

ブラインドコンプライアンスに陥りやすい GMP

“ブラインドコンプライアンス“の言葉を聞かれた方も多いかと思います。筆者は知りませんでした。それでネットで調べたり、AI (gemini と ChatGTP) にも尋ねました。Gemini と ChatGTP の回答は異なっていました。また ChatGTP は質問を少し変えると回答も違っていました (文末に掲載)。筆者は本から基礎知識を身につけることを心がけているので、本が出版されていないかを調べましたが、ブラインドコンプライアンスについて書かれている本を見つけることが出来ませんでした。

ネットで検索すると座談会でブラインドコンプライアンスの言葉が出てきたり、何人かがブラインドコンプライアンスの言葉を使われています。

これらをまとめると、主な意味は下記のようなようです (筆者の主観)。

1) ブラインドコンプライアンスの狭義の意味

- ①SOP に従ってさえいれば良いと信じている
- ②SOP が間違っているかなど考えない
- ③なぜその SOP になっているか理解していない

GMP は米国から始まっており、SOP 通りに作業者が行動することを求めている、SOP と違う行動を禁じています。そのため「SOP に従ってれば良い」との考えが大きくなっています。SOP に従うことはとても大切ですが、その意味を理解したいです。

ブラインドコンプライアンスの SOP への解釈を広げると下記になります。

2) SOP に対して正しくない独自のブラインドコンプライアンス対応

- ①SOP を尊重することより、自分が正しいと思っで行う
- ②SOP はできれば守るもので、多少違うことをしてもよい
- ③SOP と違うことを行っても、大きな問題ではない/安定稼働させるためには多少の SOP 違反も許される

下記はさらに上司からの指示についてブラインドコンプライアンスを含めた場合

3) 上位者からの不正な指示のブラインドコンプライアンス管理

- ①上司 (先輩含む) から不正な/間違っ指示に従うことがコンプライアンスだと信じる
- ②上司からの指示が、不正かどうか判断しない、または判断する力がない
- ③良くないとは思っても、上司からの指示なので、従った方が自分にとって居心地が良い
「性弱説」

これらのケースと違い、逆の意味があることを AI が回答していました。

4) ブラインドコンプライアンスコントロールによる品質保証

- ①匿名の相談先を設ける

②情報を隠して正しく行っているかを確認する

たとえば、日本では QC がサンプリングしているので、そのサンプルがどのようなものかの情報を把握しています。海外では QC にその情報を与えずに試験をさせている場合があります。意図的に規格を下回ったサンプルなどを与え、正しく結果を報告しているかを見る。

③意図的に不正な指示を出しても社員は正しい選択肢を行うかを確認する

上記は企業が正常かどうかをチェックする意味でのブラインドコンプライアンスの仕組みのようです。

いくつかの実際の事例から上記を考えてみたい。

1) SOP より課長の指示を優先

A 試験者が試験を始めたら、SST の理論段数が SOP 記載の値に適合しません（承認書も同じ値）。そこで課長に指示を仰ぎました。課長は、「昔から適合しなくても試験進めているから続けてください」と指示を出し、A 試験者は従いました。

このことが本社にいる筆者に別ルートから入りました。このケースをセミナーで紹介しています。

試験者にはこう言って欲しいのです。

「課長、私は SOP に従うことが求められています。SOP は QA 長がサインしています。課長お手数ですが、QA 長に『今回は SOP に従わなくても良いと QA 長のサイン付きでの文書でいただけますか』とお願いしていただけますか。そうしないと私は SOP をやることとなります」

課長も問題ですが、問題の課長と一緒に SOP 違反をやってしまうのです。課長は問題にされると次のように言うかもしれません。

「おれ、そんなこと言っていないよ。A さんが勝手にやったんだよ」。

万が一、QA 長が「SST に適合しなくて良い」と言われたら、「私は承認書に従うことが求められています。審査管理課に今回承認書に従わなくても良いか確認してください」と言っていただきたいです。

