

南山大学経営研究センター研究プロジェクト
ワーキング・ペーパー

倫理的な関心と思考を培う

経営倫理教育の探究

南山大学経営学部
高田 一樹（編）

2017年 12月 NO.1705

はじめに

このワーキング・ペーパーは、2015年度に南山大学経営研究センターより研究助成を受けたプロジェクトの講演録である。研究会は、2015年12月12日に南山大学名古屋キャンパス（J棟415）で開催された。日本経営倫理学会経営倫理教育研究部会に共催を打診したところ、ご快諾いただき、大学で経営倫理教育に携わる研究者を6名お招きした。

当日、会場には、大学教員に加え、実務家や南山ビジネススクールの修了生も集い、経営倫理の研究発表と活発な質疑が行われた。ご多用のなかご参集いただいた登壇者、出席者、そして日本経営倫理学会のみなさまにこの場を借りてお礼を申しあげる。

2015年度のプロジェクトは、前年度の研究成果を踏襲して実施された。2014年度には「持続可能な開発と責任ある経営教育に向かう大学の潜在力」という研究テーマを掲げ、「持続可能な環境教育（Educational for Sustainable Development: ESD）」と「責任ある経営教育（Principles for Responsible Management Education）」に関する情報共有と意見交換を行った。その成果の一端を南山大学経営研究センターのワーキング・ペーパーとして刊行している¹。

2015年度には、「責任ある経営教育」への問題関心をさらに掘り下げ、経営倫理教育の具体的な取り組みに関する知見の共有と意見交換を目標にかかげた。12月の研究会では、経営倫理研究の最新動向、教育コンテンツ、教授法、教育効果の評価法など6つのテーマを掲げ、登壇者より話題をご提供いただいた。このワーキング・ペーパーはその成果の一端をまとめたものである。

研究会の開催からワーキング・ペーパーの刊行までに約2年にわたる歳月を要したのは、ひとえに開催責任者、高田の不徳の致すところにはほかならない。早期に校正原稿をお送りくださった講演者の諸先生、ならびにワーキング・ペーパーの刊行を待ち望んでいた読者には、お詫びの言葉も見つからないほど長くお待たせすることになってしまった。また経営倫理教育に関心を寄せる読者のお手許にこの冊子が届くことを切に願っている。

末筆になるが、2015年度の研究プロジェクト共同研究者をお引き受けいただいた願興寺ひろし先生は、同年度末を以て本学を定年退職された。今回の研究会では指定質問者として、各報告に的確なコメントをお寄せいただいたほか、2016年3月5日に本学で開催した研究会でもご講演いただいた²。ご退職後の2016-17年度も引き続き、南山大学大学院ビジネス研究科で教壇にお立ちになっている。専任から兼任教員へとお立場は替わったが、ご所属を南山大学と表記している。

高田 一樹

謝辞 このワーキング・ペーパーは、2015年度南山大学経営研究センター研究プロジェクト「倫理的な関心と思考を培う経営倫理教育の探究」の研究成果の一端である。また講演録の編集にさいし、日東学術振興財団第31回（平成26年度）研究助成を受けている。加えて登壇者の先生には校正の労をお取りいただいたことに深謝を申しあげる。

¹ 南山大学経営研究センター・ワーキングペーパー・バックナンバー

http://www.ic.nanzan-u.ac.jp/MCENTER/workingpaper_backno.htm

高田一樹・薫祥哲(編) (2015) 「持続可能な開発と責任ある経営教育に向かう大学の潜在力」『南山大学経営研究センターワーキングペーパー』No. 1501

² ご講演内容を次の文献で読むことができる。願興寺ひろし・高田一樹(編) (2016) 「インドネシアにおける文化風土と労務問題への対応」『南山大学経営研究センターワーキングペーパー』、No. 1601

目次（講演テーマと登壇者）

開催の趣旨説明	高田 一樹（南山大学）	5
共催学会代表の挨拶	岡部 幸徳 先生（日本経営倫理学会 経営倫理教育研究部会）	6
「倫理教育において SRI の投資哲学を学ぶことの重要性」		
小方 信幸 先生（帝京平成大学）		7
「グローバル人材育成と倫理教育」		
潜道 文子 先生（拓殖大学）		39
「ケースメソッドと倫理教育」		
岡部 幸徳 先生（金沢工業大学）		53
「倫理教育の授業設計と成績評価」		
本田 康二郎 先生（金沢医科大学）		58
「経営学部での規範倫理教育」		
杉本 俊介 先生（大阪経済大学）		65
「実務家研修と倫理教育」		
梅津 光弘 先生（慶應義塾大学）		74
指定質問者（各発表後）		
願興寺 ひろし 先生（南山大学）		

開催の趣旨説明

高田 一樹

本日は、お忙しい中、本学にお集まりいただきまして、ありがとうございます。南山大学には経営研究センターという研究機関があります。その2015年度の研究プロジェクトとして今回の企画を行います。私と、こちらにいらっしゃる願興寺ひろし先生とでのプロジェクトの責任者を務めます。

今回のテーマは、倫理的な関心と思考を養う経営教育の探求です。このテーマで皆さんと意見を交換したいと思っております。

この研究プロジェクトには、2つの問題関心がございます。1つは、南山大学のスクールモットーである「人間の尊厳のために」に関するものです。

南山大学は「キリスト教世界観に基づく学校教育」という理念のもと、カトリック修道会である神言会を設立母体として、1949年に設立されました。教育のモットーとして「人間の尊厳のために」を掲げ、中部圏を拠点として学術研究と高等教育を担ってまいりました。このモットーを具現化する研究機関として、南山宗教文化研究所、社会倫理研究所、人類学研究所などを擁しています。社会倫理や宗教に関する研究成果をシンポジウムや刊行物を通じて世に問うてきました。また教育面では、すべての学部教育で「人間の尊厳」科目を設置し、2科目4単位の修得を卒業要件としています。

ただし学部3,4年次や大学院生を対象とした専門的な科目を通じ、「人間の尊厳」をテーマとする教育の機会は必ずしも多くはありません。とりわけ経営教育において、宗教的な信条や価値の多様性に触れさせる倫理教育の手法と内容はいかなるものでありうるか。この問いが、本プロジェクトを発足へと向かわせた1つの契機でした。

今回のプロジェクトの関心は、南山大学の専門教育、とりわけ経営教育のなかで倫理的な問題関心を受講者にどのように広めることができるかということにあります。このテーマについて、登壇者の先生からお知恵を拝借したいというのが、開催主旨の1つです。

もう1つは、今回共催いただいた日本経営倫理学会の経営倫理教育研究部会の関心と重なります。従来の経営教育、あるいは商業教育を通じて、倫理をどのように関連付けられるかという点です。学問分野からすると経営学と倫理学は異なるバックグラウンドがあります。経営倫理学といっても、人文学と社会科学での双方の知見を結び付けることにはいくつかの課題があります。

今回の登壇者には、倫理学、経営学をご専門とする先生がいらっしゃいます。人文学と社会科学のディシプリンを超えて経営倫理というテーマ設定をどのように学び、教えることができるのか。経営倫理学のカリキュラムと教育方法、その評価方法について、今回ご登壇いただく諸先生の知見を拝聴したいと考えております。これが今回の研究会の2つめの主旨です。

司会進行上、参加者のみなさまにいろいろお迷惑をおかけすることがあるかもしれませんが、なにとぞご容赦ください。みなさまのご発表を心待ちにしておりました。師走のご多用のなか、名古屋までご足労下さいましたことに改めてお礼を申し上げます。今日は1日、どうぞよろしくお願いいたします。

共催学会の代表挨拶

岡部 幸徳 先生

金沢工業大学の岡部でございます。本日はお集まりくださりましてありがとうございます。この経営倫理教育研究部会は、2004年に設立され、その最初の部会長を、現日本経営倫理学会長の梅津光弘先生が務められました。活動の1つ目の柱は、国連PRMEをベースとしたいわゆるPBL教育を進めること。その発表会を年1回開催しております。

2つ目の柱は、まさにその部会の名前のおり「経営倫理教育」その発展と浸透です。それを目指しまして、発表会を開催したり、研究報告を年に1度開いています。

最後に、これからの経営倫理学会を将来担っていく次世代の育成を目指し、特に大学院生を中心とした発表会を開催しています。今回の「倫理的な関心と思考を培う経営教育の探究」研究会に招聘いただきましたことは、まさに経営倫理教育という視点から大変光栄でございました。共に勉強させていただきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

「倫理教育において SRI の投資哲学を学ぶことの重要性」

小方 信幸 先生

はじめに

ただ今ご紹介をいただきました、帝京平成大学の小方でございます。よろしくお願いいたします。本日は、社会的責任投資について報告させていただきます。今回のテーマは、倫理教育ということではありますが、倫理教育の中にも投資倫理も含めるべきと考え、本日は社会的責任投資を中心に述べてまいります。

社会的責任投資は英語で **Socially Responsible Investment** と言いますが、その英語の頭文字をとった **SRI** という言葉を、社会的責任投資の意味として使います。

本日の発表は、昨年度に青山学院大学に提出しました博士学位請求論文のなから、倫理教育にマッチした部分を抜き出してお話いたします。私の学位請求論文の題目は「社会的責任投資の投資哲学とパフォーマンス」です。博士論文の前半部分では、社会的責任投資の歴史からとった **SRI** 投資の投資哲学について述べております。後半部分は **SRI** ファンドに採用された銘柄の株価パフォーマンスに関する実証研究という構成になっております。したがって、本日の発表は博士論文の前半部分からお話いたします。

まず、投資の倫理教育としては、インサイダー取引規制などの法令遵守をあげることができます。ルールを守ることは当然のことながら、より積極的な倫理への取り組みについて大学やビジネススクールで倫理教育として扱う必要があると考えます。具体的には企業の社会的責任 (**Corporate Social Responsibility, CSR**) や社会的責任投資 (**Socially Responsible Investment, SRI**) を上げることができます。本日は、そのうち **SRI** をテーマにプレゼンテーションを行います。

SRI は、投資の一つの手法ですので、投資対象の企業の財務内容について分析を行います。しかし、**SRI** は従来型の投資とは異なり、財務要因だけではなく倫理的な要素も含めた非財務要因についても考慮する投資といえます。**SRI** に関する統一的な定義はないものの、本日のプレゼンテーションを行うために **SRI** の定義を行います。**SRI** とは、「倫理的な価値観に基づき、環境 (**Environment, E**)、社会 (**Social, S**)、ガバナンス (**Governance, G**) の **ESG** 要因を投資の意思決定の際に考慮し、企業の持続的成長と長期投資の高い超過収益率を図る投資」と定義します。

ESG 要因は、2006 年に国際連合が提唱した責任投資原則 (**Principles for Responsible Investment, UN-PRI**) で導入された比較的新しい概念です。具体的な **ESG** 要因とは、水・食糧問題、天然資源に起因するエネルギー安全保障の問題、気候変動、人権問題、グローバルなサプライチェーンにおける労働基準、高齢化社会問題などの環境と社会に関する諸問題をあげることができます。また、コーポレート・ガバナンスについても、企業価値に直接影響する深刻な問題であることが、2008 年の世界的な金融危機を通じて広く認識されるようになりました。現在では、経営の透明性、汚職、取締役会の構成、株主の権利、企業倫理、リスク管理、経営者報酬などが、投資家にとって重要なコーポレート・ガバナンスの問題となっております³。

それでは、本日の発表内容を説明いたします。第 1 章では、世界の **SRI** 市場の現状について説明します。第 2 章では、**SRI** の発展史と投資哲学について述べます。つぎに、第 3 章では、第 2 章の内容を踏まえて、わが国の **SRI** 市場発展策について述べます。特に投資教育がわが国の **SRI** 市場発展

³ <http://www.unpri.org/introducing-responsible-investment/> 検索日 2014 年 10 月 4 日

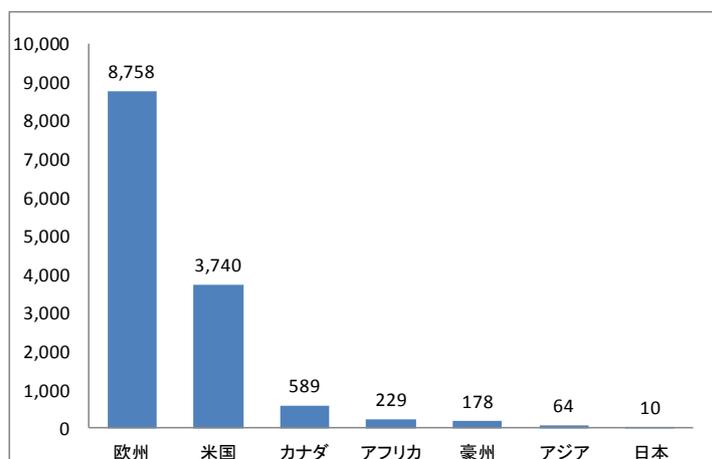
に大きな役割を果たす可能性についても述べます。

1. 世界の SRI 市場の現状

1-1 世界の SRI 市場の規模

欧米で生まれ発展した投資手法である SRI は、現在では欧米以外の国や地域にも広がりつつあります。Global Sustainable Investment Alliance (以下、GSIA) は、7つの国と地域の SRI 関連団体である Sustainable Investment Forum (SIF) との連携により、初めて世界の SRI 市場に関する調査を実施し、その結果を“2012 Global Sustainable Investment Review ”として発表しました。

図表 1 国・地域別 SRI 市場残高 (2011年12月31日現在)
(US\$ billion)



(出所) GSIA (2012), p.9, figure 1から筆者作成

調査の結果、2011年12月31日時点における世界の7つの国と地域のSRI市場残高は13兆5,680億米ドルであり、これらの国と地域の資産運用残高の21.8%を占めると報告しています。また、図表1に示しましたSRI市場残高の国・地域別の内訳では、欧州が8兆7,580億米ドルで最も大きく、米国が3兆7,400億米ドルで2番目に大きい市場となっています。欧州と米国のSRI市場残高を合せると、SRI市場全体の92.1%を占めることとなります。欧州・米国以外では、カナダが5,890億米ドル、アフリカが2,290億米ドル、オーストラリア（以下、豪州）が1,780億米ドル、アジア（除く日本）が640億米ドルと続きます。わが国のSRI市場残高は、100億米ドルで7つの国と地域のなかで、最も小さいSRI市場となっております（GSIA, 2012, p.9）。

1-2 SRI の手法

世界のSRI市場で採用されているSRIの手法を、GSIA⁴ (2012) とEurosif⁵ (2012) を参考に、図

⁴ Global Sustainable Investment Alliance の “Global Sustainable Investment Review 2012” による
<http://gsiareview2012.gsi-alliance.org/> 検索日 2014年7月4日

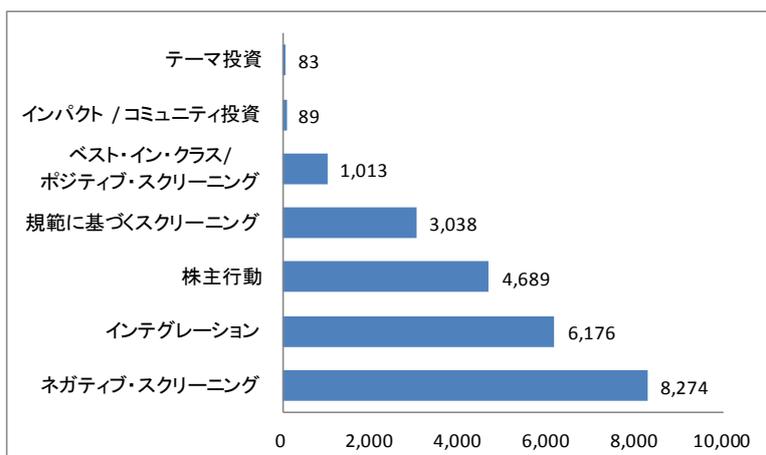
⁵ Eurosif は欧州の NPO 団体で正式名称は European Sustainable and Responsible Investment Forum である。SRI 市場残高は Eurosif の “European SRI Study 2010, 2012” を参考にした。ただし、SRI 残高調査の EU 対象国数は調査時点で異なる。2005 年末で 9 ヶ国、2009 年末で 14 ヶ国、2011 年末で 15 ヶ国を対象に調査した。
<http://www.eurosif.org/sri-resources/intro-to-sri> 検索日 2014年1月3日

表 2 に残高とともに示しました。ただし、複数の SRI 手法を採用する投資家が存在しますので、図表 2 の資産残高は重複して集計された結果ということになります。

世界の SRI 市場で最も多く採用されている SRI 手法は、ネガティブ・スクリーニング (Negative / Exclusion Screening) で、8 兆 2,740 億米ドルの資産残高があります。ネガティブ・スクリーニングは、アルコール、ギャンブル、軍需など特定の業種・企業を投資対象から排除する手法です。20 世紀初頭に英米のキリスト教会が倫理的基準で株式投資を開始した際に採用した手法で、最も伝統的な手法であるといえます。

図表 2 世界の SRI 市場における手法別残高

(2011年12月31日現在、US\$ billion)



(図表注) 豪州の SRI 残高は、2011年6月30日現在の数字である。

(出所) GSIA (2012), p. 11, figure 4

その次はインテグレーション (Integration) で、資産残高は 6 兆 1,760 億米ドルです。インテグレーションは、投資対象の分析および投資の意思決定のプロセスにおいて、既存の財務分析と ESG 要因分析を統合した手法です。近年、インテグレーションを採用する SRI 投資家が急速に増えております。

3 番目は、株主行動 (Corporate Engagement / Shareholder Action) で 4 兆 6,890 億米ドルの資産残高があります。株主行動には、エンゲージメントと株主総会における提案と投票行動があります。エンゲージメントとは、SRI 投資家が株主として経営者との対話を通じて、企業に ESG 問題の改善を働き掛けるものです。しかし、対話で ESG 問題の改善がみられないとき、SRI 投資家は、株主総会における提案や投票行動を行う場合もあります。

4 番目は規範に基づくスクリーニング (Norms-Based Screening) で、3 兆 380 億米ドルの資産残高があります。しかし、現時点で大規模な取り組みがみられるのは欧州だけといわれています。規範に基づくスクリーニングは、国連のグローバル・コンパクトなどが定める、人権、労働、環境に関する国際的な企業行動規範を投資の基準とする手法です。SRI 投資家は、これらの基準に合わない企業を投資対象から排除することになります。

ネガティブ・スクリーニングと規範に基づくスクリーニングは、ともに規範に基づくスクリーニングといえます。しかし、ネガティブ・スクリーニングは特定の業種・企業であれば評価を行わず

に投資対象から排除します。一方、規範に基づくスクリーニングは評価を行ったうえで銘柄選択を行います。したがって、評価の有無が両者の主な相違点といえます。

5番目のSRIの手法は、ポジティブ・スクリーニング（Positive / Best-in-Class Screening）で、資産残高は1兆130億米ドルとなっております。ベスト・イン・クラスはすべてのポジティブ・スクリーニングを包括する用語です。ベスト・イン・クラスは、各業種でESG評価の優れた企業群のなかから、財務内容の優れた企業を選択します。

6番目がインパクト投資（Impact Investing）で、資産残高は890億米ドルあります。非上場市場で社会および環境問題の解決を図る投資がインパクト投資です。地域コミュニティを対象に小口金融を行うコミュニティ投資も含まれます。

最も規模が小さいSRIの手法は持続性テーマ投資（Sustainability Themed Investing）で、資産残高は830億米ドルです。持続性テーマ投資は、持続的成長に直接影響する環境と社会問題に焦点を当てる投資手法です。再生可能エネルギー、環境技術（クリーン・テクノロジー）、気候変動、水・森林資源などの環境問題を扱うケースが多くみられます。

2. SRIの発展史と投資哲学

本日報告申し上げます研究には2つの目的があります。1番目の目的は、100年以上にわたり発展を続ける欧米SRIの根底にある、キリスト教倫理によって形成されたSRIの投資哲学を明らかにすることにあります。2番目の目的は、欧米のSRIの歴史と投資哲学の考察を通じ、歴史が浅く市場規模の小さいわが国のSRIが今後発展するための示唆を得ることです。

SRIは、17世紀英国のクウェーカー創始者ジョージ・フォックス（George Fox）の示した規範、或いは、18世紀英国のメソジスト創始者ジョン・ウェスレー（John Wesley）の説教「金銭の使い方」が起源といわれております。さらに、今日のSRIの原型は、20世紀初頭に英米のキリスト教教会（以下、教会）が倫理的規範に基づいて開始した株式投資といわれています。具体的には、キリスト教倫理に反する特定の産業および企業を投資対象から排除するネガティブ・スクリーニングを採用した投資でした。このように、SRIは教会が切り開いた投資であるといえます。

その後、20世紀半ばまで、SRIは教会を中心に欧米で広まりました。現在では、教会だけではなく投資信託（米国のミューチュアル・ファンド、英国のユニット・トラストなど）、保険会社、年金基金などの多くの機関投資家がSRI市場に参入しています。SRIは欧米を中心に現在も発展を続けており、特に欧州のSRI市場は2000年以降に著しい成長を遂げました。Eurosifの報告では、欧州市場におけるSRI残高は2005年末の1兆ユーロから2009年末に5兆ユーロに達しました。4年間で約5倍になったこととなります。さらに、2011年末の欧州SRI残高は6.7兆ユーロに達しています。

SRIのスクリーニングは、ネガティブ・スクリーニングのほかに、1990年代以降に広まったポジティブ・スクリーニングがあります。ポジティブ・スクリーニングでは、特定の産業や企業の排除は行わず、むしろ、企業のCSRの取り組みを積極的に評価します。さらに、現在のSRIは、企業と社会の持続的成長に影響を与える環境（Environment, E）、社会（Social, S）、ガバナンス（Governance, G）のESG要因を評価基準として銘柄選択を行い、長期運用パフォーマンスの向上を図るという考

えが主流となっています⁶。ESG 要因とパフォーマンスの関係について、国際連合は 2006 年に公表した責任投資原則 (Principle for Responsible Investment, 以下、PRI) で、ESG 要因はポートフォリオのパフォーマンスに影響を与えうると主張しています⁷。

SRI のパフォーマンスについては、投資家だけではなくアカデミアでも関心が高く、欧米を中心に実証研究が数多く行われています。その一方で、SRI の歴史を通じた投資哲学に関する研究は、SRI が発達している欧米においても多いとはいえません。特に、17-18 世紀英国のクウェーカーおよびメソジストの教義と 20 世紀初頭の倫理的投資との繋がりについての研究は、管見ではありますが、まだみておりません。また、1900 年代初頭に、SRI の原型となる倫理的投資を始めた教会が、投資の拠り所としたキリスト教倫理についての研究は多くはありません。したがって、Kreander, Molyneux and McPhail (2003)が指摘するように、信仰の世界にある教会が極めて世俗的といわれる株式に投資する目的と宗教的な根拠は、欧米でも余り知られていないのが現状です。

本日の報告では、欧米の SRI の歴史に関する文献の調査を通じ、SRI の投資哲学がキリスト教倫理によって形成されたことを確認します。また、当文献調査は、その SRI の投資哲学が現在の欧米の SRI に受け継がれていることを明らかにすることを試みます。このような目的に沿って、SRI の歴史を、17-19 世紀の英国における SRI の起源と萌芽の時代、1900 年代初頭から 1960 年代までの倫理的投資の時代、1970-1980 年代における今日的 SRI の基盤形成期、1990 年以降の SRI 拡大期、という 4 つの時代に分けて考察します。

2-1 17-19 世紀の英国における SRI の起源と萌芽

2-1-1 ジョン・ウェスレーの説教「金銭の使い方」の今日的意義

SRI の起源は、17 世紀英国におけるプロテスタント・キリスト教の一派であるクウェーカーの創始者ジョージ・フォックスが示した規範、または 18 世紀英国のメソジスト創始者ジョン・ウェスレー (以下、ウェスレー) の 1760 年の説教集にある「金銭の使い方」(The Use of Money) といわれています (US SIF, 1999; Kreander et al., 2003, p.22)。

クウェーカーは、SRI のパイオニアとしての役割は確かに大きいといえます。しかし、筆者は、主にウェスレーの「金銭の使い方」を SRI の起源と考え、文献調査を行いました。その理由は、「金銭の使い方」は、マックス・ヴェーバーが引用⁸ したほど歴史的に重要な説教ということに留まらず、現在も欧米の SRI と SRI が生まれた英国および米国社会に大きな影響を与えているからであります。

例えば、マーガレット・サッチャー元英国首相は、メソジストの家庭に生まれ、「金銭の使い方」の教えの強い影響のもとに育ちました。サッチャー元首相は、1991 年に来日した際に、日本経済新聞主催の講演会で、宗教と政治 (サッチャリズム) の関係について質問を受け、その質問に対する答えのなかで、メソジストとウェスレーの「金銭の使い方」に触れています。そして、サッチャーは、「金銭の使い方」が教える「できるだけ寛大に、慈悲の心を他人に対してもつという信念の下に

⁶ 筆者が Eurosif と US SIF の主張をまとめた。US SIF は米国の NPO で、正式名称は The Forum for Sustainable and Responsible Investment である。http://www.ussif.org/ 検索日 2014 年 1 月 3 日
Eurosif の参考にしたサイトは、http://www.eurosif.org/sri-resources/intro-to-sri, である。検索日 2014 年 1 月 3 日

⁷ http://www.unpri.org/about-pri/the-six-principles/ 検索日 2014 年 1 月 3 日

⁸ ヴェーバー (訳書 1991) pp. 352-353

私は育てられた」と述べています⁹。

ウェスレーが保守党のサッチャーの政治信条に影響を与えたように、あるいはそれ以上に、ウェスレーは英国の労働組合運動と労働党にも強い影響を与えたといえます。19世紀における欧州各国の労働組合運動は、マルクスの資本論から強い影響を受けた革命的な社会主義運動そのものであります。一方、英国ではメソジストの影響の強いキリスト教社会主義という独自の労働組合運動が展開されました（内海, 2003）。また、労働党のウェブサイトには、労働党はマルクスよりもメソジストの影響が強いことが記されております¹⁰。

一方、米国に渡ったメソジストは、1840年代に、それまで信徒数で最大のバプテスト派を抜き、米国最大の教派に成長しました。さらに、信徒数だけではなく、メソジストの考えと実践が他教派に浸透しました（清水, 2007, p.184）。その後も米国メソジストの拡大は続き、1900年に信徒数は約550万人に達し、米国最大教派の地位を維持しました（大宮, 2006, pp.164-165）。

1800年代後半は、米国の各教派と同じく、メソジストも積極的に海外伝道活動を展開しました。その流れのなかで、米国のメソジスト監督教会が青山学院を設立しました。また、米国南部メソジスト監督教会による関西学院¹¹、カナダ・メソジスト教会婦人伝道会社による東洋英和女学院¹²が設立されました。このように、ウェスレーの教えは、メソジストの宣教師とミッションスクールを通じてわが国にも伝わったのです。

20世紀の米国において、メソジストはSRIの発展に重要な役割を果たしました。1908年に、英国のメソジストよりも早い時期に、米国のメソジストは、ウェスレーの教えに基づく株式投資の運用組織を創設しました。現在それは合同メソジスト教会（The United Methodist Church）の年金基金として引き継がれ、2012年末時点で約18億米ドル（約1,800億円相当）の資産を保有し、年金基金の規模としては世界200位、全米で81位であります¹³。また、キリスト教教会としては最大の資産規模の年金基金です。

1971年、合同メソジスト教会の二人の牧師が中心となって、ベトナム戦争反対の立場から兵器産業を投資対象から排除する投資信託であるPax World Fundが設定されました。このファンドは、現在のSRIファンドの原型といわれております。このように、米国のSRIにメソジストが果たした役割は非常に大きいといえます。

さらに、欧州におけるSRIの飛躍的発展の契機となりました、2000年施行の英国年金法改正の議論においても、ウェスレーの「金銭の使い方」の教えが強く影響しました（Sparkes, 2002, pp.7-12）。1999年4月、ブレア労働党政権の年金担当大臣スティーブン・ティムス（Stephen Timms）は、年金法改正に関するスピーチ¹⁴でウェスレーの「金銭の使い方」における「管理者精神」（Stewardship）の重要性を強調しました。ティムスは、「金銭の使い方」は「多分、ウェスレーの時代の人々よりも、

⁹ 1991年9月5日に日本経済新聞社が主催した講演会である。その講演内容と質疑応答は翌6日付の日本経済新聞朝刊13面に掲載された。

¹⁰ 英国労働党ウェブサイトによる。 <http://www.labour.org.uk/faith> 検索日 2014年8月31日

¹¹ 関西学院大学ウェブサイトによる。 http://www.kwansei.ac.jp/pr/pr_001777.html

検索日 2014年9月1日

¹² 東洋英和女学院ウェブサイトによる。 <http://www.toyoeiwa.ac.jp/gaiyou/index.html?top>

検索日 2014年9月1日

¹³ P&I/Towers Watson World 300による。 <http://www.pionline.com/article/20130902/INTERACTIVE/130829875pampitowers-watson-world-300-the-largest-retirement-funds#>検索日 2014年7月23日

¹⁴ 1999年4月21日に開催されたThe Pension and Investment Research ConsultantsのConference on Corporate Responsibilityにおけるスピーチ（Sparkes, 2002, p.67）。

子供や孫達に残す環境の管理者でありながら環境破壊を始めたわれわれの世代の心により強く共鳴するであろう」(Sparkes, 2002, pp.46-47) と述べております。

以上の諸ケースを確認する限りにおいても、18世紀におけるウェスレーの説教「金銭の使い方」は、250年以上経過した今日も、英国と米国双方の社会に根付いており、かつ現在の欧米のSRIに強い影響を与えているといえましょう。その一方で、わが国のSRI研究者およびSRI実務家の多くは、このようなウェスレーのSRIへの影響を十分認識していない、と思われまます。それゆえに、ウェスレーの説教「金銭の使い方」とその根底にあるキリスト教倫理を考察することは意義があると考えまます。

2-1-2 「金銭の使い方」の3原則

ウェスレーは「金銭の使い方」のなかで、お金は「大いに獲得し、大いに節約し、大いに捧げなさい」¹⁵ (“Gain All You Can, Save All You Can, and Give All You Can”) という3原則を示しました。しかも、とりわけ、3番目の「大いに捧げなさい」 (“Give All You Can”) の原則を強調しました。ウェスレーは、金銭への執着を戒めつつも、なお、金銭はあらゆる善を行う道具である、とも教えました。勤勉かつ時間を惜しんで全力でできる限り稼ぎ、贅沢を慎みつつもできる限り蓄え、自分と身内に必要なものを除き、残ったお金はできる限り貧しい人々に与えよ、と説いています。これは、神は人間を財産の所有者ではなく管理者 (Steward) として創られた、という聖書の原理に基づく教えであります (Wesley, 1760)。

