

# 公益社団法人日本技術士会近畿本部 第1回協賛団体特別セミナー「企業における技術者倫理」

開催日：平成29年3月10日（金）14:00～17:00（CPD対象3時間）

場 所：大阪科学技術センター 401 研修室 参加者 54 名

講 師：特別講演 株式会社大林組顧問 金井 誠  
基調講演 近畿本部倫理委員長 細谷 陽三  
事例講演（No.1） 株式会社島津製作所  
技術推進部マネージャー 清住 哲也  
事例講演（No.2） パシフィックコンサルタンツ株式会社  
大阪本社管理部長 田所 紀文

## 1. はじめに

近畿本部では平成28年度から近畿本部協賛団体の募集を行っており、3月1日現在、28社の企業さまにご参加いただいている。今回初の試みとして、日本技術士会近畿本部・協賛団体相互の連携と情報の共有を目的とした第1回協賛団体特別セミナーを開催した。テーマは「企業における技術者倫理」である。



写真1 会場風景

## 2. 特別講演 「企業における技術者倫理」金井 誠氏

皆さんは「企業における技術者倫理」と聞いて違和感を覚えないだろうか。普遍であるべき技術者倫理は企業に属

しているか否かで変わるのか。このようなテーマでの講演依頼があること自体が日本における技術者倫理の現状なのだ。

技術者は、敬意・報酬の対価として責任を持ち真の雇用者である現在と未来の納税者に仕えることから、「誇り」を持ち「自身を倫理観で律しながら」その業務を遂行することが大切である。しかし、企業内では「倫理」よりは「論理（利益）」が優先され、経営者のマインドが変わらない限り、論理が優先する状態は変わらない。倫理に基づく利益創出を図れるかどうかは持続可能な企業であるための必要条件である。倫理は「自律」、法律は「他律」の原則は職員の集合体である



写真2 金井講師

法人にも適用されるべき大原則で、企業倫理の遵守で法人は職員の自律を優先させなければならない。しかし、企業倫理は法人として「自律」と言いながら、その一方で、職員が行動規範を守らない場合は罰する。この他律的に罰する行為は倫理とは言えず、ここに企業倫理ロジックの破綻があるが、技術者が企業に手足を縛られた雇用状況下では、これが企業の倫理に対する考え方の現状であろう。本講演で依頼された「企業における技術者倫理」というテーマそのものが、現在の日本における技術者倫理感を表している。倫理は普遍であり、技術者が企業に属しているか否かは

無関係であるべきである。

多くの経営者が優先しがちなのは「短期的な配当を要求するもの言う株主」（ノイジーマイノリテ

ィ)への対応である。「汗を掻きながら人生を賭け働く技術者・技能者」、「企業の持続・成長と長期配当に期待するもの言わぬ株主(サイレントマジョリティ)」、「国力向上という長期的視点から企業を見守る社会」を優先することなく、ノイジーマイノリティ優先の短期的利益追求では、企業論理(利益)が企業倫理を凌駕し、企業の存続を毀損する可能性が高まる。現状では、技術者倫理と企業論理は対立軸にあるが、今後加速する生産年齢人口激減の環境下では、技術者倫理を優先した利益創出が不可欠である。故に、技術者は自分の責任を理解し、自らの頭で倫理的に適切な判断を下さなければならない。経営層はマインドを変革し、声を上げる勇気ある人財を評価・育成することで、技術者が倫理を守りやすい社内文化醸成や制度確立を図ることが重要である。「人財」とは企業のコア的存在で、課題を見極め目標の策定と遂行ができるリーダーを指す。企業にとって「財産となる人」の育成を可能とする環境熟成が、持続可能で社会的責任を果たす企業確立における経営層の責任であるとした。

### 3. 基調講演 「技術者倫理の学びと実践」細谷 陽三氏

「自分の仕事に誇りを持てば、自然と倫理的な行動になる」。これは、学生の宿題解答例である。倫理とは人の生き方、魂の問題であり、身を正し、心を正し、言葉を誠(まこと)あるものにしなければならない。しかしながら、企業における倫理違反事件は多発して止むことがない。組織内では、組織側論理と個人の倫理観の違いにより葛藤が起こる。



