階的準備について整理することを目的として

兼田 麗子

#### 要約

有効な職業倫理教育の手法開発のニーズは依然として高く、緊急の課題であることを示しながら、有効な職業倫理教育手法の開発を究極的な目標とした場合、まずは前段階の準備として、どのようなことから始めて、どのようなことに注意していく必要があるのか、の整理を試みた。

#### はじめに

メディア報道の内容を注視してみると、諸々の犯罪や事故、芸能の話題、政治・外交問題などに混じって、いわゆる不祥事と呼ばれるものが昨今夙に多いことに気づく。新しいところでは、自動車メーカーの日産の経営層の問題があるが、それ以外にも、思い起こせば不祥事に分類されるニュースが数々思い浮かぶ。

たとえば、SUBARU・日産・スズキなどの自動車メーカーによる品質データ不正問題、大手二社も含む航空会社の機長、及び乗務員による飲酒問題、スルガ銀行の不正融資問題、KYB子会社による免震・制振装置の性能検査記録データの改ざん問題、中央省庁や地方自治体による障がい者雇用数の水増し、商船三井客船運行のクルーズ船衝突事故と船長の飲酒問題、ピーチ・ビジョンやニチイ学館による不適切な広告事件、はれのひの成人式着物レンタルの詐欺商法事件、旅行会社てるみくらぶの詐欺商法事件、世界的に有名なホテルでの非倫理的な掃除場面の露見、などなど、職業倫理はどこへ行ってしまったのか、という事件が多発している。

もちろん、多くの企業では不祥事防止のための教育研修などが開催されているはずである。しかし、それでも不祥事が目立っている。有効な職業倫理教育の難しさを物語っているといえるのではないか。平成24年度（2012年度）から始まった3年間の文部科学省概算要求特別経費プロジェクト『法曹を中心とした高度専門職業人の倫理教育の開発』の事業遂行責任者を務めた村岡啓一（当時の肩書は、一橋大学大学院法学研究科特任教授）は、「本プロジェクトでは、法曹倫理を切り口として、検察官および裁判官の倫理教育のための教材と教育手法の確立を目指していましたが、様々な専門職養成機関においても、固有の職業倫理教育を行ううえで、『もっとも効果的な教育手法は何か』ということは重要な関心事であり、倫理教育の手法の開発というテーマは共通していた」と指摘していた<sup>(1)</sup>が、この状況は現在に至っても、日本ではほとんど変わっていない、ニーズと重要性が確認されていながらも空洞状態となっている、と言えよう。

そこで、本稿では、有効な職業倫理教育の手法開発を目指すための前段階準備として、整理・確認しておく必要のある事項をまとめることにした。有効な職業倫理教育手法の開発を究極的な