ウェスレーは「大いに獲得すること」を実践する際の大前提として、隣人の精神と身体を損なうことで稼いではならないと戒めています。具体的には、ギャンブルとアルコール (なかでも火のつくアルコール濃度の高い「火酒」) による金銭の獲得を戒めました (Wesley, 1760)。他方で、クウェーカーには、創立当初から、戦争、暴力、武器を放棄せよという規範があります (Macquarrie and Childress, 1993, pp.522-523)。ウェスレーの「金銭の使い方」と、またこのクウェーカーの規範は、キリスト教倫理に反する産業や企業を投資対象から排除する、1990年代初頭の教会による倫理的投資と、現在のSRIにおけるネガティブ・スクリーニング¹⁶ に受け継がれています。

Schueth (2003) は、これらの規範を守り続けたメソジストおよびクウェーカーが「投資における社会的責任の概念を新世界に持ち込んだ可能性が高い」、「メソジストは、過去200年以上にわたり、現在の社会的スクリーニングに相当する基準を使って米国で資金を運用してきた」 (Schueth 2003, p.189)、と主張しています。また、ドミニ (2002) も、メソジストとクウェーカーが長期にわたり、彼らが社会に有害と考える産業や企業への投資を回避してきたことを指摘しております (ドミニ, 2002, p.46)。

2-2 倫理的投資の時代 (1900-1960年代)

20世紀に入ると英国メソジスト教会はキリスト教倫理に基づく株式投資を開始しました

¹⁵ 青山学院のウェブサイト「ジョン・ウェスレーとメソジスト教会」に記載された和訳を引用した。

<http://www.aoyamagakuin.jp/history/introduction/jw.html> 検索日 2014年5月25日

¹⁶ 米国の合同メソジスト教会 (The United Methodist Church) の投資ガイドライン (2009年1月27日改訂版) では、スウェットショップ (長時間、低賃金、児童就労) や強制労働で人権を侵害する企業、ポルノ関連企業、核兵器製造企業も排除している。 <http://www.gnjumc.org/pages/detail/386> 検索日 2014年2月15日

(Kreander et al. 2003)。ただし、ウェスレーの死後（1791年以降）に幾つかの教派に分かれていたメソジスト教会のうち、どの教派が、どの程度の規模で、いつ株式投資を開始したかという具体的な記録は、今回の文献調査では確認することはできませんでした。

複数の教派に分かれていた英国のメソジスト教会は、1932年に主要3教派が集結し現在の英国メソジスト教会(The Methodist Church)が誕生しました。さらに、1939年のメソジスト教会法改正(The Methodist Church Act of 1939)により、英国メソジスト教会は教会全体の資金を一括管理することが可能となりました。また、同年にメソジスト教会全体の資金管理を行う「中央財務理事会」(The Central Finance Board)が設置され、倫理的投資の管理運用体制が確立されました。

一方、米国のメソジスト監督教会(The Methodist Episcopal Church)は、ウェスレーとメソジストが社会問題に取り組んだ信仰を受け継ぎ、1908年の年次総会で社会的信条に関する声明を採択しました。その声明は「社会の厳しい現状を認識し、メソジスト教会とその教会員は、新約聖書で示された倫理に基づき、より良い社会を実現する責任がある」という内容です。具体的には、次の4点を強調しています。1番目は、すべての人間の平等な権利と完全な正義についてです。2番目は、機械の危険や職業病から労働者の生命と健康を守ることにあります。3番目は児童労働を廃絶することです。最後は、いかなる産業においても労働者が生活可能な賃金(の実現)にあります。

1908年にメソジスト教会の年金を管理・運用する機関として設立され、現在は合同メソジスト教会の「年金・健康保険理事会」(The General Board of Pension and Health Benefit)の直属機関であるウェスパス・インベストメント・マネジメント(Wespeth Investment Management, 以下、ウェスパス)は、今日に至るまで聖書の倫理とメソジスト教会の社会的信条(1908年採択)に基づく資産運用を行っています。

1919年、米国で禁酒法(Prohibition, 正式にはThe Volstead Act)が施行され、1933年まで続きました。禁酒法は、厳格なピューリタンの信仰を受け継ぐ法律でした。わが国では分かりにくいと思いますが、ピューリタンの思想は、合衆国独立以前から当時まで全米で大きな影響力をもっていました。また、当時はギャンブルも全米で禁止された時代でありました。1928年、そのような時代を背景に、世界初の公募によるSRIファンドであり、アルコールおよびタバコ関連企業を排除するThe Pioneer Fundが設定されました。しかし、The Pioneer Fundは世界初の公募SRIファンドながら、規模は小さく、翌年の大恐慌の影響もあり、社会的影響は限定的でした(Sparkes, 2002, p.48)。

欧州では、1932年にスコットランド教会が欧州で最初の倫理的投資ファンドを設定しました。また、英国国教会も1948年に倫理的基準による投資を開始しました。英国の動きに前後して、欧州各国の教会で倫理的投資が行われるようになりました。さらに、1965年に欧州最古であり現在も存在する公募の倫理的投資ファンド、Ansva Aktiefond Sverigeがスウェーデンの保険会社Aktie-Ansvaによって設定されました。当ファンドの設定には、スウェーデン国内の複数の教会が深く関与したといわれています。また、1960年代には英国メソジスト教会が倫理的投資ファンドの設定に着手しました(Kreander et al. 2003; Sparkes 2002)。

このように、欧米のプロテスタント教会は、ネガティブ・スクリーンによる倫理的投資を推進し、1900年から1960年代の期間にSRIの基礎を作ったといえましょう。

2-3 SRIの原型形成期(1970-1980年代)

2-3-1 米国の社会問題に対する SRI の取り組み

1960 年代の米国では、公民権、女性の権利、消費者運動、ベトナム戦争反対、環境保護などの社会運動、政治活動が活発に展開されました。そして、1960 年代に企業に社会的責任を求める株主行動が起こり、1970 年代には公募 SRI ファンドの本格的な設定がみられました (Eurosif, 2012, pp.8-9; Sparkes, 2002, pp.48-51)。

そのなかで最も古い株主行動は、1967 年のイーストマン・コダック社 (Eastman Kodak, 以下、コダック社) に対して行われました。サウル・アリンスキー (Saul Alinsky) が率いる黒人活動家グループ FIGHT (Freedom, Integration, God, Honor, Today) は、1965 年にコダック本社所在地のニューヨーク州ロチェスター市で黒人暴動が起こったあと、コダック社に対し黒人従業員の雇用と生活条件の改善を求め交渉を続けていました。1967 年に FIGHT は少数株主としてコダック社の年次株主総会に出席し、黒人労働者の雇用に関する質問を行いました。その後、交渉は難航したもののハーバード大学モイニハン教授の仲介により、1967 年 12 月にコダック社と FIGHT の間で合意が成立しました。アリンスキーがとった株主行動は、SRI ファンドに次ぐ SRI の 2 番目の手法として認識されるようになりました (Luche et al. 2011, p.18 ; Sparkes, 2012, pp.48-49)。

株主行動のもう一つの大きな動きは、ラルフ・ネーダー (Ralph Nader) と彼が率いる組織であるキャンペーン GM (Campaign GM) があげられます。彼の著書「どんなスピードでも自動車は危険だ」(Unsafe at Any Speed) のなかで、米国製自動車の安全性に欠陥があることを取りあげました。ラルフ・ネーダーは、ゼネラルモーターズ (GM) の 1970 年年次株主総会に 9 つの株主提案を行いました。そのうち、証券取引委員会 (SEC) が議案として妥当と認めた 2 つが議案として取り上げられました (Sparkes, 2002, pp.51-52)。提案の内容は、公共利益代表の取締役選任と、社会的責任の監査・忠告を行う株主委員会の設立でありました。結果は 2 案ともに否決されたものの、社会的注目を意識した GM は、黒人牧師のレオン・サリバン (Leon Sullivan) を取締役を選任し、公共政策委員会を設置しました (谷本, 2003, p.12)。

1970 年前後の米国では、ベトナム戦争 (1965-1974 年) が南北戦争以来の米国を二分する深刻な問題となっておりました。多くの大学で兵役義務を負った学生達による暴力的なデモが繰り返された歴史があります。米国の大学とキリスト教団体では、戦争に関連した物資を製造する企業に投資すべきか、また、株主としてこれらの企業を変える力を行使すべきか、という議論が湧きあがりました。これら 2 点を議題として、1970 年にイェール大学で SRI に関する初のディベートが行われました (Sparkes, 2002, p.49)。

ベトナム反戦機運が高まる社会情勢のもと、1971 年に、合同メソジスト教会の牧師であったルーサー・タイソン (Luther Tyson) とジャック・コルベット (Jack Corbett) が、軍需産業を投資対象から排除するミューチュアル・ファンドである The Pax World Fund を設定しました。二人の牧師は、合同メソジスト教会からのミッションとして、平和に関する問題に取り組んでいました。彼らは、投資家が倫理的価値観に基づく投資を行うことと、企業が社会と環境に対する取り組みを改善することを望んでいました。

The Pax World Fund が設定された翌年の 1972 年に、米国の大手運用会社 The Dreyfus Group は新たなタイプのミューチュアル・ファンドである The Third Century Fund を設定しました。そのファンドは、環境と社会性 (労働環境、雇用条件など) に焦点を当て、環境と社会性の要因を評価・順位付

けする企業評価システムを採用しました。また、そのほかの運用会社による個人向 SRI ファンドの設定もありました。しかし、1970 年代の SRI ファンド拡大の動きはゆっくりとしたものでした (Sparkes, 2002, p.51)。

また、1970 年代には、多様な社会問題に取り組む団体や調査機関が数多く設立されたことにも注目に値するといえます。例えば、米国のキリスト教諸教会は、1971 年に株主行動を行う多くのグループを結集させ、1973 年に ICCR (The Interfaith Center on Corporate Responsibility) を設立しました (Sparkes, 2002, p.51)。ICCR は、現在も、信仰と社会変革のため、倫理的価値観に基づく投資行動を行うことを目的としています。1971 年には、企業統治と CSR に関する公正な調査を行う目的で、IRRC (The Investor Responsibility Research Center) が設立されました。

2-3-2 アパルトヘイト廃止の国際的連携に加わった SRI

1980 年代になると SRI 投資家の重大な関心事は、南アフリカ共和国政府 (以下、南アフリカ) のアパルトヘイト政策となりました。株主行動で多くの成果をあげた米国人権運動家が南アフリカに関心をもったのは自然な流れといえます (Sparkes, 2002, p.52)。

しかし、人権活動家よりも前に反アパルトヘイトの株主行動を起こしたのは米国の教会でした。1970 年代初頭、米国の主要な 5 つのプロテスタント教会 (教会員総数 2,100 万人) は、南アフリカで事業を展開する米国企業に、現地の黒人労働者の労働条件を改善するよう圧力をかけました。1973 年、The Church of Christ は、モービルの年次株主総会において南アフリカの黒人労働者の労働条件改善を求めました。1977 年、GM の取締役となったレオン・サリバン牧師は、サリバン原則を発表し、南アフリカで操業する米国企業に対し人種差別の撤廃、公正な労働条件・労働環境などを求めました (Teoh, Welch and Wazzan, 1998, p.7)。

サリバン原則が公表された 1977 年に、カナダ政府はアパルトヘイトへの反対と南アフリカでの商業活動の抑制を公表した最初の政府となりました。しかし、米国・英国両政府は、南アフリカとの経済関係を重視する立場から対応は遅く、貿易禁止をはじめとする南アフリカへの実効性のある経済制裁を発動したのは 1980 年代半ばでした (Teoh et al., 1998, pp.7-8)。

一方、教会、大学、年金基金などの投資家は、南アフリカで事業を継続する企業の株式を売却する資本引揚 (Divestment) を強めました。1980 年にプロテスタント教会、ローマ・カトリック教会と幾つかの大学が連携して、南アフリカ関連企業と関係の深い銀行の株式を売却しました。その資本引揚総額は 2 億 5 千万米ドルとなりました (Teoh et al., 1998, p.8)。1982 年、コネチカット州議会は、サリバン原則に従い、投資基準に社会性評価を取り入れた全米最初の州となりました。翌 1983 年、マサチューセッツ州は、南アフリカで事業を展開する企業に州の資金を投資することを禁じました。さらに、1984 年に、資産残高で全米最大規模の年金基金であるカリフォルニア州とニューヨーク市は、南アフリカに関する投資指針を設け、南アフリカ関連企業から資本引揚げを実行しました (Sparkes, 2002, pp.52-53)。1985 年、これらの資本引揚により、南アフリカは対外債務不履行を引き起こすことになりました。また、これを契機に、欧米の主要金融機関は SRI の存在を強く認識するようになったといえます (Sparkes, 2002, p.56)。

1980 年代を通じて、SRI 投資家の資本引揚と欧米各国政府の制裁により、多くの欧米企業が南アフリカから撤退しました。それらのなかには、ファイブロ・ソロモン、レブロン、コダック、GM、

IBM、英国のバークレイ銀行などが含まれていました (Teoh et al., 1998, p.9)。

SRI ファンドの動きとしては、1982年に米国の Calvert Investment が南アフリカで事業展開をする企業を投資対象から排除し、反アパルトヘイトを目的とする最初のミューチュアル・ファンド The Calvert Social Investment Fund を設定しました(Sparkes, 2002, p.91)。1980年代に設定された SRI ファンドの多くは南アフリカ関連株式を投資対象から排除するものでありました。1980年代に米国における SRI ファンドの残高は著しく増加し、1984年の400億ドルから1987年には10倍の4,000億ドルに達しました (Sparkes, 2002, p.54)。

一方、英国では、1984年に、英国初の公募による倫理的投資ファンドであり、クウェーカーが深くかかわり、The Friends Provident Stewardship Ethical Fund が設定されました。英国では1960年代から倫理的投資ファンドを設定する動きがありました。ところが、英国貿易経済省 (The Department of Trade) は宗教的価値観が強いと投資収益が損なわれるという理由で、倫理的投資ファンドを認可しませんでした (Mackenzie, 1997, p.61)。そのため、設定時期で見れば、SRI ファンドは米国が先行する結果となりました。

1980年代の英国諸教会で、南アフリカに関する株主行動も大きな議論となっていました。英国メソジスト教会では、非公式ながら投資的倫理に関する議論が何年も続き、さらに南アフリカ問題に関する激しい討論の結果、1983年に「中央財務理事会」(The Central Finance Board) に対して諮問を行う「投資倫理委員会」(Ethics of Investment Committee) の設置を正式に決定しました。その後、英国メソジスト教会は、南アフリカへの最大の石油供給者であるロイヤル・ダッチとシェル両社の年次総会に毎年出席しています。その結果、改善のみられなかったシェルの株式を売却するに至りました (Sparkes, 2002, p.55)。

英国のアパルトヘイトに反対する動きとしては、1973年にクウェーカーが中心となって設立した The Christian Concern for South Africa (CCSA)があげられます。また、1983年に、英国のメソジスト教会とクウェーカーが中心となって、南アフリカで事業展開する企業について情報収集する目的の調査会社 The Ethical Investment Research Service (EIRiS) が創設されました。このように、英国では教会による反アパルトヘイトの活発な動きが見られました (Kreander et al., 2003, pp.6-7)。

南アフリカのアパルトヘイト政策は、ネルソン・マンデラをはじめとする南アフリカ国民の不屈の努力と、それを支援した国際社会の連携により遂に1990年に終了しました。さらに、1994年の選挙でマンデラ大統領が誕生したことによって、南アフリカへの経済制裁は解除されました。

2-3-3 1970-1980年代の SRI のまとめ

1960年代半ばまでは、教会が SRI のパイオニアであり中心的存在でした。しかし、1960年代末から米国の労働組合、人権団体、消費者団体などが株主行動という新しい手法で SRI 投資家に加わったことは、SRI の歴史における大きな進展といえましょう。また、資産運用会社は、倫理的な基準に基づくネガティブ・スクリーニングを採用した SRI ファンドを数多く設定しました。1980年代の米国における SRI ファンドの発展は、投資による企業と社会の変革を目的とする SRI が、米国の個人投資家の間に急速に広まったことを意味するといえましょう。1970-80年代に、米国内で成果をあげた株主行動と SRI ファンドは、国内問題から南アフリカのアパルトヘイト政策という国際的問題に取り組みの対象を広げました。また、SRI は、スクリーニングに加え、株主行動と資本引揚という新

たな手段を身につけました。特に、巨大な年金基金の株主行動は、資本市場に大きな衝撃を与えました。

この時期に、SRI 投資家の種類と数は著しく増加しました。ただし、留意すべき点は、株主行動と公募 SRI ファンドはともに教会がリードしたという事実であります。さらに、米国・英国両国において、教会が中心となって社会問題や CSR の調査機関を設立したことから、教会と SRI の深いかわりがみられます。ドミニ（2002）は、この時期にキリスト教信仰に基づく投資は広範な規範を含んで発展し、現在の SRI を形成したと指摘しています（ドミニ，訳書 2002, p.46）。この時期の英米両国で、キリスト教倫理に基づいた投資による企業と社会の改革が実践され、SRI の投資哲学が磨かれ、1990 年代以降の SRI 拡大の基盤ができたと考えます。

2-4 SRI の拡大期（1990 年以降）

1990 年代に入ると、環境問題、発展途上国の人権・労働問題が、世界的により深刻かつ重大な問題となりました。SRI 投資家も、環境、人権、労働などの問題に大きな関心をもつようになりました。また、1990 年代は、一般の機関投資家が SRI のリターンに関心を持ち始めた時期でもあります。さらに、1970-80 年に米国を中心に発展した SRI が、1990 年代になると欧州でも本格的な拡大を始めたといえます（Eurosif, 2012）。

2-4-1 反アパルトヘイト後の米国における SRI

1990 年代の初め、米国のジャーナリストの多くは、南アフリカのアパルトヘイト廃止により SRI は終焉するものとみていました。US SIF は、1993 年後半に SRI に関する調査の実施を決定しました。その調査は、南アフリカのアパルトヘイト廃止と資本引揚終了が SRI に与えた影響と、その後の SRI の傾向を把握することが目的でした。1995 年に発表された調査結果は、ジャーナリストの予想に反し、米国の SRI 資産運用マネジャーの 78% は、南アフリカからの資本引揚終了後も SRI を継続していることが明らかになりました（US SIF, 1995, pp.5-6）。

米国の SRI ファンドは、伝統的にタバコ、アルコール、ギャンブル、破壊的かつ暴力的な武器に関連する企業の株式を「罪深い株」("sin" stocks) と呼び、投資対象から排除してきました。その一方で、1980 年代からネガティブ・スクリーニングに加え、企業の人権、環境、動物愛護、従業員、雇用などに対する取り組みを積極的に評価するポジティブ・スクリーニングが広まりってきました（US SIF, 1995, pp.6-7）。

ポジティブ・スクリーニングを採用する SRI 資産運用マネジャーのうち、42% が人権を基準として採用していることが分かりました。つぎに割合が高かったポジティブ・スクリーニングは環境で 38% でした。3 番目は動物愛護で 24%、雇用関係は 22% でした。一方、SRI 資産運用マネジャーがネガティブ・スクリーニングを使用する割合は、タバコで 86%、アルコールで 73%、武器で 64% でした（US SIF, 1995, p.7）。US SIF の調査結果から、引き続きネガティブ・スクリーニングを採用する資産運用マネジャーが多いことも明らかになりました。

2-4-2 地球環境問題

環境問題は 1990 年代に世界的により一層深刻な問題となりました。国際連合は、環境汚染による

気候変動の不安を受け、1972年にストックホルムで国連人間環境会議(The United Nations Conference on Human and Environment)を開催し、地球環境問題に取り組む国連環境計画(The United Nations Environmental Programme, UNEP)を設立しました¹⁷。

国連は、UNEPに環境変化の調査分析を委託した20年後の1992年に、ブラジル・リオデジャネイロで国連地球サミット(The Earth Summit)を開催しました。会議では、地球環境問題を人類共通の課題と位置づけ、環境と開発の両立に関するリオ宣言を採択しました¹⁸(Sparkes, 2002; 水口, 2011)。

一方、世界各地で深刻な環境汚染が数多く起こりました。1979年の米国スリーマイル島の原発事故、1984年のインドのボパール(Bhopal)で起きた3,500人の死者と5万人に達する負傷者を出した化学工場の毒ガス流出事故、1986年のスイス・バーゼルの化学工場から流出した農薬と水銀によるライン川の汚染事故、同年のソ連チェリノブイリ原子力発電所爆発事故、と大規模な環境汚染・環境破壊が続きました(Sparkes, 2002, pp.58-59)。1989年には、石油メジャー・エクソンの巨大タンカー、バルディーズ号がアラスカ沖で座礁し、バルディーズ号から1千1百万ギャロンの大量の原油が流出しました。流出した原油はアラスカ沿岸を1,300マイル(約2,000キロメートル)にわたり覆いました。原油流出の影響は長期間続き、23種類の野生生物の生態系に影響がみられました。バルディーズ号事件は、環境汚染として米国史上最悪の大惨事となりました。エクソンは、海岸線の汚染除去、裁判所への罰金、社内管理体制構築の費用、供給能力低下および市場シェア喪失による収入減少などを合わせると、約75億米ドルの損失を被ったといわれています。また、原油流出事故後にエクソンの株式時価総額は50億米ドル以上減少しました(Sparkes, 2002, pp.60-61; Cannon, 1994, pp.238-239)。

バルディーズ号事故を契機に、US SIFが母体となってNPOの環境保護団体と連携し、1989年に「環境に責任をもつ経済のための連合(CERES, Coalition for Environmentally Responsible Economies)」を設立しました。同年、シリーズ(SERIES)は、環境保護の10原則¹⁹をバルディーズ原則(のちのシリーズ原則)として提唱し、企業に署名を求めました。さらに、シリーズは、当原則の署名企業にエネルギー排出量などの環境負荷とその対策を記載した環境報告の作成を求めました(Sparkes, 2002, pp.61-61; 水口, 2011, pp.77-79)。

その後、シリーズは、国連環境計画と共同でGRI(Global Reporting Initiative)を設立しています。GRIは、シリーズの環境報告と、1960年代から欧州企業が財務報告とは別に作成してきた従業員関連情報などの社会報告を融合する試みでありました。GRIは、環境に社会、経済の記載も加えたサステナビリティ報告という概念を提唱し、2000年に最初のガイドラインを公表しています。また、GRIは、多様なステークホルダーを意識して、情報開示のガイドラインを策定しています(水口, 2011, p.79)。

1990年代には、企業だけではなく、金融界も環境への配慮が強く求められるようになりました。

¹⁷ 国連環境計画(The United Nations Environmental Programme, UNEP)については、UNEP日本語サイトを参考にした。
<http://www.ourplanet.jp/> 検索日 2014年6月27日

¹⁸ 正式名称はThe United Nations Conference on Environment and Developmentである。
<http://www.un.org/geninfo/bp/enviro.html> 検索日 2014年6月27日

¹⁹ 10原則は、①生物圏の保護、②自然資源の持続可能な利用、③廃棄物の削減と処理、④エネルギー削減、⑤リスクの低減、⑥安全な製品と処理、⑦環境の修復、⑧情報の公開、⑨経営者のコミットメント⑩評価と年次監査である。
CERESのウェブサイトを参考にした。<http://www.ceres.org/about-us/our-history/ceres-principles> (検索日 2014年6月28日) 和訳は水口(2011, p.79)を引用した。

まず、世界銀行が厳しい批判を浴びています。世界銀行などの先進各国政府が出資者である開発銀行は、発展途上国の開発プロジェクトへの融資を主業務としています。当時、数多くの環境団体が、世界銀行に対し、プロジェクト融資の際に環境、生物多様性、発展途上国の人々の生活を配慮するよう強く要求しました。そこで、世界銀行は、これらの批判を受けて、1996年にすべての開発プロジェクトに対する環境ガイドラインを表明しました。具体的な内容は、現地の実態調査の実施、農作物への影響額の査定、実行可能な手段による石油流出防止策の実施、開発地域住民に被害がでた場合の補償、プロジェクト収入の地域還元などです。ほかの開発銀行も、世界銀行を参考に同様のガイドラインを策定するようになりました（Sparkes, 2002, p.141）。

一方、民間銀行の環境への取り組みも不十分であったので、国際環境 NGO は民間銀行に対し環境対応の改善要求を行いました。そこで、2003年に欧米の民間金融機関が中心となり、開発プロジェクトでは周辺環境と地域社会に十分な配慮を求める赤道原則（The Equator Principles）を策定しました。2006年には改訂版が策定されています（水口, 2011, p.9）。2014年6月30日現在、全世界で80の金融機関が署名をしており、わが国からは、みずほ銀行、三菱東京 UFJ 銀行、三井住友銀行の3行が署名しました²⁰。

2-4-3 人権および労働問題

2000年のILO報告²¹では、先進国の靴、繊維、衣料の産業は、1998年までに生産拠点をアジアに移したと伝えています。中国、パキスタン、ベトナム、バングラデシュの平均賃金は時給 US\$0.45で、欧州のUS\$10.00、米国のUS\$6.00と比較して非常に低く、女性や児童の賃金はさらに低い状態です（Sparkes, 2002, p.195, ILO, 2000, p.45）。

1990年代半ば、NGOとIRRCに属する米国の教会投資家は、スウェットショップ（長時間、低賃金、児童就労）問題に注目しました。特に、労働条件を巡って、IRRCに属する教会とウォル・マート（Wal-Mart）の間に長期間にわたる戦いがありました。結局、2001年にウォル・マート側が折れ、労働者の権利を守ることに合意しました。また、ウォル・マートは、雇用者の賃金、福利厚生、労働環境、結社の自由、その他の権利を守ることに加え、サプライチェーンを通じて強制労働、服役囚労働、児童就労を行う製造業者あるいは労働者の権利を害する製造業者から製品を購入しないことを明言しました（Sparkes, 2002, p.198）。

ウォル・マートが人権・労働問題で批判を浴びた時期と同じく、1990年代半ばにナイキ（Nike）は、発展途上国のサプライチェーンで児童就労があることをマスメディアで批判され、消費者の不買運動に見舞われました。ナイキが享受していた高い価格プレミアムの源泉である企業名と製品のブランド力は、児童就労問題批判と不買運動によって大きく傷つきました（Sparkes, 2002, ボーゲル, 訳書 2007）。

2-4-4 国連グローバル・コンパクトの制定

²⁰ 赤道原則のウェブサイトを確認した。http://www.equator-principles.com/index.php/members-reporting/members-and-reporting 検索日 2014年6月30日

²¹ 報告名はLabour practices in the footwear, leather, textiles and clothing industriesである。http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_922112202_EN/lang--en/index.htm 検索日 2014年7月21日

本節で概観しましたように、経済のグローバル化に伴い人権、労働、環境などの負の側面が大きくなり、国や国際機関は独自の努力だけでは問題を解決することができなくなりました。そこで、国際連合のアナン事務総長は、グローバルな問題解決に企業の参画を求め、1999年に人権、労働、環境の3つの領域の9原則（のちに腐敗防止が加わり10原則）からなる企業行動原則であるグローバル・コンパクトを提唱しました²²。

図表3 国連グローバル・コンパクトの10原則

人権	原則1	人権擁護の支持と尊重
	原則2	人権侵害への非加担
労働	原則3	組合結成と団体交渉権の承認
	原則4	強制労働の排除
	原則5	児童労働の実効的な廃止
環境	原則6	雇用と職業の差別撤廃
	原則7	環境問題の予防的アプローチ
	原則8	環境に対する責任のイニシアティブ
腐敗防止	原則9	環境にやさしい技術の開発と普及
	原則10	強要や賄賂を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

(出所) グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのウェブサイトに記載された10原則の和訳を使用した。

2-4-5 コーポレート・ガバナンス

英国では、Coloroll社とPolly Peck社の企業不祥事を受けて、1991年に財務報告評議会(The Financial Reporting Council)、ロンドン証券取引所、職業会計士団体によりキャドバリー委員会(Cadbury Committee)が設立されました²³。同委員会により上場企業に対するコーポレート・ガバナンスの枠組みがつくられ、その後も証券市場の実態に沿うよう見直しが行われました。1992年のキャドバリー報告では、企業が守るべき行動規範を示し、機関投資家の積極的な株主行動を奨励しています。1995年のグリーンバリー(Greenbury)報告がキャドバリー報告を拡張し、1998年のハンペル(Hampel)報告が統合規範の形にしました(首藤, 2004, p.23)。

1999年のターンブル(Turnbull)報告では、取締役の広範なリスク管理責任の明確化を勧告し、企業内部のガバナンス強化を求めました。さらに、企業の社会・環境・倫理問題の実態とそのリスク管理の手順に関する情報開示の充実を要請し、株主をはじめとする外部ステークホルダーには企業内部のリスク管理に対する注意を促しました。ターンブル報告により、機関投資家は、企業の社会、環境、倫理問題への誤った対処は企業の評判と株価を引き下げ、投資家の潜在的リスクを高めることを認識するようになりました。このように、ターンブル報告は、企業価値と環境・社会・倫理の関係を包括的なリスク管理の面から説明する役割を果たしました。その結果、機関投資家と企業のSRIに対する理解が深まりました(首藤, 2004, pp.23-24)。

また、キャドバリー報告は、英国のコーポレート・ガバナンス改革の起点となっています。具体

²² グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのウェブサイトに記載の10原則の和訳を使用した。
<http://ungc.jn.org/gc/index.html> 検索日 2014年6月28日

²³ University of Cambridge Judge Business Schoolのウェブサイト<http://www.ceres.org/about-us/our-history/ceres-principles> (検索日 2014年6月29日)を参考にし、団体・組織の訳はトーマツ(Deloitte Japan)のウェブサイトを参考にした。http://www.tohatsu.com/jp/7e14465ae1231210Vgn_VCM200000bb42f00aRCRD.htm 検索日 2014年6月29日

的には、キャドバリー報告は、1999年に企業の統合規範であるロンドン証券取引所の上場規則、2010年のコーポレート・ガバナンス・コードおよびスチュワードシップ・コード、さらに、2012年のケイ報告書へと受け継がれています。