写真3 細谷講師

近年、技術者倫理教育の見直しが検討されている。「組織に求められる社会的責任」や「倫理的問題に対して組織的に対応する能力」などが加わり、組織の倫理が取り上げられつつある。また、集団の利益を優先・重視する、議論の最後は多数決で決定するなどの集団思考は「個人の責任感の欠如」を招く。個人思考と集団思考を協働させ、強力なリーダーシップを持つ技術者がN極・S極となる磁力パワーでエネルギーを放射し、「8の字」で循環させることが重要である。周りの環境変化に対応する組織作りに終わりはなく、問題を問題と感じ、疑問を投げかける組織文化の熟成と組織体質の変革が必要で、倫理を学び日々実践することが大事である。また、企業が倫理的行動をするためには従業員一人ひとりの行動が倫理的である必要があり、最後の歯止めは「誠実」「公正」「正直」である。組織人の特性を最大限に生かす組織、誇りを持って働ける職場を作ること、組織が社会的責任を果たすこと、内部の指摘を推奨する体制を構築し、上下談論風発できる風土と組織横断継続研鑽システムを作り上げるなど、企業倫理綱領(案)を紹介され、風通しの良い組織風土と仕事に誇りが持てるモチベーションアップの仕組みづくりにより企業倫理の構築を目指していただきたい、と述べられた。

### 4. 事例講演(No.1) 「島津製作所における技術者倫理」清住 哲也氏



写真4 清住講師

科学技術で社会に貢献する島津製作所。社是と共に、技術者倫理の取組をご紹介いただいた。全従業員には「企業倫理規定」を、公的研究費を用いる研究者には「公的研究費管理規定」「公的研究費取扱規定」を配布し、技術者倫理の教育に努めている。「企業倫理規定」では「公正・透明な行動」をはじめ、5つの行動原則を定めており、

さらに行動原則の基に日常事の業務活動で具体的に行うべきこと「科学技術倫理に関する行動規準」を含めた17の行動基準を定め、啓蒙活動に取り組んでいる。あわせて企業倫理に関する予防と早期発見・対策に向けた、「島津倫理ヘルプデスク」「外部ホットライン」「ハラスメント相談窓口」「セクハラ専門窓口」の4つの相談・通報窓口を設置している。一方で、公的研究費を用いる研究については公的研究費の不正使用と公的研究の不正行為防止に向けた文部科学省ガイドラインが制定されており、毎年、体制整備等自己評価チェックリストを文部科学省に提出する必要がある。ガイドラインに則った「公的研究費管理規定」「公的研究費取扱規定」を策定し、さらに公的研究費における管理体制の一般公開、関わる従業員への教育は年2回実施により、年度途中参加者も漏れなく受講できる体制としている。また、倫理教育対象技術者の拡大と研究不正防止ツールの導入、普段から意識できるような技術者倫理の啓蒙活動を今後の課題として挙げられた。

## 5. 事例講演 (No.2) 「企業における技術者倫理」 田所 紀文氏

「技術者倫理」とは技術者として守るべき道であり、自社の「企業倫理」は社内技術者一人ひとりの倫理観を包括したもの、代表するものと考えている。

社会インフラサービスを“計画、調査、設計、管理”の側面からプロデュースする我が社は、

技術系社員1,470名、うち技術士1,122名ほか、多岐にわたる有資格者が所属しており、幅広い分野で確かな技術力と解決力を有した総合力が強みである。経営理念「プロフェッショナルコンサルタントとしての資質を磨き上げ、先進的な総合ソ

リューションサービスにより、新しい価値を社会に提供し続ける」の基に、「高い倫理観と法令遵守の精神に基づいて中立性・独立性を堅持し、公正かつ自由な競争による透明な企業活動を推進する」など6つの企業行動憲章を掲げた倫理活動に取り組んでいる。技術者は、エンドユーザーに説明責任があり、技術者の使命を忘れ、自分または組織の利益を優先することとならないよう、最近の社会問題事例を用いて何が欠如し、どうあるべきかを技術者倫理の観点から議論する研修を行うなど、企業内での啓蒙活動を紹介された。

## 6. 質疑応答

Q: 技術者の「価値 (倫理)」と企業の「価値 (利益)」が対立軸にあり、技術者が企業に縛られている現在から組織に縛られない独立技術者が出現し、技術者倫理を優先した利益創出が不可欠となる将来にシフトしていくときに最も大切なことは何か。また、そこで日本技術士会に期待することは何か。

A: 先ずは技術者が組織に縛られないことが大事。生産年齢人口の激減は産業間での人財争奪戦を惹起し、いずれ技術者は流動化し、組織に縛られない独立技術者がメインプレイヤーとなる。その存在理由である技術を極めれば、技術者は組織に縛られずとも生きていける、家族を養えることを技術者が実感できる状況になると考えている。技術者の流動化が始まれば、組織は報酬・休暇・技術/事務秘書配置などの待遇で技術者を引き留めざるを得なくなる。技術者の価値が高まれば、技術者倫理を優先した利益創出の時代にシフトしていくのではないかと。しかし、シフトする過程で技術者に様々な問題 (技術者倫理と企業論理の衝突など) が発生した場合、インディペンデントな技術者を護る必



