

職業会計人の倫理に関する一考察

石塚 一彌

I. はじめに

粉飾事件により公認会計士が逮捕され、また税理士と税務署員が共謀して脱税工作を謀る等、公認会計士や税理士等の職業会計人（以下、「職業会計人」とする）の不祥事が後を絶たない。このような現状において危惧すべきことは、これらの不祥事が生じた背景について、当事者である職業会計人が自助努力をしているのかという疑問である。

不祥事後の動きを見るにつけ、その職業プロフェッションとしての「意識改革」への取り組みの腰の重さだけが目につくのは何故なのか。本稿は、わが国の経済社会においても問題とされる職業会計人の職業倫理の欠如に焦点を絞り、特にその欠如を生じさせている原因を、規範的な側面と実務的な側面から考察することを目的としている。

職業会計人の職業倫理を扱った学術的な研究が始まって、まだ日が浅い状況にあるが、特にこの分野における先駆者である3名の学者、L・A・ボネモン、D・R・L・ガブハートおよびJ・C・ガーの先行研究に言及しながら、職業会計人の職業倫理の欠如の原因を解明する。あわせて、職業倫理を巡る2つの職業会計人（税理士と公認会計士）の現状と問題点を指摘した後で、職業倫理教育の意義と方法をも検討していく。

Ⅱ. 職業倫理・概念の再検討

1. 理論としての職業倫理

(1) 倫理と職業倫理

「倫理」とは、「人として踏み行すべき道。人間の内面にある道德意識に基づいて人間を秩序づけるきまり^(注1)」とある。また、「職業倫理」については、オザールが「職業倫理」について9つのカテゴリーを示し、その性格を導出しようとしている。オザールはそのカテゴリーの一つとして、「職業プロフェッションに求められる犠牲^(注2)は何か。職業プロフェッションに課せられている責務が、その他の道德的（傍点：論者）に意味のある考えに優先される根拠となるものは何か」という問いを示している。本稿では、まず期待される職業人のあり方について検討し、さらにオザールの示す「その他の道德的に意味のある考え」についても言及する。

(2) 規範としての職業倫理

規範としての職業倫理に対しては、主として、相对主義と感情主義の立場から懐疑的な見地が示されている。具体的な例としては、規範論的問題を単に「主観的」なことと見なしたり、倫理的な事柄が認識論的に無意味としたりする見地である。しかし、規範としての職業倫理には、実証主義的方法論では事実上扱うことが難しい問題が含まれている。「事実」をもとに「人はいかに生きるべきか」あるいは「職業プロフェッションはいかにあるべきか」ということがその中心的課題であり、事実命題によって検証あるいは反証されない当為命題そのものを問題としているからである。

2. 当為性と正当性

(1) 職業倫理とプロフェッション個人の当為性

「職業プロフェッションはいかにあるべきか」ということに焦点を当てる理由は二つある。第一の理由は、職業プロフェッションが、自らの判断と行為をするとき、その判断なり行為は個人だけのレベルにとどまらず、他の職業プロフェッションあるいはプロフェッション業界全体に影響を及ぼすという社会的合意、すなわち、一人一人の職業プロフェッションの判断と行為はすべて均一のものという理解が社会一般にあることである。「専門職のイメージは、主として、個人の態度と行動を集めた総体である。～中略～ 個々の職業プロフェッションが高度な基準（傍点：論者）を維持し、自分の行為に対して説明する義務がある^(注3)」のである。第二の理由は、職業プロフェッションはその専門性ゆえに、それらを取り巻く利害関係者は、無批判的にその判断なり行為の結果を受け入れるため、社会からの職業プロフェッションへの信頼は、「人」である個人のプロフェッションに向けられているということである。

つぎに、職業プロフェッションが判断し行動する際の根拠について考察する。

(2) 職業倫理と法・規則遵守

職業プロフェッションが、行動する規範としては、一般に法・規則の遵守が挙げられる。ここで問題として浮上してくることは、「いかに判断し行動するか」という倫理的判断と法・規則の遵守とは切り離されるものということである。法・規則は、倫理的な原則あるいは思考が反映されたものであるため、実務では、法・規則を違反してでも、職業プロフェッション自らの倫理的判断に基づき行動をする場面が存在する。クライアントに対する守秘義務と第三者への公開の義務が、「法・規則」からはいずれも正当と認められるという事例^(注4)についての解決策がどのようになされるのか

ということである。職業プロフェッションの倫理的判断に対して葛藤を起こす状況を倫理的コンフリクトと定義すると、倫理的コンフリクトが生じている局面では、法・規則上の権利と義務といった要素だけの考慮では処しがい事態がありうる。

(3) 倫理的コンフリクトの要因

以下では、倫理的コンフリクトの例として、職業会計人の事例を挙げる。職業会計人の倫理的判断や行動に影響を与える主な要因としては、一般に次の様なことが挙げることができる。

①. クライアントから支払われる報酬, ②. 会計・税務事務所内での地位と出世, ③. クライアントとの馴れ合いである。

①は、クライアントと会計・税務事務所との会計処理の判断等に差異がある場合に、クライアントから支払われる報酬の多寡により温度差が生じることを示している。すなわち、受け取る報酬が多いクライアントに対しては、そうでないクライアントに比して、監査・税務上の契約を持続させるために、職業会計人がクライアントの判断を受入れてしまう可能性がより高いということである。②は、事務所がクライアントとの関係によって個人の出世等の成功を得ることができれば、職業会計人が自らの判断を曲げてクライアントからの要望を受入れる可能性があることを示す。③は、職業会計人が同一のクライアントに長く関与すると、クライアントの経営者の「情」が移り、経営者から影響を受ける可能性があるということである。

これらの要因は、職業会計人の職業上のサービスが、強い公共性を持つものであるにもかかわらず、その職業の成立時点でクライアントとの私的な契約関係が前提となっていること、すなわち、公的性格と私的性格の両面を持つという産業構造的なジレンマによるものである。^(注5)

(4) 利害と正当性

職業プロフェッションの行動規範として特に取り上げられることは、職業上の判断と行為が「正当である」ということである。職業プロフェッションが職業上の判断と行為の正当性を主張するとき、その重要な根拠のひとつとして、利害関係者の利害の充足が挙げられる。ここでの問題は、人の利害についての考慮がその正当性の根拠足りうるかということである。職業プロフェッションの判断と行為の結果、社会の福利の総計がプラスに働き、なおかつ、個々人の利害が十分に考慮されるのであれば、結果主義の観点からは、その判断と行為は正当なものといえる。^(注6)しかし利害には必ず法・規則にもとづいた「権利」と「義務」が伴う。「個人がある事柄に利害を持つとは、個人がある事柄について請求することは正当に主張される^(注7)（傍点：論者）」と定義づけられることになる。

問題は、(2) で触れたとおり、倫理的コンフリクトが生じている局面においては、「法・規則」上の「正当」な権利と義務の関係といった要素だけの考慮では処しがたく、「利害＝権利・義務」を越えたところでの倫理的判断が生じているということである。

(5) 人徳倫理としての職業倫理

本稿においては、職業プロフェッションが倫理的コンフリクトを克服する際の行動規範を、「人」そのものを持つ特性、すなわち、人格にもとづく倫理であるものとする。なぜなら、職業プロフェッションが、倫理的コンフリクトの状況下にあつて、その判断と行為において法・規制に遵守するだけではすまないということは、人の「心の状態」にかかわってくるからである。

人格にもとづく倫理は、人徳倫理と呼ばれる。^(注8)人徳とは、誠実さ、正直さ、完璧さ、気配り、思いやり、寛大さ、忠実さ、慈愛、友愛、慎重さ、節制、勇気、正義、善意、忠誠、他の人のニーズに敏感であること、他の人の自

主性の尊重、他の人のプライバシーの尊重、慈悲深さ、同情心である。^(注9) 人徳倫理は、結果主義とは反対に、人の心のあり方、行為の動機に焦点をあて、社会あるいは個人の利害を超越している点において、行動主体がいか
に生きていくかを問うものであり、行為如何についての倫理ではない。それは、人徳をいかに考えるかという個人の主観に頼るものである。したがって、職業上の実践において、利害を重視する職業プロフェッションの行動指針たるものとは必ずしもいえるものではない。

3. 職業プロフェッションの判断

職業プロフェッションが、職務を遂行する際には、つぎの三種類の職業上の判断をなすものと考えられる。

- ① 技術的判断
- ② 倫理的判断
- ③ 道徳的判断

①は、職業専門家として、当然に保持すべき高度な専門能力による技術的知識の具体的な状況への適用のための判断である。②は、倫理的コンフリクトが生じる場面で、法・規則上の権利と義務といった要素に重要性をおき、法・規則の遵守を保とうとする判断である。③は、2 (4) で触れたように、倫理的コンフリクトを法・規則の遵守だけでは処しがたい事態と認知し、「利害＝権利・義務」を越えたところでの倫理的判断である。「道徳」とは、「人の踏み行うべき正しい道。良心や社会の規範を基準として、自分の行為・考え方を決め、善や正を行わせる理法・行為^(注10)」のことであり、道徳的判断とは、法・規制遵守といった単なる倫理的判断を超えた「徳」、すなわち人徳にもとづく倫理的判断と定義する。

4. 倫理的推論段階

(1) コールバーグ仮説

倫理的コンフリクトに対する個人の判断と行動として、コールバーグは、人間個人の判断と行動を次の六段階に区分した^(註11)。この段階を倫理的推論段階と呼び、個人はその段階レベルに応じた価値判断をし、行動するものとした。

段階	何が正しいか	その根拠
前慣習的段階		
段階1	処罰の裏付けのある規定を破ることを避ける。	処罰または自己への害の回避
段階2	自己の利益になるならば規定に従う。	自己への直接の利益
慣習的段階		
段階3	人の期待に従って、行動する。	他者の目から見てよい人であることが必要
段階4	承認された義務と責務の履行を行う。	社会制度の進行を保つ
後慣習的段階		
段階5	関係ない義務をまず支持する。	社会的契約よりも法への義務
段階6	自己選択による倫理原則に従う。	合理的人間としての理想への信念

倫理的コンフリクトは、個人が自己の倫理観と、組織、専門職、業界、あるいは社会全体の支持する信念や価値観との間に不一致が存在していることを認知したときに生じる。倫理的コンフリクト自体の規模は、コールバーグの判断主体の倫理的推論段階レベルを用いて説明できる。前慣習的段階レベルでは、不一致があったとしても不一致の存在自体を認知できていない場合がある。また、慣習的段階レベルでは、不一致自体の認知はあるが、自己の倫理観をおさえて、組織や社会の価値観に自己の価値観を合せようとするため、コンフリクト自体を制限してしまい、当該制限について自分自身での葛藤が生じないか、あっても少ない場合である。後慣習的段階レベルでの判断では、自己の倫理観に一致しない組織や社会の価値観に直面した場合、倫理的コンフリクトが生じる。

(2) 倫理的推論段階の各段階における職業プロフェッションの判断

コールバーグの倫理的推論段階の各段階の判断と行動を、職業プロフェッションの実践局面における判断と行動にあてはめた場合、実務上生ずる倫理的諸問題に対して、職業プロフェッション個人の道徳的判断よりもむしろ、法令・規則遵守の立場を貫く場合には、倫理的判断が働いているものとする。このことは、コールバーグの慣習的段階に対応する。また、倫理的コンフリクトに際して、技術的判断、すなわち専門能力の十分な発揮のみに終始し、何らコンフリクトを認知しない場合には、当該職業プロフェッションは、前慣習的段階レベルにいるものと判断される。さらに、自己の道徳的判断にもとづき行動する場合、当該職業プロフェッションは、後慣習的段階レベルにいるものと判断される。

(3) 倫理的推論段階の実践と止揚

コールバーグが示した倫理的推論段階のいずれの段階であっても、倫理的コンフリクトが生じる可能性がある。このようなコンフリクトが生じた場合には、個人がそれを認知し、かつ、「自分は何故このように判断し行動するのか」を絶えず自問自答しながら、技術的判断、倫理的判断から道徳的判断へと止揚するための不断の実践を行っていかなければならない。なぜなら、倫理的コンフリクトが生じている局面において、個人、特に職業プロフェッションと呼ばれる者が、「正しい」意思決定をすることを保証するルールはどこにも存在しないからである。

(4) 道徳的判断の基準－結果主義批判

結果主義が今日の社会に及ぼした影響は計り知れないものがある。制度としても社会のすみずみにおいて、結果主義が働いているといっても過言ではないであろう。しかし、結果主義のもたらした弊害もまた重大であった。打算にもとづき判断・行動し、法・規則を遵守し、結果として利害の

充足をもたらして、すべて良いとすることのみでは、判断主体である「人の心」に対する配慮が何らなされないことになるであろう。今日までは、倫理的諸問題を「人」の問題として捉えてはいなかったのである。昨今の職業プロフェッションをめぐる倫理観に対する疑念は、行き過ぎた結果主義の反動ともいえるものではないであろうか。職業プロフェッションが、「公正性」や「適正性」といった観点から判断し行動するために、人徳を要素として動機づけをする人徳倫理の示唆するところは極めて重いものである。しかし、先に触れたように、人徳は、あくまで「心の状態」を示すものであり、本質的にあいまいであり、個人の主観によるものである。さらに、「心の状態」である以上、職業上の実践において、利害を重視する職業プロフェッションの行動指針たるものとは必ずしもいえない。

重要なことは、職業プロフェッションが実際に倫理コンフリクトに直面した際に、自らの「心の状態」を客観的に把握し、いかなる判断をなすことができるのか、少なくとも（コールバーグの仮説を用いるなら）、慣習的段階レベルにある職業プロフェッションは、杓子定規に法・規則に遵守することだけに固執するのではなく、人徳に照らしながら、倫理的コンフリクトの原因を解消する可能性を認知できるか、またその場合、その解消のために全精力を傾注できるのかということである。さらには人徳にもとづいた倫理的判断を含めて、職業実践上の倫理的判断の蓄積をなし、その蓄積を職業上の行動指針として構築することができるかということである。

III. 2つの職業会計人

1. 職業倫理を巡る2つの職業会計人の現状

(1) 税務業務と会計監査の使命

税務と監査は、いずれも企業の会計行為（認識、測定、集計および伝達

の各行為の総称)を前提として、前者は、納税義務の適正な実現を図り、後者は、企業の会計情報の信頼性を確保することで、企業を取り巻く利害関係者の保護に資することを使命とするものである。

税理士法第一条(税理士の使命)で、「税理士は、税務に関する専門家として、独立した公正な立場において、申告納税制度の理念にそって、納税義務者の信頼にこたえ、租税に関する法令に規定された納税義務の適正な実現を図ることを使命とする。」とされ、また、公認会計士法第一条では、「公認会計士は、監査及び会計の専門家として、独立した立場において、財務書類その他の財務に関する情報の信頼性を確保することにより、会社等の公正な事業活動、投資者及び債権者の保護等を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを使命とする。」とされている。

いずれの「使命」も、利害関係者からの「信頼」をもとに、「適正」な「納税」、公正な「監査」という観点から、社会制度として負託されるものである点で共通する。

(2) 訴訟と倫理的判断

税理士と公認会計士の2つの職業会計人に限っていえば、道徳的判断としての実践の現場での問題提起はこれまでのところ見受けられない。(むしろ問題としての認知されていないものと思われる)。しかし、倫理的判断レベル(コールバーグの慣習的段階)では、明らかな相違が見られる。業界比較でいえば、税理士が係わる税務訴訟事件は、数多くあり、しかも勝敗に係わりなくその後の税務行政、税制度に多大な影響を与えた事例も数多くある。ひるがえって、公認会計士業界については、“失われた10年”以降、訴訟事件は増加傾向にあるとはいえ、公認会計士が中心となって、監査制度のあり方を、「自主的」、「発展的」に提示したケースは皆無といえる。税理士業界における訴訟事件も多くは、高度の道徳的判断というよりも、むしろ、適正、公正な納税義務の実現を図るという倫理的判断によ

るものとはいえ、その差は歴然としている。より本質的なことは、訴訟自体を云々することよりも、より高度な道徳観をプロフェッション一人一人が認知するための契機として、訴訟を捉えるべきということである。

(3) 自主規制と公的規制

職業会計人は、その高度な専門性による自治権を持つ代償として、一定の条件の下で、自らの判断と行為を規制することが必要となる。この一定の条件とは、職業会計人を取り巻く利害関係者からの信頼を損ね、制度上の存在意義を失った場合に、国家権力により自治権を剥奪されるか、自治権への規制を自主的なものから公的なもの（権力）へ移行されることを意味する。公的規制への移行に伴う問題点は、職業会計人自らが、倫理的あるいは道徳的判断が迫られる状況において、法・規則への遵守のみに終始するか、または、より自己利益に特化した判断をし、行動をする傾向が強くなるというおそれがあるということである。なぜならば、公的規制自体が、外から強制する意味合いが強く、職業会計人の倫理観の醸成を阻むおそれがあるからである。公的規制へ移行した場合、コールバーグの仮説による「慣習的段階」にとどまる職業会計人が増加することを強く懸念する。

2. 職業倫理と会計倫理

(1) 2つの職業会計人を巡る会計倫理

会計倫理とは、職業会計人が、職業倫理に基づき判断し行動する際、前提条件としての職業倫理を「会計」という局面に具現化したものと定義する。また、会計倫理は職業倫理を前提として、職業会計人がいかに行動するかの局面での指針にたりうるものであることが期待される。これは、コールバーグの「慣習的段階」に対応する倫理である。会計倫理に基づき判断行動する職業会計人は、企業の会計行為が、法・規則に照らしてみた場合、善悪の是非を自らの判断にもとづき、職業上の「職責」を遂行する。

(2) 企業倫理、会計倫理と職業倫理

税理士、公認会計士ともに会計倫理に基づき行動する一方で、会計倫理の判断基準となる法、規則あるいは通達等が、職業会計人の倫理観あるいは道徳観と相容れない場合もある。直接クライアントの処理等が「善・悪」に繋がるケース、すなわち、当該処理等が、企業倫理・社会通念・一般常識に反するケースであれば、職業会計人の立場から是正のために社会に訴えることは当然でありうる。一方、「使途不明金」処理のように、会計倫理の観点からは、税務上は追加課税措置を講ずること、あるいは、会計監査上は、それを原因とする財務諸表上の虚偽の表示がない限り、「適正」であるとする事で、「法・規則」上は事足りる。しかし、単なる「善・悪」を超えた「倫理観」の見地からは、その存在そのものが問題であると認識するか否かということは、会計倫理そのものに対する「人」としての職業会計人の係り方にかかってくるものである。

(3) 判断主体の会計倫理に係わるカテゴリー

会計倫理の前提として職業倫理がある以上、職業会計人は、単に、法・規則により確立された「専門職」としての自らのカテゴリーを、法・規則の遵守としてのみ狭めて捉えるのではなく、倫理観（あるいは道徳観）の見地から、法・規則自体のあり方を常に意識し、「あるべき」職業理念を全うするために、常に実践の場で悩み、試行錯誤していかなければならない「義務」を負うのである。日本公認会計士協会・倫理規則「倫理規則の趣旨及び精神」は、「ここに規定されていない事項についても（傍点：論者）、その制定の主旨を正しく理解し行動することにより、進んで広く社会の発展に貢献しなければならない」と言及している。税理士法もしくは、税理士倫理綱領には、この規定外事項について直接示されていないが、職業会計人としての税理士にも当然当てはまるものと考えられる。ただし、税理士は、『税理士法における申告納税制度とは、主権者たる国民がお互い

の利益を確保するために作った国または地方公共団体という団体の維持・存続並びに活動に必要な費用につき、税制面において主権者たる国民が自らの代表によって制定された租税法に基づき、自発的な納税申告によって支弁しようとする優れた決意の表明なのである。^(注12)』とされるように、会計士と比べ、より法・規則遵守からの要請の側面が強いことは、税理士の使命に鑑みた場合、首肯されよう。

IV. 職業倫理教育

1. 実践としての職業倫理教育

(1) 理論、制度及び実践

職業倫理には、理論としての職業倫理、制度としての職業倫理、さらに、実践としての職業倫理がある。^(注13) 規範倫理学を中心とした理論としての職業倫理を、法令・規則という形で制度上のルール化したものが制度としての職業倫理である。実践としての職業倫理は、職業実践の現場において生ずる倫理上の問題について、理論としての職業倫理と制度としての職業倫理を見直すために不可欠なものである。^(注14)

(2) 理論及び制度と実践の乖離

職業プロフェッションとして常に自戒しなければならないことは、理論及び制度と実践のそれぞれの職業倫理が乖離している場合に、まず乖離していることを認知した上で、自らの倫理もしくは道徳的判断でその乖離の溝を埋めていく不断的な努力を日々の業務において行っているか否かということである。この不断的な努力については先に述べたとおりである（Ⅱ・4・(4)）。業務上の問題が生じた後に、事後的かつ他律的に当該乖離が発覚、是正されることは、職業プロフェッションの自主・自立性を自ら放棄するものと言わざるを得ないであろう。

(3) 現場での職業倫理教育

監査業務に限っていえば、監査現場における職業倫理教育は、論者の知る限りにおいて、実践として行われていることはない。監査現場において要求されることは、いかに監査契約「時間内」に「適正監査意見」を提出することができるかの証拠固めをすることに尽きるといえる。仮に“道徳的”に問題となる事例があったとしても、必要最小限度に、法令違反にならない限りにおいて、言い換えれば法令に明示的に禁止されていない限りにおいては許容されるとの判断が往々にしてまかり通るといってよい。

