

現代倫理と知識創造 —技術者倫理を例証として— Modern Ethics and Knowledge Creation: An Illustration from Engineering Ethics

田柳 恵美子
TAYANAGI Emiko

公立はこだて未来大学
Future University Hakodate

【要約】現代倫理（あるいは応用倫理）とは、近代以降の社会に特徴的な諸問題、とりわけ複雑に分化し組織化された現代の科学技術がかかわる問題に必要とされる、新しい倫理についての専門領域である。現代社会の科学技術の知識体系は、専門家個々人では担いきれない不確実性リスクへの責任を組織や社会が制度的に担っていくことを要請する一方で、専門家個々人には専門的な観点や社会的な観点から、組織の判断を超えた問題解決を図っていくことを要請する。本研究は、現代倫理におけるこうした二重の要請を踏まえ、個人と組織の双方が内的価値と外的規範を絶えず照応する、自己省察的な知識創造過程としての組織的倫理実践のモデルについて論考する。

【キーワード】知識創造 現代倫理 態度変容 自己省察 社会的責任

1. はじめに

現代倫理（あるいは応用倫理）とは、近代以降の社会に特徴的な諸問題にかかわる新しい倫理の専門領域である。環境倫理、生命倫理、生殖倫理、家族倫理、企業倫理など、その領域は多岐にわたるが、とりわけ複雑に分化し組織化された現代の科学技術にかかわる倫理は、その重要な地位を占める。科学技術は 20 世紀を通じて、細分化と専門化を進め、科学技術の専門知識は爆発的に増大を見せてきた。1920 年代には、Nature 誌のような科学ジャーナルで使われている専門用語は、他分野の学術文献に比べて極端に多いというほどのものではなかったにもかかわらず、その後爆発的に増大した。高度に細分化された専門知識は、科学技術の専門家と素人の間のみならず、科学技術の小領域ごとの専門家とのコミュニケーションを困難なものにしてきた (Shortland and Gregory, 1991)。

科学技術とその産業化によって、現代生活を取り巻く環境はそれ以前の時代とはかけ離れたスピードで変化を遂げてきた。図 1 に示したように、通常人々の行動の規準となる社会的規範がおよそ、①50～100 年の長期的単位でしか変化しない安定した規範、②数十年単位でゆっくりと変容する規範、③数年単位で変化していく規範の、三重構造を成している。しかし近年では先端医療をはじめ、科学技術の発展が及ぼしてきた激変が、こうした三重構造に侵入し、人々の行動の拠り所となるべき安定した社会的規範を、より不確実で不安定なものにしてきたといえる (米本, 2006)。

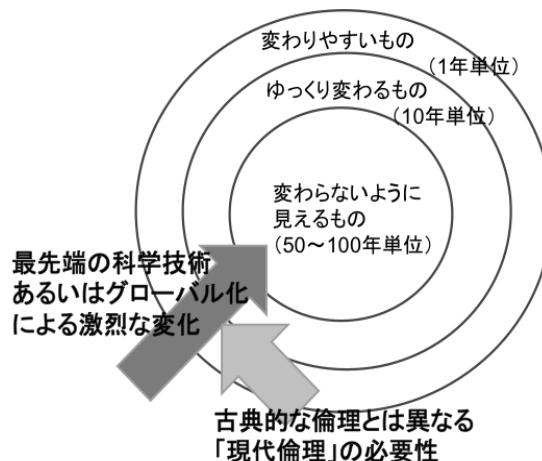


図 1 : 行動規範の三重構造 (米本, 2006; 図 5 に基づき筆者改変)

現代社会に必要とされる倫理は、それ以前の社会の倫理とはおのずと異質のものとなる。アメリカの哲学者ジョン・デューイが1920年に、「道德生活の中心が、規則への服従や固定的な目的の追求から、特殊なケースに即して救済されねばならぬ諸悪の発見へ、諸悪を処理するための計画や方法の作成へ」移り変わっていると述べたように（デューイ, 1968）、現代倫理とは、古来の「規範倫理」とは異なる、現実の問題解決のための、実践的な倫理である。現代の専門家は、不確実性に満ちた世界の中で、問題を取り巻く特殊な環境条件を見据え、個人的かつ組織的に培われた経験知や直観を手がかりに、倫理的判断を伴う意思決定を絶えず行う必要に迫られている。

現代の科学技術の発展は、科学技術を基盤とする産業の発展と、多くの専門家を抱えたプロフェッショナル組織の発展によって支えられてきたものでもある。大学や研究機関の学術活動のみならず企業組織のビジネスもまた、細分化された領域ごとの専門家による分業によって支えられ、その分業は、制度化された高等教育によって養成された膨大な数の民間の技術者、および事務系の専門職や総合職によって支えられてきた。

