

主 論 文 要 旨

No.1

報告番号	甲 乙 第	号	氏 名	本橋 潤子
主 論 文 題 名： 企業倫理と仕事の意味深さ				
(内容の要旨)				
<u>第1部 理論研究</u>				
<u>第1章 本研究の問題意識と企業倫理学</u>				
企業倫理やこれを探究する企業倫理学が、経営あるいは経営学に近い文脈で語られるときには、その目的として社会の公益やそこから還元される企業の益が想定されるのが一般的であり、組織の一員として企業倫理を担う従業員に着目し、彼ら／彼女らを「目的」として企業倫理の意義を捉えようとする研究は、特に日本においては限られていた。 そこで本研究は、ステイクホルダーとしての従業員の「二面性」を踏まえ「企業倫理は、従業員にとって、どのような意義をもつのか」という「問い」を立て、企業倫理学、特に実証研究に基づく経験論的アプローチによる分析と考察を行い、これに応答することを目指す。				
<u>第2章 組織のインテグリティと個人の倫理性</u>				
本研究における「企業倫理」を定義し分析モデルを構築するため、Paine (1994, 1997) が提示した「組織のインテグリティ」の概念とこれを目指すインテグリティ志向の戦略について、規範倫理学の知見を踏まえて考察すると、本研究における「企業倫理」は、アリストテレスの徳倫理に依拠した企業の「徳」の実現であり、組織が「よい」存在であること、そのように在り続けることであると定義される。こうした、組織の「よさ」という概念が「組織のインテグリティ」であり、その基盤となるのは規範倫理原則に基づく「3つのレンズ」である。また、こうした組織の「よさ」の実現を志向する倫理マネジメントのあり様が、インテグリティ志向の戦略である。 インテグリティ志向の戦略は、その理念においても実践においても、コンプライアンス志向の戦略とは対照的である。その実践上の課題を経営の視点で示せば、組織の「理想」に基づく「倫理の枠組みの構築」を行った上で、「行動による模範の提示」及び「組織の設計と調整」によりこれを共有し、組織の中の人々が「倫理的な意思決定」を習慣的に行う状態を目指す、ということになる。従って、最終的な実践者は、組織の中の人々、すなわち従業員である。そこで、従業員の視点でこうした実践上の課題を再整理すると、「倫理の枠組み」の共有に向け、経営者・管理者の「倫理的リーダーシップ」の発揮、及び、「組織の風土」の形成がなされることによって、従業員の「個人の倫理性」が涵養され、「倫理的な意思決定」が習慣化する、ということになる。				

第3章 仕事の意味深さ

第2章で議論した「企業倫理」の実践、すなわちインテグリティ志向の戦略の、従業員にとっての意義を把握し、考察するための概念として見出されるのが、アリストテレスが究極善とした「幸福」の概念である。この概念は、心理学領域の知見も交えれば、肯定的な感情や欲求の充足により得られる「快」を示すヘドニアからというよりは、自己実現や人間的成長により得られる「幸福」であるユーダイモニアとして捉えるのが適切であり、こうした「幸福」には「意味深さ」の概念が強く関わっている。そこで、企業と従業員を対象とする本研究においては、従業員が仕事を通じて得られる「幸福」を示すものとして「仕事の意味深さ **Meaningful Work**」に着目し、これを、従業員にとっての意義を示すものとする。

ここまでの理論研究をまとめると、企業倫理の起点となる「経営者の倫理的リーダーシップ」が、「上司（中間管理者）の倫理的リーダーシップ」と「組織の風土」という、「人」と「風土」の各々を介して、従業員の「個人の倫理性」に影響し、これが「仕事の意味深さ」に作用する、という概念間の関係が想定される。実証研究では、この関係を分析モデルとして検証する。

第2部 実証研究

第4章 実証研究の全体像

本研究では、実証研究に当たり「4つの調査」を実施し独自の一次データを収集した。具体的には、従業員数300名以上の日本企業の正規従業員を対象にした「個人調査」、東証一部上場企業の「企業倫理・コンプライアンス・CSR部門の長」を対象にした「企業調査」、東証一部上場企業である製造業A社の正規従業員を対象とした「A社従業員調査」、及び、同A社の社長・管理者・一般社員を対象とした「A社内インタビュー調査」である。「個人調査」「企業調査」「A社従業員調査」は量的調査、「A社内インタビュー調査」は質的調査であり、第5章以降では、量的調査によるデータから作成された変数、及び、インタビューにより得られたデータを用いて、分析と考察が進められる。

第5章 職場風土と仕事の意味深さ

第5章では、従業員を直接取り巻く集団である「職場風土」に着目し、日本の企業の従業員が直面する今日的な環境変化も踏まえて検討し、これを【自律協働】【同調内圧】の2つの型に区分した上で、これら及び「個人の倫理性」の3つを説明変数、「仕事の意味深さ」「職務満足」の2つを結果変数として、直接及び間接の影響を分析する。

これにより確認された主な結果から、「仕事の意味深さ」は、個人の倫理性からの影響を、職務満足は職場風土からの影響を、各々強く受けることが示された。

第6章 上司の倫理的リーダーシップと仕事の意味深さ

続いて第6章では、従業員にとって同じく身近な「上司の倫理的リーダーシップ」に着目し、これ及び「個人の倫理性」の2つを説明変数、「仕事の意味深さ」「職務満足」の2つを結果変数として、各々の直接の影響を分析する。