2) SOP より先輩のアドバイスを優先

ある製造所で B 試験者が注射剤の不溶性異物試験を行っていました。凍結乾燥の注射剤を、0.22 μm のフィルターで濾過せずに精製水そのまま使って溶解していました。この SOP を作成したのが筆者だったので、B さんに尋ねました。

「それ SOP と違うけど？」

「先輩の前任者の C さんから教わりました」

「もし、異物見つかったらどうするの？」

「そうしたら SOP に従います」

「アッと驚く為五郎」（年齢がわかりそうですが）。ビックリしました。

勝手に SOP を解釈しているのです。そしてそれが統計的に試験結果に影響していることが理解できていないのです。かつ B さんは SOP より C 先輩の言うことを優先しているのです。本来ならこう言って欲しいので。

「C 先輩、それは SOP 違反ですね。逸脱報告を出さないといけないのでは？」

本来はそうすべきですが、筆者はそこまで求めません。B さんと C 先輩との人間関係が悪くなる可能性があるからです。しかし、せめて B さんは SOP 違反をしないでいただきたい。そうしないと B さんも C 先輩と同じ共犯者になってしまうのです。

3) 製造現場で知らずに不正な行為を実施

ある製造所の包装工程でぶらぶらしていたら（その製造所に 1 回/月訪問）、ラインでは今日の製品のロットを包装していました。ふと壁際に目をやると、壁際の机の上で、段オールのカートンに個装箱を箱詰めしていました。そこでその D 作業者に「何をやっているのですか？」と尋ねました。D さんは次のように返答してくれました。

「昨日の製品のロットを包装していたらダンボールのカートンが不足してすぐに発注をかけたのですが、昨日間に合わずに今日届いたので、今日個装箱の箱詰めしています」

「今日のカートンへの個装箱の箱詰めの作業記録はどうしてるのですか？」

「ご心配なく。昨日終わっています」

よけいに心配です。偽造・偽証です。これがもし、PMDA や県の査察で見つかったらどうなるでしょうか。「この製造所は普段から記録の偽造・偽証を行っている。きっと他にもあるはずだ」と判断し、調査指示あるいは再度査察されます。きっとちょっと賢い先輩がこの方が楽だからとやり初め、それが代々続いていたようです。これ自体が問題ですが、たまにしか来ない筆者が見つくて、毎日いる工場長、部長、課長は現場を見ていないのでしょうか？ いったい何をやっているのでしょうか。「もっともっと現場を見よ！」と言いたいです。このことを QA 長に伝えましたが、返信が来ませんでした。これで GMP やっているのですから、驚きです。

4) SOP の理解不足

ある製造所でボトルのアルミピロー包装をたくさん破いてボトルの外観を確認していました。とても忙しそうにしていました。そこでやっている E さんに「何のためにやっているのですか？」と尋ねたところ、「SOP に書いてあるので」と返って来ました。そこでその包装の課長に尋ねたら、同じく「SOP に書いてあるので」とのことでした。そこで製剤部長に確認したところ、その部長は異動され過去のことをご存知なく、過去の変更管理を調べてくれました。

過去にボトルの外観汚れが発生し、アルミピロー包装を破いて外観の汚れを確認するために SOP に追加されたようです。その後、ボトルの外観汚れは対策ができアルミピロー包装を破いて確認する必要はなくなったのですが、SOP 改訂（アルミピロー破いてボトルの

外観を確認する作業の削除)を忘れて、現場は真面目なので、意味のないことを一生懸命行っていたことがわかりました。

なぜこの作業が必要か、考えることが出来ていなかったのです。

5) 生産の安定稼働優先による GMP 違反 (大きな不正だと思わない)

事例 1 :

