

R-beC

Working Paper No.20

非倫理的行為と組織の倫理風土

麗澤大学経済学部教授

中野 千秋

大東文化大学経営学部教授

山田 敏之

宮城大学事業構想学群教授

福永 晶彦

2019年4月30日

発行者：麗澤大学企業倫理研究センター

非倫理的行為と組織の倫理風土

麗澤大学 中野千秋
大東文化大学 山田敏之
宮城大学 福永晶彦

1. はじめに

企業倫理の確立に向けて、多くの企業が個人の良心に過度に依存することなく、組織内に様々な制度や仕組みを構築する制度化の取り組みを充実させてきた(中野・山田, 2014)。しかし、制度や仕組みが構築されるだけで実際に機能しなければ、企業倫理の確立は達成されない。制度や仕組みといった公式のプログラムが有効に機能するためには、背後ある組織の風土や文化といった非公式で目に見えない要因が重要となるのである(中野・山田・福永・野村, 2009)。

このような観点から、我々はこれまで個人の倫理的意識と行動の乖離への組織風土の影響(山田・福永・中野, 2005)、制度や仕組みと組織風土との適合(中野・山田, 2006)、組織の倫理風土の定量的測定指標の妥当性と有効性(山田・中野・福永, 2015)といった共同研究を行ってきた。しかし、これらの共同研究において、組織の倫理風土とパフォーマンス、特に非倫理的な行為との関係については検討されていなかった。

我が国において組織の倫理風土とパフォーマンスとの関係について、定量的な分析を踏まえて考察している研究は、組織の倫理風土の特性と経営コンサルタントの評価の公正性の認知、協調意識・行動、同僚への信頼感の関係を探求している(日詰 2006)、組織の倫理風土の測定尺度の開発と妥当性の検証を行っている(三井・根村・櫻井・高尾 2017)等、極めて限定されたものとなっている。

以上のような現状を踏まえ、本稿は日本企業を対象に、制度化と組織の倫理風土の非倫理的行為への影響力の違いがあるのか、を確認すると共に、非倫理的行為を抑制あるいは助長するような組織の倫理風土の特性とはどのようなものか、といった点を解明していくことを目的とする。これらの目的を明らかにすることで、組織の倫理風土の特性と非倫理行為との関係が客観的データによって裏づけられ、自社の倫理風土をいかなる方向で変革していくべきなのか、といった点での示唆を提示できるのである。

2. 先行研究

2-1 組織の倫理風土の概念

組織の倫理風土(Ethical Work Climates)とは、倫理的な内容を有する典型的な組織慣行と手続きに関する共有された認知であり(Victor and Cullen, 1988)、組織内で正しい行動とは何か、倫理的な問題がどのように処理されるか、に関する共有された認知である(Cullen, Victor and Stephens, 1989)。組織の倫理風土は、組織のメンバーが倫理的問題

をいかに認知し、そのような問題をどのような基準を用いて理解し、解決しようとするのかを決定づける役割を果たす(Cullen et al., 1989)。

組織の倫理風土は、(1) 倫理的な意思決定基準(ethical criteria)及び(2) 倫理的の意思決定において参照される分析レベル(levels of analysis)という 2 つの次元から構成される。倫理的な意思決定基準は、どのような倫理基準に基づいて意思決定が行われる傾向にあるかを表している。この次元は Kohlberg の道徳性発達理論を理論的基盤としており、「利益追求(egoism)」、「他者への配慮(benevolence)」、「原理・原則(principle)」という 3 つの基準が設定される。「利益追求」は自己利益の最大化、「他者への配慮」は他者の幸福、他者との良好な関係性、他者への影響、「原理・原則」は法律、規則、手続きの遵守がそれぞれ倫理的理由づけの中心となる。

倫理的の意思決定の際に参照する分析のレベルとは、組織での意思決定に倫理基準が適用される場合に使用される倫理的理由づけの場、あるいは組織における意思決定の倫理的分析に際して考慮される境界(範囲)を明確にするものである(Victor and Cullen, 1988)。これは Merton 等が提示した準拠集団(reference group)あるいは社会的役割(social role)の概念と整合しており、「個人(individual)」、「組織・チーム(local)」、「社会一般(cosmopolitan)」の 3 つが設定される。「組織・チーム」の視点では、組織の中でとる行動や態度は同僚や上司を見て決める。一方、「社会一般」の視点では、法律や職業倫理等の組織外の基準で自己の行動や態度を規定するのである。

以上のような 3 つのカテゴリーから構成される 2 つの次元を掛け合わせることで、理論的に 9 つのタイプの組織の倫理風土が規定される(図表 1)。「自己利益(Self-Interest)」風土は、個人的な利得や自己保身のように自らの利益や身を守ることを最優先する傾向を持つ。「会社の利益(Company Profit)」風土は、収益や戦略的優位性といった企業の利益を最優先する傾向を示す。「効率(Efficiency)」風土は、資源を無駄に使うことなくできるだけ低コストで事業を開拓するといった個人や組織・チームを超えた、より大きな社会システムあるいは経済システムの利益や効率性を第一に考える。

「友情(Friendship)」風土は、組織の一員か否かに関係なく、友情や相互の利益といった形で他の人のことを第一に考える傾向を示す。「チームへの関心(チーム・ワーク)(Team Interest)」風土は、団結心やチームプレーのような組織的なまとまりを最優先する傾向がある。「社会的責任(Social Responsibility)」風土は、組織外部の他の構成員、ステークホルダーを考慮する傾向を示す。

「個人の倫理・道徳(Personal Morality)」風土が浸透している組織では、個人が自らの倫理観に従って行動するように期待される。「会社の規則・手続き(Company Rules and Procedures)」風土は、会社内のルールや手続きに従うことを最優先に考える傾向にある。「法律・職業倫理(Laws and Professional Codes)」風土が浸透している組織は、法律システムや専門職の倫理規範のような外部の普遍的なルールや原則に従う傾向が強い。

図表 1 組織の倫理風土の理論的タイプ

		分析レベル		
		個人	組織・チーム	社会一般
倫理的 意思決定基 準	利益追求	自己利益	会社の利益	効率
	他者への配慮	友情	チームへの関心 (チーム・ワー ク)	社会的責任
	原理・原則	個人の倫理 ・道徳	会社の規則 ・手続き	法律・職業倫理

出所) Cullen, et al. (1989), p.58, Exhibit 2 を参考に作成。

2-2 組織の倫理風土と非倫理的行為との関係

組織の倫理風土と非倫理的行為の関係について、これまで多くの研究が行われ、知見が蓄積してきた。先行研究で取り上げられた非倫理的行為は、盗み、虚偽、ルール違反、共犯者になるという 4 つの行動(Wimbush, Shepard, and Markham, 1997)、職務逃避行動等の 7 つの倫理逸脱行為(三井他, 2017)、職場での不正行為(Organizational MisBehavior: OMB)(Vardi, 2001)、プロジェクトの現況に対する間違った報告(Smith, Thompson, and Iacobou, 2009)、職場でのいじめ行為(Bulutlar and Öz, 2009)、職場のコンフリクト(Shafer, 2009)、複数の項目を合成した変数(Treviño, Butterfield, and McCabe, 1998; Peterson, 2002; Kaptein, 2011)等である。

これら先行研究から共通に得られた知見をまとめると、他者への配慮や法令・原則の遵守を重視する倫理風土は、組織における非倫理的行為を抑制する要因として機能し、逆に自己利益の優先や道具主義的傾向が顕著に見られるエゴイズムを重視するような倫理風土は、組織における非倫理的行為を助長する要因として機能しているということである(Martin and Cullen, 2006; Simha and Cullen, 2012; Newman, Round, Bhattacharya, and Roy, 2017)。

3. 実証分析の方法

3-1 データ収集の方法及びデータの特性

本研究の分析に使用したデータは、インターネット・リサーチ会社に登録しているアンケート調査のモニタ会員から収集したものである。インターネット・リサーチ会社に対し、日本企業の勤務する正規従業員であることを前提条件とし、所属部署(管理、営業、技術、製造、研究開発)、業種(製造業と非製造業)、従業員規模(1,000人未満、1,000人以上5,000人未満、5,000人以上)におけるそれぞれのカテゴリーが同数となるように割付条件を設定し、全体で1,200程度のサンプル収集を依頼した。その上で、これらモニタ会員を対象にインターネット・リサーチによるアンケート調査(「組織の倫理風土と倫理的行為に関するアンケート調査」)を実施した。調査の実施期間は2018年4月25日から4月26日である。当初の回答数は1,260人であったが、派遣、契約、嘱託等、正規従業員の範囲外に相当するサンプルが含まれていたため、これらを除外した1,216人を分析の対象とした。

分析対象となるデータの特性をみると(巻末 資料参照)、回答者の性別は「男性」(81.9%)、「女性」(18.1%)と男性が8割以上を占めている。年齢は「20代」が7.2%、「30代」が21.3%、「40代」が33.8%、「50代」が32.8%、「60代以上」が4.9%となり40代から50代で6割を超えるものとなっている。職業は「経営者・役員」が2.7%、「会社員(事務系)」が28.5%、「会社員(技術系)」が46.7%、「会社員(その他)」が22.0%となり、経営者・役員は非常に少なく、技術系の会社員が他に比べ多い構成である。役職をみると、「下級管理者(係長、主任等)」が38.7%と最も多く、次いで「その他」が31.9%、「中間管理者(課長等)」が17.8%、「上級管理者(本部長、部長、次長等)」が8.2%、「役員(取締役、専務、常務、執行役員等)」が3.3%の順となっている。中・下級管理者が全体の56.6%と過半数を超えており、逆に上級管理者や役員の占める割合は低いものとなっている。回答者の所属する企業の社長属性では、「生え抜き」が31.2%と最も多く、次いで「創業者・創業家出身」(26.4%)、「官庁、メインバンク、親会社等の出身」(16.1%)、「その他」(2.5%)の順となっている。回答者の所属する企業の株式公開状況をみると、「非上場」が48.2%と最も多く、「東証1部上場」(41.1%)と合わせ、両者で89.3%と9割近くを占めており、非上場企業の割合が多いという特徴を持っていると言えよう。

3-2 測定指標と分析手法

(1) 組織の倫理風土の抽出

本稿では組織の倫理風土の定量的測定指標として、VictorとCullenによって開発されたEthical Climate Questionnaire(以下、ECQ)を採用した。ECQは組織の倫理風土の定量的測定に関する先行研究で最も多く採用されていること(Simha and Cullen, 2012)に加え、日本企業へのECQの適用可能性を検証した我々の研究(山田・中野・福永, 2015)においても有効性が確認されているからである。

今回は ECQ の測定指標として、Cullen et al.(1993)で提示された 36 項目から構成される ECQ を採用した(Appendix 1 参照)。この指標は Victor and Cullen(1988)で開発された 26 項目からなるオリジナルの ECQ に最新の 10 項目を追加したものである。従って、最新の ECQ では 9 つの倫理風土のタイプをそれぞれ 4 つずつの設問で測定するものとなっている。これら 36 項目について、「全くその通り」(1)から「全く違う」(6)の範囲で動く 6 段階のリッカート・スケールを用いて測定が行われた。なお、分析に使用する際にはある組織の倫理風土の傾向が高くなる場合の数値が大きくなるように、スケールを逆転させ、「全く違う」(1)から「全くその通り」(6)のような変換を行った。

ここで Appendix 1 に基づき、ECQ の 9 つの倫理風土のタイプの測定項目を確認しておく。まず、Appendix 1 に記載されているアルファベットと数字は、ECQ の理論的次元(9 タイプ)を構成する設問項目と番号に相当している。例えば、EI1 は利益追求の基準(E)と個人の分析レベル(I)で構成される「自己利益」風土を測定するための第 1 番目の項目であることを表している。個別の倫理風土特性を測定する項目は、「自己利益」風土が EI1～EI4、「会社の利益」風土が EL1～EL4、「効率」風土が EC1～EC4、「友情」風土が BI1～BI4、「チームへの関心(チーム・ワーク)」風土が BL1～BL2、「社会的責任」風土が BC1～BC4、「個人の倫理・道徳」風土が PI1～PI4、「会社の規則・手続き」風土が PL1～PL4、「法律・職業倫理」風土が PC1～PC4 となっている。

