

「研究公正の指導的専門員の育成方法に関する調査」 調査報告書



pwc

令和 2 年 3 月

PwC コンサルティング合同会社

本調査報告書は、国立研究開発法人日本医療研究開発機構による「研究公正の指導的専門職の育成方法に関する調査」事業について、PwC コンサルティング合同会社が実施、調査結果を取り纏めたものです。

目次

1 報告書の背景と目的	4
1.1 我が国における研究公正の推進の背景	4
1.2 研究公正の指導的専門員の必要性和調査目的	4
1.3 本調査の対象とする指導的専門員	4
2 調査実施の概要	6
2.1 本調査の実施体制	6
2.2 本調査の実施プロセス	6
2.3 調査手段の概要	10
3 国ごとの調査結果	12
3.1 日本	13
3.2 アメリカ	22
3.3 イギリス	34
3.4 ドイツ	57
3.5 オーストラリア	76
3.6 フランス	94
3.7 シンガポール	99
3.8 カナダ	104
4 日本における指導的専門員に関する考察	109
4.1 ヒアリング対象国における研究公正に関する役職者・担当者の整理	109
4.2 調査結果	110
4.3 日本における指導的専門員に関する議論	111

1 報告書の背景と目的

1.1 我が国における研究公正の推進の背景

研究活動の科学的信頼性を担保し、科学研究の質を向上させるためには、研究不正への対応に焦点を当てた規制のアプローチには限界があり、研究公正に関する積極的な取組が重要になると指摘されるように¹、研究公正の促進のためには、不正への対応だけでなく、研究倫理教育の充実や、研究公正に関する相談体制の整備など、不正の未然防止に関する取組の拡充が、効果的な施策の一つになると考えられる。

我が国では、文部科学省「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」（平成 26 年 8 月）において、研究機関に対して研究倫理教育責任者の設置などの必要な体制整備を図り、研究活動に関わる者を対象に定期的に研究倫理教育を実施することが求められている。

また一方で、文部科学省委託事業「研究機関における研究倫理教育に関する調査・分析業務報告書」（平成 27 年 3 月）では、「研究倫理教育に限らず、責任ある研究活動を推進する体制の中心を担うことができる人材を育成することによって、研究現場における研究倫理教育の実践は今まで以上に進めやすくなることが期待される」と記されており、研究倫理教育だけでなく、研究者からの研究公正に関する相談受付などを担う人材に関する育成の必要性が認識されている。

1.2 研究公正の指導的専門員の必要性和調査目的

前述のように、効果的な研究公正の推進のためには、研究倫理教育に加えて、研究不正を未然に防止するための事前相談に関する体制を構築することや、機関内部での研究公正に関するガイドライン等を整備することなど、積極的な研究公正に関する取組を実施することが求められるが、海外においては、こうした研究公正に関する取組に指導的な役割を果たしている専門員が見受けられる²。

本調査においては、こうした研究公正の推進に指導的な役割を果たす人材を「研究公正の指導的専門員」と呼ぶこととし、我が国における大学・研究機関で研究公正の指導的専門員が担うべき役割やキャリア、育成方法などについて把握することを目的として調査を実施してきた³。

1.3 本調査の対象とする指導的専門員

本調査における指導的専門員として想定している人物は、大学や研究機関において、研究公正の推進活動を中心に担っている人材である。指導的専門員としての名称や機能、役割は、各国や各機関によって異なっていると想定される。

日本国内において研究公正の指導的専門員を設置する場合には、研究機関の実情に沿った形で導入することが必要であり、指導的専門員の機能は、機関の置かれた状況によって異なってくると思われる。研究機関の上層部における中心人物として、機関全体を俯瞰して現場をサポートする役職もあれば、各学部学科レベルの長として学問分野に応じ

1 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務」（2019 年）序章において指摘される

2 海外における研究公正を担う専門員の例としては、アメリカでは連邦政府の保健福祉省傘下にある Office of Research Integrity の枠組みに沿って Research Integrity Officer が研究不正の調査及び認定に関わっており、ドイツでは、ドイツ研究振興協会の DFG 提言に定められたオンブズパーソンが、研究公正に関する仲裁業務等の研究公正に関する取組を行っている。