山口県の製造所で SOP 改訂せずに製造を行っていました。QA 長が「欠品を来してはいけない」と判断 (生産側からの要望) して、製造を認めていました。生産のために行うことは筆者もよく行い、よく「QA 長とも思われたいご発言を！」と言われました。しかし、QA 長として絶対譲ってはいけないことは決して譲りませんでした。そう、SOP 改訂せずに製造を認めてはいけないのです。こう言って欲しいのです。

「私が QA 長としている間は SOP 改訂せずに生産は認めない。どうしてもやりたいなら、私の QA 長の役を解いて、それをやってくれる QA 長を指名されたらよい」

結局、県から業務改善命令と業務停止処分を受けました。改善命令の中に「QA 長として適切な人を任務に就かせない」と改善命令に記載されています。そして QA 長としての本来の意味、QA 長として GMP 遵守による会社のリスクを防ぐことをせず、会社のリスク増大に手を貸してしまったのです。火に油を注ぐとはこのことです。QA 長は孤独です。でもその孤独に耐えてやるべきことはしないとイケないのです。

事例 2

神奈川県で無菌充填工程の環境微粒子がある値以下にならないと製造を開始できない SOP になっていました。きっとバリデーションではその値で良かったのでしょう。

しかし、実際の製造を行うと、その基準になかなか達しません。きっと最初は基準クリアするまで待っていたのでしょう。しかしそうすると残業になります。つまり厳しすぎる基準だったようです。そこでこの程度は良いだろうと現場で判断して、基準に達した値を勝手に記入するようになりました。記録がプリントアウトされないので、好きな値を記入できたのです。これがわかり、製品回収になりました。

記録を偽造したことは許されることではありませんが、QA が現場の作業者の辛さを共感して基準を緩めれば良いだけのことでした。もっと緩い基準でも問題なかったのです。そこには現場に「QA は現場の苦労をわかって、問題を解決してくれる部署」との信頼が無かったのでしょう。

いろいろな製造所を見ていると、QA は QA のために仕事をしているのではないかと思うことがよくあります。それは間違っていると思います。QA は現場が仕事をしやすくするためにしてあげる組織だと認識しています。もちろん守るべき基準は確保した上での話ですが。筆者の考えは、現場を楽にして挙げれば上げるほど、品質は良くなると信じています。

最後に筆者がプエルトリコの本薬製造所を訪問したときに驚いたことがありました。それはサンプリンを QC ではなく QA で行い、QA が QC にサンプルを提供していました。そして時々、意図的に規格に適合していないサンプルを混ぜて、QC が正しく結果を報告しているかをチェックしていました。そうなのです。GMP は悪いことが出来ない仕組みであり、悪いことが行われていないことを確認する仕組みが必要なのです。これが 4) に該当すると思います。

ところが日本では現場で出荷試験用のサンプルを現場でサンプリングして QC に提供しています。これが認められています。評価はサンプリングから始まっているのです。製造工程を知り、設備を知り、バラツキを知り、偏在箇所を把握して、その結果どこからどういう方法で何 g を何か所からサンプリングするか、これが評価のスタートなのです。GMP は製造と評価を分けているのはわるいことができない性悪説の基本です。つまり自分で造って自分で評価すると悪いことが出来るのです。もう少しわかりやすく説明すれば、外観試験のためのサンプルを包装でサンプリングするケースを考えます。良品からサンプルを取り、QC のサンプル品棚に置こうとしたら、外観が汚れています。このものを正直に QC に渡したら、QC は外観不良を報告し、QA は「全数外観検査が不十分だった」と判断し、再度全数検査を指示するかもしれません。包装工程では明日の包装が予定されていて、再度全数検査になると工程が遅れ、あるいは残業になるかもしれません。通常は汚れている製品は QC に出さずに、再度良品から製品をとり、包装工程で完璧な外観検査を行ったのに、QC のサンプル棚に起きます。QC は完璧な外観検査すれば合格するに決まっています。これで GMP と言えるのでしょうか？ また QC はなんと無駄な試験を行っているのでしょうか？ この話を製剤の現場の人に話をしたら、「当たり前ですよ。QC に悪いサンプルなど渡すわけがないです。良いところから良いものを採って QC に渡します」と言っていました。サンプルはロットを代表する以前の問題で、恣意的なサンプルです。筆者に言わせると、この QC は自ら QC としてのプライドを捨てているようなものです。QC の看板は“羊頭狗肉”ですから、「試験室」に変更された方が良いです。これならもらったサンプルを試験するところです。ただ試験室の看板であっても、試験の原理を知り、試験装置を知り、試験のパリテーションを知り、問題解決の試験方法/評価方法を創るための学びは必要です。SOP に書いてある試験をすることもそれはとても重要で大切なことですが、そこに留まらないことがブラインドコンプライアンスから抜け出すことにつながると思います。