組織の倫理風土を抽出するため、上記 1,216 社のデータを対象に、プロマックス回転(斜交回転)を伴う主因子法により因子分析を行い、組織の倫理風土に関する因子を抽出した。プロマックス回転を採用した理由は、因子間に相関関係が存在することを想定したためである。固有値 1 以上の因子を抽出するという条件のもと、36 項目全てを投入して因子分析を行ったところ、PL4 項目が単独で 1 つの因子を形成する結果となった。このため、PL4 を除外し、残りの 35 項目で再度因子分析を行った。しかし、今度は EI4 項目が単独で 1 つの因子を形成する結果となった。そこで、PL4 及び EI4 を除く 34 項目によって 3 回目の因子分析を行った。

(2) 制度機能指数の測定

企業倫理の制度化については、多様な制度や仕組みをどの程度整備しているのか(制度化の範囲)及びそれぞれの制度が実際にどの程度機能しているのか(制度の機能)、という 2 つの視点から測定を行った。

まず、具体的な制度や仕組みとして、倫理規範の制定、企業倫理委員会の設置、企業倫理専門担当部署の設置、企業倫理専門担当役員の配置、企業倫理やコンプライアンス教育・研修の実施、外部の第三者に倫理・コンプライアンス違反をチェックしてもらう仕組みの構築、倫理・コンプライアンスの相談窓口の設置、倫理・コンプライアンス違反を犯した従業員に対するペナルティの制度化、企業倫理・コンプライアンス活動の実施状況の定期

的な確認といった9項目を設定し、「行っている」(1)、「行っていない」(2)、「よくわからない」(3)の3択により取り組み状況を把握した。

次に、上記の9項目が単に仕組みとして整備されているだけでなく、実際にどの程度機能しているかについて、「十分機能している」(1)、「ある程度機能している」(2)、「あまり機能していない」(3)、「ほとんど機能していない」(5)、「全く機能していない」(5)、という5段階のリッカート・スケールにより測定を行った。なお、実際の分析では機能している場合の数値が大きくなるように、スケールを逆転させ、「十分機能している」(4)、「ある程度機能している」(3)、「あまり機能していない」(2)、「ほとんど機能していない」(1)、「全く機能していない」(0)のような変換を行った。

最後に、取り組み状況で「1」と回答された項目を抽出し、機能の度合いの合計を制度の総数である9で割った値を算出し「制度機能指数」と規定した。例えば、取り組み度合いで「1」と回答された制度化の項目が3つあり、それぞれの機能の程度が「4」「2」「0」と回答されている場合、この回答者の所属する企業の「制度機能指数」は $(4+2+0)/9=0.67$ ということになる。

(3) 非倫理的行為の測定とタイプ分け

非倫理的行為の測定指標については、Akaah(1992)、Treviño and Weaver (2003)等を参考に24項目を設定した(Appendix 2参照)。本研究のオリジナルな点は、既存の先行研究で取り上げられていない、組織のために行ってしまう非倫理的行為(保身・黙従、価格の調整等)や情報の取り扱い、セクハラ・パワハラ、非倫理的な雇用慣行といった現代的な非倫理的行為を含んでいることである。これら24項目について、最近1年間にどの程度見聞きしたことがあるかを、「しばしば見聞きする」(1)、「時々、見聞きする」(2)、「たまに見聞きする」(3)、「ほとんど見聞きしたことがない」(4)、「全く見聞きしたことがない」(5)という5段階のリッカート・スケールによって測定した。

ここでは、回答者に非倫理的行為を自己申告させるのではなく、企業内で見聞きした非倫理的な行動の頻度を問うことで非倫理的行為のレベルを測定している。これは、非倫理的行為を自己申告させた場合に起こる「社会的望ましさによるバイアス(social desirability bias)」を回避するためである(Treviño and Weaver , 2003, p.238; p.277)。

次に、以上のような24項目にわたる非倫理行為を関連のある項目同士でまとめ、「職務逃避行動」(4, 6, 11, 14: 数字はAppendix 2の設問項目を表す。以下、同様。)、「贈収賄」(3, 13)、「公私混同」(1, 2)、「虚偽報告」(10)、「対人逸脱行為」(8, 9, 12, 16)、「保身・黙従」(7, 15, 24)、「非倫理的雇用慣行」(17, 20, 21)、「顧客・取引先に対する逸脱行為」(19, 23)、「価格の調整」(18)という9つの非倫理的行為のタイプに集約した¹。なお、集約に際して

¹ 「情報の不正な扱い」(5, 22)については、調査自体の倫理性という側面から、当初設定した設問内容の変更を余儀なくされた。従って、当初に我々が意図した内容と乖離したため、今回は分析の対象から除外した。

は、三井他(2017)の中で設定されている7つの倫理逸脱行為(「職務逃避行動」、「贈収賄」、「窃盗」、「対人逸脱行為」、「職場の暴力」、「顧客に対する倫理逸脱行為」、「保身の沈黙」)を参考にした。

「職務逃避行動」は、仕事・ランチ・休憩等に必要以上の時間をかけたり、仕事中に私用の作業を行ったり、仮病で会社を休んだり、というように自ら仕事を怠ける行為である。

「贈収賄」は、便宜を図ってもらう見返りに金銭や物を贈ったり、逆に便宜を図る見返りに金銭や物を受け取るような行為である。「公私混同」は、会社の備品やサービスを私用で利用したり、経費の水増し請求を行うような行為である。「虚偽報告」は、時間・品質・量といった側面で虚偽の報告を行う行為である。「対人逸脱行為」は、無実の同僚へ失敗の責任を転嫁したり、他人の功績を自分の功績にしてしまったり、部下が会社のルールを破るのを暗に指示したり、上司や同僚によるセクハラやパワハラといった、他者の幸せや利益、人格、権利を害する行為である。「保身・黙従」は、失敗を隠蔽したり、他の人が会社の方針やルールを破るのを見て見ぬふりをしたり、リスクに気づいていながら放置する、といった自分の地位や名声を守るために問題を見過ごしたり、あえて口を噤んでしまうような行為である。「非倫理的雇用慣行」は、上司から長時間の残業を強いられたり、特定の個人や集団を差別したり、有休・産休・育休等の行使にプレッシャーをかけるような行為である。「顧客・取引先に対する逸脱行為」は、取引先に無理難題を押しつけたり、不正確な情報を用いて顧客獲得を図ろうとするような行為である。「価格の調整」は、他社と仕事や価格での調整を行う談合に相当する行為である。

これら9つの非倫理的行為のタイプについて、「価格の調整」と「虚偽報告」以外は全て複数の項目から構成されているため、平均値を算出し各タイプの変数として利用することとした。

(4) 階層的回帰分析

非倫理的行為に対する企業倫理の制度化と組織の倫理風土の影響を確認するため、前項でタイプ分けした9つの非倫理的行為を被説明変数、企業倫理の制度化(制度機能指数)、組織の倫理風土をそれぞれ説明変数とする回帰分析を行った。今回は特に、企業倫理の制度の機能及び組織の倫理風土をそれぞれ変数として投入した際の回帰モデルの説明力の変化を捉えるため、階層的回帰分析を行った。

最初に、コントロール変数の影響を除去するため、コントロール変数のみを投入する。次いで、企業倫理の制度化が非倫理的行為に及ぼす影響を確認するために、コントロール変数に加え、制度機能指数を投入する。最後に、組織の倫理風土が非倫理的行為に及ぼす影響を確認するため、コントロール変数、制度機能指数に加え、組織の倫理風土変数を投入していく。

なお、コントロール変数として、ここでは「創業からの年数」、「業種」、「規模」、「役職」、

「部門」、「社長属性」の6つの属性変数を取り上げ、それぞれダミー変数を作成した²。

4. 分析結果

4-1 抽出された組織の倫理風土

(1) 抽出された因子

上記のように3回の因子分析を行った結果、5個の因子が抽出された(図表2)。これら抽出された5つの因子について、それぞれの構成要素の平均値を算出することで、組織の倫理風土変数を設定した。

第1因子は「友情」風土に関する4つの設問(BI1～BI4)、「チームへの関心(チーム・ワーク)」風土に関する4つの設問(BL1～BL4)、「社会的責任」風土に関する3つの設問(BC2～BC4)、「個人の倫理・道徳」風土に関する1つの設問(PI3)及び「法律・職業倫理」風土に関する1つの設問(PC4)から構成されているため、「配慮」風土と命名した(0.929：数字は信頼係数。以下、同様)。第2因子は「会社の規則・手続き」風土に関する3つの設問(PL1～PL3)、「法律・職業倫理」風土に関する3つの設問(PC1～PC3)、「個人の倫理・道徳」風土に関する1つの設問(PI1)及び「社会的責任」風土に関する1つの設問(BC1)から構成されているため、「原則・規則」風土と命名した(0.894)。第3因子は「自己利益」風土に関する3つの設問(EI1～EI3)及び「会社の利益」風土に関する1つの設問(EL2)から構成されているため、「自己利益」風土と命名した(0.786)。第4因子は「会社の利益」風土に関する3つの設問(EL1、EL3、EL4)及び「効率」風土に関する4つの設問(EC1～EC4)から構成されているため、「会社の利益・効率」風土と命名した(0.812)。第5因子は「個人の倫理・道徳」風土に関する2つの設問(PI2、PI4)のみで構成されているため、「個人の倫理・道徳」風土と命名した(0.616)。

² ダミー変数の作成プロセスは以下の通りである。まず、創業からの年数は2018年現在から回答者の所属する企業の創業年を引いた実数で表される。業種は非製造業を基準(非製造業(0))に製造業(1)としてダミー変数を作成した(業種ダミー)。規模は従業員「1,000人未満」(規模小)を基準に、規模大ダミー(「5,000人以上」(1)、「1,000人以上5,000人未満」(0))及び規模中ダミー(「5,000人以上」(0)、「1,000人以上5,000人未満」(1))を作成した。役職は「その他」を基準に、役員ダミー(役員(1)、上級管理者(0)、中級管理者(0)、下級管理者(0))、上級管理者ダミー(役員(0)、上級管理者(1)、中級管理者(0)、下級管理者(0))、中級管理者ダミー(役員(0)、上級管理者(0)、中級管理者(1)、下級管理者(0))、下級管理者ダミー(役員(0)、上級管理者(0)、中級管理者(0)、下級管理者(1))を作成した。部門は「製造」を基準に、営業ダミー(営業(1)、管理(0)、技術(0)、研究開発(0))、管理ダミー(営業(0)、管理(1)、技術(0)、研究開発(0))、技術ダミー(営業(0)、管理(0)、技術(1)、研究開発(0))、研究開発ダミー(営業(0)、管理(0)、技術(0)、研究開発(1))を作成した。社長属性は、「その他」を基準に、創業者・創業家出身ダミー(創業者・創業家出身(1)、生え抜き(0)、官庁・メインバンク・親会社等の出身(0))、生え抜きダミー(創業者・創業家出身(0)、生え抜き(1)、官庁・メインバンク・親会社等の出身(0))、官庁・メインバンク・親会社等ダミー(創業者・創業家出身(0)、生え抜き(0)、官庁・メインバンク・親会社等の出身(1))を作成した(「わからない/覚えていない」は欠損値として処理)。