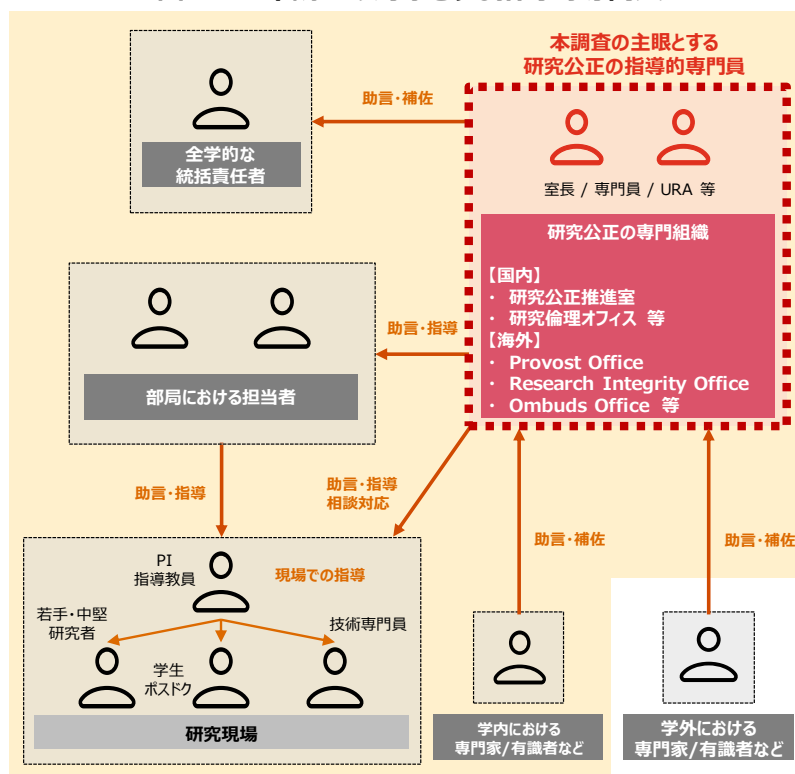
3 本調査事業の仕様書上は、指導的専門職という表現が用いられていたが、本調査委員会における協議の結果、指導的専門職ではなく指導的専門員という表現に変更された経緯がある。

た専門的な支援を提供する役職も考えられる。機関ごとのニーズに合わせて指導的専門員を導入する際に、本調査で得られた事例を参考にして、その機関に最適な指導的専門員のあり方を考える材料にして頂ければ幸いである。そして、各機関において、研究公正の取組を中心的に担うような人材が育成されていくことが本調査報告書の目指すところである。

また、研究公正に関わる指導的専門員が担う業務は、各国の制度や機関の置かれた状況によって様々であり、必ずしも役割が統一されているわけではない。本調査においては、指導的専門員の担う役割として、研究公正に関する積極的な推進活動を主な調査内容として想定しているが、調査対象とした機関の専門員の中には、研究不正への対応も行っている場合があり、両者を切り分けて記述することは難しい場合があるため、調査結果の詳細から排除するものではない。

なお、調査対象とする指導的専門員を検討するにあたっては、各機関の共通の切り口として、特に研究公正の推進に関する専門組織を設置しているかどうかという観点を踏まえて調査対象の選定を行った。そして、研究公正の専門組織では、推進活動に関する責任者だけではなく、事務系の担当者等も有機的に組織運営に携わっていると想定されるため⁴、調査対象として役職者・担当者の双方を含めている。

図 1-1 本調査の対象とする指導的専門員



出典：PwC コンサルティング合同会社作成

4 本調査委員会における協議を踏まえて記載

2 調査実施の概要

2.1 本調査の実施体制

「研究公正の指導的専門員の育成方法に関する調査」は日本医療研究開発機構（以下、AMED）より委託を受け、PwC コンサルティング合同会社が令和元年7月から令和2年3月にかけて実施した。本調査を実施するにあたっては、国内外の研究公正推進の取組について知見を持つ有識者から構成される調査委員会を組成し、調査の設計・実施・分析・取りまとめ等について意見をいただいた。委員会は調査期間中に計3回実施した。調査委員会には、以下の6名の有識者にご参画いただいた。

表 2-1 調査委員会の参画委員

氏名（敬称略・五十音順）	所属・役職
浅島 誠（委員長）	帝京大学 学術顧問・特任教授 / 東京大学 名誉教授
岡林 浩嗣	筑波大学 生存ダイナミクス研究センター 講師
加納 圭	滋賀大学 教育学部 准教授
田中 智之	京都薬科大学 薬理学分野 教授
中村 征樹	大阪大学 全学教育推進機構 准教授
松澤 孝明	文部科学省 研究開発局 開発企画課 研究開発分析官