一方、米国では、2001年から2002年にかけてエンロン、ワールドコムなどの企業不祥事（粉飾決算）による大規模な経営破綻が起これ、コーポレート・ガバナンスのあり方について社会的な関心が高まりました。2002年7月にブッシュ政権は、米国企業改革法（The Public Company Accounting Reform and Investor Protection Act of 2002、通称サーベンス・オクスレー法 The Sarbanes-Oxley Act of 2002）を制定し、経営者の罰則強化、投資家や内部告発者の保護、監査法人への監視強化、企業情報開示の強化を定めました（谷本, 2003, pp.62-63）。

2-4-6 欧州 SRI 市場拡大の動き

1990年代にUBSなどのスイスの金融機関は、環境スクリーニングをもつSRIファンドの一種である環境効率²⁴ ファンドを設定しました。環境効率ファンドは、伝統的な財務要因を中心とした銘柄選択のなかに環境スクリーニングを位置づけるもので、従来のSRIの概念に転換をもたらしました。環境効率ファンドの登場を契機に、機関投資家がSRIのリターンに注目するようになりました（水口, 2005, p.13）。

しかし、欧米SRI市場の飛躍的発展の契機は、キャドバリー報告を起点とする、2000年施行の英国年金法改正であるといえます。英国年金法改正では、年金基金のすべての運用責任者（トラステイ）に対し、投資の意思決定における投資対象企業の社会、環境、倫理の側面の考慮というSRIとしての運用方針と、議決権行使方針について、その有無も含めた情報開示を義務付けました。これは、年金基金にSRIを義務付けたものではなく、SRIの実施を強制したものではありません（首藤, 2004, p.22; Sparkes, 2002, p.6）。しかし、この法改正は年金運用の世界の分岐点となりました。世界で初めて、政府が年金基金に対して運用方針に社会および環境要因を考慮することを求めた点で画期的であったといえます（Sparkes, 2002, p.4）。

英国では年金法改正を契機に、図表4が示しますように、SRIの中心は、教会から年金基金、保険会社などの機関投資家に移りました。教会のSRI残高も増加はしたものの、SRI全体に占める割合は大きく低下しました（Sparkes, 2002, pp.348-349）。

欧州のほかの国でも英国と同様の年金法改正が行われました。スウェーデンでは2000年に年金法改正が成立し、2002年に施行されました。2001年にはドイツで年金法改正が成立しました。フランスでは、2001年に上場企業に対し環境報告書と社会報告書の作成と開示を求める法律が成立しています（谷本, 2003, p.19）。図表4が示しますように、英国年金法改正後、英国だけではなく欧州全体のSRI市場が急速に拡大しました。

²⁴ 環境効率とは、Inovest社の環境効率モデルによれば、競合企業よりも低い環境リスクと資源投入量を実現することにより、より大きな株主価値を実現する能力と定義される（Sparkes, 2002, p.288）。

図表 4 年金法改正前後の投資家別英国 S R I 残高の変化

	(Stg £ Billion)		
	1997	1999	2001
教会資金	12.5	14.0	13.0
ユニット・トラスト	2.2	3.1	3.5
慈善団体	8.0	10.0	25.0
年金基金	0.0	25.0	80.0
保険会社	0.0	0.0	103.0
合計	22.7	52.2	224.5

(出所) Sparkes (2002), p.348, Table 13.2

このように、英国年金法改正は欧州の SRI を牽引しました。しかし、その準備の段階では必ずしも順調とはいえ、特に 2 つの大きな障害がありました。一つ目の障害は、受託者責任に関する 2 つの判例でした (Sparkes, 2002, p.8)。まず、1984 年のスカーギル訴訟で、石炭労組委員長のスカーギルが、石炭産業の年金基金による海外投資と石炭産業を弱める石油・ガス産業への投資を禁止する訴えです。もう一つは、1991 年のオックスフォード司祭訴訟で、国教会のオックスフォード司祭は、アパルトヘイト反対の立場から、国教会に対し南アフリカ関連企業を投資対象から排除する訴えを起こしました。しかし、これらの 2 つの訴えは、いずれも受託者責任に反し、利益を損なうという理由で退けられていました²⁵。

二つ目の障害は、「全英年金基金協会」(The National Association of Pension Funds, 以下、NAPF) による反発でした。NAPF は、SRI 導入に伴う管理コストの上昇を理由に年金法改正の政府案に反対を表明しました。その結果、年金法改正を巡る議論と政治的緊張が高まりました (Sparkes, 2002, pp.10-11)。

まず、過去の判例について、年金法改正前後に年金担当大臣であった、デナム (Denham)、ティムス (Timms)、ロッカー (Rooker) の 3 名は、スカーギルおよびオックスフォード司祭の判例は古すぎると考えました。また、NAPF がこれらの判例を理由に、1995 年年金法が定めた企業の非財務要因の考慮を実行しないことを憂慮しました。しかし、ブレア労働党政権が年金法改正の方針が固まっていたことと、年金法の議論を推進してきた超党派の議員団 (The All-Party Group on Socially Responsible Investment) が、1999 年 6 月 11 日に年金法改正を支持したことにより、NAPF の政治キャンペーンは終息しました (Sparkes, 2002, pp.10-14)。

2-4-7 国連責任投資原則

2006 年に国際連合は責任投資原則 (Principles for Responsible Investment, UN-PRI) を公表しました。PRI の創設は、国連環境計画・金融イニシアティブと国連グローバル・コンパクトが中心となりました。国連は、持続可能性に関する問題の解決に、グローバル・コンパクトを通じて企業の参画を期待しました。それと同様に、PRI では市場経済に影響力のある機関投資家の参画を期待したといえます。

国連は、長期間にわたり健全かつ安定的な市場を維持するには、投資家がこのような ESG 要因を投資の意思決定に際して考慮する必要があると考えました。そこで、PRI は、投資家に 6 つの原則を

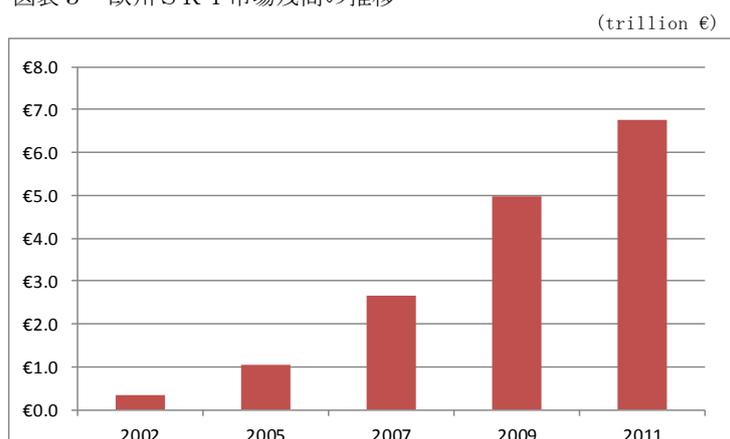
²⁵ 2 つの訴訟については Luxton (1992) 参照

提唱し、賛同と署名を求めたのです²⁶。

- 原則 1 ESG 問題を投資の分析と意思決定のプロセスに組み込む
- 原則 2 ESG 問題を運用方針と実践に組み込む積極的な株主となる
- 原則 3 投資対象企業の ESG 問題に関する適切な開示を探求する
- 原則 4 投資業界におけるこの原則の受入と履行を促進する
- 原則 5 この原則の実践が有効であるように一致協力する
- 原則 6 この原則の実践に向けて活動状況と進展について報告する

しかし、社会問題の解決を前面に押し出すと、受託者責任の違反を懸念する金融界の賛同は得られないことが予想されました。そこで、PRI は受託者責任の範囲で ESG 要因に取り組むことができるように、ESG 要因はポートフォリオに影響を与えると主張しました²⁷。つまり、リスクリターンの問題があるから ESG 要因を配慮する必要があるという考えを強調したのです（小崎・竹林, 2011, p.9）。

図表 5 欧州 S R I 市場残高の推移



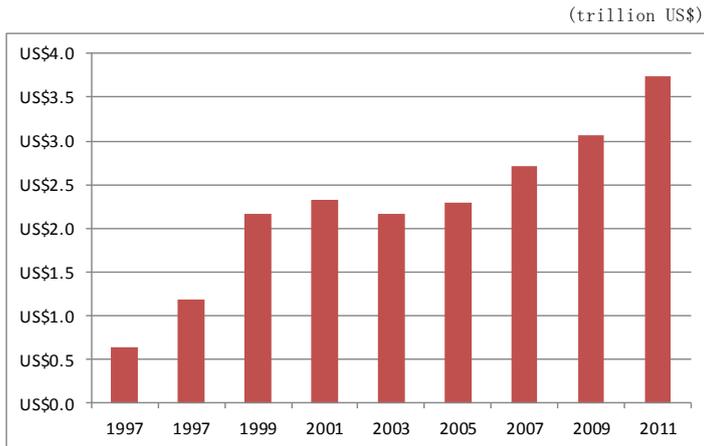
(図表注) Eurosif (2012) より筆者作成

²⁶ Principles for Responsible Investment のウェブサイトによる。6 原則は筆者訳。

<http://www.unpri.org/about-pri/the-six-principles/> 検索日 2014 年 6 月 29 日

²⁷ <http://www.unpri.org/about-pri/the-six-principles/> 検索日 2014 年 10 月 4 日

図表6 米国SRI市場残高の推移



(図表注) US SIF (2012) より筆者作成

PRI 発表後、国連の期待通りに、欧米の機関投資家を中心に賛同と署名²⁸ が広まりました。また、図表 5 および図表 6 が示すように、PRI 発表後の欧米 SRI 市場は一段と拡大しました。その背景には、ESG 要因が運用ポートフォリオのパフォーマンスに影響するという考えが専門家の中で広まっていたという指摘があります（水口, 2011, p.18）。

2-4-8 SRI の歴史のまとめ

ここまで、SRI の歴史的考察を通じて、SRI が対象とする社会的問題とその解決方法は時代によって異なっていたこと、しかし、時代によって SRI のそのような外観は変わっても、企業と社会を変革するという SRI の投資哲学は貫かれていたことを明らかにしました。PRI に基づく ESG 投資が本来目指すところは、ESG の改善による持続可能な社会の実現であり、SRI の投資哲学が目指すものと同じであると考えます。

筆者は、欧米の SRI の根底に貫かれている投資哲学は、欧米社会に深く根付いているキリスト教倫理を基盤としておりと考えます。そこで、つぎに、これまでに概観した SRI の歴史を踏まえ、SRI の投資哲学とキリスト教倫理の関係を考察します。

2-4-9 SRI 投資哲学の形成とキリスト教倫理

(1) 教会が株式投資を行う根拠

これまでに概観しましたように、教会が SRI を主導してきたことは欧米ではよく知られています。しかし、信仰の世界にある教会が最も世俗的といえる株式投資に深く関与した理由については、欧米でもあまり知られていません（Kreander et al. 2003, p.3）。英米の教会が株式投資を開始した現実的な理由は、年金基金と教会堂建設準備金などの長期資金運用の必要性にあるといわれています。その一方で、教会の倫理的投資には、聖書の原理（Principle）に基づいた企業と社会を改革する目的がある、という主張があります（Kreander et al.2003, p.7）。

²⁸ 現在、全世界で 1,291 の機関が署名を行っており、内訳は年金基金などのアセット・オーナー（最終投資家）282 社、資産運用会社 829 社、調査機関等 180 社である。わが国の署名社数は 31 社である。内訳は、アセット・オーナー5 社、資産運用会社 21 社、調査会社 5 社である。http://www.unpri.org/signatories/signatories/ 検索日 2014 年 10 月 4 日

Kreander et al. (2003) は、英国の3つの教会（国教会、メソジスト教会、スコットランド教会）に対してインタビューを行い、教会の倫理的投資は創造説（Creationism）、管理者精神（Stewardship）、神の愛（Agapism）、証人（Witness）、エンゲージメント（Engagement）という聖書の5つの原理に基づく、と主張しています。これら聖書の5つの原理と倫理的投資の関係については、青山学院大学西谷幸介教授の講義録²⁹と重なる部分がありますので、西谷教授の講義を以下に要約いたします。

創造説（Creationism）とは、旧約聖書創世記1章27節の「神は御自分にかたどって人を創造された。」ことです。すなわち、人間はその理性と自由意志と倫理的判断力において尊厳（品格）ある存在であることを意味します。

そして、人間は神に少し劣る存在として、世界を管理する特別な位置と資格を与えられました。人間は神から恵み（財）を信託された者として、神に対し奉仕する立場にあると同時に、すべての被造物に対しても奉仕する立場にあります。これが管理者精神（Stewardship）です。

神は人間を愛するという永遠の決意によって人間を創造されました。神は人間に救いの約束と無償の恵みを示し（神の愛 Apape、または Agapism）、人間はこれに信頼と感謝をもって応答します。この神と人間の間を聖書は「契約」（Covenant または Contract）という概念で捉えています。生きて働く神は、人間に語り掛け、人生に意味と使命を与えます。この神と人間の信頼と誠実さの関係が、人間相互の関係の鏡となります。

人間相互の関係においては、男女（あるいは夫婦）がその第一の基本として捉えられ、その関係はまた両者のエンゲージメントとして捉えることができます。

こうして、キリスト教徒は、神からの無償の愛の恵みの証人（Witness）として、神と人間の間を人と世界（隣人）との関係に反映させる使命を負っているのです。

キリスト教徒と教会は、聖書に示された説明責任（Accountability）を果たしつつ「人間社会の改善や、自然世界の健全な維持つまりエコロジーにも心を砕く」（西谷, 2006, p130）のであります。以上の西谷教授の講義内容と Kreander et al.(2003)の 聖書の5つの原理理解は、多くの共通点をもつと理解します。

ただし、Kreander et al. (2003) が使用するエンゲージメントは、教会と現実社会とのより具体的なかわりを含蓄する概念であります。それは、「エンゲージメントとは将来に企業との話し合いを継続することである」（Kreander and McPhail, 2004, p.420）ということを中心的要件として掲げています。SRIの手法におけるエンゲージメントは、株主がポートフォリオに所有する企業にESG要因に問題がある場合、経営者との対話などを通じ、企業に問題点の改善を働きかけることです。Kreander et al. (2003) が分析対象としたメソジスト教会と国教会も、株主として企業に問題点の改善を働きかけています（Kreander et al., 2003, p.23）。さらに、教会の倫理的投資を企業行動と社会的正義を向上させる試みとみることができます（Kreander et al., 2003, p.23）。これらの考察から、聖書の5つの原理に基づくSRIの投資哲学とは、「投資による企業と社会を変革すること」であります。

2-4-10 ウェスレーの「金銭の使い方」と聖書の5つの原理

ウェスレーの「金銭の使い方」における3原則、「大いに獲得し、大いに節約し、大いに捧げなさい」（“Gain All You Can, Save All You Can, and Give All You Can.”）はどのように捉えるべきでしょうか。

²⁹ 青山学院大学大学院ビジネス法務研究科における2013年度春期「キリスト教学」の講義録である。

わが国の SRI 研究者の間では、まったく認識されていないか、あるいは、ウェスレーは「酒やギャンブルなど隣人を傷つけることで利益を得てはならないと述べた」（水口, 2005, p.10）という説明がみられる程度です。キリスト教徒の数が全人口の 1%未満であるわが国では、理解されにくいのかもしれません。

また、US SIF (1999) に、「ウェスレーは、金銭の使い方について、新約聖書のなかで 2 番目に重要な課題であるという事実を強調した」（US SIF, 1999, P.6）という記述があります。その表現は間違いではありません。しかし、聖書に馴染みのない者には誤解を招く可能性がある表現と考えます。また、マックス・ヴェーバーも、日本人に「金銭の使い方」が正しく伝わらない原因を作っている可能性があるといえます。

東方 (2008) は、ウェスレーの最初の 2 つの原則は 3 番目の原則によってのみ正当化されるのに、「マックス・ヴェーバーは『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』において、この点つまり「できる限り与えよ」を注に回して隠してしまっている」（東方, 2008, p.36）と批判しています³⁰。

清水 (2013) も、ヴェーバーが最初の 2 つの原則だけを取り上げメソジストは資本主義の精神に貢献したという主張に対し、与えることのない利得・貯蓄はウェスレーにとって道徳的自己中心そのものであった、と批判を行っています。ウェスレーは「金銭の使い方」の 3 原則で、利得・貯蓄と与えることと、資本主義的精神と共同体的精神の二重性があることを説いていたのです（清水, 2013, pp.53-54）。

東方 (2008) と清水 (2013) の批判は、ヴェーバーが管理者精神を無視した点にあると言い換えることができます。ウェスレーの 1760 年の説教集には“The Good Steward”（良き管理者）の説教もあり、「人間はあらゆる意味で神に仕える管理者である」（Wesley, 1760, p.467）、と説いています。したがって、人間はすべての富や財の所有者ではなく（神の財の）管理者であるので、可能な限り獲得し、贅沢をつつしみ可能な限り節約して残した金銭は、すべて貧困者に分け与えなければならないこととなります。

清水 (2013) は、ウェスレーはメソジスト信仰を貧困者救済の形で述べたと主張しています。ウェスレーは、隣人愛を信仰の核とし、(神の愛の証人として)、当時の英国社会の貧困問題に共同体的信仰をもって関与したのであります（清水, 2013, pp.63-75）。

筆者は、清水 (2013) のこれらの主張から、ウェスレーの「金銭の使い方」は、創造説 (Creationism) における管理者精神 (Stewardship) を果し、神の愛 (Agape) の証人 (Witness) として、隣人愛をもって貧困者を救済すること (Engagement) を説いていたのであり、聖書の 5 つの原理そのものであると理解します。

また、ウェスレーの信仰の核心である隣人愛は、「マタイによる福音書 25 章 31 節以下の、飢える者に食物を与え、裸の者に着物を着せる人間の肉体・福祉への社会活動」（清水, 2013, p.71）であります。また、この隣人愛こそが、US SIF (1999) が暗黙のうちに表している新約聖書で最も大切な事実であります。新約聖書の「コリントの信徒への手紙 1」13 章 13 節に「信仰、希望、愛の三つは、いつまでも残る。その中で最も大いなるものは、愛である。」と記されています。

³⁰ ヴェーバー、大塚訳 (1991) p. 366 参照

第3章 わが国の SRI 市場発展策

3-1 わが国の SRI 市場の現状

先に述べましたように、欧米の SRI は 100 年の歴史のなかで数多くの社会的問題の改革に取り組みつつ成長を遂げてきました。そして、2000 年以降も欧米の SRI 市場は発展を続けております。(Eurosif, 2012 : US SIF, 2012)。

一方、わが国最初の SRI は、1999 年に証券会社主導で設定された公募の環境ファンド(投資信託)であります。欧米の SRI と比較しますと、歴史は非常に浅い状態です。SRI ファンドの残高とファンド数については、図表 7 が示しますように、2000 年代半ばまでは順調に伸び、2007 年に残高は 1 兆円を超えました。しかし、SRI ファンドの残高は 2007 年末をピークに減少に転じ、SRI ファンド数も頭打ちから減少に転じました³¹。

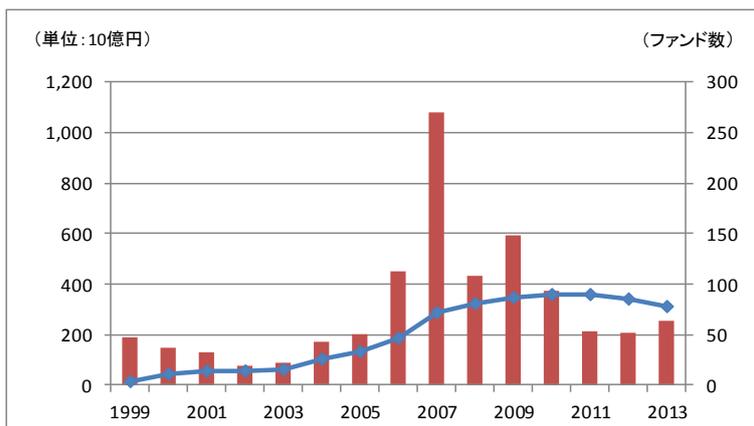
3-2 わが国の SRI 市場の問題点

わが国の SRI 市場の規模は、欧米 SRI 市場と大きな隔たりがあります。しかし、市場規模が小さいこと自体は問題ではありません。問題点は、図表 7 が示しますように SRI ファンドの残高が 2007 年をピークに減少に転じたことと、ファンド数が 2011 年以降減少していることとであります。この状況は、リーマンショックに端を発した 2008 年の金融危機以降も拡大を続けている欧米市場とは、極めて対照的な動向といえます。

わが国の SRI は、市場残高の低迷に加え、主に個人を対象とする SRI ファンドに偏っていることが問題と考えます。つまり、わが国に SRI が導入されてから約 15 年経過した現在でも、長期投資を行う年金基金などの機関投資家の多くは SRI 市場に参入していないことを意味します。また、わが国の SRI ファンドの多くがベスト・イン・クラス(ポジティブ・スクリーニング)を採用しているため、世界で最も多く採用されているネガティブ・スクリーニングをはじめ、規範に基づくスクリーニング、インテグレーション、ESG の改善を直接企業に働きかけるエンゲージメントや株主提案・議決権行使を行う株主行動などの多様な SRI の手法はほとんどみることができません。このように、わが国の SRI は、市場規模が小さいだけでなく、投資家層と投資手法の多様性がないことも問題点です。

³¹ データは NPO 法人社会的責任投資フォーラムのウェブサイトから入手した。
<http://japansif.com/1403sridata.pdf> 検索日 2014 年 6 月 29 日

図表7 わが国のSRIファンド残高とファンド数



(図表注) JSIFのウェブサイトより筆者作成

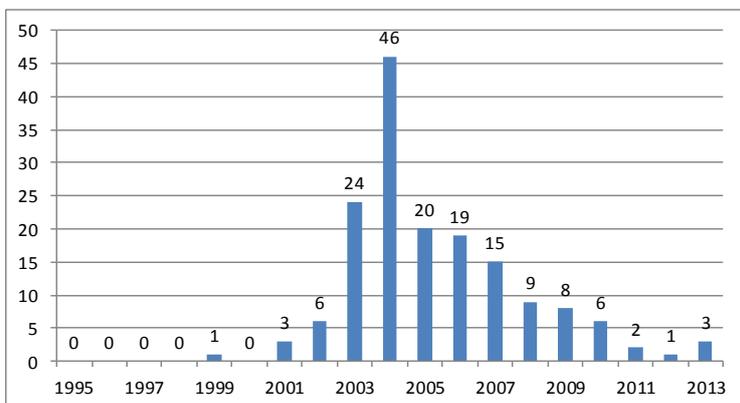
3-3 わが国のSRI市場低迷の原因

3-3-1 投資哲学の欠如

わが国で最初のSRIは、先に述べましたように、証券会社主導で誕生したSRIファンドです。わが国の資産運用会社が参考にした欧米のSRIファンドは、キリスト教倫理に基づく倫理的投資から始まり、ベトナム戦争や南アフリカのアパルトヘイト政策など社会的問題の解決に取り組んだ歴史があります。ところが、わが国のSRIファンドは、そのようなプロセスを経ず、完成したSRIファンドの形だけを取り入れたようにみえます。したがって、わが国のSRIファンドは、投資による企業と社会の変革というSRIの投資哲学が醸成されていない状態で、新しい投資商品としての話題性と投資の収益期待が先行して導入されたと考えます。

図表8は、日経テレコンを用いて社会的責任投資とSRIのキーワードで日本経済新聞・朝刊の記事を検索し、暦年ごとの記事件数を示しています。図表8が示しますように、SRIに関する記事件数は、2004年の46件をピークに以後減少を続け、2012年はわずかに1件、2013年も3件に留まりました。2012年末から株式市況が回復したにもかかわらず、SRIファンドの残高とファンド数が減少していることと合せて考えると、わが国のSRIは証券会社の営業戦略に主導された一過性のブームで終わったようにみえます。

図表8 SRIに関する記事件数推移 (日経朝刊)



(出所) 日経テレコンおよび日本経済新聞

3-3-2 キリスト教倫理と日本人の倫理観の共通性

それでは、なぜ、わが国では SRI の投資哲学が醸成されず、SRI 市場が発展しないのでしょうか。まず、その原因として、欧米の SRI とその投資哲学が基盤とするキリスト教倫理と、日本人の倫理観の違いが考えられましょう。しかし、その考えとは反対に、日本人の倫理観とキリスト教倫理には普遍的な共通点があると考えます。むしろ、わが国では倫理観に基づく SRI が発展する潜在力は非常に大きいと考えます。

その根拠の一つは、松下幸之助の経営理念と社会的使命観であります。それらはキリスト教倫理と共通する普遍性があります。例えば、松下幸之助の「水道哲学」は本業を通じて世の中の人々を幸福にしたいという願いがあり、それはクリスチャンが最も大切にしている隣人愛に通じるものであります。また、企業は社会の公器と考えた松下幸之助の経営理念は、聖書に示された管理者精神に通じるものがあります。

また、この普遍性は松下幸之助に限ったことではありません。平田（2005）は、江戸時代に商人道を説いた石田梅岩（1685-1744 年）について、飢饉のときには「米銭を集め、おかゆを作り、街頭に立って、貧困者の救済にあたる」（平田, 2005, p.137）ことにより貧民救済を実践したといます。石田梅岩の貧民救済の精神は「人は貴いか賤しいかを問わず、すべて天から魂を授かった存在である。貧窮の人といえども、一人の人が飢えるときは、その天から授かった魂を断つに等しい（平田, 2005, p.135）」という考えにあります。このように、ジョン・ウェスレー（1703-91 年）とほぼ同時代に、人権を尊重し、ウェスレーと同じ隣人愛をもって貧民救済にあった日本人が存在したことは注目すべきです。

さらに、日本人の精神性とキリスト教の隣人愛について、清水（2013）は、日本人の寄付は、米国の大富豪による巨額の寄付とは異なり、一般庶民が僅かな寄付をすることが多いと指摘しています。そして、多くの庶民による日本人の寄付は、ウェスレーの援助される貧困者にも寄付を勧めること（共同体的信仰）と類似すると主張しています（清水, 2013, p.59）。

したがって、わが国で SRI の投資哲学が醸成されない原因は、倫理観以外にあると考えられます。そこで、考え得る原因は、わが国の株式市場におけるショートターミズム（短期志向）と、日本人の株式投資に対する消極的姿勢であります。そこで、ショートターミズムと、株式投資に対する消極的姿勢の 2 点について、以下、考察を加えます。

3-3-3 ショートターミズム（短期志向）

まず、ショートターミズムの意味について、林・小崎（2013）は、合意された明確な定義はないものの、一般に企業経営者や投資家が長期的な視点に立たずに過度に短期的な利益を追求する姿勢と述べています。これは、企業経営においては、技術や人材などの経営資源への投資が抑制され、その結果、長期に企業の競争力が低下することがありますが、これも一つのショートターミズムであるといえます。一方、SRI が問題とする株式市場では、ショートターミズムに陥った投資家が企業の短期志向の経営を助長し、産業の発展や経済成長に悪影響を与えることが指摘されています（林他, 2013, pp.107-108）。

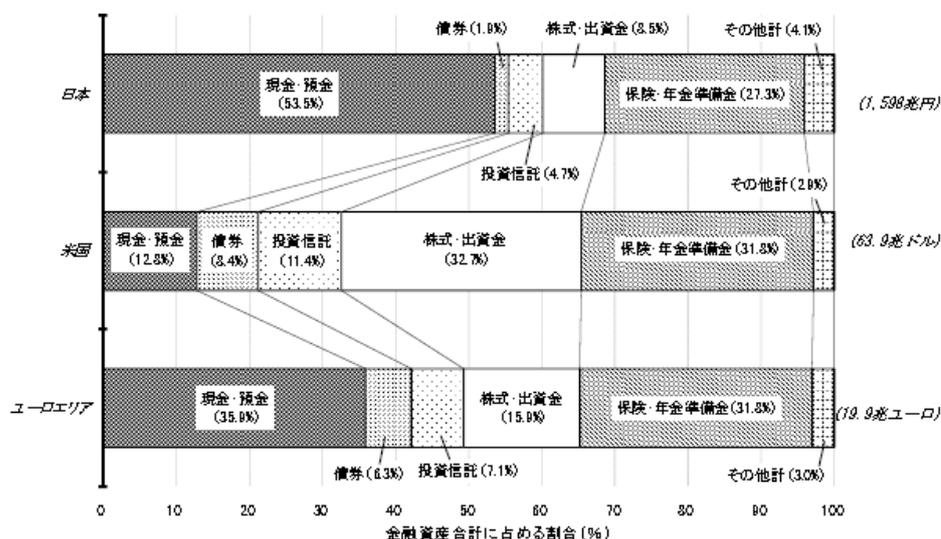
また、経済産業省の「伊藤レポート³²」では、わが国ではショートターミズムが存在するという前提³³で、株式市場または投資家の問題点を検討しています。まず、本来、長期的視点で投資収益をみるべき年金基金が、月次や四半期などの極めて短期間で資産運用マネジャーを評価する傾向があることを問題視しています。また、証券会社のアナリストが、より多くの手数料が期待できる短期志向の投資家の期待に応えるため、企業の四半期開示などに過度に反応していることも問題視しています。それは、ファンダメンタルに基づく企業価値分析と、長期的視点での企業との対話が欠如していることに対する批判であります。

短期的な利益を志向する株式市場では、SRIの投資哲学を醸成することは困難であると考えます。短期的な利益だけを追求する投機的な投資家は、長期的な視点で運用を行うSRIを無意味なものと考えがちです。このように、ショートターミズムの存在が、わが国のSRI市場低迷の大きな直接的原因であると考えます。

3-3-4 わが国の個人の株式投資に対する姿勢

わが国のSRI市場低迷のもう一つの要因は、個人の株式投資の消極的姿勢にあると考えます。図表9の日本銀行「資金循環の日米欧比較」が示しますように、家計の資産構成における株式・出資金の割合で見ますと、日本は米国・欧州と比べて非常に小さいのです。わが国の個人は、株式に対し投機的で危険というイメージをもっているため、株式や投資信託を避けて金融資産を預貯金に集中しているという見方もできましよう。

図表9 家計の資産構成についての日米欧比較



(出所) 日本銀行調査統計局「資金循環の日米欧比較」(2013年12月19日)図表2

³² 経済産業省「持続的成長への競争力とインセンティブ～企業と投資家の望ましい関係構築～」プロジェクト(伊藤レポート) <http://www.meti.go.jp/press/2014/08/20140806002/20140806002-2.pdf>
 検索日 2014年9月27日