組織的な発展を遂げてきた科学技術は、専門家個々人では担いきれない不確実性リスクへの責任を、組織や社会が担っていくことを要請する。その一方で、組織や社会の行動規範が科学技術の発展に機動的に対応していけない場合や、組織と社会の利害が対立する場合などにおいては、専門家個々人には組織の判断を超えて、専門的な見地や社会的な観点から問題解決を図っていくことが要請される。現代倫理、とりわけ経営倫理や技術者倫理においては、組織のレベルと個人のレベルとへの、二重の要請を踏まえた倫理実践が求められることになる。

本研究の目的は、以上のような視座に基づき、組織における倫理実践の過程を、個人と組織と社会を架橋する知識創造の過程として捉え直すモデルを提示することである。本研究は、筆者自身による技術者倫理の教育実践の研究成果（田柳, 2012）(1) を1つの例証としながら、現代倫理の合意形成や意思決定を、知識創造のプロセスとして捉え直し、その学術的および実践的意義を検証する。

2. 先行理論と事例からの考察

2.1 態度変容理論に基づく倫理実践モデル

現代倫理が今日の専門家に要請する最も重要なことの1つが、「組織の負の同調圧力に屈せずに、専門家として正しい判断と意思決定を貫く」ことである。技術者倫理をはじめとする専門職倫理は、決して唯一の善や一枚岩の行動原理に収束するものではない。組織の利益と社会の利益が一致しない場合、さらにはそれが高じて組織の法が社会の法から逸脱し、組織が不利益なことを回避したり隠蔽したりしようとする場合に、集団内に負の圧力が生じ、個人が正しいと信じることを貫けない状況が生じる。組織が社会に要請される倫理実践を全うするうえでは、個人の自律性を健全に機能させることが必要である。そのためには、集団への同調圧力に拮抗する個々の人間性の内面から湧き出る自発的な意思表示、個人の価値や意志にもとづく内的報酬によって企図される思考や行動がきわめて重要になる。近年、多くの理工系高等教育機関で導入されている技術者倫理教育は、そのための人格形成を企図すべき機会である。

こうした人格形成のための教育を設計するうえで、社会心理学における態度変容の理論は有効な枠組みを提供している。人は何のために、どのように社会的態度を形成するのか、外的影響や内的成長によってどのように態度を変化させるのかを研究するのが、態度変容の研究である。態度は、①感情（評価、好み、情緒的反応）、②認知（信念、実際の知識）、③行動（外に顕在化された行動）の3つの成分からなるとされる（表1）。3つの要素ともに、直接に社会的行為に移されずとも、それぞれの要素に関して頭の中で思い描いたことの言語的表現そのものが、態度の表出や態度の変容においては重要であると捉えられている（Rosenberg & Hovland, 1960）。

表1 態度の3成分（ジンバルド&イブセン, 1979; p. 15 を参考に筆者作成）

感情	評価, 好み, 情緒的反応（に関する言語的表現）
認知	信念, 実際の知識（に関する言語的表現）
行動	外に顕在化された行動（に関する言語的表現）

態度変容の研究には、学習理論からのアプローチと、集団力学の立場からのアプローチとの大きく2つの流れがある(表2)。前者の学習アプローチは、人間は合理的で情報処理を行う生活体であり、情報伝達に参加してその内容を学習するものと捉える。学習が報酬づけられたときに言語的にそれを自分の目録に編入するよう動機づけられる。態度変容の動因は、メッセージの送り手との意思一致に対する何かしらの報酬か、もしくは新しい情報や立場を受容することの論理的・合理的な必要性を認識することである。後者の集団力学アプローチは、人間は社会的存在であり、環境の要因に対する適切な反応や、集団規範の作用を通して自分の現在の行動を開発し調整するために、他者の存在を必要とする。態度変容の契機は、個人間のコミュニケーションではなく、非公式に伝達される集団規範である。態度変容の動因は、集団内での受容の必要性和集団内での斉一性への圧力、あるいは集団から拒絶されるかもしれないという恐れである(ジンバルド&イブセン, 1979)。

表2 態度変容研究への2つのアプローチ
(ジンバルド&イブセン, 1979, p. 30 に基づき作成)

	集団力学的なアプローチ (K. レヴィンとミシガン学派)	学習理論のアプローチ (C. ホブランドとユール学派)
想定する人間像	集団規範や環境要因の中で 適応的に自己決定する	合理的な情報処理にもとづき 主体的に自己決定する
態度変容の道具	(非公式な) 集団規範	情報や知識に対する学習
態度変容の動因	集団の同調圧力, 拒絶への恐れ	論理的・合理的な必要性
動機づけ／報酬	外からの動機づけ／外的報酬	内面からの動機づけ／内的報酬

田柳(2012)は、技術者倫理教育の実践研究において、上述した態度変容研究の2つのアプローチを統合する観点から、組織に帰属する技術者を前提とした倫理実践のモデルを提示している(図2)。