監査現場においては、コールバーグがいうところの“慣習的段階”，または，“前慣習的段階”にいるプロフェッションがほとんどと思われる。今後、倫理観あるいは道徳観の欠如が、現在のアメリカにおける公的規制への移行、延いては監査制度そのものの崩壊に繋がるものとならないか懸念する。

2. ケースメソッド

(1) 大学教育と職業倫理

職業倫理とは論じることにとどまらず、実践し、人としていかに生きるかの指針となるべきものである。このためには、「論語読みの論語知らず」ではなく、実際に直面する「倫理上」の問題について、個人が「いかに判断すべきか」、「いかに行動するか」という主体的見地から思考する能力を身につけるための職業倫理教育が必要となる。

保身や自己の利益だけに追求しがちな職業プロフェッションを生み出さないためにも、実践社会に出る前段階である、大学における職業倫理教育の持つ意味合いは重要である。また、このための職業倫理教育を含めた教養教育のあり方を考えることが、大学に属する者すべての課題といえるのである。

(2) 職業団体と職業倫理

職業プロフェッションは、自らの自主・自律権を確保する代償として、倫理的な責務を負う。職業団体としての税理士法人、監査法人、税理士協会あるいは公認会計士協会等の職業団体が、自らのメンバーの倫理観を保持するために倫理規則・綱領を設け、職業倫理教育を実践の場で行っていくことは、単に倫理観に係わる問題が、一人の職業プロフェッションだけの問題にとどまらないからでもある。税理士の納税業務、公認会計士の監査という社会制度としての負託は、一人のプロフェッションの「裏切り＝失敗」が、すべての職業プロフェッションに影響を及ぼすことを意味することでもある。一人一人の職業プロフェッションが日々の実践での試行錯誤を通じて、自己の倫理観にしっかりとした地歩を固めることが、職業団体、延いては職業全体の存続、すなわち社会制度としての負託に応ずることなのである。

(3) ケースメソッドの実践的側面

倫理教育としてのケースメソッドは、大学教育と職場 OJT のいずれにおいても、参加者それぞれが、倫理的コンフリクトを生ずる問題について、自問自答し、意思決定訓練を行うものである。諸問題については、「善・悪」、「法令規則違反」等に対する倫理的判断とともに、道徳的判断までの思考が求められる。どれが正しいか、正しくないかといったレベルを超えた、すなわち、黑白に割り切ることができない問題をもとに、参加者が自発的・自主的に思考しながら、「人はいかにあるべきか、また生きるべきか」といった倫理的判断を強く要求されるものである。II・4・(4) で触れた「職業実践上の倫理的判断の蓄積をなし、その蓄積を職業上の行動指針として構築する」ための強力な手段が、このケースメソッドであると考えられる。

3. 職業プロフェッションの職業倫理・再考

職業プロフェッションの高度な専門性により、自主・自律性を確保することは必然といえる。しかし、職業プロフェッションの一部では、その見直しの傾向もみられる。たとえば、公認会計士業界においては、一部上場企業を会計監査する監査法人・事務所を公認会計士協会に登録する制度を設け、当該登録制度の運営全般について、監督官庁である公認会計士・監査審査会のモニタリングを受けることとなった。これは、自主規制から公的規制への一部転換を意味する。

職業プロフェッションをめぐる職業倫理の問題は、職業プロフェッションの持つ専門性、非営利性、公共性、社会的責任と深いかわりを持つものである。職業プロフェッションは、これらの私的な要素とはまったく別個の倫理的・道徳的要素を持つがために、プロフェッションとしての存在意義があるものといえる。個々の職業プロフェッションにとって、「職業倫理」的であるということは、高度な専門能力以上に、当該職業が社会的に受入れられるための必須の要件といえる。職業倫理性を失った職業プロフェッションは、その時点ですでに職業プロフェッションの名を捨て去ったものといえよう。

この職業プロフェッションの存在意義を日常の業務の中で絶えず自問し、その解答を発見すべく業務に向い続けることこそ、職業プロフェッションが、唯一その使命を果たすための必要十分な条件といえるのである。

論者が長年所属していた監査業界の現状は、技術的判断のみが先行し、道徳的判断はもとより倫理的判断さえも充分に行わず、自己の領域を不可侵とするために、“形”だけの自主規制を実施しているとしか言いようのないものであった。しかし、職業プロフェッションが、今日ほど、その存在意義を問われている状況はないといえよう。それはすでに職業プロフェッションとして「いかに行動すべきか」という次元ではすまされない、職業プロフェッションそのもののあり方を、「人」の問題としてとらえること

でもある。

職業会計人についていえば、今後は、現場における倫理教育を中心として、公認会計士業界の職業倫理をめぐる実態分析に加えて、税理士業界の実態について現状分析を継続的に実施することが課題となりうる。さらに、アメリカに見られる自主規制から公的規制への流れがわが国においても起こらないように、会計業界全体についての倫理観を取戻し、日々の業務で「なぜ会計があるのか、なぜ税務業があるのか、なぜ監査があるのか」といった職業会計人の存在意義を職業プロフェッション自身が絶えず反問しつつ、高度な倫理観、道徳観を実践の場で培うことができるかが喫緊の課題といえるのである。

V. 結び—今後の課題

本稿では、職業倫理教育の重要性を強調した反面、その実践方法としてのケースメソッドについて、倫理的コンフリクトを生じている事例を挙げて、様々な角度から重層的・多義的な現実問題についての十分な検討を行うことができなかった。今後は、論者の経験も含めた、ケースメソッドの蓄積化を通して職業上の行動指針をいかに構築していくかということが課題といえる。また、職業会計人のサービスは、クライアントとの私的な契約にもとづくものである反面、税務、監査において公共の利益に資するサービスを提供するという構造的ジレンマのもとでのサービスである。

この構造的ジレンマにこそ職業会計人が倫理的ジレンマに陥る大きな要因があるといえる。このジレンマに関連して、今後は、公的規制—職業会計人の公務員化問題を含め、倫理的ジレンマをいかに克服していくかが検討課題として残されている。いずれにしても、職業会計人を含む職業プロフェッションの職業倫理の今後のあり方は、この倫理的ジレンマを超えるための個々のプロフェッションの不断の努力に係わるものということがで

きよう。

《注》

- (1) 梅棹・金田・板倉・日野原 [1991].
- (2) 田中・柘植 [2004]P75, Ozar 『2004』 pp.2161 - 2162 参照.
- (3) 瀧田・中村・吉岡・草野・松脇 [1999] 年 pp.76-77 参照.
- (4) これらの事例については, Ponemon[1993] を参照されたい.
- (5) 公的規制と自主規制のジレンマについては, Bazerman・Loewenstein・Moore[2002] に詳しい.
- (6) 「結果主義」は, 倫理的利己主義とともに, 功利主義をも含意するものである. ただし, 「功利主義は帰結主義であるが, しばしば「結果よければすべてよし」と皮肉をこめて言われるような結果主義とは一線を画する. 功利主義は主として, これから行う行為をどうするべきかを考察するものである. したがって帰結とは, 行為をしようとしている時点で予見される帰結をさすのであって, なされた行為を事後に振り返り『予見されてはいなかったが, 現実起こった結果がよかったからこの行為はよかった』と回顧的に評価するものではない」(奥野 [1999] p.4).
- (7) 瀧田 [2005] p.171.
- (8) 前掲書, p.149 参照.
- (9) 前掲書, p.149 参照.
- (10) 梅棹・金田・板倉・日野原 [1991].
- (11) 瀧田・中村・吉岡・草野・松脇 [1999] p.19 参照.
- (12) 黒澤・飯塚・松沢・武田 [2003]p.410 参照.
- (13) 梅津 [2006] p.7 参照.
- (14) 「ケースメソッド」は, 実践としての職業倫理の方法のひとつである.
- (15) 「ケースメソッド」の内容については, ケースメソッド教育研究所のホームページ (www.casemethod.jp), 梅津 [2006] pp.75-80 を参照されたい.

《参考文献》

- 石川純治 『変わる社会, 変わる会計』, 日本評論社, 2006 年.
 梅津光弘 『ビジネスの論理学』, 丸善, 2006 年.
 梅棹忠夫・金田一春彦・板倉篤義・日野原重明・監修, 『日本語大辞典』, 講談社, 1991 年.

- 奥野満里子『シジウィックと現代功利主義』, 勁草書房 1999年.
 岸見勇美『ザ・監査法人』, 光人社, 2006年.
 黒澤清, 飯塚毅, 松沢智, 武田隆二・共著『職業会計人の新パラダイム』,
 TKC出版, 2003年.
 田中朋弘, 柘植尚則・編『ビジネス倫理学』ナカニシヤ出版, 2004年.
 寺坪修編『経営者会計論』, 税務経理協会, 2001年.
 八田進二『公認会計士倫理読本』, 財経詳報社, 2004年.
 八田進二『公認会計士倫理教本』, 財経詳報社, 2004年.
 若杉明『会計ディスクロージャーと企業倫理』, 税務経理協会, 1999年.
 D. T. Ozar, *Profession and Professional Ethies*, Encyclopedia of Bioethics,
 3rd ed, Simon & Schuster Macmillam 2004.
 L・A・Ponemon, D・R・L・Gabhart, *Ethical Reasoning in Accounting
 and Auditing*, Research Monograph No.21, CGA-Canada Research
 Foundation 1993 (瀧田輝己, 中村映美, 吉岡一郎, 草野真樹, 松脇昌美・
 共訳『会計士の倫理と推論』, 税務経理協会, 1999年).
 James・C・Gaa, *The Ethical Foundations in Public Accounting*, Research
 Monograph No.22, CGA-Canada Research Foundation 1994 (瀧田輝己
 訳『会計倫理』, 同文館出版, 2005年).
 Max H. Bazerman, George Loewenstein, Don A. Moore, *Why Good
 Accountants Do Bad Audits*, 2002, Harvard Business Review.

環境監査と環境保証

松本 公文

I. 問題の提起

環境省は、平成 16 年 3 月に「環境報告書ガイドライン」(2003 年度版)を公表した。これは、環境報告書を公表する企業が、平成 9 年度に 169 社であったのが、平成 16 年度は 801¹⁾社と急激に増加したことへの対応である。企業の環境に対する関心が高まっていることの証しでもある。

また、国際的 NPO 組織のグローバル・リポーティング・イニシアティブ Global Reporting Initiative (GRI)²⁾が「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン Sustainability Reporting Guidelines 2002」を公表、2006 年 1 月には、「2006 年版 GRI ガイドライン (G3)」の公開草案を公表した。その結果、持続可能性報告書、CSR 報告書、環境・社会報告書などの企業責任報告書は、どうやら GRI ガイドライン体制へ移行しつつあるようにも思える。

ところで、これらの環境報告書のうち、「第三者機関による審査」を受けたものは、わずかに 20%しかない³⁾。環境に関する情報を環境報告書として社会に公表するものの、その信頼性を確保する制度はまだまだという状況である。

利害関係者にとって、ディスクローズされる情報は、できるだけ豊富で詳細でなければならない。また、同じ情報であっても、それはタイムリーなものであって、最新の情報が迅速に公表されなければならない。しかし、それ以上に重要なことは、「信頼できる情報」でなければならないという

ことである。いくら詳細な情報をスピーディに公表しても、信頼性の高い情報でなければ、その価値は半減し、場合によっては「百害あって一利なし」ということにもなりかねないとかねがね考えている。⁴⁾

環境報告書が、企業の事業活動が地球環境に与える重要な影響をすべて記載し、かつその記載内容が正確であってはじめて有用な情報となる。それには、環境報告書に対する独立の第三者である専門家が証明する必要がでてくる。つまり、環境報告書の信頼性を確保する仕組みが求められる。

情報に信頼性を付与するものが、職業専門家による証明・検証であり、ここに審査・保証・監査の問題があると考えられる。こうした基本的考え方は、環境報告書にもそのままあてはまるものと思われる。環境情報を企業外部（社会）にディスクローズするのであれば、外部監査の導入は必然的なものと考えられるが、最近では、環境報告書の保証という用語が多く用いられ、会計監査の視点から、環境報告書の目的・対象・主体などを手がかりに環境保証を考察してみる。

II. 監査業務と保証業務

1. 環境報告書に対する保証

平成 16 年、環境省は「環境情報の提供の促進等による特定事業者等の環境に配慮した事業活動の促進に関する法律」⁵⁾を制定し、環境報告書の公表について次のように定めた。

第九条 特定事業者は、主務省令で定めるところにより、事業年度又は営業年度ごとに、環境報告書を作成し、これを公表しなければならない。

2 特定事業者は、前項の規定により環境報告書を公表するときは、記載事項等に従ってこれを作成するように努めるほか、自ら環境報告書が記載事項等に従って作成されているかどうかについ

ての評価を行うこと、他の者が行う環境報告書の審査（特定事業者の環境報告書が記載事項等に従って作成されているかどうかについての審査をいう。以下同じ。）を受けることその他の措置を講ずることにより、環境報告書の信頼性を高めるように努めるものとする。

この第2項で、企業がディスクローズする環境情報を、第三者機関が審査するシステム、つまり第三者による環境報告書の保証を導入しようとするものである。

しかし、財務諸表とは異なり、環境報告書は、そこに記載される情報の信頼性を確保するための保証システムがいまだ確立されていないわけではない。環境報告書に、第三者意見書等の名称で保証報告書を発行することも実際には行われている。環境報告書の保証について、社会的に合意された基準は存在しないのが現状である。環境報告書に保証を与える主体、対象、保証の水準には相当のバラツキがあるように思えてならない。

2. 監査論からみた保証概念

監査 audit と保証 assurance とは概念的に区別されている。しかし、保証業務という概念は監査論のなかでこれまで検討されてきた。

アメリカ公認会計士協会 American Institute of Certified Public Accountants（以下、AICPA と略す）は、職業専門家としての監査人の役割が拡大してきているのに対応し、「監査は、経営者が受託責任を果たしていることについて、合理的な保証を与えるものである⁶⁾」としている。

その後、AICPA の「保証業務特別委員会－エリオット委員会」は、「保証業務 assurance service は、意思決定者のために情報またはその内容の質を改善する独立した専門職の業務である⁷⁾」と定義した。これは、保証概念を監査をも含めたきわめて広範囲なものであり、それは、その後のわが国の保証概念にも大きな影響を与えることとなった。

平成 16 年 11 月、企業会計審議会は「財務情報等に係る保証業務の概念的枠組みに関する意見書」（以下、意見書と略す）を公表した。これは、財務諸表以外の財務情報のディスクロージャとその信頼性確保に対する社会の期待に応えようとするものである。とくに、四半期財務情報に対するレビュー業務や内部統制システムに対する信頼性確保という保証業務を明らかにしようとするものである。

しかしながら、この意見書は、「監査基準」のように特定の保証業務を前提として適用されることを意図するものではない。あくまで、財務情報に係る保証業務の概念整理を行ったものである。

意見書は、保証業務の概念について、「保証業務とは、主題に責任を負う者が一定の規準によって当該主題を評価又は測定した結果を表明する情報について、又は、当該主題それ自体について、それらに対する想定利用者の信頼の程度を高めるために、業務実施者が自ら入手した証拠に基づき規準に照らして判断した結果を結論として報告する業務をいう。」と定義している。

この定義は、1997 年の AICPA エリオット委員会の定義と同様に、保証業務を監査も含めて広範囲に捉えたものである。

また意見書は、保証業務の主題として、次のようなものを例示している。

- (1) 財務諸表で表示または開示される企業の財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況を主題とすると、財務諸表の表示または開示が主題情報となる。
- (2) 非財務的な成果または状況を主題とすると、その効率性や有効性を示す指標が主題情報となる。
- (3) 設備能力のような物理的な特徴を主題とすれば、その記録や仕様が主題情報となる。
- (4) 内部統制や IT システムのようなシステムやプロセスを主題とすれば、それらの有効性について示すものが主題情報となる。

- (5) コーポレート・ガバナンスやコンプライアンスまたは人的資源管理のような行為を主題とすれば、その遵守状況や有効性を示すものが主題情報となる。

こうした主題は、定量的か定性的か、客観的か主観的か、確定的か予測的か等によってさまざまな性格があり、保証業務とする以上は、主題のもつ正確さを明確にしておかなければならないと思う。

もともと会計情報の質が、監査なのかそれ以外なのかを区別しようとするものであり、厳密な規準にもとづく財務諸表に対するものが監査、それ以外の会計情報に対するものを保証業務と規定している。さらに、会計以外の非会計情報も保証業務に採り入れる結果となっている。

3. 監査実務からみた保証概念

平成17年7月、日本公認会計士協会は「財務諸表監査以外の保証業務等に関する実務指針」（以下、実務指針と略す）を公表した。⁸⁾

これは、上記の企業会計審議会の「財務情報等に係る保証業務の概念的枠組みに関する意見書」に対応した実務指針を示そうとするものである。

もとより、公認会計士や監査法人が実施する主たる業務は、公認会計士法に規定されている財務諸表監査であり、財務諸表の適正性に対して意見を表明することにより、会計情報の信頼性を付与する。それでは、財務諸表以外の保証情報についてはどう対応しようとしているのか。

実務指針は、保証業務を「主題に係る業務対象の作成者又は実施者が、一定の規準によって主題を評価又は測定した結果を表明する情報について、又は、主題それ自体について、それらに対する保証報告書の利用者の信頼性の程度を高めるために、業務実施者が自ら入手した証拠に基づき規準に照らして判断した結果を結論として報告する業務である」と定義している。これは、意見書の定義をそのまま受けたものである。

これを、伝統的な財務諸表監査に当てはめて考えてみると、

主 題・・財政状態，経営成績，キャッシュフローの状況

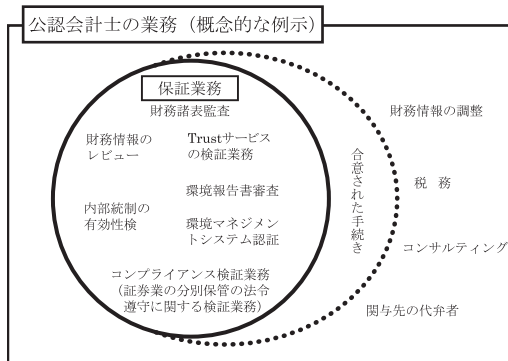
作 成 者・・財務諸表の作成に責任を負う経営者

主題評価・・財務諸表の適正性

評価規準・・一般に公正妥当と認められる企業会計の基準

したがって，この保証業務の概念からすれば，財務諸表監査はまさに保証業務に当てはまることになる。もともと会計監査から出発し，それが財務諸表監査以外に拡大し，保証という概念が生まれた。とすれば，保証は監査を含まない別個の概念と実務上捉えるべきではないかと考える。でなければ，監査も保証業務の一種として，伝統的な監査概念は崩れてしまうことになるのではなかろうか。

ところで，実務指針は，次のような公認会計士の業務の概念的例示をしている。



また，保証業務において主題となるのは，識別可能で，かつ一定の規準にもとづいて首尾一貫した評価ないし測定を出来るものでなければならぬとしている。そうした観点から，実務指針は，財務諸表監査を除いて，保証業務の主題および主題情報として次のような具体的例示をしている。

① 半期財務情報

四半期財務諸表が、四半期会計基準にもとづき財政状態、経営成績、キャッシュフローの状況を示している

② 内部統制システム

内部統制システムの有効性

③ コンプライアンス

法令等により遵守すべき規準が明確な業務の法令遵守

④ 環境

環境報告書が、環境の評価規準にもとづいている

⑤ 成果

測定規準が明確な成果報告書

これまで、監査を含む保証概念について、AICPA や企業会計審議会の意見書や実務指針を見てきた。その保証業務の中に環境報告書に対する保証がある。つまり環境報告書に対する環境保証である。なぜ環境報告書に対して監査でなく保証なのか、どのような条件が整えば環境監査となりうるのか、私見を述べることにする。

Ⅲ. 環境保証から環境監査へ

1. 情報のディスクロージャ

もともと、監査は、すでにおこなわれた他人の行為を、批判的に調査し、その正否・適否または当否を判定することである。したがって、その適用範囲は会計監査、業務監査、経営監査、社会監査などの多方面にわたり、かならずしも会計の監査にかぎられるものではない。しかし、監査はおもに会計監査としてこれまで展開してきた。

したがって、これにあてはめると、環境監査は「企業が地球環境と次世代以後の人間の生活を保護するための監査であって、各企業の環境保全のための活動が、適切な環境方針や計画にもとづいてその目標が達成され、

管理システムや報告が合理的に機能しているかどうかを評定し、必要に応じて改善を指導し、それらの結果を環境保全対策の関係者に報告すること」であるということになる。

かりに、このような定義をしたとして、環境監査は、これまでの会計監査を中心とした伝統的監査システムと、どのように異なるのかを明かにしなければならない。また、環境監査は、より社会性をもつためにも外部監査として制度化されなければならない。

会計監査の場合、社会に対するディスクロージャは、財務諸表という手段によっておこなわれるべきものである。この場合、利害関係者には、株主、債権者、その他多種多様な者が考えられ、その関心事もそれぞれ異なり、「必要な会計事実」もおおのずと違ってくる。もちろん、会社側と利害関係者のあいだでもディスクロージャをめぐる攻防がある。そこで、相対立する利害を調整し、公正妥当なディスクロージャの範囲を定めるのに法規範の力をかりることが必要となり、制度としてのディスクロージャが確立することになる。