筆者はいかなる理由があろうが、現場で出荷判定用のサンプルを現場でサンプリングしている製造所の QA 長、工場長、品質は GMP/GQP の本質を理解していないと思っています。もっと他に QC の効率化できることはたくさんあります。なぜ安易な効率化をされるのか筆者には理解できません。現場にサンプリングを任していることもブラインドコンプライアンスに陥っているのかもしれません。ただ、GMP の考えがなくても品質保証はできますので、GMP の本質を守る必要はないのかもしれませんが。

ブラインドコンプライアンスを筆者なりに考えてみました。「ここはおかしい」「いやこう考える方が良さそう」などご意見ございましたら、ご遠慮なくいただけますとありがたいです。

対策については参考に付した AI の回答を見ていただければ幸いです。また、これまで筆者が寄稿した品質のコラムを見ていただけると有難いです。

対策を一つ上げるなら、自分のやっていることを愛する人に胸を張って言えるかどうかです。そしてそのための研鑽の努力を続けているかではないでしょうか。

エーザイの内藤社長が子会社だったサンノーバに寄贈された石碑に刻まれた言葉「人が創る品質」を現役の時、退職後もセミナーや講演の最後に紹介しています。品質を高めたいなら、人の質を高めるしかない。自分も含めた一人ひとりの質がその会社の製品の質であると。まずは自分の質を高めていただきたいです。ブラインドコンプライアンス対策も最後は一人ひとりの質になるのだと思います。

ご参考：

Blind Compliance について YouTube

<https://ecompliance.jp/2021/11/29/blind-compliance/>

AI に尋ねました。

「ブラインドコンプライアンスについて教えてください」

ChatGTP

「ブラインドコンプライアンス (Blind Compliance)」は、規則や指示に対して疑問を持たず、理由や背景を理解せずただ従う姿勢を指す言葉です。この言葉自体はあまり広く使われているわけではありませんが、企業や組織における倫理的な問題や、コンプライアンス（法令遵守）の取り組みでよく指摘される問題の一つです。

ブラインドコンプライアンスの特徴

1. 規則の盲目的遵守

組織内のルールや上司からの指示、法律に対して、理由や目的を考えずに単に従うこと。例えば、規則を守ることが最優先され、何故その規則が存在するのか、規則がどのような影響を与えるのかを考慮しない態度です。

2. 倫理的リスクの増大

ブラインドコンプライアンスは、倫理的な判断を欠いた行動を引き起こす可能性があります。例えば、不正が行われている場合でも、それが規則に則っていると判断して従うことで、最終的に問題が深刻化することがあります。

3. 透明性の欠如

意図や背景に関する透明性が欠如していると、従業員や関係者は指示に従うことが「正しいこと」だと誤解し、問題を見逃すことがあります。これにより、組織のガバナンスや信頼性が低下する可能性があります。

ブラインドコンプライアンスが引き起こす問題

1. 不正や不適切な行動の助長

規則を遵守することが最優先されるため、その規則が不正を隠蔽するものであっても、それに従うことが「正しい」と考えられ、結果的に不正行為を助長することがあります。例えば、企業の内部監査の結果を隠すために「ルールに従っている」として報告しない、などです。

