

【プロフェッショナルイズム教育部会】

日本アクチュアリー会におけるプロフェッショナルイズム教育の歩みと今後

T&D ホールディングス 金澤 巖

個人会員 片寄 郁夫

明治安田生命 田中 浩一

日本アクチュアリー会 2025 年次大会 セッションB-2

公益社団法人 日本アクチュアリー会
Think the Future, Manage the Risk

プロフェッショナルイズム単位

プロフェッショナルイズム教育部会 「日本アクチュアリー会における プロフェッショナルイズム教育の歩みと今後」

オーガナイザー兼パネリスト
パネリスト
パネリスト

金澤 巖 T&D ホールディングス
片寄 郁夫 個人会員
田中 浩一 明治安田生命

金澤 それでは時間になりましたので、プロフェッショナルイズム教育部会主催のパネルディスカッションを始めたいと思います。テーマは「日本アクチュアリー会におけるプロフェッショナルイズム教育の歩みと今後」です。このセッションは、今年度開始の継続教育のプロフェッショナルイズム単位に該当するセッションになりますので、よろしくお祈いします。

私は、司会進行をさせていただきます、プロフェッショナルイズム教育部会長の金澤です。どうぞよろしくお祈いします。

まず、パネリストお2人の方を、ご紹介させていただきます。2人とも、昨年度までプロフェッショナルイズム教育部会の委員を務めておられました。

まず、片寄さんです。片寄さんは、プロフェッショナルイズム教育部会に10年以上携わっておられて、歴史的な側面もよく理解されており、本日はプロフェッショナルイズム研修の導入などについてお話しいただきます。アクチュアリーのプロフェッショナルイズムに関しては、いろいろご意見をお持ちだと思いますので、それを議論させていただきたいと思っています。よろしくお祈いします。

それから、田中さんです。現在、海外赴任中ですので、オンラインでの参加ということですが。昨年度までプロフェッショナルイズム教育部会の委員であったことに加えて、早稲田大学でもプロフェッショナルイズムの

講義をされており、IAAでは、プロフェッショナリズム委員会の委員でもあって、海外のアクチュアリーのプロフェッショナリズムについても多くの知見をお持ちですので、本日はその話をさせていただくということになっています。なお、昨年度『アクチュアリアルマネジメントを理解する』という会報別冊をプロフェッショナリズム教育部会で発行したのですけれども、田中さんに主導いただきました。プロフェッショナリズムの観点から参考になる書籍ですので、皆さん、ぜひ、お目通しいただけたらと考えています。

以上の方々と、今回の事務局として第一生命の伊野瀬さんにも参加していただきますので、よろしくお願いいたします。

進行については、大体30分ぐらいの説明を考えていて、その後ディスカッションをしたいと考えていますので、よろしくお願いいたします。

(周知)今年度より継続教育要件達成にはプロフェッショナリズム教育の公式CPD単位取得が必須となります

項目	内容
目的	○プロフェッショナリズム教育の推進によりプロフェッショナリズムの更なる浸透を図る。
概要	○継続教育要綱を改正し、プロフェッショナリズムに関する公式CPD単位（以下、プロフェッショナリズム単位）取得を継続教育の要件（必須化）とする。
実施年度	○2025年度より
要件とする単位の範囲	○プロフェッショナリズム単位を付与する対象は、大会・例会・研修、e-ラーニングコンテンツなどのうち「プロフェッショナリズム」「コミュニケーション・スキル」（海外コンテンツは「PROFESSIONALISM」）の分野とする。 <small>※毎年プロフェッショナリズム教育部会が実施している継続教育研修も対象。 ※海外コンテンツ（actuview）では「COMMUNICATION」のカテゴリーはなく、コミュニケーションは「PROFESSIONALISM」に含まれている。</small> ○その他、プロフェッショナリズム教育部会が認めた場合は、プロフェッショナリズム単位を付与する。
推奨コンテンツ	○eラーニング「アクチュアリー行動規範とアクチュアリー行動基準」（公式CPD1単位） ○毎年のプロフェッショナリズム研修（継続教育）（年度によって公式CPD1単位～1.5単位）
要件とする公式CPD単位数	○年間1単位以上とする。（継続教育要件の総公式CPD単位数は15単位以上と変更なく内枠での要件化） <div style="margin-top: 10px; text-align: center;"> <p style="color: red; font-weight: bold;"><見直し内容></p> <p style="color: red; font-weight: bold;">プロフェッショナリズム単位 1単位以上</p> <p style="font-size: 0.8em;">15単位以上 公式CPD(研修等) CPD(自主学習(読解)等) 30単位以上</p> </div>

2

また、セッションに入る前に、今年度から、継続教育の要件達成にはプロフェッショナリズム教育の公式CPD単位1単位が必須ということなのですから、このセッションに参加すれば、その単位は充足ということですが、このセッションに参加している皆さんは問題ないのですが、プロフェッショナリズム単位を取らずに要件未達となる方が出てくるのではないかと懸念はしています。ですので、皆さん、会社に帰っていただいたときに、「プロフェッショナリズム単位が継続教育の要件に今年度からなっている」ということを伝えていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

では、セッションに移ってまいります。

プロフェッショナリズムが求められるに至った経緯を振り返ったうえで、IAA のプロフェッショナリズムの動向や近年のIAJ のプロフェッショナリズム教育の取組みを知り、それらを踏まえて今後のIAJ のプロフェッショナリズム教育の課題を共に考え、加えて**会員自らの今後の業務・研鑽のあり方を考える機会**にしていきたい

1

このセッションの目的です。1 ページ目をお願いします。アクチュアリーのプロフェッショナリズムに関して、これからディスカッションを行いますが、皆さん、「自らの今後の業務・研鑽のあり方を考える機会」としていただきたいということが（本セッションの）趣旨になりますので、よろしくお願いします。

IAJにプロフェッショナリズム 教育が導入された経緯

片寄 郁夫

では、パネリストの方にご説明いただきたいと思います。まず、最初は、片寄さんに「IAJにプロフェ

「プロフェッショナル教育が導入された経緯」ということで、お話をいただきたいと思います。片寄さん、よろしくをお願いします。

I. 専門職にプロフェッショナリズムが求められるようになった経緯は？(ChatGPTに問えば)

専門職に「プロフェッショナリズム(専門職業倫理や職業的規範)」が求められるようになった背景には、社会的・歴史的な要因が複合的に絡んでいます。以下にその主な経緯を整理します。

1. 近代以降の専門職の成立

近代社会の発展とともに、医師・弁護士・教師・会計士などの専門職が制度として確立されていきました。これらの職業は、特定の専門知識や技能を必要とし、国家資格や団体による認定制度に基づくことが多いです。専門知識が一般市民には理解しづらく、専門家と依頼者との間に「情報の非対称性」があるため、専門職には「信頼」が不可欠とされるようになりました。

3

片寄 片寄でございます。それでは私からお話をさせていただきます。

「専門職にプロフェッショナリズムが求められるようになった経緯は何か」ということを、生成AIに聞けば、及第点ぐらいの答えが返ってきます。それに従って若干説明しますと、専門職に「プロフェッショナルリズム(専門職業倫理あるいは職業的規範)」が求められるようになった背景には、社会的・歴史的な要因が複合的に絡んでいます。これは、まさにそうだと思いますね。

一般的なお話から入りますと、近代以降に専門職というものが成立し、近代社会の発展とともに、専門職が制度として確立されました。その中で、この専門知識というものが一般市民には理解しづらく、専門家と依頼者との間に「情報の非対称性」があるため、専門職には「信頼」が不可欠であるとなったのです。

I. 専門職にプロフェッショナリズムが求められるようになった経緯は？(ChatGPTに問えば)

2. 職業倫理の必要性の認識

専門職は人の生命、自由、財産、人生に大きな影響を及ぼす責任を持つため、社会からの信頼が職業の存続基盤となっています。その信頼を保つために、単なる技術力だけではなく、「倫理観」や「職業的良心(プロフェッショナリズム)」が必要とされるようになりました。