図表 2 パターン行列と因子負荷量

	因子				
	配慮	原則・規則	自己利益	会社の利益・効率	個人の倫理・道徳
BL4 わが社では、個々の社員に配慮して意思決定が行われる。	.888	-.187	.003	-.077	.074
BL4 わが社の社員は、何が従業員のベストになるかについて大きな関心を持っている。	.837	-.102	-.034	.055	.021
BL3 わが社では、何が個々の社員にとってベストなのが生む関心事となっている。	.778	-.187	.030	.074	.092
BL2 われわれの主な関心事は、何が全社員のベストになるかということである。	.729	.087	.061	-.067	-.027
BL1 わが社では、社員の幸福が第一とされている。	.722	.049	-.061	-.150	.102
BC2 わが社の社員は、社外のコミュニティに対して強い責任感を持っている。	.621	.106	-.105	.055	-.050
BI2 わが社の社員は、互いにとって何がベストになるかということをいつも留意している。	.620	.236	-.028	.004	-.057
BI1 わが社の社員は、互いのためになることを常に気づかっている。	.597	.104	-.131	-.008	.091
PC4 わが社では、法律あるいは職業倫理基準に従うことが期待されている。	.570	.227	.258	-.124	-.061
BL3 わが社の社員は、チーム・ワークの精神を重要なものとして捉えている。	.531	.070	-.224	.160	.084
BC4 わが社では、意思決定が顧客や社会にどのような影響を与えるかが生む関心事となっている。	.524	.125	-.027	.143	-.016
BC3 わが社の社員は、顧客や社会の利益について進んで関心を持つ。	.464	.071	-.109	.301	-.095
PI3 わが社では、個々の社員が自らの道徳観を大切にすることが最も重視されている。	.456	.243	.045	-.116	.275
PC2 わが社では、他の何よりもまず法律と職業倫理基準に従うことが期待されている。	.132	.856	.034	-.170	-.042
PL2 わが社では、全社員が会社の規則や手続きに忠実であることが期待されている。	-.141	.834	.008	.099	-.038
PC3 わが社の社員は、法律あるいは職業倫理基準に忠実に従うことが期待されている。	-.032	.778	-.012	.068	-.027
PC1 わが社の社員は、意思決定を行うに当たり、まずははじめに法律を犯していないかを考慮する。	.135	.748	.049	-.157	.005
PL1 わが社では、社員が会社の規則や手続きを忠実に守ることが非常に重視される。	-.050	.690	.005	.144	-.075
PL3 わが社では、規則通りに行動した社員が評価される。	.171	.497	.179	.052	-.098
PI1 わが社の社員は、自らの倫理的、道徳的信念に従って行動することが期待されている。	.128	.411	-.104	.117	.203
BC1 わが社では、社員が常に顧客や社会にとって正しいことをすることが期待されている。	-.015	.405	-.219	.333	.145
EI3 わが社の社員は、他のメンバーに配慮するよりも自らの利益を守ろうとする。	-.186	.034	.756	-.004	.225
EI1 わが社の社員は、ほとんどが自分の利益だけを考えている。	-.099	.023	.716	-.120	.141
EI2 わが社では、自らの個人的なモラルとか倫理観などと言っていると他の人に負けてしまう。	.060	-.035	.670	.009	.029
EL2 わが社では、会社の利益を損ねた時に、仕事のレベルが低いとみなされる。	-.146	.093	.506	.302	-.013
EC3 わが社では、社員一人ひとりが効率的に仕事をすることが何よりも期待されている。	-.067	.031	.042	.685	.140
EC4 わが社では、効率的に問題を解決することが常に求められている。	.028	.032	-.009	.619	.053
EL1 わが社の社員は、会社の利益向上に結びつくような行動をすることが期待されている。	-.183	.226	.052	.550	.074
EL4 わが社の社員は、まず会社の利益を第一に考えて意思決定を行っている。	.214	-.066	.231	.482	-.116
EC2 わが社では、最も効率的なやり方で常に「正しい」やり方とされている。	.141	-.095	.394	.411	.007
EC1 わが社では、まず効率性を優先することが社員の主な責務とされている。	-.025	.005	.381	.391	.072
EL3 わが社の社員は、他の何よりも会社の利益を気にしている。	.248	.005	.317	.370	-.147
PI2 わが社の社員は、それぞれ自分で善悪の判断を行っている。	.145	-.078	.234	.076	.488
PI4 わが社の社員は、自分自身の個人的な倫理観に基づいて行動している。	.190	-.022	.219	.129	.429
固有値	11.559	3.926	1.918	1.323	1.091
信頼係数(クロンバッハのα)	0.929	0.894	0.786	0.812	0.616

(2) 因子抽出後の倫理風土の構造

図表 3 は因子抽出後の倫理風土の構造を示したものである。この図表をみると、今回得られたデータの分析から、Victor と Cullen の提示した組織の倫理風土についての理論的な枠組みと整合する倫理風土のタイプは「自己利益」風土と「個人の倫理・道徳」風土の 2 つのみであった。しかし、両者とも完全に理論モデルと整合している訳ではない。「自己利益」風土からは構成要素が 1 つ欠落し、別の風土の構成要素が 1 つ結合している。また、「個人の倫理・道徳」風土を構成する要素はわずかに 2 つであり、信頼係数も 0.616 とやや低いものとなっている。

一方、「会社の利益」風土と「効率」風土、「会社の規則・手続き」風土と「法律・職業倫理」風土がそれぞれ統合され 1 つの倫理風土のパターンとして出現している。さらに、「社会的責任」風土を構成する 1 つの設問を除いて、他者への配慮という倫理的意思決定基準の次元を基盤とする 3 つの倫理風土が全て結合し、1 つの倫理風土のパターンとして出現している。これらの結果をみると、調査票への回答者は、組織の倫理風土の分析レベルの次元、特に組織・チームと社会一般とを明確に区分できていないのだろうか。

図表3 因子抽出後の倫理風土の構造

	個人	組織・チーム	社会一般
利益追求	自己利益 EI1+EI2+EI3 (+EL2)	会社の利益・効率 EL1+EL3+EL4+ EC1+EC2+EC3+EC4	
他人への配慮		配慮 BI1+BI2+BI3+BI4+BL1+BL2+BL3+BL4+ BC2+BC3+BC4 (+PI3+PC4)	
原理・原則	個人の倫理 ・道徳 PI2+PI4	原則・規則 PL1+PL2+PL3+PC1+PC2+PC3 (+PI1+BC1)	

4-2 記述統計

Appendix3はコントロール変数を除いた各変数の平均値、標準偏差、相関係数を示したものである。まず、倫理風土変数についてみると、平均値は「原則・規則」風土が最も高い水準にあり、次いで「会社の利益・効率」風土、「個人の倫理・道徳」風土、「配慮」風土、「自己利益」風土の順となっている。法律やルールを守ることは最低限の倫理として認識されていることに加え、近年のコンプライアンス活動重視の影響もあるのかもしれない。データのばらつき度合いをみると、「会社の利益・効率」風土が最も小さい水準にあり、逆に「自己利益」風土は回答者間の差が最も大きいものとなっている。

次に、見聞きした非倫理的行為の頻度をみると、平均値は「職務逃避行動」が最も高い水準にあり、次いで「保身・黙従」、「対人逸脱行為」、「虚偽報告」、「非倫理的雇用慣行」、「価格の調整」、「公私混同」、「顧客・取引先への逸脱」、「贈収賄」の順となっている。データのばらつき度合いは、「贈収賄」が最も小さく、逆に「虚偽報告」は回答者間の差が最も大きなものとなっている。

さらに、相関係数をみると、制度機能指数は全ての非倫理的行為との間に正の相関関係を有している(全て統計的に有意)。企業倫理の制度化によって複数の制度や仕組みが構築され、それらが機能することで、非倫理的行為は抑制される傾向にあると言えよう。

一方、組織の倫理風土変数と非倫理的行為との相関係数をみると、「配慮」風土と「原則・規則」風土は全ての非倫理的行為との間に正の相関関係を有している(「配慮」風土と「贈収賄」との相関係数以外は全て統計的に有意)。これらの倫理風土が、非倫理的行為の抑制要因として機能している傾向がうかがえる。特に、「配慮」風土はいくつかの特定項目と非常に高い相関関係にあることが分かる。

また、「自己利益」風土、「会社の利益・効率」風土、「個人の倫理・道徳」風土の3つの倫理風土は、いずれも非倫理的行為と負の相関関係にあることが分かる（「会社の利益・効率」風土と「職務逃避行動」、「保身・黙従」との相関係数以外は全て統計的に有意）。特に、「個人の倫理・道徳」風土は、理論的な考察や先行研究における実証分析の結果では非倫理的行為の抑制要因として捉えられるが、今回の結果では逆の傾向を示している。

最後に、抽出された5つの組織の倫理風土変数間の相関係数をみると、「自己利益」風土と「配慮」風土、「原則・規則」風土で負の相関関係となった以外は、全て正の相関関係を有しており、統計的にも有意なものとなった。組織の倫理風土は互いに何らかの関係性を有していると言える。特に、「配慮」風土と「原則・規則」風土、「原則・規則」風土と「会社の利益・効率」風土、「配慮」風土と「会社の利益・効率」風土、「自己利益」風土と「会社の利益・効率」風土はいずれも0.4以上で高い正の相関関係にあることが示されている。

4・3 階層的重回帰分析の結果

(1) 全般的な傾向

9つの非倫理的行為を被説明変数、コントロール変数、制度機能指数、組織の倫理風土を説明変数として投入した階層的回帰分析を行った結果、以下のような全般的傾向が浮かび上がってきた（Appendix 4 参照）。第1に、全ての回帰モデルにおいて、モデル1（コントロール変数のみ投入）からモデル2（コントロール変数に加え制度機能指数を投入）、モデル3（コントロール変数、制度機能指数に加え組織の倫理風土変数を投入）へと移行するに従い、モデルの説明力が上昇したことである。

コントロール変数については、標準化係数が統計的に有意になっている項目もわずかながら存在しているが、モデルの説明力は非常に弱く、非倫理的行為に大きな影響を与える要因と見なすことはできない。一方、モデル2において、制度機能指数は全ての見聞きした非倫理的行為の頻度を減少させる方向で機能している。企業倫理を確立する上で、制度や仕組みが実際に機能していることの重要性が示唆されている。しかし、組織の倫理風土変数をえたモデル3では、制度機能指数の標準化係数の値はモデル2に比べいずれも小さくなり、見聞きした非倫理的行為の頻度への影響力は低下していることが分かる。

なお、保身・黙従、非倫理的雇用慣行、顧客・取引先への逸脱以外の6つの非倫理的行為では、モデル3において制度機能指数の統計的有意性は消滅している。つまり、非倫理的行為を抑制する要因としては、制度の機能よりも組織の倫理風土の影響が一層大きくなることが明らかになったのである。

第2に、個別の非倫理的行為の特性を超えて、組織の倫理風土の機能にある程度の共通性が認められた点である。例えば、「自己利益」風土は全ての非倫理的行為を助長させる要因となっており、これは多くの先行研究との整合性を有する特徴を示している。また、「個人の倫理・道徳」風土も贈収賄、虚偽報告、対人逸脱行為以外の6つの非倫理的行為にお

いて、非倫理的行為を助長する要因となっており、これは先行研究の結果とは逆の方向への機能を示している。一方、「配慮」風土及び「会社の利益・効率」風土は共に 9 つ回帰モデルのうち 4 つ、「原理・原則」は 3 つと限定されているものの、非倫理的行為を抑制する機能を果たしていることが明らかになった。非倫理的行為を助長する要因は比較的明確に規定できているが、逆に抑制要因はやや安定性に欠ける結果となった。

第 3 に、コントロール変数については非倫理的行為との明確な関係性は見出せなかったものの、会社における役職(地位)、企業規模、部門等において、非倫理的行為への影響の違いが統計的に有意となっているものも存在している点である。今回の分析には組み込まれていないが、経営トップあるいはミドルのリーダーシップのあり方、企業規模や部門ごとの分析といった点を今後検討する必要があるのではないだろうか。

(2) 個別分析から得られた顕著な特徴

さらに、個別の分析結果の中で特に顕著に浮かび上がってきた特徴を取り上げる。第 1 に、贈収賄を被説明変数とした場合、「配慮」風土が非倫理的行為を助長する要因として機能している点である。他者への配慮が行き過ぎて、便宜を図ってもらったことへの感謝の念が強くなったり、あるいは便宜を図ることで他者に配慮している見返りを当然と思う気持ちが強くなり、金銭や物の授受を受け入れてしまうのだろうか。

第 2 に、職務逃避行動を被説明変数とした場合、「原則・規則」風土が非倫理的行為の助長要因として機能している点である。原則・規則の遵守があまりに厳しすぎると、個人は手続きやルールに縛られ、抑圧されているという気持ちを強く持つようになり、モチベーションの低下や反発が生まれ、結果として職務逃避的な行動に向かってしまうのかもしれない。

第 3 に、価格の調整を被説明変数とした場合、「原則・規則」風土のみが非倫理的行為の抑制要因として機能している点である。価格の調整や談合を回避するには、手続きやルールをきちんと構築し、それを遵守するような組織風土を醸成していくことが重要になるとということなのだろうか。

第 4 に、顧客・取引先への逸脱を被説明変数とした場合、「会社の利益・効率」風土のみが非倫理的行為の抑制要因として機能している点である。「会社の利益・効率」風土を重視する組織では、外部のステークホルダーへの配慮が長期的な会社の利益や効率性に結びつくという認識が共有されているということなのだろうか。

第 5 に、非倫理的雇用慣行を被説明変数とした場合、回帰係数が統計的に有意になる抑制要因としての組織風土が存在しないことである。一方、モデル 3 における制度機能指数は、モデル 2 に比べ非倫理的雇用慣行を抑制する機能は低下しているが、標準化係数は統計的に有意となっている。制度化と組織風土を個別に検討するだけでなく、両者の相互作用や組み合わせの視点が重要になるのかもしれない。