³³ 林他(2013)は、1996年から2003年までの期間で、わが国の株式市場におけるショートターミズムの存在を確認するための実証分析を行った。その結果は、少なくとも2001年から2003年の3年間に、ショートターミズムが存在したことを示唆するものであった。

このように、わが国には、欧米の SRI の歴史から SRI の投資哲学を学び醸成する精神的風土はありながらも、主としてショートターミズムが SRI の投資哲学の醸成を妨げ、かつ SRI 市場低迷の原因になっていると考えられます。そこで、次項以降では本章で考察した欧米の SRI の歴史を参考に、わが国の SRI を発展させるための施策を検討します。

3-3-4 わが国の SRI 市場発展のための試論

わが国では、SRI の投資哲学が醸成されていないところにショートターミズムが加わるために、SRI の投資哲学はますます醸成されにくい、という悪循環にあると考えます。そこで、この悪循環を断ち切るには、まず、SRI 推進に関する議論を行うことが不可欠と考えます。SRI の投資哲学、つまり投資を通じて企業と社会を変革する精神と合意がなければ、如何に優れた SRI 推進の施策も効果は限定的になるでしょう。

例えば、世界の SRI を牽引してきた英国においても、欧州 SRI の飛躍的発展の契機となった 2000 年の年金法改正の前には、激しい議論と政治的緊張の高まりがありました。年金法改正に際して、ブレア労働党政権と全英年金基金協会 (NAPF) の間で激しい論争が展開されました。一方、超党派議員連盟は SRI に関する討論と SRI 推進活動を展開しました (Sparkes, 2002)。筆者は、英国年金法改正はこれを巡る激しい議論を経て成立したからこそ、政府だけではなく年金基金にも SRI の投資哲学がさらに浸透したと考えます。その結果、図表 4 が示しましたように英国 SRI 市場における大きな変化が起きました。

それでは、わが国ではどのように議論を行うべきでしょうか。筆者は、英国版スチュワードシップ・コードを参考に、2014 年 2 月に金融庁が公表した日本版スチュワードシップ・コード³⁴ と、同コードに関連したインベストメント・チェーン構築の議論が、わが国の SRI 市場発展の可能性を高めると考えます。なぜなら、英国版スチュワードシップ・コードを模範とした日本版スチュワードシップ・コードの狙いは、機関投資家が投資先企業に対し、問題点改善のための対話 (エンゲージメント) を通じて、企業価値の向上と持続的成長を促すことにあるからです。その結果、中長期的な投資リターンの拡大を図ることができると考えます。このように、同コードと SRI の目指すところはほぼ同じであります。

また、伊藤レポートは、わが国におけるインベストメント・チェーン構築による持続的かつ効率性の高い株式市場の必要性を主張しています。その議論は、ESG 要因を投資の意思決定の際に考慮し、企業の持続的成長と長期パフォーマンスの向上を図る SRI と合致します。したがって、日本版スチュワードシップ・コードとインベストメント・チェーン構築の徹底した議論がなされるとき、わが国でも SRI の投資哲学が醸成されると考えます。

なお、インベストメント・チェーン構築に関する具体的策については、最終投資家、資産運用会社、企業に加え、長期の企業価値を算定するアナリスト、証券会社、SRI 調査会社、労働組合代表³⁵

³⁴ 金融庁「責任ある機関投資家」の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》～投資と対話を通じ企業の持続的成長を促すために～(平成 26 年 2 月 26 日) 当コードの「スチュワード責任」は、機関投資家が、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解に基づく建設的な「目的をもった対話」(エンゲージメント) などを通じて、当該企業の企業価値の向上や持続的成長を促すことにより、「顧客・受益者」(最終受益者を含む) の中長期的リターンの拡大を図る責任を意味する。

<http://www.fsa.go.jp/news/25/singi/20140227-2/04.pdf> 検索日 2014 年 9 月 17 日

³⁵ 日本労働組合総連合会 (連合) は、2010 年 12 月 16 日付「ワーカーズキャピタルに関する連合の考え方および「ワーカー

などが参加し、国民的課題として議論を行うことが望ましいと考えます。また、メディアを通じて活発な議論を行い、長期投資と SRI の認識を高める必要があると考えます。そのためには、政府・金融庁の強いリーダーシップが期待されます。投資に関する議論において政府の役割が大きいことは、英国年金法改正の歴史が示すとおりです。

以下、本項で示しました SRI に関する徹底した議論を前提とし、また、欧米の SRI の歴史を参考として、わが国における、SRI 投資哲学の醸成と、SRI 市場発展のための具体的提言を行います。

3-3-5 わが国の SRI 市場発展のための具体的方策の提言

(1) 年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) の SRI 採用

日本版スチュワードシップ・コード、インベストメント・チェーン構築および SRI 推進に関する徹底した議論を行ったうえで、世界最大の公的年金基金である年金積立金管理運用独立行政法人 (以下、GPIF) が SRI を推進すれば、その効果は非常に大きいことが予想されます。また、GPIF が、欧米の年金基金に倣い、インテグレーションとエンゲージメントを採用すれば、わが国の SRI 市場の規模拡大に留まらず、投資家に多様な SRI 投資手法を認識させる効果があると考えます。

実際に、GPIF は、2014 年 5 月 30 日に日本版スチュワードシップ・コードの受入を公表しております。その公表のなかで、コード受け入れの基本的な考え方と、コードの各原則への対応が述べられています。また、GPIF が 2014 年 5 月 23 日に開催した第 79 回運用委員会の議事録に添付された別紙では、エンゲージメントで重視する内容の一つとしてリスク (社会・環境問題に関連するリスク) への対応を上げており、部分的ながら社会・環境問題にも触れております。同議事録の「今回の同コードの基本方針作成が終わりではなく出発点」という委員の発言が象徴するように、GPIF の改革は漸くスタートした段階でありあすが、これに期待しうる部分は大きいのではないのでしょうか³⁶。

(2) 年金基金の SRI 開示の義務化

2000 年に施行された英国年金法改正を参考に、公的年金基金および企業年金基金に SRI に関する開示を義務付けることも、わが国の SRI 発展に有効と考えます。具体的には、投資の意思決定における ESG 要因の考慮についての方針、およびエンゲージメントに関する方針を、それらの有無を含めて開示を義務付けることにより、機関投資家の意識が大きく変わることが予想されます。北川他 (2014) は、インベストメント・チェーン構築の観点から、アセット・オーナーに長期投資を促進するため、SRI をある程度義務つけるのも一つの処方という考えを示しています (北川他, 2014, p.172)。

SRI の国民的議論を前提に、GPIF の SRI 採用と年金基金の SRI に関する開示の義務化が実現し、わが国に SRI 推進の機運が高まれば、保険会社、学校法人、宗教法人などが SRI を検討する可能性が高くなると考えます。現在のところ、企業年金基金ではセコム企業年金基金³⁷とキッコーマン企業年金基金³⁸、公的年金基金では地方公務員共済組合連合会³⁹、金融機関では労働金庫連合会⁴⁰ など

ーズキャピタル責任投資ガイドライン」で、ESG 要因を考慮する責任投資への取り組みの方針を明らかにしている。

http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/sekinin_toushi/data/20101216_workers_capital.pdf 検索日 2014 年 9 月 9 日

³⁶ 2015 年 9 月に GPIF は UN・PRI への署名を表明した。他の公的年金基金および運用マネジャーの今後の対応が注目される。

³⁷ 八木 (2013) 参照

³⁸ PRI の署名者リスト参照 http://www.unpri.org/signatories/signatories/#asset_owner 検索日 2014 年 9 月 5 日

の限られた投資家だけが採用している SRI が、より広範な投資家によって支持されると考えます。

(3) 高校・大学における SRI 教育

機関投資家を始めとする広範な市場参加者による日本版スチュワードシップ・コードとインベストメント・チェーン構築の議論が当面の課題とすれば、その一方で継続的な SRI 推進活動が必要になると考えます。具体的には、高校の授業、大学およびビジネススクール等の講義で SRI の意義、目的、効果について講義と討論を行うことにより、SRI が身近な存在になると考えます。また、継続的な SRI 教育を行うことにより、株式投資に消極的な日本人の投資姿勢を建設的な方向に導くことができると考えます。同時に、ショートターミズムの抑制にも効果があると考えられます。このような地道な SRI 推進活動を継続することにより、わが国でも SRI の投資哲学が醸成され、SRI 市場の発展が実現すると考えます。

(4) 統合報告の推進と精度向上

投資対象となる企業側には、現在普及しつつある統合報告の精度向上が求められましょう。エクレス・クルス（2012）が主張するように、経営者は、自社が属する産業と自社の特性を考慮したうえで財務パフォーマンスに影響を与える ESG 要因を認識し、経営に活かすことと、投資家とのコミュニケーションを実践することが、求められています。このような経営者の認識と情報開示の姿勢が、SRI 推進とインベストメント・チェーン構築には不可欠な要素と考えます。また、5 番目の施策である SRI の共同研究にとっても有益な情報になると考えます。

(5) SRI のパフォーマンス分析に関する共同研究

SRI の長期パフォーマンス分析に関する実証研究の成果とその蓄積は、SRI 推進とインベストメント・チェーン構築の議論に不可欠と考えます。しかし、わが国の SRI に関する実証研究は極めて少ない状況にあります。今後、実証研究を通じて SRI のパフォーマンスに関する知見の蓄積を進めるには、個々の研究者による単独研究に加え、複数の大学や研究機関の連携による大規模な共同研究を行うことも必要と考えます。共同研究に関しては、Gompres, Ishii and Metrick（2003）がコーポレート・ガバナンスに関する実証研究において、ハーバード・ビジネススクールを始め 10 以上の大学および研究機関と共同で研究を行ったケースが参考になるでしょう。また、北川（2013a）が指摘するように、アナリストは開示された非財務情報から DCF 法などによって長期業績予想を行うので、共同研究の準備段階で、年金基金、資産運用会社に加えアナリストの意見を聞くことは有益であると考えます。

第 4 章 結論

本日の発表では、欧米 SRI の投資哲学は、ジョン・ウェスレーの 1760 年の説教集にある「金銭の使い方」を今日の SRI の起源と考えることができ、現在も英米社会と欧米の SRI に強い影響を与え

³⁹ 地方公務員共済組合連合会「連合会だより PAL」154 号（2010 年 5 月）に社会的責任投資の開始について記載がある。
<http://www.chikyoren.or.jp/member/pdf/pal154.pdf> 検索日 2014 年 9 月 9 日

⁴⁰ 労働金庫連合会は SRI（社会的責任投資）原則を制定し ESG 課題を考慮する投融資に取り組んでいる。
<http://www.rokinren.com/roukinren-sri.html> 検索日 2014 年 9 月 9 日

ていることを明らかにしました。また、教会が始めた倫理的投資の投資哲学は、聖書の5つの原理（創造説、管理者精神、神の愛、証人、エンゲージメント）に基づいて形成されたことを明らかにしました。さらに、投資を通じて企業と社会を変革するというSRIの投資哲学は、ESG要因を投資の意思決定の際に考慮することにより、企業の持続的成長と長期パフォーマンスの向上を図る現在のSRIに受け継がれていることを明らかにしました。

欧米SRI発展史の考察を通じて、SRIが倫理性の高い投資であることを示しました。多く時間を使ってSRIについてお話したのは、SRIは倫理性の高い投資であり、高校、大学、ビジネススクールなどの倫理教育に取り込むべきと考えたからです。

また、欧米のSRIの歴史から得た示唆は、SRI推進に関する徹底した議論の重要性です。わが国でSRIの投資哲学が醸成されず、SRIが発展しない直接の原因は日本人の倫理観ではない、という考えとその根拠を示しました。むしろ、その直接の原因は、株式市場におけるショートターミズムにあります。そこで、株式市場の現状を変革するには、英国年金法改正の教訓からSRI推進の徹底した議論が不可欠であると考えました。具体的には、日本版スチュワードシップ・コードとインベストメント・チェーン構築の議論が有効と考えます。なぜなら、これらの議論は、長期志向の効率性の高い株式市場の構築を目指すものであり、その実現にはSRIが不可欠と考えるからです。また、これらの議論を通じて、わが国でもSRIの投資哲学が醸成されると考えます。

さらに、欧米のSRIの歴史を参考に、GPIFによるSRI採用、年金基金に対するSRIに関する開示の義務化がSRI発展に有効であるという考えを示しました。その一方で、高校・大学での継続的なSRI教育により、SRIの投資哲学が醸成されSRIが発展する可能性を示しました。また、SRI推進に関する議論には、企業による統合報告の促進と精度向上が必要であり、また、SRIのパフォーマンス分析に関する大規模な共同研究も不可欠という考えも示しました。

このように、本日の発表を通じて、欧米のSRIは、キリスト教倫理を基盤として、過去100年の間、常に社会と企業行動の変革に取り組みつつ、投資哲学を磨いてきたことを示しました。この発表を通じて、SRIには高い倫理性があることと、SRIも倫理教育に含めるべきという、筆者の願いもご理解をいただければ幸いに存じます。ご清聴いただき有難うございました。

質疑応答

願興寺 貴重な知見あるいはご示唆をいただきまして、大変ありがとうございました。私自身は人事労務関係を専門領域としていまして、企業倫理については必ずしも専門とは一致しませんので、適切なコメントができるかどうか不安もあります。その点についてはご容赦いただきますとともにご指導をいただきたく、よろしくお願いたします。

それでは、ご発表の順にコメントあるいはご質問をさせていただきたいと思っております。

まず小方先生のご発表につきまして、レジュメの30ページに一つの問題提起がされていると思います。この問題提起について議論を深めます際のアプローチの視点として大切なことは、そもそもSRIで考慮すべき倫理的価値観とは何かということではないでしょうか。そこを具体的に定義し、かつその定義を共有化した上で議論を進めませんか、ベースが異なったままでは議論が拡散してしまうのではないかと感じます。ESGにつきましても同様のことが懸念されるように思います。

環境と言いましても、社会と言いましても、ガバナンスと言いましても、どのような要素をどの

程度重視するかによって非常に幅広い解釈なり意味づけが考えられ、それゆえに概念そのものが必ずしも一定ではないように思います。従いまして、それぞれについて、どういう要素をどの程度のウエートで織り込んで理論のベースとしての概念を構成するか、これが恐らく大きなポイントになるのではないかと思います。その上で議論を進めれば、非常に有意義で実りある議論ができるのではないかという感じがいたします。

それから二つ目に、43 ページに示されています、わが国のマーケットの発展のための施策につきまして申し上げます。これについてもっとも大きな課題の一つは意識改革、すなわち意識をどう変えていくのかということのように思います。例えばフランスであるとか、ドイツの銀行でヒアリングをしていますと、彼らは、確かに短期で考えれば決して ROI は高くはないが、それを最優先に投資判断をしているのではない。長期的にわたって持続的に発展していく会社は、経営に際してこういった要素についてきちんと考えている会社であり、そこを投融資判断に際して意識しているということでした。すなわち、融資の際に、長期の視点から果たしてこの企業はそういった要素に照らして「正しい投資」をしているのか、そうした発想をしているのか、そういうように考える素地が投融資判断に際してあるということに注目すべきではないでしょうか。

日本では銀行の投融資決定の際には、どうしても短期の ROI 投資収益性を重視する傾向がありますが、ドイツの銀行に見られますような長期の見方をもって投融資を考えていく、そうした意識改革が求められているように感じます。

小方 貴重なコメントをいただき有難うございました。最初の ESG 要因の定義につきましては、ご指摘のとおり画一的なものはありません。そこで、本日の発表のなかでも、最初に定義を行いました。また、投資家と企業が注目する ESG 要因は異なることが考えられます。企業業績や株価に直結する ESG 要因のみに注目する投資家の存在も予想されます。しかし、投資家は幅広く ESG 要因をみないと、意外な落とし穴に嵌ると危惧します

もう一つのご指摘いただいた点の、短期的視点と長期的視点の議論につきましては、融資も投資も同じであると考えます。いずれの場合も、ショートターミズムの排除が最優先の課題と考えます。現状は、「伊藤レポート」で指摘していますように、長期で考えるべき年金基金が四半期あるいは月次で運用マネジャーのパフォーマンスを評価するという、ショートターミズムに陥っていることが大きな問題と考えます。わが国の資産運用市場では、年金基金などのアセット・オーナーと、年金基金から資産を委託される運用マネジャー、そして投資される側の企業が、それぞれ長期的視点で企業の持続的成長と企業価値向上を考えるべきです。それが、長期で高いリターンを得ることができる効率的な市場、つまりインベストメントチェーンの健全化が実現することができると考えます。

(参考文献)

井口譲二 (2013) 「非財務情報 (ESG ファクター) が企業価値評価に及ぼす影響」、『証券アナリストジャーナル』 51(8)、pp.36-44.

上田亮子 (2014) 「英国スチュワードシップ・コードと日本への示唆」、『証券アナリストジャーナル』 52(8)、pp.17-28.

ヴェーバー, M. 著, 大塚久雄訳 (1991) 『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』、岩波書店。
内海健寿 (2003) 『イギリス・メソディズムにおける倫理と経済』、キリスト教新聞。

- エクルス, R.・M. クルス 著, 花堂靖仁監訳 (2012) 『ワンレポート: 統合報告が開く持続可能な社会と企業』、東洋経済新報社.
- 河口真理子 (2014) 「ESG 投資～倫理としての SRI から企業価値評価の手段として～」、『大和総研調査季報』春季号、pp.80-105. http://www.dir.co.jp/research/report/esg/esg-report/20140602_008572.pdf
検索日 2014 年 8 月 22 日.
- 北川哲雄 (2013a) 「非財務情報とアナリストによる業績予想行為～医薬品企業の事例を中心に」、『証券アナリストジャーナル』 51(8)、pp.25-35.
- 北川哲雄 (2013b) 「アナリストとゲートキーパー機能—ベーシック・レポートの作成は時代遅れか」、『証券アナリストジャーナル』 51(10)、pp.29-40.
- 北川哲雄・林順一 (2014) 「投資情報開示とインベストメント・チェーン: ケイ報告書の意義」、『愛知学院大学論叢 商学研究』 54(2-3)、pp.155-178.
- 小崎亜依子・竹林正人 (2011) 「国内外における ESG 投資の現状と考察」、『証券アナリストジャーナル』 49(5)、pp.8-18.
- 清水光雄 (2007) 『メソジストって何ですか — ウェスレーが私たちに訴えること—』、教文館.
- 清水光雄 (2013) 『民衆と歩んだウェスレー』、教文館.
- 首藤恵 (2004) 「英国における社会的責任投資の展開: 日本への示唆」、『証券アナリストジャーナル』 42(9)、pp.20-32.
- 首藤恵・増子信・若園智明 (2006 年) 「企業の社会的責任 (CSR) への取り組みとパフォーマンス: 企業収益とリスク」、『証券経済研究』 56、pp.21-51.
- 高橋浩夫 (2012) 「アメリカのビジネス・スクール教育のジレンマと企業倫理 —クレアモント大学ドラッカースクールの挑戦—」、『商学論叢』 53(5-6)、中央大学、pp.375-396.
- 谷本寛治 (2007) 『SRI と新しい企業・金融』、東洋経済新報社.
- 東方敬信 (2008) 「ジョン・ウェスレーの経済倫理への一考察」、『キリスト教と文科: 紀要: 青山学院大学宗教主任研究叢書』 24、pp.39-49.
- ドミニ, A. 著, 山本利明訳 (2002) 『社会的責任投資: 投資の仕方で社会を変える』、木鐸社.
- 西谷幸介 (2006) 『十字架の七つの言葉』、ヨルダン社.
- 日本規格協会編 (2011) 『ISO 26000:2010 社会的責任に関する手引』、日本規格協会.
- 野呂芳男 (1991) 『ウェスレー』、清水書院.
- 林寿和・小崎亜依子 (2013) 「日本の株式市場におけるショート・ターミズム (短期主義) の実証分析」、『証券アナリストジャーナル』 51(12)、pp.106-117.
- 平田雅彦 (2005) 『企業倫理とは何か: 石田梅岩に学ぶ CSR の精神』、PHP 研究所.
- 水口剛 (2005) 『社会的責任投資(SRI)の基礎知識』、日本規格協会.
- 水口剛 (2011) 『環境と金融・投資の潮流』、中央経済社.
- 森本あんり (2006) 『アメリカキリスト教史: 理念によって建てられた国の軌跡』、新教出版社.
- Bready, J.W. (1938), *England: Before and After Wesley: The Evangelical Revival and Social Reform*, London UK, Hodder and Stoughton Limited.
- Cannon, T. (1994), *Corporate Responsibility*, London, Pitman Publishing.
- Domi, A., (2001), *Socially Responsible Investing: Making a difference in making money*, Chicago; Dearborn

Trade.

- Eurosif, (2012), *European SRI Study 2012*, The European Sustainable Investment Forum, retrieved January 3, 2014 from <http://www.eurosif.org/research/eurosif-sri-study/sri-study-2012>.
- Global Sustainable Investment Alliance (2012), *Global Sustainable Investment Review 2012*, retrieved July 4, 2014 from <http://gsiareview2012.gsi-alliance.org/>.
- Gompers p., J. Ishii and Metrick A., (2003), "Corporate Governance and Equity Prices," *The Quarterly Journal of Economics*, 118(1), pp.107-155.
- ILO, (2000), *Labour practices in the footwear, leather, textiles and clothing industries. Report TMLFI/2000*, retrieved July 21, 2014 from http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221122026_EN/lang--en/index.htm
- Kreander, N., D. Molyneaux and K. McPhail (2003), "An Immanent Critique of UK Church Ethical Investment," *Department of Accounting & Finance, University of Glasgow Working Paper Series*, January, pp.1-36.
- Louche.C. and S. Lyndenberg (2011), *Dilemmas in Responsible Investment*. Sheffield, UK: Green Leaf Publishing Limited.
- Louche, C., D. Arenas, K.C. van Granenburgh (2012), "From Preaching to Investing: Attitudes of Religious Organizations towards Responsible Investment," *Journal of Business Ethics* 110(3), pp.301-302.
- Mackenzie, C. (1997), "Ethical Investment and the Challenge of Corporate Reform: A Critical assessment of the procedures and purposes of UK ethical unit trusts," Dissertation submitted for the degree of PhD of the University of Bath, pp.1-235, retrieved December 1, 2013 from <http://staff.bath.ac.uk/hssal/crm/phd/crm-phd.pdf>.
- Schueth S. (2003), "Socially Responsible Investing in the United States," *Journal of Business Ethics* 43(3), pp.189-194.
- Sparkes, R (2002), *Socially Responsible Investment: A Global Revolution*, Chichester, UK, John Wiley & Sons.
- Teoh, S.H, I. Welch and C.P. Wazzan (1998), "The Effect of Socially Activist Investment Policies on the Financial Markets: Evidence from the South African Boycott," UCLA Working Paper #16-94, pp.1-58.
- US SIF (1995), *After South Africa: The State of Socially Responsible Investing in the United States*, Social Investment Forum, retrieved January 3, 2014 from http://www.ussif.org/files/Publications/95_trends_Report.pdf.
- US SIF (1999), *1999 Report on Socially Responsible Investing Trend in the United States*, Social Investment Forum, retrieved January 3, 2014 from http://www.ussif.org/files/Publications/99_Trends_Report.PDF.
- US SIF (2012), *Report on Sustainable and Responsible Investing Trends in the United States 2012*, Washington D.C. USA, The Forum for Sustainable and Responsible Investment.
- Wesley, J. (1760), The Good Steward, *The standard sermons of John Wesley*, pp.461-480, published in 1961, London UK, Epworth Press.
- Wesley, J. (1760), The Use of Money, *The standard sermons of John Wesley*, pp.309-327, published in 1961, London UK, Epworth Press.

グローバル人材育成と倫理教育

潜道 文子 先生

本日は、今年3月に、日本経営倫理学会・経営倫理教育部会で報告させていただいた「グローバル競争時代における経営学教育とCSR」をもとに、その内容を発展させた報告を行わせていただきます。

文部科学省の大学教育のグローバル化のための体制整備の方針への対応として、近年、日本では、「グローバル人材の育成」を標榜する大学が増加していますが、そのために行っている教育内容は、多くのケースが英語教育強化というものが中心であり、そのような現状をみるにつけ、「それだけではないのでは？」とずっと考えておりました。このことが、本テーマの研究を行ってみようと考えたきっかけです。

日本社会においてグローバル人材の育成が求められている背景には、急速な少子高齢化の進展と、それに伴う人口の減少により、国内市場が縮小し、また、日本に近いアジアの国々の市場が急速に拡大しているということで、大企業のみならず中小企業も海外へ進出する時代になってきたことがあります。さらに、企業では、激しいグローバル競争に対応するべく国境を越えたM&Aや戦略的提携を実践して、これまでにないグローバル組織のマネジメント能力も必要になっています。ところが、グローバル企業として海外でも積極的に事業展開を行っている企業でさえも、例えば、M&Aを行った後に、企業文化や様々なシステム・仕組みの異なる新たな組織を適切にマネジメントできる日本人の人材が不足しているという現状があるようです。

ここで、まずは、「グローバル人材」とは何かということを取り上げたいと思います。文部科学省の定義では、「世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間」（文部科学省、2011、p.3）とされています。この中の「次世代までも視野に入れた」という部分は、「将来世代のニーズに応える能力を損ねることなく現在世代のニーズを満たす発展」を意味する「サステナブル・ディベロップメント (Sustainable Development)」の「サステナビリティ (持続可能性)」の概念にも関係すると考えられます。

このサステナビリティは、企業のサイドからすると、現在、企業が求められている、事業活動を通じて環境・社会・経済に与える影響を考慮し、長期的な企業戦略を立てていく、「コーポレート・サステナビリティ (Corporate Sustainability)」に通じる概念です。また、「社会貢献の意識」は、「他者との共生配慮」という意味を含んでいるのではないかと推測されますが、ここでいう「共生配慮」は、「ケア」の概念と関連していると考えられます。このケアについて、今田高俊先生は、「分散化しアトム化した個人を再び結び付ける、新たな社会原理としてケアは重要。他人を気遣い、配慮し、世話することで、人間は自己がこの世界に存在することの意味を確認し、喜びを感じる」（今田、2006、pp.69-71）と指摘しています。また、経済学者のジョージ・ギルダー (George F. Gilder) は、「この世界で一番幸せなのは、他人のために時間を費やしてきた人々であり、この世で最も不幸なのは、どうすれば自分が幸せになるかということだけを思い悩む人々である」と言っています。

「グローバル人材の育成」については、海外で活躍できる人材の育成だけでなく、国境を越えた社会の健全な発展を支える人材の育成のためには、どのような意識や倫理性が求められているかという側面から考える必要があります。つまり「グローバル人材」という言葉には、上述のような人間としての喜びや幸せに資する能力という、倫理に関わる要件も含まれていると考えます。

他方、経済産業省のグローバル人材育成推進会議では、「グローバル人材」の概念には、次の3種類の要素が含まれるとしています（経済産業省、2011、p.7）。要素Ⅰが、「語学力・コミュニケーション能力」。要素Ⅱが、「主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感」。要素Ⅲが、「異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ」です。現状では、要素Ⅰを強調した育成がなされています。要素Ⅱの「主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性」については、近年、多くの大学で導入されているアクティブ・ラーニングやPBL（Project Based Learning）等によって、養われることが期待されます。しかし、「責任感や使命感」については、一般的には、グローバル人材の要素としてあまり強調されてはいないのではないのでしょうか。

また、この3つの要素には入っていませんが、上述のグローバル人材育成推進会議では、グローバル人材に限らず、これからの社会の中核を支える人材に共通して求められる資質として、幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークと（異質な者の集団をまとめる）リーダーシップ、そして、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等をあげています。この中で、「公共性・倫理観」は、本報告においては、グローバル人材に必要とされる重要な要素であると考えます。

では、大学におけるグローバル人材の育成として、どのような活動が行われているのでしょうか。2012年に選出されたスーパー・グローバル大学、42校の中間評価結果が公表されていますが（文部科学省、2015、p.1）、そこでは、事業全体の傾向や進捗として、アクティブ・ラーニング等の学生の主体的学びの促進や教員向けFDセミナーの実施などが示されています。それらの多くは、語学力向上を目指す施策であり、やはり、日本の大学におけるグローバル人材育成のための教育は、外国語教育の強化を中心としたものになっていると推測されます。

次に、企業側の対応についてですが、結論から言えば、こちらも語学力や外国語でのコミュニケーション能力の強化がグローバル人材育成の中心を占めているようです。それは、いくつかの組織で実施したインタビュー調査の結果からも明らかです。たとえば、従業員にTOEIC受験を奨励し、基準点を設定してそれを超えたら海外出張をさせる、若手社員向けに海外派遣の機会を提供する、派遣する社員が決まると、異文化コミュニケーションの研修を専門とする企業で数日間のトレーニングを行う、といったことを人材育成の一環として行っているそうです。しかし、最初に申し上げました、グローバル人材の定義にある、「次世代までも視野に入れた社会貢献の意識」や「公共性・倫理観」という資質や能力は、企業側のグローバル人材指標や育成活動に取り入れられているとは言えないようです。そういう意味では、企業が行わない、このような部分の教育を、大学が担う必要があるのではないかと、倫理教育やサステナビリティ・CSR教育が、大学の役割としてあるのではないかと考えられます。

企業のグローバル化と、CSRや企業倫理の関係を、ここで整理しておきたいと思います。企業倫理が問われるようになった背景には、「ITの発展」や「グローバル化の進展」によって、社会の仕組

みや人間同士の関わり方そのものが大きく変化し、何年も前には全く接触しなかったような地域の人々と接触したりすることが多くなってきたことがあります。それに伴い、新たな普遍的価値の共有や国際的な共通ルールの構築が模索されるようになります。しかし、国家や国際機関だけでは、グローバルな課題を解決できない事態も起こってきますので、その際には企業が自発的にグローバルな課題解決へ参画する必要があります。つまり企業側には、持続可能な成長を実現するために責任ある、創造的なリーダーシップを発揮することが求められているのです。結果的に、企業の社会的責任（CSR）の推進が世界的に大きな課題になり、その解決のために、図表 1 に示すような国連グローバル・コンパクト（UN Global Compact : UNGC）や GRI（Global Reporting Initiative）ガイドラインをはじめとする CSR の国際的ガイドラインやフレームワークが構築されてきたのです。