3. 専門職の団体化と自己規律の要求

医師会、弁護士会、建築士会などの職能団体が形成され、職業的倫理規範(コード・オブ・エシックス)を定めるようになりました。これらの団体は、専門職が自らの行動を自己規律的に管理し、社会的責任を果たす仕組みを構築しました。

4

次に専門職には、職業倫理が必要であるということです。そのような情報の非対称性の中で、一般市民の信頼を保つためには、単なる技術力だけではいけないということです。併せて「倫理観」あるいは「職業的良心」が必要とされるようになりました。専門職団体というものも重要になりました。個々の倫理観に任せただけでは、信頼を欠くこともあるということで、職能団体というものが形成され、それらの団体が専門職自らの行動を、自己規律的に管理し、社会的責任を果たす仕組みを構築していったということでありま

I. 専門職にプロフェッショナリズムが求められるようになった経緯は？(ChatGPTに問えば)

4. 過去の不祥事と社会の要請

医療ミス、司法の誤判、粉飾決算など、専門職による不祥事が公になることで、「専門家だから信頼できる」という前提が揺らぎました。その結果、外部からの監視や説明責任(アカウントビリティ)が求められ、プロフェッショナリズムの実践がより強調されるようになりました。

5. グローバル化と国際基準の影響

国際的に活動する専門職(例:公認会計士、弁護士、エンジニアなど)には、国境を越えた倫理基準や行動規範が求められるようになり、各国でもそれを反映させる動きが強まりました。

5

そうこうするうちに、いろいろな不祥事があり、「専門家だから信頼できる」という前提が揺らぎ始めました。その結果、説明責任等のプロフェッショナリズムの実践が強調されるようになったということです。

II. アクチュアリーにプロフェッショナリズムが必要になった社会的・歴史的要因

- 仮説1: 資産の増大と金融技術革新(金融商品の複雑化、リスクの発見を始点とする金融エンジニアリングがリスクの創造へと暴走)と金融の自由化
- 仮説2: 不確実性の増大1(公から私(大衆化を含む、積立方式への依存増大)への流れ)
- 仮説3: 不確実性の増大2(長寿化、経済の成熟化、大規模災害)

6

それでは、アクチュアリーにプロフェッショナリズムが必要になった社会的・歴史的要因として、私が独自に設定した仮説を三つ、お話します。

私は、先ほどの伝統的な専門職以外の、主に金融に関する専門職であるアクチュアリーにプロフェッショナルリズムが必要になった要因は、1980年代以降の保険会社や年金基金の破綻、あるいは、それに関連したモーリス・レビュー等による批判よりも、私は、以下の仮説にあると思っています。(もちろん、破綻なども重要だったとは思いますが。)

まず仮説の1つめです。年金資産であれ、保険資産であれ、資産が増大し、その中で、いわゆる金融技術革新、金融商品の複雑化、あるいは、リスクの発見に視点を置いた金融エンジニアリングが、逆にリスクを創造したという側面があったと思います。それと、金融の自由化もそうです。皆さんもご存じのように、福祉国家という概念があります。歴史的に国家が、どのようにお金を使ってきたかと言えば、第1次世界大戦の頃までは、夜警国家的な使い方が中心でした。その後、国民から集めたお金を必要な人に配るという福祉国家を徐々に形成する方向へ転換しました。それが、恐らく1970年代ぐらいまでは、非常にうまく動いていました。

ところが、70年代以降、オイル・ショックの辺りから、国家財政が厳しくなりつつある中で、そうではない考え方が出てきました。「政府は大きすぎ、政府を小さく、よりコンパクトにし金融の力でより効率的な国家運営をする」という考え方です。日本の社会保障や企業年金、あるいは保険資産も、急激に膨張していきました。と同時に金融の技術革新が起こりました。なお、この金融エンジニアリングについては、例えば、「伊藤のレンマ」で有名な伊藤先生も、「自分の教室の人たちが、どんどんそこ（金融分野）に行くということを憂慮されていた」ということを、エッセイなどでも記しています。

次に仮説の2つめです。そのような形、いうなれば資産ベースの私的年金で社会保障的な役割を代替しようとすれば、どうしても不確実性が増大するということは避けようがありません。先ほども申し上げましたように、公的なものから私的なものに移るという流れの中で、この中には大衆化、即ちDCのような企業に代り個人が自己責任でやる部分も含めて、やはり積み立てという、金融を通じたものへの依存が不確実性を増大させたと思います。

それから、仮説の3つめも不確実性の増大です。長寿化が進んでいます。長寿化が進んだということは、実は世界がよくなっているということの証明でもあります。医療だけで長寿化が進んでいるわけではなくて、豊かになることによって、私たちは、衛生状態も改善し、栄養状態も改善した中で、必要な人にお金が配られるようになって、長寿化が進みました。経済の成熟化とともに、長い高齢期に備えた個々人の資産が増大していけば、どうしても、ぶれも大きくなります。また大規模災害が増え、損害保険の果たす役割もより重要になりました。

Ⅲ. IAJの取り組み

1. 組織変更

- IAJ: 1989.6 学術+専門職団体としての性格を明確に
cf. IAA: 1998.6 Association of Associationsへ

2. IAJのプロフェッショナルリズム研修

- 1997年、新正会員の認証式後に行動規範に関する講義を行うことから始まった。
- 2001年5月に正会員研修となり、その後も形を変えながら、2006年2月には現在の形のプロフェッショナルリズム研修となった。そして、2015年度からプロフェッショナルリズム研修(継続教育)が始まったことに伴い、2016年度から、プロフェッショナルリズム研修(初期教育)と名前が変更された。

7

その中でIAJも、それなりの取り組みをしてきています。たとえば、世の中の変化に併せ、組織変更を1989年に行っています。それまで、IAJは「学術団体」と称していましたが「専門職団体」、すなわち、学術団体としてアクチュアリー学を追求することに加え、プロフェッショナルリズムに基づいた行動ができるように会員に促すような団体が変わっています。ちなみにIAAも、1998年に、「Association of Associations」に代わっています。要するに、全世界のアクチュアリーを個々の会員とする、まさに学術団体だったものを、80年代以降のいろいろな動きを見て、それぞれの国のAssociationが、それぞれの国の法令や社会環境にあった会員のあり方を再考しなければいけないという目的の元、Association of Associationsに変わっています。

また、研修体制も整備してきました。プロフェッショナルリズム研修を、1997年に、新正会員の認証式後に行動規範に関する講義を行うことから始めています。それは、2001年5月からは正会員研修となりました。その後も、形を変えながら2006年の2月には、今現在の形のプロフェッショナルリズム研修となっています。2015年からは継続教育が始まったことに伴って、従来のプロフェッショナルリズム研修は初期教育という名前に変わっています。

以上がIAJの取り組みですが、私見を申し上げれば、まだまだIAJの取り組みは初期段階にあると思っています。ですから、今日のこのようなパネルの機会に、「課題は何か」ということについて、もう少し深堀りをしていきたいと思っています。以上です。

金澤 はい。片寄さん、ありがとうございました。

では、田中さんに「IAAでの最近のプロフェッショナルリズムに関する話題」ということで、「スピークアップ原則について」を、お話しいたきます。田中さん、よろしくお願ひします。

IAAでの最近のプロフェッショナリズムに関する話題 —スピークアップ原則について—

明治安田生命
田中

田中 はい。明治安田生命の田中でございます。米国赴任中です。メリーランドといいまして、ワシントン D. C. の郊外にあります。

今日は、IAAのプロフェッショナリズム委員会辺りで話題になっているプロフェッショナリズムに関する最近の動向を、ご紹介したいと思います。次のページを、お願いします。

0.はじめに

プリンシプルベースへの移行とその対応

- IAAのプロフェッショナリズム委員会において最近話題となった、各国アクチュアリー会におけるプロフェッショナリズム教育に関する動向を紹介
- 最近の動向として、行動規範をルールベースからプリンシプルベースへ改訂する動きがある
 - ・英国アクチュアリー会【IFoA】(2019年)、オーストラリアアクチュアリー会【AIAust】(2020年)が変更済
- ルールベース(細かい規則や手順を列挙し、遵守を義務づける方式)とプリンシプルベース(抽象的な原則・価値観を示し、会員の判断に委ねる方式)との違いについて、その意味や帰結および会員の対応について両会の具体例に即して述べる