図2のモデルが示すように、個人と組織の倫理観が両輪となって支えられる倫理実践においては、必然的に個人の価値と組織の価値とのダブルバインド(二重拘束)のメカニズムが働いている。人々の行動を規定する態度のありようは、一方では外的な集団力学によって変容し(図の上半分のサイクル)、他方では個々人の内的な学習過程によって変容する(図の下半分のサイクル)。組織や集団に属する個人の意思決定においては、この2つのサイクルが折々に衝突し、モラルに関するジレンマを引き起こす要因となる。上半分の集団力学において、組織成員が負の同調圧力に引きずられないようにするには、とりわけ下半分の個人的な態度形成において、個々人が認知的・感情的な側面を十分に発達させ、他律的な態度変容に流されないような準備状態を形成しておく必要がある(田柳, 2012)。

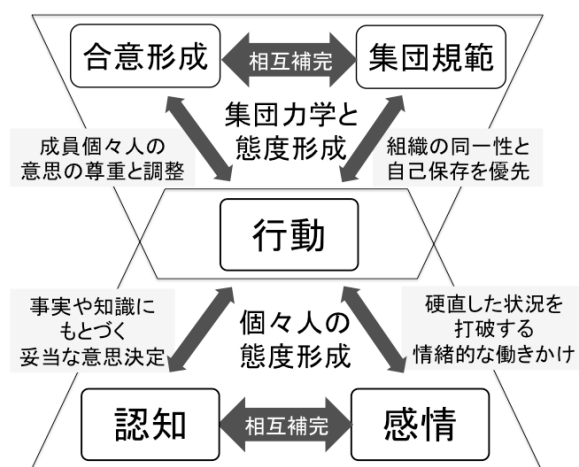


図2：組織と個人の倫理実践のメカニズム（田柳, 2012; 図3）

2.2 技術者倫理教育における態度変容の研究事例

こうした倫理実践のメカニズムの中で、専門家としての技術者は具体的にどのようなダブルバインドのジレンマに遭遇し、どのようにそれを超克していきうるのだろうか。田柳（2012）は、この枠組みのもとで、個人の主体的な態度変容に必要な能力を形成することを主眼とした教育実践研究を、大学学部4年生向けの技術者倫理教育の講義で行っている。毎回の授業で約200名の受講者が記述したミニエッセイの中からある回の設問／回答のセットを事例として取り上げ、テキストの質的分析を行っている。テキストは「内部告発」に関する授業の中で記述されたもので、内部告発の孕むジレンマを示す有名な事例である雪印食品の牛肉偽装事件を取り上げながらの講義の後、表2に示した設問が出され、受講生各人はYes/Noの二者択一で回答を選ぶとともに、200字程度の記述形式でその理由について自由記述を行う。テキスト分析の結果、回答者の示す態度成分は、(1)自己防衛的な態度の表出、(2)合理的行動への志向、(3)信念や価値表出を優先する態度、(4)客観的・社会的な観点で価値を強化する態度、(5)知識の不足による受動的な態度の、5つの性向に大きく分類されるとともに、大多数の回答者が、対立する見解を複合的に組み合わせることで、より説得力のある態度形成を試みていることを明らかにしている（表2）。

表2：倫理的ジレンマへの対処の傾向分析（田柳, 2012より作成）

【設問内容】

勤務先で親しい同僚が、職場で慣習になっていた業務書類の改ざんをただそうと、内部告発したところ、逆にいわれない自宅待機処分を受けてしまいました。あなたはこの同僚のために、なんらか意見申し立てなどの支援をしますか？あるいは、個人的な励ましやかげながらの支援にとどめておきますか？どちらかを選択したうえで、その理由を記述してください。

【上記設問に対する記述テキストの分析結果】

態度成分の5つの性向	テキスト分析の代表的サンプル
(1) 自己防衛的な態度の表出	・組織を相手にまわしても勝ち目はない ・うまく救済できる自信がない ・職を失いたくない／生活を維持することが第一優先だ ・家族に迷惑をかけられない
(2) 合理的行動への志向	・意見申し立てをしても、同僚を助けることにつながらない ・申し立ては、不正をただせるだけの「力」をもったときのみ有効である ・裏から非公式に工作したほうがいい／組織の内側から変えていくしかない ・まずは処分された同僚／親しい仲間／腹を割って話せる上司とよく話し合ってみる ・どういう行動をとるべきか、メリットとデメリットを洗い出してみる
(3) 信念や価値表出を優先する態度	・そんな会社はいずれだめになる／そんな職場には長くいたくない ・個人ではなく仲間を募って、集団で申し立てをする ・自ら意見申し立てをした同僚に敬意を示したい
(4) 客観的・社会的な観点で価値を強化する態度	・法令違反はいずれ発覚する - ごまかしはひどくなればなるほど歯止めが利かなくなる - いま受けるリスクよりも、黙認しておくリスクのほうが大きい - ダメージの小さいうちに改めることが会社のためになる ・社会のなかの会社という立場を忘れてはいけない
(5) 知識の不足による受動的な態度	・従業員／会社の一員であるかぎり、会社の意向には従うべきである ・職を失いたくない（注：同僚は自宅謹慎になっただけで退職になったわけではない） ・法的問題になってくると面倒だ（注：意図不明瞭、自己防衛が過剰）