目標とした場合、どのように動いていくべきなのか、重要なことは何なのか、を整理していくことを目的とする。

## 1. 有効な職業倫理教育の必要性の認識

効果的な教育手法の認識という点では、すでに少し上述したが、ここでは、どのくらいニーズが認識されているのか、ということに目を向けてみることにする。

国会図書館の蔵書検索で「職業倫理」と検索すると、雑誌記事で400弱、書籍で350弱、雑誌で200弱の情報が出てくる。2010年以降に発行されたものを中心に概観してみても、ある種の専門職を対象にした内容のものが多いことに気づく。たとえば、『教師の責任と教職倫理—経年調査にみる教員文化の変容』（久富善之、長谷川裕、福島裕敏編著、勁草書房）、『不動産証券化と倫理行動（マスター養成講座テキスト）』（川口有一郎監修、不動産証券化協会編、不動産証券化協会）、『不動産投資運用と倫理行動』（川口有一郎監修、不動産証券化協会編、不動産証券化協会）、『監査の現場からの声—監査品質を高めるために』（監査の品質に関する研究会編、同文館出版）、『FP職業倫理—その活動領域と守るべきルール 第2版』（若色信悟著、セールス手帖社保険FPS研究所）、『講座・臨床発達心理学2』（臨床発達心理士認定運営機構監修、ミネルヴァ書房）、『心理臨床における法と倫理』（津川律子、元永拓郎編著、放送大学教育振興会）、『心理臨床の法と倫理（京都学園大学総合研究所叢書14）』（伊原千晶 編著、岩下雅充、禹鍾泰、川本哲郎、佐別当義博、出口治男、村本詔司著、日本評論社）、『生命倫理学の基本構図（シリーズ生命倫理学=The Japanese Bioethics Series 第1巻）』（今井道夫、森下直貴責任編集、丸善出版）、『事例に学ぶ心理学者のための研究倫理 第2版』（安藤寿康、安藤典明編、ナカニシヤ出版）、『子ども・若者とともに行う研究の倫理：研究・調査にかかわるすべての人のための実践的ガイド』（プリシラ・オルダーソン、ヴァージニア・モロウ著、斉藤こずゑ訳、新曜社）、『パーソンセンタードケアで考える認知症ケアの倫理—告知・財産・医療的ケア等への対応』（ジュリアン・C・ヒューズ、クライヴ・ボールドウィン編著、寺田真理子訳、クリエイツかもがわ）『職域拡大時代の法曹倫理（JLF叢書；VOL.22）』（森際康友編著、商事法務）、『会計職業倫理—会計士（監査人）の倫理税理士の倫理 第2版』（田中恒夫著、創成社）、『職業倫理ガイドブック』（日本公認会計士協会倫理委員会）、『医師の職業倫理指針：平成28年10月 第3版』（日本医師会）、『行動分析家の倫理—責任ある実践へのガイドライン』（ジョン・ベイリー、メアリー・バーチ著、日本行動分析学会行動倫理研究会訳、二瓶社）、『法廷通訳人の倫理—アメリカの倫理規定に学ぶ』（水野真木子、渡辺修著、松柏社）、『図書館倫理—サービス・アクセス・関心の対立・秘密性』（ジーン・L.ブリアー著、川崎良孝、久野和子、桑原千幸、福井佑介訳、京都図書館情報学研究会）などがあり、どれも特定の専門職の人たちの倫理遵守を意図した書籍であることがわかる。

また、もっと広い意味での職業倫理についての書籍も多い。“BUSINESS ETHICS: Methods and Application” (Christian U. Becker, Routledge)、『ビジネスエシックス[企業倫理]』（高巖著、日本経済新聞社）、『キャリアデザインとモラル—失敗しない職業人の倫理力』（上杉真平

編著、角川学芸出版)、『金融サービスのイノベーションと倫理－金融業の規律ある競争』(早稲田大学大学院ファイナンス研究科編、首藤恵編著、中央経済社)、『実践 企業倫理・コンプライアンス－CSRに基づく組織づくりの考え方と手法』(産業能率大学総合研究所 企業倫理研究プロジェクト編著、産業能率大学出版部)、『利害関係者志向の経営－存続・世評・成功』(R.E.フリーマン、J.S.ハリソン、A.C.ウィックス著、中村瑞穂他訳、白桃書房)、『企業戦略と倫理の探求』(R.E.フリーマン、D.R.ギルバートJr.、笠原清志訳、文眞堂)、『市場・組織と経営倫理』(西岡健夫著、文眞堂)などがある。

さらには、より哲学的、教養的、歴史的、倫理的に倫理を分析している・取り扱っている書籍も多く見受けられる。例えば、『禁欲と改善－近代資本主義形成の精神的支柱(神奈川大学経済貿易研究叢書;第29号)』(山本通著、晃洋書房)、『渋沢栄一に学ぶ「論語と算盤」の経営』(田中宏司、水尾順一、蟻生俊夫編著、同友館)、『倫理の復権－ロールズ・ソクラテス・レヴィナス』(岩田靖夫、岩波書店)、『経営倫理学の新構想』(S.B.ローゼンソール、R.A.ブルックホルツ著、岩田浩、石田秀雄、藤井一弘訳、文眞堂)、『企業倫理研究序論－経営学的アプローチと倫理的考察』(山下裕介著、文理閣)などがあり、今後も職業倫理をテーマにした書籍、雑誌、雑誌記事、新聞記事は一定の数が保たれていくことが想像できる。これらのことから、有効な職業倫理教育のニーズが高いとみてとることができよう。