2. イノベーションの阻害

ブラインドコンプライアンスの文化では、従業員が自分の判断を持たず、創造的な解決策を提供することが難しくなります。問題が発生したときに、単に「指示に従っただけだ」と言って責任を回避することが一般的になり、組織の柔軟性や革新性が失われることがあります。

3. 組織文化の悪化

コンプライアンスが単なる「ルールを守る」ことにとどまると、組織全体における倫理的な意識が低下し、積極的に問題に対処する姿勢が育ちません。これにより、組織内で不正行為や倫理違反が放置されることとなります。

対策と改善

1. 教育と啓蒙

組織内でコンプライアンスが「ただ従う」ことではなく、「なぜその規則があるのか」を理解することが重要だという意識を高めるために、教育やトレーニングを実施することが重要です。従業員には、規則や法律に従う理由や背景、コンプライアンスが組織に与える影響を理解させることが求められます。

2. エシカル・リーダーシップ

組織のリーダーシップが倫理的な判断を重視し、単に規則に従うだけでなく、適切な意思決定を促進する姿勢を示すことが必要です。リーダーが率先して倫理的行動を取ることで、組織全体が正しい行動を取るようになります。

3. 透明なコミュニケーション

規則や法律の変更、新たな指示が出される際には、その背景や目的を明確に伝えることが求められます。透明性を確保することで、従業員はなぜその規則が必要なのかを理解し、ただ従うのではなく積極的に意識して行動するようになります。

結論

「ブラインドコンプライアンス」は、倫理的な問題を引き起こす可能性があるため、単に規則に従うだけでなく、その意図や背景を理解し、自分の判断を持って行動することが重要です。組織は、従業員が規則を守りつつ、適切な倫理的な判断を下せるような文化を育成することが求められます。

「医薬品製造におけるブラインドコンプライアンスについて教えてください」

ChatGPT:

「ブラインドコンプライアンス (Blind Compliance)」は、医薬品製造や臨床試験において、製品やデータに対する偏りやバイアスを防ぐための手法の一つです。主に以下のような目的で使用されます。

1. 臨床試験におけるブラインドコンプライアンス

臨床試験では、治療法や薬の効果を評価する際に、治験者や被験者が治療内容を知ってしまうと、評価にバイアスが生じる恐れがあります。ブラインド試験とは、以下のように治験者や被験者が治療内容を知らない状態で試験を行う方法です。

シングルブラインド：被験者が自分が受けている治療（薬物かプラセボかなど）を知らない。

ダブルブラインド：被験者と治験者の両方が治療内容を知らない。

これにより、試験結果の偏りを減らし、より信頼性の高いデータを収集することができます。

2. 医薬品製造におけるブラインドコンプライアンス

医薬品製造においても、「コンプライアンス」とは、製品が規制や品質基準に従って製造されることを意味します。ブラインドコンプライアンスは、品質管理や製造プロセスにおいて意図的に情報を隠して、担当者が一部の情報にアクセスできない状態で業務を遂行させることで、偏った判断や誤った製造が行われないようにする手法です。例えば、製造のある段階で「製品の試験結果」を見ないようにしたり、品質管理の担当者が製造者と製品の情報を共有しないようにすることで、製品が規定通りに製造されているか、規制に準拠しているかを独立した立場で評価できるようになります。

3. 目的と利点

透明性と公平性の確保：製品やデータに関して、すべての関係者が公平な立場で判断できる。

バイアスの排除：評価の際に個人的な影響や意図が及ばないようにする。

規制遵守の強化：薬品が規制基準に従って適切に製造されていることを保証。

製造過程や試験の結果に対する「無意識的な影響」を最小限に抑えることが重要です。

「ブラインドコンプライアンスの定義を教えてください」

ChatGPT:

「ブラインドコンプライアンス (Blind Compliance)」は、組織や個人がルールや規則を無批判に、または理解することなく従うことを指します。この概念は、法的規制、業界基準、または社内ポリシーなどに対して、具体的な背景や理由を深く考慮せずただ順守する行為に関連しています。