外部の利害関係者は、企業内部に立ちいって、直接に経営活動を見聞きすることはできない。そこで、公表された財務諸表および関係書類によって企業の現状を知るしかない。利害関係者にとって必要な判断も行動も、これをもとに決定するほかはない。それだけに財務諸表のもつ役割は重要であるといえる。

財務諸表の信頼性を高め、利害関係者の利益を擁護するためには、企業から独立した会計のプロフェッショナルである職業監査人が、ディスクローズされる財務諸表はもとより、公開されない会計帳簿や書類を監査し、財務諸表の適正性を高めることが必要になる。監査人は、監査の結果を監査報告書に記載し、財務諸表の信頼性の程度を明らかにするのである。

この会計情報に信頼性を付与するものが、職業監査人による監査であり、ここに監査の必要性があると考えられる。こうした基本的考え方は、環境

監査にもそのままあてはまるものと思われる。環境情報を環境報告書によって企業外部（社会）にディスクローズするのであれば、外部監査の導入は必然的なものと考えられる。

2. 環境監査の目的

企業の会計監査は、企業における会計記録および会計行為の全部または一部につき、それに関与しない独立の第三者が分析的に検討を加え、その適否または正否にたいして、批判的意見を表明するものである。

会計監査の中心をなすものが財務諸表監査である。財務諸表監査とは、企業が作成する財務諸表の適否に関し、独立の第三者である監査人が、公正不偏の立場から分析的に検討・批判をし専門家としての意見を表明し、それによって財務諸表にたいする社会の信頼を高めようとする監査制度であり、主として株主・債権者その他の利害関係者の利益を擁護する目的の監査である。

現代の企業は、株主・潜在投資家・債権者・取引先・労働組合・監督官庁・消費者など、きわめて多数の利害関係者を擁しており、彼らは、公表された財務諸表や関係書類によって、企業の現状を判断しようとしている。したがって、適正な会計報告がおこなわれるか否かは、こうした利害関係者にとって重大な問題である。

そこで、監査人は、企業の財務諸表が、公正妥当な企業会計の基準に準拠した適正なものであるかどうかを吟味し、専門家としての意見を表明することにより会計報告の信頼性を明らかにし、利害関係者の判断を誤らせないように努力する。このように、財務諸表監査の重点は利害関係者の保護にあるが、それだけではなく、企業の合理的経営のためにも、また国民経済の健全な発展のためにも、適正な財務諸表が作成され、これについて信頼性を付与するためにも、厳正な監査がおこなわれなければならない。

環境監査の目的が何かについては、前述のように、現段階では、かなら

ずしも統一されてはいない。国際商業会議所の「環境監査に関する意見書」によれば、環境関連諸活動の管理への役立ち、法律の遵守をふくむ会社の方針の遵守度の評価が、環境監査の目的であるとしている。これはかなり内部監査の要素が強いものであり、これをそのまま、外部監査にあてはめるわけにはいかない。

むしろ、環境保全のための計画、実施、報告などの環境保全にかんする業務は、当然コントロールをふくむものであるが、これはむしろ、検査・評価・指導・証明などの一連のプロセスということになり、本来の監査とは異質のものである。

したがって、環境監査を環境保全の業務だけでなく、従来の監査と同様に考えるなら、それは、企業などの環境保全全般にかんする報告書つまり環境報告書が、社会的に認められた規準に準拠して妥当ないし合理的なものであるかどうかの意見を、検証し、利害関係者（社会全般）に信頼性を付与することが目的である、ということができよう。

3. 環境監査の対象

財務諸表監査では、企業が作成する財務諸表がその対象となる。財務諸表は、企業会計の結論書として、事業年度ごとに作成される財務に関する決算書類をいう。

しかし、財務諸表は、その作成の基礎となった証憑・伝票・帳簿などの会計記録の結果であり、財務諸表を監査するには、その基礎にある事実、行為、会計記録を調べる必要があり、これも財務諸表監査の対象となる。さらに、こうした財務諸表や会計記録を作成する会計システム自体も、監査の対象となる。財務諸表作成のプロセスを吟味しなければ、財務諸表の適否を明らかにすることはできないからである。

東京証券取引所の外国部に上場している会社のなかには、「営業の状況」に、「環境」という項目を設けて、「環境保護に関する連邦、州および地方

の法律および規則に従うことによって、当社の資本的支出、利益もしくは競争力のある地位が重大な悪影響を受けたことはなく、また受けることはない」と予想される」と記載しているものもある。

また、別の会社は、「営業の概況」に「環境」という項目を設け、「環境保全設備に係わる資本支出」の金額を記載し、また「新しい発見または環境における有害物質を発見する能力の向上、一層厳しくなる環境法および基準ならびに規制政策その他の進展により、当社のかかる物質の取扱い、製造、使用または処分が問題となる可能性がある」旨の記載をしているものもある。これらは、当然、外部監査の対象にふくまれることになる。

かなり前から、公害問題はとりあげられている。公害問題は、その支出額が利益のマイナス要因として、原価または費用となる。これは財務諸表における製品原価、あるいは販売費・一般管理費、ときには特別損失項目として計上されるので、公害そのものの計上および表示の適正性が監査対象としてとりあげられる。その意味で、環境監査は従来の財務諸表監査に対立するものではない。

環境省の「環境会計ガイドライン」⁹⁾は、環境負荷の発生防止、抑制または回避、影響の除去、発生した被害の回復、またはこれらに資する取り組みのための投資額および費用を、環境保全コストとしている。具体的には、①事業エリア内コストとして公害防止コスト、地球環境保全コスト、資源循環コスト、②上・下流コスト、③管理活動コスト、④研究開発コスト、⑤社会活動コスト、⑥環境損傷対応コストをあげている。

また、環境保全対策分野に応じた分類として、地球温暖化対策に関するコスト、オゾン層保護対策に関するコスト、大気環境保全に関するコスト、化学物質対策に関するコスト等を例示している。¹⁰⁾

一方、環境負荷の発生の防止、抑制または回避、影響の除去、発生した被害の回復またはこれらに資する取り組みの効果を、環境保全効果としている。この効果は物量単位で測定したものと、貨幣単位で測定した経済的

効果からなるとしている。

これらは、かなり、というより、ほとんどすべて技術的側面にたいする監査であって、従来の会計監査とは異なる。むしろ内部監査の対象と考えなければならない。

また、監査の対象を考えると、「企業」をその対象とするのが一般的である。商業・製造業サービス関係などの会社が監査の対象とされている。しかし、環境監査というとき、地球に害を及ぼすのは、なにも企業だけではなく、個人や地域社会そのものにも原因がある。すなわち、消費者個人個人のエネルギー利用、廃棄物からの環境汚染もあり、官公庁・学校・宗教団体などの非営利事業からの場合もあるからである。

その意味で、環境監査の対象は、かなり広範囲にわたることになるが、はじめから、これらすべてを対象とすることは不可能である。そこで当初は、問題の一番大きい、しかも、環境監査のコスト負担が可能な企業に限定して、環境監査の対象とすることが現実的である。

4. 環境監査の主体

財務諸表監査は、独立の第三者である監査人によっておこなわれる。この「独立」independence というのは、精神の独立を保持し、かつ被監査会社とのあいだに特別の利害関係がないことを意味している。こうした監査主体としての要件を備えたのが、職業監査人である公認会計士と監査法人であり、独立監査人といわれる。¹¹⁾

もとより、財務諸表監査は、利害関係者の保護を主目的とするものである。したがって、真に独立性ある公正な監査人であることが必要であり、各種の誘惑や圧迫に屈して自己の信念をまげることがあってはならない。独立性なき監査人は、たとえすぐれた能力を備えた者であっても、まったく監査人としての適格性には欠けることになる。したがって、独立の第三者による検証・批判こそ、監査のもっとも重要な特長ということができる。

環境監査を実効あるものにするには、前述のように、内部監査のみでは不十分であり、企業外部の第三者による外部監査を導入しなければならない。それには、公認会計士や監査法人のような独立性ある監査人が必要となる。いわば「公認環境監査人」とでも呼ぶべきプロフェッションが必要となるであろう。

前述のように、公害の処理、アセスメント、エネルギーその他資源の節約、リサイクルなどきわめて広範囲の監査対象を考えると、文科系だけでは無理で、理工系の環境監査人もいなければならない。したがって、環境監査を外部監査として実施するときには、文科系と理工系の両者からなる監査グループが要請されるものと思われるが、こうしたプロフェッションをいかにして養成するかは、今後の重大な問題である。

5. 監査人の責務と機能

監査人の責務は、監査目的によって規制される。財務諸表監査の目的は、監査人が財務諸表にたいして意見を表明し、利害関係者の利益を擁護することにある。したがって、監査人は財務諸表の適否に関する意見の表明に責任を負っており、財務諸表そのものの正確性や、特定の客観的事実の存在を証明するものではない。すなわち、企業の作成する財務諸表は、単純な会計事実の表示ではなく、多分に慣習的方法と主観的判断の反映であるから、その適否判定は結局判断の問題に帰着すべく、何人もその正確性を証明したり、保証することはできない。

また、監査人は、職業専門家としての正当な注意をもって監査を実施し、会計上の不正や誤謬の発見にとめるとしても、これらが皆無であることを保証することはできない。したがって、監査人の責務は、財務諸表や会計記録を吟味して、そこに示された経営者の判断の妥当性や、会計基準との継続的合致を確かめ、これに関する意見を表明することにある。

会計記録や財務諸表そのものの正確性ないし誤謬の不存在、または一定

の客観的事実の存否それ自体に関する責任は、監査主体である監査人ではなくて、それを作成した経営者が負うべきである。

このように、財務諸表作成については経営者が、それにたいする意見の表明については監査人が、それぞれ責任を負うことを、一般に「二重責任制度」¹²⁾ system of dual responsibility といっているが、環境監査においても、その目的が異なるだけで、検証プロセスにおける監査人の任務は同じと考えることができよう。環境報告書作成の責任はあくまで経営者が負うべきである。

また、会計監査の目的である利害関係者保護の立場からは、企業が公表する財務諸表はすべて「適正」であるべきである。適正でない財務諸表が公表されたのでは、利害関係者をミス・リードさせてしまうことになる。そこで、監査人は、財務諸表の欠陥を発見したとき、それを監査報告書に記載するまえに、会社にたいして修正勧告をするよう指導的機能を発揮すべきである。

環境監査においても、監査人の機能はまったく同じであるといってもよいが、地球環境の保全という観点を重要視するのであれば、どちらかといえば事後的である批判的機能より、むしろ、公害などの環境破壊につながる要因を、未然に排除する指導的機能がより重要となるであろう。

6. 環境報告書の判断基準

会計監査は、「一般に公正妥当と認められる企業会計の基準」 generally accepted accounting standards に照らして、財務諸表の適否を検討し、これを判断の基礎として監査意見を表明する。

監査人は、その財務諸表の適正性を明らかにするため、これらの基準を判断の基礎とし、監査行為の尺度たる「監査基準」にしたがって監査を実施することになる。財務諸表が、公正妥当な企業会計の基準に継続的に準拠しており、その表示が法令に合致してはじめて、財務諸表が企業の財政

状態と経営成績を適正に表示していることになる。

このことは、企業が外部にディスクローズする情報については、その作成基準と、それを検証する監査基準の両者が必要であることを意味している。事実、昭和52年から、わが国で制度化された中間財務諸表制度について、「中間財務諸表作成基準」と「中間財務諸表監査基準」とを同時に制定したことから明らかである。

したがって、環境監査を実施するにあたっては、企業外部にディスクローズする環境情報の作成基準と、これにたいする監査の基準ないし検証の基準とを明確にしなければならない。こうした基準は、基本的には、地球全体にたいする環境保全のための要因を測定・評価し、これにたいする各国の開発や生産、さらに消費活動との因果関係を明確にする。また、そのための努力目標を示さなければならないという、これまでにないきわめて広範囲のものとなる。

したがって、環境監査は、法律や条例等への遵守性の監査だけでなく、生態学的視点に立つ企業倫理のあり方を意識し、地球環境の保全を検証できる基準でなければならない。ともかく、環境監査を社会的な外部監査として制度化するには、どうしても「環境監査基準」を設定し、監査自体の公平性、信頼性を確保しなければならない。

環境監査基準としては、伝統的監査システムと同様に、人的基準・実施基準および報告基準を明確にしなければならない。すなわち、監査人の独立性に関する基準のほかに、企業の環境方針・行動計画・目標、環境保全管理システムの全般的な妥当性、内部監査の方法と結果の合理性、管理システムに欠陥ある場合の改善点、環境報告書の表示の妥当性などの監査の実施と結果の報告に関する実施基準や報告基準が必要である。さらに、最終的な「環境監査報告書」の標準様式も規定しなければならないであろう。

IV. 結び

監査はもともと会計から始まった。会計監査であり、財務諸表監査である。そのため財務諸表作成のための基準と、それを検証する監査の基準を明確にしてきた。その間、中立の監査人が、現代社会において、独立の第三者としての検証システムの手法を体得し、さまざまな経験を積むこととなった。

一方で、現代社会は目覚ましい発展を遂げ、証券経済は飛躍的に拡大し、情報開示の欲求はますます高まってきた。情報の量的拡大と質的变化である。量的拡大は、従来の伝統的監査システムの枠内での問題で、連結財務諸表やキャッシュフロー計算書等、会計基準や監査基準の修正で比較的対処しやすい変化である。

ところが、伝統的監査システムとは質的变化となる情報については、色々と問題がある。仮決算で作成されることの多い中間財務諸表に対してはリミテッドレビュー（一定範囲の検閲¹³⁾という概念が導入された。会計情報以外の情報を含む内部統制やコンプライアンス、それに環境報告書にたいしては、保証という概念が導入された。

たしかに、環境報告書に何らかの信頼性を付与することは重要である。何らの検証も受けないまま社会にディスクローズされたのでは、利害関係者をミスリードする結果となる。その意味で、環境報告書に対して保証を与えることには意味がある。

しかしながら、保証の理論や手続が十分に確立されないうちに、実務が先行したことが様々な問題を提起することとなったのも事実である。環境報告書の中のどの部分を、どの水準で、どのように保証すべきかという理論はいまだ明確ではない。保証の中身よりも、保証が付与されている事実が重要なのではと指摘する者もある。

環境報告書に対して保証という曖昧な概念を導入し、結果として不明確な意見を表明した場合の責任はどうなるのか、誰も議論していない。環境報告書の公正な作成基準とこれを検証する基準とを智恵を絞って策定し、検証する人の責任も明確にしたうえで環境監査として確立していくべきものとする。

環境監査の要求は、次第に高まっていくであろう。おそらくそれは、予想以上の急ピッチで進行するかもしれない。地球の環境保全という問題に対処し、持続可能な地球とそれとの開発を実現するのは、企業であり、個人である。それは、企業の監査としてスタートし、それも最初は、内部監査としてシステム化し、企業内部に定着させなければならない。そうした条件を整備したうえで、外部監査として制度化するのが賢明な選択であろう。その間に、しっかりとした環境情報作成基準と環境監査基準とを構築することが、何よりも重要である。

《注》

- 1) 環境省「平成 16 年度 環境にやさしい企業行動調査」（平成 17 年 9 月）。
- 2) GRI は、企業が地球環境保全のために守るべき 10 か条（シリーズ原則）を策定したアメリカの市民団体 CERES が、国連環境計画 UNEP との協力で 1997 年にスタートした。これは、先進国で増加する環境報告書の内容の質および信頼性・比較可能性向上のため、世界で統一した内容の基準を作成し利害関係者に役立てようとするものである。
- 3) 環境省「平成 16 年度 環境にやさしい企業行動調査」（平成 17 年 9 月）によれば、801 社のうち 20.8% が第三者機関による審査を受けている。
- 4) 松本公文著「現代社会と監査」東京富士大学出版部 1999 年 5 頁。
- 5) 平成 16 年 6 月 2 日、法律第 77 号
- 6) American Institute of Certified Public Accountants, Report Conclusion and Recommendations, 1978.
- 7) Elliott and Pallais, "The attest Function" 1997, 詳しくは内藤文雄「環境報告書の信頼性の保証」－保証命題と保証水準の差別化について－, 京都学園大学経営学部論集 13-2.

- 8) 日本公認会計士協会の監査・保証実務委員会報告から公開草案として、平成17年7月8日に公表された。
- 9) 環境省は、環境会計への取り組みを支援するため、平成12年5月「環境会計システムの導入のためのガイドライン2000年版」を、その改訂版として「環境会計ガイドライン2002年版」を公表した。さらに、2005年2月に「環境会計ガイドライン2005年版」を公表している。
- 10) 国際会計士連盟IFAC「環境管理会計に関する国際ガイドライン2004年」**International Guidelines on Environmental Management Accounting** は、国連持続可能開発部が開催する「環境管理会計の促進に関する政府の役割の改善に関する専門家会合」の成果である「環境管理会計の手続きと原則」を元に、IFACがガイダンスドキュメントとしてまとめたものであり、環境会計の指標ともなる。
- 11) 監査における監査人の独立性については、拙稿「監査人の独立性と責任」フジアカウンティングレビュー2005年参照。
- 12) この二重責任制度については、社会全般によく理解されておらず、会計不正のすべてを発見するのが監査人の義務かのように解釈され、これがたびたび監査の期待ギャップとして問題となる。
- 13) リミテッドレビューについては、日下部与市・松本公文共訳「中間決算報告書論」国元書房、Walter kenneth Rutledge "Objectives of and Criteria for Interim Financial Statement", 1971参照。

[研究ノート]

東京富士大学生の健康状態と 大学における体育の必要性

田島 外志美

I. はじめに

1. 日本の健康対策（健康日本 21）と健康の現状

我が国の平均寿命は、生活環境の改善や医学の進歩により、世界有数の水準に達している。しかしながら、人口の急速な高齢化とともに、疾病全体に占めるがん、心臓病、脳卒中、糖尿病等の生活習慣病の割合は増加しており、これに伴って、要介護者等の増加も深刻な社会問題となっている。

そこで、厚生労働省が策定した第3次国民の健康づくり対策「21世紀における国民の健康づくり運動（健康日本21）」が2000年4月から実施されている。この運動は2000年から2010年までの11年間を運動期間とし、明確な達成数値目標が設定された施策として注目を集めている。この運動は21世紀の我が国の、すべての国民が健やかで心豊かに生活できる活力ある社会とするために、従来にも増して、健康を増進し、発病を予防する「一次予防」に重点を置いた対策を強力に推進している。具体的には壮年期死亡の減少、痴呆や寝たきりにならない状態で生活できる期間（健康寿命）の延長等を図っていくことが極めて重要な課題となっている¹⁾。そこで設定された数値目標のうち「栄養・食生活」と「身体活動・運動」に関する項目を以下表1に示す。

また、日本人の肥満者の現状と運動習慣の状況を厚生労働省実施の国民

健康・栄養調査（2004年）²⁾を図1、図2に示した。肥満者とはBMI（身長と体重から見た肥満度）が25以上の者、運動習慣のある者とは、1回30分以上の運動を週2日以上実施し、1年以上継続している者のことである。

20歳代の肥満度では、男性が増加傾向、女性は減少に転じ、アイドルの体系を目指す女性の瘦身願望がこのデータからも読み取れる。

また、運動の実施状況は男女とも60歳代で最も高く、20～50歳代男性、20～40歳代女性では運動習慣のある者の割合が低くなっている。健康志向と積極的な健康観の高まりの中、中高年の運動実施力は高まりを見せているが、若者の運動実施は、決して高い現状ではない。

表1「健康日本21」における代表目標項目

分野	目標項目	策定時のベースライン値 (または参考値)		目標値	暫定直近 実績値等
栄養・生活	適正体重を維持している人の増加	児童・生徒の肥満児	10.7%	7%以下	10.8%
		20歳代女性のやせの者	23.3%	15%以下	23.4%
		20～60歳代男性の肥満者	24.3%	15%以下	29.5%
		40～60歳代女性の肥満者	25.2%	20%以下	26.5%
	朝食を欠食する人の減少	男性(20歳代)	32.9%	15%以下	29.5%
		男性(30歳代)	20.5%	15%以下	23.0%
身体活動・運動	日常生活における歩数の増加	成人(男性)	8,202歩	9,200歩以上	7,575歩
		成人(女性)	7,282歩	8,300歩以上	6,821歩
		70歳以上(男性)	5,436歩	6,700歩以上	4,915歩
		70歳以上(女性)	4,604歩	5,900歩以上	4,142歩
	運動習慣者の増加	男性	28.6%	39%以上	29.3%
		女性	24.6%	35%以上	24.1%

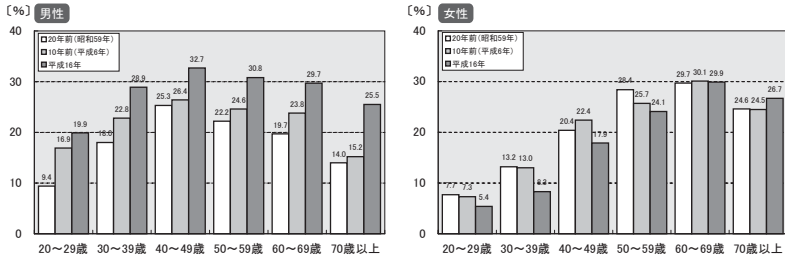


図1 肥満者 (BMI ≥ 25) の割合 (2004年国民健康・栄養調査)