【態度成分の典型的な複合化事例】

(3) 信念や価値の表出 + (1) 自己防衛 → Negative
確かに同僚は正しい → しかし自分は職を失いたくない → 意見申し立てしない

(1) 自己防衛 + (3) 信念や価値の表出 + (4) 客観的・社会的な観点 → Positive
自分も処分を受けるかもしれない → しかしそんな職場にはいたくない／そんなリスクよりも将来会社が負うリスクの方が大きい → 意見申し立てする
(4) 客観的・社会的な観点 + (2) 合理的行動 → Positive/Negative
(If) 法令違反が消費者の安全や生命にかかわる場合には → (Then) ゆくゆく会社の命運を左右することになるから → 意見申し立てする (そうでなければしない)
(4) 客観的・社会的な観点 + (2) 合理的行動 → Positive
(If) 世間に明るみに出ると会社の存亡にかかわるので → (Then) 賛同者たちと最も良い方法をよく話し合ったうえで → (Yes) 意見申し立てする

田柳 (2012) が抽出した態度成分の5つの性向は、社会心理学の先行研究が提示する態度変容の枠組みとも合致する。Katz (1960) は、態度が果たす機能として、①適応機能：報酬を最大に、罰を最小にしようとする、②自我防衛機能：脅威や攻撃、不安や恐れから、自分自身を守ろうとする、③価値表出機能：自分の価値観やありたい人間像を積極的に表現する、④知識機能：混沌とした世界を理解するための知識や信念の枠組みを構築しようとする、の主に4つの側面があると定義している。組織に対して個人の倫理実践が自浄的に働くためには、〈適応的な態度〉〈自己防衛的な態度〉〈負の合理性への志向〉を、個々人がみずから乗り越えていくための態度変容過程が必要となる。たとえ正しいことへの内なる信念を持っていたとしても、それを積極的に表明し主張していくには、〈価値表出〉を正当化するためのさらに上位の枠組みを持ち込むことが必要となる。上述の授業で与えられた課題に対して、社会人経験のない学生たちは事例から学習し、〈正の合理化〉や〈客観的・社会的な観点からの価値の強化〉といった枠組みを持ち込むことによる態度変容過程を、自らの中に生起させていることが見て取れる。記述例の態度成分の複合化過程において、こうした上位の枠組みの導入により、態度変容への正当化が企図されていることが見て取れる。

以上の分析結果が示唆するのは、一部のネガティブな回答を例外として、倫理実践における個人的な態度形成の過程には、自らの個人的／組織的／社会的な立場を省察しながら、多重的な価値を複合する態度形成によって、個人と組織のジレンマを回避または超克しようとする過程がみられるということである。上位の枠組み＝いわばメタ認知を働かせて自己省察的な観点を持ち込み、相矛盾する観点をこの上位の枠組みのもとで接合することによって、組織を超えて社会の要請に応じていくための、倫理実践の態度が形成されていくのである。

態度変容過程を、個人の役割取得による社会的自我の形成過程として捉える見方もある。Mead (1943) は、意識をもった人間個人の「人格＝self」には、「主我＝I」と、それを一歩引いた視点から眺めてみることのできる「他我＝Me」とが同時に内在しており、この2つの自我が内的な対話をすることで、自己とは異なる他者の存在を理解し、社会と自己との折り合いのつけ方を学習していくのだとした(図3)。

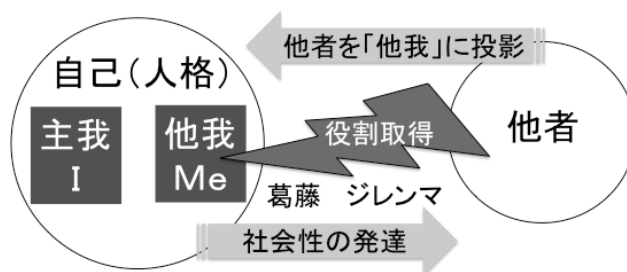


図3 役割取得を通じた人格形成 (水口, 1992; p.227, 図 10-1 をもとに筆者改変)

人間が人格的な成長を遂げていくうえで、「他者の役割を取得し経験する」ことにより Me を成長させ、I だけの自己中心的な世界から脱却して社会性を身につけていくこと、すなわち外的世界の照応と不可分なたちで生起する内的な認知過程が重要だということが、Mead らの役割理論の重要な示唆で