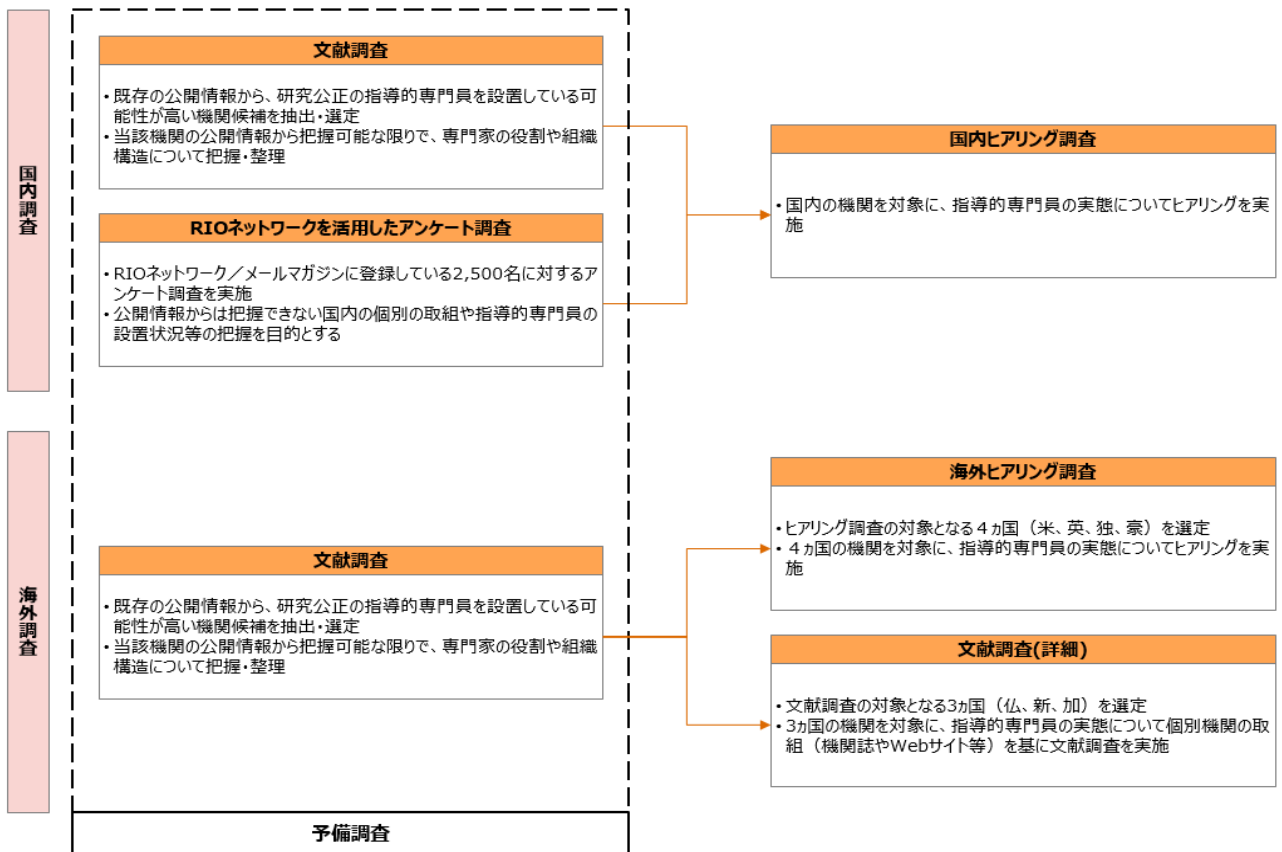
2.2 本調査の実施プロセス

日本における研究公正の指導的専門員のあり方を考えるため、国内と海外の先進的な取組に関する詳細調査を通して、参考となる事例収集を行った。本章では、具体的な調査プロセスについて紹介しており、各国の調査結果は第3章に国別で記載し、調査結果を踏まえた考察は第4章で述べる。

本調査では、調査対象となる機関を選定するために予備調査を実施した。予備調査では、国内と海外における研究公正の推進状況を把握し、予備調査の結果と調査委員会の意見を踏まえて詳細調査対象とする国及び各機関を選定した。