プリンシプルベースへの改訂のねらいなどの説明については、2023ICAでAIAustプロフェッショナリズム委員会が発表しており、Actuviewで視聴可能なので、参照されたい

最近の動向としては、行動規範をルールベースからプリンシプルベースへ改定する動きがあります。イギリスアクチュアリー会やオーストラリアアクチュアリー会が、5年前ぐらいにやっているということです。

ルールベースとは、細かいルールを決めて、それを守るという形で行うものです。それに対して、プリンシプルベースは、抽象的な原則や価値観を示して会員の判断に委ねる方式です。このような説明は、皆さん、既に理解されていると思うのですが、それが実際に行われると、どのような意味を持つか、どのような結果になるか、あるいは、それに対してどのように会員が対応したらいいか、というところについて、両会の具体例に沿って説明します。次のページを、お願いします。

1.スピークアップ原則：行動規範での規定

スピークアップの原則＝適切に対応する

- プリンシプルベースの原則のうち、特に注目すべきと思われるスピークアップ(Speaking Up)について取り上げる
 - ・AIAustの6原則：Integrity、Compliance、Competence and Care、Objectivity、**Speaking Up**、Communication (IFoAもObjectivityがImpartialityに変わるのみで、後は同じ)
- 行動規範での原則的規定
 - ・AIAustのスピークアップの原則 (IFoAも同様の内容)

会員は、他者のコンプライアンス違反に対して**適切に対応する**。

- ①会員が、クライアントの行為が合法または誠実であるかについて合理的な疑念を持った場合、懸念が解消されないときは、そのクライアントへのサービス提供を継続すべきかを検討する。
- ②会員が、他の会員についてこの行動規範に反して行動したと合理的に信じられる場合、まず、その会員本人またはクライアントと話し合うなど、合理的な措置を検討する。その後、守秘義務に留意したうえで、必要ならアクチュアリー会の懲戒制度に基づく苦情申立てを検討する。

9

行動規範は、両会、イギリス、オーストラリアとも、ほぼ同じ原則なのですが、プリンシプルベースというところで、特に注目されることはスピークアップ、英語で言うと、スピーキングアップですが、それになると思います。

スピークアップについて、まず行動規範の原則的規定ではどのようになっているかと言いますと、そこにありますとおり、「他者のコンプライアンス違反に対して適切に対応する」、と書いてあります。「適切に対応する」ことが、スピークアップ原則となっています。その具体例として、クライアントに対する場合と、同僚といいますか、他の会員に対する場合の具体的な考慮点が、例示として載っています。そのいずれも「検討する」となっています。このようなことがプリンシプルベースの規定ということです。次のページを、お願いします。

1.スピークアップ原則：会員向けガイダンス

スピークアップ＝幅広く声を上げる

- 両会ともプリンシプルベースの原則的規定をどう適用したらよいかを**(強制されない)会員向けガイダンス**で提供(附録付きの詳細なもの)
- AIAustのスピークアップのガイダンス (IFoAも同内容)
 - ・行動規範では、スピークアップや「コンプライアンス違反に対して適切に対応する」の**定義は明確には示されていない**。これらの用語は**幅広く解釈**され、他者の行動や手法に対する報告や異議申し立ての様々な形態を含むことを意図
 - ・スピークアップは、次のように多様な形態を取る
 - ①同僚やサービスの受け手に対して、意図的であれ意図的でなかれ、行うべきでない行動をしている場合に直接指摘する
 - ②同僚やサービスの受け手に対して、業務上の重大な問題を指摘する
 - ③第三者(クライアント、規制当局、関連機関など)に対して、会員が発見した問題を公式・非公式に報告する
 - ・行動規範におけるスピークアップは、内部告発(whistleblowing)を含む概念だが、それだけに限定されず、より広範な状況を対象
- 以下“**Speaking Up**”を幅広い意味として「**声を上げる**こと」と訳す

10

両会とも、行動規範本文とは別に、行動規範について詳しい会員向けガイダンスを作っています。50ページほどあるようなものです。そこで、このプリンシプルベースの原則的規定をどのように適用したらいいかということ、詳しく説明しています。これは強制されないものなので、いろいろ書いてあるということです。

オーストラリアのガイダンスには、スライドに引用しているとおり、「行動規範ではスピークアップや『コンプライアンス違反に対して適切に対応する』の定義は明確には示されていない。これらの用語は幅広く解釈される」と書いてあります。更に、「スピークアップは多様な形態を取る」とあり、一番下のところには、「スピークアップは内部告発を含む」が、「それだけに限定されず、より広範な状況を対象」にするとなっています。ですので、日本語訳としては、ここからは「スピーキングアップ」を「声を上げる」と訳し直して、説明したいと思います。

3. 幅広く声を上げるとい原則へはどう対応したらよいか？

声を上げないことも含めて自分で判断

- AIAustのガイダンスの内容 (IFoAも同内容)
 - ・「声を上げる」の要件は常に明確とは言えない（例えば、誰に、いつ声を上げるべきかが必ずしも分かるとは限らない）
 - ・刑事罰の対象となる等、声を上げることに障壁がある場合もあり
 - ・また、声を上げることで、忠誠心が疑われたり、同僚・上司との関係に悪影響を及ぼすのではないかと不安になり、懸念を自分だけに留めておきたい、あるいは「面倒を起こす人」と見られたくないと感じるかもしれない。しかし、**会員は、たとえ仕事やキャリアに重大な影響を及ぼす可能性があっても、声を上げる義務がある⇒状況に応じてどのような行動を取るべきかの考慮を求める**
 - ・上記は、**声を上げないことが正当化される場合もある**ことを認める表現
- IFoAのガイダンスでは、このように、**例外的に対応しないことが適切な場合もありうる義務を”should”で表現し、法令順守のような”must”で表現される義務と区別（AIAustは、行動規範における原則の記述では”must”と同じ意味を持つとして”will”を使用）**
- 両会とも、ガイダンス内（附録を含む）で詳しい具体例を様々説明

12

次のページは飛ばして、12 ページをお願いします。

それで、幅広く声を上げるとい原則、つまり適切に対応するということには、どのように対応したらいいかということについて、これも「常に明確とは言えない」となっています。ただし、その下の赤いところですけれども、「会員は、たとえ仕事やキャリアに重大な影響力を及ぼす可能性があっても、声を上げる義務がある」とあります。ただ、義務は「状況に応じて、どのような行動を取るべきかの考慮を求める」ともあります。ここには「声を上げないことが正当化される場合」、罰を受けるなどの場合ですけれども、そのようなことが例に挙がっています。だから、声を上げないことも含めて、自分で判断して適切に対応するということです。それでは、次のページをお願いします。

4.声を上げることの促進は結局何を指すことになるか？

周囲の「声を上げる」文化の醸成へ貢献

- 会員が実務上考慮すべきこと（AIAustのガイダンス）
 - ・声を上げることを促進するために、**会員やクライアントを含む全ての関係者が目指すべきことは、自分の懸念を自由に表明でき、それに対して抑制されたり不利益を被ったりしないような文化を育むことであるはず**
 - ・会員は、以下の方法でそのような**文化の醸成に貢献**できる：
 - ①契約条件または別途インフォメーションノートの提供により、**会員の専門のおよび法的義務をクライアントが理解**していることを確認する
 - ②**雇用主がスタッフ向けに、「声を上げること」に関する明確な方針を持ち、それが効果的に周知され定期的に見直されている**ことを確認する
 - ③雇用主の「声を上げること」または内部告発に関する方針が、**関連する契約において認識されている**ことを確認する
- IFoAは、さらにアクチュアリーへの**雇用主向けに、どのような内部告発の方針を設ければよいかのガイダンスを提供**