ある。個人の認知能力の形成は、社会的な存在としての個人があつて初めて成立するものといえる。パートランド・ラッセルは、自分の心を内観することによって得られる知識を「見知りによる知識 (knowledge by acquaintance)」と呼んだが、自分の心を見知る＝自己省察的な過程を、社会的な倫理実践に結びつけていくには、社会的自我の形成や、社会的な態度変容過程がそこに含まれなければならない。

2.3 組織の倫理実践と社会的責任

現代社会において、個人が組織で働くということは、個人が組織に従属し外的規範のみによって他律的に働かされることを意味しない。個人は、組織への帰属意識や所有意識を持つことによって、また組織は個人に外的報酬のみならず内的報酬を与えることで、個人は働くことへのモチベーションを高め、働く意味を再構築し続けることができるし、組織は生産性や創造性を高めることができる。現代社会の個人と組織は、そのような相互依存関係によって機能しているのであり、倫理実践もまたそのような相互依存関係のもとで成立しうるものであると捉えることができる。

こうした問題を組織の観点から取り扱ってきたのが、「企業（組織）の社会的責任（CSR）」の領域である。今日的な意味での社会的責任への要請は、1970年代の時代の変動の中で起きてきた。戦後日本企業の経営史の観点から社会的責任を研究してきた谷口（2007）は、1970年代に社会的責任が問われるようになった要因として《企業行動の「意図せざる結果」が「意図した結果」を打ち消す》ほど、企業が社会にもたらす外部不経済が無視できない存在になっていたことを指摘している。この問題を解決するために、企業には《獲得する「利潤」それ自体に「社会的公正さ」を付与する》ことが求められていたにもかかわらず、結局のところ70年代の日本企業は、社会的責任を社会的貢献と取り違えることで済ませてしまった。《「利潤」を社会に還元すること（＝社会的貢献）によって企業行動に「社会的有用性」を付与する方法を取った》、その結果、《1970年代後半からの「日本の経営の優越性」という話題を引き起こすことになった》、その結果が1980年代の貿易摩擦や日本の経営のアンフェアネスへの非難だと分析している（谷口、2007）。しかしながら、1990年代のバブル崩壊以降、日本企業にも社会的責任の本質が問われる局面が多くみられるようになってきた。技術大国といわれてきた日本でも、ヒューマンエラーや事故の隠蔽などの非倫理的行動が目立つようになり、上述の「意図せざる結果」について、企業が自らの社会的責任に向き合う必要が迫られてきた。その一方で、環境経営や情報公開、法令遵守といった新たな外的規範が次々に持ち込まれるなかで、企業は次第に本来の社会的責任に向き合わざるを得なくなってきたといっている。

2000年代に入って、CSR報告書の発行や企業倫理規定の制定などが、一部の限られた企業に留まらず、より裾野を広げて普及すると同時に、具体的な実践活動として根づいてきた観がある。特にここ数年、技術者倫理を制定する企業や、ステークホルダー・ダイアログといわれる消費者や識者との対話型ミーティングを積極的に実践する企業が急速に増え、そうした取り組みをインターネット等で積極的に公開する企業が増えてきた。

筆者が2008年にインターネットを検索したときには、技術者倫理規程も、ステークホルダー・ダイアログも、目立った数は公開されていなかったが、2011年には数多くの企業のウェブで当たり前のよう公開されているような状況になっている。例えば図4は、資生堂がホームページで公開した、動物実験に関するステークホルダー・ダイアログの報告記事である。化粧品会社の国際競争は、バイオ技術を駆使した高性能なエージング化粧品などによる先端研究によって支えられている。資生堂もそのために動物実験を利用してきたが、世界的な動物愛護の反対圧力により、代替手段を考えていかなければならない。倫理的にはそう判断していても、実際の代替手段が追いついていないため、組織自体がモラルジレンマに陥っている。その状況を進んで情報公開するとともに、動物愛護団体の代表やジャーナリストなどの専門家を招聘し、異なる利害の意見をぶつけ合うことで、より直接的な対話の中で資生堂の進むべき道を探るとともに、資生堂の置かれた状況への理解を促すことを目指した取り組みである。

社会的責任に典型的にみられるような、組織と社会の新しいコミュニケーションや関係のあり方は、PR (Public Relations) 研究や経営倫理学の観点から研究されてきている。Holmström (2004) は、企業—社会、企業—大衆といった単線的図式で語られがちだった米国型の単一文脈のPRコミュニケーションから、多様な利害関係者の存在を前提に、企業自らもまた社会を形成する一員としての立場で臨む、多重文脈のPRコミュニケーションへの移行が必要であること、そして米国よりもより欧州にその伝統があることを主張してきた。マルチ・ステークホルダー・アプローチといわれる多重文脈型のPRコミュニケーションの今日的な実践は、ノルウェーの製薬企業、ノボ・ノルディスク社によって先駆けられて