* いずれの年代でも肥満者の割合を15%以下にすること目標としている

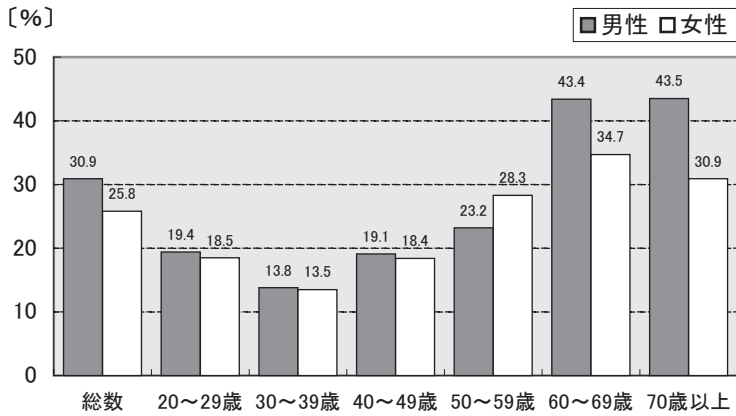


図2 運動習慣のある者の割合

* 全ての年代で運動習慣のある者の割合を、男性39%以上、女性35%以上を目標としている

2. 研究の目的

生活習慣病やメタボリックシンドロームが懸念され、幼少期からの予防が重要視される中、青年期、特に大学生の運動環境は次のようになっている。

1947年から施行された大学設置基準は教育課程の編成、あるいは開講

されるべき授業科目と単位数などの「ソフト」面ばかりではなく、学生1人あたりの校舎面積や図書冊数など、いわゆる「ハード」面についても細かく規定したものであった。その基準の中に、一般教育（人文科学，社会科学，自然科学），外国語，保健体育を必修とすることが定められていた。この基準が1991年6月に改正され（施行は1991年7月），一般教育と専門教育の区分，一般教育内の科目区分（一般（人文・社会・自然），外国語，保健体育）が廃止され，大学における体育授業の必修・選択の判断は，各大学に委ねられた（大綱化）³⁾⁴⁾。本校では大学昼間主・夜間主では選択の教養科目として開講されている（講義名「健康と運動Ⅰ・Ⅱ」2006年度履修率は昼：37%，夜：33%であった）。短期大学部は必修の教養科目（講義名「健康と運動」）として位置づけられている。

設置基準改定から15年，大学体育の教育的な意義は各方面で議論されて，必修の大学や選択のみ，授業を開講しない大学と様々である。このような動きの中，初年度教育の一環としての体育授業，コミュニケーション能力を高める目的を持った体育授業を検討する試みも報告されている。

本研究では本校の大学生の健康状態を把握し，体育授業との関係性，大学での体育のあり方を探ることを目的とする。

Ⅱ. 方法

研究方法及び対象者の属性は，次の通りである。

1. 本校大学生・短大生の健康状態把握

- 1) 対象：18年度で健康診断を受診した東京富士大学学部生（昼間主 612名・夜間主 195名：表2），短期大学部生 247名：表3

*平成18年度4月に在籍の学生を対象とした

＜受診者数と受診率＞

表2 学部生（昼間主・夜間主）（人）

H18 昼	1年	2年	3年	4年	H18 夜	1年	2年	3年	4年
女子	31	30	37	26	女子	8	5	12	4
	76%	81%	79%	90%		100%	100%	80%	40%
男子	134	105	160	89	男子	50	48	41	91
	82%	66%	72%	76%		94%	100%	73%	100%
合計	165	135	197	115	合計	58	53	53	95
	81%	69%	74%	79%		95%	100%	75%	94%

表3 短期大学部（人）

H18 短大	1年	2年
女子	109	82
	95%	84%
男子	22	34
	88%	64%
合計	131	116
	94%	77%

2) 測定項目と方法：

測定項目は身長、体重、血圧、視力、尿検査内診、X線である。今回の研究では身長、体重、血圧を抽出し、本学学生の肥満度の現状と肥満や運動不足が危険因子として発症に関与する高血圧の程度を見るため血圧を抽出した。肥満度は身長と体重から算出するBMI（Body Mass Index）を採用し、18.5未満を低体重（やせ）とし、25以上を肥満として判断した。また、血圧の理想的な値は最高血圧/最低血圧が135/85mmhgであることからこれ以上の値を血圧が高い群として見た。測定には電子非観血式血圧計 UDEX-2 型 株式会社ウエダ製作所を用いた。

3) 「健康と運動」履修学生の健康の意識調査

平成17年度「健康と運動」履修学生（短大1年生66人・大学1・2年生68人）の食生活と大学における体育授業の必要性をアンケートにて調査した。以下の2項目について報告する。

- (1) 食生活への配慮
- (2) 運動の必要性、健康の知識の必要性

III. 結果

健康診断から以下のような結果が得られた。

1. 本学学生の健康状態の現状

1) BMI

(1) 学生全体のBMI

本学では四大生の男子の肥満傾向と女子の低体重（やせ）がともに15%を超える数値を示している。特に夜間主男子1・3年生の肥満度が大きな数値（それぞれ30%、27%の学生がBMI25以上の値）を示している。短大生は健康日本21の目標数値内（15%以内）に収まっており、理想的である。なお、全国調査での肥満者（BMI \geq 25）の割合は（平成16年国民健康・栄養調査）20代男性は19.9%、女性は5.4%である。また、低体重（やせ）の者（BMI $<$ 18.5）の割合は男性で8.4%、女性で21.4%となっている。健康日本21では肥満度、低体重者の割合をいずれも15%以下を目標数値として設定している。

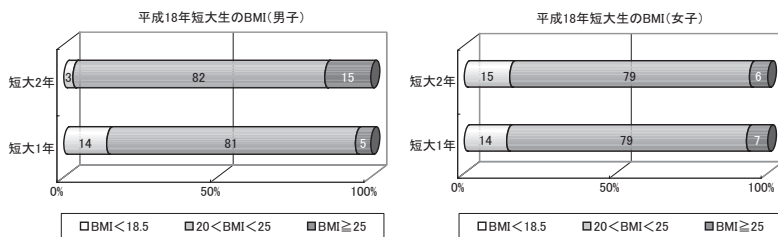


図3 平成18年度の短期大学部生のBMI

* 肥満者・やせの割合はいずれも15%以下が目標である

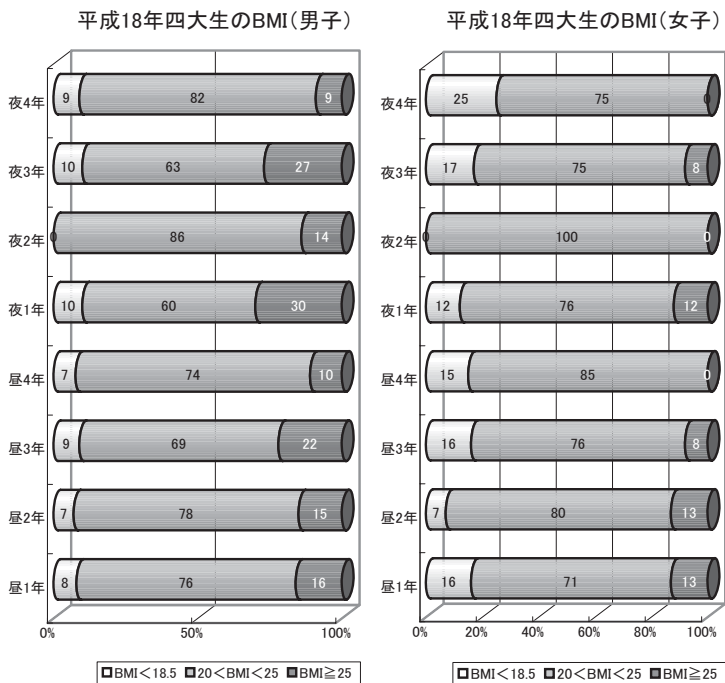


図4 平成18年度の学部生のBMI

* 肥満者・やせの割合をいずれも15%以下が目標である

(2) 体育履修者のBMI

本学の体育授業は「健康と運動」の講義名で開講されている。短期大学部は教養の必修科目として位置づけられ、学部生は教養の選択科目となっている。履修学年は主に1・2年生である。男女とも適正体重を維持している割合が多いが夜間主の男子の肥満傾向が高値（15%以上）を示している。

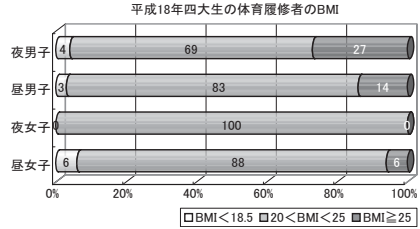


図5 H18年体育履修者のBMI

2) 血圧

高血圧の判定は一度の測定では難しく今回の測定だけで、高血圧とは判断できないため、今回は傾向を探る一資料とする。

(1) 学生全体の血圧

血圧を高める生活環境要因は肥満傾向、運動不足、塩分の過剰摂取、ストレスなどが上げられる。今回BMIの状況を肥満傾向と捉え血圧高値との関連を検討した。140 / 90mmhgを越えるケースは多くはないが、女性と比較して

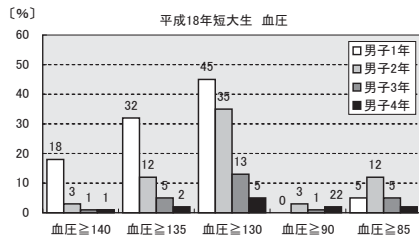


図6 平成18年度の短期大学部生の血圧

男性に高値を示す傾向が見られた。また、高値を示したケースも、運動などで改善しやすい最高血圧の高値が多く見られた。また、必ずしもBMI25以上の学生が血圧高値を示すとは限らなかった。

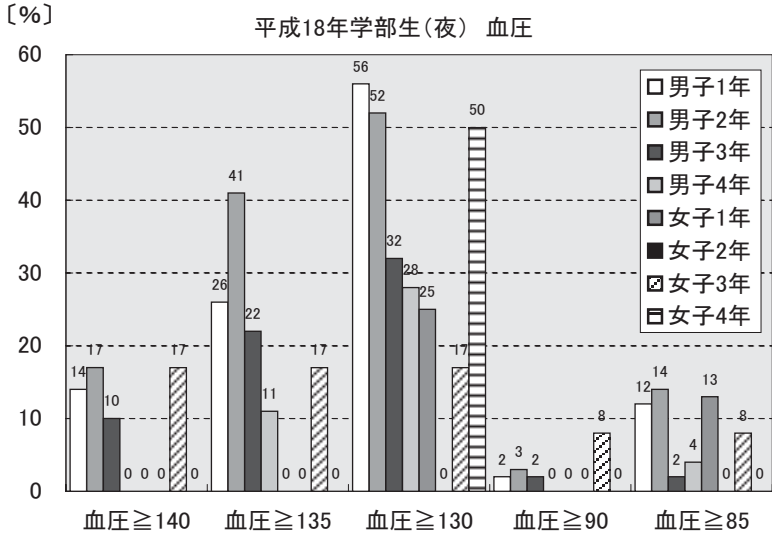
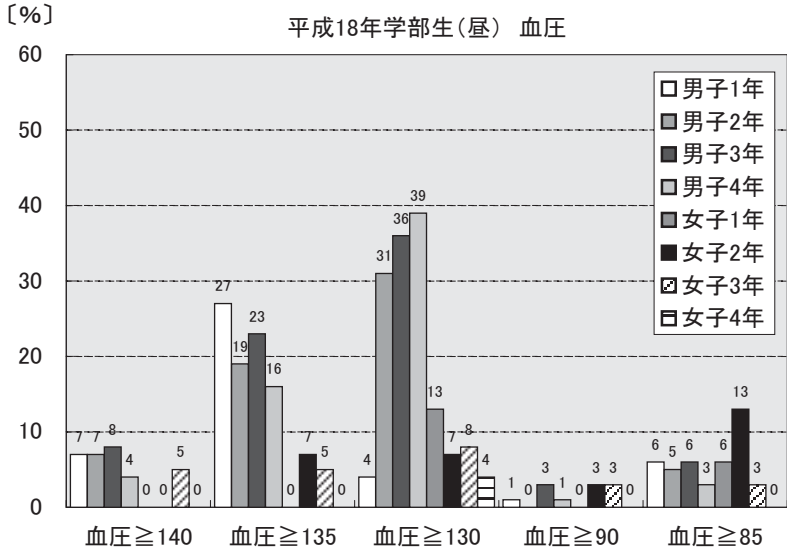


図7 平成18年度の学部生の血圧

(2) 体育履修者の血压

履修者と非履修者での差は認められなかった。

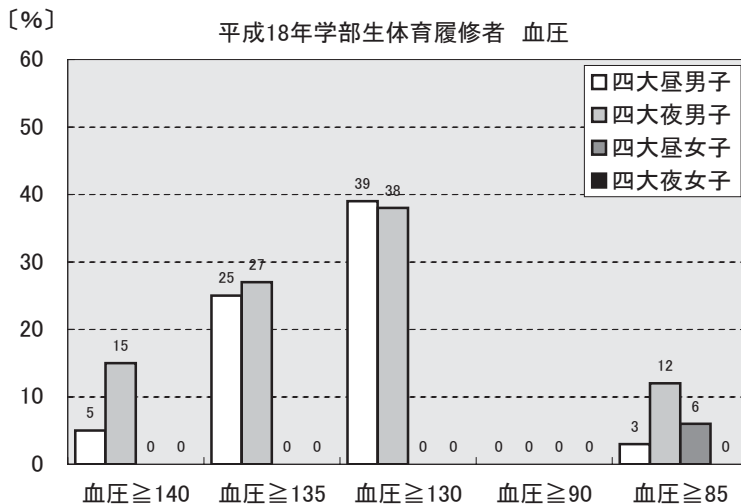


図 8 H18 年体育履修者の血压

2. 健康と運動履修者のアンケートから見た健康観と体育の必要性

1) 食生活への配慮

健康維持の大切な営みである食事への配慮は高いとはいい難い。

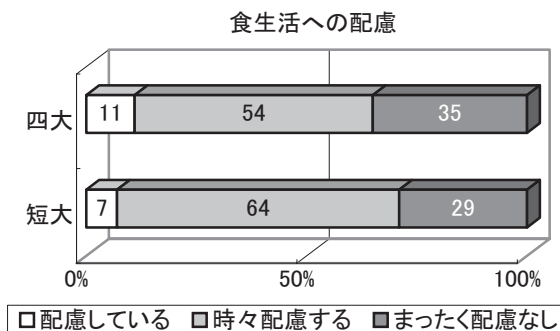


図 9 H17 年体育履修者の食生活の意識

2) 実技の必要性, 健康の知識の必要性

実技の必要性, 運動の必要性については短大, 学部を問わず高い傾向で必要性を挙げている。講義については必修である短大生から必要性が挙げられていることから, 健康管理にとって大切な要素となりえていていると考えられる。また, 学部生が短大生より低値を示す理由として, 運動が好きな学生が履修していることが影響していることが考えられる。

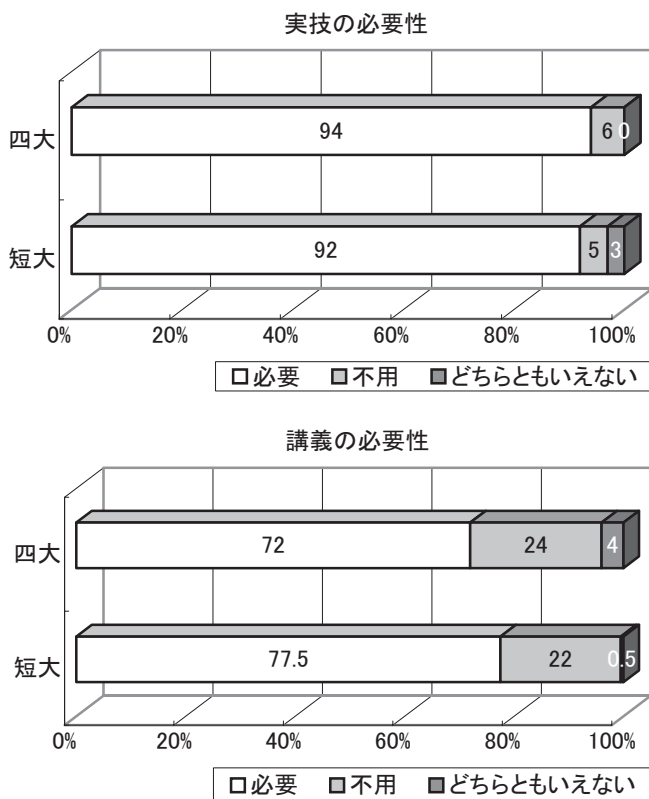


図 10 H17 年体育履修者の実技・講義の必要性

IV. 考察

1) 本学学生の現状と運動の必要性

今回の調査から本学学生の健康状態は BMI と血圧の視点から以下のことが考えられる。

- ① 短大生は女子学生のやせ傾向が若干認められるが、男女とも健康日本 21 の目標とする数値を示していた。
- ② 学部生に関しては男子学生の肥満度が高い傾向が認められた。学年によっては 20 ～ 30% の学生で BMI が 25 を超えていた。特に 1 年生・3 年生と夜間主の学生に顕著であった。ここには血圧が高値を示すケースも見られた。

このことから、短大生に関しては必修で行っている体育がよい影響をもたらしていると考えられる。学部生に対しては、3 年時以降の講義が用意されていないが、現状を考えると、在学中を通して履修できる講義のシステムや環境整備の必要性が考えられる。

2) 体育の授業のあり方

体育授業は健康の維持増進のために「個人の健康管理」に視点を向けた授業の要望が高まる中、実際に要望に応じたクラスを開設すると履修者が乏しい現状が他大学からも報告されている。学生が好む授業スタイルとしては、球技系の運動となるため、体力づくりや、トレーニング系の授業は敬遠される。本学の学生の状況、施設の状況を加味し、以下の提案をもってまとめとする。

提案 1：現行の授業スタイルの継続

実技と講義の組合せで、運動と健康の指導を実施していく。

提案 2：履修年次の延長

学部生の現行 2 年次までの履修から、3 年次まで（あるいは 4 年次まで）履修できるカリキュラムの提供を検討する。

提案 3：集団での実技が苦手な学生にも、健康や運動に対する知識を身につけてもらうために、講義や実習のみの半期授業の提供を検討する。

健康な身体あつての人生であることを学生に伝えていける授業を今後も実践していきたい。

参考文献

- 1) 財団法人 健康・体力づくり財団「健康日本 21」<http://www.kenkounippon21.gr.jp/>
- 2) 【厚生労働省 平成 16 年度国民健康・栄養調査】
- 3) 【大学評価・学位研究第 1 号（2005）特集「教養教育の評価」の企画にあたって 川口昭彦】
- 4) 【大阪工業大学紀要 人文社会篇 第 48 巻 第 2 号 2003 大学設置基準大綱化後の共通（教養）教育のかかえる問題 *1 林 正人】

大学教員による セクシャル・ハラスメントに 対する大学生の認識とその影響要因

富岡 次郎

I. はじめに

セクシュアル・ハラスメント^①が社会問題として取り上げられるようになってから、かなりの年月が経った。職場環境におけるセクシュアル・ハラスメントの状況は決して改善されているとは言えないまでも、セクシュアル・ハラスメント行為に対する職業人の認識度は高くなったと言えよう。最近では、「パワー・ハラスメント」、「モラル・ハラスメント」など、何かとハラスメントが取り上げられるようになったが、基本的なアプローチは同じで、「これをしたらハラスメントになります」という具体的事例に基づく「べからず集」でしかない。現状を改善するためには根本的な改善が必要であろう。

また、教育現場でのセクシュアル・ハラスメントはあまり改善されていないのが現状である。文部科学省の報告によると、2005年度私立大学の学内カウンセラー設置状況は78.4%で、セクシュアル・ハラスメント関係の相談は、全相談件数のわずか8.6%にあたる54件でしかない。しかしながら毎月といってよいほど、新聞やテレビのニュースでは大学教員によるセクシュアル・ハラスメント訴訟が取り上げられている(資料1)。そして、明るみになるのは、氷山の一角とさえ言われている。この原因は、

「教育現場」という特殊性をもった閉鎖的な組織そのものにある。中学校や高等学校よりこの特殊性が強いのが大学である。「大学の自治」「教授と学生の権力格差」「研究室の密室性」「将来を決定する依存度」などがその典型的な例であろう。

現在、多くの大学が、セクシュアル・ハラスメント対策委員会の設置⁽²⁾や、教員に対してのFD（ファカルティー・ディベロップメント）を実施しているが、対策委員会そのものが内部組織のため、事件が明るみになることは少ない。著名な教授が懲戒免職になれば、メディアで大きく取り扱われるが、ニュースにならないレベルの被害は相当数あるのではないかと推測される。また、対策委員会の設置は、事後処理が主たる仕事となりがちで、問題の根本的解決という側面において直接的には機能していないことが多い。