5. 考察

以上のような分析結果と先行研究から得られた知見を比較検討すると、先行研究の知見と整合性があり、これまでの我々の仮説が支持された部分と予期せぬ結果が得られた部分に分けて議論することができる。

(1) 支持された仮説

まずは、これまでの仮説が支持されている部分である。第1に、これまで様々な先行研究あるいは我々が行ってきた研究成果から、企業倫理の制度化は、単にどのような仕組みをどれだけ導入し、構築しているかという、制度や仕組みの数の多さや範囲の広さではなく、制度や仕組みが実際に機能しているかが重要という点が裏づけられたことである。本稿の分析結果には示されていないが、取り組んでいる制度の数(「1」と回答された制度の数)を単純に足し合わせて算出した「制度化指数」を組み込んだ階層的回帰分析を行った結果、制度化指数は単独では回帰モデルの説明力を向上させず、標準化係数はいずれも統計的に有意とはならなかつたことが確認されている。さらに制度化指数に加え、組織の倫理風土変数を投入した場合、制度化指数の回帰係数の値は全て低いものとなり、逆に回帰モデルの説明力は大幅に上昇している。

第2に、非倫理的行為を抑制するためには、制度や仕組みの機能以上に組織の倫理風土が一層重要なことが確認されたことである。階層的回帰分析の結果から分かるように、制度機能指数は単独でも非倫理的行為の抑制要因として機能していたが、倫理風土変数の投入後は、標準化係数の値はより小さいものとなり、抑制要因としての影響力は低下している。この点も、仕組みや制度自体よりもそれが機能する基盤を形成する組織の倫理風土が重要であるという、これまでの我々の研究における仮説が支持されたものとなっている。制度や仕組みと組織の倫理風土を別個に捉えるのではなく、両者の相互作用や組み合わせといった視点が必要なのである。

第3に、組織の倫理風土と非倫理的行為との関係において、先行研究の知見と整合しているものが存在している点である。例えば、「自己利益」風土は全ての非倫理的行為を助長する要因として機能している。組織内に「自己利益」風土の特性が浸透しないように予防すると共に、もし「自己利益」風土の特性が顕著に見られる場合は自社の組織風土の変革が必要となるのである。一方、「配慮」風土は9つの回帰モデルのうちの4つ、「原則・規則」は3つと限定されたものとなっているが、非倫理的行為を抑制する要因として機能していることが確認された。概ね先行研究の知見との整合性は得られていると言えよう。コンプライアンス活動を通じて、法令や規則を遵守できる組織風土を構築し、さらにその段階に留まらず、これを基盤に他者への配慮も実践できる組織風土を醸成していくことが、非倫理的行為を抑制するために必要なのではないだろうか。

ただし、「配慮」風土は贈収賄で非倫理的行為を助長する要因に、「原則・規則」風土は

職務逃避行動でやはり非倫理的行為を助長する要因となっている。また、「配慮」風土と「原則・規則」風土が同時に非倫理的行為の抑制要因として機能しているケースは皆無であった。むしろ、「配慮」風土と「原則・規則」風土が同一の非倫理的行為に対して逆の機能として作用するケースもいくつか確認された。「配慮」風土が抑制要因として機能し、「原則・規則」風土が助長要因として機能したり、逆に前者が助長要因、後者が抑制要因として機能するような、つまり両者が逆の方向で機能する傾向が、9つの回帰モデルのうち3つではあるが観察されたのである。

このような結果から、「配慮」風土と「原則・規則」風土は共に非倫理的行為の抑制要因としては、やや安定性に欠ける面も認められる点に注意が必要であろう。また、両者の関係についても、「原則・規則」風土が基盤となり、その上に「配慮」風土が構築されるというような単純な関係性にはないのかもしれない。今回の分析からはこれ以上の深い考察を行うことはできないが、今後は、今回考慮されなかった倫理風土変数相互の関係性にも焦点を当てる必要があるのではないだろうか³。

(2) 予期せぬ分析結果

次に、今回の分析から得られた予期せぬ結果を検討していく。第1に、先行研究では非倫理行為の抑制要因として位置づけられる「個人の倫理・道徳」風土が、今回の分析では非倫理行為を助長する要因として逆の働きをしている点である。今回の分析結果をみると、「個人の倫理・道徳」風土は、贈収賄、虚偽報告及び対人逸脱行為以外の6つの非倫理的行為において、回帰モデルで標準化係数が負の値をとり、t値も統計的に有意であることが確認された。

あらためて「個人の倫理・道徳」風土を構成する測定項目を確認すると、ECQにおける4つの設問のうち、実際に因子を構成しているのは2つであり、各人が自分自身の個人的な倫理観に基づいて、自分で善悪の判断を行うといった内容になっている。この内容から、今回の分析で抽出された「個人の倫理・道徳」風土は、倫理的・道徳的の意思決定や判断を行う際に、会社の関与や上司・同僚のサポートもなく、全て個人の倫理観や道徳に任せてしまう、ある種の放任状態に置かれるような組織風土の特性を表しているとも考えられる。日本企業では、個人が倫理的・道徳的の意思決定や判断を行う際に何も組織的なサポートが受けられず、個人の倫理や道徳の確立に依存してしまうような組織風土では、非倫理的行為を抑制できず、むしろ助長してしまうということなのだろうか。日本企業の場合、欧米とは異なり、個人の倫理や道徳の確立だけでなく、個人の倫理的・道徳的の意思決定や判断を支える仕組みや制度、それらを機能させる組織風土(「配慮」風土や「原則・規則」風土)、上司や同僚のサポート等

³ 例えば、記述統計の結果をみると、「配慮」風土と「原則・規則」風土との相関係数は0.707となり、両者は非常に高い正の相関関係にあることが分かる(Appendix 3 参照)。相関係数と回帰係数の符号が異なること、他の風土変数及びコントロール変数(属性変数)との相関関係の存在から、他の変数が両者の関係に何らかの影響を及ぼしている可能性を指摘することができる。

の必要性が示唆されているのかもしれない。

第2に、先行研究あるいは我々の仮説では非倫理行為を助長する要因として位置づけられる「会社の利益・効率」風土が、一部で非倫理的行為の抑制要因として機能している点である。そもそも組織の倫理風土の抽出を目的とした先行研究において、「会社の利益」風土が単独で出現するケースはほとんど見られず、今回も「効率」風土との結合で出現している。そのような不安定な変数という前提の下で今回の結果をみると、「会社の利益・効率」風土は、9つの回帰モデルのうち4つ(職務逃避行動、贈収賄、公私混同、顧客・取引先への逸脱)で抑制要因となっており、非倫理的行為を抑制する方向で機能していることが確認された。一方、非倫理的行為を助長する方向で機能するケースは価格の調整のみであり、しかもt値は統計的に有意なものとはならなかった。

我々が事前に想定していた仮説は、日本企業では個人の私利私欲から非倫理的行為に向かうより、会社の利益を優先し、会社のために非倫理的行為に走ってしまうことが多いのではないか、というものであった。なぜ、このような結果が生じたのだろうか。「会社の利益」風土と「効率」風土が1つの因子として結合した点について、あらためてECQの設問項目を確認してみると、「効率」風土に関わる質問項目の内容は、企業内の効率性重視の姿勢と判断された可能性が高いと推測される。本来、「効率」風土は社会システム全体の効率性や社会経済全体の利益を考えた事業(ビジネス)を開拓するという意味を有するものと理解できる⁴。

具体的に言うと、よりコスト低減を意識したビジネスモデルの構築、事業展開を行う際に、なるべく低コストで無駄なく効率よく進めることを重視するような組織風土の次元と言える。しかし、我々が翻訳したECQの内容では、回答者が「会社の中(内部)の効率性重視」と捉えてしまう可能性が高いものと考えられる。このため、会社の利益重視と会社の

⁴ 三井他(2017)は「効率」風土に当たるものを「社会の利益」風土と捉えている。「社会の利益」風土は従業員が自分自身、勤務先の企業、地域・国家を1つの共同体と見なし、企業組織の枠を超えた、より大きな社会集団や社会システムの効率性や生産性といった経済的利益へ寄与することが重視される倫理風土である(三井他, 2017, p.27; p.45)。このような理解を基盤に、三井他(2017)は「社会の利益」風土を測定する指標として、ECQに依拠し「効率性」風土を測定する4項目に加え、社会全体の資源の増大及び日本の産業や経済活動の効率性というように社会が対象レベルであることを明示した独自の設問項目を2つ設定している(詳細は三井他(2017), p.30を参照)。

このような倫理風土を持つ組織では、事業活動を通じてステークホルダー、とりわけ顧客の経済価値への寄与が優先的に考えられるため、顧客の不利益になるような非倫理的な行為を行う傾向は低いと考えられるのである。また、顧客の利便性や幸福へ貢献できるような仕事に従事している従業員も、自らの仕事を肯定的に捉え、有意義だと認識することで仕事の有意味感が高まるとされる。仕事への有意味感を持つ従業員はモチベーションも高いため、職務逃避行動や公私混同のような非倫理的行為は起こさないであろう。つまり、会社という枠の中だけの利益だけでなく、ステークホルダー全体の利益に貢献するような広い視野とそのような仕事に従事する従業員の仕事に対する有意味感の高さが非倫理的行為を抑制する要因となるのである。

三井他(2017)の実証分析の結果をみると、「社会の利益」風土が強いほど、顧客に対する倫理逸脱行為は少なく、従業員も顧客に対して自己の仕事が有意義であると感じる傾向が認められている。これら結果は、「社会の利益」風土の測定項目の改善の方向性を示したものであり、ECQの測定指標としての信頼性と妥当性を高めていく上で、重要な示唆を与えているものと評価できる。

効率性重視が同じ次元として結合したのではないだろうか⁵。

結局、今回は「会社の利益」と「効率」が同じ本質を有する1つの次元として認識されたのかもしれない。だとすると、それにも関わらず、「会社の利益」風土及び「効率」風土を優先するという意味で結びついた次元が、非倫理的行為を抑制する要因として機能していることは、我々の重要な発見事項であると言える⁶。

6. 結論

本稿では、アンケート調査のデータに基づき、企業倫理の制度化及び組織の倫理風土と非倫理的行為との関係を探求してきた。個人の倫理的な意思決定や判断をサポートする組織内の制度や仕組みを機能させていくことで、企業倫理が確立され、非倫理的行為は抑制されるのである。構築される制度や仕組みの数や範囲ではなく、実際に機能させることが重要なのである。

さらに、制度や仕組みの機能以上に重要なのが、組織の倫理風土の構築である。特に、自己の利益獲得を優先したり、個人の倫理的意思決定や判断が個人の倫理や道徳の確立だけに任されるような倫理風土が醸成されている場合、非倫理的行為が助長される傾向が認められた。逆に、原則や規則の遵守を基盤に、他者への配慮まで考慮できるような倫理風土が醸成されている場合、非倫理的行為が抑制される傾向にあることが確認された。自社の倫理風土の特性を把握し、適切な組織風土への変革が必要となるのである。ただし、これら抑制要因は全ての非倫理的行為に対して、統計的に有意なものとなっている訳ではなく、非倫理的行為の助長要因に比べ、安定性を欠くものとなっている点に注意が必要である。

最後に、本研究の限界と今後の研究課題について言及しておく。第1に、組織の倫理風土と非倫理的行為との関係について、全般的な傾向は確認できたものの、個別の非倫理的行為と特定の倫理風土との関係の厳密な解明までには至っていない点である。特に、今回

⁵ なお、我々のECQの適用可能性を検証した研究(山田他, 2015)では、この2つの倫理風土の次元は別のものとして明確に区分された因子として出現している。なぜ、前回の調査の際には別の倫理風土特性として区分できたものが、今回は結合しているのだろうか。この点について現段階で明確な回答を導くことは困難であり、今後の研究課題と言えよう。

⁶ 今回の分析から、これ以上の解釈を行うことは困難であるが、1つの手がかりとして、他の変数との関係性を考慮することが挙げられよう。例えば、「会社の利益・効率」風土と非倫理的行為の相関係数をみると、全て負の相関関係にあるが、9つの回帰モデルのうち8つで標準化係数は正の値となり、相関係数と標準化係数の向きが逆となっている(Appendix 3参照)。一方、「会社の利益・効率」風土と「自己利益」風土との相関係数の高さとも結びつけて考えると、前者が後者の影響を受けたものとも推察されるのである。