ステークホルダーダイアログ

第三回「化粧品の成分の動物実験廃止を目指す円卓会議」を開催



開催日時：2011年6月2日（木）9：00-12：30
場所：資生堂汐留オフィス会議室

2010年11月の第二回に引きつづき、第三回円卓会議を開催しました。ご参加いただいたのは、弁護士、消費者団体、動物実験代替法や安全性研究の専門家、市民団体、マスコミ、CSR有識者など9名のステークホルダーの皆さまです。資生堂における動物実験廃止に向けた取り組みの成果や進捗状況をはじめ、参加者それぞれの専門領域における情報やご意見を共有し、動物実験を廃止するために必要なことは何かを議論しました。

図4 「第3回 化粧品の成分の動物実験廃止を目指す円卓会議」
(2011年6月2日開催／資生堂ホームページより転載)

きた。図5は、同社のCSR報告書に示された概念図である。コミュニケーション・システムの中心に置かれているのは自社ではなく、同社の基幹製品である糖尿病治療薬を必要とする患者である。社会と企業にとって共通のステークホルダーである糖尿病患者を中心として、患者を取り巻く社会が描かれ、自社は患者の家族や医療保険機関、投資家といった他のステークホルダーと同様にその一角に位置づけられている。

企業活動の内発的な動機と、社会が企業に要請する外的規範との間には常に矛盾がある。ノボ・ノルディスク社の場合、患者とその置かれた文脈を、自己と他者をつなぐ上位の枠組みとして持ち込み、態度変容理論でいうところの〈知識機能〉として働かせようという意図であると捉えることができる。今日的な現代倫理と社会的責任の要請の中で、その矛盾を企業は絶えざるコミュニケーションによって埋めていく必要がある。Holmström (2004) は、マルチ・ステークホルダー型のPRコミュニケーションを、自らの境界を同定し続ける自己創出＝オートポイエーシス・システムとして捉える必要があるとも主張している。オートポイエーシスとは、分散と統合との絶えざる調整・制御を行うシステムである。組織コミュニケーション・システムは、自己と非自己の境界や、開くことと閉じることの矛盾を超克して(マトゥラーナ&バレーラ, 1997; 河本, 1995) 構築され直す必要があることを意味する。

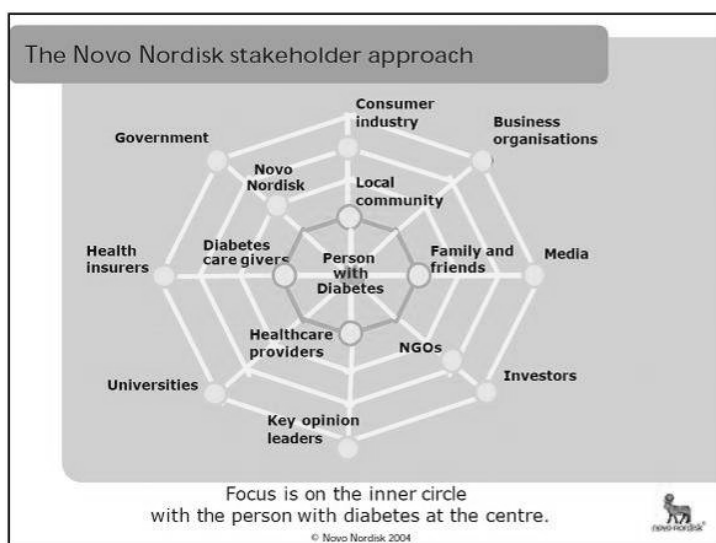


図5 ノボ ノルディスク社のマルチ・ステークホルダー・アプローチ
(資料：Skovlund, 2004 より転載)

3. 知識創造過程としての倫理実践

以上の考察を踏まえて、個人と組織と社会を架橋する自己省察的な倫理実践過程を、図6のような知識創造サイクルに基づく組織的倫理実践モデルとして描き出した。

このモデルは、野中・竹内(1996)による組織的知識創造過程のSECIモデルをベースにしている。SECIモデルでは、人や組織が培ってきた暗黙知が、まず同じ経験を共有する人々の中で「共同化(Socialization)」される。次に暗黙知は明確なコンセプトとして表される「表出化(Externalization)」の過程を経て、より多くの人に共有されうる形式知へ変換される。この形式知が、グループや組織を超えて、異なる形式知と連結する「連結化(Combination)」の過程を経て、新たな知識体系が構築されるとともに、明示化された形式知が、組織のあちこちで相互作用を起こす。最後に、こうした形式知が、「行動による学習」にもとづいて再び暗黙知へ体化される「内面化(Internalization)」の過程に至る。以上の4つの過程は、組織の様々な次元でスパイラル状に繰り返される。これらの過程は、決して単線的なものではなく、大小様々なレベルでの相互循環サイクルを内包している。