## 2. 倫理は教えられるのか、という論争<sup>(2)</sup>

では、倫理教育についてはどのような見解が見受けられるのだろうか。

「Can ethics be taught?」というテーマについては、1980年代後半にThe Wall Street Journalが取り上げた際にも大きな争点となった。

米国カリフォルニア州のシリコンバレーの真ん中に位置するサンタクララ大学(SCU) マーククラ应用倫理学センターは、この問題は、2500年前のソクラテスの時代から存在する争点であることにふれながら、心理学者が蓄積してきた確かな証拠によると、「倫理は教えられるのか」への回答はyesである、と示している。その他にも、倫理は教育によって教えこむことができるという心理学者の見解などにふれながら、この問題を取り扱っている記事もある<sup>(3)</sup>。

不祥事はなくならないため、ビジネススクールの倫理コースは無益である、という見解を持つ人もいるかもしれないが、いずれにしても、職業倫理教育は不可能と言ってしまう元も子もなくなってしまうだろうし、利益追求至上主義が後を絶たないことから職業倫理教育は行われており、また、その重要性は否定することはできないだろう。

### 3. 探求していくために必要な事項

#### (1) 現状と先進例の調査

##### i. 文献調査とインタビュー調査

まずは、現状調査が必要であることは言うまでもない。項目1でふれたような文献をチェックすると、例えば、職業倫理教育全般では高巖による次のような有益な指摘が存在することがわかる<sup>(4)</sup>。

- ・ 倫理・コンプライアンスに関する教育の主な目的は、次の3点を周知することである。  
①コンプライアンスの重要性、②倫理方針などに従うことが組織にとってプラスとなる、③一人ひとりがどのように振る舞うべきか。
- ・ 「利益と倫理が相容れない場合には、倫理を優先させる」という基本姿勢を明確に示すことが重要。
- ・ 倫理・コンプライアンスの実践は、「我々には関係ない」のではなく、一人ひとりが実践するものであることをしっかりと伝え、想定した各自の役割や責任を明確にしておく。
- ・ 不測の事態が発生した場合、短期的な損失は仕方ないものとして、責任ある行動をとっておけば、中長期的には社会の高い信頼を得ることができ、ひいてはそれが市場における競争力になる、ということを繰り返し説いておく。
- ・ 職業倫理教育は、当たり前、単なる建前に過ぎない、と考えられる傾向があるので、以下の工夫を凝らす必要がある。①教育を行う時期、②教育を行う者（外部講師のみならず、組織のメンバーの協力、実体験の共有がより功を奏する場合がある）、③職業教育のスタイル・手法、④起こりうるリスク（特に生活者や消費者の信頼を損ねかねないリスク）をあぶりだし、気づきを促し、納得してもらいながら、リスクを防止する。
- ・ 経営理念が浸透すると、組織のパフォーマンスは改善される。また、組織の一体感が高まれば、組織のパフォーマンスは同様に高まる、ということが本格的な調査・分析によって明らかになった。
- ・ 経営理念の浸透レベルが高いほど、統制環境は着実に改善されていく。
- ・ 経営理念が十分に浸透しているとは、経営トップや幹部が、経営理念を単なる標語で羅列したり、文書を読み上げるのではなく、自分自身の言葉で他人に語るができる、という状態を意味する。
- ・ 経営者の哲学や信念に大きく依存すると思われるが、組織に信頼を寄せる人々（生活者、顧客、社会など）のために努力する、つまり、生活者や顧客の利益を第一とすると、組織の凝集力は高まり、企業は必ず強くなる。その逆もしかりで、生活者や顧客を第一としなければ、組織の紐帯は弱まる。