また、2019年2月22日に麗澤大学で行われた企業倫理研究センターの公開研究会において、本研究に関する報告を行った際に、「会社の利益・効率」風土が非倫理的行為を抑制するという点に関して、フロアから「会社が利益を上げることの意味や捉え方が、現在では変化してきたのではないか。会社の利益獲得の前提として、非倫理的行為を抑制しようという認識が高まってきたのではないか。」「効率性を重視することは、カイゼン活動からも分かるように、マニュアルやルールを規定し、それに基づいて仕事を進めていくことを意味しており、そのような姿勢が非倫理的行為を抑制する行動につながるのではないか。」とのコメントを頂いた。傾聴に値する見解であり、今後の研究の中で検討していくつもりである。

の分析では、当初想定していなかった結果もいくつか発見された。例えば、「個人の倫理・道徳」風土が非倫理的行為を助長する要因となったり、「会社の利益・効率」風土が非倫理的行為を抑制する要因となったり、「配慮」風土と「原則・規則」風土が同時に逆の機能を果たすような動きをしている。また、「自己利益」風土以外では、個別の項目によって逆の機能を果たすような倫理風土も散見された。今後は、倫理風土相互の関係、倫理風土の組み合わせによる相互作用等も検討し、より厳密な分析を行っていくことが必要であろう。

第 2 に、組織の倫理風土と非倫理的行為の多様な関係性が考慮されていない点である。今回の分析は、組織の倫理風土が非倫理的行為に与える直接的な影響のみを探求している。一方、組織の倫理風土と非倫理的行為との関係に影響を与えるモデレータ変数(例えば、個人の思考や価値観、組織的要因、リーダーシップのあり方等)については考慮されていない。さらに、リーダーシップや組織マネジメントが非倫理的行為に影響を与えるプロセスを説明するための媒介変数として組織の倫理風土を捉える視点、個人やチーム・集団の様々な変数と非倫理的行為の関係に影響を与えるモデレータ変数として組織の倫理風土を捉える視点も欠落している。今後はこれら複雑な関係性をモデルに組み込み、組織の倫理風土の機能を多角的に解明していくことも必要となるだろう。

これら残された課題については、今後の研究の中で解明していくこととする。

【謝辞】

本研究は、麗澤大学企業倫理研究センターより平成 30 年度の研究助成を得て行った成果である。貴重な研究の機会を与えて下された同センターに対し、御礼申し上げる次第である。

参考文献

- Akaah, I. P. (1992) "Social Inclusion as a Marketing Ethics Correlate," *Journal of Business Ethics*, 11, pp.599-608.
- Bulutlar, F. and E. Ü. Öz (2008) "The Effects of Ethical Climates on Bullying Behavior in the Workplace," *Journal of Business Ethics*, 86, pp.273-295.
- Cullen, J.B., B. Victor and C. Stephens (1989) "An Ethical Weather Report: Assessing the Organization's Ethical Climates," *Organization Dynamics*, 18(2), pp.50-62.
- Cullen, J. B., B. Victor and J. W. Bronson (1993) "The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of its Development and Validity," *Psychological Reports*, 73, pp.667-674.
- Fritzsche, D. J. (2000) "Ethical Climate and the Ethical Dimension of Decision Making," *Journal of Business Ethics*, 24, pp.125-140.

- 日詰慎一郎 (2006) 「プロフェッショナル組織の倫理風土とソーシャル・キャピタル：経営コンサルタントの職業規範に基づく協調の実現に向けて」『日本経営学会誌』, 第 16 号, pp.16-31.
- Kaptein, M. (2011) "Understanding Unethical Behavior by Unraveling Ethical Culture," *Human Relations*, 64(6), pp.843-869.
- Martin, K. D. and J. B. Cullen (2006) "Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review," *Journal of Business Ethics*, 69, pp.175-194.
- 三井 泉・根村直美・櫻井研司・高尾義明(2017)『企業組織の倫理風土の測定基準に関する研究：測定尺度の開発に向けて』日本大学経済学部産業経営研究所.
- 中野千秋・山田敏之 (2006)『日本における企業倫理制度化と管理者の倫理観』平成 16 年度～平成 17 年度 科学研究費補助金 基盤研究(C)(2)研究成果報告書.
- 中野千秋・山田敏之・福永晶彦・野村千佳子 (2009)「第 5 回・日本における企業倫理制度化に関する定期実態調査報告」『日本経営倫理学会誌』第 16 号, pp.151-163.
- 中野千秋・山田敏之(2016)「日本企業における倫理確立に向けての取り組みと管理者の倫理観：1994 年、2004 年、2014 年の調査結果の比較をふまえて」『日本経営倫理学会誌』第 23 号, pp.123-139.
- Newman, A., H. Round, S. Bhattacharya, and A. Roy (2017) "Ethical Climates in Organizations: A Review and Research Agenda," *Business Ethics Quarterly*, 27(4), pp.475-512.
- Peterson, D. K. (2002) "The Relationship between Unethical Behavior and the Dimensions of the Ethical Climate Questionnaire," *Journal of Business Ethics*, 41, pp.313-326.
- Shafer, W. E. (2009) "Ethical Climate, Organizational-Professional Conflict and Organizational Commitment: A Study of Chinese Auditor," *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(7), pp.1087-1110.
- Simha, A. and J. B. Cullen (2012) "Ethical Climates and Their Effects on Organizational Outcomes: Implications From the Past and Prophecies for the Future," *Academy of Management Perspectives*, Novembers, pp.20-34.
- Smith, H. J., R. Thompson, and C. Iacovou (2009) "The Impact of Ethical Climate on Project Status Misreporting," *Journal of Business Ethics*, 90, pp.577-591.
- Treviño, L. K., K. D. Butterfield, and D. L. McCabe (1998) "The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors," *Business Ethics Quarterly*, 8(3), pp.447-476.
- Treviño, L. K. and G. R. Weaver (2003), *Managing Ethics in Business Organizations*, Stanford University Press.

- Vardi, Y. (2001) "The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work," *Journal of Business Ethics*, 29, pp.325-337.
- Victor, B. and J. B. Cullen (1988) "The Organizational Bases of Ethical Work Climates," *Administrative Science Quarterly*, 33, pp.101-125.
- Victor, B. and J. B. Cullen (1990) "A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations," in Frederick, W. C. and L. E. Preston (eds.), *Business Ethics: Research Issues and Empirical Studies*, JAI Press, Greenwich CT, pp.77-97.
- Wimbush, J. C., J. M. Shepard and S. E. Markham (1997) "An Empirical Examination of the Multi-dimensionality of Ethical Climate in Organizations," *Journal of Business Ethics*, 16, pp.67-77.
- 山田敏之・福永晶彦・中野千秋 (2005) 「個人の倫理的意思決定に及ぼす組織風土の影響」『麗澤経済研究』, Vol.13, No.1, pp.105-126.
- 山田敏之・中野千秋・福永晶彦(2015)「組織の倫理風土の定量的測定：Ethical Climate Questionnaire の日本企業への適用可能性の検討」『日本経営倫理学会誌』, 第 22 号, pp.237-251.

Appendix 1：組織の倫理風土の測定項目(Ethical Climate Questionnaire)

1. わが社の社員は、ほとんどが自分の利益だけを考えている(EI1)。
2. わが社では、まず効率性を優先することが社員の主な責務とされている(EC1)。
3. わが社の社員は、自らの倫理的、道徳的信念に従って行動することが期待されている(PI1)。
4. わが社の社員は、会社の利益向上に結びつくような行動をすることが期待されている(EL1)。
5. わが社の社員は、互いのためになることを常に気づかっている(BI1)。
6. わが社では、自らの個人的なモラルとか倫理観などと言っていると他の人に負けてしまう(EI2)。
7. わが社では、社員が会社の規則や手続きを忠実に守ることが非常に重視される(PL1)。
8. わが社では、会社の利益を損ねた時に、仕事のレベルが低いとみなされる(EL2)。
9. わが社の社員は、それぞれ自分で善悪の判断を行っている(PI2)。
10. わが社の社員は、他のメンバーに配慮するよりも自らの利益を守ろうとする(EI3)。
11. わが社では、個々の社員が自らの道徳観を大切にすることが最も重視されている(PI3)。
12. わが社では、社員の幸福が第一とされている(BL1)。
13. わが社の社員は、意思決定を行うに当たり、まずははじめに法律を犯していないかを考慮する(PC1)。
14. わが社では、他の何よりもまず法律と職業倫理基準に従うことが期待されている(PC2)。
15. わが社では、全社員が会社の規則や手続きに忠実であることが期待されている(PL2)。
16. わが社の社員は、互いにとって何がベストになるかということをいつも留意している(BI2)。
17. わが社の社員は、他の何よりも会社の利益を気にしている(EL3)。
18. わが社では、規則通りに行動した社員が評価される(PL3)。
19. わが社では、最も効率的なやり方が常に「正しい」やり方とされている(EC2)。
20. わが社の社員は、法律あるいは職業倫理基準に忠実に従うことが期待されている(PC3)。
21. われわれの主な関心事は、何が全社員のベストになるかということである(BL2)。
22. わが社の社員は、自分自身の個人的な倫理観に基づいて行動している(PI4)。
23. わが社では、会社の方針に忠実に従う者が評価される(PL4)。
24. わが社では、法律あるいは専門職倫理規範が主な関心事である(PC4)。
25. わが社では、社員一人ひとりが効率的に仕事をすることが何よりも期待されている(EC3)。
26. わが社では、社員が常に顧客や社会にとって正しいことをすることが期待されている(BC1)。
27. わが社の社員は、チーム・ワークの精神を重要なものとして捉えている(BL3)。
28. わが社の社員は、社外のコミュニティに対して強い責任感を持っている(BC2)。
29. わが社の社員は、まず会社の利益を第一に考えて意思決定を行っている(EL4)。
30. わが社の社員は、顧客や社会の利益について進んで関心を持つ(BC3)。
31. わが社の社員は、何が従業員のベストになるかについて大きな関心を持っている(BL4)。

32. わが社では、何が個々の社員にとってベストなのかが主な関心事となっている(BI3)。
33. わが社の社員は、自分にとって何がベストになるかについての関心が強い(EI4)。
34. わが社では、意思決定が顧客や社会にどのような影響を与えるかが主な関心事となっている(BC4)。
35. わが社では、個々の社員に配慮して意思決定が行われる(BI4)。
36. わが社では、効率的に問題を解決することが常に求められている(EC4)。

Appendix 2 : 組織の中で見聞きした非倫理行為

1. 会社の備品(文房具、コピー機等)やサービス(公用車、タクシー券等)を私用で利用する。
2. 経費の水増し請求を行う。
3. 便宜を図ってもらう見返りに、金銭や物を贈る。
4. 必要以上に長い時間をかけて仕事を行う。
5. 機密情報を漏らす可能性がある。
6. 仕事中に私用の作業を行う。
7. 失敗を隠蔽する。
8. 無実の同僚に失敗の責任を転嫁する。
9. 他人の功績を自らの功績にしてしまう。
10. 時間/品質/量について虚偽の報告を行う。
11. 仮病を使って会社を休む。
12. 部下が会社のルールを破るのを暗に指示する。
13. 便宜を図る見返りに、金銭や物を受け取る。
14. ランチ、休憩等に必要以上の時間をかける。
15. 他の人が会社の方針やルールを破るのを見て見ぬふりをする。
16. 上司や同僚がセクハラやパワハラを行う。
17. 上司から長時間の残業を強いられる。
18. 他社と仕事や価格の調整をする。
19. 取引先に無理難題を押し付ける。
20. 特定の個人や集団を差別する。
21. 有休・産休・育休等、個人の権利の行使にプレッシャーをかける。
22. 保護されている情報を不正に入手する可能性がある。
23. 不正確な情報を用いて顧客を得ようとする。
24. リスクに気づいていながら放置する。

Appendix 3 : 記述統計(平均値、標準偏差、相関係数)