13

以上の説明だけだと実際の解釈もなかなか難しいようで、例えばオーストラリアのガイダンスでは、さらに「会員が実務上考慮すべきこと」として、結局、声を上げることを促進することは、何を指しているのだろうか、というようなガイダンスがあります。そこに書かれていることは、「声を上げることを促進するために、会員やクライアントを含む全ての関係者が目指すべきことは、自分の懸念を自由に表明でき、それに対して抑制されたり不利益を被ったりしないような文化を育むことであるはず」となっています。

「文化を育むこと」に対して会員が貢献できる方法として、以下が例示されています。

まず、クライアントに対してアクチュアリーの会員が、声を上げることを含めて、専門のおよび法的な義務があることを理解してもらい、それを確認することで貢献できると言っています。

つぎに、雇用主がスタッフ向けに明確に内部告発のような方針を持っていて、効果的に周知され、定期的に見直されているということを、会員が自らの雇用主に確認するといったことなどが挙げられています。

あるいは、雇用主と結ぶ労働契約などに内部告発等の方針が含まれていることを確認することも挙げられています。

クライアントや雇用主と、このように声を上げる文化があるということを確認する、というようなことが示されています。

更に、イギリスアクチュアリー会は、「アクチュアリーへの雇用主向けに、どのような内部告発の方針を設ければよいかのガイダンスを提供」しています。要するに、「アクチュアリーを雇っている方は、このような方針を設けたほうがいいですよ」というような説明文書を作っているということです。

このような、具体的な組織文化の醸成も重要であるというようなことが、ガイダンスには書いてあるということです。次のページをお願いします。

5.「声を上げる」組織文化の醸成という考え方：日本の具体例

声を上げる組織文化の醸成・他分野の例

- 専門職のいる組織などにおいて、「声を上げる」組織文化の醸成が必要という考え方は、アクチュアリーに限らず、世界的に浸透しつつある状況
- 日本でも、最近最も厳しく専門技術者の責任が問われた福島原発事故後の対応において、日本原子力学会は、2014年から以下の規範を設けている

「日本原子力学会倫理規程（2025年版）」より抜粋

（憲章7.組織文化の醸成）

会員【(注)】は、本会を含む所属する組織の個人が本規程を尊重して行動できる**組織文化の醸成に努める。**

（行動の手引7-1: 組織の中の個人のとるべき行動の基本原則）

会員は、所属する組織が、倫理、安全等に関わる問題を、性、年齢、所属、職位、人種、思想・宗教等に関わることなく、**お互いを尊重して自由に話し合い、行動できる組織文化となるよう、その醸成に努める。組織の運営に責任を有する会員は、特に率先垂範して行動する。**

（同7-3: 環境整備の重要性と活動促進）

組織の運営に責任を有する会員は、本規程の意義と重要性を認識し、組織に所属する個人（会員および非会員）に対して倫理的な行動を促すとともに、そのための環境を整える。また、倫理的な行動を妨げる組織的要因がないかどうかを絶えず注視し、不十分なときは組織・体制も含めて組織文化の変革に取り組み、環境の継続的な改善・向上に努める。

注(引用者)：日本原子力学会の会員には企業などの団体を含む(賛助会員)ことに留意

14

なお、「声を上げる組織文化の醸成」という考え方は、もうアクチュアリーだけではなくて、世界的に浸透しつつあるという状況と思われます。実は、私が探した例で、日本にも、このような考え方がもう導入されていて、最近、厳しい批判にさらされている原子力の分野の技術者に関し、原子力学会が2014年から規範に入れています。

原子力学会の倫理規程の憲章7、規範レベルのものの中の一つとなるのですけれども、そこに「組織文化の醸成」とありまして、会員は「本規程を尊重して行動できる組織文化の醸成に努める」と書いてあります。行動の手引き、これはガイダンス的なものですが、そこには「お互いを尊重して自由に話し合い、行動できる組織文化となるよう、その醸成に努める。組織の運営に責任を有する会員は、特に率先垂範して行動する」といったことや、「組織の運営に責任を有する会員は、組織に所属する個人（会員および非会員）に対して倫理的な行動を促すとともに、そのための環境を整える」、「組織・体制も含めて組織文化の変革に取り組み、環境の継続的な改善・向上を努める」とあります。このように組織文化の醸成が必要だと規定したものが、日本にもあるということです。次のページを、お願いします。

6.組織文化の重要性とその醸成の責任

事故対応等における組織文化の重要性

○組織文化の重要性と原発事故との関係

- ・福島原発が被害を受けた同じ津波に対し、東北電力の女川原発では、そのような津波を想定した対応が実際に行われており無事であった
- ・これは、東北電力では、**過去の技術者トップであった元副社長が自分の信念に基づき、強硬に津波対策の必要性を主張**したところ、その意見は同社でも少数意見に過ぎなかったが、**当時の経営陣が元副社長の意見に耳を傾けた**ことにより実現したと学会は分析・整理

○前頁の同学会の行動の手引きでは、**組織内の地位に応じて、会員の責任が違いうる**としている。この点、IFoAでも、DEIの反映を行った今年の改定において、当初提案の独立したDEIガイダンス案（最終的対応は現行のガイダンスの追記改正にとどまった）のQ&Aに以下記載

「声を上げるべきかどうかは、会員の会社内での役職や立場による。**上級管理職であれば、手続きや方針に直接影響を与えられる場合がある**」

「すべての会員が不公平な行為に声を上げられるわけではないという事実を鑑み、声を上げることは“should”義務とされている。

これらの要件は、**会員が、自分の職場(place of work)における文化に対してある程度の責任を持つべきである、というシグナルである**」

15

この原子力学会の例において、組織文化を倫理規定に入れるということの重要性について、原子力学会では、原発事故との関係を整理しています。福島原発が被害を受けた同じ津波に対して、東北電力の女川原発では対応が実際に行われていたという事例を分析し、「東北電力では、過去の技術者トップであった元副社長が、自分の信念に基づいて、かなり強硬に津波対策の必要性を主張」して、それは東北電力でも少数意見だったのですけれども、「当時の経営陣が元副社長の意見に耳を傾けて実現した」と、学会が分析しています。このような認識でこの規定が入っているということです。原子力学会の行動の手引きでは、「組織内の地位に応じて、会員の責任が違いうる」としています。イギリスアクチュアリー会にも同様の記載がありまして、「上級管理職であれば、手続きや方針に直接影響を与えられる場合がある」と書いている文書がありますし、結局「会員が自分の職場における文化に対してある程度責任を持つべきである、というシグナルである」との記載もあります。声を上げるという原則が、そのような内容になるということです。

ディスカッション向けには、この辺りで説明を終えまして、ディスカッションを進めていただければと思います。

以上です。

金澤 田中さん、ありがとうございました。

日本アクチュアリー会の プロフェッショナリズム教育の近年の動向

プロフェッショナリズム教育部会長
金澤 巖

金澤 私の方からも、パネリストとして、IAJのプロフェッショナリズム教育の近年の動向について、お話をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

アクチュアリーのプロフェッショナリズムとは？

アクチュアリー行動規範 前文

アクチュアリーは、数理的手法等を活用して、的確な現状認識とそれに基づく将来予測を行い、その関与する事業の健全な発展や公共の利益の増進に努めることを主要な業務としている。
このような業務を行うためには、高度な識見と専門知識が必要であることに加えて、アクチュアリーへの信頼が不可欠である。そのために、アクチュアリーにとっては、専門能力の向上に努め、専門職能者としてその機能を十分に発揮し職責を全うすることが重要となる。（以降省略）

アクチュアリー行動規範とアクチュアリー行動基準（Eラーニング教材） はじめに

アクチュアリーは、数理的手法等を活用し、関与する企業の健全性の確認や商品のプライシング等の重要な業務を担っています。専門職集団としての信頼を維持するため、各会員が行動規範・行動基準に定められる職務遂行能力の向上、および、職業倫理などのプロフェッショナリズム（※）を意識しておくことが重要となります。
このe-ラーニング教材では、行動規範・行動基準のポイントをまとめていますので、定期的を受講することにより、アクチュアリーを持つべきプロフェッショナリズムを改めて認識し、日々の業務を行う上での礎としていただければと考えています。