また、詳細調査では、対象機関における指導的専門員の実態を把握するため、専門員を設置した背景や、それぞれの専門員が担っている役割・機能、また複数の専門員がいる場合には役割分担のあり方、そしてキャリアパスや育成方法について把握した。海外の詳細調査は、ヒアリング調査を実施する4カ国、文献調査のみ実施する3カ国を対象にした。

図 2-1 本調査の実施過程



出典：PwC コンサルティング合同会社作成

2.2.1 国内調査

指導的専門員のあり方を考える上で、国内の機関における研究公正の取組の事例を収集することを目的として、ヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査の対象となる機関は、予備調査の結果と調査委員会の意見に基づいて選定した。予備調査は、文献調査とRIO ネットワークを活用したアンケート調査で構成される⁵。以下では、予備調査とヒアリング対象機関の選定プロセスを説明する。

2.2.1.1 予備調査：文献調査（国内）

文献調査では、過去に発行されている研究公正に関する報告書や書籍等を参考にしつつ、先進的な取組を実施していると思われる機関に関する情報を収集した。各機関に関する情報を収集する際は、それぞれの機関において研究公正を推進する組織の有無、研究倫理教育の実施状況、研究不正対応の体制に焦点を当てた。また、各機関において指導的専門員にあたる役職が設置されているかどうかを確認した。

⁵ RIO ネットワークは、全国的に効率的な研究公正活動を推進するため、AMED から研究資金の配分を受けている研究機関の研究公正関係者が情報交換できる場を提供すべく設立された。

2.2.1.2 予備調査：RIO ネットワークを活用したアンケート調査（国内）

アンケート調査は、公開情報からは把握できない国内の個別の取組や指導的専門員の設置状況等を把握することを目的として、国内における RIO ネットワークのメールマガジンを活用して約 2,500 名に対して実施した。アンケート調査は、8 月 28 日から 9 月 18 日までウェブ上で実施され、回答者は主に選択形式となる質問を最大で 14 問回答している。実施期間を通して、15 機関からの回答を得られた。主なアンケート項目は以下である：

- 回答者の情報（所属機関や役職など）
- 回答者が所属する組織に指導的専門員にあたる役職を設置しているか否か
- 指導的専門員を設置している場合、指導的専門員の役割の範囲や兼務の有無を確認
- 研究倫理教育の実施状況
- 研究公正の推進室の設置状況

回答いただいた機関の内、7 機関は研究公正の推進に指導的に携わっている人物を設置していると回答した⁶。それら機関において専門員がどのような役割を担っているかを整理したところ、多くの機関においては各部局の長や理事等の人物が研究公正の推進に伴う複数の役割を持っており、研究不正への対応も含めて指導的な機能を果たしていることが伺えた。

2.2.1.3 調査対象となる機関の選定（国内）

予備調査の位置づけとなっている文献調査とアンケート調査の結果を基に、国内のヒアリング対象となる機関を選定した。予備調査の結果と調査委員会の意見を踏まえ、研究公正に関する推進組織を設置している機関を対象とすることとし、文献調査によって調査対象となった機関を中心に選定した。なお、国内アンケート回答機関には、研究公正の推進組織が設置されていないことから、ヒアリング調査の対象機関は含まれていない。

⁶ 他の回答機関では、指導的専門員にあたる人物を設置していない。

2.2.2 海外調査

国内調査と同様に、指導的専門員のあり方に関する示唆を得るため、海外における先進的な取組に関する海外調査を行った。海外調査は、まず調査対象国の選定のため、文献・Web 等による予備調査を行った。そのうえで、詳細調査対象国については、ヒアリング調査を実施する国、文献調査のみ実施する国に分類の上、それぞれの調査対象機関を決定した。

2.2.2.1 調査対象となる機関の選定（海外）

海外調査の対象国の選定については、研究力の観点や、指導的専門員に関する先進事例の有無、調査実施の実現可能性等を中心に選定を行った。そして、予備調査の結果と調査委員会の意見を基に、ヒアリング調査の対象としてアメリカ、イギリス、ドイツ、オーストラリアの4カ国をヒアリング調査の対象国として選定し、フランス、シンガポール、カナダの3カ国を文献調査の対象国として選定した。

また、調査対象機関の選定に際しては、本調査事業の趣旨に沿って、指導的専門員に関する先進的な取組を含む事例収集を行うことを目的として、表 2-2 による機関選定の観点を踏まえて調査対象機関を決定した。