変 数	平均値	標準偏差	相関係数												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
【被説明変数：非倫理的行為】															
1. 職務逃避行動	3.590	0.931													
2. 贈収賄	4.348	0.883	.528**												
3. 公私混同	4.073	0.893	.591**	.670**											
4. 虚偽報告	3.814	1.135	.679**	.519**	.545**										
5. 対人逸脱行為	3.733	0.966	.735**	.582**	.590**	.733**									
6. 保身・黙認	3.665	0.996	.779**	.540**	.598**	.730**	.803**								
7. 非倫理的雇用慣行	3.919	0.959	.620**	.594**	.565**	.619**	.755**	.709**							
8. 頼客・取引先への逸脱	4.088	0.934	.622**	.664**	.602**	.623**	.673**	.691**	.727**						
9. 億格の調整	3.988	1.101	.494**	.516**	.478**	.471**	.518**	.537**	.577**	.626**					
【企業倫理の制度化（仕組み）】															
10. 制度機能指数	2.207	1.195	.172**	.110**	.123**	.166**	.152**	.218**	.191**	.138**	.157**				
【組織の倫理風土】															
11. 配慮	3.693	0.815	.211**	.037	.107**	.224**	.237**	.305**	.202**	.108**	.079**	.395**			
12. 原則・規則	4.125	0.823	.088**	.117**	.117**	.143**	.118**	.158**	.151**	.108**	.096**	.436**	.707**		
13. 自己利益	3.536	0.912	-.380**	-.368**	-.339**	-.420**	-.494**	-.469**	-.468**	-.392**	-.329**	-.184**	-.133**	-.067*	
14. 会社の利益・効率	3.897	0.718	-.041	-.090**	-.064*	-.066*	-.095**	-.052	-.128**	-.100**	-.131**	.132**	.477**	.483**	.400**
15. 個人の倫理・道徳	3.784	0.884	-.124**	-.109**	-.091**	-.100**	-.093**	-.099**	-.095**	-.109**	-.131**	.055	.350**	.299**	.278**

注) N=1216, *: $p<0.05$, **: $p<0.01$

Appendix 4：非倫理的行為を被説明変数とする階層的回帰分析

被説明変数	見聞きした非倫理的行為:職務逃避行動		
	モデル1	モデル2	モデル3
【コントロール変数】			
創業からの年数	.030 .799	.019 .518	.024 .688
業種ダミー	-.010 -.257	.000 .004	-.017 -.508
規模(大)ダミー	-.006 -.129	-.088 -1.718*	-.045 -.965
規模(中)ダミー	-.010 -.208	-.072 -1.501	-.054 -1.210
役員ダミー	.075 1.958*	.081 2.158**	.032 .929
上級管理者ダミー	-.002 -.049	-.023 -.545	-.042 -1.103
中級管理者ダミー	-.035 -.770	-.056 -1.246	-.063 -1.530
下級管理者ダミー	-.061 -1.318	-.072 -1.568	-.065 -1.543
営業ダミー	-.055 -1.122	-.063 -1.311	-.062 -1.408
管理ダミー	-.060 -1.186	-.075 -1.515	-.079 -1.748*
技術ダミー	.023 .466	.006 .125	-.019 -.431
研究開発ダミー	-.007 -.145	-.028 -.570	-.035 -.772
創業者・創業家出身ダミー	.047 .526	.083 .949	.051 .636
生え抜きダミー	.200 2.046**	.206 2.143**	.151 1.711*
官庁、メインバンク、親会社等ダミー	.114 1.310	.109 1.273	.090 1.147
【企業倫理の制度化】			
制度機能指数		.202 5.058***	.060 1.465
【組織の倫理風土】			
配慮			.193 3.948***
原則・規則			-.081 -1.762*
自己利益			-.371 -9.112***
会社の利益・効率			.099 2.357**
個人の倫理・道徳			-.094 -2.567**
自由度修正済みR ²	.013	.045	.204
R ²	.033	.065	.226
R ² 変化量		.032	.161
F値	1.670*	3.216***	10.261***
N	760	760	760

注) 上段の数値は標準化係数、下段の数値はt値。*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.0005

被説明変数	見聞きした非倫理的行為:贈収賄		
	モデル1	モデル2	モデル3
【コントロール変数】			
創業からの年数	.024 .621	.017 .449	.011 .322
業種ダミー	.025 .674	.031 .834	-.002 -.058
規模(大)ダミー	.002 .036	-.048 -.911	-.037 -.779
規模(中)ダミー	.005 .100	-.033 -.672	-.047 -1.041
役員ダミー	.044 1.149	.048 1.255	.024 .669
上級管理者ダミー	-.053 -1.269	-.066 -1.564	-.073 -1.910*
中級管理者ダミー	-.045 -.976	-.058 -1.254	-.063 -1.502
下級管理者ダミー	-.023 -.488	-.029 -.627	-.004 -.093
営業ダミー	.054 1.094	.049 .998	.020 .448
管理ダミー	.035 .695	.026 .512	.007 .149
技術ダミー	.081 1.675*	.071 1.456	.034 .766
研究開発ダミー	.099 1.979**	.087 1.731*	.070 1.549
創業者・創業家出身ダミー	-.084 -.941	-.062 -.696	-.035 -.436
生え抜きダミー	-.027 -.277	-.024 -.242	-.012 -.129
官庁、メインバンク、親会社等ダミー	.004 .041	.001 .007	.021 .260
【企業倫理の制度化】			
制度機能指数		.122 3.001***	.023 .561
【組織の倫理風土】			
配慮			-.213 -4.306****
原則・規則			.173 3.723****
自己利益			-.450 -10.855****
会社の利益・効率			.132 3.079***
個人の倫理・道徳			-.039 -1.067
自由度修正済みR ²	-.001	.009	.182
R ²	.018	.030	.205
R ² 変化量		.012	.175
F値	.932	1.446	9.059****
N	760	760	760

注) 上段の数値は標準化係数、下段の数値はt値。*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.005,

****: p<0.0005

被説明変数	見聞きした非倫理的行為:公私混同		
	モデル1	モデル2	モデル3
【コントロール変数】			
創業からの年数	.001 .032	-.009 -.225	-.008 -.231
業種ダミー	-.013 -.334	-.004 -.105	-.030 -.871
規模(大)ダミー	-.017 -.341	-.089 -1.723	-.062 -1.296
規模(中)ダミー	.022 .453	-.034 -.693	-.029 -.647
役員ダミー	.019 .508	.025 .663	-.009 -.254
上級管理者ダミー	-.090 -2.151**	-.108 -2.601***	-.122 -3.163****
中級管理者ダミー	-.076 -1.664*	-.095 -2.087**	-.101 -2.409**
下級管理者ダミー	-.037 -.791	-.046 -.1002	-.031 -.721
営業ダミー	-.007 -.140	-.014 -.292	-.029 -.656
管理ダミー	-.014 -.276	-.028 -.553	-.042 -.911
技術ダミー	.037 .748	.022 .451	-.007 -.160
研究開発ダミー	.049 .981	.031 .620	.020 .442
創業者・創業家出身ダミー	-.060 -.676	-.028 -.317	-.028 -.337
生え抜きダミー	.046 .464	.051 .523	.034 .381
官庁、メインバンク、親会社等ダミー	.067 .769	.063 .727	.069 .859
【企業倫理の制度化】			
制度機能指数		.178 4.431*****	.043 1.038
【組織の倫理風土】			
配慮			-.003 -.052
原則・規則			.090 1.910*
自己利益			-.382 -9.184*****
会社の利益・効率			.104 2.415**
個人の倫理・道徳			-.068 -1.817*
自由度修正済みR ²	.007	.031	.170
R ²	.026	.051	.193
R ² 変化量		.025	.141
F値	1.332	2.507***	8.382****
N	760	760	760

注) 上段の数値は標準化係数、下段の数値はt値。*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01, ****: p<0.005,
*****: p<0.0005

被説明変数	見聞きした非倫理的行為:虚偽報告		
	モデル1	モデル2	モデル3
【コントロール変数】			
創業からの年数	.048 1.262	.037 .968	.037 1.080
業種ダミー	.016 .437	.027 .730	.008 .237
規模(大)ダミー	-.046 -.921	-.134 -2.604***	-.093 -1.988**
規模(中)ダミー	-.028 -.583	-.095 -1.969**	-.080 -1.816*
役員ダミー	.066 1.718*	.073 1.932*	.023 .677
上級管理者ダミー	-.034 -.797	-.056 -1.340	-.072 -1.894*
中級管理者ダミー	-.039 -.842	-.061 -1.356	-.072 -1.737*
下級管理者ダミー	-.072 -1.535	-.083 -1.810*	-.071 -1.709*
営業ダミー	-.048 -.988	-.057 -1.190	-.063 -1.443
管理ダミー	-.018 -.357	-.035 -.699	-.048 -1.062
技術ダミー	-.003 -.055	-.021 -.428	-.050 -1.128
研究開発ダミー	-.043 -.849	-.065 -1.317	-.077 -1.715*
創業者・創業家出身ダミー	.050 .561	.089 1.017	.073 .908
生え抜きダミー	.128 1.303	.134 1.393	.089 1.008
官庁、メインバンク、親会社等ダミー	.106 1.207	.101 1.168	.092 1.171
【企業倫理の制度化】			
制度機能指数		.218 5.439*****	.066 1.610
【組織の倫理風土】			
配慮			.145 2.965****
原則・規則			.004 .094
自己利益			-.381 -9.360*****
会社の利益・効率			.023 .555
個人の倫理・道徳			-.049 -1.355
自由度修正済みR ²	-.001	.036	.204
R ²	.019	.057	.226
R ² 変化量		.038	.169
F値	.969	2.793*****	10.262*****
N	760	760	760

注) 上段の数値は標準化係数、下段の数値はt値。*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01, ****: p<0.005,

*****: p<0.0005

被説明変数	観察された非倫理的行為: 対人逸脱行為		
	モデル1	モデル2	モデル3
【コントロール変数】			
創業からの年数	.030 .779	.018 .480	.019 .588
業種ダミー	-.040 -1.057	-.029 -.793	-.050 -1.586
規模(大)ダミー	-.050 -1.013	-.136 -2.670***	-.084 -1.925*
規模(中)ダミー	-.053 -1.125	-.120 -2.484**	-.100 -2.423**
役員ダミー	.105 2.761***	.112 2.990****	.048 1.476
上級管理者ダミー	-.027 -.646	-.049 -1.181	-.068 -1.936*
中級管理者ダミー	-.055 -1.213	-.078 -1.726*	-.089 -2.320**
下級管理者ダミー	-.094 -2.018**	-.105 -2.297**	-.091 -2.343**
営業ダミー	-.019 -.400	-.028 -.589	-.031 -.770
管理ダミー	-.046 -.905	-.062 -1.251	-.074 -1.747*
技術ダミー	.027 .556	.009 .197	-.026 -.627
研究開発ダミー	.003 .051	-.019 -.397	-.034 -.808
創業者・創業家出身ダミー	.070 .788	.108 1.241	.079 1.055
生え抜きダミー	.162 1.664*	.169 1.759*	.102 1.235
官庁、メインバンク、親会社等ダミー	.140 1.600	.134 1.568	.115 1.559
【企業倫理の制度化】			
制度機能指数		.214 5.367****	.039 1.019
【組織の倫理風土】			
配慮			.200 4.400*****
原則・規則			-.056 -1.307
自己利益			-.481 -12.670*****
会社の利益・効率			.040 1.008
個人の倫理・道徳			-.053 -1.555
自由度修正済みR ²	.014	.049	.308
R ²	.033	.069	.327
R ² 変化量		.036	.258
F値	1.697**	3.451****	17.103****
N	760	760	760

注) 上段の数値は標準化係数、下段の数値はt値。*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01,

****: p<0.005, *****: p<0.0005

被説明変数	見聞きした非倫理的行為:保身・黙従		
	モデル1	モデル2	モデル3
【コントロール変数】			
創業からの年数	.017 .438	.001 .034	.008 .242
業種ダミー	-.033 -.883	-.019 -.533	-.036 -1.154
規模(大)ダミー	.001 .027	-.113 -2.242**	-.053 -1.218
規模(中)ダミー	-.001 -.012	-.088 -1.859*	-.057 -1.406
役員ダミー	.073 1.910*	.082 2.214**	.016 .488
上級管理者ダミー	-.060 -1.428	-.089 -2.174**	-.113 -3.242****
中級管理者ダミー	-.058 -1.268	-.088 -1.970**	-.099 -2.598**
下級管理者ダミー	-.088 -1.885*	-.102 -2.274**	-.097 -2.515**
営業ダミー	-.057 -1.160	-.068 -1.442	-.062 -1.543
管理ダミー	-.032 -.640	-.054 -1.105	-.062 -1.472
技術ダミー	.040 .823	.017 .355	-.011 -.263
研究開発ダミー	.027 .548	-.002 -.038	-.010 -.245
創業者・創業家出身ダミー	-.012 -.136	.039 .452	-.009 -.117
生え抜きダミー	.071 .721	.079 .832	-.003 -.038
官庁、メインバンク、親会社等ダミー	.061 .694	.054 .635	.025 .350
【企業倫理の制度化】			
制度化機能指数		.283 7.203****	.090 2.384**
【組織の倫理風土】			
配慮			.328 7.313*****
原則・規則			-.110 -2.607***
自己利益			-.419 -11.169*****
会社の利益・効率			.051 1.318
個人の倫理・道徳			-.082 -2.445**
自由度修正済みR ²	.008	.071	.327
R ²	.027	.091	.345
R ² 変化量		.063	.255
F値	1.383	4.627****	18.526****
N	760	760	760