図表 1 CSR に関する主要な国際原則、ガイドライン、フレームワーク

CSR 国際規格	概要
国連 GC	「人権・労働・環境・腐敗防止」における 10 原則（2000 発行、2004COP 導入）
OECD 多国籍企業ガイドライン	参加国の多国籍企業に対する政府の勧告、違反企業の申し立て機能あり（1976 発行、2011 改訂）
ISO26000	組織の社会的責任（SR）に関するガイドライン（2010 発行）
GRI ガイドライン	レポートिंगに関する国際的なガイドライン（2000 発行、2013 改訂）
AA1000 シリーズ	英国 AccountAbility による支援ツール。ステークホルダー・エンゲージメントを基本とした規格。AA1000AS は CSR 報告の保証基準
ILO 三者宣言	「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（1977 発行、2006 改訂）。政労使による労働慣行に関するガイドライン
SA8000	米国 SAI（Social Accountability International）における労働 CSR 規格（認証）
国連責任投資原則（PRI）	国連による社会的責任投資（SRI）のイニシアチブ。環境（E）・社会（S）・企業統治（G）を考慮した投資を進めるための枠組み。レポート提出義務あり（2006 発行）

（出所）田中信弘（2014）「ソフトローとしての CSR 国際規格の有効性～円フォースメントの類型をふまえて」日本経営倫理学会研究例会報告（2014 年 1 月 11 日）資料

グローバル競争の時代には、CSR や企業倫理に根差した事業活動が必要であり、その意味において企業は、経営戦略、マーケティング、財務、人的資源管理などの分野で、従来の知識や経験では対応できない課題に直面していると言えるでしょう。したがって、大学においては、CSR や企業倫理のマインドおよびスキルを織り込んだ経営学教育を提供することが必要とされていると思います。

さて、図表 2 に示されているのは、「国連グローバル・コンパクト (UNGC) の 10 原則」です。この UNGC は、1999 年の世界経済フォーラム (ダボス会議) の席上でコフィ・アナン国連事務総長 (当時) が提唱したイニシアチブであり、この 10 原則に従い、企業を中心とする様々な団体が、責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに自発的に参加することが期待されています (グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン HP)。

さらに、2007 年に開催された国連グローバル・コンパクト・リーダーズ・サミットでは、世界中の学術機関において責任ある経営に関する教育・研究を促進し唱導する PRME (Principles for Responsible Management Education: 責任ある経営学教育) が立ち上げられました (国連グローバル・コンパクト事務所、2010)。近年の経済危機によって、企業経営においてサステナビリティのビジネス価値が高まっている中、経営教育は、サステナビリティの進展を促す上で極めて重要な役割を担っているのです。

図表 3 は、PRME の提唱する 6 原則です。2015 年 12 月現在で、80 か国以上から 636 の組織が PRME に参加しています。

この PRME に示されているような責任ある経営教育を行っている組織に、アメリカのワシントン DC に本部を置く「アスペン研究所 (The Aspen Institute)」があります。この組織は、1950 年設立された教育と政策の研究機関です。日本にも 1998 年に「日本アスペン研究所」が設立され、企業、官公庁、NPO/NGO の幹部や学者・研究者を対象とした「エグゼクティブ・セミナー」、主に 30~40 代前半のマネージャー・クラスを対象とした「ヤング・エグゼクティブ・セミナー」、科学・技術の意思決定に関わる立場のリーダー候補を対象とした「科学・技術とヒューマニティ・セミナー」、人事院と共同で開催する中央省庁幹部行政官を対象とした「人事院・日本アスペンセミナー」、将来世界を担う高校生を対象とした「ジュニア・セミナー」等を行っています (日本アスペン研究所 HP)。また、このアスペンは、ドイツ、イタリア、フランス、インド、ルーマニア、スペイン、プラハでも活動しています。

図表2 国連グローバル・コンパクトの10原則

人 権		原則1：人権擁護の支持と尊重 原則2：人権侵害への非加担
労 働		原則3：組合結成と団体交渉権の実効化 原則4：強制労働の排除 原則5：児童労働の実効的な排除 原則6：雇用と職業の差別撤廃
環 境		原則7：環境問題の予防的アプローチ 原則8：環境に対する責任のイニシアティブ 原則9：環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止		原則10：強要・賄賂等の腐敗防止の取組み

(出所) グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークHP
(<http://www.ungc.jp/org/gc/principles/index.html>, 2013年12月26日)

4

図表3 PRME の6原則

原則1 目的 (Purpose)

私たちは、学生が企業や社会全体のための持続可能な価値を将来にわたり築き上げていく人材となり、包括的かつ持続可能なグローバル経済のために働けるよう、その能力を開発します。

原則2 価値 (Values)

私たちは、国連グローバル・コンパクトなどの国際的な取組に描かれたグローバルな社会的責任という価値を学術活動や教育内容に取り入れます。

原則3 手法 (Method)

私たちは、責任あるリーダーシップを目指した学習体験を効果的にするため、教育体系、教材、教育課程、教育環境を新たに創ります。

原則4 研究 (Research)

私たちは、持続可能な社会・環境・経済という価値の創造における、企業がもつ役割、推進力、影響についての理解を深めるための理論的かつ実証的な研究をします。

原則5 連携 (Partnership)

私たちは、社会や環境に対する責任を果たす際の企業経営における課題を理解し、課題への効果的な取組をともに探究するため、企業経営者と交流を図ります。

原則6 対話 (Dialogue)

私たちは、教育者、企業、政府、消費者、メディア、市民社会組織、及び、その他の関係諸団体、関係者を交えて、グローバルな社会的責任および持続可能性に関する重要課題について対話と議論の場を企画し、支援します。

(出所) 高田一樹「責任ある経営教育原則」 (<http://www.geocities.jp/li025960/home/topics/prme.html#6principles>、

さらに、同研究所は、「重大な課題に対処するために必要とされる価値観に基づいたリーダーシップを育成する」というミッションをもち、その活動の一環としてビジネス・スクールのMBAプログラムランキングを発表しています。大学側はこのランキングを用いて各MBAプログラムがどの程度、社会や環境の課題を通常のMBAトレーニングに組み込むことに成功しているかを比較できます。一方、企業の採用担当者や役員側は、この情報によって21世紀のビジネスを牽引するために最も適切な能力を持ったMBA卒業生を見出だすことが可能となります。

ここで、同研究所の発表したビジネス・スクールの評価(2005年度版と2011-2012年版)を紹介いたします。まず、2005年版では、4つの項目で評価が行われています。それぞれの項目の重視割合は、25パーセントずつです。第1の項目はStudent Opportunityです。これは、社会・環境の内容を有するコース数がどれだけあるかということの評価するものです。第2はStudent Exposureです。ここでは、社会・環境の分野の課題を考察することに割くコース時間の割合を評価します。第3はCourse Contentで、各コースの内容がどれだけ、ビジネスにおける意思決定に社会と環境への配慮をすることの重要性を説明しているかを測ります。第4はFaculty Researchで、経営分野の査読付きの主要なジャーナルに掲載された社会・環境関連分野の論文数をもとに判断します。

2011-2012年版は、2005年版とほぼ同じですが、項目の内容と重視割合が少し変わっています。項目は、Relevant Coursework、Student Exposure、Business Impact、Faculty Researchの4つです。Relevant Courseworkは社会・環境、あるいは倫理分野の授業数、Student Exposureは社会・環境、あるいは倫理分野における科目の授業時間と正規学生の登録数、Business Impactはソーシャル・インパクト・マネジメントと主流である営利事業に関する授業との統合に取り組んでいるコース数、Faculty Researchは社会・環境、あるいは倫理分野を含む経営分野のジャーナルに掲載された研究者の論文数を示しています。また、重視割合については、それぞれ、20%、5%、30%、25%とされており、これによりBusiness Impactが重視されていることがわかります。

図表4に示すように、2005年版のランキングでは、1位が米国のスタンフォード大学です。2位がスペインのESADEです。それに続くのが、カナダのヨーク、メキシコのITESMとなっています。30位までの中には、19位にフィリピンのエイジアン・インスティテュート・オブ・マネジメントが、アジアの中で唯一ランクインしています。

2011-2012年版についてですが、2005年のランキングと比べて、30位までのランキングにおいて米国の大学(ビジネススクール)の占める割合が高まっていることがわかります。また、2011-2012年版では、30位までにアジアの大学は入っておりません。

この2つの調査結果は、評価項目や各項目の割合が多少異なるので単純に比較することはできないと思いますが、2005年からこの2011年までの間に、他の地域と比べて米国の大学教育において、サステナビリティや倫理の分野が急速に重視されるようになり、さらに、それは社会や企業による

図表4 2005年 社会・環境の課題教育に関するMBAプログラムランキング

順位	学校名	国名	順位	学校名	国名	順位	学校名	国名
1	スタンフォード	米国	11	UCバークレー (Haas)	米国	21	イェール	米国
2	ESADE	スペイン	12	ノッティンガム	英国	22	マクギル	カナダ
3	ヨーク (Schulich)	カナダ	13	ヴァージニア (Darden)	米国	23	ケイスウェスタン (Weatherhead)	米国
4	ITESM (EGADE)	メキシコ	14	ウェスタンオンタリオ (Ivey)	カナダ	24	ダートマス (Tuck)	米国
5	ノートルダム (Mendoza)	米国	15	ボストンカレッジ	米国	24	INSEAD	フランス
6	ジョージワシントン	米国	16	エラスムス (Rotterdam)	オランダ	25	カルガリー	カナダ
7	ミシガン (Ross)	米国	17	コロラド (Leeds)	米国	26	コヴァスキュウ	フィンランド
8	ノースカロライナ (Kenan-Flagler)	米国	18	ニューメキシコ (Anderson)	米国	27	ナバワ (IESE)	スペイン
9	コーネル (Johnson)	米国	19	エイジアン・インスティテュート・オブ・マネジメント	フィリピン	28	ウイスコンシン マディソン校	米国
10	ウェイクホレスト (Babcock)	米国	20	ポートランド州立	米国	29	ミネソタ (Carlson)	米国
						30	ジョージタウン (McDonough)	米国

(出所) 2005 Ranking of MBA Programs by Business and Society Program of The Aspen Institute
 (http://www.aspeninstitute.org/sites/default/files/content/upload/bgo_ranking_2005.pdf, 2014年1月8日閲覧)

6

図表5 2011-2012年 社会・環境の課題教育に関するMBAプログラムランキング

順位	学校名	国名	順位	学校名	国名	順位	学校名	国名
1	スタンフォード	米国	11	GWU	米国	21	コロラド・ボルダー校 (Leeds)	米国
2	ヨーク (Schulich)	カナダ	12	ESADE	スペイン	22	NYU (Stern)	米国
3	IE	スペイン	13	コロンビア	米国	23	ウィラメット (Atkinson)	米国
4	ノートルダム (Mendoza)	米国	14	ポートランド州立	米国	24	ブリアッシュコロンビア (Sauder)	カナダ
5	イェール	米国	15	デンバー (Daniels)	米国	25	デュケイン (Donahue)	米国
6	ノースウェスタン (Kellogg)	米国	16	ロヨラ・シカゴ校 (GSB)	米国	26	グリフィス	オーストラリア
7	ミシガン (Ross)	米国	16	サンフランシスコ州立	米国	27	コロラド州立	米国
8	コーネル (Johnson)	米国	17	ウイスコンシン	米国	28	テキサス・オースティン校 (McCombs)	米国
9	ノースカロライナ (Kenan-Flagler)	米国	18	シモンズ	米国	29	ESMT	ドイツ
10	UCバークレー (Haas)	米国	19	エラスムス (Rotterdam)	オランダ	30	サウスカロライナ (Moore)	米国

* 2011年9月の公表後に修正や訂正があったもの
 (出所) Beyond Grey Pinstripes 2011-2012 Top 100 MBA Programs by Center for Business Education of The Aspen Institute
 (http://www.beyondgreyinstripes.org/reports/BGP%202011-2012%20Global%20Report-small.pdf, 2014年1月8日閲覧)

7

要請を反映したものによることが推測される結果となっています。また、2011-2012年版の100位までのリストを見ますと、先ほど申しました、2005年版で19位のフィリピンのビジネス・スクールは順位を落としたものの40位にランクインしています。さらに、70位には、中国のチャイナ・ヨーロッパ・インターナショナル・ビジネス・スクール、83位に韓国のKAISTが入っています。しかし、日本の大学は100位までに1校も入っていません。このことから、日本の大学は、まだまだ、ビジネスにおける倫理の重要性に対する意識が低い水準にあると考えられますが、他方、アジアのMBAのプログラムを持つ大学においては、社会・環境、倫理という分野への関心が高まってきていることが推測されます。

加えて、アスペン研究所の調査結果からは、サブプライムローン問題をきっかけとし、2007年のアメリカの住宅バブル崩壊、その後の世界的な金融危機が起こった結果、MBAプログラムのカリキュラムや研究において、次のような顕著な変化があったと指摘されています。第1に、社会・環境、倫理部門の関連コースが平均で20パーセント増加した。第2に、ソーシャル・インパクト・マネジメントと主流の営利企業におけるビジネスに関する授業との統合に取り組んでいるBusiness Impactに該当するコース数が、平均で1校あたり2倍以上になった。第3に、学生全体のうち、社会・環境、倫理部門関連コースに登録する学生の割合が増加したことにより、関連科目における授業時間と、正規学生の登録数スコアの平均が、顕著に増加した。第4として、ビジネス・スクールの教員の研究についてのスコアの平均が30パーセント増加した。

これらのことから、2005年版のランキングと比較して、2011-12年版のランキングの上位に、米国のMBAプログラムの数が増加しているのも、この金融危機の被害が特に大きかった米国のビジネス・スクールの危機感の表れであると推測できる結果となっていると思われます。

また、アスペン研究所では、2011-12年版の評価でBusiness Impactをより重視していますが、それは、各ビジネス・スクールに、彼らの卒業生が事業への投資や経営戦略策定、危機管理などに関わる活動を通じて、社会・環境の分野へのインパクトを考慮し、長期的に社会のためになる質の高い意思決定が可能となるような教育を促進させるためです。

他方、日本企業がどのようにしてCSR等に関する知識や経験を獲得しているかといえば、聞き取り調査によると、各社のCSR部署の担当者たちは、日々の業務や定期的な他社のCSR活動に関する情報交換、外部のセミナーや学会への参加を通じて専門知識を獲得しています。しかし、実はCSR経営の本質から言うと、企業としてCSR経営を実践し、真のCSRの価値を享受するためには、CSR部署の担当者だけでなく、財務や人事、各事業部の購買や製造や営業、マーケティング等の各部門において、CSR経営を体系的に理解する人材を育成することが不可欠です。サステナビリティやCSRの理解に基づいて日々の活動や意思決定がなされなければ、真のCSR経営は実践されないに等しいと思います。そういう意味では、やはり日本の大学やビジネス・スクールにおいても、サステナビリティやCSR、企業倫理という分野の専門教育を導入していくことが重要であると考えます。

さらに、前述のアスペン研究所のMBAプログラム調査によれば、「社会的起業家精神 (Social Entrepreneurship)」のコースがMBAプログラムの中で大きな注目を浴びています。このコースでは、社会的事業を行うにあたり、従来型のNPOの非営利モデルではなく、経済的利益をも追求する組織

運営方法を学ぶことに重点がおかれています。

この社会的起業家精神については、マイケル・E・ポーター（Porter, Michael E.）も、社会的起業家精神がより倫理的で社会性に基づいた包括的な資本主義への大きなムーブメントの初期の段階において重要な役割を果たすとして注目しています（Driver, 2012, pp.421-430）。ポーターは、マーク・R・クラマー（Kramer, Mark R.）と共に、2006年に *Harvard Business Review* において、CSRを通じて企業が自身の成長と社会の福祉の両方を実現するフレームワークを提唱し、その後、2011年には、「CSV」（Creating Shared Value: 共通価値の創造）を提示しました。ここでポーターは、社会的な課題の解決（社会的価値創造）と企業の競争力向上（経済的価値創造）を同時に実現するという、新たなコンセプトを提唱しました。

さらにポーターは、CSRはビジネス・スクールの学問分野の中心にあるものではなく、CSVが極めて重要で、それを支えている社会的起業家精神は、すべての企業を共通価値創造の方向へ動かすカタリスト（触媒）であると述べています（Driver, 2012, pp.421-430）。この社会的起業家精神こそが、最初にお話しさせていただきました、グローバル人材に必要な公共性や倫理観に非常に大きな関係があるのではないかと考えています。

ポーターは、本来あるべきビジネスは、顧客やコミュニティのニーズへ応えることが基本であるにもかかわらず、従来型の営利企業は、それらのニーズの一部しか満たしていないと述べています。しかし他方、社会的起業家精神を有する企業は、従来型の企業が目を向けなかったニーズや社会的課題に注目する能力を発揮し、社会的課題の解決に取り組むことによって、新たな利益や継続的成長およびイノベーションをもたらす可能性を秘めています。つまりそれは、社会的価値と経済的価値を同時に創造する潜在力を有しています。

NPO や NGO に関するポーターの見解は、それらは社会的課題の解決に意欲をもち、公共領域において活動は行っているものの、イノベーションやより効率的な方法、価値創造といった起業家的精神を欠いていると指摘しています。現在は、NPO や NGO の中には、事業型の組織が登場し、それが、営利事業を通じて社会問題の解決や改善を図ることを目的とする「社会的企業（Social Enterprise）」の一部を構成しています。ポーターは、このような社会的企業を率いる社会起業家の有する社会的起業家精神によって、資本主義は新たな段階に移行していけると述べています（Driver, 2012, pp.421-430）。

しかしながら、社会的起業家精神は、社会起業家のみが備えことのできる能力ではありません。一般の営利企業で働く人々が社会的起業家精神を有することによって、私益と公益をつなぐ力を発揮することができれば、その組織に新たな成長の機会をもたらすこととなります。その意味で、社会的起業家精神の意義はきわめて大きいと言えるでしょう。

社会的起業家精神は、公共圏へ関心を向ける精神ですので、人と人、人と組織、組織と組織をつなぐ力があります。そこで、最初に申し上げた「公共」という話に戻りますが、近年、「支え合いと活気のある社会」をつくるための当事者たちの「協働の場」としての「新しい公共」（内閣府、2010、p.2）という用語が使われています。従来の一般的な「公共」の概念は、政府が枠組みをつくるもの、あるいは社会通念として、ルールに従うということのように、受動的な意味合いで理解されていま

した。ところが、「新しい公共」の概念は、個々人が自分の意思で自由に自立した個人として公共領域で貢献し、それにより何らかの満足や達成感を得ることで、その活動は、公共のためであると同時に自分のためでもあるというものです。この新しい公共における担い手には自由で活発な活動が求められるので、自立した個人であることが不可欠です。自立した個人といえば、すぐさま利己主義に陥った個人主義をイメージするかもしれませんが、新しい公共で求められる個人主義は、個の確立はなされていても利己主義に陥ることなく、他者とのつながりを大切にする、「責任ある個の確立」を前提とします。

西洋の個人主義は基督教の倫理観を根底にもち、究極的には神の存在とつながる個々人を前提とするため、その個人主義は利己的になることを回避することが可能となります。ところが、現代社会においては、そのような倫理観がかなり弱まっているので、西洋社会においてもかなり利己主義が蔓延しているのではないかと思います。

他方、日本について言えば、かつてはイエを中心とする関係性が利己的な個人主義の歯止めになっていましたが、現代では近代化を経て、利己的な個人主義が広まっています。したがって、個人を超える論理を再構築することが求められています。ただし、これは容易なことではないことから、「個の確立による公の創出」や「利己主義に陥らない<個の確立>」というのは、なかなか実現するものではないと、個人的には思っております。

先ほど申し上げました、「グローバル人材に求められる公共性」という点についてですが、日本の社会を見ると、「公共空間の無規律・無規制」という問題があるのではないのでしょうか。つまり、近い関係の人たちには過剰な気配りをするけれども、面識のない他人には無関心という傾向があるように思います。以前、新幹線に乗っていたときに、新幹線の通路を子供がすごい勢いで走っているのに、親御さんが全く注意もしない、という状況に遭遇しました。要するに、自分自身や家族等以外は全然見えておらず、他者を顔のない、物のようにとらえる傾向があるのかもしれませんが、自分の親しんでいる領域より広い社会に対する責任感のようなものが欠如していると考えられます。このことは、深刻な社会的危機ではないかと思われまます。

「個人の自由」や「経済の自由」の重要性は叫ばれますが、これらを強調して刺激すれば、欲望に基づく行動はどんどん拡大していった、その反面、「他者の自由の侵害」や「公共の利益の侵害」が起こる可能性があります。したがって、自由と規律のバランスが公共意識の要であり(杉村、2008、p.146)、そのバランスをとりながら、「他者を尊重して全体へ配慮することのできる公共意識」の育成をすることが必要です。では、「公の精神」の育成に対して大学教育は何ができるのでしょうか？このことが、現在、私の問いになっております。

本日のお話を整理させていただきます。

第1に、冒頭にお話しさせていただきましたように、グローバル人材の育成につきましては、日本の場合、企業だけでなく、省庁、大学も取り組むべき課題という認識があります。

第2に、大学や企業のグローバル人材育成に対して、語学力など一部の能力に着目した活動が実施される傾向にあり、公共性・倫理観、責任感や使命感といったグローバル人材に必要と考えられる要素が軽視されています。

第3に、経営学教育は、価値観の変化や企業倫理やCSRを踏まえてカリキュラムを構成し、研究活動を推進し、さらには、社会に開かれた活動を促進していく必要があります。しかしながら、日本の大学は、このような経営学教育において遅れをとっているといえます。

第4に、社会的起業家精神の有する私益と公益をつなぐ力は、営利企業のマネジメント改革に大きな影響を与える可能性があります。

以上の点をふまえ、真のグローバル人材育成とは、「新たな公共」を構築することに他ならないという理解のもと、大学も企業も人材の育成を行い、社会に対する責任を果たすことが重要であるということが本日の結論でございます。

質疑応答

高田 潜道先生、どうもありがとうございます。大学運営のホット・イシューである「グローバル化」と、「ランキング」に関するお話がございました。今回の企画の関心にひきつけて考えると、大学教育のグローバル化が語学教育中心に偏りすぎているとのご指摘として拝聴いたしました。文部科学省や経済産業省は、責任感や使命感というテーマも打ち出しているにもかかわらず、実際の高等教育のカリキュラムがそれを反映させているとは言いがたいというご指摘です。

また、ランキング化についても、社会的責任や環境教育といった観点から大学を評価すると、現在、流布するランキングとは大きく異なるだろうとの問題提起もございました。そして、マイケル・ポーターのCSVのお話もご紹介いただきました。経営教育を通じた倫理的な関心や社会への興味は、ポーターの見立てによると、CSRを全面的に進めるだけではいまひとつ浸透度が高まらない。そのためCSVや社会的起業家精神など別の角度からテーマを取り入れることが得策だと考える大学もあるようだとのご指摘だったかと拝聴しておりました。

願興寺 潜道先生のご発表について申し上げます。まず、8ページのグローバル化についてお聞きします。このことが新たな具現的価値、共通なルールを構築していくというように指摘されていますが、これは、グローバル化が進んでまいりますと、地域の文化、社会、そしてものの考え方や規範、そうしたものの同一化が進んでいくということでしょうか。

潜道 同一化もあると思いますが、対立もあるのではないのでしょうか。しかし、今年度の、日本経営倫理学会の大会テーマにもなりましたが、やはりある程度、倫理の普遍化や統一化の方向へ進んだ方が、ビジネスの世界では効率的に活動が進むと考えます。

願興寺 ありがとうございます。実際、私どもが東アジアの調査をしていますと、中国の華北、華中から、インドネシア、タイ、そして、その周辺のインド、それらの国、地域の社会風土や規範意識、人々の行動様式などには大きな違いが観察されます。もちろん宗教の影響もあります。そういった相違は、産業化が進んでまいりますと、確かに同質化しあるいは相互に影響しあいながら新たなものを形成していくのですが、そのダイナミズムは非常にゆっくりとしたペースでしか進展しないということでもありますので、当面はやはり互いに違いを認め合い尊重しながら、いいものと一緒に作り上げていく、そういった姿勢で臨むべきではないかというように感じましたので、質問

をさせていただきます。

【参考文献】

- ・ 今田高俊 (2006) 「共生配慮型の公を開く」『公共研究』第2巻、第4号。
- ・ 恩田敏夫(2012) 「若手社員の海外派遣を「義務化」し、グローバル人材の育成を急ぐ」『キャリアサーチ』DISCO。
(http://www.disc.co.jp/uploads/2012/03/2012.2.22_global.pdf#search='%E8%8B%A5%E6%89%8B%E7%A4%BE%E5%93%A1%E3%81%AE%E6%B5%B7%E5%A4%96%E6%B4%BE%E9%81%A3%E3%82%92%E3%80%8C%E7%BE%A9%E5%8B%99%E5%8C%96%E3%80%8D%E3%81%97%E3%80%81%E3%82%B0%E3%83%AD%E3%83%BC%E3%83%90%E3%83%AB%E4%BA%BA%E6%9D%90%E3%81%AE%E8%82%B2%E6%88%90%E3%82%92%E6%80%A5%E3%81%90'、2014年1月8日閲覧)
- ・ 河口真理子 (2006) 「持続可能性『サステナビリティ』とは何か？」『経営戦略研究』2006年夏季号 VOL.9、大和総研
(<http://www.daiwa-grp.jp/csr/publication/pdf/060807csr.pdf#search='%E6%8C%81%E7%B6%9A%E5%8F%AF%E8%83%BD%E6%80%A7%E3%80%8E%E3%82%B5%E3%82%B9%E3%83%86%E3%83%8A%E3%83%93%E3%83%AA%E3%83%86%E3%82%A3%E3%80%8F%E3%81%A8%E3%81%AF%E4%BD%95%E3%81%8B%EF%BC%9F'>、2014年1月8日閲覧)。
- ・ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン HP 「国連グローバル・コンパクトとは」(<http://ungcjin.org/gc/index.html>、2015年11月15日閲覧)。
- ・ 経済広報センター (2012) 「企業のグローバル化に対する人材育成に関する意識調査報告書」(<http://www.kkc.or.jp/data/release/00000070-1.pdf#search='%E4%BC%81%E6%A5%AD%E3%81%AE%E3%82%B0%E3%83%AD%E3%83%BC%E3%83%90%E3%83%AB%E5%8C%96%E3%81%AB%E5%AF%BE%E3%81%99%E3%82%8B%E4%BA%BA%E6%9D%90%E8%82%B2%E6%88%90%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E6%84%8F%E8%AD%98%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8'>、2014年1月8日閲覧)。
- ・ 経済産業省 グローバル人材育成推進会議 (2011) 「グローバル人材育成推進会議 中間まとめ」(http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_kyodo/sanko1-1.pdf#search='%E7%B5%8C%E6%B8%88%E7%94%A3%E6%A5%AD%E7%9C%81%E3%82%B0%E3%83%AD%E3%83%BC%E3%83%90%E3%83%AB%E4%BA%BA%E6%9D%90%E8%82%B2%E6%88%90%E6%8E%A8%E9%80%B2%E4%BC%9A%E8%AD%B0'、2015年11月15日閲覧)。
- ・ 経済同友会 (2004) 「日本企業のCSR：現状と課題—自己評価レポート2003」
(http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2003/pdf/040116_2.pdf、2014年1月8日閲覧)。
- ・ 国連グローバル・コンパクト事務所 (2010) 「PRME 責任ある経営教育原則」
(<http://www.unprme.org/resourcedocs/PRMEBrochureJapaneseLoRes.pdf#search='%E8%B2%AC%E4%BB%BB%E3%81%82%E3%82%8B%E7%B5%8C%E5%96%B6%E6%95%99%E8%82%B2%E5%8E%9F%E5%89%87+PRME'>、2015年11月15日閲覧)。
- ・ 杉村芳美 (1997) 『「よい仕事」の思想』中央公論社。

- ・杉村芳美（2008）『職業を生きる精神：平成日本が失いしもの』ミネルヴァ書房。
- ・潜道文子（2013）「ソーシャル・エンタープライズの本質」日本経営倫理学会監修、小林俊治・高橋浩夫編著『グローバル企業の経営倫理・CSR』白桃書房。
- ・高田一樹（2013）「責任ある経営教育原則」（<http://www.geocities.jp/li025960/home/topics/prme.html>、2015年12月6日閲覧）。
- ・駐日欧州連合代表部（2013）「企業の競争力を強化するEUのCSR戦略」『EU MAG』（<http://eumag.jp/feature/b0913/>、2014年1月8日閲覧）。
- ・内閣府（2010）『「新しい公共」宣言』（<http://www5.cao.go.jp/npc/pdf/declaration-nihongo.pdf#search='%E3%80%8C%E6%96%B0%E3%81%97%E3%81%84%E5%85%AC%E5%85%B1%E3%80%8D%E5%AE%A3%E8%A8%80'>、2014年1月8日閲覧）。
- ・中野千秋（1999）「倫理的組織環境づくりに向けていまこそ企業倫理教育を」『人材教育』1999年10月号、日本能率協会。
- ・日本アスペン研究所 HP「研究所概要・活動内容」（<http://www.aspeninstitute.jp/institute/outline.html>、2015年12月8日閲覧）。
- ・平賀富一（2012）「企業のグローバル化の進展と求められる人材」『SCOPE NET』VOL.62 2012 SPRING
（http://www.scopenet.or.jp/main/scope_net/pdf/vol62.pdf#search='SCOPE+NET+%E4%BC%81%E6%A5%AD%E3%81%AE%E3%82%B0%E3%83%AD%E3%83%BC%E3%83%90%E3%83%AB%E5%8C%96%E3%81%AE%E9%80%B2%E5%B1%95%E3%81%A8%E6%B1%82%E3%82%81%E3%82%89%E3%82%8C%E3%82%8B%E4%BA%BA%E6%9D%90++%E5%B9%B3%E8%B3%80%E5%AF%8C%E4%B8%80'、2014年1月8日閲覧）。
- ・Michael E. Porter & Mark R. Kramer (2011) “Creating Shared Value” *Harvard Business Review*, JANUARY-FEBRUARY 2011（「共通価値の戦略」『DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー』2011年6月号）。
- ・溝上憲文（2011）「舞台は世界。国籍不問の採用が本格化」『リクルート カレッジマネジメント』169 Jul.- Aug.2011。
- ・文部科学省 経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援プログラム委員会（2015）「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援 中間評価結果の総括」（http://www.jsps.go.jp/jgjinzai/data/chukan_hyoka/hyoka_kekka/h26_hyokakekka_all.pdf、2015年11月15日閲覧）。
- ・文部科学省 産学連携によるグローバル人材育成推進会議(2011)「産官学によるグローバル人材育成のための戦略」（http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/fieldfile/2011/06/01/1301460_1.pdf、2015年11月15日閲覧）。
- ・Driver, M. (2012) “An Interview with Michael Porter: Social Entrepreneurship and the Transformation of Capitalism,” *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 11, No. 2, pp. 421-431.
- ・The Aspen Institute “Beyond Grey Pinstripes 2005 Rankings,” Retrieved January 8, 2014, from

http://www.aspeninstitute.org/sites/default/files/content/upload/bgp_ranking_2005.pdf.