（※）プロフェッショナリズムとは、専門職として関与する事業の発展や公益に資するための私たちアクチュアリーのあるべき姿（有すべき知識・能力と実践すべき行動）です。

⇒プロフェッショナリズムとは、アクチュアリーという自覚を持って自律的に行動する事とも言える

18

まず、ページをめくっていただいて、行動規範のところですね。ここには、「プロフェッショナリズムとは？」ということで行動規範が書かれています。「アクチュアリーは、数理的手法を活用して…」とあって、青字の

ところ、「このような業務を行うためには、高度な識見と専門知識が必要であることに加えて、アクチュアリーへの信頼が不可欠」であり、「専門能力の向上に努め、専門職能者としてその機能を十分に発揮し職責を全うすることが重要」と記載されています。

また、行動規範のEラーニングも中段のところに記載しているのですが、「プロフェッショナリズムとは、専門職として関与する事業の発展や公益に資するための私たちアクチュアリーのあるべき姿（有すべき知識・能力と実践すべき行動）」としています。

プロフェッショナリズムの定義は様々あると思うのですが、つまるところ、プロフェッショナリズムとは、アクチュアリーという専門職の自覚を持って、自律的に行動することと言えるのではないかと思います。次のページ、お願いします。

プロフェッショナリズムの必要性の高まり



環境変化によりアクチュアリーが様々な課題に自律的に取り組む機会が増えている
⇒**プロフェッショナリズムの必要性がより高まっている**

- ・金融環境変化（トランプ関税、インフレ、国内金利上昇）
- ・業務・商品の複雑化、国際化（AIR（資産集約型再保）など）
- ・業務の多様化（データサイエンス、AI分野へのアクチュアリーへの進出）
- ・実務におけるルールベースからプリンスプルベース指向（経済価値ベース新規制では、保険負債検証責任者の適格性フレームワークが示されている）
- ・O R S Aによる高度化（自社の収益・リスク特性を踏まえたE R M自社管理の高度化）
- ・業界内外での不祥事（アクチュアリーとは直接関係しないものの教訓的な示唆の可能性）

19

「プロフェッショナリズムの必要性の高まり」ということで、片寄さん、田中さんから、歴史的、もしくは海外事情も含めて、その必要性には触れられているというところですが、私は私なりに必要性について記載しているということです。やはり、社会環境変化や金融環境の変化、価格ニーズの変化、規制環境の変化に伴い、様々な商品ニーズが求められて、複雑な商品が開発されたということもあって、専門性が必要ということになっているということ、そこから自己規律が求められるということですね。21ページをお願いします。

○アクチュアリー行動規範・行動基準のEラーニング教材提供（2024年度～）

・Eラーニング教材の最終頁

eラーニングは以上です。

改めて直近1年間の（専門職としての）貴職の業務遂行上、今回の受講内容に抵触する可能性のある事案がなかったのか、ご自身で5分間程度振り返ってみてください。

その後、テストを受講下さい（合格点100点）

○年次大会でのパネルディスカッションによる啓蒙推進（2024年度～）

- ・2024年度年次大会テーマ（プロフェッショナルズ教育部会主催）
「経済価値ベース新資本規制に求められるプロフェッショナルズ」
（モデルガバナンス、データガバナンス等）
- ・2025年度年次大会テーマ（プロフェッショナルズ教育部会主催）
「日本アクチュアリー会におけるプロフェッショナルズ教育の歩みと今後」

○プロ単位（プロフェッショナルズ教育）の継続教育要件化（2025年度～）

21

ここに、私がプロフェッショナルズ教育部会（以下、「プロ部会」）会長になった2023年からの取り組みを記載しています。

まず、一つめは、行動規範・行動基準のEラーニング教材を提供したということです。四角の枠囲みに記載しているのですが、Eラーニングの最後に「直近1年間の業務遂行上、今回の受講内容に抵触する可能性がある事案がなかったのか、ご自身で5分間程度振り返ってみてください」という記載をしています。これは、Eラーニング研修を受けるだけでは限界がありますので、わが事として考えていただくように、片寄さんにアドバイスをいただいて追記しています。

二つめが、年次大会でのパネルディスカッション。まさに今やっているような啓蒙推進です。昨年度から実施しており、昨年度の大会では、経済価値ベース新資本規制をテーマに取り上げています。これは、保険前提の設定などで、アクチュアリーの判断がこれ以上により専門性が求められるというところから、プロフェッショナルズが必要という点で実施しております。

プロ部会が主催で、年次大会のプロフェッショナルズ・パネルディスカッションを開く目的になるのですが、当然ながらプロフェッショナルズについて考えさせる機会を会員に多く提供したいという想いからになります。海外、ICAで見れば、私も調べてみたのですが、プロフェッショナルズに該当するセッションが結構多いのですね。それに比べて日本は限りがあるということですので、このようなプロフェッショナルズ教育部会主催のパネルディスカッションを開くことによって、啓蒙活動を進めていきたいと考えたということになります。

最後、三つめですが、先ほど説明した継続教育にプロ単位を導入したということです。検討のきっかけですけれども、そもそも日本公認会計士協会も同じような継続的専門研修を実施はしているのですけれども、5年前に公認会計士で継続的専門研修の単位不正取得という事例があったということなのですね。オンライン研修で複数同時に受講したりなどというようなことがあって、これは公認会計士協会の話なのでも、「IAJでも、やはり何か検討すべきではないか」ということで議論になったということです。

「継続教育にプロ単位を必須化にしたほうがいいのではないか」という議論もあったのですが、「必須化は会員に負担がある」、「提供コンテンツに制約がある」という理由から、その当時は「必須化までは不要ではないか」というような議論にはなったのですが、私が2年前にプロ部会の部会長になったときに、一旦、必須化ではなく推奨の方向で、「例えば、ジャーナルに履修者の名前が載りますけれども、そこにプロ単位を履修していたら名前を太字にするなどが考えられないか」ということで、部会では、いろいろ議論をしました。けれども、「やはり効果が薄いのではないか」という意見が部会メンバーからあり、また海外の他団体でも必須化にしているような状況も踏まえると、「必須化の方が大事、重要なのではないか」という意見もあり、今回取り入れたということです。

プロ単位については、1単位ということなのですが、行動規範のEラーニング研修を受講すれば達成するというので、皆さんの負担は抑えられた一方で、プロフェッショナリズムを浸透させるという観点からは限界があるということ考えていますので、この点は課題ではないかと考えているところです。22ページを、お願いします。

プロフェッショナリズム教育の現状課題と今後

○コンテンツの充実や研修内容の向上

⇒海外に比べてコンテンツが不足

⇒環境変化に応じた研修内容見直しの必要性

⇒IAJ教育シラバスにはプロフェッショナリズムの要素として「コミュニケーション」が挙げられている。

今後、アクチュアリーのコミュニケーション能力を高めていく必要性、etc.

○会員のプロフェッショナリズム意識の更なる醸成

⇒継続教育の要件達成者の割合をより高めていく必要性

⇒他団体や海外のように継続教育により強制力を持たせる必要性、etc.