表 2-2 機関選定の観点

機関選定の観点	詳細
先進的な取組の有無	➤ 過去の文献調査や、研究公正に関する国内会議、国際会議等への登壇等を踏まえ、先進的な取組を行っていると思われる機関を選定した
有識者の意見	➤ 本事業の委員、調査対象国における有識者等 ⁷ より、本事業の調査趣旨に沿う機関をご紹介いただいた
大学ランキングの高さ	➤ 大学ランキングの順位等を踏まえ、質の高い研究活動を行っていると考えられる大学・研究機関を選定した
機関ごとの取組の特徴	➤ 調査対象機関ごとのバランスを考慮し、地域性、総合大学/単科大学、私立大学/公立大学などの観点を踏まえて選定した
調査の実現可能性	➤ ヒアリング対応の可否や、現地往訪の実現性を踏まえ、ヒアリング対象候補を変更したことがある

ヒアリング調査では、各機関において研究公正に携わっている専門員に対して聞き取りを行い、公開情報では把握しにくい項目についての理解を深めることを目的としている。文献調査については、公開情報の限りで、研究公正の指導的専門員に関する実態把握を行った。

7 ドイツのヒアリング対象機関の選定については、PD Dr. Dr. Gerlinde Sponholz, Dr. Michael Gommel, Dr. Hjördis Czesnick からご意見をいただいた。また、オーストラリアの対象機関選定に際しては、RMIT 大学 Dr. Daniel Barr に協力をいただいた。

表 2-3 海外調査の対象国の概要

調査手段	対象国	研究公正を推進する体制
ヒアリング調査	アメリカ	■ 各機関に研究不正調査に従事する研究公正担当者（Research Integrity Officer）を設置
	イギリス	■ 各機関は、研究公正の基本文書（Concordat）に対応する形で研究公正の推進体制を整えている
	ドイツ	■ 各大学の研究者から仲裁業務を担うオンズパーソンを設置 ■ オンズパーソンの他にResearch Integrity Office等の名称の組織が置かれるが、その役割は大学によって異なっている
	オーストラリア	■ 各部局の研究者から研究公正アドバイザー（Research Integrity Advisor）を任命し、研究公正に関する相談に応じる ■ 研究公正アドバイザーをサポートし、研究公正教育を実施する全学的組織として研究公正オフィスを設置している
文献調査	フランス	■ 2015年に国家憲章が策定され、2017年に仏国研究公正室を設立
	シンガポール	■ 機関横断的なプラットフォームとしてSIRIONが2018年に結成され、各機関の連携が図られている
	カナダ	■ トリ・カウンシルが定めている研究公正の枠組みが2016年に改定される

出典：PwC コンサルティング合同会社作成

2.3 調査手段の概要

ヒアリング調査と文献調査に関する調査手段を記載する。

<ヒアリング調査>

ヒアリング調査については、原則現地の機関に直接訪問し、先方の担当者と対面する形でヒアリング調査を行った。ヒアリング項目は、調査対象国によって一部文脈に変化はあるものの、図 2-2 に記載された内容を中心に行った。

図 2-2 ヒアリング調査の項目

テーマ	質問項目	質問の背景
設置背景	- 専門員を設置した機関の背景 - 調査対象国の関連法令や国レベルの取組	- 研究機関にとって「公正な研究活動」の意義を聞き、その意義に対して専門員がどのような位置付けでいるのか理解するため - 専門員を取り巻く外部環境を把握するため
役割・機能	専門員が研究不正への対応、及び研究公正への推進に関わるにあたって、どのような役割・機能を担っているか	国や機関によって研究不正への対応、及び研究公正の推進の手法に違いがあると思われるため、その違いに応じて専門員がどのような役割・機能を担っているか把握するため
能力・スキル	- 専門員に期待されている能力とスキル - 専門員に期待されているバックグラウンド	専門員の育成方法の検討をする際に、育成する項目について検討するため
育成方法	期待されている能力とスキルを育成するためのトレーニングプログラムの実施状況	国内外のトレーニングプログラムの事例を収集するため
キャリアパス	専門員のキャリアパス	- 専門員の専門領域のバックグラウンドや研究公正に関する経験の関連性を把握するため - 国内外において専門員のキャリアを支援するような取組の実施状況を把握するため
機関横断的な取組	研究公正の領域における機関横断的な取組の実施状況	- 国内外において、機関横断的な取組の実施状況を把握するため - 専門員の視点からして、機関横断的な取組がどのような意義を持っているのか把握するため