更に問題となっているのが冤罪である。専門家でない大学教員が判断を下す現状において、「疑わしきは罰する」傾向は仕方ないのかもしれない。しかしながら、間違った判断で、ひとりの人生を狂わせてしまうことも我々は考えておく必要がある。冤罪を少しでも減らし、セクシュアル・ハラスメントの無いキャンパス作りのためにまず必要なことは2つあると考えられる。ひとつ目は、学内にセクシュアル・ハラスメント対策委員会などを設置した場合、構成メンバーとして学外専門家を動員することであろう。大学側がコスト的にも対外的にもリスクを負うことになるが、公平な立場で判断を下すことのできる人材を置くことはまず必要な措置といえよう。ふたつ目は、「学生に対するセクシャル・ハラスメント教育」である。実は、この部分に関する措置をとっている大学はあまりない。多くの大学でハンドブックを学生に配布していたり、セクシュアル・ハラスメント対策委員会を設置したりしているが、ハンドブックを配布することは、「情報の提供」であって、「教育」ではない。学生自身に対して、セクシュアル・ハラスメントを教育することで、正しい認識、正しい判断が出来る能力を身につ

けられるだけでなく、自ら疑わしき状況を回避することも可能になるのではないだろうか。

文部科学省がセクシュアル・ハラスメントに関して定めている規程には、「文部科学省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規定」「文部科学省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規定の制定について」「セクシュアル・ハラスメントの防止等のために文部科学省職員が認識すべき事項についての指針」「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針⁽³⁾」の4つがあるが、人事院の規程を基本的に模倣しているため、こと学生の教育という面では詳細にわたる指針が欠如している。

大学キャンパス内でのセクシュアル・ハラスメントを根絶するためには、「学生に対するセクシュアル・ハラスメント教育」がこれからの課題となるであろう。この教育を効果的に導入していくためには、まず学生の意識調査を実施し、学生の視点を把握する必要がある。日本の大学生がどの程度セクシュアル・ハラスメントを理解できているか、という根本的な問題も明らかにしていきたい。本稿では、1) 大学生のセクシュアル・ハラスメント認識度を調査し、2) どういった要因によってその認識は変化するか、について調査した結果を報告する。これらの結果をもとにさらに調査を進め、効果的なセクシュアル・ハラスメント教育導入の礎を築くことが、本稿の大きな目的である。

II. 先行研究と本稿の方向性

「セクシュアル・ハラスメント (Sexual Harassment)」という言葉は、1974年にアメリカの『Sexual Shakedown』という著書の中に初めて現われる。その後、社会的な動きとともにアメリカではさまざまな研究がな

されてきた。日本でセクシュアル・ハラスメントが社会的に認知されるようになったのは、1987年の判決⁽⁴⁾であろう。その後、略語としての「セクハラ」はメディアを通して一般市民に定着し、2年後の1989年に流行語大賞を取ることとなる。しかしながら、略語が定着したことにより本質的な深刻さを欠いてしまっているのは否めない。しかも、教育現場におけるセクシュアル・ハラスメントに対する研究は、まだあまりなされていないのが現状である。

日本の教育現場でのセクシュアル・ハラスメントに関しては、文部科学省訓令第4号第2条に次のように定義づけされている。セクシュアル・ハラスメントとは、「職員が他の職員、学生等及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに学生等及び関係者が職員を不快にさせる性的な言動」である。つまり、この定義に従えば、教職員・学生・学校関係者間で起こる性的に不快な言動すべてが、セクシュアル・ハラスメントに含まれることになる。しかしながら、社会的立場、権力などを盾にした性的言動が、教育現場においてもセクシュアル・ハラスメントの中心となっているのが現状であろう。立場上弱者である学生が被害者になることがほとんどのケースであり、現実的には、その逆、つまり教職員が学生からセクシュアル・ハラスメントの害を被ることは極めて稀なケースである。ゆえに、本研究では現実在即し、大学生が教職員から受けるセクシュアル・ハラスメント行為をいかに認識するかを主眼に置くこととする。

ちなみに、セクシュアル・ハラスメントとアカデミック・ハラスメントを混同している傾向が見られるが、アカデミック・ハラスメントとは、学内で教授等がその権力を濫用して学生やその配下の教員に対して行う、数々の嫌がらせ行為をさす。つまり上下関係を利用した嫌がらせであり、必ずしも性的な内容に限定されない。そうした観点においては、アカデミック・ハラスメントはパワー・ハラスメントの一類型と考えたほうがよいだろう。行為者と被害者の間に上下関係が存在しなくても、性的な嫌がらせ

はセクシュアル・ハラスメントとなる。

これまで行われてきた「セクシュアル・ハラスメントの認識」に関する研究においては、セクシュアル・ハラスメントを被験者に想起させる方法として大きく分けて2つの流れがある。ひとつめは、セクシュアル・ハラスメントを想起させるようなシナリオを使用した調査研究である。具体的には、シナリオを読んだ被験者が、自分がとるであろうと予想される行為を選ぶことで、どういった行為がセクシュアル・ハラスメントとして認識されるかなどを調査したものがあつた（LaRocca, et al., 1999 など）。シナリオの利点は、より具体的な人間関係や、場面設定ができる点であろう。つぎに、10 から 20 の行為を項目として列挙し、それぞれをセクシュアル・ハラスメントと認識する度合いを調査する研究がある。例えば、認識に影響を及ぼす独立変数として「性別・年齢・性役割態度・セクハラ経験の有無・所属学部など」を設定し調査した研究（田中 1997 園井 2003 など）が挙げられる。項目を使用した調査の利点は、シナリオほどコントロールされていないため、中立な判断が可能になるという点であろう。

この分野の先行研究の多くは、セクシュアル・ハラスメントの認識に影響を及ぼす要因として、性的役割態度、セクシュアル・ハラスメントの経験の有無などを変数として調査している。つまり、セクシュアル・ハラスメントを認識する側固有の要因 — 内的要因 (Internal Factors) — が、認識そのものにどう影響するかを調査研究している。しかしながら、現実的には、人間の認識というのは恣意的で曖昧なものであり、行為者の属性や環境、行為がなされる状況 — 外的要因 (External Factors) — によって大きく変化するものである。特に、大学生のセクシュアル・ハラスメントに対する認識は、以下の会話例のようにその傾向が顕著である可能性が高い。

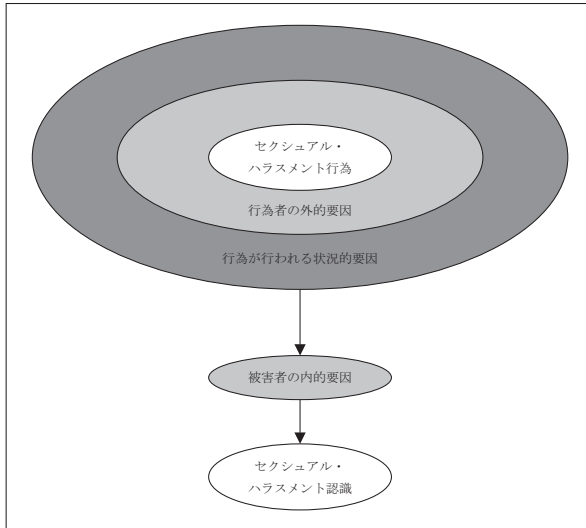
〈ある女子学生同士の実際の会話〉

- Y: 「あのA先生に研究室呼び出されちゃってさあ。なんか2人だけでひとつの部屋にいるっていうだけでセクハラじゃない？いつも嫌な目つきで見てるし。」
- Z: 「そうだよ。私も結構苦手なタイプ。汗っかきだし、なんかギトギトしててさ。」
- Y: 「まじ嫌だよ。B先生なら毎日でも研究室呼んでって感じだけど。」
- Z: 「B先生いいよね！ていうか、逆にセクハラされてみたいよね…。」

上記のような会話がしばしば聞かれることから容易に推測できることは、学生のセクシュアル・ハラスメントに対する認識は極めて曖昧であり、しかも、セクシュアル・ハラスメントの本質的な部分での認識ではなく、相手の見た目や性格といった要因によって大きく変化する可能性が高いということである。つまり、セクシュアル・ハラスメントの認識には、こうした対人関係要因 (Interpersonal Factors) と、行為が行われる場所やタイミングといった状況的要因 (Situational Factors) が影響していると考えられる (図 1)。こうした現実を踏まえ、セクシュアル・ハラスメントを認識する側の「認識に影響する要因」を明らかにすることで、セクシュアル・ハラスメントによる冤罪を減らすだけでなく、セクシュアル・ハラスメントに対する正しい認識を教育するための基盤を作り、結果としてセクシュアル・ハラスメントが無くなる方向を見出したい。特に、本研究では、場所やタイミングといった状況的要因ではなく、対人関係要因のみに着目し調査を実施する。キャンパス内での学生と教員の接触は、基本的に教室または研究室に限定されるが、クラス・コンパなどお酒の入る場所に対する調査はきわめて広範にわたる。また、タイミングという要素も非常に重要な要因ではあるが、詳細にわたる調査が必要なことを踏まえ、場所

やタイミングといった状況的要因に対する調査は今後の課題としたい。対人関係要因という、相手によって常に変化する要素を調査研究することは極めて困難なことであるが、より現実に即した調査を実施することで、セクシュアル・ハラスメントがなくなる方向への一助となればと思う。

図1 セクシュアル・ハラスメントが認識されるまでの影響要因



* 内的要因 (Internal Factors) : <セクシュアル・ハラスメント認識者自身の>
性別・年齢・性役割態度・ハラスメント経験の有無等

* 外的要因 (External Factors)

- { ①状況的要因 (Situational Factors) : 場所・人数・タイミング等 }
- { ②対人関係要因 (Interpersonal Factors) : <対象者の>容姿・年齢・性格等 }

III. 調査と結果

関東地区の私立大学生 178 名（男子学生：102 名 女子学生：76 名）を対象に、2005 年にアンケートを実施した。有効回答数は、172 名（男

子学生 97 名（女子学生：75 名）であった。授業時間の一部を使用し、著者立会いのもと実施したこともあり、高い有効回答数を得ることができた。具体的な質問内容は下記の通りである。

- ① セクシュアル・ハラスメント認識項目（資料 2）
- ② 認識に影響する可能性のある要因の自由記述
- ③ その他セクシュアル・ハラスメントに関する質問・意見

今回の調査では、今後の研究の礎となるようなデータを収集することが最大の目的であり、そのために一部自由記述式のアンケートを採用した。

- ① 「セクシュアル・ハラスメント認識項目」：全 15 項目から構成され、セクシュアル・ハラスメントと認識する可能性のある項目が列挙されている。⁽⁵⁾ それら 15 項目に対し、それぞれ「強くセクシュアル・ハラスメントと思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらともいえない」「どちらかといえばセクシュアル・ハラスメントとは思わない」「まったくセクシュアル・ハラスメントとは思わない」の 5 段階で評価してもらった。
- ② 「セクシュアル・ハラスメントの認識に影響する可能性のある要因の自由記述」：上記①で「セクシュアル・ハラスメントと認識する」と回答した行為に限定し、対象者のどのような要因によって、その認識が変化する可能性があるかを自由に記述してもらった。その際、具体的な例を一部口頭で説明した。質問用紙に印刷してしまうことで、自由に想起してもらう作業にマイナスの要因が働くことを避けたためである。
- ③ 「その他セクシュアル・ハラスメントに関する質問・意見」：実際にセクシュアル・ハラスメント被害に悩んでいる学生や、「何をもっ

てセクシュアル・ハラスメントと定義付けてよいのか」を模索している学生の意見を収集する目的で、任意で差し障りのない範囲において記述してもらった。

アンケート調査の実施に関しては、細心の注意を払った。調査学生の中に、セクシュアル・ハラスメントを経験した学生や、現在も悩まされている学生がいる可能性もあり、過度に刺激しないように言葉を選んで指示を出した。学生の多くは興味深くアンケートの質問項目を読み、回答してくれた。そうした側面から収集されたデータの信憑性は高いものと推測できる。また、一部の学生は、セクシュアル・ハラスメントに関する質問や、経験談を話してくれた。個人的な内容も多分に包含しているため、本稿では割愛する。

IV. 結果および分析

1. ①セクシュアル・ハラスメント認識項目に関して

本調査の主目的は、「大学生のセクシュアル・ハラスメントに対する認識に影響を及ぼす要因を明確にすること」である。つまり、調査の主眼は②の質問にあり、①セクシュアル・ハラスメント認識項目は、学生にセクシュアル・ハラスメントに対するある程度の共通認識をしてもらい、②の調査が機能するようにするためのものであった。しかしながら、多くの先行研究（田中 1997, LaRocca, et al. 1999 など）を支持するように男女差が明確にあらわれる結果となったため、それぞれ、「強くセクシュアル・ハラスメントと思う」：2 ポイント、「どちらかといえばそう思う」：1 ポイント、「どちらともいえない」：0 ポイント、「どちらかといえばセクシュアル・ハラスメントとは思わない」：-1 ポイント、「まったくセクシュアル・

ハラスメントとは思わない」：-2 ポイントとして点数を合計し、平均化した（表1）。

結果的には、女子学生の平均がほぼ全ての項目において男子学生を上回った。このことから、同じ行為を受けても、女子学生のほうがセクシュアル・ハラスメントと認識する可能性が高いことがわかる。特に、項目9と項目10に顕著な差があらわれた。普段なにげなくしている行為がセクシュアル・ハラスメントになり得ることを、大学教員はもっと認識する必要があるだろう。

また、①の質問項目はすべてセクシュアル・ハラスメントに該当するものであり、本来はすべての項目に対して高い数値が出るべきである。このことから、日本の大学生のセクシュアル・ハラスメントに対する認識度の低さがうかがえる。

表1 セクシュアル・ハラスメント認識項目調査結果

認識項目	男子学生	女子学生	男女差
1) 性的な関係の強要（抱きつく等）	1.2	1.3	0.1
2) 性的な内容の電話・手紙・メール	1.1	1.3	0.2
3) 肩や髪をさわる	0.2	0.7	0.5
4) おしり・胸・腰等をさわる	1.4	1.5	0.1
5) 不愉快な視線で見る	0.3	0.7	0.4
6) 性的なアピールをする服装、振る舞い	0.4	0.5	0.1
7) 性的なからかい、うわさ	0.4	0.6	0.2
8) 男性（女性）らしくと、身なりや言葉を注意される	-1.1	-1.1	0.0
9) 裸、水着のポスターの掲示・パソコンの壁紙	-0.5	0.3	0.8
10) 容姿・年齢・結婚等の質問	-1.0	0.3	1.3
11) しつこく食事に誘う	-0.2	0.1	0.3
12) 飲み会でお酌を強要	-0.2	0.2	0.4
13) 飲み会で隣の席を強要	0.0	0.3	0.3
14) カラオケでデュエットの強要	0.1	0.4	0.3
15) 何度も研究室に呼び出す	-0.6	0.0	0.6

2. 「セクシュアル・ハラスメント認識に影響を及ぼす要因」に関して

自由記述式としたため、どの程度の情報が収集できるか一抹の不安が

あったものの、予想を大きく上回る 400 件近くが回答として挙げられた。回答の中には、個人名を出したり、「その時の気分」というある意味正直ではあるが、不真面目とも解釈できる回答も含まれていたが、大半は真面目な回答であった。種々雑多な情報を分析するため、KJ 法による分類を試みたところ、大きく 6 つのカテゴリーに分類することができた。その結果より Keywords のみリストアップしたものが表 2 である。

表 2 大学生のセクシュアル・ハラスメントに対する認識に影響を及ぼす要因

	①年齢差	②性格	③容姿	④権力格差感	⑤面識度	⑥授業運営能力	⑦その他
プラス要因	<ul style="list-style-type: none"> ・年が近い ・若い ・兄・姉貴分 	<ul style="list-style-type: none"> ・面白い ・冗談が通じる ・やさしい ・オープン ・明るい 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハンサム ・かわいい ・綺麗 ・かっこいい 	<ul style="list-style-type: none"> ・対等に扱う 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人的に話をしたことがある ・よく知っている 	<ul style="list-style-type: none"> ・授業が楽しい ・学生と近い授業 	<ul style="list-style-type: none"> ・親に似ている ・うざい ・特定の教員名 ・その時の気分
マイナス要因	<ul style="list-style-type: none"> ・年が離れてる ・親の世代 	<ul style="list-style-type: none"> ・根暗 ・物静か ・目を合わせない 	<ul style="list-style-type: none"> ・髪がうすい ・太っている ・汗っかき ・ひげが濃い ・化粧が濃い ・不潔 	<ul style="list-style-type: none"> ・見下す ・単位をちらつかせる ・命令口調 ・えらそうな態度 ・媚を売る ・丁寧語を使う 	<ul style="list-style-type: none"> ・あまり知らない ・初対面 	<ul style="list-style-type: none"> ・授業が下手 ・字が汚い ・学生の差別をする ・質問に答ええない 	

表 2 では、KJ 法によって分類したものを、さらにプラス・イメージの記述とマイナス・イメージの記述に分けて列挙した。その他はイメージとは関係のない項目（場合によって、プラスにもマイナスにもなる要因）であった。ちなみにそれぞれ 6 要因の記述された件数は、①年齢差：52 件、②性格：79 件、③容姿：175 件 ④権力格差：33 件、⑤面識度：12 件、

⑥授業運営能力：28件，であった。⑦その他が13件あったため，合計件数は392件であった。

③容姿が全体の44.6%を占める結果となったが，その中でも男子の方が容姿に関する記述をしている件数が多かった。また，「対象者が綺麗な女性なら，逆にセクシュアル・ハラスメント行為を好意的に受け止める」という極端な回答もあった。これは，女性に比べ男性が「見た目」を重視している結果のあらわれであろう。それ以外にも意外な発見が出来た。まず，①年齢差に関してだが，女子学生は対象者の年齢が離れているほどセクシュアル・ハラスメントと認識する数値が高かった。一方，男子学生は対象者の年齢が離れているほどセクシュアル・ハラスメントと認識する数値が低かった。つまり，男子学生は年齢の離れた（現実的には年齢が上に離れた）女性教員に対して，セクシュアル・ハラスメントを認識する可能性が低い。一方女子学生は若手の教員に対してセクシュアル・ハラスメントを認識する可能性が低いという結果になった。②性格に関しては，「明るい」「冗談が通じる」などのプラス要素があれば，セクシュアル・ハラスメントと認識する可能性は低くなるようだ。これはコミュニケーション学的に考えても妥当な回答である。セクシュアル・ハラスメントが，性的に「不快に感じる」「嫌と思う」行為と定義付けられる以上，性格上のプラス要素が相手の不快感を軽減するであろうことは，想像に難くない。④権力格差については，「見下す」「えらそうな態度」など権力格差を象徴する行為をとる対象者に対して，より強くセクシュアル・ハラスメントと認識する結果となった。この結果には，いわゆる「パワー・ハラスメント」とも重複する要素が多分に含まれているであろう。⑤面識度に関しては，件数も少なく認識に大きな影響を及ぼす項目ではない可能性が高いが，「面識度が高い」，つまり，ある程度知っていてコミュニケーションをとっている対象者には許容範囲が広がる傾向があるようだ。つまり，セクシュアル・ハラスメントの防止には，学生と教員が良い人間関係を構築するこ

とが大切であるという結果であろう。しかしながら、現実問題として、大教室を使用する大人数の講義科目で、学生と教員が健全な人間関係を築くことは極めて困難である。授業に対して何らかの工夫が必要であろう。⑥授業運営能力についても、能力が高ければセクシュアル・ハラスメントと認識する可能性は低いという相関性が見られた。

以上のように、日本の大学生の場合、セクシュアル・ハラスメント行為と直接的に関係しない「対人関係要因」が、セクシュアル・ハラスメントの認識に大きく影響していることがわかった。

V. 問題点

本調査では、調査対象者が200人弱と少ない。予備調査的な性格があるにせよ、データをより正確に分析し傾向を出すためには、調査対象を増やす必要がある。また、特定の教員をイメージさせてしまい、認識評価や記述に隔たりが出たという学生もいた。大学生を対象に研究を進めるにあたっては、教員のイメージが定着する前、つまり入学してすぐに調査を実施する必要があると思われる。そうすることで、より一般化された普遍的な回答を得ることが出来るのではないだろうか。逆に、学生にセクシュアル・ハラスメントをしそうだとする特定の教員名を挙げてもらい、そのイメージ分析をすることも可能かもしれない。

さらに、認識に影響を及ぼす要因の分類方法も再検討する必要があるだろう。例えば、「授業運営能力」をどう定義付けるか。学生から見た授業運営能力は、教員自身の視点とどれだけの格差があるのかなど、検討する余地は残っている。また、セクシュアル・ハラスメントの定義付けに関しても再検討する必要があるのではないだろうか。

VI. 今後の課題と研究

本調査の結果より得られた分析結果をもとに、以下の6つの仮説を立て、次の研究の課題としたい。

○仮説1：年齢差

女子学生は対象者と年齢差があるほうが、男子学生は年齢差がないほうが、セクシュアル・ハラスメントと認識する可能性が高い。

○仮説2：性格

「明るい」など、対象者としての教員にポジティブな要素があれば、学生のセクシュアル・ハラスメント認識度は下がる。

○仮説3：容姿

男女とも対象教員の「容姿」がセクシュアル・ハラスメント認識変化に最も強い影響を及ぼす要因の可能性が高いが、男子学生の方がより顕著である。

○仮説4：権力格差

対象教員に権力格差を感じない方が、学生のセクシュアル・ハラスメント認識度は低い。

○仮説5：面識度

対象教員との面識度は学生のセクシュアル・ハラスメント認識度に大きな影響を及ぼさない。

○仮説6：授業運営能力

対象教員の授業運営能力が高いほど、学生のセクシュアル・ハラスメント認識度は低い。

今後は、より多くのサンプルを集めて統計分析を行っていく必要があるだろう。また、文化の相違も視野に入れて、国際的な比較をしていくことも将来的な課題のひとつである。

《注》

- (1) 「セクシュアル・ハラスメント (Sexual Harassment)」の訳語には「性的迷惑行為」や「性的嫌がらせ」等があるが、本稿では、「嫌がらせ」と言い換えることで深刻さの度合いが軽減される（上野（1997））という指摘と同様の理由で訳語を使用しない。また、同様の理由で略語（セクハラ）も使用しない。
- (2) 本学においても、2005年度より「セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会」が設置され、ガイドラインの配布、FD研修等を実施し、最低限の取り組みがなされている。
- (3) 詳細は文部科学省ホームページ (<http://www.mext.go.jp/>) を参照のこと。
- (4) 1987年に起きた事件。ホームで酔っ払った男性にからまれた女性はその男性を突き放し、男性がホームに転落し電車にはねられて死亡した事件で、女性の正当防衛が認められ無罪となった。
- (5) 先行研究では項目別に認識度を測定しているが、本調査では、あくまで学生にセクシュアル・ハラスメントに対する共通認識を持ってもらうために実施した。次の研究では、このデータも活用し、統計分析を行う予定である。