- The Aspen Institute “ Beyond Grey Pinstripes 2011-2012 Rankings,“ Retrieved January 8, 2014, from <http://www.aspeninstitute.org/sites/default/files/content/docs/pubs/BGP%2020112012%20Global%20Report-small.pdf>.
- The Aspen Institute (2014) “Data Analysis, Beyond Grey Pinstripes,“ Retrieved January 8, 2014, from <http://www.beyondgreypinstripes.org/data-analysis>.
- Driver, M. (2012) An Interview with Michael Porter: Social Entrepreneurship and the Transformation of Capitalism, *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 11, No. 3, 421-431.
- United Nations (2014) “The United Nations Principles for Management Education,“ Retrieved January 8, 2014, from <http://www.unprme.org>.
- Young, Suzanne and Nagpal, Swati (2013) ”Meeting the growing demand for sustainability-focused management education: a case study of a PRME academic institution,“ *Higher Education Research & Development*, Vol.32, No. 3, 493-506.

ケースメソッドと倫理教育

岡部 幸徳 先生

岡部 あらためまして、岡部でございます。テーマは「ケース・メソッドと倫理教育」です。

「ケース・メソッド」はある意味「ディスカッション」のお話しです。そうすると「なぜディスカッションの話を講義でやる」ということになります。ケース・メソッドのことをご存じない方もいらっしゃると思います。そこで、今日はその紹介をし、実際に日々の授業の中でどう進めていくのかをお話いたします。実は「経営倫理」という科目は金沢工業大学にはありません。しかし、工業大学ですので、「科学技術者倫理」という科目があります。そこで活用しているものを本日はご紹介いたします。お手元に多くの資料があります。これらは、実際にその講義の中で使用するマテリアルです。それを全てお持ちしました。もし、お使いいただけるものがあれば、実際に皆さんの講義、もしくは企業さまもいらっしゃると思います、業務の中でご活用いただければ本当にうれしく思います。ですので、またそれをご紹介させていただきながら進めていこうと思います。

まずは、「科学技術者倫理」なる科目、それは何なのかをお話しします。「学習支援計画書」という資料がお手元にあるかと思えます。これが、金沢工業大学の「シラバス」です。基本的には「科学技術者倫理」だけではなく、全ての科目が本様式です。「評価方法、達成度評価、評価の要点、試験、クイズ、レポート、成果、成果発表、作品、ポートフォリオその他」と書いてあります。学生に「こういうことで皆さんを評価します」と授業の1週目に話をします。ですから、これは「学生との約束」になります。実際にこれらの評価実施方法書いてありますが、これらをどのように授業内容に組み込むかというのが、「授業明細表」です。1回目には授業時間内で何をするのが、詳細に（もう入力しているほうが嫌になるぐらい）記述されています。これをご覧いただきますと、「毎週この時間に何をやるか」が書いてある。また「学習課題」というのがございます。これを、ご覧いただきますとご理解いただけたらと思えますが、ほぼ毎週「課題」があります。これを学生に課し評価をしていく、その積み重ねです。

ケース・メソッドに焦点を絞りそのポイントをご紹介します。本科目は全学必修です。4学部あり、1学年大体1,500から1,700名おります。3年次配当です。前期後期ありまして、1学期で大体その半分、今の場合ですと、700から800で15クラス。科学技術者倫理を担当する専任教員5人で担当しています。各クラス、学科による違いはありますが、50名から70名程度の人数でクラスを運営している。それを、1教員3クラス～4クラス担当します。科学技術者倫理は、前期、後期の「半期」で終わりますので、残りの「半期」は、「技術マネジメント」という科目を学生は履修します。MOTですね。ですから、技術系の学生ではあるんですけども、マネジメントを教えているということです。それも必修です。ですから、本学の場合は、マネジメントの素養を持った技術者を持つことも、全員学生に求めるということになります。

ケース・メソッド手法を使って、大体、ディスカッションのために1ケース2週間、2週分使っています。それが3つ用意してあります。その中の一つに、ケース・メソッド討論『ソーラー・ブラインド』というのがあります。

今お手元にあるDVD、それがこの『ソーラー・ブラインド』です。20分ぐらいのケースドラマになっています。それを見て学生たちに検討してもらおうのです。そして三つ目のケース『ギルベイン・

ゴールド』。これは比較的古いですね。アメリカで作られた、やはり映像ケースです。このケースのテーマは実は公益通報、内部告発でして、技術者倫理と企業倫理を並べたときに、どうしても技術者が行詰まる部分が出てくる。「まずいだらうと思って何とかしようとしても、上がかたくなだとうにも通らない、そういったときにどうするか」ということに直面します。内部告発、公益通報ケースを扱う必要があるという判断です。そのほかの週は基本的には講義やVTRなどです。

余談ですが、金沢工業大学に着任して一番最初に「先生は講義しないでください」と言われました。「先生がしゃべって終わるとい講義はしないでください。しゃべることは必要最低限。学生たちに考えさせて手を動かさせてください」と言われました。ですので、もちろん限界はありますが、基本的にこのような運営方法を取っています。

なぜここまで細かいことを書くのか。実は技術系の場合、いわゆる「国際標準」というのがある。その国際標準のスキルであるとか、能力、技能、それを持っていないと、海外へ出たときにその仕事を任せてくれない。そうすると、日本からアメリカに行く、ヨーロッパに行く、東南アジアに行く、アフリカに行くといったときに、その基準である「ワシントン・アコード」に認定された学科を卒業していないと、そこで働くことができない。ですから、自然と、その学科自体がその認証を受けてパスする必要がある。それを満たすためにはそのシラバスが必要になるのです。

本題に戻ります。ケース・メソッドとは何なのか。よく聞く言葉に、ケーススタディーとケース・メソッドという言葉がある。ケーススタディーとケース・メソッドはどう違うのか。

ケーススタディは1人で読んでも、「ああなるほどな、分かったぞ、あの会社が成功したのはこういうことがあったからだ」と納得できるものです。一方、文章を読んで、読み終わったときに、「うわ、これどうしようかな、困ったぞ」と思うのがケース・メソッドです。

じゃあ、実際にケース・メソッドってどのようなものか？講義ノートというのがお手元にあると思います。そのノートの7ページをお読みいただけますか（資料参照）。先ほど申し上げた意味、お分かりいただけただけではじゃないでしょうか。

ここに書いてございますように、そこに登場する人物の立場に立って、その後自分だったらどうするかを問うわけです。金沢工業大学の場合は、開催するかしないかと同時に、その後、開催するのならどう開催するかという、「意思決定と行動設計」を求めます。行動設計も、それが駄目だったら次どうするかを指示します。

それを学生に・グループでディスカッションしてもらいます。それが、オリエンテーションの第1週目です。ですから、説明をした後、いきなり何も言わずにケースを始めるんです。学生たちには、B4の討議用紙を配布します。これ、表裏見ていただくと、そこにいろいろなことを考えながら、ここに記述して行ってくださいねという感じになっていると思います。それによって、あまり深く考えたことがない学生、もしくはディスカッションし慣れていない学生がいた場合でも、ある程度形になっていくだろうということです。これを1週目と2週目の間に完成させて来週持って来てね、という課題にするわけです。2週目は、これをベースにして学生にディスカッションさせる。教員のが全体の意見をまとめる。そういうことをやっています。

方法はディスカッション形式でやる教員もいれば、学生にスライドを作らせ、学生に前に立たせてしっかりプレゼンテーションをさせる教員もいます。そのような形でケースを進めていく。ですので、問題についてのディスカッションをするということは正解はない。ましてや、今お読みいた

だきましたケースは、フィクションなわけです。もちろん数学的な答えはない。しかしながら、そのグループ、もしくはクラス全体で、「なるほど、今出てきたその方法だったらうまくいくんじゃないか、それだったら納得できるよね、やってみてもいいと思うよね」というような、いわば「最適解」は導き出せるかもしれない。しっかりと自分たちで必ず意見を出し合っすり合わせをして、みんなが「それだったらいけるよね」というところの着地点を見つけてくださいということを話す。学生には、それを求めるのです。その一人一人が話をするということによって、いつもつるんで飯食ってるやつが、こいつ意外と物事を考えてるなとか、自分と同じことばかりやっていた人が、実は全く自分とは違う価値観を持っていたというようなことを発見するんです。そういった中で、「人はまず当然のことながら考えが違うんだ」ということと、「同じものを見ている、違う行動に出たり考えが出てきたり」、という中で、一つのことをうまく生かせるということにも気付く。また、どこを問題と感じるのかも、人によって違うということもある。そのような点も自分で気付ける可能性を高めてやれるのです。そういったところを意識しながら、科学技術者倫理のケースメソッドは進めています。ですので、先生がたがお感じになっているかもしれない「学生に倫理ということをお教えるというのは、無理なのではないか」という考え（学生は教員から言われると、点数欲しいから先生の言うこと聞いておこう、となる）については、理解できる。でも、それでは、社会に出たときに全く意味がない。自分でそうだと感じて、やらなきゃいけないと思うからこそやる。それを何とか気付いてもらえる環境を作るのが、本学の「科学技術者倫理」です。ですから、私は講義でケースの結論は言いません。学生に自分たちで見つけてもらうのです。

次は、実際に大教室でケースメソッドはやれるのかという話です。金沢工大でも、大教室で行っています。3人掛け2列の6人、ここで1グループです。学生は、後ろを向いたり横に動いたりして、自分たちでグループ・ディスカッションを始めます。ですので、大教室だから、大人数だから、難しいというのももちろん大変ではあります。ただ、やろうと思えば実はやれるんだということを、私もこの講義で体で理解をいたしました。

進行方法は以下のような方法を取っています。まず、予習。事前にシナリオを読んで、自分の考え、どう行動するかをまとめさせる。1週目はそういかないんですが、2回目の『ソーラー・ブラインド』、3回目の『ギルベイン・ゴールド』に関しては、そのようにしています。学校では、教室の中では小グループ5、6人に分けて、ディスカッションをさせます。そして、そのグループ単位で、先ほどの紙を使って、考えをグループでまとめさせる。そして、全体討論、2回目のときに教員がまとめ役になって討論を進めます。最後にそのポイントをまとめます。ですから、通常のグループワークと、そんなに大きな差はないと思います。この中で、実はポイントがあって、ケースを読んでこいと言っても、読んでくるのかどうか、考えてくるのかどうかという点です。そのために、金沢工業大学では、Eラーニングのシステムを使い予習させ、それを課題にします。課題をやっこなければ、直接自分の評価が悪くなる。それを出すことによって、評価されるというポイントが上がっていくわけですから、ちゃんとやっこなないと、単位すら危ない、ということになる。これですね、予習ではこういうことを指示します。このシステムを使って、予習をしてきてもらう。予習をしたかどうかは、当然システム入力ですので、こちら側でチェックできます。また、プリントアウトも当然できますので、それを出してもらい評価をします。

さらに、「小グループの討論」というのは、ポイントとしては司会役を置くこと。グループ・ディ

スカッションに慣れていませんので、まず司会役を置く。あと、書記役さんを置きます。ディスカッションが進んでいくわけですから、先ほどの紙に書き留めていくことを求めるのです。

もちろん、先生がたはご心配あると思うんです。学生が本当に意見をまとめることができるのかと。もちろん、慣れていない子もいます。そこで、金沢工大では、セブン・ステップ・ガイドというものを使うように指導します。ステップゼロからステップ7まで、あります。ステップゼロは、要は直感です。そのシナリオ、その事例を読んでこうしようかなと思うこと。それをここに書いておきなさいということです。ステップ1から7に関しては、このツールとのすり合わせをしながら、何がいいのかということを探求していくわけですね。ステップ1からステップ4に関しては、恐らくは、先生がた、もしくは企業の方でしたら、通常無意識のうちにやっていることです。でも、学生はそれを意識したことがありませんので、あえてここで一つ一つ、自分が今困っているのは何、どういうことが事実として分かっているの、これに関係するステークホルダーは誰、どれだけの、これをグルグル回しなさいと言うのです。見落としがないか、事実関係を並べることによって容易に推測できることはないか、そういったところまでしっかり考えるんだよと指示しながら、それをやってもらいます。そこまで行って初めてどうするかを考える。さっきのステップゼロもあつたけれども、別の方法がないか、それをしっかり考えてね、というわけです。

このツールの一番大きな特徴は、ステップ5にあります。ここまででしたら、多分行動設計は今までとそんなに変わらないのですが、ステップ5にエシックス・テストなるものがある。これを見ていただくと、それをすべての人が同じことをやったらどうなるかを考えると、あとは、自分がその人の立場であっても、同じように考えるかなど、一度はお聞きになったことがあるテスト群が記載してあると思います。そして、自分の考えた行動案を、これに全部すり合わせしてくださいという指示を出す。そうすることによって、客観的に自分の考えた行動案を評価できることを分かってもらう。でも、「これで正解は出ないし、あくまで最後は自分でどうするかを決めるんだ」ということを伝えて、どうするかを討議用紙に記載させる。今度は、先ほどとは別のA3横の紙を使います。

この特徴は、お気づきいただけると思います、セブン・ステップに沿っている様式になっています。それを作成してもらおうということ、二つ目と三つ目のケースでは課します。ですから、一つ目のケースでは、直感で考えてワイワイやっていたのですが、二つ目、三つ目は、それプラス、客観的にそれを評価してもらうために、それとは違う方法もあえて学生に取ってもらうことをするわけですね。それで、「じゃあどうしたらいいのか」というのをしっかり自分たちで考えてもらう。ただ、一つ、皆さまの気になるところがあると思うんです。どうやって評価するのかとですね。

これ、実は、私のすぐ後にお見えの本田先生が作ってくださった評価スキームがあります。それを先生、多分お話しいただけると思うので、その部分は本田先生にお譲りします。

まとめ

「全体としてどんな問題があるのか」を最後にご紹介をして、私の時間は終わりにしたいと思います。第一に、ケース教材の作成です。本講座では、ドラマを二つ使っています。二つ目のドラマはアメリカで作ったものを使わせていただいています。一つ目のドラマは本学で作ったものです。文科省のGP予算で作りました。ですので、ドラマは毎回作ってられません。シナリオはやっぱり手弁当で作らざるを得ません。ですから、そういった作業はちょっと負荷として掛かります。

こちら辺は、もし必要がありましたらご質問ください。

学生サイドの問題、予習に関しては先ほど申し上げたとおりです。課題にしてしまっています。課題やってこなかったらやってこなかったということです。そのように評価をすればいいだけ。それも、幸か不幸か必修科目ですので、課題をやってこなければ落ちる、それだけのことです。卒業できません。ディスカッションできない学生に関してはセブン・ステップを使うことを推奨します。グループ作業、実は金沢工大、技術者養成大学でもありますので、技術者はやっぱりグループで一つのテーマ、技術開発に取り組むことが多いので、ほぼ、ほとんどの授業で1年生からグループ活動をさせます。ですので、ディスカッションしてくださいと言うと、これは環境に恵まれているとしか言いようがないんですが、学生ほとんど嫌がりません。ちなみに、今後、来年、再来年度に、これ1回再構築する予定です。その際には、研究倫理の時間を増やします。以上になります。

質疑応答

願興寺 岡部先生の発表につきまして。まず13ページをご覧くださいませでしょうか。ケース採用を進めていく場合、その内容を実務の世界でも応用できる有用なものにしようと思つたと、到達した一つの結論が果たして有効なものであるかどうか、実現可能性があるかどうかということと併せて、そのことが倫理的にも裏付けられるかどうか、そういった視点まで突っ込んでケース採用を進めていかれると、ケース採用としてさらに充実するのではないかとこのように思います。経営施策が倫理の視点から見たあるべき方向性に適い、かつそれが実際に社会で実践されて初めて、経営倫理は実現されるのではないかと思います。ケースを採用するに当たっては、そのケースが導き出そうとする経営行動が倫理的に正しいものであるのかどうか、そこまで突っ込んで議論が進んでいけばというような期待をこめてコメントさせていただきました。

岡部 貴重なご意見ありがとうございます。まさにそこは、本当に一番留意しているところでもあります。この科学技術者倫理という授業の範囲の中では、ディスカッションやVTR入れても、基本的に座学です。当然、科学技術者倫理だけではその辺りはしっかりと教え込むことはできません。ですので、本学では、「横連携」を考えます。

本学の場合、二つ考え方があります。その前提として、まず技術系であるということから、それぞれ学生が考えて設計をしたもの、作り上げたものが、人工物として世に出て、その自分の作った人工物が社会にどう影響を与えることになるのか、それをしっかりと考える。また、そういったことを考えてもらうために、1つ目は「エシックス・アクロス・ザ・カリキュラム」といいまして、全ての科目の中でワンポイントでいいので、倫理的な問題を含むような課題、テーマを必ず入れ込むという取り組みを全学で行っています。ですので、横連携によってそれをしっかりと意識づけをさせる。2つ目はPBLです。これが1年生から4年生まで必修科目として実習も含めた上で展開されています。この2つの点プラス、「ロボコン」や「鳥人間コンテスト」などの実際のプロジェクト活動で本当に形にさせるのです。それで、自分たちのおこないがどれだけ実現するものなのか、実際に社会に影響を与えるのか、それでも学生が自分で悟ってもらうしかありませんが、そういったことを実際自分から分かってもらえるような環境を整えております。

倫理教育の授業設計と成績評価

本田 康二郎 先生

本田 金沢医科大学の本田康二郎と申します。金沢医科大学という医学部で教育をおこなっていますので、倫理系の授業を今担当していますけれども、かつて工学部と、それから商学部でも教育に携わっております。いろいろな話が総合されてきょう出てくるわけなんですけれども、主にきょうの話は、金沢工業大学で開発した評価の仕組みとその難点について紹介したいと思っています。

私が教育に携わったのは、金沢工業大学が最初の大学で、その後同志社大学に移って、その後、今、金沢医科大学におります。それぞれの大学で初年次教育をやっております。主に、アカデミック・ライティングを教育して、その他に専門科目を教えていました。現在、医科大学は、医療倫理に関係する授業をやっています。

きょうの内容ですけれども、何を教えるのかという話を前提にまず話して、それをどうやって評価に結び付けていくのかをメインに話していこうと思います（スライドの写真を指しながら）これは金沢医科大学です。海が見えているんですけれども、能登半島の付け根にあります。実は金沢にありません。内灘という町にあるので、これは秘密です。

何を教えるのかということなんですけれども、主に応用倫理を教える授業の中で、倫理学の学説を長く学生に話すとすぐに飽きられてしまうというのが現実問題としてあります。おそらく、ビジネスの教育の場でも、あんまり理論に特化した授業をやり始めると、学生が誤解をしてしまうと思うので、どういふふうに理論を、どれぐらいの割合で入れたらいいのかということが、多分問題になると思います。それから、せっかく学んだ倫理理論は何だったのかということちゃんと授業の中で示していくということも大切だと思います。その上で具体的な事例を使うということが大切なのかなと考える。

今、私が教えている医療と社会という科目の中です。理論は1回しかありません。15回の授業の中で、がちり理論の話をするのは、1回だけです。ガイダンスのところで仕込みを一応します。仕込みというのは、後で、次回は倫理理論の話をするぞという予告です。

なぜ学ばなければいけないのかの前提として、医学部はやっぱり得です。なぜかという、ナチスや731部隊などの、戦時中の医者犯罪というものが、もう表立って歴史を暴かれた問題があるので、それを受けて20世紀の医療倫理が始まったんだという、そういう反省があったという話をすれば、聞かなきゃなど、医学部の学生だったらみんな思うわけですね。その前提をもって理論の話をする。頭が冷めないうちに、3週目からすぐに、具体的に理論をどうやって使うのかという話をするという、そういう流れで授業をやっていきます。

各論は本当だったら全部ディスカッションでやりたいんですけども、一定のボリュームの内容を学生に教えるのには、全部をディスカッションでやるというのはちょっと難しいので、各論は座学になります。座学の場でも、問いというのはとても重要です。考えさせるというときに、座って聴く学生にどんな工夫が必要かという、問いかけを教員が授業中することです。授業冒頭での問いかけは非常に効果的だと思います。授業の終わりにもう1回同じ質問するから考えとけよというふうに話を振ります。そして、レスポンスカードなどに自分の考えを書けというふうに指示すると、60分なり90分の授業の最初と最後で学生が自分で考える時間を持つことができます。そういう仕組みを作ると、学生はその間、割と集中して聞いてくれると思います。

思考実験のような問い、あるいは、具体的文脈を考えた問い、こういうのを使い分けて学生に問うといいと思います。(スライドを示しつつ) これは具体例です。各論の中で僕が使う授業のスライドなんですけれども、例えば、子を持つことのできない親の悲しみは計り知れないから、両親が子を持ちたいと望む場合は、医者はあらゆる科学技術を駆使してその手助けをするべき、さあこの考えに賛成か反対か今すぐ答えろ、というふうに、最初にやってしまうんですね。賛成か反対かだけでいいから、最初は。その後、講義の中でいろいろな話を出していきます。その間ずっと考えてもらって、授業の終わりのときに考え変わったかというのを、訊きます。最後に、倫理理論を学んでいるよねと、自分が賛成と言ったならその理由を言ってほしい、あるいは反対と思うんだったら理由を述べてください、と。

倫理理論を参考にして理由づけを書いてください、というふうにやると、学んだことがすぐに使えるので、学生にとっては効果的かなと思います。同じようなことは、いろんな各論で、必ず授業の頭にこういう問いを立てて、学生に考えるように仕向けています。グループで話す機会というのも非常に教育効果が高いように思います。この場合は、単発で答えられる問いにするともったいないので、白か黒かだけの話ではなくて、文脈を考えさせるような問いというのが必要です。(スライドを示して) この場合は、がん患者にうそをついていいのかという、本人は自分の病名を知りたがっているけど、家族は教えてほしくないと言っている。さあ、あなたはどうする、というような、そういうシナリオです。これについては、こういうものはじっくり考えてほしいので、周辺で4人ぐらいのグループを作らせて、議論しなさいと言って、その後、議論の成果を一人ずつ、代表者に発表させていくと、そういう授業をやっています。

それでは、評価についてです。何を評価するのかということなんですが、おそらく、古代ギリシャ哲学の始まりから、哲学の最も重要な問いというのは、倫理を教えることができるのかという問いです。結論は出ていません。なので、教えたからあなたの倫理観が上がりましたとか、下がりましたなんていうことは、おそらく今のわれわれの知識ではできないと思います。では何を評価するのか。授業で学んだことがちゃんと理解できているを評価してあげるのが公正な評価だといえます。そうすると、授業で何を教えているのかが問題になりますが、一番重要なのは理由づけがちゃんとできようになっているかです。

私はこうしたい、私は賛成だと、目いっぱいそこに感情こめて、涙流しながら「賛成なんです」っていくら言っても、評価はそんなに高くないよと。それが周りの人が聴いてもなるほどねと思える理由づけをしてごらん、と。そういうことをさせるためには、エッセーのライティングが必要かなと思います。時間があるならばインタビュー、一人一人の学生と対話をするというのがベストですけれども、教育の負担と、日本の大学のリソースを考えると、多分不可能です。、そうすると、エッセーが重要になると思います。

ただし重要なのは、実は初年次教育、大学1年のときに練習しているかどうかで、すぐにエッセーを書けるかどうかが決まります。各大学でやる場合は、学生全員にさせなければいけないと思います。

具体的に僕が授業の中で書かせるエッセーはどのような内容を評価していくか。まず倫理的問題がシナリオの中からちゃんと見つけ出せているか。それから、自分がそれに対する考え方を書けているか。それで終わりではなくて、自分がそうだと行ったときに想定される反応が考えられているか。最後に、自分の意見に関して、それを基礎づけるような倫理理論を使って、理由づけがなされているか。これらを評価、医学部の授業ではやっています。

私のように1人で1クラス全部、1学年100人なので、非常に恵まれた環境だと思います。それを全部任されている場合は、今のでいいのかもしれませんが、けれども、経営倫理学会の将来の野望を考えたときに、商学部は当たり前、経済学部にも経営倫理学を必修科目として標準装備するというのが、おそらく野望のはずです。これだけ問題が多発していて、倫理を必修科目として持たないということは、無理じゃないかと思うんですね。金融破たん、2008年のリーマンショックでもうすでに大きな問題が起き、世界中にあれだけの被害を与えたわけです。それに対して教育が何かレスポンスしなきゃいけないというのは当たり前だと思います。

工学部で勤めていたときに、教育の質の保証というのが議論がありました。今、医学部でも10年遅れて始まっています。医学教育の質保証という、まったく同じ言葉で、まったく同じ形で、医学部が海外の医学教育で足並みそろえるように動き出しています。これが、他の学部で関係ないとはいえないでしょう。倫理理論を教えて、それに基づいて授業をやっていく授業は、なかなかやりづらくなるおそれがあります。何百人もの学生に対して、同じ質の授業を提供するということに、どうやるのか。やはり手続きが必要になって、マイケル・デイビスのセブン・ステップ・ガイドのような、手続き化した倫理的推論の手法が役に立つはずですよ。マイケル・デイビスはイリノイ工科大学の教員です。何度か金沢工大に来ていらっしゃいますね。

さあ、それでプラクティカルな話に入ります。例えば、1学年数百人という学生を必修科目で教えることを想定したとき、1人の教員では対応できません。無理だと思います。1人の教員が数百人のエッセーを採点するのは、あり得ないと思うんですね。金沢工大の場合は、教員5人で1,700名の学生の採点をしているのですよね、現在。それでもリソース足りないはずですよ。

今から紹介する手法は、実はピッツバーグ大学のラリーッシュマンという人間が考えた手法です。驚くべきことに、ラリーッシュマンは、ピッツバーグで工学部生化学科の学生だけを対象に研究しているんですけれども、40名の学生に対して専任の教員が4人もいます。僕はそれを見たときに、大学教育に掛けているお金が、おそらく欧米と比べるとずっと少ないんだと思いました。だから、かなり工夫して頭で乗り切るしかないはずですよ。彼らと同じぐらいの教育効果を上げようとするならば。

複数の教員が関わったとき、成績評価の客観性、どうやって担保するかは大問題です。A先生に習うといい平均点が付く。B先生に習うと全然面白くなくて、しかも平均点も低い。こういうことが発生しないようにしなければなりません。技術上の問題が出てきます。成績評価は、教育効果測定にも直結します。学生をどういうふうに評価するか。最終的に集計したときに、その科目を教えることによって、全体に学年として何らかの学力を付けたという証拠も作らなくてはなりません。つまり高等教育の質保証という問題と、客観性の担保というのが全部リンクしているわけです。

金沢工業大学は、教育効果の測定について、学期の始まりと終わりに、エッセーを読ませて、そのシナリオから倫理的問題を抽出する、どこが倫理的問題か、それに対して自分だったらどう解決するかということをエッセーに書かせることを試みています。その定量化の手法として重要になってくるのが、リュブリックです。これは教育効果を測定していくとき、学年全体の倫理教育がうまくいっているかどうかを測定していくという作業の大まかな手順です。

まずシナリオを作る。これが実は一番難しい作業です。素敵な素晴らしいシナリオであればあるほど、教育効果は高まります。適当な面白くもない文章を読んでも、学生はやっぱり食いつかないので、ここがすごい重要だと思うのです。リュブリック、つまり評価基準表を作ると。それから、採点者間の信頼

性を確立する作業があります。採点基準表を作ったところで、同じような成績評価ができていないのが問題になるのです。教員間のばらつきがないかをまずチェックをして、それをすり合わせます。ばらつきを抑えて、その上で採点作業を始めて、やっと集計ができるのです。

お手元に配布した論文は、2009年に書いたものです。「技術者倫理教育における教育効果の測定」という論文です。21-22 ページに、シナリオが書いてあります。ピッツバーグ大学がやっていたことを日本の文脈に置き換えて作ったシナリオです。人工心臓、それから、桜並木という、2つのシナリオが用意されました。登場人物、ジャックとかトムとかキャシーとかやると、全然学生はノリが悪くなります。なので、すべて日本の文脈に直していく必要があります。

学生たちのエッセーをどうやって評価するのかという採点基準にいきたいと思います。評価規定を作っていく作業です。複数教員が関わっている場合は、誰か1人が担当者になって作っていきますけれども、これでやってくださいと渡しても、全くうまくいかないです。まず作ってみて、採点してみてくださいとお願いして、その後、インタビューをするしかありません。

「どうでしたか。採点しやすかったですか。この規定は役に立ちますか」というような話を何度も何度も繰り返して、必要があれば会議を開きます。担当者全員が集まって議論をするのです。できてしまえば役に立つもので、作る課程がなかなかしんどいと思います。何のために作っているか。教員が複数関わった場合、採点結果がちゃんと同じような形になる、類似した結論に到達すること、これが大目標です。さらに、それは教育目標そのものにもなります。学生に達成してほしい能力がそこに書かれていくわけなので、もし学生に配ったら、学習目標そのものになります。エッセーを書く前に渡せば、自己評価の指針にも、学生が自分を評価するための指針にも使えるはずですが、使い方はさまざまだと思います。

ピッツバーグ大学では、ジレンマの認識、情報の収集、分析、視点、問題解決という5項目について、各5項目を5点満点で評価しています。これ、われわれが試したんですけども、最初はバラバラでした。評価がある人が3点つける。ある人が1点。ある人が5点と、もうバラバラになってしまう。これをすり合わせていく作業は膨大な時間が掛かりました。ピッツバーグはどうなっているんだと本当に不思議でした。向こうに行ってみると、もう何年もやっているんです、向こうの人たちは。同じスタッフが何年も関わるので、その間に評価基準がお互いだんだん共有されて、評価がスムーズにできるようでした。

でも、評価基準だけ渡されてもわれわれにはできないということで、1から作り直しました。ピッツバーグのは複雑すぎるから、もっと簡単に採点できるようにしてくれ、というふうに言われて、それで開発していったのが、KIT シンプルリユブリックです。あえてシンプルと入れて、何かこう、ピッツバーグ分かりづらいよ、と言いたいですけど、何かもう、きつかったです。