ブラインドコンプライアンスは、意図的な不正行為を避けるために規則を守ることが期待される場面でも見られますが、規則を遵守する過程で問題の本質や意図を理解しないことが問題視されることもあります。例えば、企業内で「手順通りにやっているから問題ない」といった形で、問題が発生した背景や最適な方法を考慮せずに単に規則を守ることが指すことがあります。

この考え方に対しては、単にルールを守るだけでなく、その意図や目的を理解して行動することがより重要であるという意見もあります。

「ブラインドコンプライアンスについて教えてください。」

Gemini

ブラインドコンプライアンスとは、企業が法令遵守や倫理的な行動を徹底するために、従業員が上司や同僚などの影響を受けずに、自由に相談や報告ができるような体制のことです。

なぜブラインドコンプライアンスが必要なのか？

不正行為の発見: 上司や同僚による不正行為を見逃してしまうことを防ぎ、早期発見・早期対応に繋がります。

組織全体のモラル向上: 従業員が安心して相談できる環境を作ることで、組織全体のモラル向上に貢献します。

企業イメージの向上: 法令遵守や倫理的な行動を重視している企業として、社会からの信頼を獲得できます。

リスク管理: 法律違反や不正行為によるリスクを低減し、企業の存続を脅かすような事態を防ぎます。

ブラインドコンプライアンスの仕組み

匿名での相談窓口: 従業員が匿名で相談できるホットラインやウェブフォームなどを設置します。

外部機関への委託: 相談内容の独立性と公平性を確保するために、外部の専門機関に相談窓口を委託することが一般的です。

コンプライアンス・オフィサー: 従業員からの相談に対応し、問題解決にあたる専門部署を設置します。

報奨制度: 善意の通報を行った従業員に対して、報奨金を支給する制度を設ける企業もあります。

ブラインドコンプライアンスの重要性

近年、企業を取り巻く環境はますます複雑化しており、不正行為や不祥事が発生するリスクが高まっています。このような状況下において、ブラインドコンプライアンスは企業の存続と発展のために不可欠な要素となっています。

ブラインドコンプライアンスを成功させるためのポイント

トップマネジメントのコミットメント：トップが率先してコンプライアンスの重要性を認識し、従業員にその意識を浸透させることが重要です。

従業員への周知徹底：ブラインドコンプライアンス制度について、全従業員に周知徹底し、利用方法を明確にする必要があります。

相談しやすい環境づくり：気軽に相談できるような雰囲気作りが重要です。

迅速な対応：相談内容に対して、迅速かつ適切に対応することが求められます。

継続的な改善：制度の運用状況を定期的に見直し、改善を続ける必要があります。

まとめ

ブラインドコンプライアンスは、企業が健全に成長していくために不可欠な仕組みです。従業員が安心して働き、企業が社会から信頼されるためには、より一層の取り組みが求められます。

「ブラインドコンプライアンスの定義を教えてください」

gemini

ブラインドコンプライアンスとは？

ブラインドコンプライアンスとは、企業が法令や倫理規定を遵守するために、従業員が上司や同僚に遠慮することなく、不正行為や違反行為を報告できるような仕組みのことです。

なぜ「ブラインド」なのか？

「ブラインド」とは、「目隠し」という意味で、この言葉が用いられる理由は、従業員が安心して相談できるように、相談窓口が匿名性を保証しているからです。つまり、誰が相談してきたのが特定されないようにすることで、報復を恐れずに声を上げられる環境を作ることを目指しています。