全国国公立大学の事件情報 (<http://university.mai.jp/blog/>) に掲載された、大学関連のセクシュアル・ハラスメントに関する記事一覧の抜粋 (2006年1月～2006年9月)

- 2006/09/11 名城大セクハラ、元学生が逆転勝訴 名古屋高裁判決
- 2006/08/14 セクハラ、私学事業団の施設長を懲戒処分 依願退職
- 2006/08/03 香川大、医学部教授 女子学生にキス迫る 文書訓告処分
- 2006/07/24 島根大教授、女子学生にセクハラ行為 懲戒解雇処分に
- 2006/06/28 セクハラ行為で助教授を停職3カ月 大阪市立大
- 2006/06/27 東北大、教授を諭旨解雇 女子学生にセクハラ
- 2006/06/23 大阪市大助教授が大学院生にセクハラ 人権問題の研究者
- 2006/06/22 筑波大学院教授をセクハラで懲戒解雇、本人は否定
- 2006/06/13 東大助教授が研究員にセクハラ、停職処分
- 2006/06/07 金沢大職員セクハラで処分
- 2006/05/11 セクハラ、男性助教授を出勤停止に 三重大学
- 2006/05/01 セクハラで賠償命令 広島修道大元教授が敗訴
- 2006/04/28 鹿児島大助教授がセクハラ 学生2人に、停職2ヵ月
- 2006/04/17 6年間同僚にセクハラ、東京海洋大の職員処分
- 2006/04/14 佐大医学部教授、職員にセクハラ発言
- 2006/04/12 強制わいせつなどで2人停職、首都大学東京
- 2006/04/03 北大教授にセクハラ諭旨解雇処分通知、本人は否定
- 2006/03/29 セクハラ、男性教授を懲戒解雇 お茶の水女子大
- 2006/03/17 セクハラ、女子学生にキス迫る 岐阜大の教授を停職7日
- 2006/03/15 筑波大助教授のわいせつ、「不純性行為」で逮捕、助教授を懲戒解雇
- 2006/03/13 防大助教授を懲戒免職 女子学生にセクハラ
- 2006/03/02 長崎大助手を懲戒解雇処分 わいせつ致傷事件
- 2006/03/02 少女買春の東大助教授、停職1か月…本人は即退職
- 2006/02/14 長崎大助手を逮捕 強制わいせつ致傷容疑
- 2006/02/13 セクハラで教授を停職処分—琉球大
- 2006/02/13 京都精華大職員をわいせつ未遂逮捕
- 2006/02/06 セクハラ、職員を出勤停止14日の処分—金沢大学
- 2006/01/23 セクハラメールで徳島大教授を戒告

資料2

セクシュアル・ハラスメント認識項目

- 1) 性的な関係の強要 (抱きつく等)
- 2) 性的な内容の電話・手紙・メール
- 3) 肩や髪をさわる
- 4) おしり・胸・腰等をさわる
- 5) 不愉快な視線で見る
- 6) 性的なアピールをする服装、振る舞い
- 7) 性的なからかい、うわさ
- 8) 男性 (女性) らしくと、身なりや言葉を注意される
- 9) 裸、水着のポスターの掲示・パソコンの壁紙
- 10) 容姿・年齢・結婚等の質問
- 11) しつこく食事に誘う
- 12) 飲み会でお酌を強要
- 13) 飲み会で隣の席を強要
- 14) カラオケでデュエットの強要
- 15) 何度も研究室に呼び出す

※これらの項目は、人事院セクシュアル・ハラスメント研究会 (1998)、鐘ヶ谷 (1994) の研究に基づいて作成された園井 (2003) の「セクシュアル・ハラスメント認識 15 項目」を、より現実的に大学生が経験しやすい項目にするため、著者が改変した。

《参考文献》

- 江原由美子 (1997) 「<アカハラ>を解決困難にする大学社会の構造体質」
上野千鶴子編『キャンパス性差別事情：ストップ・ザ・アカハラ』三省堂、
13-28 頁。
- 江原由美子 (2002) 『自己決定権とジェンダー』岩波書店。
- Farley L. (1974) *Sexual Shakedown*: Warner Books Inc.
- Fitzgerald L. F., et al. (1997) “Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations”, *Journal of Applied Psychology*, 82 (4) : 578-589.
- 池田理知子 (2000) 「日本におけるセクシュアル・ハラスメントの意味：女性と権力の考察を通して」*Human Communication Studies* 28, 1-14.
- 人事院セクシュアル・ハラスメント研究会編, (1998) 『公務職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止の手引き』財団法人 公務研修協議会。
- 鐘ヶ江晴彦 (1994) 「セクシュアル・ハラスメント：日本の現状と特質」鐘ヶ江晴彦, 広瀬裕子編『セクシュアル・ハラスメントはなぜ問題か：現状分析と理論的アプローチ』明石書店, 19-73 頁。
- LaRocca M. A., & Kromrey J. D. (1999) “The perception of sexual harassment in higher education: Impact of gender and attractiveness”, *Sex Roles*, 49 (11/12) : 921-940.
- Malovich N. J., & Stake J. E. (1990) “Sexual Harassment on Campus: Individual differences in attitudes and beliefs”, *Psychology of women Quarterly* 14: 63-81.
- 沼崎一郎 (2005) 『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント対応ガイド —あなたにできること, あなたがすべきこと—』嵯峨野書院。
- 園井ゆり (2003) 「大学におけるセクシュアル・ハラスメントの生起過程」*人間科学共生社会学* 3 九州大学大学院人間環境研究院編, 39-52 頁。
- 田中堅一郎 (1997) 「セクシュアル・ハラスメントに関する心理学的研究 (2) : セクシュアル・ハラスメント評定尺度作成の試み」*国際経済論集* 4 (2), 191-202 頁。
- 富岡次郎 (2002) “After Sexual Harassment: From the Perspective of Interpersonal, Intercultural, and Organizational Communication” *尚美学園大学総合政策学部紀要* 3・4 号, 29-38 頁。
- 上野千鶴子 (1997) 「<アカデミック・ハラスメント>って何？」上野千鶴子 変『キャンパス性差別事情：ストップ・ザ・アカハラ』三省堂, 1-12 頁。

外資系企業における 英語コミュニケーション

—— 日本人従業員の意識調査 ——

藤尾 美佐／太田さつき

はじめに

近年、異文化コミュニケーションの研究においては、異文化と異文化間のコミュニケーションの分析から、1つの文化内の異文化コミュニケーション—1つの組織や社会の中での、異なった文化背景をもつ人々のインタラクション—の研究へと、焦点が移行してきた (Weaver 2005)。1つの組織や社会の中での文化的多様性は、時として組織にコミュニケーション上の問題を引き起こす要因ともなり得るが、同時にその大きな潜在力は組織の大きな財産ともなりうるものである。本研究では、文化的多様性を内在する組織の代表である外資系企業において、アンケート調査を行い、英語コミュニケーションの実態と問題点を分析すると同時に、従業員の英語能力とワーク・コミットメントとの関係⁽¹⁾を考察したものである。

I 研究の流れ

異文化間のコミュニケーション・スタイルの違いは、文脈への依存度や、個人主義と集団主義の違いなどの観点から、1970年代より盛んに論じられてきた (Barnlund 1975, Hall 1976, Condon, 1984, Hofstede 1991)。なかでも Hall (1976) は、文化によるコミュニケーション・スタイルの

違いを、文脈への依存度という観点から捉え、文脈への依存度が高く、会話の状況や文脈を通じてより多くの情報を授受する「高コンテキスト」文化と、文脈への依存度が低く、全てを言語化する「低コンテキスト」文化とを対照させている。このコミュニケーション・スタイルの違いを論旨展開という視点から捉えると、高コンテキスト文化の代表である日本式コミュニケーションは、伝えたい情報全てを言語化せず、情報を「飛び石」的に表出し、暗示的に意見を主張する「渦巻き」型の論旨展開となりがちである。一方の、低コンテキスト文化である英語圏のコミュニケーションは、情報を「石畳」的に敷きつめ、首尾一貫して主張を論じる「直線的」な論旨展開となる (Kaplan 1966, 大井 1987)。

この文化によるコミュニケーション・スタイルに加え、さらに英語という言語面での負荷が加わることによって、日本人の英語でのコミュニケーションには、盛んにミス・コミュニケーションが生じることとなる。ビジネス・シーンにおける日本人の英語コミュニケーションの問題点については、実際の会議でのデータなどを分析した実証研究なども重ねられているが (Tannen 1986, Hird 1992, Yamada 1997, Kameda 2000, Fujio 2004, Watanabe 2005)、その問題点は Kameda (2001, 2005) に述べられているように、大きく以下の3点に要約できよう。

- 1) 遠まわしな表現 (round-about pattern) : 日本式コミュニケーションでは、例えば「コーヒーにしますか、紅茶にしますか」という二者択一の質問に対しても、「どちらでも結構です」と答えることがあるように、相手の感情や配慮を傷つけないように、直接的な回答や表現をさけ、人間関係に配慮したコミュニケーション・スタイル (relationship-sensitive communication style) をとりがちである。
- 2) 説明が先の論理構成 (explanation-first pattern) : 日本式論旨構

成は、結論を先に述べ理由を述べるスタイル (because-style) ではなく、理由や状況を先に説明し、結論をもってくるスタイル (therefore-style) である。

- 3) 理由付けが抜け落ち、因果関係がはっきりしない構成 (non-sequitur pattern) : 日本式思考では、三段論法の大前提だけがあり、小前提が提示されないまま結論へと飛んでしまう傾向があり、文化を異にする聞き手には、因果関係がわかりにくい傾向がある。例えば、英語でのコミュニケーションでは、"Because there is a law in Korea against exporting white granite, I will have to check other suppliers. I have heard that Australia has an abundant source and I will therefore go there." と本来説明されるべきところを、日本式コミュニケーションではイタリック部分の説明が抜け落ち、"There is a law in Korea against exporting white granite. I will go to Australia." のように説明されがちである。

(Kameda 2005: 35-39)

また、最近では、異文化コミュニケーション、ビジネス・コミュニケーションの分野だけではなく、英語教育の分野でも ESP (English for specific purposes) の研究の発展から、実際の英語使用としてビジネスの場での英語コミュニケーションの実情を把握し、ニーズ分析やカリキュラム作成に生かそうという研究が出てきた (内田 2006, 内藤他 2006)。本研究では、こうした研究の流れを受け、外資系企業における英語コミュニケーションの実態の一部を調査し、その問題点の分析を行うものである。英語コミュニケーションの問題としては、岡・山内・藤尾 (2005), Oka, Yamauchi and Fujio (2006) の先行研究で、英語でのミス・コミュニケーションを引き起こす要因として、言語的要因 (音韻レベル, 語彙レベル, センテンスレベル) の他、文脈的要因 (文脈の中で相手の示しているものが特定でき

ない)、文化的要因(背景知識の欠如のため、内容を理解できない)を特定しているが、本研究では、さらに、近藤、楊(2003)で報告されている不安要因(英語力、他者からの評価、発話活動に対する不安)も取り入れ、言語面、文化面、心理(不安)面の大きく3つの側面から、英語でのコミュニケーションに影響を与える要因を分析、考察している。

また、外資系企業で働く従業員にとって、英語でのコミュニケーション・スキルは、生き残るためのスキルであるのと同時に、自分の能力をアピールする大きな武器でもあり、ワーク・コミットメントにも大きな影響を与えるものと考えられる。そのため、本研究は、上記英語コミュニケーションの問題点の分析に加え、日本人従業員の英語コミュニケーション能力とワーク・コミットメントの関係を、職務関与、キャリアコミットメント、情緒的組織コミットメント、存続的組織コミットメントの尺度からも分析、考察している。

II 研究の方法

1. 予備調査

アンケート項目作成に際して、予備調査として、外資系企業で働く日本人従業員5名に、英語でのコミュニケーションに関する問題点、企業としての英語でのコミュニケーションへの取り組みなど、自由記述で回答してもらい、質問事項を絞り込んだ。ワーク・コミットメントの測定に関しては、太田(1999)を踏襲した。

2. 本調査

9社、81名にアンケートを配布し、61名よりアンケートを回収することができた(回収率75%)。9社及び回答者の内訳は以下のとおりである。

- 1) 国籍：アメリカ 8社, ドイツ 1社
- 2) 従業員の規模（日本国内）：100～1000名 5社
1000～10000名 2社
10000名以上 2社
- 3) 業種：製造 7社, 金融 2社
- 4) 職種：事務職（総合職）38%, 事務職（一般職）10%
秘書職 16%, 専門職 30%, 営業 11%
- 5) 男女比：男性 41%, 女性 59%
- 6) 年齢構成：26歳～59歳
(20代 10%, 30代 41%, 40代 38%, 50代 11%)

アンケートは3部構成となっており、上記、回答者の性別や職種などに関する質問に続き、パート1として「英語でのコミュニケーション」について、「1. 全くそう思わない」から「5. とてもそう思う」までの5件法での質問と自由記述での質問を行った。パート2では、「仕事について」5件法での質問を行い、英語コミュニケーションとワーク・コミットメントについての関係を調べた。（添付資料1）

<パート1 英語コミュニケーションについて>

外資系企業においては、同じ会社であっても、個々人の所属する部署やポジションによって、英語の使用頻度が大きく異なるため、まず個々人の英語の使用頻度についての質問を行った。以下が平均値である。

- 1) 日常業務の中で、どの程度英語を使用しますか。
日常会話 週に3.8日 会議やプレゼンテーション 週に1.3日
- 2) TOEICのスコア 550～950点（平均800点）
- 3) 英語圏の国で暮らした経験（44.3%）

1年未満（6名） 1年から5年（15名） 5年以上（6名）

続いて、以下の項目について、5件法および自由記述での質問を行った。それぞれの質問数は以下のとおりである。

- 1) 英語でのコミュニケーションの実態（5問）
- 2) 意思疎通について（2問）
- 3) コミュニケーション上の問題点（20問）
- 4) 英語コミュニケーションがビジネスに与える影響（2問）
- 5) 企業の英語力養成のためのサポート（1問）

各項目について単純集計を行い、自由記述とあわせてデータの解釈を行った。また、上記3)に関しては因子分析を行い、英語コミュニケーションの問題となる因子を特定、考察した。

<パート2 仕事について>

パート2ではワーク・コミットメントを測定した。ワーク・コミットメントとして取り上げたのは、職務関与、組織コミットメントの情緒的要素および存続的要素、キャリアコミットメントである。全て、太田（1999）の測定尺度を使用した。「1. 全くあてはまらない」から「5. よくあてはまる」の5件法で回答をもとめた。

- 1) 職務関与（6問）
- 2) 組織コミットメント（12問）うち情緒的要素（6問）、存続的要素（6問）
- 3) キャリアコミットメント（8問）

III 分析

1. 英語コミュニケーションの実態と意思疎通について

図1は、英語コミュニケーションに対する意識を集計したグラフである。

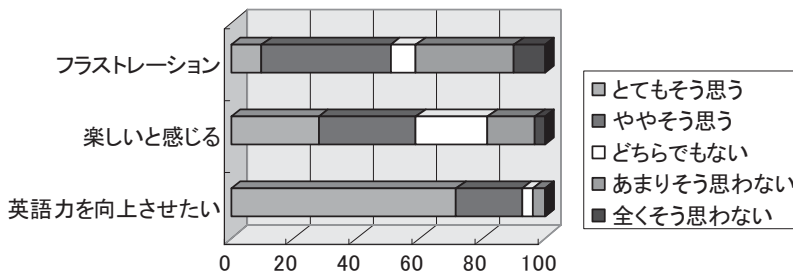


図1 英語コミュニケーションに対する意識

「英語でコミュニケーションを行うことに、フラストレーションを感じることがありますか」という質問に、「5. とてもそう思う」「4. ややそう思う」と回答した被験者は50.8%で、半数に上っていた。しかし同時に、「英語でコミュニケーションを行うことを楽しいと感じますか」という質問に「5. とてもそう思う」「4. ややそう思う」と回答した被験者は59.0%にのぼった。この2項目についての相関係数には、負の相関係数はほぼみられず ($r = -.152$)、一方でフラストレーションを感じながらも、楽しいと感じているという、両面価値的な傾向がうかがえる。また、「英語力を向上させたいと思いますか」という質問に「5. とてもそう思う」「4. ややそう思う」と回答した被験者は91.7%にものぼり、外資系企業での英語コミュニケーションに対する従業員の意欲と必要性がうかがえる。

次に、「英語でのコミュニケーションで、自分の言いたいことが伝えられていると思いますか」という設問には、70.5%が「5. とてもそう思う」「4.

ややそう思う」と答えており、コミュニケーション上、大きな問題を抱えるのは「2. あまりそう思わない」「1. 全くそう思わない」と答えた 22% にとどまっていた (図 2)。70.5% という数値は、かなり高い数値と考えられるが、その大きな要因として、今回の調査の被験者の TOEIC スコア の平均値が 800 点とかなりの高スコアであったことが一因であろう。

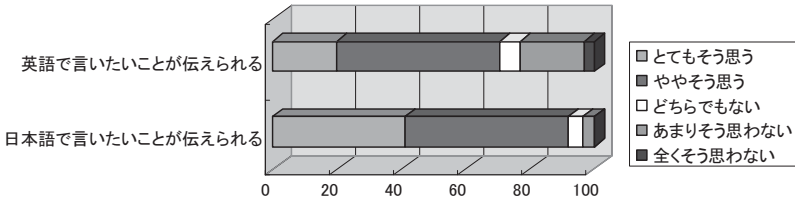


図 2 英語、日本語での意思疎通

この英語での意思疎通と、先ほどの英語コミュニケーションの意識との相関に関しては、「英語で言いたいことが伝えられる」という項目と「英語コミュニケーションにフラストレーションを感じる」との項目間の相関係数は、 $r = -.368$ ($p < .001^{**}$) で、中程度の負の相関関係があり、「英語コミュニケーションを楽しんでいる」という項目との相関係数は $r = .440$ ($p < .01^{**}$) で、中程度の正の相関関係があった。また、英語での意思疎通と日本語での意思疎通（「日本語でのコミュニケーションでは、自分の言いたいことが伝えられていると思いますか」）の間にも中程度の正の相関関係がみられた ($r < .359$ ($p < .01^{**}$))。

2. 英語コミュニケーションの問題点

英語コミュニケーションにフラストレーションを感じる要因として、言語関連の 6 要因、文化関連の 3 要因、英語コミュニケーションに対する不安や緊張などの 3 要因の計 12 要因について質問し、それらの理由を自由記述として回答を求めた。それぞれの質問は以下のとおりである。

＜言語関連の要因＞

- 「英語を話すとき、発音やイントネーションが上手くできないことがありますか、または、大変気になりますか」
- 「英語を話すとき、文法や文の構成がわからなくなる時がありますか、または大変気になりますか」
- 「英語を話すとき、自分のアイデアを上手くできない（考えをまとめて数個の文を組み立てることができない）時がありますか、または、大変気になりますか」
- 「英語で、相手の言っていることが理解できない時がありますか」
- 「英語を聞いているとき、相手のスピードについていけない時がありますか」
- 「英語としては聞き取れていても、相手の言いたいポイントがつかめない時がありますか」

始めの3点は、それぞれ音韻、統語、談話レベルでの英語のスピーキングに関する質問で、残り3点は、リスニングに関する質問である。

＜文化関連の要因＞

- 「英語としては聞き取れていても、内容に関する知識がなく、話の内容が把握できない時がありますか」
- 「相手との共通の知識や背景が少ないので、理解しあうのが難しいと思うことがありますか」
- 「文化的な発想の違いがコミュニケーションの妨げとなることがありますか」

<不安, 緊張要因>

- 「英語の母語話者（ネイティブ）と話をすることに、不安や緊張を感じるがありますか」
- 「ネイティブ以外の外国人（英語を日常的に話す非母語話者）と話をすることに、不安や緊張を感じるがありますか」
- 「同僚（他の日本人）の前で英語を話すことに不安や緊張を感じるがありますか」

上記の問題点を、単純集計したのが表1である。「問題がある」は、「5. とてもそう思う」「4. ややそう思う」と回答した被験者の集計、「どちらでもない」は「3. どちらとも言えない」という回答、「問題がない」は、「2. あまりそう思わない」「1. 全くそう思わない」と回答した被験者の集計である。