出典：PwC コンサルティング合同会社作成

＜文献調査＞

文献調査では、対象国の研究公正の取組について把握した上で、機関における取組や研究公正の推進体制に関する情報を一つの事例として紹介するために、それぞれの国において2機関選定した。事例の選定基準としては、その機関が当該国において高い研究力を保持し、研究公正を担当している専門員が設置されていることとした。公開情報によって考察出来る点は限られているため、文献調査の主な目的は研究公正の取組に関する整理である。

3 国ごとの調査結果

本章では、本事業でヒアリング調査及び文献調査の対象となった日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、オーストラリア、フランス、シンガポール、カナダの調査結果をまとめている。

＜ヒアリング調査を実施した国＞

ヒアリング調査の対象とした日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、オーストラリアは、以下の構成で整理した。

1. 研究公正に関する取組の背景
2. ヒアリング調査対象機関の一覧
3. 調査結果の要約
4. 調査結果に基づく考察
5. 機関ごとのヒアリング調査の詳細

＜文献調査（詳細）を実施した国＞

文献調査の対象となっているフランス、シンガポール、カナダについては、以下のような構成でまとめている。

1. 研究公正に関する取組の背景
2. 個別大学・研究機関における研究公正の取組の事例
3. 文献調査に基づく考察

3.1 日本

以下では、日本における研究公正に関する取組の背景を紹介し、ヒアリング調査結果の要約と考察を示す。また、最後にヒアリング調査を実施した各機関の詳細を記載する。

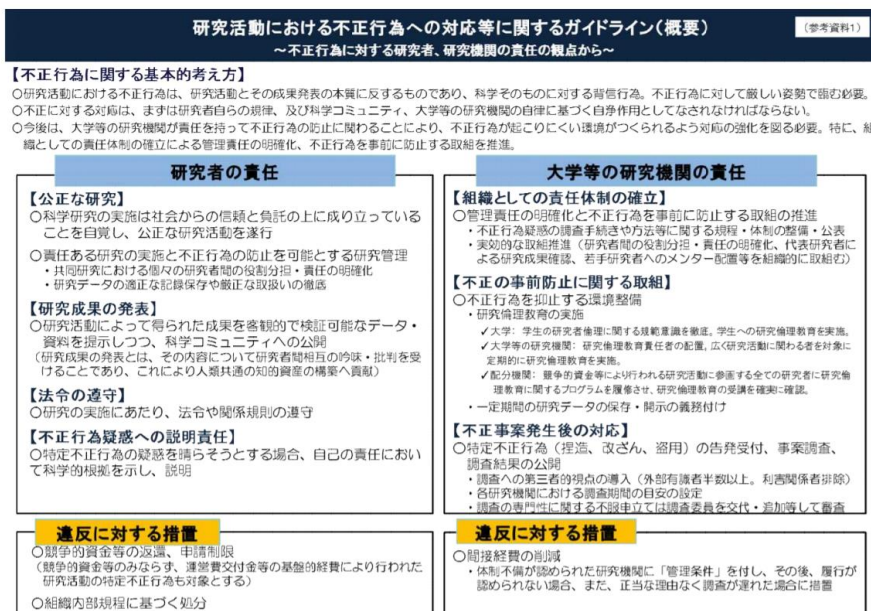
3.1.1 日本における研究公正に関する取組の背景

日本における研究公正の枠組みとしては、2014 年 8 月 26 日、「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」が文部科学大臣決定として発表され、2015 年 4 月 1 日に適用されている。当ガイドラインでは、研究活動の不正行為に関する基本的考え方や、文部科学省、配分機関及び研究機関が、研究者による不正行為に適切に対応するため、それぞれの機関が整備すべき事項等について指針が示されており⁸、他省庁からも独自性を加えたガイドラインが出されているケースはあるものの、当ガイドラインがデファクトスタンダードのような性格を持つ⁹。

当ガイドラインは、2006 年 8 月 8 日に公表された「研究活動の不正行為への対応のガイドラインについて」の基本認識を踏襲するとともに、研究公正の推進に向けて「研究倫理教育の必要性」を強く押し出している点が特徴的であり¹⁰、研究倫理教育の実施による研究者倫理の向上を目的として、研究倫理教育責任者などの体制整備や、部局単位で責任者を設置して広く研究活動に携わる者を対象に研究倫理教育を定期的実施することを求めている。