## ii. インタビュー調査

文献調査と同時に、直接訪問して現在の取り組みを可能な限りインタビューすることも有効であろう。

実際に2018年11月に行ったA社（繊維企業）、B社（化学企業）、C（食品関連企業）、D社（健康創造企業）のインタビュー調査により以下のようなことがわかった。

- ・本支店、営業所、非正規社員が多い企業は、社員全員が集う職業倫理研修のようなものを定期的、かつ頻繁に実施することは難しい。
- ・不正が起りうる環境を排除するシステム・制度をつくっていく努力をしている。
- ・定期的な（例えば四半期に1回の）eラーニングによる研修が徹底されている。出題形式は穴埋め、選択型クイズなどの形式が活用されている。
- ・新入社員の研修は座学スタイルがメインであるが、課長補佐、課長、部長クラス、経営幹部というように上級に行くほど、ケーススタディやグループディスカッション形式の倫理研修の活用がメインになっていき、自分事化をはかる努力がされている。

また、以下のような希望があることもわかった。

- ・違法であるか否か、区別が難しいグレーゾーンについては、ケーススタディがあると有効だと思われる。
- ・法律の知識が足りないことが多い可能性もあるので、身近なケーススタディがあると学びやすい。また、判断に迷ったときに、駆け込み寺のようにアクセスできるものがあると良い。
- ・欧米流の法律やシステムがあっても、そこから乖離している日本文化的な考え方や感情などが、現代の職業倫理の遵守を阻害するので、その点にも目を向けて教育を行う必要がある。
- ・効果という点では、単発の長時間講習よりも、短時間でも長期間にわたる教育の方がよいと思われる。
- ・逆に、拠点が多数ある企業、非正規社員が多い企業の場合は、実施しやすさ、という点から単発の短時間教育の方が望ましいと考えられている。

## iii. 先進例の視察

さらには、実際に職業倫理教育を行っている機関へ実際に足を運んで学び、得たことを活用することも必要であると言える。

職業倫理教育の先進例としては、やはり、経験則からさらに進めて、いつでも、どこでも、だれでも、という普遍的なものへと体系づけることが盛んに行われている米国の教育機関の例を探ることが有意義だと考える。

例えば、前述の（SCU）マーククラ応用倫理学センターでは、Bioethics、Business Ethics、Campus Ethics、Government Ethics、Internet Ethics、Journalism Ethics、Leadership Ethics、Religion and Ethics、Social Sector Ethics、Technology Ethics、Environmental

Ethics、Engineering Ethics、Sports Ethics、Global Ethics、Legal Ethicsというように、多岐にわたった分野教育を行っている<sup>(5)</sup>。

また、ステークホルダー論の代表者の一人であるR.エドワード・フリーマン<sup>(6)</sup>が教授を務めるヴァージニア大学大学院のダーデンスクールのケーススタディメソッドを用いたCorporate Ethicsクラスも定評がある。ダーデンスクールの日本人初の卒業生である濱口敏行氏（1616年から400年続く老舗企業のヒゲタ醤油社長）は、「ダーデンスクールのケーススタディメソッドから多くを学んだ。ビジネスについての基礎知識はもちろんだが、考え方を教えること、直面している問題を見定めた上でいかに解決していくか、を教えること、それが主たる目的だった」と評価している<sup>(7)</sup>。

## (2) その他の必要な視点

必要なことは調査だけではない。不祥事はなぜ起こるか、を分析し、以下のポイントがあることを把握しておくことが必要になる。

### i. 知っている、と実行できる、の相違

特に専門職の人たちについては、言えることであるが、職業倫理については理解している人が多いだろうし、プロフェッショナルとしてのプライドも持っている人が多いかもしれない。そのため、職業倫理教育については、当たり前である、とか、常識で知っている、という受け取られ方をされることが多い。知っていることを改めて理想的に説かれる職業倫理教育は、そのような人々にとって、面倒なものでしかないのかもしれない。

しかし、理想を静的に理解している、ということと、社会の動態の中で、知っていることを理想通りに実行する、実行できる、ということは別次元の事柄なのである。このような乖離によって不正、不祥事が起こっていることが多い。