A から F の6項目、問題認識、事実認識、関係者、解決案、倫理的推論、それから観点という、6つの視点を評価しようと決めました。これを5点満点で、なんていうことをやるのは難しいので、さらに細分していく。大項目を小項目に細分して行って、それをゼロイチで評価する。そういう形にしよう。あるかないか。それを達成しているか、していないかだけにすれば、大胆にバツバツと、ゼロ、イチ、ゼロ、イチ、というふうに採点が速くできるわけですね。1個1個の項目で立ち止まって、うーん、5か、いや、4か、とかいってやっていると、すごい時間が掛かるんです。それを500枚やれと言われると、もう本当に徹夜が何日も続いてしまいます。それじゃ実行性が全然ないので、こういう形でゼロかイチか、

ある、ない、という評価しやすい形にしていっていいということですね。これは18ページに表が出ているので、まとめて見たい方は、お手元の資料の18ページを見てみてください。

最大の特徴はやっぱりゼロイチで評価するというところに改めたということで、採点がものすごく速くなりました。さて、採点が速くなって採点ができるようになったぞ、というところで終わりにしたいんですが、そうはいきません。実際どれぐらいわれわれの採点がうまくいっているのかを定量化しなければいけません。採点結果を集計しても、その部分がぐらつくと、優位なデータだと言えなくなってしまいます。

そこで、採点の客観性を確保するために、5人の教員に、10人の学生の同じエッセーを採点してもらいます。採点結果を比較してみると。大きなブレがあった場合は、なぜブレてしまうのか、なぜわれわれの採点が一致しないのかを確認してもらいます。最終的に採点基準に関して、一定の合意を形成して、この場合は、ここまで書いてあったら倫理的判断しているよねとか、ここまで書いてなかったらそれはゼロにしちやおうよとか、そういうことを一応もちろん会話で確かめて、シナリオごとに微調整をしないと、ちゃんとした採点はできません。

級内相関関数を計算します。これは、測定者1、2、3、4となっているのは、4人の教員という意味です。1から9までであるのは学生だと思ってください。採点してみるとどうなるか。一見するとこれ、バラバラに見えるじゃないですか。ところが、傾向はまったく一致しているんですね。その、ベースが高いか低いかの差はあれど、この測定者1、2、3、4は、みんな同じ傾向で9人の学生を採点している。そうすると、相関が1になるように、100パーセント一致していると出るような、そういう計算方法を級内相関関数と言います。これ、1個ずらすだけでどれぐらいずれるかということ、あそこが2になっただけで、相関が0.4まで落ちています。われわれはどうしようか、0.8以上か、0.9以上か、どうしようか、という議論をして、0.8以上で取りあえずはいいというふうにしております。これは、相関が何ポイント以上までいっていたら、取りあえずうまくいっている、われわれの評価のブレはそんなに大きくないとしようというのは、どこかで合意を決めておかないといけません。その基準よりも低かった場合は、議論が必要です。どんな議論をするのかということなんですけれども、これはいいですね、SPSSに内蔵されている関数なのですぐに使うことができます。

人工心臓を扱ったケースの場合、10人の学生の採点を5人でやったときの空論バッファのアルファという値ですけれども、0.861。それから、桜並木を扱ったケースのときには、0.963ということでした。これぐらい相関関係がしっかり出ていけば、オッケーだと。このまま採点作業にいきましょう、できるわけです。もし低かったらどうするか。これは、実際に最初の頃のデータはバラバラなわけですね。ある教員はゼロ、ある教員はイチ、つまり、項目について、彼は倫理的な問題をちゃんと見つけているというこの問いに対して、見つけているというふうな判断をみんなが一致、みんながゼロ、というふうになれば理想なわけです。けれどもバラバラになる場合が最初にはあります。それは、シナリオの解釈の違いなので、議論ですり合わせるしかありません。

なぜ不一致なのか、この項目はなぜブレてしまうのか。教員同士でいちど議論して、その後もう1回採点して、理想形に近づくところまで進める。辛抱強くやると、採点の後の相関も非常に高くなっていきます。2007年度の話ですけれども、3年生の学生10クラスに対して、各クラスから10人サンプルを取って仮の採点をやってみました。そして、授業のはじめに何も教えていない状態と、教えた後の状態で、平均点が上がったかどうかを確認して、一定の測定はできたらろうと、学年平均が上がったぞ、と

いうふうにしているんです。

けれども、これは非常に手間の掛かる作業で、(スライドの図を示して)それがたった1つのこの図になっちゃうのがさみしいんですけども。ただ、教育の質保証を本気で求められたときに、証拠出せ、と言われたときに、何をしなきゃいけないのかということ、こういう作業が待っているということですね。2007年度の学生に関していえば、集計結果が平均2.37が上がった。つまり、教育効果があったとしようといえます。ただこれはスキルの上昇であって、間違っても倫理観の上昇ではないということです。

ということで、まとめたいと思います。倫理教育において、学生の能力を測る手段として、エッセーライティングという手法があります。どうやって書かせるかということが、授業の内容そのものに関係があると思うんです。各教員が工夫してやっていく問題だと思います。採点の客観性を担保するためには、独自のリブリックの開発が望ましい。これは、もちろん、複数の教員が科目に関わった場合、1学年全体の必修科目として導入された場合の話です。それから、複数教員が採点に関わる場合は、級内相関関数を求めて、採点者間のズレを測定できます。採点者間信頼性を確保するには、議論が不可欠です。それからリブリックというのは、事前に配布すると、学生たちが自分で自分のトレーニングに用いるような、そういう使い方もあります。これが教育手法の一例です。ご清聴ありがとうございます。

質疑応答

願興寺 本田先生のご発表につきまして、18ページに7つのクライテリアが示されていたかと思えます。これ、よく見てみますと、医者立場からとるべき行動、つまり告知であるとか、そういったものをどのようにすべきかといった議論であるように見受けられます。非常に僭越とは思いますが悪い言い方をしますと、特にクライテリア5番目以降に端的に現れていますように、医師の視点から見て自己防衛的な発想に基づいてどうあればいいのかということが強調され、逆に患者がどこかに行ってしまう。そういった感じがいたします。やっぱり、医師というのは、また医学というのは、人のために患者のためにあるわけですから、患者がどうそれを受け止めるかという視点も大切なのではないのでしょうか。

患者一人ひとり症状も意識も全て違います。恐らくこの問題は、学際的な協働が求められる課題であるように思います。例えば、臨床心理学であるとか、そういった学問領域とコラボレーションすることによって、医師の言動を患者はどう受け止めるか、患者によってはしっかりと病状について告知を受け、自分を取りまくいろいろな事情に向きあって、終末に向かって1つの準備をしていきたいとおっしゃる方もあるでしょう。高齢化が進んでまいりますし、家族構成も複雑になってまいりますから、そういったケースも増えてくるように思います。

逆に、精神的にも意識の上からも、そうすべきではない人もまたたくさんいらっしゃると思います。告知を受けてどんどん後ろ向きになってしまい、ついには鬱病に罹ってしまうというケースも聞かれます。患者個人のそういった気持ち、心の問題をきちんと織り込みながら、どうすれば医師としてそういう患者の心に向きあえるのか。医師と患者、この両面からアプローチされれば、非常にバランスの取れた倫理基準ができるのではという感じがいたします。

本田 コメントありがとうございます。7段階法についてのご指摘だったんですが、そうですね、実はこの方法、私自身は医学部の授業では今は用いていません。今ここに書かれているのは、工学部での教

育を前提とした7段階法です。このテスト・オプションズという5番の中身を教科ごとにどんどん変えていくというのはもちろん自由です。いま先生からご指摘あった、例えば患者の利益テストなんていう名前を付けて、その処置が最も患者の利益にかなっているか、なんていう項目を1つ入れれば、医学部でもこれは使えるかなというふうに思いました。

そういう意味で、非常に示唆に富んだご指摘をありがとうございます。金沢医科大学も、大学1年生のときに、プロブレム・ベースド・ラーニングって、PBLと呼んでいる科目が1つあります。そこで医療問題に関しての小グループに分かれたディスカッションの授業をやっています。僕が担当しているアカデミック・ライティングの授業は、それに関するレポートを1本仕上げるという授業をやっています。この春からクリティカル・シンキングという科目が導入され、じっくり考える、論理的に考えるという授業をやる予定です。この3つがセットで1年生に、初年次の教育として動いています。そういう場所でもまず論理トレーニングをして、そのうえでこういうスキルを彼らに、ガイドラインを渡せば、わりと有効に教育機能を果たせるのではないかと、そんなふうに思っています。

経営学部での規範倫理教育

杉本 俊介 先生

杉本 よろしくお願いいいたします。大阪経済大学の杉本俊介と申します。本日はお招きいただき、ありがとうございます。私は大阪経済大学の経営学部にも所属しております。今回の発表では経営学部の中で、経営倫理、ビジネス倫理教育にどのような形で取り組んでいるかをご紹介させていただければと思っております。専門は英米圏の現代倫理学、特にビジネス倫理です。ビジネス倫理、経営倫理、企業倫理を区別される先生がたまいらっしゃると思いますが、今回はこの区別には立ち入りません。

本日の発表なのですが、最初に経営学部の中で倫理学教育を行っている大阪経済大学の紹介をし、その後で、規範倫理学を中心とした教育実践について説明いたします。先ほど本田先生は、理論中心に授業を組み立てるのは難しいのではないかとお話をされていて、私もそうかもなと思ったんですが、私は極端な話、全 15 回通して理論を教えるつもりで、授業しています。それは多分、私のバックボーンが理論にあることでもありますし、理論はもっと使えるんだということをアピールしたい気持ちもあるからです。また、ゼミでの試行錯誤もご紹介できればと思っています。

学校紹介

まず、学校紹介をさせていただきます。大阪経済大学は、大阪の中心に位置する私立の都市型複合大学です。北浜にもキャンパスを設けています。昭和 7 年、前身である浪華高等商業学校の開設に始まり、黒正巖博士らが昭和 10 年、昭和高等商業学校として再建し、大阪女子経済専門学校、大阪経済専門学校を経て、昭和 24 年に現在の名称となりました。創立 80 周年を迎えていまして、経済学部、経営学部、情報社会学部、人間科学部の 4 学部からなります。学生数は 7,000 人以上います。私は経営学部にも所属しております。大学の特徴として、ゼミの大経大というのをスローガンに掲げているのですが、ゼミを中心とした教育が盛んです。入学時から卒業時まで、経営学部では 2 年生からなんですけれども、ゼミナールを始めて、少人数教育を中心としています。年に 1 度、ゼミ対抗でのプレゼンテーション大会、ZEMI-1 グランプリを開いています。ZEMI-1 グランプリの様子は YouTube でご覧いただけますので、よろしければ見てください。また、マナーの大経大、就職の大経大という、三つのスローガンを掲げて、教育の特徴としております。経営学部は、第 1 部経営学科、第 1 部ビジネス法学科、第 2 部経営学科からなっています。学科は相互に履修可能です。経営学部では、経営と法の融合、ビジネス法学科の先生と経営学科の先生がいて、経営と法をきちんと融合させて教育していこうということで、それぞれの学科に所属する学生は、他の学科を履修できるように、経営と法をバランスよく学ぶことを目指しています。この中で、経営と法をバランスよく学ぶために倫理学、特にビジネス倫理というものが設けられました。経営と法のあいだにビジネス倫理をうまく立てられるかというのが、大学での私の課題となっております。全学の共通では、倫理学入門や、現代社会の倫理的問題として何があるかということをお話したり、あと、経営学部の中でも同じように倫理学やビジネス倫理を教えています。他に、ゼミナールも秋から始まっています。ゼミは 2 年生から始まり、3 年生、4 年生と経て、最終的に卒業論文の研究指導を行います。今年度、私はゼミで 2 年生 19 人を指導しています。2 年生 19 人に少人数教育としてビジネ

ス倫理をどう教えたらよいか、試行錯誤しております。

担当講義の概要

これから規範倫理学を中心とした講義の紹介をしたいと思います。お手元にある資料に、私が担当している授業シラバスのコピーがあると思います。倫理学、現代の倫理、裏側にビジネス倫理の授業二つのシラバスになっています。先ほどの先生方のご発表などを拝聴しながら、シラバスをもっといろいろ工夫できるかと反省したのですけれども、シラバスには全15回どういう内容なのかが記載されています。まず最初に、理論を中心にした授業ということで、そもそも何をしているのかということをご紹介しようと思います。その後、シラバスの詳しい内容に関してご説明します。

専門である英米圏の現代の倫理学では、主に次の三つの区分があります。メタ倫理学とは「そもそも道徳なんて存在するのか」あるいは「そもそも道徳的であるべきなのか」、こういう大前提を疑う分野です。規範倫理学は、道徳的に正しい行為というのはどういう行為なのかを問います。これが理論というふうに言われています。メタ倫理学は理論の前提になっている部分をあえて疑ってみるという分野です。三番目が応用倫理学で、実際の具体的な状況で何をすべきか。理論を応用する場面が多いので、応用倫理学という言い方がされるんですけど、私は応用倫理学はとてもミスリーディングな言い方で、むしろ現場倫理学とか言ったほうがいいのではないかなと思っています。メタ倫理、規範倫理、応用倫理というものがあります。応用倫理の中に、情報倫理、ビジネス倫理、生命倫理があります。現代の英米圏の倫理学の中では、ビジネス倫理をこういう形で位置付けるということがしばしばあります。もちろん、人によってはこういう位置付けではないかたちで位置付ける人もいらっしゃると思うのですが、私は、応用倫理の中のビジネス倫理を学生に教えていこうという形で行っています。そのときに、やっぱり理論が大事だと思っています。ビジネス倫理を教えつつ、理論も教えるということを、授業の中で特に講義の中では強調しています。

経営学部における倫理学講義

経営学部での倫理学の講義なのですが、主に4パターンの講義をしています。1つ目は倫理学全般について扱う講義です。2つ目は応用倫理学を扱う講義です。残りがビジネス倫理を扱う講義です。ビジネス倫理を今年は2パターンで授業しております。これは、私自身がどういう形でビジネス倫理の授業をしたらよいか迷っていて、いろんなことを試してみようとしています。今日は先生がたにそれについてご意見、ご評価していただければと思っています。

最初に、倫理学全般の講義ですが、理論中心にしています。どういうことをやるかという、1回目でイントロダクションをして、第2回目から第4回目まで、いきなり理論は厳しい。そこで、最初に具体的な話を考えます。例えば、尊厳死の問題。今、尊厳死法案というのを合法化したほうがよいのではないかとということで、政党を超えたグループによる尊厳死法案が出ていますが、法制化はされていません。この議論を学生に考えてもらう。あるいは死刑制度。存続すべきか廃止すべきかに関しても意見が分かれています。世界の中では廃止の方向に向かっていますが、やはり日本では、世論調査の中で圧倒的に存続すべきだという意見が多い。この辺の価値観の対立を取り上げます。例えば、海外と日本でどういうふうに価値観が違うのか。あるいは、教室の中で、賛成派、反対派の学生たち、それぞれの意見を聞いてみたりします。

もう 1 つ、戦争の話を取り上げています。戦争というのは場合によっては認められるのか。例えば、外国が攻めてきたときに、防衛戦争というものを認めてよいのかどうか。こういう問いも、先行研究の中でいろんな議論があるので、紹介しています。具体的な事例を取り上げたうえで、第 5 回から第 7 回まで、規範倫理学上の理論を教えています。なぜこういう順番になっているかという、尊厳死とか死刑制度とか戦争の中の議論というのは、ある部分に関しては、やっぱりいわゆる功利主義とか、義務論とか、徳倫理といわれている代表的な理論に近いような議論が、いろいろ出ています。こういう理論を学ぶことで、この意見とこの意見というのは同じグループですよ、あるいは、この意見の人たちはこういうことまで考えなきゃいけないよ、という、論点の整理や、さらにどんな方向に議論が展開されてゆくかということが明確になります。なので、最初に生の声を聞いて、その後に生の声がどういう形で理論化されているのかの説明、こういう順番にしています。第 8 回目で、中間レポート課題を出して、その後にメタ倫理学や、そもそもなんで道徳的でなきゃいけないのか、あるいは利己主義の話とかを紹介して、学生たちに考えてもらっています。

もう 1 バージョンの講義は応用倫理学です。理論を強調しつつ、いろんな倫理的な問題が現代社会にあるんだよということを、学生たちに講義しています。例えば、情報倫理の回では、プライバシーってそもそも何なのかとか、なんで大事にされているのか考えてもらいます。あるいは、生命倫理の回では、今の尊厳死の話もそうですし、あるいは例えば、クローン人間を作るといいのか、今国際的にはクローン人間は作ってはいけないという形になってはいますが、ではなんでそうになっているのか考えてもらっています。こういう議論の中には、義務論的な反対理由もあれば、功利主義的な賛成理由もある。最初にまず理由を教えるから、こういうのは功利主義的ですよ、これは義務論的ですよ、だからこんな議論までできますよね、という形で紹介しています。

学生の関心に合わせて、環境倫理の問題や動物倫理の問題、あと宇宙倫理の問題も取り上げています。例えば、生物が住んでいない惑星を勝手に破壊していいのか。これ、結構難しい問題なんです。その辺の隕石だったら破壊していいんじゃないかという人がいるんですけども、では月はどうか。つまり、私たちの文化とその惑星がどういう関係を持っているかがとても大事だったりします。お月さまが壊れてしまったらお月見ができなくなってしまうとか。あと、スポーツ倫理も取り上げています。具体的に言うと、ドーピングはいいのかとか、あるいは、ルール違反を私たちはどう認識すべきか。例えば、昔、サッカーの選手の井原、マリノスのディフェンダーがいましたが、本当にピンチになったらファウルしてでも試合を止めていいんだ、イエローカードをもらうこともディフェンスの大事な戦略なんだ、ということを言っていて、サッカー・ファンに批判されました。そういうことがどこまでスポーツのルールの中で認められるか、そういうことも講義のなかで議論したりします。

ビジネス倫理の講義

では、ビジネス倫理の講義に関してどうか。基本的には、最初の倫理学全般の講義と同じ方向で内容を構成しました。イントロダクションから始まって、最初にビジネス倫理とは何かということ、を学生たちが分からないと思うので、例えば、ミルトン・フリードマンの見解に対してどう応答するか、あるいは法律と道徳って何が違うのか、考えてもらいました。

その後、具体的な事例として、ステークホルダーと内部告発と職場でのメール・モニタリング（監

視)を取り上げました。なんでこの三つを取り上げたかという、この中で出てくる賛成意見と反対意見には、義務論的な発想もあれば功利主義的な発想もある。例えば、ステークホルダーの中には、義務論的な発想もあれば功利主義的な発想もある。モニタリングに関してもそうです。つまり、功利主義からすれば、結果としてみんながハッピーになるようなモニタリングの仕方だったら認められるのではないか。それに対して、私たちの社会ではそもそものぞき見るなんていうことをやってはいけない義務があるのだから、やるべきではない。これは義務論的な発想です。徳倫理の発想からすると、そもそも私たちの周りで徳ある人だったらモニタリングなんかするのだろうか。答えはこのときにどういう徳を発揮されているかに依ります。例えば、のぞき見なんていう悪徳が発揮されているのか、それとも、職場の中できちんと従業員を見守るといふ、そういう親切心が発揮されているか。いずれにせよ、徳によって評価しようという立場です。

理論を紹介した後、理論の応用に尽きない側面を紹介しています。こうしたパターン 1 のポイントなのですが、ビジネス倫理においてやっぱり理論はとても重要だということを強調しています。理論というのは、議論に決着を与えるものではなくて、議論の論点を整理し、意見やそこに含まれる価値観の背景を明らかにするための強力なツールだということをととても強調しています。

何が言いたいかという、従来は、理論、功利主義や義務論、徳倫理学というのは、功利主義者だったらこう判断する、あるいは、カントを支持している人たちだったらこう判断する、みたいな形で言われることが多かったのですが、でも、そもそも功利主義もカント主義も極端な立場だし誰も取らないよ、と言われて、応用倫理学の中で理論がととてもつまらないものだとなみなされてきました。私はそう思わなくて、理論というものは、まずは実際に議論があって、その中には、功利主義的な意見もあれば、義務論的な意見もあったりする。同じ人が功利主義的な意見を言う、かつ、義務論的な意見を言うこともあると思います。そういう意見の人たちが、ではあなたがそういう考え方をしたら、ここまで考えなきゃいけないよとか、あるいは、どこで意見が衝突しているかという、ここで衝突していますよね、ということをはっきりさせるために、やっぱり理論というのを勉強することが必要だと思っています。

もっと具体的に言うと、結果で見ているのか、その行為それ自体が悪いと評価しているのか。あるいは、行為じゃなくて人で考えて評価しているのか。ここも問題になります。よい人だったら、その人の行為は必ずよい行為なのか。本当の徳ある人だったら悪い行為できないのか。これは倫理学の中でかなり議論されてきました。徳ある人がやっている行為だったら、ある程度許されてもいいんじゃないか、ちょっとした気の迷いだったかもしれないし、もしかしたら私たちの思い付かないような深い思索があるかもしれない。徳倫理学からはそんなことも言えるかもしれませんが、功利主義も義務論もなされた行為だけを評価するでしょう。こういう、単なる議論では見えてこないような部分を明らかにするためにも、理論というものが大事だということを強調しています。

ビジネス倫理の応用倫理的な側面

もう 1 つ重要な点があって、前のご発表で、こういう状況だったら何をすべきか、というのを具体的な事例を作ってやったほうがよいのではないか。確かにそのとおりだと思いますし、そのためにご紹介いただいた教材はととても役立つだろう、使いたいなとすごく思いました。ただし、理論というのは、そういう行動指針のためだけにあるわけではありません。例えば、こういう状況だった

ら何をすべきかという行動指針に使えるなくても、ある事故とかが起こったときに、その事故をどう評価するか、行為評価には使えるのではないか。行為評価を適切におこなうためにも、理論というのを学ぶ必要があるのではないかと考えています。

理論の応用に尽きない側面。応用倫理には、理論の応用に尽きない部分がたくさんあるということは昔から言われています。例えば、法人格を道徳的人格とみなせるか。これは伝統的な倫理学にはない問いです。あるいは、生態系を中心に企業の環境対策を再考するさい、個々人の倫理観の問題として済ませべきでなくて、企業として対策を練らなくてはならないと言われたときには、倫理学はこの課題にどういうふうに応じるか。倫理観、個々人のモチベーションだけでは済みません。この中に、恐らく企業倫理の制度化の話も出てくるでしょうし、それだけではなくて、気持ちとかで評価しないような理論体系をきちんと考えていく。具体的に言うと、功利主義はこの文脈でとても役立つような理論だと思います。

もう1つ、ビジネス倫理の授業パターンを作りました。皆さんのお手元に、裏側の上の部分が、今ご紹介したビジネス倫理のパターン1のほうで、下の部分がパターン2のほうです。科目名が、経営学特殊講義（ビジネス倫理Ⅰ）、経営学特殊講義（ビジネス倫理Ⅱ）と付いています。

パターン2では、イントロダクションの後に身近な事例の紹介から始めました。そして、職場の倫理の話に入って、企業と社会の関係、ビジネスにおける倫理の役割。基本的には、学生の関心を身近なところから職場へ、社会へと徐々に広げていく、という授業構成にしました。このときに問題になったのは、学生たちは基本的にビジネスを知らない。ビジネスを知らないでビジネス倫理はできないのではないかとよく言われたりもします。では、どういうふうにビジネス倫理を身近な関心として学生たちにもってもらえるか。そこで、本当に身近な問題から考えていくということにしました。

例えば、何のために働くのか。あるいは、ブラックバイトの問題に関して。学生たちにとって、これはこれから考える問題ではなくて今考えなきゃいけない問題になっています。ブラックバイトという名称は、大内裕和先生が考案したのですが、こういうふうに定義をしています。ブラックバイトとは「学生であることを尊重しないアルバイト」である。授業で問いかけるんです。皆さんがバイトしている、あるいは皆さんの友達がバイトしている職場は、学生であることを尊重していますか。そうすると、学生はやはり考えてくれます。例えば、定期試験があったときに、シフトを変えてくれるのかとか。こういうところから、ブラック企業の問題へと考え進められるようになると思います。

もう1つ、お客さまは神様ですという問題。これはもちろん文字通りの話ではありません。お客さまは神様だとよく言われている、この消費者に対する考え方を検討してみよう。学生たち自身ももう既に「お客さま」になったことがあるので、考えやすいんじゃないか。あるいは、学生の中には、例えばコンビニでバイトをして客の横柄な態度にイライラしている学生もいる。そういうときにお客さまに対してどういう扱いをすべきなのか。消費者とお客さまは何が違うのか。あるいは、もともと「お客さまは神様です」は三波春夫の言葉ですよ、三波春夫のもともとの意味を紹介したりしています。学生の多くが三波春夫を知らなくてびっくりしたんですけれども。「こんにちは」を私、教壇で歌いました。「この歌だったら知っているでしょ」と。

このパターン2で懸念していたことがもう一つあります。ビジネス倫理は **Business Ethics** なので、

アメリカの議論、あるいはイギリスも含めて、欧米圏の議論が中心になっています。連邦量刑ガイドライン、任意雇用慣行、ドラッグ・テスト、エンロンの事件とか、環境問題ではラブ・キャナル（環境汚染事件）とか。もちろんこういうことをきちんと勉強することも大事なんですが、やっぱり学生の関心は日本に向けられています。そこで日本の事例を扱うようにしました。

例えば、非正規雇用の基幹労働化に関してどう考えるか、悪質なクレマーを認めるべきか。もちろん、法律に違反していたらそのクレマーはアウトですけれども、法律に違反しない限りの悪質なクレマーというのは、企業にとって情報提供してくれる良い存在なのかと。あるいは、アベノミクスの新三本の矢、介護離職、あるいは産休や育休に関してどう考えるか。東芝、雪印乳業、雪印食品の事件も扱ってみました。学生にとってやっぱりこちらのほうが身近で分かりやすいんじゃないかと思います。

教育評価の問題

ただし、授業する側としては、こういうのをどう評価してよいかは、先行研究はもちろんありますが、教科書レベルで書いてある話ではないので、すごい扱いづらいです。いずれにせよ、こういう日本の事例を紹介するとともに、現代日本のビジネス倫理をきちんと作っていきべきなのではないか、これは、教育現場でも思っていますし、これからの経営倫理、ビジネス倫理の研究の中でもこれらの問題はいつそう議論をしてゆくべきなのではないかと思っています。

例えば、授業の中では、こういう問いを投げかけています。あえてブラックバイトやブラック企業で働くことを認めるべきか。認めるべきだという人たちがいます。専門用語では愚行権というんですけれども、人に迷惑を掛けていない限り、自分の愚かな行為というのは認められる権利があると。

この愚行権でよく挙げられるのは煙草です。煙草は人に、場合によっては副流煙で迷惑をかけている部分があるので、愚行権があてはまるか難しいですが。あと、パチンコとか。依存症になったりするので、いけないんじゃないかと言うと、それは余計なお世話だよと、別に他人に迷惑をかけてない、私が愚かなことをする限り、その権利は私にあるでしょう、こういう権利を愚行権といいます。

そこで1つ目の問いとして、ブラックバイトやブラック企業にあえて働く、そこで働きたいという人の意見は認めるべきなのか。もちろんブラックバイトやブラック企業の定義にもよります。自分の修行のためにブラック企業で働きたいという人を認めてもよいのか。これはとても日本的な問いだと思います。この辺、実は、中谷先生や岡部先生や本田先生と議論したことがあります。あと2つ目の問いはこういうものです。暴力やどう喝などの違法行為を犯さない限り、いかなるクレームも倫理的に認められるのか。市場原理からいったら、できるだけ情報を企業は集めたほうがよいので、こういうのは認められるという意見もあるかと思っています。

3つ目に、企業は子育て中の社員にも、他の社員と平等にノルマを与えるべきか。これは最近話題になった資生堂ショックの話ですが、これも極めて日本的な問いです。これらの三つの問いはレポート課題で今学生に出しています。いきなりこれ出しても難しいので、授業で扱って学生たちにいろいろ意見してもらって、授業中に出た意見はレポートで取り上げてよいことにしています。聞いてみていいですか。あえてブラックバイトやブラック企業で働くことは愚行権として認めるべ

きだと思っ方はいらっしゃいますか。1人ですか。なんでそう思われますか。

潜道 愚行権かどうか分からないですけど、働いていた人、いますので、その人は、自分なりに意味があって、何か思いがあってそうして、こういう所で働いたらどこでも働けるだろうと評価されるんじゃないかとか。なんか、実際すごく評価されたらしいんですね。転職のときに。だから、戦略があったので、そうかと思って、たいしたもんだと思いましたけど。

杉本 ありがとうございます。認めるべきではないと思う人。では、なんでそう思われますか。そういう所で働いたほうが後で評価されるんじゃないかという潜道先生のご意見もありましたが。

高田 本人にとっての幸福につながらないから。

杉本 私はそのほうが幸せなんだという人がいたらどうしますか。

高田 じゃあどうぞというかもしれませんね。

杉本 なるほど。客観的にやっぱり、幸せかどうかは決められる部分がある。

高田 本人が考えたから幸せだという答えを認めるとしたら、もう私の主張は成り立たなくなります。あなたはそれで幸せなのかと個人的には思いますけど。

杉本 実際、これをレポート課題として学生に出すときは、自分は認められないという意見であっても認められるという人の意見もきちんと考えてみるように言っています。両方の意見を考えたうえで、自分はどうすべきか。なんで相手側の挙げている理由が説得的でないのかも示してくださいとレポート課題で出しています。

演習科目での倫理教育

では、続けさせていただきます。ゼミナールの話ですが、ゼミは、規範倫理学から始めて、ビジネス倫理の話をして、そしてプレゼンテーションの練習を今しています。これが、当初の計画だったんですが、実際は、随分変わりました。こんな感じで随分変わったんですけども、何がポイントかという、実際、規範倫理学という理論の話をしてみたら、難しいんです。時間がかかってしまっ、学生もよく分からないということで、講義では事例、理論の手順で踏んだのに、ゼミではいきなり理論を出してしまっ失敗しました。ゼミ生の感想は、「難しい」。私は、難しいと言われたら、やっぱり分かりやすく説明しようということで、ゼミの中で説明しました。そうすると、これはゼミじゃなくて講義になってしまっている。グループワークがしたいということで、本来だったならば、ビジネス倫理のテーマで講読したかったのですが、もう少しゼミ生が主体的に勉強できたほうがいいんじゃないかと思っ始めました。そこで、持ち寄りでディスカッションすることになりました。つまり、ゼミ生たちが自分たちの関心を持っているテーマでやっってみたんですけども、