○その他課題（業界不祥事を踏まえた示唆、研究会員・準会員段階からの意識醸成、海外との連携強化、etc.）

⇒アクチュアリーのプロフェッショナリズム教育という観点では依然多くの課題あり。

優先順位を付けつつプロ部会として課題解決に取り組む。

皆さまからも是非ご意見をいただきたい（会員HPお問い合わせフォームよりお願いします）

ここは、「プロフェッショナリズム教育の現状課題と今後」ということで記載しています。一つは、コンテンツの充実、それから研修内容の向上。特にプロフェッショナリズム要素であるコミュニケーションについては、コンテンツ等も含めて、能力向上をどのようにしていくかということは、やはり課題ではないかと考えています。

二つめのところは、会員のプロフェッショナリズム意識の更なる向上ということです。継続教育の要件達成者の割合が、まだ100%にはなっていないですから、高めていく必要があるのではないかとこのところでは、正会員の方でもアクティブな人、リタイアしてノンアクティブの人などもいるのですが、特にアクティブな方については、要件達成していただきたいと考えているところです。

その他の課題は、記載しているとおりです。先ほどお話したプロ単位数の増加も含めて認識していますし、

依然として多くの課題があるということです。片寄さんからは、「プロフェッショナルリズムの意識については、まだ初期段階」ということでしたので、まだまだ取り組みが必要ではないかと考えています。

皆さんのご意見をいただきたいと思っていますので、よろしくお願ひしたいというところです。最後、23ページをお願いします。

(参考) アクチュアリー行動規範

アクチュアリー行動規範

アクチュアリーは、数理的手法等を活用して、的確な現状認識とそれに基づく将来予測を行い、その関与する事業の健全な発展や公共の利益の増進に努めることを主要な業務としている。

このような業務を行うためには、高度な識見と専門知識が必要であることに加えて、アクチュアリーへの信頼が不可欠である。そのために、アクチュアリーにとっては、専門能力の向上に努め、専門職能者としてその機能を十分に発揮し職責を全うすることが重要となる。(以降省略)

- 第1条 (目的) 専門職能者として行動する際の指針として、アクチュアリー行動規範を制定する。
- 第2条 (行動規範の遵守) 会員は、アクチュアリーとしての専門能力が必要とされる業務または会員の資格に基づく業務を行う場合には、行動規範を遵守するものとする。また、会員は、別に定めるアクチュアリー行動基準を遵守するものとする。
- 第3条 (誠実義務) 会員は、専門職能者としての良心に従い、誠実に専門業務を行うものとする。
- 第4条 (コンプライアンス) 会員は、専門業務に関連する法令等および実務基準に通じ、これを遵守するものとする。
- 第5条 (業務の提供) 会員は、自らの専門能力と責任の範囲内において専門業務を提供するものとする。
- 第6条 (公正義務) 会員は、依頼者と自己との利益相反、先入観や他者からの影響等により、自らの専門的判断を損なってはならない。
- 第7条 (守秘義務および目的外利用の禁止) 会員は、専門業務を通じて知り得た秘密について、正当な理由がある場合を除き、他者に漏らしてはならず、正当な目的以外の目的で利用してはならない。
- 第8条 (能力の向上) 会員は、専門業務に関する能力の向上に努めるものとする。
- 第9条 (信用保持) 会員は、本会およびアクチュアリーに対する信用を傷つけ、または不名誉となる行為を行ってはならない。

ここは、アクチュアリー行動規範の条条文を記載しています。昨年度、少しいろいろ議論したことについて一つ紹介させていただくと、プロ単位が必要にはなるのですけれども、「セッションがプロ単位に当たるかどうか」ということは、大変議論になりました。ここで言う第8条ですね。「能力の向上とあるならば、例えばモデリングなど、技術的な専門的なセッションであっても、プロフェッショナルリズムに当たるのではないか。では、全部プロフェッショナルリズムではないか」というような意見も、やはり、あったりしたのです。その中で、「主たるテーマが実践すべき行動を促すようなものになっているかどうか、やはりプロフェッショナルリズムとして重要だろう」ということで、そのような観点から見てプロ単位を付与するような形になったということでございます。

私の方から説明は以上ですので、ディスカッションに入っていきたいと思います。

1. 一般的に専門職にプロフェッショナリズムが求められるようになった背景には社会的・歴史的な要因が複合的に絡んでいる。

- ✓ これを踏まえ、アクチュアリーにプロフェッショナリズムが求められるようになった要因は何か。
- ✓ また、近年や将来において、必要性はさらに高まっているのか。
- ✓ 時代、環境が変化していく中で、アクチュアリーは、どのように考え、行動していけばよいのか？

2. スピークアップについて、東北電力の女川原発の件は極端な事例であるが、アクチュアリーも日常業務において、プライシングやバリュエーション等におけるアサンプション設定など、利害の対立やジレンマに直面する場面が少なくない。

- ✓ このような状況下で、プロフェッショナリズムをどのように発揮するのか？
- ✓ さらには、不正や倫理的問題に直面した場合、日本の職場文化では声を上げることが難しいと思われるが、どうすれば声を上げられる環境を整えられるか？

28

最後の 28 ページのところディスカッションのテーマを記載していますが、会場の方、もしくは視聴されている方も SLID0 で質問いただければ、それもディスカッションのテーマに挙げていきたいと思っております、よろしくお願ひします。

では、一つめのテーマの「一般的に専門職にプロフェッショナリズムを求められるようになった背景には社会的・歴史的な要因が複合的に絡んでいる」についてです。これについては、片寄さん等からも説明を受けたところですが、三点目に書いてあるように、時代、環境が変化していく中で、アクチュアリーはどのように考え行動していけばいいのか、そのようなところも含めて、少しコメントをいただきたいと思ひますので、よろしくお願ひします。

片寄 私は、繰り返しになりますけれども、日本は結構良い社会になっていると思ひています。その要因の一つは、福祉国家をきちんと目指してきたということかと思ひます。

福祉国家は、ニコラス・バーが言うように二つの機能から成り立っています。一つは、再分配によって貧困を救う、もう一つが、保険の機能ですね。保険の機能を効率的に果たせるようなものを提供する。ただ、この場合の「保険」は、社会保険を中心とした社会保障的な保険。それともう一つがそれを補完すべき民間が提供すべき保険です。

私は、テレビを見ていて、コマーシャルでいろいろな保険商品が売られていますが、「こんなの売るなよ」などと思ひてしまったりします。ですから、皆さんに、もう少し、やはり公的なものと私的なもの、それを補完すべきものが、どのような役割を果たすべきか。あるいは、ここには圧倒的に民間の保険会社の方が多いと思ひますので、皆さんが提供すべきものは何なのか。私などは年金アクチュアリーですから、どうしても年金制度のことを中心に考えますが、最近の年金の動きを見ても、必ずしも適切な動きを皆さんがしているようには見えません。公的な制度の動きをきちんと把握できているとも思ひませんし、皆さんが提供

している私的な年金、企業年金や個人年金などで、もっといい商品が本来提供できるのではないかと思います。厳しいことを申し上げるようですが、ただの計算屋に陥っていないかというような危機感を、私は持っています。

金澤 ありがとうございます。田中さんの方からも何かコメントはありますか。

田中 はい。私は、このような「プロフェッショナルリズムが求められるようになった」という言い方でも良いのですが、私の理解は、プロフェッショナルリズムを広く捉えると、最初から専門職に求められていたという理解です。

一応、ヨーロッパの中世に大学ができて、そこで「聖職者と医者と法律家については、大学で学んで資格認定が必要」となって、「そこで専門職ができた」と言われていて、「プロフェッション」という言葉も、そこでできたと言われています。ですので、プロフェッショナルリズムも、そこで既に必要だったということです。そもそも「プロフェス」という言葉は「宣誓する」という意味なのです。「私利私欲を追いません」というようなことを「宣誓する」というような意味なので、もう倫理的なものも最初から求められているという理解です。

ですので、私なりに正しい問いにすると、「専門職へ近年求められているプロフェッショナルリズムとは、特にどのようなものか」ということが適切な問いだと思います。ということで、それに自分で答え合わせをすると、「前世紀の終わりから専門職や技術職が関係した形で、大きな事故や企業が潰れるほどの不正事象が、内外で発生しているということを踏まえて、われわれが関係する民間事業において従来追求されてきた経済的利益だけではない社会的価値の追求と、それが経済的利益と両立することが、民間事業に、もちろん国にも、求められる中で、専門職の独立したプロフェッショナルリズムの発揮が、それに貢献するのではないかと、社会から期待がかかっている」、とこのような感じの答えになります。

具体的に言うと、例えばSDGsへの対応が民間事業にも求められているのですけれども、その中で、気候変動リスク対応などへ民間のアクチュアリーなど、他の専門職が貢献する場合ということが分かりやすいと思います。もちろん、その対応の具体的場面で、単に「仕事だから」とこなすだけではなくて、独立したプロフェッショナルリズムの発揮が、より社会に貢献すると思われる、ということではあります。