写真5 田所講師

要がある。それができるのは日本技術士会だけではないかと考えており、企業論理の観点から技術者を守る役割を日本技術士会に担っていただきたい。(金井講師)

Q：軍事技術をどう扱っていくか、技術士はどのように取り組んでいくべきか、ご意見をお聞かせいただきたい。

A：技術を軍事技術と民生技術に分け、軍事技術の開発を止め民生技術だけを開發するという考えは間違っている。技術は技術で、良い技術・悪い技術と分類できるものではなく、技術を使う人間の問題である。技術には明るい側面と暗い側面があり、軍事に関わるところが暗い側面に該当する。しかし、例えば、我々が民生技術と認識している電子レンジやサララップの技術は軍事技術からの転用である。この技術に帰属するブライトサイドとダークサイドの内、ダークサイドを制御するのが技術者倫理ではないか。技術は技術として、軍事技術とか民生技術とかに煩わされず積極的に技術開発を進めるべき。(金井講師)

Q：守秘義務について、メールの情報漏洩が気になる。意図せざる漏洩について大学ではどのように教えているか。

A：不正防止のため、送信内容をダブルでチェックする企業もある。組織倫理と個人倫理を循環させ、最適な方法で管理する必要がある。組織構造はできるだけシンプルに。(細谷講師)

Q：企業は内部告発を守る機能を持つべきであるが、企業の内部告発者保護体制に不安を感じる技術者もいる。内部告発を日本技術士会に持込み、場合によっては企業の是正、技術者の地位保全機能を日本技術士会が持てれば良いと考えているが、ご意見をいただきたい。

A：内部告発者を守る機能について、日本企業の信頼度は確かに低い。清住氏の講演に「技術者倫理を始めてから技術者のレベルが上がった」とあったが、これは、システムが構築されたからレベルが上がったのか、もしくは教育の内容に技術者を成長させるものがあつたのかを明確にする必要があると思う。コンプライアンスという重厚なシステムを作るのは一般的に事務系職員である。このため、考えられる限りのあらゆる書類の作成と提出を要求し、副次的な書類が増えていく。このようなシステム遵守は、技術者の思考時間や心の余裕を奪い、技術者を些事に縛り、その能力を低下させる要因と考えている。日本企業の信頼度や生産性が低いとされる



写真6 質疑応答

る要因は、ツールである書類を整備しさえすれば目的は達成されるとの書類主義である。日本技術士会が技術者を護るためには、数で力をつけなければならない、会員を増やさなければならない。数が力となれば、現在の日本企業の不要で非生産的なシステムに勝つことが可能となるのではないか。(金井講師)

Q：以前大企業に勤めていたが、技術者倫理は大事だと認識しつつもやはり企業論理に影響されがちである。極論から言うと、技術者倫理を貫くには独立しかないのではないか。

A：日本はやはり企業内技術士が多い。しかしながら、組織の倫理はまだ不十分である。

組織の倫理を構築、または議論をするだけでも違ってくる。内部告発も組織内で処理できる、もしくは内部告発の必要の無い企業であることが理想である。(細谷講師)

## 7. おわりに

協賛団体が日本技術士会近畿本部に期待するものは何か。いただいたご要望の一つが技術者倫理の研鑽であった。今回は初めての試みであったが、講師の皆さまには示唆に富んだ内容豊かなご講演をいただき、協賛団体企業と会員相互の意見も活発に交わされた有意義なものであった。またセミナー終了後、大阪科学技術センター7階レストランで懇親会が行われ、講師の皆さまを交え参加者の皆さまの交流が深まりました。

当セミナーは今後も年1回開催する予定であり、協賛団体企業さまのご要望に沿ったテーマ、開催時期等を企画してまいりますので、多数のご参加をお待ちしております。

また協賛団体企業さまのご要望にお応えする「出前講座」の取組みなど、さらなる連携と情報共有の強化を図ってまいります。

近畿本部協賛団体の平成29年度募集は、この4月から始まっております。近畿本部ホームページの協賛団体ページに参加申込書が掲示されておりますので、ご高覧のうえ奮ってご参加頂きますようお願い申し上げます。

(文責 河野千代)