SECIモデルが企業組織の商品開発やイノベーションにかかわる「アイデアや技術に関する知識の移転」を扱うモデルであるのに対して、組織的倫理実践モデルとは、「アイデアや技術の遂行に伴う社会的責任と倫理的判断に関する知識の移転」を扱うモデルである。このとき重要になるのが、図6にも示したように、共同化→表出化の間に導入される組織的自己省過程と、あらゆる過程を通じて導入される社会的自己省察過程である。

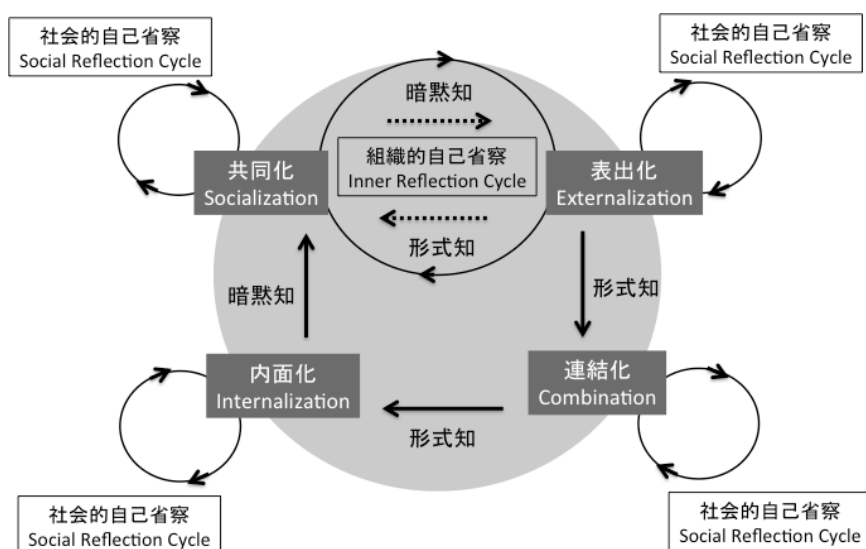


図6 知識創造過程としての組織的倫理実践のサイクル（筆者作成）

まず第1に、共同化→表出化の過程では、組織倫理について成員間で共同化された暗黙知が、「組織の法」として概念化されていくことになる。しかし上述してきたように、「組織の法」は必ずしも社会の法とは一致せず、個人の倫理的判断に対して負の圧力をかけて、組織の利益に従属する法を優先させる事態が生じる。現代倫理の組織的实践においては、この過程を省察し、組織の法と社会の法を調整するメカニズムを導入しなければならない。したがって、前掲した図2で示したような組織と個人の倫理実践のメカニズムを、この過程で健全に働かせる必要がある。組織は成員が置かれたダブルバインドの状況を積極的に超克していくために、組織と個人をつなぐ態度変容を促すための「組織的自己省察過程」を制度化する必要がある。

第2に、共同化→表出化→連結化→内面化のすべての過程において、社会の価値を照応しながら組織的態度変容を自己促進するための「社会的自己省察過程」が導入される。近年の社会的責任の動向において見てきたように、マルチ・ステークホルダー・アプローチにおける「社会の中でその一角をなす組織」という自己同定が組織全体に浸透するとともに、社会的自己省察のサイクルは、あらゆる過程において生起することになる。

例えば、表出化→連結化においては、組織の経営倫理や行動倫理、技術者倫理などの規程が明文化さ

れ制定され、CSR 報告書などが公開されていく。これに対して、ステークホルダー・ダイアログなどの制度化により、社会的自己省察過程が導入される。連結化→内面化→共同化においては、倫理規程が組織と個人の行動に埋め込まれ実践されるなかで、新技術の発展や時代状況の変化による現実との矛盾が感得され、暗黙知化され、組織内で共有化されていく。この過程では、顧客や消費者、取引先企業等との関係形成や、組織内と組織外の専門家の共同開発の活発化などにより、矛盾をより鮮明に感得し概念化していくよう、社会的自己省察過程が強化される。

社会的責任経営にふさわしい組織的倫理実践においては、こうした多面的な社会的自己省察過程の導入に支えられつつ、最も重要な柱となる組織的自己省察過程の導入が不可欠である。組織的自己省察過程とは、個人と組織が相互に態度変容を促進し合うとともに、個人における社会的自我と同様に、組織もまたその社会的自我を形成し成長させていくうえで不可欠な過程であるといえる。

4. おわりに

本研究では、現代倫理が要請する組織的な倫理実践のあり方について論考し、知識創造過程としての組織的倫理実践過程のモデルを提示した。

モデル構築に先立って、組織を構成する個人のレベルでの倫理実践に着目し、個々人の自己省察的な態度変容過程が、個人の価値と組織の価値とのダブルバインドの状況を超克していくうえで重要な役割を果たすことを示した。次に、社会的責任という概念の浸透が、企業をはじめとする組織の倫理実践に大きな影響を与えており、そこにはオートポイエーシスとも言われる組織の自己省察過程が必要とされていることを示した。