ビジネス倫理に限定せずに、関心をもっているテーマでやったのです。そうしたら、頭部移植手術、いじめ、尊厳死、ロボット、ドーピング、カニバリズム、学生がもってきたテーマはビジネス倫理から離れたものでした。では、こういう関心を持っている学生たちを、どういうふうにビジネス倫理のほうに関心を持っていくべきかということが1つの課題になっています。例えば、いじめ問題であれば職場のいじめの話に持っていったりとか、そういうこともしています。

また、プレゼンテーションの練習をしています。プレゼンテーションは、もうビジネス倫理に限定しました。グループを分けて、各自でテーマを決めて、これからプレゼンテーションの練習をします。紹介型にして、どこに倫理的問題があるかということ、ちゃんと他者に伝える練習する予定です。ビジネス倫理に限定したら、学生たちはこういうテーマを持ってきました。海外から日本に来ている旅行者の人たちを宿とかで泊めるときに差別があるんじゃないか、そこを考えたいというテーマ、福知山線の事故について調べたいというグループが二つあったのですが、一方のグループは法人処罰の話をきちんと勉強したいと。他方のグループは、事故に関してもっと詳しく調べて、誰がいけなかったのかを明らかにしたいということで、今やっている途中です。

私はこの問題に関して、もちろんよく調べるといことも大事だと思っているんですけども、それだけではなくて、こういう倫理的問題を紹介するときに、ひよっとしたらオーディエンスの中に、遺族の方がいらっしゃるかもしれない。そういう可能性も念頭に置いて倫理的な評価をするという、そういう感度はやっぱり、学生にはこれから身につけてほしいと思っています。倫理というのは、人を傷つける可能性があるものだという事はきちんと勉強してもらいたい。では時間ですので、終わります。ありがとうございました。

質疑応答

願興寺 杉本先生にお尋ねします。スライドの16ページに紹介されている規範論と応用、これが結ばれていないのはどうしてかという感じがいたします。確かに正しいか正しくないかの基準は、時代とともに随分変わってまいりますが、同時にそれは、具体的なケースすなわち規範の適用あるいは現実への適応を通して形成されていくといった面もあるわけですから、応用と規範というものは決して関連性のないものではないと思います。この部分をつなぎ合わせながら、どちらからアプローチするかは別にして議論を進めていただければ、実態とその理論化そして理論と実践の相乗的ダイナミズムの中から、学術研究の新たな発展の可能性が見えてくるのではないかと思います。例えば、ケースを用いて演習をおこなう場合でもそうなのですが、学生は、ご指摘いただいたとおりに、実務を知りません。だから、まず大きな枠組みを教えておいて、それから具体的なケースに遭遇させて考えさせる。こうしますと、彼らは、迷子にならずに一つの思考の筋道を見出すことができる。ある程度ガイドラインを作ってやらないと、せっかくのケースが生きないという難しさを実感しております。

杉本 コメントありがとうございました。おっしゃるとおりでございます。規範倫理学、表がとてもまずくて、規範倫理学とビジネス倫理がかっ付いてない、線に結ばれていないんですね。これはもちろん線で結ぶべきものだと思います。ただ、私の中で迷っているのは、理論を最初にやってビジネス倫理をするのか、それともビジネス倫理という話をしてから理論の話をするのか。正直迷っ

ているところがあります。なぜかという、規範倫理学という理論とビジネス倫理の関係を、いわゆる概論と各論みたいな形に位置付けてよいのかどうか。一般的な教科書だと、概論と各論のように扱うところが多いような気がするんですが、今回ご紹介した授業ではあえて反抗してみて、ビジネス倫理という具体的な現場の中を最初に紹介し、その総合的なまとめとか論点整理みたいな形で理論というのを導入してみたというのが、やってみたかったことです。ありがとうございます。

願興寺 理論と実践とは、お互いに強い関係性をもって互いに影響しあっていますし、そうした関係が持続していけば、双方が刺激しあいながらさらに発展していけるように思います。やっぱり理論があり実践があって、その両方がうまくコラボレーションしながら互いに高めあっていくというダイナミズムをつくり上げていくことができれば、それぞれがいっそう健全に発展していくことができるように思います。

実務家研修と倫理教育

梅津 光弘 先生

教員を教育する必要について

私はアメリカの大学院で学位を取りました。博士課程のコース・ワークが終わった時点で、本当によかったと思っているのは、1年間かけて教授法のクラスを取ったことです。はじめはあまり面白くないなとは思ったのですが、前期はいろいろな先生がオムニバス方式で来て、大学での教育理論、教育の方法を学びました。それから今でも役に立っているのは、少人数クラスのゼミでの話しかたと、何百人という大教室での話しかたは、変えなければいけないということです。具体的に話しかたの指導を受けたり、ケース・メソッド、そしてこれからお話しするのはプロジェクト・ベースド・ラーニングというのですが、そういったいくつかの教授法を習いました。日本の大学院教育で教授法をどこに位置づけるか。それから評価のしかたが課題になります。

経営倫理教育に関していうと、大学の先生はみんな、無免許運転だと僕は言っています。小学校、中学、高校は、教員採用の資格試験がちゃんとあって、教育原理とか、色々なことを教職課程で習っています。私も文学部の出身だったものですから、中高の教員免許ぐらい取っておかなかつたら将来食っていけないぞ、みたいなことをみんなから言われて、一応教職課程を取りました。

日本では、大学の先生は資格認定もなしに、優秀な研究職だということで教壇に立ってしまうので、まったく「つかみ」の悪い、宙に浮いた講義を平気でする人がいっぱいおります。これはもう、アメリカあたりだったら辞めさせられるのではないかな、というふうに思うぐらいです。研究者ではあるが教育者ではない人ですね。

経営と倫理を教えることはできるのか？

倫理学というのは主観的で、哲学者、神々の争いであって、そんなものは評価なんかできないのだ、みたいなことを言いますが、まったくの誤解です。私も、慶應のビジネス・スクールで（兼任講師として）採用される前に、研究発表したのですけれども、開口一番の質問が、「梅津先生、きょうはありがとうございました。単刀直入に訊かせていただきますが、倫理って本当に教えられるのですか」ということでした。経営学の教授たちは、哲学は混乱の極みで、まったく合意はなく、主観的で、そんなものを教える意味あるのか、というふうに感じていたのではないかと思います。

そのときに「私はできると思います」と申しあげました。というのは、経営学を教える、あるいは経営というものは教えられるか、という質問に対して、先生が教えられると言うのであれば、同じような意味で倫理学も、倫理も教えることができるのですね。

経営学にも、『マネジメント・ジャングル』という本があります。(C. Northcote Parkinson. (1984). *Management Jungle: How to Find Your Way*. Stosius Inc/Advent Books Division)。経営学こそ神々の争いです。言っている人の数ぐらい、これが経営だというセオリーがある。実務家もそうですね。一人一人自分の経験だけに頼って、これが正しい経営と言っているわけで、コンセンサスも客観性もない。

では何を教えることが経営を教えることで、何を教えることが経営倫理を教えることなのか。ある意味で言えば、誰も何も教えることができないのです。それから、1+1=2のように、答えが1つに決まるような問題は、今後、コンピュータが出てきて機械が解決するから教える必要はないで

すね。では、大学院まで行って高い学費を払って学ぶべきことは何かというと、判断力とか、さまざまな個人が持っている資質です。

それから知識は切り売りができるようなものと思われている節がありますが、日本の高等教育機関の先生たちは根本的に誤解しているのではないかと僕は思います。経営学も倫理学も、知識として伝授しなければならないことは確かにありますが、これは本を読めば済むこと、あるいはEラーニングで代用できることがあるのです。それとは全く別次元の話として、運用というか、判断力というか、人の資質そのものを伸ばすために伝えるべきことがあるのですね。その意味でケース・メソッドは活用できます。

実際こういうことがありました。ケース・メソッドとケース・スタディは誤解されがちです。例えば福知山線の脱線事故から何が学べますかという問いを、他の電鉄会社の人がこういう対応すればこういう結果が出ますよと答えます。要するに数学の問題で言えば、例題ですね。例題を使って解き方を教えてもらいたい、というのがケース・スタディーです。それというのは非常にイーージー・ゴーイングで、方法がわかれば正解が出るのですよ。公式はこれですよ。

けれど、ケース・メソッドでやっているのは、類題です。解き方がよく分からないので、それを自分で解いてみなさいという部分があります。

慶應のビジネス・スクールは、昔からケース・メソッドで教えているのですが、それを誤解して、ケース・スタディーで教えてくれるのだと（学生たちが）思っている節がある。クラスに行ってみると、先生が高い授業料を取りながら、あなたが経営者だったらどうする？などと訊いている。授業料返せって話が出かねませんよ。そこで僕らが返す刀で言うのは、「残念でした。こういうふうによればどんな会社でも儲かるような経営スキルがあるんだったら、私はこんなところへ来て教えていませんよ」という話です。

私たちができること、それから、ビジネスの環境は日々刻々変化しています。今まで何とかという会社がこういう戦略でうんと儲かったとしても、3カ月後、半年後、1年後に同じことをやったとしても、何にも差別化もできないし、全然競争力もないのです。「ビジネス・スクールでは何を教えているのだ」と尋ねられると、僕は開き直って「正直に言いましょ。皆さんはここに来てだまされたのですよ」なんてね。南山のクラスでも確か言いました。「詐欺に遭ったけどもう遅いよね」と（笑）。

私のように哲学者は、答えが出なくて堂々めぐりしているのが大好きです。ただ、経営学者たちはもう少しメリハリのあることをやっています。でも私が知っている限りでも、こういうふうにいったら必ず勝るとか、必ず儲かるとかいうセオリーはない。将棋の定跡はあるかもしれないけど、それが必ず勝るとは限らないですよ。

理工学部に行くと、セブン・ステップ・ガイドとか、アルゴリズム的解法が皆さん大好きです。理工学では、やっぱり答えが1つにならないと、あるいは数値で評価できないと、満足できない。この4月から、私も医学部でも教えていますけれども、医者の世界は、本当のことを言うと、いいかげんです。よく分かった先生に訊くと、「私たち実はよく分からないのです、治療法が」っておっしゃいます。患者さんがそれぞれ異なり、新しいタイプの病気が出て、新しい治療だ、新薬だとか出てくると、何がこの人にとってベストなのかが、正直言って分からない。だから、「これ、やってみましょね。よろしいですか」と同意を取って、「様子見ましょ。この薬を3日飲んでみて、よ

くならなかったらまた電話してください」という話なのですね。

経営も、似たようなことが正直なところじゃないかなと僕は思います。最近、社外取締役を務めています。僕はもう「この会社、誰が経営しているの」と思うことはいっぱいあります。トヨタさんは多分そうじゃないですよ。豊田章男氏が全能者のように把握してやっているの、ぜんぜん違いますよね。願興寺先生は幹部でいらしたからよく分かっていると思いますが、誰がこの会社を把握しているのだろうかということが多いですね。

経営って教えられるのかと言われると、経営学は教えられるけど、もしかすると経営なんて教えられないのですよ。だからビジネス・スクールは、うちの学校に来ればいい経営者になれるというの、は怪しいですよ。

責任ある経営教育原則 (PRME) について

私は、責任ある経営教育原則 (PRME) を 2007 年に始めた発起人の 1 人です。全世界で 30 人ぐらいの代表が参加して、ネット上で大いに議論しました。パトリア・ワーヘイン先生 (Patricia Werhane) が、日本からも意見がないかと言われ、私が参加しました。2008 年 12 月、ニューヨークの国連本部で開かれた第 1 回 PRME フォーラムに出席しました。

国連は、ユナイテッド・ネーションズといいますね。直訳すれば「国家連合」と言うべきものです。日本語の国際連合という訳語ではあまりよく意味が通らないですけれど。いままで国連には、外務省の国連担当や、せいぜい総会で呼ばれるのは政治家でした。今年も安倍首相が演説していますが、政治家と行政官が、国連の中心にいます。PRME ができるまで、実務家や学者には、ほとんどお呼びがかからなかった。PRME の母体になっているのが、グローバル・コンパクトです。世界のさまざまな問題、例えば、環境破壊であるとか、貧富の差であるとか、安全保障の問題も、1 つの国家の問題ではない。しかし国家連合で何か解決しようとしても、らちが明かないこともあるわけです。また、安全保障理事会には、拒否権を持つ国があり、はじめて一致した合意から役割を果たしたのが第 1 次湾岸戦争のときで、それからあまり機能を果たしていないように思えます。だからいまも、有志連合として、アメリカが中心になって、「この指止まれ」方式で平和維持をやらざるを得ないわけですね。

環境問題も貧富の差にしても、国の代表者が集まってもらちが明かないということがはっきり分かってきた。そのためコフィー・アナンさん (当時の国連事務総長) が、ビジネスという、国境を超えた、多国籍企業のようなエンティティ (実体) のリーダーを、国連の新しい方向に巻き込もうとしたのだと僕は思います。その一環として、学者もいま関わっています。

2008 年に私が出席したときに、国連本部の警備員が、「このビルディングの中にこんなにたくさん大学の先生が来たのは見たことがない」と言っていました。通常、国連本部の総会の会場には、実務家も立ち入れないのです。でも、グローバル・コンパクトのフォーラム時には、ニューヨークの本部からインビテーション (招待状) が届いて、堂々と入れるようになります。国連本部に入ったからどうだということではないけれど、国連グローバル・コンパクトや PRME は、国連を本質的に変えていこうとする動きの一環だということです。

私たち (慶應義塾大学グローバルセキュリティ研究所) は、このときに加盟しました。PRME6 原則があります。注目していただきたいのは、「目的」です。「学生たちが将来において持続可能な

ジネス、社会を自ら作り上げ、あるいは、持続可能なグローバル経済の一員として活躍できるような教育を提供する」。そういう資質を養うことを謳っています。自社の利益の最大化ということだけを目的にしたビジネスでは、立ち行かなくなります。60年代に起きた公害問題や、80年代の後半、アメリカでのジャパン・バッシングの一環として、日本企業の海外における社会貢献の意識の低さも手伝って、企業の社会的責任が問われてきました。

現代社会にあって企業の社会への影響力は、相当大きいです。20世紀の後半、私企業は巨大なエンティティーになりました。エクソンという石油会社は、ブラジルを除く南米、アルゼンチン、チリ、ベネズエラなど南米諸国の国家予算の総計を上回るようなお金を1社で動かしています。国家予算と売上高の比較は意味がないと言う人もいますが、経済現象として考えると、一私企業が、それだけのリソースを動かせる現実は、国連の側からみると、国だけを相手にしていたのでは地球規模の課題事項には対応できないということを意味しています。

典型的なのは、サブプライム・ローン問題です。いろいろな金融商品をリーマン・ブラザーズという一企業が全世界にばらまいたために弊害を起こして、全世界の国を混乱させました。これが現代のグローバル社会の姿です。その意味では、国連に力はないのです。むしろ国際社会のさまざまな問題を真剣に解決しようと思ったら、多国籍企業が、あるいは多国籍企業を批判するNGOも力を持っているかもしれませんが、正負という公や官だけでは解決にはならない。トライセクター・アライアンスといって、民間、政府、NGOをはじめ、アカデミアも入りますけれども、こういった所がアライアンス（連携）を組んで事に当たらないと、らちが明かないところに来ているという危機感があるのだと思います。

今日、とくにお話したいのは、パートナーシップです。企業の経営陣が社会、環境に対して責任を果たそうとするときには、効率的かつ効果的に成果を上げる方、つまりビジネス・ライクに事を進めようとしています。PRMEでは、企業とアカデミア（研究者）、あるいは教育機関が、連携をする「対話」が1つのポイントとして挙げられています。日本のこれからの課題だと思っています。

日経 GSR プロジェクト

日経 GSR プロジェクトは、2010年から始まった教育の方法の1つです。プロジェクト・ベースド・ラーニング、プロブレム・ベースド・ラーニングと言います。GSRは、グローバル・ソーシャル・レスポンシビリティの略です。学生たちに課題を与えて、半年ぐらいかけて取り組んでもらい、何らかのソリューション（解決策）になるようなビジネス・モデルを提案するCSR教育の手法です。日経センターが事務局になって活動を展開してきました。2つの会社のリソースをコンバイン（組み合わせ）して、海外の途上国の問題解決になるCSRのスキームを考えていっしょいという問題意識が根幹にあります。今年、慶應義塾大学のグループは、味の素と千代田化工という異業種のあいだで、2社のリソース（経営資源）を組み合わせ、バングラデシュの貧困を解決するためのプランに学生たちが取り組みました。

日経 GSR プロジェクトは、9月に開催され慶應、早稲田、明治など8グループが参加しました。今回は明治大学のグループが最優秀賞を獲りましたが、去年、一昨年は、獨協大学でした。獨協大学の学生たちは、バングラデシュへのサポートを一生懸命考え、現地を訪問するほどの熱意で取り組んでいました。

去年のことは忘れられません。彼らが最優秀賞を受賞したとき、発表を聴いた瞬間、獨協大学の学生数十人がもう、まるでオリンピックの誘致が決まったときの東京のような大騒ぎで、歓喜の声をあげました。女子学生は涙、涙で抱き合っていました。審査委員長を務めたキッカーマンの茂木（友三郎）さんは、「こんなに喜んでいただけるとは」と言っていたのを思い出します。彼らはすごいプレッシャーが掛かっていたそうで、前年に先輩たちが優勝しているものですから、今年はもう駄目だと思い込んでいたのですね。

すごいなと思ったのが、バングラデシュに身体障がい者用の生産工場を造って、日本との間で、部品生産の交流をするというスキームでした。なんと彼らは、実際にバングラデシュに行き、ここにこういう工場を造ろう、ユニバーサルデザインのアイデアを取り入れた工場を造ろうと言って、設計図をひいたのですね。

（提携先の）千代田化工さんに、コミュニケーションを取れる機会が2回あったのですが、学生がそのアイデアを持って行ったところ、千代田化工の技術者が、これは後で担当者が言っていたのですが、設計図面を見て、学生が帰ったらみんな笑いだしちゃうような代物だったそうです。なんだこの設計図は、と。こんなじゃ勝てっこない、というふうに言ったのだそうです。けれど仕事が終わった頃、ある人が「しょうがないな。こんなじゃ、ちょっと次に来たときには、これをこういうふうに直して、こういう配置で、というふうに私が言います」と言ったところ、「君のアイデアも結構駄目だよ、それはね...」、みたいなことを言い出した。他の技術者も「ちょっと貸してみろ。これはこういうふうにやらなきゃ駄目だろう」って言ったら、また別の人が、「ちょっと待ってください、先輩。もっといいアイデアがある」と言いだして、夜中の12時近くまで残って、残業も議論したそうです。なんかみんな盛り上がり、獨協大学の学生が作った案は稚拙なものだったかもしれないが、それを囲んで千代田化工のプロのエンジニアが揉みに揉んで改良した。そんなことも聴いて、素晴らしいコラボになるのだなと、私たち思いました。

復興構想インゼミ

もう1つ、復興構想インゼミについてお話しします。2011年から、海外で支援する枠組みもいろいろ、東北で私たちの同胞が苦しんでいるのに、やっぱり国内でゼミの活動をしたらどうかという問題意識で、PRMEの一環として行いました。東北の復興をテーマとしたプロジェクト・ベースド・ラーニングです。この企画はいまでも続いております。

PRMEではリージョナル・フォーラム（加盟校間の地域会議）として、アジア・フォーラムを毎年開催しています。第3回目を慶應で開き、2014年にマレーシア、2015年にはインドでフォーラムが開かれました。インドへ行ってみたら、日本に好意的でした。学生とのプロジェクトを一緒にやってもいいよと言ってくれたりして、親密な雰囲気でした。

PRMEに加入するのは簡単です。国連の事務局に、「私たちは6つの原則に同意します。それに向かって努力します」という手紙を送ると、メンバーに認められます。最近では、会費を取るという話が出てきていますが、基本的には払わなくてもいい。慶應も金がないので払っていません。

定期的に、アジア大会に行きませんかとか、国連本部で世界大会をやるから来ませんかとか毎年のように催しにインビテーションが来て、それで参加することができます。2年に1度、SIPという活動報告書を出さなければならなくて、私たちのプロジェクトでも過去3回発行してきました。

大学教育の質的保証

ご参考になるかなと思い、ある資料を持ってきました。これは、各大学、大学院教育における、研究分野別の質保証の取り組みに関する調査のアンケートです。大学評価・学位授与機構が送ってきたものです。私どもも経営倫理教育について質の保証ができていないかについて調査を依頼されています。聴取項目に「当該分野の教育を受ける学生には、分野固有の知識、技能、態度を身に付けさせる教育が重要である」というものがあります。まったくその通りだと思います。カリキュラムの骨格、さらにリユブリックなどを私たちも考えていかなければならないと思っています。

表 14 に「当該分野では、卒業後の職業人が海外に行き業務をおこなうことが多いために、教育内容の国際的共通性が求められている」という項目があります。私は金融機関とお付き合いをしていますけれど、まさに金融機関ではこのことが死活問題と言ってもいいくらい重要で変わってきていると思います。国際的な場面における、コンプライアンス、あるいは、社会的責任を考えて業務をしないと、様々な所で足をすくわれてしまうことが起こります。日本の大手銀行と言わず、保険会社と言わず、証券会社と言わず、カード会社と言わず、世界から日本の行動と意思決定の妥当性が求められています。

経営倫理教育の認定制度の提案

私たちは、経営倫理や CSR やコンプライアンスの教育について、学協会が中心になって、ひな形というか、品質保証のスキームを考えようと思っています。

僕は最近、医学部と連携したものですから、アイデアを得ております。医学系の学会では、専門医を認定しているのですね。たんに学問の発表だけではなくて、教育実践やさまざまな知識を評価して、小児科、内科、整形外科の専門医を認定しているわけです。経営倫理の教員は倫理学の理論も知っている必要があります。功利主義から正義論に至るまで、理論を知っているかどうか。また研究業績も必要です。学会発表の回数、またケース・メソッドで教える能力の有無も経営倫理の教員にとって必要です。

私が注目しているのは、プロジェクト・ベースド・ラーニング型の教育歴です。教員と研究者の両面から総合的に評価して、学会で、経営倫理専門教職のような資格を認められないかと考え始めています。教育の質保証を学会が行うことには、非常に意義があります。こうした資質のある先生、ゼミ、学校でトレーニングを受けた学生が卒業すべきだろうと思うからです。

実務家にお願いをしたいことがあります。学生はひじょうに「現金」です。最近は学部生も、院生もそうなのですが、「なぜあなたは大学に来て勉強するのですか」と尋ねると、「就職したいからです」というのが本音だと思います。だとしたら就職の観点から意義のある教育を、私たちはオファーする必要があるのではないかと。

ぜひお願いしたいのは、こういうことです。就職のジョブ・ディスクリプション（職務記述書）があるかどうか知りませんが、例えばトヨタさんに入りたいと思うなら、技術職は機械工学を学んでいることの他に、技術者倫理の科目をぜひ取るようにとか、銀行の場合も、金融論を学んでもらいたい。統計学の基本を勉強しておいてもらいたい。それに加えて、「あなたは企業倫理の科目をきちんと取っていますか」と面接で質問していただくことです。人事部と交渉してそのように言って

いただけると、大学での経営倫理教育を充実させることにつながると思います。

大手企業が採用の選考で企業倫理の重要性に触れていただけるならば、大学も黙っているわけにはいかなくなります。まず学生が言い出すでしょうね。「学校のカリキュラムに企業倫理がないので、三菱東京 UFJ 銀行には入行できません」。あるいは「三井住友銀行さんには入れないのです」、「東京海上日動さんに行っても、君、倫理を勉強していないねと言われて、選考から外れました」。こういうことになったら大学でも、そういう科目をきちんと設置しようということにならざるをえないことになるだろうと私は思っています。

こうした制度的な枠組みを作らないと、日本は変わっていかないのではないのでしょうか。はじめはおそらく反対者もいるでしょうね。「大学は学問の場であって、就職のためにあるのではない」。まったく同感です。同感なのだけれども、やっぱり現実的な対応もしていかないと、世の中は変わりません。

先ほど、小方先生がご紹介になった、責任ある投資原則 (Principles for responsible investment) のスキームが発表されたために、世界の金融業界は、少しずつではあるけれども、確実に変わっていています。その意味で、この実務の世界とアカデミアの連携が、経営倫理教育を強化するでしょう。そのために学協会としてできるのは、質の高い教員を専門職として認定する制度があつていいと思うのです。

質疑応答

高田 梅津先生のご講演をこれまで何度もお聴きしてきましたが、いつも引き込まれてしまいます。それは、ナラティブ・ティーチングによるのではないかと考えるようになりました。ストーリーやエピソード仕立ての語り口が、聴く人をその気にさせるのです。今回は、企業倫理の観点からより広く大学で経営を学ぶ意義についてお話いただきました。高等教育の目的が、知識の伝授だけだとすれば、いまは E ラーニングもありますし、本を読んでおいてという指示だけで済むはずです。放送大学もその機能を果たしています。ただ通学して仲間とともに経営を学ぶ意義は、実践知の修得にあることを今回のご講演で強調されていたと私は理解しました。

アリストテレスは、知の種類について述べています。エピステーメー (学知) という経営「学」に当たる知とは別に、実践のための知としてフロネーシスがあるとアリストテレスは言っています。大学で学び教える知とはどのような形をしているのか、またどのような形のものとして伝えてゆくことが望ましいのかを模索することが、これからの経営倫理教育の方向性を探る手掛かりになりそうです。アクティブ・ラーニング、プロジェクト・ベースド・ラーニングは、実践知を意識した教育法だと私は考えています。

願興寺 梅津先生より大変有意義なご指摘をいただきました。実務とアカデミア、この連携の必要性。よく分かります。大変勉強になりました。僭越に申し上げるところありません。ただやっぱり学問研究と実務の世界、これがうまくコラボレーションしていくことができれば、教育研究の面でも、またその成果を適用して社会に貢献すべき実務の面でも、相乗的な発展が期待できるのではないかと思います。今までそこに断絶のようなものがありましたから、これからは意識してその溝を

埋めていく必要があるように感じます。これは、倫理学だけじゃなくて学問研究の各分野全般に共通する課題かと思えます。大変有意義なご示唆をいただきまして、ありがとうございます。また、かなり僭越に専門外からコメントいたしましたことをご容赦ください。

梅津 どうもありがとうございました。むしろ私のほうから教えていただきたいことがあります。最後に申し上げたことですが、新卒者を企業が募集するときに、大学できちんと勉強してもらいたいことをリストアップしていただけると、大学人としても、それに対応することを考えるのだろうと思います。実業界からは、今の大学教育にもう望みはないという人もいるようです。言わんとすることは分かるのですが、そういうふうに言われてしまうと、本当に僕らも立つ瀬がありません。いかがでしょうか。例えばトヨタに入社したいと思う人は、技術系だったらこれこれの知識、技術者倫理は少なくとも学んでもらいたいとか、事務系だったら、やっぱりビジネス倫理、コンプライアンス、CSR、そのように言ういただけると助かります。そうした可能性はあるでしょうか。

願興寺 大体、年に1回でありますけれど、ちょうど2年生の経営演習の時間を利用して、企業は何を求めているのか、大学時代に何をしてほしいのか、ということを経験者に考えさせています。ほとんどのリクルート関係の講師がおっしゃることは、「大学時代、自分で主体的にしっかりと考え抜いて、何が問題なのか、問題意識をちゃんと整理をして、そこから課題を、抽出をして、どんな小さなことでもいい、それをちゃんとやって、まずやり抜きなさい。」ということです。言い換えれば、「自分で主体的に考えて実行し、やったことに対して責任を持つ。こういうことをちゃんとやりなさい。」ということかと思えます。また、会計士や税理士など専門的な分野に進まれる方は、それに適したカリキュラムがありますから、それはしっかりと勉強しなさいということです。企業に入って、財務とか、管理会計とか、税務とか、そういった方向で自分が活躍したいということであれば、それに関わる基礎的な理論をきちんと勉強していなければ、これは話になりません。これは別にありますと。そして、全てに共通することは、「今までは学校の先生や、塾の先生に言われたことを、言われたとおりにやみくもに頑張っていればよかったが、もうそういう時代、段階ではない。自分で考えなさい、自分で考え抜いて、考え抜いた結果については自分でちゃんとやり遂げなさい。そして、自分の行動には責任を取りなさい。」ということを経験者に言ってもらいますから、それが多分共通したところではないかと思えます。

梅津 先ほど申しあげたプロジェクト・ベースド・ラーニングは、はっきり言って相当手間の掛かる教育法です。企業にもご迷惑を掛けたりします。でも採用のご担当から見ても、プロジェクトに取り組んで、チームで1つの答えを見つけ出す経験、やり抜いた成果はプラスになると考えてよろしいですね。

願興寺 非常にプラスになると思います。自分で考える、そういった癖をつける。考えて考え抜いて問題意識をきちんと持つ。問題意識がクリアになれば、解決する課題が見えてきますから。それを、優先度、軽重など整理をして周回の計画を立て、それを必ずやり遂げる。チームでやっても構いませんし、自分一人でやっても構いませんが、できればそこでリーダーシップを発揮できるかどうかは非常に重要です。梅津先生のおっしゃったチームで一つのプロジェクトに答えを出すような方式は最適であるよう

に思います。「チームの中でリーダーシップを発揮して、メンバーの多様性を活かしてチームならではの大きな成果をひきだす。その成果に対する評価に対しては、リーダーとしてきちんと責任を取りなさい。」そういう指導をしています。ゼミ生には、常々そのところを要求しています。

高田 長時間にわたりまして、お付き合いいただきましてありがとうございます。この研究会を催すに当たりまして、願興寺先生に何度か打ち合わせして参りました。そのたびに願興寺先生からは「いや、私は経営倫理の専門家じゃないから」とご謙遜の返信ばかりいただいておりました。ただ、今日、先生の横に座ってチラチラ、願興寺先生の手許にあるメモを見ておりましたが、入念勝緻密に発表者一人ずつにコメントを付けていらっしゃり、さらにはマーカーでチェックまで入れていらっしゃいました。本日のコメンテーターとして、まさに適任だったなと思っております。

運営の不手際でご迷惑をお掛けしたかと思えます。経営倫理の知識をいささかなりとも共有できたとしたら幸いです。また、ディスカッションの時間を十分に取ることができませんでした。この後に懇親会の席を設けておりますので、ご都合のよろしい方は引き続きお付き合いいただければと思います。本日はこの研究会のためにご足労下さいましたことに改めて感謝を申し上げます。この研究会はひとまずここで締めたいと思えます。ご参集くださいましてありがとうございました。(了)