### ii. 環境が原因の可能性

職業倫理を知っているのに、日々の社会の動態の中で、知っていることに反する行動をしてしまう。例えば、航空機パイロットや乗務員の飲酒問題や医師などの医療関係者による不祥事事件がこれに該当するのかもしれない。

医療現場の場合、人手不足に見舞われているところが多いため、労働環境や働き方が不正を引き起こしている可能性もあるのかもしれない。そのような視点を失うことなく、環境調査にもしっかりと目を向けていく必要があると思われる。

### iii. 仕組み変更と意識変革はワンセット

人間は、ルールだけでは変わらない。また、罰を与えることだけでも変わらない。鐘ヶ淵紡績の経営を行った武藤山治〔1867（慶応3年）－1934（昭和9）年〕は、紡績工場の無駄な糸くずを少なくしようと、取締りを厳しくした。すると、目に見えるところからは無駄な糸くずはなく

なったが、トイレに糸くずのゴミがたくさん放置されるようになった、とルール徹底の難しさを回顧していた<sup>(8)</sup>。

人間の行動に目を向ける行動経済学が注目をますます浴びてきているが、やはり、人間の行動を対象にするこの分野の研究でも、経済学で前提とされる人間観から行動経済学的な人間観へ、と視点を増強していかなければならないだろう。

#### iv. 文化的背景による阻害

また、上述したが、ある行為を禁止する法律があったとしても、伝統的・情緒的な考えが、欧米由来の法律遵守を阻害する場合がある。たとえば、市場でのフェアな競争を担保するための談合禁止などについては、頭で理解しているものの、独り占めするのではなく、持ち回りで得を分け合う、というような日本の伝統的な考え方の残滓が、悪いことだとは承知しつつも、相談して順番に利を得るようにする、という行動に走らせる可能性が高いのかもしれない。

日本の場合、個人のためというよりも組織のために動く可能性が高く、個人が価値判断をすること、責任を負う可能性を避ける傾向が強いと考える。そのため、皆がやっている、長いものにはまかれろ、という伝統的な考えで、組織の不正に加担してしまう可能性も高い。この点にも注意が必要である。

## おわりに

以上、ここまで見てきたように、有効な職業倫理教育の手法のニーズは依然として高く、手法開発は緊急の課題であることがわかる。また、外国人労働者問題に関連して今後はこの分野の需要がますます増えるはずである。

本稿は、有効な職業倫理教育手法の開発を究極的な目標とした場合、まずは前段階の準備として、どのようなことから始めて、どのようなことに注意していく必要があるのか、の整理を試みた。

しかし、「有効な」職業倫理教育手法を求めるためには、上述したような視点が必要であるだけでなく、ターゲットを絞ることも必要になってくるだろう。幅広い多くの職業一般を対象にする、となると、全般的な手法となり、その有効性は小さいものに留まることは想像に難くない。

従って、有効性の高い職業倫理教育手法の開発となれば、やはり、公認会計士や税理士を対象にする、とか、大手企業の経営層を対象にする、とか、或いは、航空会社の乗務員を対象にする、というような絞り込みは必要になってくると思われる。法曹界の職業倫理教育は、本稿のはじめにでもふれたように、ある程度の蓄積があるので、そこから、学び、少しずつターゲットを広げていくという手法が有効であると考えられる。

## 注

(1) 村岡の言葉の出典は、「法曹を中心とした職業倫理教育の展開」『Hitotsubashi Quartely』43号、一橋大学HQ編集部、2014年、20-29頁。

村岡を責任者とする一橋大学職業倫理教育プロジェクトは、2014年12月13日に「専門職倫理教育に関する国際シンポジウム『効果的な倫理教育の方法とは何か』“What is an effective way in educating Professional Ethics?”」を東京都千代田区にある如水会館で開催した。このシンポジウムでは、専門職横断的な職業倫理教育実践の米国人研究者も登壇して、効果的な職業倫理教育手法を考察するために下記のような報告、及び講演が行われた。村岡啓一「多様な教員によるチームティーチングと学生間討議を導入した多方向型授業」、桑山三恵子（一橋大学法学研究科特任教授）「倫理教育のあるべき姿と手法の新展開～経営倫理と法曹倫理の接点と教育手法」、松山勢津子（ジャーナリスト）「米国における法曹倫理教育～日本は何を学べるか～」、Elaine Englehardt（ユタ・ヴァレー大学 哲学教授）、Michael Pritchard（ウェスタン・ミシガン大学 哲学教授）「米国における職業倫理教育の手法とはApproaches to Teaching Professional Ethics: a U.S. Perspective」（<http://professional-integrity.org/324/>を参照）。