また、当ガイドラインについて文部科学大臣が日本学会会議に対して審議依頼を行った回答である「科学研究における健全性の向上について」では、「各大学の研究不正対応に関する規程のモデル」が含まれており、こうしたモデルを参考に研究不正対応に関する規定を設けている大学も多い¹¹。なお、日本における研究公正関連の取組については、AMED の過去の調査報告書に詳述されているので、脚注の報告書を参照いただきたい。

図 3-1 研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（概要）



出典：「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」より抜粋

⁸ 文部科学省「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」（2014 年）

⁹ 日本医療研究開発機構「研究活動における不正行為に対する調査方法に関する調査」（2017 年）

¹⁰ 日本医療研究開発機構「諸外国の研究倫理教育の実施状況に関する調査報告書」（2017 年）

¹¹ 日本医療研究開発機構「研究活動における不正行為に対する調査方法に関する調査」（2017 年）

3.1.2 ヒアリング調査対象機関の一覧

表 3-1 日本のヒアリング対象機関の一覧

機関名	所属
東北大学	公正な研究活動推進室
京都府立医科大学	研究質管理センター
早稲田大学	研究推進部

3.1.3 日本における調査結果の要約

以下は、日本の大学に対して実施したヒアリングを基に、特徴と考えられる論点を要約したものである。なお、以下の要約は、一部の機関の特徴を要約したものであるため、日本における全ての大学や研究機関を代表しているものではない。

研究公正の推進体制

文部科学省「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」（2014 年）では、大学・研究機関において、研究倫理教育を実施する体制の整備を求めており、2015 年に文部科学省によって実施された悉皆調査である「履行状況調査」の時点で、対象機関の 87%は「a.既に体制を整備済み」または「b.平成 27 年度末までに体制を整備する予定」という結果である¹²。しかし、「履行状況調査」の結果によれば、各機関で行われている取組は、「機関全体を統括する研究倫理教育責任者の設置」（78.5%）や「機関全体を統括する研究倫理教育に関する委員会等の組織の設置」（45.4%）、「部局等ごとに研究倫理教育責任者の配置」（39.7%）など、機関によって差があることが伺える。

本調査においてヒアリング対象とした機関においても、取組状況は機関によって様々であり、公正な研究活動推進室として、機関横断的な研究公正の推進組織を設置して、各部局には別に研究公正アドバイザーを配置するという取組もあれば¹³、研究質管理センターと呼ばれる主に研究倫理教育の取り纏めを行う組織を設けている例などが見られた¹⁴。

役割

指導的専門員の役割として、ヒアリング対象となった機関においては、研究不正に関する告発受付とは切り離されているという特徴が見られた。一つのヒアリング先では、研究倫理教育の取り纏めや、部局レベルの担当者である研究公正アドバイザーに対する指導が中心となっている¹⁵。また、別の大学では、大学本部の組織として研究マネジメント課が研究公正の推進に係る業務を行い、他方で研究不正調査については、学術研究倫理委員会によって実施される¹⁶。

¹² 文部科学省「平成 27 年度履行状況調査の結果について」（https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/fusei/1368869.htm）

¹³ 東北大学へのヒアリングを基に記載

¹⁴ 京都府立医科大学へのヒアリングを基に記載

¹⁵ 東北大学へのヒアリングを基に記載

¹⁶ 早稲田大学へのヒアリングを基に記載

期待するスキルや経歴

指導的専門員のスキルや経歴として、部局横断的に研究公正を推進している公正な研究活動推進室の担当者に求められることは、現場の研究者への説得力であることから、豊富な研究経験を持った人物が推進室に加わるのが重要であり、実際に推進室はそれぞれの研究領域の専門家によって構成されている¹⁷。また、別の大学では、研究現場への理解を持つという観点からは、担当者に研究バックグラウンドがあることが望ましいことに加えて、部局横断的に研究公正の推進を行う担当者には、研究公正そのものに関する専門性が重要であると指摘された¹⁸。