金澤 田中さん、ありがとうございます。

私の方からも一言コメントさせていただくと、プロフェッショナルリズムが重要になってきた要因は、先ほどご説明したとおりなのですが、具体例でいくと、2015年にORSAレポートを作る、サクセス例があったのです。海外でもORSAレポートが先行して導入されていて、日本でも2015年からということなのですが、これはOwn Risk managementということですから、自身でのリスク管理を高めるということになって、「複雑な商品や国際化を踏まえて、やはり規制当局に限界があるということから、自身で取り組んでよ」というような形でORSAレポートが導入されたということです。

新規制の話でもしたのですが、やはり、保険負債の検証責任者の適格性に関するフレームワークを充足したうえで、しっかり取り組んでいくといったことから、プロフェッショナルリズム自体の高まりというのは、非常に、現時点でも、あるのではないかと考えているということです。

では、次のディスカッションに行きたいと思います。少しSLIDOで質問が1点出ているので、田中さんの

方に質問させていただきます。「原子力学会での規定変更において、組織文化の醸成について記載した背景について、もう少し教えてください」ということです。「副社長のスピークアップの事例から、自然と組織文化の醸成が必要という認識に至ったのか。あるいは、原子力学会が当時参考にしたものがあるのか」ということで質問が来ています。

7. 専門職組織における組織文化の重要性について

NASAでの二事故は組織文化の問題

- このような専門的組織において組織文化を醸成すべきとする対応の背景にある考え方については、**Diane Vaughan『チャレンジャー打ち上げの決定：NASAにおけるリスクのある技術、文化そして逸脱』**（*The Challenger Launch Decision: Risky Technology, Culture, and Deviance at NASA*、第1版1997年、新版2016年）の影響が大きいと思われる
- ・1986年に発生したNASAのチャレンジャー号事故の分析として、当時の通説（管理者の不正行為などが問題）に反し、**NASAの組織文化の問題（ルールから逸脱することの許容が常態化していた等）**を独自に指摘。組織文化が修正されない限り、さらに事故が起こりうるとした
- ・2003年のコロンビア号事故後には、この著者が同事故の調査委員会に招かれ、組織文化を一つの重要な要因としたその報告書の結論の章を執筆した
- ・NASAもその主張の正当性を認めざるを得なくなったとされる

16

田中 分かりました。それは、飛ばしたスライドにあります。16 ページです。恐らくこれが世界的な組織文化重視の始まりになっていると思うのですけれども、ダイアン・ボーンというアメリカの社会学者が、1997年にNASAのチャレンジャー事故の分析を出版しており、2006年に新しい序文を付けて再版されているのですけれども、そこでこの事故の原因を単なる個人の管理者の不正行為ではなくて、NASAの組織文化が事故を起こしていると分析をしまして、事故における組織文化の重要性を指摘しています。その後のNASAのコロンビア号事故の調査などにこの著者が入って行って、その報告書に、そのような見方の結論を書いたりしています。そのようなところから組織文化の重要性というものの認識が世界的に始まっていると思います。

当然、原子力学会も、技術倫理の専門家の方も入っているので、このような背景を認識のうえで入れているということだと思います。

私が知っていることは以上です。

1. 一般的に専門職にプロフェッショナリズムが求められるようになった背景には社会的・歴史的な要因が複合的に絡んでいる。

- ✓ これを踏まえ、アクチュアリーにプロフェッショナリズムが求められるようになった要因は何か。
- ✓ また、近年や将来において、必要性はさらに高まっているのか。
- ✓ 時代、環境が変化していく中で、アクチュアリーは、どのように考え、行動していけばよいのか？

2. スピークアップについて、東北電力の女川原発の件は極端な事例であるが、アクチュアリーも日常業務において、プライシングやバリュエーション等におけるアサンプション設定など、利害の対立やジレンマに直面する場面が少なくない。

- ✓ このような状況下で、プロフェッショナリズムをどのように発揮するのか？
- ✓ さらには、不正や倫理的問題に直面した場合、日本の職場文化では声を上げることが難しいと思われるが、どうすれば声を上げられる環境を整えられるか？

28

金澤 田中さん、ありがとうございました。

では、二つめのディスカッションに行かせていただきます。田中さんの説明にあったスピークアップですね。東北電力の女川原発の件は極端な例ということですがけれども、アクチュアリーも日常業務において、プライシングやバリュエーション等におけるアサンプションの設定など、利害対立やジレンマに直面する場面が少なくないということで、「このような状況下で、プロフェッショナリズムをどのように発揮するのか」ということ。また、「不正や倫理的問題に直面した場合、日本の職場文化では声を上げることが難しいと思われるが、どうすれば声を上げられる環境を整えられるか」ということです。

難しい問題ですがけれども、片寄さんから、お願いいたします。

片寄 金澤さんも田中さんも、とても紳士的なお話をされていますが、私は、原発から 30 キロの所で生まれて、いろいろな目に遭っていますので、原発については、もっともっと考えなければいけないということもあります。また、その後、大阪に 40 年以上も暮らすと「もう少し正直に話をしようよ」などと思ったりもします。

スピークアップが非常に難しいと思うことは、単純に社内構造の中で何か変なことが起きていることに何か言わなければいけない、ということもあるのですがけれども、私のように年金を長くやっていると、このスピークアップ的な、いろいろなジレンマに陥るということは何度もありました。

一番分かりやすい事例は、厚生年金基金制度がなくなっていく過程で起こったことです。

私は厚生年金基金制度自体が変な制度だとはいまだに思っていません。その時々時代の要請の応じてできた制度ですし、それが最終的には時代の変化に追いついていくことができず、そのためなくなったということは事実ですが、最初から変な制度だったわけではなくて、多くの方々に高齢期の年金を与えることができた非常にいい制度であったことも事実と思っています。

ただ、それがなくなっていく過程において、まず、国もうまく動けたか。あるいは、私たちアクチュアリ

一が、それに対して、いろいろな社会の変化に適合するような知恵を本当に出し切れたか、と言うと、疑問はあります。また個々の基金が終了する過程で、アクチュアリーは、「あなたの基金はDBに行ったほうがいいです」と言うべきか、「持続可能性は難しいですね」と言うべきか、恐らくジレンマに陥ったことがあったはずで

た。ただ、アクチュアリー立場でそれを言うこと、即ち解散誘導は、とても難しいことです。皆さんの多くは民間の営利企業に勤めており、総合型の年金基金などですと100億単位の財産がある場合に営業部門の人たちをきちんと説得できたでしょうか。あるいは、持続可能性ということは積立水準だけではなくて、保険料、あるいは事務費も含めた負担が合理的かどうかという基準は、明確ではない中、「いや、このままもしDBに移行したら、少し合理的ではないような負担で続けることとなりますね」ということを、私たちがアクチュアリーとして、本当にきちんと顧客にアドバイスできたかということは、私は、いまだに疑問があります。

非常にきついお話をすれば、アクチュアリーがそのようなアドバイスをしたい時に最初に反発する人は誰かといえば、基金の事務局です。彼らは職を失いますから。その人たちは、どこに助けを求めたかと言えば、他受託のアクチュアリーに助けを求めたりしました。このようないろいろなジレンマに陥ったことのある年金アクチュアリー立場からすれば、このスピークアップというものは、非常に広い意味で、私たちは実はそれに気付いているかどうかが一番重要なのですけれども、正しく行動できるかということ、本当に難しいことです。

ですから、このような事例を、正直にディスカッションをすれば面白いのに、と思いながら、研修等では、なかなかできませんでした。それが、私がIAJの取り組みが初期段階であると言っている意味です。恐らく徐々に、そのようなことができるようになっていくということを期待しています。

以上です。

金澤 はい、ありがとうございました。田中さんの方から何かありますか。

田中 はい。片寄さんから「もっと本音で話せ」と言われているのですけれども、具体例は、やはり、社内的问题があるので、少し抽象的に言うしかないのですけれども、なるべく具体的に言います。