これにより確認された主な結果と、第5章の結果を総ずると、企業における「職場」という集団レベルの範囲内では、【自律協働】型の職場風土、上司の倫理的リーダーシップ、個人の倫理性の3つの要素は、いずれも「仕事の意味深さ」及び職務満足に正の影響を及ぼすが、【自律協働】型の職場風土、及び、上司の倫理的リーダーシップといった、個人にとっての外的環境要因は職務満足に、内的要因である個人の倫理性は「仕事の意味深さ」に、各々より強く影響を及ぼす関係にあることが示された。

第7章 経営トップの倫理的リーダーシップと仕事の意味深さ

第7章では、第6章において分析した「倫理的リーダーシップ」の発揮主体を、上司から経営トップにまで広げ、経営トップの倫理的リーダーシップ、上司の倫理的リーダーシップ、個人の倫理性の3つの説明変数が、「仕事の意味深さ」に及ぼす影響を、その経路に着目して分析する。

これにより確認された主な結果と、第6章の結果を総ずると、企業における経営トップ、及び上司（中間管理者）という「人」が発揮する倫理的リーダーシップの作用においては、経営トップの倫理的リーダーシップは、本研究が「カスケード型の伝播」と呼ぶ影響の連鎖の起点であり、相応の影響力を有するものの、それが従業員個々人の「仕事の意味深さ」に及ぶまでには、上司の倫理的リーダーシップ、及び、個人の倫理性の介在が必要であることが示された。

第8章 組織の倫理風土と仕事の意味深さ

第8章では、第7章と同じく、経営トップの倫理的リーダーシップを起点とした上で、これと従業員個人との間に介在するものとして「風土」に着目し、その倫理風土の型の違いが「個人の倫理性」「仕事の意味深さ」そして「財務業績」の3つの結果変数に及ぼす影響を分析する。

これにより確認された主な結果から、インテグリティ志向の戦略と対比される「コンプライアンス志向の戦略」と親和性が高い【会社の規則】型の倫理風土は、他の型とは異なった影響関係を有すること、いずれも「他者志向性」に係る【他者貢献】型及び【社員の幸福】型であっても、その視座が「組織の内側」止まりか「組織の外側」まで広がるのかによって、個人の倫理性及び「仕事の意味深さ」への影響の仕方が異なることが示唆された。そして、組織の倫理風土のうち上記の型のものは、個人の倫理性及び「仕事の意味深さ」には有意な影響関係が見出されたのに対し、企業の財務業績との間には有意な影響関係があるとはいえないということが示された。

第9章 個人の倫理性と仕事の意味深さ

ここまでのマクロな視点での分析に対置して、第9章では、ミクロな、従業員の内面の問題に迫ることを意図しつつ、第8章で見出された「組織の倫理風土」の型を【会社の規則】【規範と意思】【他者貢献】の3つに絞り、これらと「仕事の意味深さ」を「個人の倫理性」が介在するという関係について、量的及び質的なデータを用いて再検証する。

これにより確認された主な結果と第8章の結果を総すると、「規則」あるいは「規範」そのものよりも、組織外の社会や人々をも含めた「他者」に貢献することを志向する組織風土、そして、そうした価値観に基づく組織のインテグリティの実現が、「個人の倫理性」を介して、従業員の「仕事の意味深さ」により強く影響することが示された。

第3部 考察と結論

第10章 組織のインテグリティと仕事の意味深さ

実証研究により得られた結果について、まず「人」すなわち倫理的リーダーシップに係る関係から考察すると、特に着目すべきは、経営トップの倫理的リーダーシップは、上司の倫理的リーダーシップ及び個人の倫理性を介して「仕事の意味深さ」に影響するという結果である。これは、上司（中間管理者）及び従業員の、倫理に係る「学習」の重要性を示唆するものである。次に、「風土」特に組織の倫理風土に係る関係から考察すると、特に着目すべきは、本研究で見出された組織の倫理風土の型のうち、外部ステイクホルダーへの視座と博愛に基づく【他者貢献】型が、「仕事の意味深さ」に対し、直接的にも間接的にもより影響を及ぼすという結果である。これは、法や規則の順守や、原理・原則への志向よりも、「向社会性」を重視する風土であり、いわば、日本型の組織のインテグリティともいえる組織のあり様を示唆するものである。そして、「仕事の意味深さ」には、周囲の環境要因よりも、個人の倫理性がより影響を及ぼすという結果が職務満足との対比により見出された。個人の倫理性は、企業倫理の実践、すなわちインテグリティ志向の戦略では最も末端にあり、企業倫理と「仕事の意味深さ」をつなぐ、いわば「連結ピン」としての役割を果たしていることが示唆された。

以上の主要な結果に基づいて本研究の「問い」に応答すると、企業倫理の実践、すなわちインテグリティ志向の戦略は、「学習」と「向社会性」を内包し、個人の倫理性を介して「仕事の意味深さ」を涵養する。つまり企業倫理は、従業員にとって、その「幸福」に寄与し得る、という意義を有している。そして、組織のインテグリティによるこうした影響関係の価値を認め、そのような経営を実現することが、従業員を、企業倫理の「目的」としても扱うことになるのである。