注) 上段の数値は標準化係数、下段の数値はt値。*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01, ****: p<0.005,
*****: p<0.0005

被説明変数	見聞きした非倫理的行為: 非倫理的雇用慣行		
	モデル1	モデル2	モデル3
【コントロール変数】			
創業からの年数	.017 .434	.004 .109	.001 .024
業種ダミー	.005 .127	.016 .431	-.009 -.281
規模(大)ダミー	-.002 -.031	-.094 -1.843*	-.058 -1.276
規模(中)ダミー	.013 .278	-.058 -.1.201	-.050 -.1.175
役員ダミー	.086 2.252**	.094 2.492**	.042 1.274
上級管理者ダミー	-.044 -1.051	-.068 -1.632	-.083 -2.302**
中級管理者ダミー	-.038 -.825	-.062 -1.371	-.074 -1.866*
下級管理者ダミー	-.064 -1.368	-.076 -1.658*	-.058 -1.459
営業ダミー	.048 .976	.038 .802	.025 .595
管理ダミー	-.022 -.442	-.040 -.806	-.057 -1.319
技術ダミー	.009 .179	-.010 -.212	-.049 -1.152
研究開発ダミー	.025 .503	.002 .031	-.015 -.357
創業者・創業家出身ダミー	-.047 -.528	-.006 -.065	-.007 -.092
生え抜きダミー	-.004 -.039	.003 .030	-.030 -.352
官庁、メインバンク、親会社等ダミー	.062 .709	.057 .658	.057 .752
【企業倫理の制度化】			
制度化機能指数		.230 5.753***	.074 1.889*
【組織の倫理風土】			
配慮			.075 1.603
原則・規則			.043 .983
自己利益			-.460 -11.781***
会社の利益・効率			.031 .766
個人の倫理・道徳			-.075 -2.153**
自由度修正済みR ²	.002	.043	.268
R ²	.022	.063	.288
R ² 変化量		.042	.225
F値	1.104	3.148***	14.248***
N	760	760	760

注) 上段の数値は標準化係数、下段の数値はt値。*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.0005

被説明変数	見聞きした非倫理的行為:顧客・取引先に対する逸脱		
	モデル1	モデル2	モデル3
【コントロール変数】			
創業からの年数	.041 1.083	.032 .840	.027 .773
業種ダミー	-.018 -.484	-.010 -.259	-.034 -1.005
規模(大)ダミー	-.040 -.815	-.112 -2.164**	-.090 -1.886*
規模(中)ダミー	-.033 -.688	-.087 -1.797*	-.090 -2.012**
役員ダミー	.036 .945	.042 1.103	.005 .137
上級管理者ダミー	-.122 -2.896****	-.139 -3.347****	-.150 -3.931*****
中級管理者ダミー	-.122 -2.651***	-.140 -3.077****	-.147 -3.535*****
下級管理者ダミー	-.084 -1.813*	-.094 -2.033**	-.075 -1.772*
営業ダミー	-.004 -.076	-.011 -.225	-.027 -.615
管理ダミー	-.029 -.570	-.042 -.846	-.056 -1.208
技術ダミー	.002 .037	-.013 -.263	-.048 -1.080
研究開発ダミー	.038 .755	.020 .394	.004 .094
創業者・創業家出身ダミー	-.028 -.317	.004 .041	.011 .137
生え抜きダミー	.029 .296	.034 .352	.020 .218
官庁、メインバンク、親会社等ダミー	.048 .549	.044 .505	.048 .597
【企業倫理の制度化】			
制度化機能指数		.176 4.385****	.072 1.749*
【組織の倫理風土】			
配慮			-.047 -.955
原則・規則			.050 1.084
自己利益			-.425 -10.311*****
会社の利益・効率			.079 1.860*
個人の倫理・道徳			-.063 -1.700*
自由度修正済みR ²	.006	.030	.187
R ²	.026	.050	.210
R ² 変化量		.025	.159
F値	1.320	2.469****	9.323*****
N	760	760	760

注) 上段の数値は標準化係数、下段の数値はt値。*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01, ****: p<0.005,
*****: p<0.0005

被説明変数	見聞きした非倫理的行為:価格の調整(談合)		
	モデル1	モデル2	モデル3
【コントロール変数】			
創業からの年数	.047 1.237	.040 1.054	.032 .889
業種ダミー	.027 .713	.033 .888	.014 .398
規模(大)ダミー	.026 .526	-.027 -.526	-.016 -.332
規模(中)ダミー	.047 .985	.006 .122	-.001 -.013
役員ダミー	.018 .472	.022 .584	-.003 -.094
上級管理者ダミー	-.051 -1.226	-.065 -1.547	-.071 -1.791*
中級管理者ダミー	-.010 -.227	-.024 -.529	-.033 -.763
下級管理者ダミー	.000 .007	-.007 -.142	.009 .217
営業ダミー	-.089 -1.842*	-.095 -1.963*	-.112 -2.439**
管理ダミー	-.038 -.757	-.048 -.962	-.064 -1.336
技術ダミー	-.034 -.706	-.045 -.933	-.076 -1.654*
研究開発ダミー	.026 .527	.013 .256	-.003 -.063
創業者・創業家出身ダミー	-.094 -1.067	-.071 -.802	-.046 -.551
生え抜きダミー	.019 .195	.023 .235	.028 .306
官庁、メインバンク、親会社等ダミー	.051 .584	.048 .550	.063 .760
【企業倫理の制度化】			
制度化機能指数		.131 3.262***	.056 1.312
【組織の倫理風土】			
配慮			-.064 -1.260
原則・規則			.089 1.858*
自己利益			-.306 -7.184****
会社の利益・効率			-.004 -.092
個人の倫理・道徳			-.065 -1.697*
自由度修正済みR ²	.015	.027	.128
R ²	.034	.048	.152
R ² 変化量		.014	.104
F値	1.753**	2.330***	6.310****
N	760	760	760

注) 上段の数値は標準化係数、下段の数値はt値。*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.005, ****: p<0.0005

資料：単純集計表

SEX	性別 単一回答	N	%
1	男性	996	81.9
2	女性	220	18.1
	全体	1216	100.0

AGEID	年齢 単一回答	N	%
1	12才未満	0	0.0
2	12才～19才	0	0.0
3	20才～24才	21	1.7
4	25才～29才	67	5.5
5	30才～34才	125	10.3
6	35才～39才	134	11.0
7	40才～44才	197	16.2
8	45才～49才	214	17.6
9	50才～54才	210	17.3
10	55才～59才	189	15.5
11	60才以上	59	4.9
	全体	1260	100.0

JOB	職業 単一回答	N	%
1	公務員	0	0.0
2	経営者・役員	33	2.7
3	会社員(事務系)	347	28.5
4	会社員(技術系)	568	46.7
5	会社員(その他)	268	22.0
6	自営業	0	0.0
7	自由業	0	0.0
8	専業主婦(主夫)	0	0.0
9	パート・アルバイト	0	0.0
10	学生	0	0.0
11	その他	0	0.0
12	無職	0	0.0
	全体	1216	100.0

役職	あなたが現在所属している企業での役職について、最もあてはまるものをお選びください。 ※複数の職業に就いている方は、メインの職業についてお答えください。	N	% 単一回答
1	役員(取締役、専務、常務、執行役員など)	40	3.3
2	上級管理者(本部長、部長、次長など)	100	8.2
3	中間管理者(課長など)	217	17.8
4	下級管理者(係長、主任など)	471	38.7
5	その他(具体的な役職名:【 】)	388	31.9
	全体	1216	100.0

社長属性	あなたが現在所属している企業の社長属性について、最もあてはまるものをお選びください。 ※複数の職業に就いている方は、メインの職業についてお答えください。	単一回答	N	%
			1216	100.0
1	創業者・創業家出身	321	26.4	
2	生え抜き	379	31.2	
3	官庁、メインバンク、親会社等の出身	196	16.1	
4	その他【　】	30	2.5	
5	わからない／覚えていない	290	23.8	
	全体	1216	100.0	

株式公開状況	あなたが現在所属している企業の株式公開の状況について、最もあてはまるものをお選びください。 ※複数の職業に就いている方は、メインの職業についてお答えください。	単一回答	N	%
			1216	100.0
1	東証1部上場	500	41.1	
2	東証2部上場	24	2.0	
3	その他の証券取引所への上場(具体的に:【　】)	9	0.7	
4	店頭公開	8	0.7	
5	非上場	586	48.2	
6	わからない／覚えていない	89	7.3	
	全体	1216	100.0	

倫理制度 (実施状況)	あなたが現在所属している企業では、企業倫理の確立に向けて下記のような取り組みを行っていますか。 それぞれ最もあてはまるものをお選びください。 ※複数の職業に就いている方は、メインの職業についてお答えください。	全体	1	2	3
			行って いる	行って いない	よくわか らない
1	倫理規範(もしくはそれに準ずるもの)の制定	1216 100.0	775 63.7	160 13.2	281 23.1
2	企業倫理委員会(もしくはそれに準ずるもの)の設置	1216 100.0	631 51.9	255 21.0	330 27.1
3	企業倫理(もしくはそれに準ずるもの)に関する専門担当部署の設置	1216 100.0	612 50.3	281 23.1	323 26.6
4	企業倫理(もしくはそれに準ずるもの)に関する専門担当役員の配置	1216 100.0	560 46.1	301 24.8	355 29.2
5	企業倫理やコンプライアンスに関する教育・研修活動の実施	1216 100.0	838 68.9	197 16.2	181 14.9
6	社内に倫理・コンプライアンス違反行為がないか、外部の第三者(社外取締役、社外監査役など)にチェックしてもらう仕組みの構築	1216 100.0	655 53.9	251 20.6	310 25.5
7	倫理・コンプライアンスに関する相談窓口(ヘルplineなど)の設置	1216 100.0	745 61.3	241 19.8	230 18.9
8	倫理・コンプライアンス違反行為をした従業員に対するペナルティの制度化	1216 100.0	661 54.4	245 20.1	310 25.5
9	企業倫理・コンプライアンス活動の実施状況の定期的確認	1216 100.0	686 56.4	238 19.6	292 24.0

倫理制度 (機能状況)	先ほどの設問で「行っている」と回答した下記のような制度は、実際にどの程度機能していますか。 それぞれ最もあてはまるものをお選びください。 ※複数の職業に就いている方は、メインの職業についてお答えください。 単一回答	全体	1	2	3	4	5
			十分機能している	ある程度機能している	あまり機能していない	ほとんど機能していない	全く機能していない
1	倫理規範(もしくはそれに準ずるもの)の制定	775 100.0	192 24.8	459 59.2	95 12.3	21 2.7	8 1.0
2	企業倫理委員会(もしくはそれに準ずるもの)の設置	631 100.0	187 29.6	350 55.5	72 11.4	16 2.5	6 1.0
3	企業倫理(もしくはそれに準ずるもの)に関する専門担当部署の設置	612 100.0	202 33.0	323 52.8	73 11.9	7 1.1	7 1.1
4	企業倫理(もしくはそれに準ずるもの)に関する専門担当役員の配置	560 100.0	186 33.2	288 51.4	70 12.5	11 2.0	5 0.9
5	企業倫理やコンプライアンスに関する教育・研修活動の実施	838 100.0	240 28.6	448 53.5	112 13.4	27 3.2	11 1.3
6	社内に倫理・コンプライアンス違反行為がないか、外部の第三者(社外取締役、社外監査役など)にチェックしてもらう仕組みの構築	655 100.0	206 31.5	341 52.1	82 12.5	17 2.6	9 1.4
7	倫理・コンプライアンスに関する相談窓口(ヘルプラインなど)の設置	745 100.0	216 29.0	385 51.7	109 14.6	22 3.0	13 1.7
8	倫理・コンプライアンス違反行為をした従業員に対するペナルティの制度化	661 100.0	193 29.2	343 51.9	99 15.0	18 2.7	8 1.2
9	企業倫理・コンプライアンス活動の実施状況の定期的確認	686 100.0	210 30.6	381 55.5	72 10.5	15 2.2	8 1.2