表1より、発話に関しては、発音に対する不安（36.0%）よりも、文法（54.1%）やアイデアの構成（59.0%）に問題を感じている人が多く、またそれ以上に、リスニング面での不安を感じている被験者が多いことがわかる（65.6%）。また、英語としては聞き取れても内容を把握できないと回答した被験者は、67.2%にも上り、テキストベースでは理解できても、それらを自分の知識と結びつけ理解する（状況モデルを作る）ことが難しいことを示している。状況モデルを作るためには、背景知識が大きく関与していることが報告されているが（Kintsch 1998, 柴崎 2005）、背景知識については、「共通の知識や背景が少ないので、理解しあうのが難しいと思いますか」という質問に、「5. とてもそう思う」「4. ややそう思う」と回答した被験者が55.7%、「文化的発想の違いがコミュニケーションの妨げとなることがありますか」という質問に同様に回答した被験者が44.3%いた。不安や緊張要因に関しては、「母語話者と英語を話すことに不安や緊張を感じるがありますか」という質問には、「5. とてもそ

う思う」「4. ややそう思う」と答えた被験者が47.6%いたが、母語話者以外の外国人とのコミュニケーションについては、32.2%だった。その理由として、「お互いに母語話者ではないという安心感」「対等の立場にたっている気がする」などの回答が見受けられたが、一方で「発音やイントネーションが母語話者よりも聞き取りにくい」など、母語話者とのコミュニケーションの方が楽だと回答していた被験者もいた。さらに同僚の前で英語を話すことについても、40.0%の被験者が不安や緊張を感じたと回答しており、peer pressureの問題も伺える。不安、緊張要因については、以下の考察のセクションで更に問題分析を行う。

	問題がある	どちらでもない	問題がない
発音	36.0%	11.5%	52.5%
文法、文構成	54.1%	14.8%	31.2%
アイデアの構成	59.0%	11.5%	29.5%
リスニング力	65.6%	9.8%	24.6%
リスニングのスピード	65.6%	8.2%	26.2%
ポイントの理解	50.8%	13.1%	36.0%
内容把握	67.2%	14.8%	18.0%
背景知識	55.7%	19.7%	24.6%
発想の違い	44.3%	13.1%	44.5%
母語話者との不安	47.6%	18.0%	24.4%
非母語話者との不安	32.2%	18.6%	49.1%
同僚への不安	40.0%	8.3%	51.7%

表1 コミュニケーションの問題点

また、以上の項目について、「フラストレーションを感じるがありますか」という質問に、「5. とてもそう思う」「4. ややそう思う」と答えた31名を対象に因子分析を行ったところ、4つの因子を抽出すること

ができた（表2）。

第1因子は、「相手との共通の知識や背景が少ないので、理解しあうのが難しいと思うことがある」「英語としては聞き取れていても、内容に関する知識がなく、話の内容が把握できないときがある」「文化的な発想の違いがコミュニケーションの妨げとなることがある」という、全て「文化、背景知識」に関するものであった。

第2因子は、「英語で、相手の言っていることが理解できないときがある」「英語を聞いているとき、相手のスピードについていけないときがある」「英語としては聞き取れていても、相手の言いたいポイントがつかめないときがある」というリスニング因子と「英語の母語話者（ネイティブ）と話をするときに、不安や緊張を感じることもある」の因子が抽出された。母語話者との話では、リスニング・スピーキングともに問題が起こることを考慮し、第2因子は「リスニング不安」と名づけた。

第3因子は、「英語を話すとき、発音やイントネーションが上手くできない／気になる」「英語を話すとき、文法や文の構成がわからなくなる時がある／気になる」という発話に関する問題、及び「同僚（他の日本人）の前で英語を話すことに不安や緊張を感じることもある」の3項目だった。この3点はどれも「発話に関する不安」である。

第4因子は、「英語の母語話者（ネイティブ）以外と話をするときに、不安や緊張を感じることもある」の1項目で、後述するように、母語話者以外との会話では、対話者の発話のアクセントが強すぎて聞き取れないことや自分がきちんとした英語を話しても対話者が理解してくれない可能性があるなどのコメントがあることから、「予測不能不安」と解釈した。

Part1	I	II	III	IV
15. 共通知識や背景が少ないので理解が困難	.88	.13	-.08	.05
14. 英語を聞き取れても、内容が把握できない	.84	.31	.14	-.11
16. 文化的発想の違いがコミュニケーションの妨げとなる	.82	-.03	.22	.14
11. 英語で、相手の言っている事が理解できない	.09	.91	.03	.01
12. 英語を聞いている時スピードについていけない	.20	.78	.25	.23
22. 英語のネイティブと話す時、不安や緊張を感じる	-.01	.61	.25	.58
13. 英語を聞き取れても、ポイントがつかめない	.59	.61	.02	-.08
9. 英語を話す時、文法や文の構成が気になる	.10	.07	.86	.02
26. 同僚の前で話す時、不安や緊張を感じる	-.07	.28	.73	-.11
8. 英語を話す時、発音やイントネーションが気になる	.32	-.06	.63	.47
24. ネイティブ以外と話す時、不安や緊張を感じる	.01	.06	-.10	.96
固有値	2.74	2.61	2.03	1.63
因子寄与率 (%)	22.83	21.77	16.92	13.64
累積因子寄与率 (%)	22.83	44.60	61.53	75.17

表2 コミュニケーションにフラストレーションを感じる要因の因子分析結果
(主成分分析バリマックス回転後)

このように、被験者が英語コミュニケーションにフラストレーションを感じる要因として、因子分析の結果、「文化、背景知識」「リスニング不安」「発話に関する不安」「予測不能不安」の4因子構造が得られた。

3. 英語コミュニケーションがビジネスに与える影響と企業の取り組み

外資系企業においては、英語コミュニケーションが非常に重要な要素であり、前述のように、91.7%の被験者が英語力を向上させたいと考えていた。具体的に、英語力を向上させるために何らかの努力を行っている被験者は、全体の57%であり、その大半が英会話学校に通ったり、社内教育を受けていると回答していた。また、会社から個人の英語の勉強に何らかの補助が出ると回答した被験者は、68.9%にものぼり、個人・会社双方に英語教育に積極的に取り組んでいる実態が明らかになった。

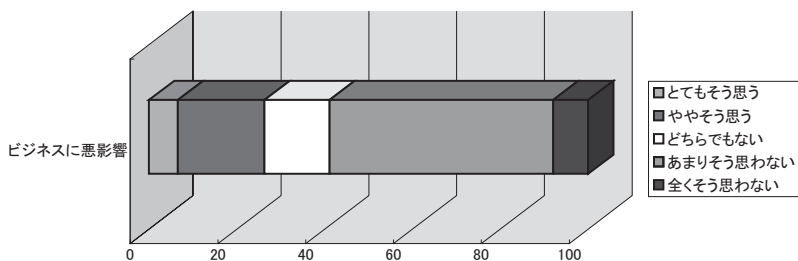


図3 英語コミュニケーションのビジネスへの影響

また、「英語でコミュニケーションを行うことがビジネスによくない影響を及ぼしていると思いますか」という質問には、「5. とてもそう思う」「4. ややそう思う」と回答したのは約4分の1 (26.3%) のみで、「2. あまりそう思わない」「1. 全くそう思わない」と回答した59.1%の半数以下だった。それぞれの主な理由は以下のとおりである。

ビジネスによくない影響をあたえる内容としては、「翻訳や資料作成などに時間がかかること」「英語の語彙がそのまま社内で使用されており、それが顧客に理解されないこと」「英語では、自分の考えを正確に表現できない」「英語のできる社員が過大評価されている」などの意見があがっており、反対にポジティブな影響としては、「複数のコミュニケーション・チャネルがあることがオープンな雰囲気をかもし出している」「グローバル企業においては、英語を使うほうが（日本語を使うより）混乱が少ない」などの意見が出ており、ひとつの組織内での文化的多様性が、ネガティブな側面とポジティブな両側面を持つこと、さらに今回の調査では、ポジティブなものとして捉えている被験者が多かったことが明らかになった。

さらに、上記回答と英語での意思疎通、及び英語コミュニケーションに対するフラストレーションの相関を分析したところ、「ビジネスによくない影響を与える」という回答項目と「フラストレーションを感じる」とい

う項目の間には、 $r=.335$ ($p<.05^*$) の中程度の正の相関があり、コミュニケーションに問題を抱える被験者は、英語コミュニケーションがビジネスによくない影響を及ぼすと判断する傾向がうかがえる。

4. 英語コミュニケーション能力とワーク・コミットメントの関係

次に、上記英語コミュニケーションに関する質問とワーク・コミットメントとの相関を調べた。ワーク・コミットメントに関しては、因子分析の結果、関係の不明確な項目を削除し、最終的に5因子構造が適切と判断した（表3）。現行の職務への心理的関与の度合いをあらわす職務関与、職業や専門への関与の度合いを表すキャリアコミットメント、組織への愛着の程度をあらわす情緒的組織コミットメントについては、それぞれ1つの因子に対して負荷量が高く、想定した通りの構造が確認できたが、去る時の損失を恐れて組織に留まる程度をあらわす存続的組織コミットメントについては、転職先の少なさに対する認知と、組織を去る時の代償に対する認知の2つに分かれた。よって、職務関与4項目、キャリアコミットメント7項目、情緒的組織コミットメント6項目、存続的組織コミットメント（転職）3項目、存続的組織コミットメント（代償）3項目を、本研究におけるワーク・コミットメントを測定する指標とした。

次に英語コミュニケーションについて尋ねた質問19項目それぞれについて、5つのワーク・コミットメントとの間の相関係数をもとめた（添付資料2）。その結果、「英語でコミュニケーションを行うことに、フラストレーションを感じることもある」、「ネイティブと話をすることに、不安や緊張を感じることはありませんか」と存続的組織コミットメント（転職）との間に正の相関 ($r=.40, p<.01^{**}$; $r=.46, p<.001^{**}$) が見られた。「日本語でのコミュニケーションでは、自分の言いたいことが伝えられていると思いますか」については、存続的組織コミットメント（転職）と負の相関があり ($r=-.23, p<.10$)、キャリアコミットメントとは正の相関 ($r=.30$,

p<.01**) が見られた。

これらの結果は、英語のコミュニケーションスキルが、外資系に勤務する従業員にとって自己の能力や市場価値として捉えられていることを示唆している。自己の英語コミュニケーションの否定的評価は、自己の市場価値を低く見積もらせ、他の会社に転職することが困難と感じるようになったのだと解釈された。反対に、英語に限らずコミュニケーション能力に自信がある場合は、それが自己のスキルや価値として認知され、専門性やキャリアへのコミットメントに結びついたのでと考えられる。

	I	II	III	IV	V	HF
今の仕事生きがいである	.74	.10	-.08	-.09	.23	.82
今は仕事から得られる満足感が一番大きい	.81	-.09	-.09	-.16	.05	.79
今の仕事にのめり込んでいる	.81	.13	-.05	.04	.14	.81
最も充実していると感じるのは仕事をしている時である	.83	-.14	-.15	.23	-.06	-.80
この会社を辞めても他に行くところはあまりない	-.06	.80	-.05	.19	-.05	.73
今この会社を辞めたら損失が大きいのでこの先も勤めようと思う	.02	.74	-.18	.06	-.05	.74
この会社を離れられないのは他に行くあてがないからだ	.04	.89	.19	.07	-.02	.71
この会社で定年まで勤められれば幸せである	-.14	.33	-.69	-.15	.23	.77
この会社の問題があたかも自分自身の問題であるかのように感じる	-.18	-.09	-.68	.27	.19	.66
この会社の一員であることを誇りに思う	.27	.02	-.80	-.09	-.01	.79
この会社が気に入っている	.26	-.01	-.75	-.16	-.13	.69
この会社のメンバーであることを強く意識している	.06	-.02	-.87	-.03	-.08	.56
この会社は私にとって非常に重要な存在である	.33	-.01	-.68	.18	-.08	.83
この会社を離れたらどうなるか不安である	.04	.36	-.31	.54	.21	.70
この会社を辞めたくても、今すぐにはできない	-.02	.15	.14	.81	-.11	.75
今この会社を辞めたら生活上の多くのことが混乱するだろう	.05	.19	-.04	.78	-.04	.72
今の給料と同額もらえるのなら別の職務・専門分野での仕事がしたい	.01	-.03	.08	-.07	.61	.38
今の職務・専門分野でキャリアを追究したい	.33	-.09	.13	.37	.58	.67
もしやり直しがきくのならこの職務・専門分野は選ばないであろう	.45	.27	.08	-.46	.42	.77
もし働かずにお金が得られてもこの職務・専門分野を続けるだろう	.06	-.02	.11	-.05	.72	.55
私はこの職務・専門分野が好きなので辞められない	-.07	.07	-.20	-.07	.87	.82
私にとってこの職務・専門分野はライフワークとして理想的な仕事である	.10	.10	-.21	.06	.76	.79
今の職務・専門分野に関わる雑誌や本を多く読んでいる	.12	-.36	-.06	.00	.56	.52
	因子寄与	5.10	3.06	4.87	2.61	4.75

表3 職務態度の因子分析結果（主成分分析オブリミン回転後）

IV 考察

前章、表2の因子分析より、外資系企業での今回の調査では、英語コミュニケーションに関して4つの因子が抽出され、それぞれ「文化・背景知識」「リスニング不安」「発話不安」「予測不能不安」に関するものだと考えられる。この章では、各設問の自由記述より、具体的にどのような問題があるのか、またどのような場合に英語コミュニケーションがポジティブな要素となるのかについて考察する。

1. コミュニケーションの問題点

「コミュニケーションにおいて一番難しいと思うことは何でしょうか」という問いに、英語力そのものを挙げた被験者は少なく、それより文化の違いやビジネスの背景知識の重要性を挙げた被験者が多かった。

まず言語面については、丁寧表現や語彙など、微細なレベルでの表現の調節ができないこと、英語ではなかなか会話に入っていけないことなどが挙げられていた。また、「上手くコミュニケーションができないとき、相手も歩み寄ってきてくれていると感じますか」という設問には、71.1%が「5. とてもそう思う」「4. ややそう思う」と回答しており、具体的には、「ゆっくり話してくれる」「例や定義を出してくれる」「言い換えをしてくれる」「会議の後、to-do リストをくれる」など、対話者サイドも言語面での配慮を示してくれていることがわかる。（ただし、「歩み寄ることはアメリカの文化ではない」という回答もあった。）

文化面では、高コンテクスト文化と低コンテクスト文化の違い、またはそれに伴う、間接的表現と直接的表現の違いについて回答されていたほか、ビジネス習慣の違いがミス・コミュニケーションを招くことについても回答されていた。具体的には、残業に対する考え方の違い、顧客対応、クレー

△対応、面子に対する考えかたの違いである。これらは、言語の問題を超えて理解しあえない問題であると同時に、ビジネスに直結しており、外資系企業が恒常的に直面する問題と言えよう。

2. 英語コミュニケーションにおける不安と緊張の問題

同じ英語でのコミュニケーションにおいても、日本人被験者は、対話者が母語話者と非母語話者では、不安や緊張を感じる度合いが異なることが明らかになった。

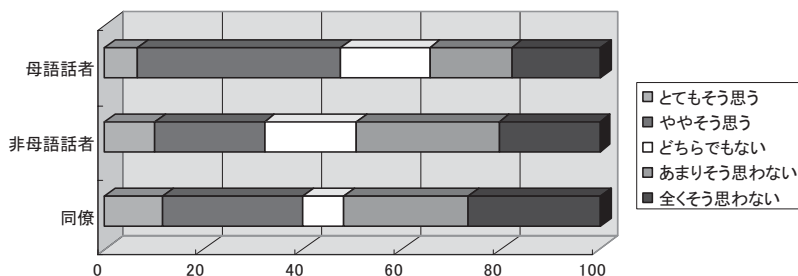


図4 英語コミュニケーションに不安や緊張を感じる度合い

母語話者については、47.6%の被験者が「不安や緊張を感じることもある」と感じているのに対して、非母語話者については32.2%にとどまっていた。また「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答しているのは、母語話者については24.4%であるのに対し、非母語話者では49.1%にのぼっており、日本人被験者は、対話者も非母語話者の場合、はるかに不安や緊張を感じる度合いが低いことがうかがわれる。不安や緊張を感じる主な理由としては、以下のことがあげられている。

<対話者が母語話者の場合>

- 対話者がイライラしているのを感じると、緊張する。

- 対話者が自分を責めているように感じる。
- 自分の英語力についてコンプレックスをもっている。
- 初めての対話者の場合、自分はその人の英語を聞き取れるか不安。
- 英語を間違えたり、ミス・コミュニケーションを引き起こすのではないかと不安。

<対話者が非母語話者の場合>

- アクセントが強くて、英語が聞き取れない。
- 自分が完璧な英語を話したとしても、相手が理解してくれない。

対話者が母語話者の場合、主な要因は自分自身の英語力に関する不安であり、対話者との能力差に、劣等感を感じていることがわかる。しかし、少数ではあるが、「対話者による。相手がVIPのときのみ緊張する」という意見や、「自分は母語話者のように英語を話せないことは明らかなので、緊張する必要もない」「単に慣れの問題だ」などの意見もあった。

また非母語話者の場合は、「双方共に非母語話者なので、緊張感がない／対等の立場にたっている気がする」という意見が多く、他に「相手の英語が母語話者ほど速くないので聞き取りやすい」などの意見もあった。対話者が非母語話者の場合は、相手の英語力と自分の能力との差が母語話者ほどないという安心感、対等意識と同時に、相手の英語能力がかえって問題となるという二つの側面が明らかになった。

また、同僚の前での不安や緊張という peer pressure の問題は、近藤、楊（2003）でも報告されているが、本調査でも、非母語話者（32.2%）との対話より、「同僚の前で英語を話すことに不安や緊張を感じる」（40.0%）と回答した被験者が多く、集団主義の高い日本人の一つの特徴と言えるかもしれない。主な要因は以下のとおりである。

- 上司が、自分の英語力を評価しているように感じる。
- 自分より英語の上手な同僚が同席するときには、緊張する。
- 自分の英語の幼稚さが露見するのが気恥ずかしい。英語が不得手な人の前では自慢っぽく聞こえるかも知れないと恐縮する。(帰国子女)

しかし同時に、「(自分より英語の上手な)他の日本人が手助けしてくれる」という利点を報告した被験者や、また「コミュニケーションできるかどうか重要であって、そんなことは問題ではない」と回答した被験者もいた。

上記、母語話者との対話の際の不安・緊張、及び同僚の前での不安・緊張は、因子分析においても、それぞれ第一因子、第三因子に含まれており、日本人が英語コミュニケーションを行ううえで、大きな問題点となっていることがうかがえる。

3. 英語コミュニケーションの利点

さて、ここまで英語コミュニケーションの問題点を中心に述べてきたが、外資系企業の中で、英語中心にコミュニケーションがとられていること、または日本語、英語という複数のコミュニケーション・チャネルがあるということが、ポジティブに機能する点について考察したい。

まず組織にとってプラスとなっている点に関しては、「複数のコミュニケーション・チャネルがあることがオープンな雰囲気をかもし出している」という意見に代表されるように、職場の活気や働きやすさを作り出す可能性があるということである。複数の文化が存在するということは、問題を招く可能性がある一方、双方の利点を融合させて、他の組織にはない強みを作っていけるということでもある。

また、個人にとっては、Ⅲ-4で述べたように、英語のコミュニケーショ

ン・スキルは、外資系に勤務する従業員にとって自己の能力や市場価値として捉えられているため、自己の英語力を否定的に評価している従業員は、他社への転職が困難と感じる傾向があった。裏を返せばこのことは、英語のコミュニケーション・スキルを高めることが自己の市場価値を高め、転職への可能性をも高めることを示唆している。また、英語に限らず日本語におけるコミュニケーション能力も専門性やキャリアへのコミットメントに結びつく傾向がうかがわれた。このため、英語コミュニケーション・スキルをあげること、またコミュニケーション能力をあげることは、外資系企業において個人の大きなモチベーションとなる可能性があり、ひいてはそのモチベーションが組織にプラスにつながっていく可能性もある。

V まとめ

本研究では、外資系企業で働く日本人従業員に英語コミュニケーションに関するアンケートを行い、その実態と問題点を分析した。今回は、被験者数が限られていたこと、また被験者の英語力が平均的に高かったことから、被験者の英語レベルがもう少し低い場合は、異なった結果が出たであろうと予測されるが、1) 被験者は、英語でのコミュニケーションにフラストレーションを感じると同時にポジティブな感情も抱いているということ、2) フラストレーションの要因として、言語面の他に文化的背景の違いなどが大きな要因となっていること、3) 言語面では、スピーキングよりリスニングにより不安を感じていること、などが明らかになった。また、英語力だけでなく、日本語も含めたコミュニケーション能力がキャリアへのコミットメントに結びつく傾向もうかがわれ、外資系企業におけるコミュニケーション能力の重要性が再認識される結果となった。今後の調査としては、外資系企業で働く外国人従業員の意識調査なども行い、日本人、外国人双方からの視点で分析を行い、英語コミュニケーションがどの

ような場合に組織にとってネガティブな要因となり、どのような場合にポジティブな要因となるのかについて、更なる研究を行いたい。

《注》

(1) 本論文は、平成16年度の共同研究助成金を受けての研究をまとめたものである。

《参考文献》

- 内田 敦子 (2006) 「製造企業エンジニアの英語コミュニケーション意識とレベルに関するパイロット調査」第45回JACET (大学英語教育学会) 全国大会発表.
- 大井 恭子 (1987) 『直線の論理』と『うずまきの論理』『現代英語教育』2月号, 13-15.
- 岡 秀夫, 山内 豊, 藤尾 美佐 (2005) 「ストラテジーはどのように機能するのか?—『実践的コミュニケーション能力』を考える」『東京大学外国語教育学研究会』9, 1-20.
- 太田 さつき (1999) 「社会人の大学院就学とワーク・コミットメントの関係」『産業・組織心理学研究』12-2, 63-74.
- 近藤 真治, 楊 瑛玲 (2003) 「大学生を対象とした英語授業不安尺度の作成とその検討」*JALT Journal*, 25-2, 187-196.
- 柴崎 秀子 (2005) 「第二言語のテキスト理解要因としての背景知識と語彙知識」*Second language*, 4, 51-73.
- 内藤 永, 吉田 翠, 飯田 深雪, 三浦 寛子, 坂部 俊行, 柴田 晶子, 竹村 雅史, 山田 恵 (2006) 「北海道の企業及び産業界における英語の使用実態とニーズに関する調査研究」財団法人北海道開発協会 平成17年度助成研究報告書.
- Barnlund, D. C. (1975). *Public and Private Self in Japan and the United States*. Tokyo: The Simul Press.
- Condon, J. C. (1984). *With Respects to the Japanese*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Hall, E. (1976). *Beyond Culture*. New York: Anchor Press.
- Hird, B. (1992). *A Western Look at Japanese Business Writing Problems*. Tokyo: Yohan Publishing.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations*. Berkshire: McGraw-Hill Europe.