本研究で提示した組織的倫理実践のモデルは、知識創造の SECI モデルをベースとしながら構築されたものである。SECI モデルにおいても社会的な自己省察過程が無視されているわけではない。しかしながら本モデルでは、SECI モデルでは論考されていない、社会的責任が組織へ要請する新しい次元の観点、すなわち「組織の利益と社会の利益との矛盾」への対応や、「意図せざる結果が、意図した結果を凌駕する」ような組織の外部不経済への対応に着目し、独自の観点からモデルを構築した。

今後、社会的責任経営がごく当たり前のものとなっていくとすれば、本モデルの提示した組織的自己省察過程や社会的自己省察過程は、日常的な活動—SECI モデルが対象とした商品開発やイノベーションなどの事業活動—から切り離されたものではなく、そこに埋め込まれたものとして機能していくことになるだろう。

本研究の貢献は、社会的責任という概念が組織の経営および組織と個人の関係のあり方を根本的に変革するものであること、そのような時代に必要とされる新しい倫理実践の知識創造過程のモデルを提示したことである。今後の課題は、より実証的な研究を通してモデルを精緻化していくことである。本研究が提示したような学際的観点に基づき、時系列の社会的変化に沿った組織的倫理実践の研究や、業界業態・企業文化などの固有性に基づく研究などが進められ、学術的貢献のみならず多様な実践領域へ成果が還元されていくことが期待される(2)。

注

- (1) 文部科学省科学研究費補助金基盤研究(C) 2010-2012 年度採択課題「技術者倫理教育における学生の態度変容の研究：記述テキストの内容分析を通して」の研究成果。
- (2) 筆者自身も現在、社会的責任における社会貢献プログラムへの意識変容の研究に取り組んでおり、この成果との統合を試みていく計画である（公立はこだて未来大学 2011 年度特別研究費事業「地域の社会連携活動への企業の CSR 活動の関与とネットワーク形成に関する調査研究」）。

参考文献

- デューイ, ジョン(1968) 清水幾太郎・清水礼子訳『哲学の改造』岩波文庫。
- Holmström, S. (2004) The Reflective Paradigm of Public Relations. In B. van Ruler and D. Vercic (eds.), *Public Relations and Communication Management in Europe*. Berlin: Mouton de Gruyter. 121-133.
- Katz, D. (1960) The Functional Approach to the Study of Attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24. 163-204.
- 河本英夫 (1995) 『オートポイエーシス：第3世代システム』東京：青土社。
- マトゥラーナ, H. & F.バレーラ (1997) 『知恵の樹：生きている世界はどのようにして生まれるのか』管啓次郎訳。ちくま学芸文庫。東京：筑摩書房。

- Mead, G.H. (1934) *Mind, Self and Society*. University of Chicago Press.
- 水口禮治 (1992) 『「大衆」の社会心理学：非組織社会の人間行動』ブレーン出版.
- 野中郁次郎, 竹内弘高 (1996) 『知識創造企業』梅本勝博訳. 東京：東洋経済新報社.
- Skovlund, S. E. Stakeholder Innovation in Novo Nordisk- DAWN, a case study, 2004. (http://www.items.fr/IMG/pdf/GF04-Session_6_-_Soren_Skovlund-2.pdf)
- Shortland, M., and J. Gregory. (1991) *Communicating Science: A Handbook*. New York: Longman.
- 谷口昭三 (2007) 『戦後日本の企業社会と経営思想：CSR 経営を語る一つの文脈』文眞堂.
- 田柳恵美子 (2008a) 『研究組織のサイエンス・コミュニケーション：政府系研究機関情報系研究部門の事例研究（博士論文）』北陸先端科学技術大学院大学 知識科学研究科.
- 田柳恵美子 (2008b) 「サイエンス PR における市民参加-協働型コミュニケーションの可能性：政府系研究機関 情報系研究部門の事例研究」『広報研究 第 12 号』.
- Tayanagi, Emiko (2008c) Exploring Organizational Science Communication: A Case of Governmental ICT Institute in Japan. Conference paper for the International Conference of PCST (Public Communication of Science and Technology)-10. (Malmo, Sweden).
- 田柳恵美子 (2012) 「技術者倫理教育における学生の態度変容の研究：第 1 フェーズの成果から」『日本経営倫理学会誌』第 19 号 (2012 年 3 月発行予定)
- 米本昌平 (2006) 『バイオポリティクス：人体を管理するとはどういうことか』中公新書.
- ジンバルド, P. & E.B. イブセン(1979) 高木修訳『態度変容と行動の心理学（現代心理学の動向 4）』誠信書房.

連絡先

住所：〒041-8655 北海道函館市亀田中野町 116-2 公立はこだて未来大学

名前：田柳恵美子

E-mail：layanagi@fun.ac.jp