倫理 風土	あなたが現在所属している企業の組織運営や経営上の慣行についてお尋ねします。 以下の各項目の記述は、あなたの会社にどの程度あてはまりますか。それぞれ最もあてはまるものをお選びください。 ※複数の職業に就いている方は、メインの職業についてお答えください。 ※回答の際には、「わが社にはこうあって欲しい」という理想や願望ではなく、社内で日常的に観察される事柄、あるいは現実の社内の雰囲気、という視点からお答え下さい。 単一回答	全体	1	2	3	4	5	6
			全くその通り	かなり当てはまる	どちらかと言うと当てはまる	どちらかと言うと当てはまらない	あまり当てはまらない	全く違う
1	わが社の社員は、ほとんどが自分の利益だけを考えている。	1216 100.0	74 6.1	121 10.0	356 29.3	409 33.6	198 16.3	58 4.8
2	わが社では、まず効率性を優先することが社員の主な責務とされている。	1216 100.0	82 6.7	194 16.0	473 38.9	317 26.1	115 9.5	35 2.9
3	わが社の社員は、自らの倫理的、道徳的信念に従って行動することが期待されている。	1216 100.0	162 13.3	314 25.8	492 40.5	161 13.2	62 5.1	25 2.1
4	わが社の社員は、会社の利益向上に結びつくような行動をすることが期待されている。	1216 100.0	178 14.6	383 31.5	511 42.0	88 7.2	39 3.2	17 1.4
5	わが社の社員は、互いのためになることを常に気づかっている。	1216 100.0	66 5.4	193 15.9	458 37.7	342 28.1	109 9.0	48 3.9
6	わが社では、自らの個人的なモラルとか倫理観などと言っていると他の人に負けてしまう。	1216 100.0	68 5.6	119 9.8	328 27.0	456 37.5	185 15.2	60 4.9
7	わが社では、社員が会社の規則や手続きを忠実に守ることが非常に重視される。	1216 100.0	140 11.5	265 21.8	534 43.9	187 15.4	60 4.9	30 2.5
8	わが社では、会社の利益を損ねた時に、仕事のレベルが低いとみなされる。	1216 100.0	102 8.4	176 14.5	435 35.8	354 29.1	105 8.6	44 3.6
9	わが社の社員は、それぞれ自分で善悪の判断を行っている。	1216 100.0	69 5.7	212 17.4	524 43.1	287 23.6	95 7.8	29 2.4
10	わが社の社員は、他のメンバーに配慮するよりも自らの利益を守ろうとする。	1216 100.0	83 6.8	142 11.7	407 33.5	424 34.9	116 9.5	44 3.6
11	わが社では、個々の社員が自らの道徳観を大切にすることが最も重視されている。	1216 100.0	55 4.5	208 17.1	545 44.8	295 24.3	73 6.0	40 3.3
12	わが社では、社員の幸福が第一とされている。	1216 100.0	61 5.0	160 13.2	434 35.7	343 28.2	125 10.3	93 7.6
13	わが社の社員は、意思決定を行うに当たり、まずははじめに法律を犯していないかを考慮する。	1216 100.0	156 12.8	240 19.7	517 42.5	203 16.7	70 5.8	30 2.5

倫理 風土 統一	あなたが現在所属している企業の組織運営や経営上の慣行についてお尋ねします。 以下の各項目の記述は、あなたの会社にどの程度あてはまりますか。それぞれ最もあてはまるものをお選びください。 ※複数の職業に就いている方は、メインの職業についてお答えください。 ※回答の際には、「わが社にはこうあって欲しい」という理想や願望ではなく、社内で日常的に観察される事柄、あるいは現実の社内の雰囲気、という視点からお答え下さい。	全体	1	2	3	4	5	6
			全くその通り	かなり当てはまる	どちらかと言うと当てはまる	どちらかと言うと当てはまらない	あまり当てはまらない	全く違う
14	わが社では、他の何よりもまず法律と職業倫理基準に従うことが期待されている。	1216 100.0	147 12.1	277 22.8	492 40.5	219 18.0	50 4.1	31 2.5
15	わが社では、全社員が会社の規則や手続きに忠実であることが期待されている。	1216 100.0	143 11.8	303 24.9	535 44.0	176 14.5	37 3.0	22 1.8
16	わが社の社員は、互いにとって何がベストになるかということをいつも留意している。	1216 100.0	66 5.4	216 17.8	541 44.5	271 22.3	80 6.6	42 3.5
17	わが社の社員は、他の何よりも会社の利益を気にしている。	1216 100.0	49 4.0	153 12.6	472 38.8	395 32.5	100 8.2	47 3.9
18	わが社では、規則通りに行動した社員が評価される。	1216 100.0	62 5.1	174 14.3	564 46.4	298 24.5	77 6.3	41 3.4
19	わが社では、最も効率的なやり方が常に「正しい」やり方とされている。	1216 100.0	61 5.0	160 13.2	444 36.5	423 34.8	90 7.4	38 3.1
20	わが社の社員は、法律あるいは職業倫理基準に忠実に従うことが期待されている。	1216 100.0	125 10.3	287 23.6	584 48.0	150 12.3	42 3.5	28 2.3
21	われわれの主な関心事は、何が全社員のベストになるかということである。	1216 100.0	52 4.3	163 13.4	522 42.9	346 28.5	87 7.2	46 3.8
22	わが社の社員は、自分自身の個人的な倫理観に基づいて行動している。	1216 100.0	54 4.4	176 14.5	533 43.8	341 28.0	82 6.7	30 2.5
23	わが社では、会社の方針に忠実に従う者が評価される。	1216 100.0	96 7.9	198 16.3	598 49.2	249 20.5	57 4.7	18 1.5
24	わが社では、法律あるいは専門職倫理規範が主な関心事である。	1216 100.0	47 3.9	128 10.5	396 32.6	430 35.4	141 11.6	74 6.1
25	わが社では、社員一人ひとりが効率的に仕事をすることが何よりも期待されている。	1216 100.0	91 7.5	262 21.5	592 48.7	203 16.7	43 3.5	25 2.1
26	わが社では、社員が常に顧客や社会にとって正しいことをすることが期待されている。	1216 100.0	138 11.3	324 26.6	533 43.8	159 13.1	43 3.5	19 1.6
27	わが社の社員は、チーム・ワークの精神を重要なものとして捉えている。	1216 100.0	87 7.2	269 22.1	487 40.0	246 20.2	86 7.1	41 3.4

倫理 風土 続き	あなたが現在所属している企業の組織運営や経営上の慣行についてお尋ねします。 以下の各項目の記述は、あなたの会社にどの程度あてはまりますか。それぞれ最もあてはまるものをお選びください。 ※複数の職業に就いている方は、メインの職業についてお答えください。 ※回答の際には、「わが社にはこうあって欲しい」という理想や願望ではなく、社内で日常的に観察される事柄、あるいは現実の社内の雰囲気、という視点からお答え下さい。 単一回答	全体	1	2	3	4	5	6
			全くその通り	かなり当てはまる	どちらかと言うと当てはまる	どちらかと言うと当てはまらない	あまり当てはまらない	全く違う
28	わが社の社員は、社外のコミュニティに対して強い責任感を持っている。	1216 100.0	73 6.0	197 16.2	468 38.5	329 27.1	96 7.9	53 4.4
29	わが社の社員は、まず会社の利益を第一に考えて意思決定を行っている。	1216 100.0	59 4.9	189 15.5	536 44.1	317 26.1	77 6.3	38 3.1
30	わが社の社員は、顧客や社会の利益について進んで関心を持つ。	1216 100.0	68 5.6	217 17.8	516 42.4	304 25.0	74 6.1	37 3.0
31	わが社の社員は、何が従業員のベストになるかについて大きな関心を持っている。	1216 100.0	60 4.9	173 14.2	505 41.5	332 27.3	88 7.2	58 4.8
32	わが社では、何が個々の社員にとってベストなのかが主な関心事となっている。	1216 100.0	50 4.1	155 12.7	532 43.8	342 28.1	87 7.2	50 4.1
33	わが社の社員は、自分にとって何がベストになるかについての関心が強い。	1216 100.0	70 5.8	163 13.4	561 46.1	325 26.7	62 5.1	35 2.9
34	わが社では、意思決定が顧客や社会にどのような影響を与えるかが主な関心事となっている。	1216 100.0	66 5.4	218 17.9	531 43.7	298 24.5	66 5.4	37 3.0
35	わが社では、個々の社員に配慮して意思決定が行われる。	1216 100.0	43 3.5	125 10.3	455 37.4	369 30.3	132 10.9	92 7.6
36	わが社では、効率的に問題を解決することが常に求められている。	1216 100.0	92 7.6	226 18.6	600 49.3	223 18.3	54 4.4	21 1.7

非倫理的行動	あなたが現在所属している企業の中で、過去1年間に次のような行動をどの程度見聞きしたことがありますか。 それぞれ最もあてはまるものをお選びください。 ※複数の職業に就いている方は、メインの職業についてお答えください。 単一回答	全体	1	2	3	4	5
			しばしば見聞きする	時々、見聞きする	たまに見聞きする	ほとんど見聞きしたことがない	全く見聞きしたことがない
1	会社の備品(文房具、コピー機等)やサービス(公用車、タクシー券等)を私用で利用する。	1216 100.0	51 4.2	100 8.2	230 18.9	467 38.4	368 30.3
2	経費の水増し請求を行う。	1216 100.0	20 1.6	50 4.1	113 9.3	368 30.3	665 54.7
3	便宜を図ってもらう見返りに、金銭や物を贈る。	1216 100.0	31 2.5	48 3.9	93 7.6	317 26.1	727 59.8
4	必要以上に長い時間かけて仕事を行う。	1216 100.0	109 9.0	160 13.2	313 25.7	335 27.5	299 24.6
5	機密情報を漏らす可能性がある。	1216 100.0	48 3.9	85 7.0	196 16.1	411 33.8	476 39.1
6	仕事中に私用の作業を行う。	1216 100.0	77 6.3	176 14.5	337 27.7	358 29.4	268 22.0
7	失敗を隠蔽する。	1216 100.0	80 6.6	129 10.6	322 26.5	413 34.0	272 22.4
8	無実の同僚に失敗の責任を転嫁する。	1216 100.0	67 5.5	109 9.0	208 17.1	403 33.1	429 35.3
9	他人の功績を自らの功績にしてしまう。	1216 100.0	101 8.3	143 11.8	286 23.5	362 29.8	324 26.6
10	時間/品質/量について虚偽の報告を行う。	1216 100.0	65 5.3	102 8.4	221 18.2	434 35.7	394 32.4
11	仮病を使って会社を休む。	1216 100.0	69 5.7	121 10.0	313 25.7	402 33.1	311 25.6
12	部下が会社のルールを破るのを暗に指示する。	1216 100.0	53 4.4	75 6.2	158 13.0	471 38.7	459 37.7
13	便宜を図る見返りに、金銭や物を受け取る。	1216 100.0	27 2.2	50 4.1	102 8.4	352 28.9	685 56.3
14	ランチ、休憩等に必要以上の時間をかける。	1216 100.0	68 5.6	94 7.7	227 18.7	439 36.1	388 31.9
15	他の人が会社の方針やルールを破るのを見て見ぬふりをする。	1216 100.0	61 5.0	96 7.9	260 21.4	451 37.1	348 28.6
16	上司や同僚がセクハラやパワハラを行う。	1216 100.0	97 8.0	142 11.7	281 23.1	380 31.3	316 26.0
17	上司から長時間の残業を強いられる。	1216 100.0	68 5.6	103 8.5	224 18.4	427 35.1	394 32.4
18	他社と仕事や価格の調整をする。	1216 100.0	47 3.9	91 7.5	189 15.5	392 32.2	497 40.9
19	取引先に無理難題を押し付ける。	1216 100.0	53 4.4	94 7.7	201 16.5	417 34.3	451 37.1
20	特定の個人や集団を差別する。	1216 100.0	67 5.5	85 7.0	169 13.9	405 33.3	490 40.3
21	有休・産休・育休等、個人の権利の行使にプレッシャーをかける。	1216 100.0	57 4.7	85 7.0	162 13.3	414 34.0	498 41.0
22	保護されている情報を不正に入手する可能性がある。	1216 100.0	43 3.5	49 4.0	137 11.3	435 35.8	552 45.4
23	不正確な情報を用いて顧客を得ようとする。	1216 100.0	32 2.6	61 5.0	94 7.7	406 33.4	623 51.2
24	リスクに気づいていながら放置する。	1216 100.0	84 6.9	107 8.8	268 22.0	410 33.7	347 28.5