- Fujio M. (2004) Silence during intercultural communication: A case study. *Corporate Communications*, 9-4, 331-339.
- Kameda, N. (2000). Communication competency of Japanese managers in Singapore. *Corporate Communications*, 5-4, 208.
- Kameda, N. (2001). The implication of language style in business communication: Focus on English versus Japanese. *Corporate Communications*, 6-3, 144-149.
- Kameda, N. (2005). *Managing Global Business Communications*. Tokyo: Maruzen.
- Kaplan, R. B. (1966). Cultural thought patterns in inter-cultural education. *Language Learning*, 16, 1-20.
- Kintsch, W. (1998). *Comprehension: A Paradigm for Cognition*. Cambridge: Cambridge University Press
- Oka, H. Yamauchi, Y. & Fujio, M. (2006). How do strategies work in communication? 「音声英語コミュニケーションにおける相互作用研究－伝達能力とストラテジーの関係」平成16～17年度 科学研究費補助金(基盤研究B(1)) 研究報告書.
- Tannen, D. (1986). *That's Not What I Meant! How Conversational Style Makes or Breaks Relations with Others*. New York: William Morrow.
- Yamada H. (1997). *Different games, different rules*. Oxford: Oxford University Press.
- Watanabe, K. (2005). Cultural difference in framing of speech event between German and Japanese managers in a multinational company. Paper presented at the fifth ABC (Association for Business Communication) Asia Pacific Conference. Tokyo.
- Weaver, G. R. (2005). Presented at The 2005 Aoyama Gakuin University Symposium on International Communication. Tokyo.

添付資料1

<あなた自身について>

Q1. あなた自身についてお答え下さい。□内の選択肢の中から該当する番号に○をつけるか、あるいは()内に数字を記入してください。

性別	1. 男性 2. 女性
配偶者	1. なし 2. あり
子ども	1. なし 2. あり
雇用形態	1. 正社員 2. 派遣・契約社員 3. パート・アルバイト 4. その他
職種	1. 事務職(総合職) 2. 事務職(一般職) 3. 秘書職 4. 技術職 5. 専門職 6. 営業・販売職
職位	1. 一般 2. 係長・主任相当 3. 課長相当 4. 次長・部長相当
学歴	1. 高校卒 2. 専門学校卒 3. 短大卒 4. 大学卒 5. 大学院卒 6. その他
年齢	()歳
勤続年数	()年

Q2. あなたはこれまで現在の会社を含めていくつの会社(にアルバイト、研修、出向等を除く)勤めましたか。(1つだけに○)

1	1社(現在の会社のみ)
2	2社
3	3社
4	4社
5	5社以上

Q3. あなたの現在の勤務先の、a. 業種 b. 正社員数(派遣、アルバイトを除く)についてお答え下さい。

a. 業種(1つだけ○)

1	建設業
2	製造業
3	卸・小売業
4	金融・保険業
5	その他: ()

b.正社員数 約（ ）人

Q4. 法人格の形態をお伺いします。

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 | 日本法人 → 外資比率はどれほどですか（約 %） |
| 2 | 外国法人の支店・子会社 |

Q5. 貴社の社長の国籍(外国法人の支店や子会社の場合は支店長あるいは子会社の社長の国籍)はどちらですか？

()

Q6. 取締役会(あるいはそれに準ずる意志決定機関)における日本人役員の比率はどれほどですか？

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | 日本人が 100% |
| 2 | 日本人が 50%以上～100%未満 |
| 3 | 日本人が 50%未満 |
| 4 | 特に日本人が一人もない場合は、ここに○をつけて下さい。 |

パート1 <英語でのコミュニケーションについて>

◇ 日々の英語でのコミュニケーション(口頭でのコミュニケーション)についての状況をお聞かせ下さい。

Q1 日々の業務の中で、どの程度英語を使用しますか。あてはまる数字をご記入ください。
 日常会話(週に 日) 会議・プレゼンテーション(週に 日)

Q2 英語でのコミュニケーションに関して、特別な教育を受けたことがありますか。「はい、いいえ」のどちらかに○をつけてください。「はい」の場合は、具体的にご回答ください。

1) 大学を卒業するまで はい いいえ

(「はい」の場合: 例) 大学でプレゼンテーションの授業があった、英会話学校に通っていた(何歳のときか)など)

2) 大学卒業後 はい いいえ

(「はい」の場合: 社内教育についても、差し支えない範囲で教えてください)

3) 英語圏の国で暮らしたことがありますか はい いいえ

(「はい」の場合: ○才から○才まで ○ヶ月 ○○国)

Q3 英語に関する以下の資格があれば、教えてください。

TOEIC (点) TOEFL (点) 英検(級)
 その他

◇ 日々の英語でのコミュニケーション(口頭でのコミュニケーション)についての、あなたの気持ちをお聞かせ下さい。回答は、1「全くそう思わない」から5「とてもそう思う」までの5段階の中からひとつを選び、数字の上に○をつけて下さい。なお、自由記述欄には、どんなことでも結構ですので、できるだけ具体的にご回答ください。

全くそう思わない
 あまりそう思わない
 どちらでもない
 ややそう思う
 とてもそう思う

<英語でのコミュニケーションについて>

1. 英語でコミュニケーションを行うことに、フラストレーションを感じることがある	1 — 2 — 3 — 4 — 5
2. 英語でコミュニケーションを行うことは、自分にとって負担になっている	1 — 2 — 3 — 4 — 5
3. 英語でコミュニケーションを行うことを楽しいと感じる	1 — 2 — 3 — 4 — 5
4. 英語力を向上させたいと思う	1 — 2 — 3 — 4 — 5
5. 上記4の英語力を向上させるため、何か特別に努力していることがあれば、教えてください	
6. 英語でのコミュニケーションで、自分の言いたいことが伝えられていると思いますか	1 — 2 — 3 — 4 — 5
7. 日本語でのコミュニケーションでは、自分の言いたいことが伝えられていると思いますか	1 — 2 — 3 — 4 — 5
8. 英語を話すとき、発音やイントネーションが上手くできないことがありますか、または、大変気になりますか	1 — 2 — 3 — 4 — 5
9. 英語を話すとき、文法や文の構成がわからなくなる時がありますか、または大変気になりますか	1 — 2 — 3 — 4 — 5

10. 英語を話すとき、自分のアイデアを上手く構成できない(考えをまとめて数個の文を組み立てることができない)時がありますか 1 — 2 — 3 — 4 — 5
11. 英語で、相手の言っていることが理解できない時がありますか 1 — 2 — 3 — 4 — 5
12. 英語を聞いているとき、相手のスピードについていけない時がありますか 1 — 2 — 3 — 4 — 5
13. 英語としては聞き取れていても、相手の言いたいポイントがつかめない時がありますか 1 — 2 — 3 — 4 — 5
14. 英語としては聞き取れていても、内容に関する知識がなく、話の内容が把握できない時がありますか 1 — 2 — 3 — 4 — 5
15. 相手との共通の知識や背景が少ないので、理解しあうのが難しいと思うことがありますか 1 — 2 — 3 — 4 — 5
16. 文化的な発想の違いがコミュニケーションの妨げとなることがありますか 1 — 2 — 3 — 4 — 5
17. 上記16の設問に関して、具体的にどのような違いか教えてください
18. 上手くコミュニケーションができないとき、相手も歩み寄ってきていると感じますか 1 — 2 — 3 — 4 — 5
19. 具体的にはどのようなことでしょうか。できるだけ詳しく教えてください

20. 英語でのコミュニケーションで一番難しいと思うことは何でしょうか。できるだけ具体的に教えてください

21. 英語でのコミュニケーションと日本語でのコミュニケーションを比較し、大きく異なると考える点はどんなことですか。反対に、類似すると考えるのはどういうことですか

22. 英語の母語話者（ネイティブ）と話をすることに、不安や緊張を感じることがありますか 1 — 2 — 3 — 4 — 5

23. それはなぜでしょうか

24. ネイティブ以外の外国人（英語を日常的に話す非母語話者）と話をすることに、不安や緊張を感じることがありますか 1 — 2 — 3 — 4 — 5

25. それはなぜでしょうか

26. 同僚（他の日本人）の前で英語を話すことに不安や緊張を感じることがありますか 1 — 2 — 3 — 4 — 5

27. それはなぜでしょうか。また、それは特にどのような点においてでしょうか

28.外資系企業では、英語によるコミュニケーションが必要となりますが、英語でコミュニケーションを行うことがビジネスによくない影響を及ぼしていると思いますか

1 — 2 — 3 — 4 — 5

29.具体的にはどういことでしょうか。差し支えのない範囲で教えてください

30.英語でのコミュニケーションに関わる問題に対処するため、企業で何か取り組んでいることはありますか。差し支えのない範囲で教えてください(例:英会話の授業料補助など)

パート2 <仕事について>

I. 仕事について

◇今の仕事や所属組織(会社)、職務・専門分野についての、あなたの気持ちについてお答え下さい。

回答は、1「全く当てはまらない」から 5「よくあてはまる」までの 5 段階の中からひとつを選び、数字の上に○をつけて下さい。

全
く
そ
う
思
わ
な
い

あ
ま
り
そ
う
思
わ
な
い

ど
ち
ら
ど
も
な
い

や
や
そ
う
思
う

と
て
も
そ
う
思
う

<仕事について>

1. 今の仕事が生きがいである	1 — 2 — 3 — 4 — 5
2. 今の私にとって仕事が生活のすべてである	1 — 2 — 3 — 4 — 5
3. 私にとって最も重要なことが、今の仕事に密接に関連している	1 — 2 — 3 — 4 — 5
4. 今は仕事から得られる満足感が一番大きい	1 — 2 — 3 — 4 — 5
5. 今の仕事にのめり込んでいる	1 — 2 — 3 — 4 — 5
6. 最も充実していると感じられるのは仕事をしている時である	1 — 2 — 3 — 4 — 5

<所属組織(会社)について>

7. この会社で定年まで勤められれば、幸せである	1 — 2 — 3 — 4 — 5
8. この会社の問題があたかも自分自身の問題であるかのように感じる	1 — 2 — 3 — 4 — 5
9. この会社の一員であることを誇りに思う	1 — 2 — 3 — 4 — 5

10.この会社が気に入っている	1 — 2 — 3 — 4 — 5
11.この会社のメンバーであることを強く意識している	1 — 2 — 3 — 4 — 5
12.この会社は、私にとって、非常に重要な存在である	1 — 2 — 3 — 4 — 5
13.この会社を離れたらどうなるか不安である	1 — 2 — 3 — 4 — 5
14.この会社を辞めたくても、今すぐには出来ない	1 — 2 — 3 — 4 — 5
15.今、会社を辞めたら、生活上の多くのことが混乱するだろう	1 — 2 — 3 — 4 — 5
16.この会社を辞めても、他に行くところはあまりない	1 — 2 — 3 — 4 — 5
17.今この会社を辞めたら損失が大きいので、この先も勤めようと思う	1 — 2 — 3 — 4 — 5
18.この会社を離れられないのは、他に行くあてがないからだ	1 — 2 — 3 — 4 — 5
19.この会社には義理があるので辞められない	1 — 2 — 3 — 4 — 5
20.この会社を辞めることが自分のためになっても、今辞めるのは正しくない	1 — 2 — 3 — 4 — 5
21.今この会社を辞めたら、罪悪感を感じるだろう	1 — 2 — 3 — 4 — 5
22.この会社は、忠誠心を感じるに値する会社である	1 — 2 — 3 — 4 — 5
23.この会社の人々には義理があるので、今辞めようとは思わない	1 — 2 — 3 — 4 — 5
24.この会社に多くの恩義を感じる	1 — 2 — 3 — 4 — 5

<職務または専門分野について>

25.今の給料と同額もらえるのなら、別の職務・専門分野での仕事がしたい	1 — 2 — 3 — 4 — 5
26.今の職務・専門分野でキャリアを追求したい	1 — 2 — 3 — 4 — 5
27.もしやり直しがきくのなら、この職務・専門分野は選ばないであろう	1 — 2 — 3 — 4 — 5
28.もし働かずにお金が得られても、この職務・専門分野を続けるだろう	1 — 2 — 3 — 4 — 5
29.私はこの職務・専門分野が好きなので、やめられない	1 — 2 — 3 — 4 — 5
30.私にとってこの職務・専門分野は、ライフワークとして理想的な仕事である	1 — 2 — 3 — 4 — 5
31.今の職務・専門分野に就いていることを残念に思う	1 — 2 — 3 — 4 — 5
32.今の職務・専門分野に関わる雑誌や本を、多く読んでいる	1 — 2 — 3 — 4 — 5

II. 転職について

◇転職経験のある方にお尋ねします。（転職経験のない方は、質問番号7にお進みください。）

次の項目は、現在の仕事を効果的に進めていく上でどの程度役にたっていますか？回答は、1「全く役に立たない」から5「非常に役に立つ」までの5段階の中からひとつを選び、数字の上に○をつけて下さい。

とてもそう思う
ややそう思う
どちらでもない
あまりそう思わない
全くそう思わない

<転職経験について>

1. 以前の会社で受けた Of-JT	1 — 2 — 3 — 4 — 5
2. 独学や自費で受けた教育	1 — 2 — 3 — 4 — 5
3. 以前の会社で経験した職務内容	1 — 2 — 3 — 4 — 5
4. これまで築いてきた人間関係のネットワーク	1 — 2 — 3 — 4 — 5
5. 以前の会社で蓄積した技能や専門知識	1 — 2 — 3 — 4 — 5
6. 以前の会社で身につけた様々な対処能力	1 — 2 — 3 — 4 — 5

◇現在の職務経験についてお尋ねします。

今の会社での職務経験は、別の会社に転職した場合、どの程度役に立つと思いますか？次の項目について回答して下さい。回答は、1「全く役に立たないだろう」から5「非常に役に立つだろう」までの5段階の中からひとつを選び、数字の上を○をつけて下さい。

非常に役に立つだろう
 やや役に立つだろう
 どちらでもない
 あまり役に立たないだろう
 全く役に立たないだろう

<現在の職務経験について>

7. 現在の会社で受けた Of-JT	1 — 2 — 3 — 4 — 5
8. 現在の会社で経験している職務内容	1 — 2 — 3 — 4 — 5
9. 現在の会社で築いた人間関係のネットワーク	1 — 2 — 3 — 4 — 5
10. 現在の会社で蓄積した技能や専門知識	1 — 2 — 3 — 4 — 5
11. 現在の会社で身につけた様々な対処能力	1 — 2 — 3 — 4 — 5

添付資料 2

職務態度と英語コミュニケーションに関する質問項目との相関関係

	情緒的組織コミットメント	存続的組織コミットメント(転職)	存続的組織コミットメント(損失)	キャリアコミットメント
Q4.1 英語でコミュニケーションを行うことに、フラストレーションを感じることもある	.17	.40 **	.20	.03
Q4.2 英語でコミュニケーションを行うことは、自分にとって負担になっている	-.02	.24 †	.15	-.05
Q4.3 英語でコミュニケーションを行うことを楽しいと感じる	-.09	.05	-.05	-.02
Q4.4 英語力を向上させたいと思う	-.12	.08	-.06	.02
Q4.6 英語でのコミュニケーションで、自分の言いたいことが伝えられていると思いますか	-.06	-.21 †	-.18	.10
Q4.7 日本語でのコミュニケーションでは、自分の言いたいことが伝えられていると思いますか	.02	-.23 †	-.20	.30 *
Q4.8 英語を話すとき、発音やイントネーションが上手くできないことがありますか、または、大変気になりますか	-.04	-.01	.06	-.01
Q4.9 英語を話すとき、文法や文の構成がわからなくなる時がありますか、または大変気になりますか	.04	.16	.02	.02
Q4.10 英語を話すとき、自分のアイデアを上手く構成できない(考えをまとめて数個の文を組み立てることができない)時がありますか	.03	.27 *	.10	-.01
Q4.11 英語で、相手の言っていることが理解できないときがありますか	.05	.18	.28 *	-.16
Q4.12 英語を聞いているとき、相手のスピードについていけないときがありますか	.00	.27 *	.37 **	-.06
Q4.13 英語としては聞き取れていても、相手の言いたいポイントがつかめないときがありますか	.08	.14	.18	-.06
Q4.14 英語としては聞き取れていても、内容に関する知識がなく、話の内容が把握できないときがありますか	.05	.15	.15	.02
Q4.15 相手との共通の知識や背景が少ないので、理解しあうのが難しいと思うときがありますか	.03	.11	.15	.10
Q4.16 文化的な発想の違いがコミュニケーションの妨げとなることがありますか	.08	.17	.20	-.09
Q4.18 上手くコミュニケーションができないとき、相手も歩み寄ってきてくれていると感じますか	.05	.16	.14	-.09
Q4.22 英語の母語話者(ネイティブ)と話をすることに、不安や緊張を感じることがありますか	.01	.46 ***	.35 **	-.04
Q4.26 同僚(他の日本人)の前で英語を話すことに不安や緊張を感じることがありますか	.01	.31 †	.24 †	-.14
Q4.28 外資系企業では、英語によるコミュニケーションが必要となりますが、英語でコミュニケーションを行うことがビジネスによくない影響を及ぼしていると思いますか	.02	.24 †	.04	-.18

***p<.001, **p<.01, * p<.05, †p<.10

執筆者紹介

石塚 一 彌	東京富士大学専任講師
太田 さつき	東京富士大学助教授
田島 外志美	東京富士大学短期大学部講師
富岡 次 郎	東京富士大学専任講師
藤尾 美 佐	東京富士大学助教授
松本 公 文	東京富士大学教授

編集委員

網本 尚 子 (委員長)	井手 健 二
浮谷 秀 一	小川 達 也
蘇畑 卓 郎	広瀬 盛 一
藤尾 美 佐	

富士論叢 第51巻 第2号 (通巻88号)

平成19年2月28日 発行

編 集 東京富士大学富士論叢編集委員会

発 行 東京富士大学学術研究会

代表者 岡村 一 成

東京都新宿区高田馬場3-8-1

☎ 03 - 3368 - 2154

印刷者 豊文社印刷所

編集後記

- 第 51 巻第 2 号が無事刊行の運びとなった。ご投稿いただいた方々、また、さまざまにご尽力いただいた方々に、心より感謝申し上げたい。
- さて、2006 年は、われわれ教育に携わる人間にとって、考えさせられる事件の多い年であった。とくに、いじめとそれを苦にしての子どもの自殺の多発には、たいへん心が痛んだ。
- 今後は、深刻ないじめの体験をくぐりぬけて本学に入学してくる学生が増えるかもしれない。また、いじめが日常の風景になった小・中・高時代を過ごした学生たちも、ますます多く入学することであろう。いじめ問題は、大学にとってももはや他人事とは言えなくなっているのではなかろうか。
- いじめをなくすためにはどうすればよいか。なかなか有効な解決策が見いだせない現状ではあるが、われわれ大学教育に関わる人間にも何かできることはないか、少し立ち止まって考えてみる時期になっているのかもしれない。
- 殺伐とした人間関係、あふれかえる情報、複雑化する社会システムの中で、われわれが考えている以上に子どもたちは傷つき、疲れ切っているようである。そうした子どもたちが続々と本学にも入学しているのだという現状を、まずは認識することがわれわれには必要である。
- 目標が見いだせず、無気力になりがちな学生たちに力強い心が戻ってくるよう、少しでも手助けができればと思う。そのためには、自分の研究に誇りと熱意をもつことが大切であろう。新しい知識を学生たちに与えることに真剣に、そして喜びをもって取り組む教員の姿を通じ、学生たちは学ぶ喜びを感じ取ってくれるのではないだろうか。
- 学びを積み重ねた先には明るい未来がある。われわれがそう身をもって示してやれば、学生たちは大学生活に希望を見いだすことができるだろう。そのためにもわれわれは、今後ますます真摯な態度で研究活動に取り組まなければならないと感じる。

(網本尚子)