今、私は、職場では、別にアクチュアリーがたくさんいる職場ということではなくて、基本的に業務推進をする部署にいて、組織では、アクチュアリーは私1人という感じでやっています。もちろん、他の同じ部内の他の組織にはアクチュアリーは、まだ他にもいるのですけれども、自分の所属する一番小さな単位では自分1人ということです。

8.日本の特殊性について：雇用主の違い

海外での雇用主Ⅱ専門職組織(Firm)

- 海外(アクチュアリー会)の組織文化醸成対応と日本の原子力学会の対応は同じもののように見えるが、原子力学会の対応においては、日本の特殊性が観察できる
- ・原子力学会の行動の手引き7-3では、立場によっては、**非会員も含めて行動を促させるような環境整備や組織・体制の変革までをも働きかける必要**を(わざわざ明記して)強調。これは英・豪ア会の対応には見当たらない
- ・これは、AIAustやIFoAが言うところの雇用主については、明示されておらず、おそらく限定する意図もないと思われるが、それでも**コンサルティング・ファーム等の専門職組織が念頭にある**ことによると思われる(実際に、先に引用したIFoAのQ&A(案)では、**雇用主のことを、特に専門職組織を示す”Firm”**と言っている【訳文では「会社」とした】)
- ・確かに、専門職を研究する社会学の分野では、最近の議論では、専門職の問題を議論する階層として、個人レベルと専門職団体レベルの中間に、**コンサルティング・ファーム等の専門職組織のレベルを設定し、その職場レベルの対応も専門職の役割のコントロールやプロフェッショナリズムにとって重要**とされている
- ・日本では、専門職が、欧米のような専門職組織よりは、民間企業にいることも多いため、世界との比較の際には、その相違に留意が必要か

17

そのようなところ、私が説明を飛ばしたスライドで17ページを少し表示していただければいいのですが、そのような働き方は、日本の特徴なのかなと思っています。例えば原子力学会の行動の手引きでは、原子力学会の手引きに非会員も含めて行動を促させるような体制整備など、そのように働きかける必要が書いてあります。これは、英米には見られないと思われます。私が思うに、英米は、やはり、アクチュアリーなどはコンサルティングファームで働くが前提にある。もちろん、明示的に限定されているわけではないのですが、基本的には、アクチュアリーが周りで働いているようなところが、組織が、考えられているということではないかなと思います。

ですので、まず、日本の普通の会社で考えなければいけないことは、アクチュアリーではない同僚と、どのように仕事をするか、声を上げる環境という意味では、まず、そこをどうするかということだと考えています。

具体的には、私の言うことを、もちろん理解してもらって、かつ、できれば、それをそのまま受け入れてもらうというようなことを、まずは目指しているということです。利害対立は当然あります。基本的に業務推進なので、短期でできることを先ずはやっていくという感じになるのですが、そこを、私は、アクチュアリーのプロフェッショナリズムの観点から、「もっと長期に安定するようなことをやらないと、だめですよ」ということを言おうとするのです。けれども、当然、それは難しいし、できないので、そこをどうやって受け入れてもらうか、というようなところを、目指して対応しているということです。

なかなか具体的に言いにくいのですが、どうやってそれをやるかということは、もちろん、うまくコミュニケーションを取ることなどは取り組んだら良いと思うのですが、それは個人的な対応なので、もう少し組織的にできるようなことを考えていくということです。例えば、自分から「ここについてはアクチュアリーの意見を聞く仕組みを作ってくれ」というようなことを進言するなどです。

そのようなことができるようになるには、やはり、自分がそのようなプロフェッショナリズム、倫理的なことを言って、実際に組織が改善される、仕事がうまくいくなど、具体的な結果を、まずは出そうとしない

と、なかなかすんなり受け入れられないと経験的に思います。

ですので、まずは自分がプロフェッショナルリズムを発揮して、組織が結果を出す。逆に言うと、「自分の職場では、自分に対して、どのようなプロフェッショナルリズムを適用したらいいのか」ということを、時間をかけて考えていく、自分の仕事に応じて自分独自のプロフェッショナルリズムを考えていく、ということが、まず必要だと思います。それで具体的な結果を出して、ある程度、私の言うことを聞いてもらえるようなアピールをしていくというようなことではないかと思います。今現在は、そのような考え方でやっています。以上です。

金澤 田中さん、ありがとうございました。

私の方からお話しさせていただくと、まず、日常業務で利害対立やジレンマというものは通常起こる話です。商品開発時に会社の健全性を維持する方向に向かうのか、もしくは、お客様目線で、より安い保険料を提供するのか、そのようなところのけん制は、やはり、あるところですよ。

プロフェッショナルリズムを、どのように発揮するかということなのですが、まず一番重要なことは、やはり自身の能力を向上させていくということが大事だと思っています。いろいろな資料や研修など、どんどん商品が複雑化している中で、理解していないと、やはり何も判断できない部分がありますので、そのような点は一つ重要なところですよ。

あと、いろいろな関係者、関係部門とコミュニケーションを取りながら、やはり理解を進めていくことです。そのようなところが、まずベースになって、おかしいことがあるのであれば、相談していく、誰かにスピークアップしていくということが、やはり大事なのだらうと思います。

あと、田中さんがおっしゃっていた組織的な話です。リスク管理の観点からいくと、やはり、2線、3線ができて、リスク管理部門や内部監査部門などが確認するようになってきて、リスク管理の向上は図られてきています。また、米英だとコンサルティングファームということがありましたけれども、自身の会社だけで考えるのではなくて、第三者に意見を求めて、それが妥当なのかどうかということを進めていくということが、一般的に進んでいるのではないかと思っています。

そのようなところから、こういったプロフェッショナルリズムを考える、プロフェッショナルリズム自体は答えがない話なので、自身で何度も繰り返しながら考えていくということが大事なのではないかと思っています。

では、ありがとうございました。

では、SLIDOの方から質問を取り上げたいと思います。まず、「アクチュアリーとしてプロフェッショナルリズムに抵触する行為の具体例」は、少し難しいところがあるのですが、片寄さん。

片寄 私は、割と具体的なお話を、先ほど挙げたと思います。まさに持続可能性というものは、簡単な数値基準があるわけではない。その中で、顧客ごとに「この会社にとって、この制度はいいのか」というところから、もう少し、正直にプロフェッショナルリズムを発揮していただきたい。

あるいは、何度か申し上げたように、実は年金の世界であれば、私的な年金制度を設計するには公的な年金制度の知識が、やはり一定程度要ります。また余計なことを申し上げれば、先々週、私は年金学会というところでシンポジウムをしました。このとき、今年度成立した年金改正法に対して批判的なパネルディスカ

セッションをしました。残念ながら成立してしまった法律の中身には、非常に問題がある部分があると、専門家としての私からは見えます。ですから、いろいろなところで、私たちは、専門職として、そのような意見の発信など、明確な意思表示をすべきだと思っています。その内容については、また年金学会のホームページをご覧くださいいて、少し大げさな言い方をすれば、もう少し皆さんにもお勉強をしていただきたい。以上です。

金澤 ありがとうございます。田中さんも、説明はこれまでであったと思うのですが、何かコメントはありますか。

田中 「プロフェッショナルリズムに違反をする具体例」ということですね。先ほど言った例で言うと、やはり、自分には分かっているのだけれども、それを言わないといえますか、例えば、先ほどの例だと、「短期的にはうまくいくのだけれども、それをずっと長期には続けられませんよ」など、そのようなことはアクチュアリーだと分かると思うのですが、分かっているのに言わないということは違反と思います。まさに、スピークアップです。あるいは、それを理解してもらおう努力をしないことなども同じです。

そのようなことが、私が思う「具体的なプロフェッショナルリズムに違反すること」です。以上です。

金澤 田中さん、ありがとうございます。

では、そろそろ時間になりますので、このセッションは終わりにしたいと思います。今日のセッションを踏まえて、皆さん自身が、アクチュアリーとして周りから信頼される専門家であるということを理解しつつ、わが事としてプロフェッショナルリズムに取り組んでいただけたらということで考えていますので、よろしくお願いします。本日は、どうもありがとうございました。