なお、上述した研究チームに先んじて、2007年から2008年にかけて、北海道大学大学院文学研究科の新田孝彦、藏田伸雄、眞嶋俊造、石原孝二などが「職業倫理教育プログラムの構築」（科学研究費の基盤研究（C））に取り組んでいる。この研究では、「各種企業や官庁等の組織におけるコンプライアンス体制に関するヒアリング調査」が行われ、大学院の「職業倫理教育」の授業資料（「倫理学の基礎理論、企業・組織倫理の主要課題に関する諸理論と基礎文献、組織における意思決定理論とその適用、倫理綱領の構成要素と構造、失敗事例に関するケース・スタディなどを含む講義資料、講読用文献資料、意思決定分析シート等」）1期15回分が開発された（<https://kaken.nii.ac.jp/ja/grant/KAKENHI-PROJECT-19500711/>を参照）。

- (2) このパートで触れた「Can ethics be taught?」に関する見解は以下を参照。

<https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/can-ethics-be-taught/>

<https://trainingmag.com/ethics-can't-be-taught-they-can-be-modeled/>

<https://trainingmag.com/ethics-can't-be-taught-they-can-be-modeled/>、

<http://drvidyhattangadi.com/can-ethics-be-taught/>

- (3) 例えば、同上の記事などがある。これらの記事では、道徳性発達理論を提唱した故ローレンス・コールバーグ（ハーバード大学）やコールバーグの理論を引き継いでいる点が見受けられる故ジェイムズ・レスト（ミネソタ大学）という心理学者について言及されている。

- (4) 高巖『ビジネスエシックス [企業倫理]』日本経済新聞社、2013年、451－538頁を参照。

- (5) <https://www.scu.edu/ethics/focus-areas/>

- (6) フリーマンは、株主資本主義を強く支持したミルトン・フリードマンの対極という見方をされることが多い。

- (7) ダーデンスクールのインスタグラムのアカウント、「dardenmba」の2018年12月11日に濱口氏のコメントが写真付きで紹介されている。

尚、2019年2月13日（水）、14日（木）と2日間にわたり、Darden Schoolに於けるフリーマン教授のエシックス授業を実際に聴講してきた（受講学生数は70名弱）。同じ学生が出席していたこの2日間のクラスでは、学生が前もって作成・提出していたケースwritingsを基に、多方向で議論が活発に行われていた。教員であるフリーマン教授は、時折、軌道修正やまとめのための発言をすることに徹し、それ以外の時間は、挙手によって発言権を得た学生たちが中心になって議論が進められていった。お互いに学び合いながら判断力を身につけていくと強く感じられたこの授業は、まさに職業倫理の教育には有効な手法との印象を持った。

講義後には、フリーマン教授とじっくり話す機会を得、フリーマン教授が「小さなトリック」と呼んだようなものも含めて、有益なアドバイスも多々得ることができた。例えば、①学生の意見には実際、あまりこだわっていない。重視していることは、どのような意見にしろ、合理的な理由づけができるようにすること。②学生の議論を活性化・集中化させるために、板書はしない、パワーポイントのような視覚資料を使わない、パソコンを使用させない。③学生同士のアイコンタクトを促進するために、学生の背後に立つこともある。④雰

困気づくりのために、空間を有効活用する。たとえば、意識して教室の後ろに立ったり、議論が活性化してきたら、教員は出口近くの方にまで進むなど（時には出ていくこともあるらしい）。

(8) 武藤山治『武藤山治全集』第1巻、新樹社、1966年、510頁。

主たる参考文献は本文の項目1、及び注で示した。