ブラインドコンプライアンスの目的

不正行為の早期発見: 従業員が不正行為を発見した場合、上司や同僚に相談しづらいという心理的な障壁を取り除き、早期に不正行為を発見できるようにします。

企業イメージの向上: 法令遵守を徹底し、社会的な責任を果たすことで、企業の信頼性を高めます。

リスク管理: 不正行為による損失や社会的信用失墜のリスクを低減します。

従業員のエンゲージメント向上: 従業員が安心して働ける環境を作り、組織への帰属意識を高めます。

ブラインドコンプライアンスの仕組み

匿名の相談窓口: 電話、メール、ウェブサイトなど、様々な方法で匿名で相談できるようにします。

外部機関への委託: 相談内容の独立性と公平性を確保するために、外部の専門機関に相談窓口を委託することが一般的です。

コンプライアンス・オフィサー: 従業員からの相談に対応し、問題解決にあたる専門部署を設置します。

報奨制度: 善意の通報を行った従業員に対して、報奨金を支給する制度を設ける企業もあります。

ブラインドコンプライアンスの重要性

近年、企業を取り巻く環境はますます複雑化しており、不正行為や不祥事が発生するリスクが高まっています。このような状況下において、ブラインドコンプライアンスは企業の存続と発展のために不可欠な要素となっています。

まとめ

ブラインドコンプライアンスは、企業が法令遵守や倫理的な行動を徹底するために、従業員が安心して相談できるような仕組みのことです。従業員の不正行為を見逃さず、企業全体のモラル向上に貢献する重要な取り組みです。

以上

回答 (ChatGTP)

"Blind compliance" refers to following instructions, rules, or orders without questioning or critically evaluating them. It is a form of unquestioning obedience, often characterized by an automatic or passive adherence to authority, norms, or directives, regardless of their

rationale or potential consequences.

Blind compliance can be dangerous for several reasons:

Lack of critical thinking: When individuals follow orders without considering the reasoning behind them, they may fail to recognize potential harm or ethical issues involved in the action.

Promotion of conformity: Blind compliance can lead to a culture where dissent is discouraged, and individuals may act in ways that they might otherwise find unacceptable if they had critically examined the situation.

Historical consequences: In history, blind compliance has often led to negative outcomes, such as in the case of totalitarian regimes or instances where people followed orders without questioning them (e.g., during wartime atrocities). A notable example is the obedience experiments conducted by psychologist Stanley Milgram in the 1960s, which showed that people are willing to follow authority figures even when it involves causing harm to others.

Suppression of individuality: It can stifle personal autonomy and discourage independent thought, leading to a society where people are less likely to challenge unjust systems or decisions.

Encouraging individuals to question and understand the reasons behind instructions or rules is crucial for promoting critical thinking, personal growth, and a more ethical society.

上記の和訳；

「盲目的な順守」とは、疑問を持たず、批判的に評価することなく、指示、規則、命令に従うことを指します。盲目的な順守は、根拠や潜在的な結果に関わらず、権威、規範、指令に自動的または受動的に従うという特徴を持つ、無条件の服従の一形態です。

盲目的な服従には、いくつかの理由で危険が伴う可能性があります。

批判的思考の欠如：個人がその背景にある理由を考慮せずに命令に従う場合、その行動に伴う潜在的な危険や倫理的な問題を認識できない可能性があります。

同調の促進：盲目的な服従は、反対意見が抑圧される文化につながる可能性があり、個人は状況を批判的に検証していれば受け入れがたいと考えるような行動を取る可能性があります。

歴史的な結果：歴史的に見ても、盲目的な服従は、全体主義体制や、人々が疑問を抱くことなく命令に従うような状況（例えば、戦時中の残虐行為）など、多くの場合、否定的な

結果につながっています。著名な例としては、心理学者スタンリー・ミルグラムが1960年代に行った服従実験が挙げられます。この実験では、他者に危害を加えるような場合でも、人々は権威者の指示に従う傾向があることが示されました。

個性の抑制：個人の自主性を抑え、独立した思考を妨げ、人々が不正なシステムや決定に異議を唱える可能性が低い社会につながる。

指示や規則の背後にある理由を疑問視し、理解することを個人に促すことは、批判的思考、個人の成長、より倫理的な社会を促進するために極めて重要である。