専門員に対するトレーニング

指導的専門員の育成という観点では、研究公正を推進する人材を育成することのインセンティブを各機関が認識できておらず、効果的な育成に関する取組を実施することが難しいという課題が明らかになった。一つの意見として、育成に関する難しさが指摘された上で、一案として、研究者が社会人大学院のコースとして研究公正に学ぶ機会があればよいのではないかというアイデアがあった¹⁹。また、別のヒアリング先では、機関外部の研究公正の分野における著名な人物に参与として参画してもらい、長期的に研究公正領域の人材育成を実施することを検討していることから、機関内に研究公正に関する専門性を持った人材がいない場合は、機関外の人物からアドバイスを受ける体制を構築することも考えられる²⁰。

3.1.4 日本における調査結果を踏まえた考察

以上のように、日本におけるヒアリング対象となった3機関では、研究不正への対応方法、研究公正の推進方法に違いが見られた。例えば、推進方法について、大学の本部に研究公正を担当するオフィスを設置するだけでなく、部局ごとに担当者となる人物を配置しているケースが見られたが、他のヒアリング対象2機関では採用されていない体制であった²¹。現状として日本の機関では研究公正の取組に差があり、それに対応して専門員の役割にもそれなりの違いが見受けられた。

なお、3機関の間で取組状況に違いが見られた一方で、研究公正の担当者に求める資質について一致する部分があった²²。例えば、複数の大学において、研究公正の担当者は研究領域における経験を持つことが好ましいと指摘され、事務系の担当者だけが研究公正の推進に関する業務を担うことの難しさも伺えた。研究者としての経験は、現実的な研究公正の推進の取組を提言するために必要とされていると考えられており²³、研究者と共通言語を持つためにも重要であると指摘された²⁴。

また、日本における研究公正の専門員のあり方については、第4章において詳しく考察を加えているので、参照いただきたい。

¹⁷ 東北大学へのヒアリングを基に記載

¹⁸ 早稲田大学へのヒアリングを基に記載

¹⁹ 京都府立医科大学へのヒアリングを基に記載

²⁰ 早稲田大学へのヒアリングを基に記載

²¹ 東北大学へのヒアリングを基に記載

²² 東北大学、及び早稲田大学へのヒアリングを基に記載

²³ 東北大学、及び京都府立医科大学へのヒアリングを基に記載

²⁴ 早稲田大学へのヒアリングを基に記載

3.1.5 ヒアリング調査対象とした機関ごとの概要

3.1.5.1 東北大学

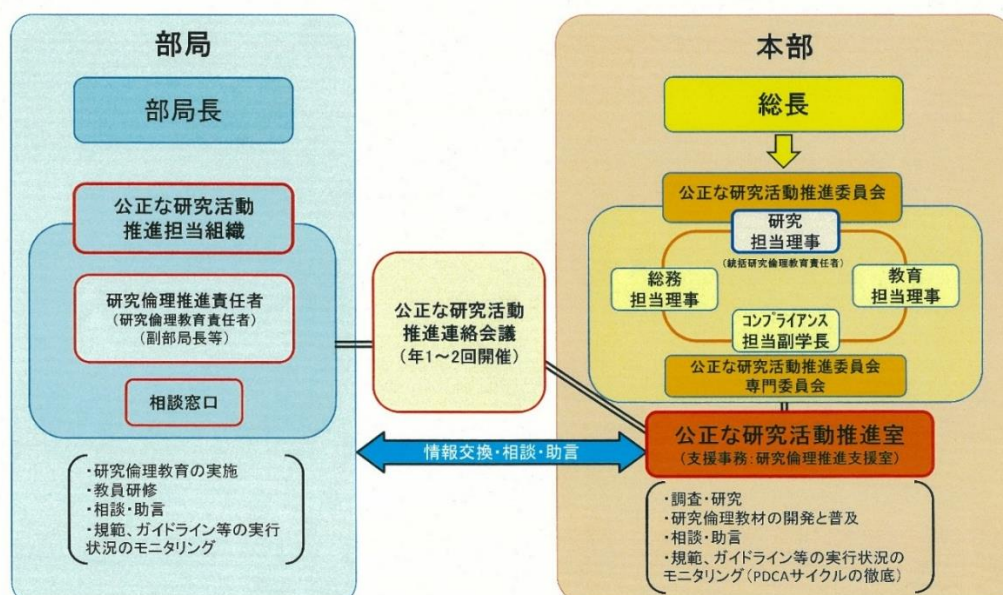
研究公正の推進体制

東北大学においては、研究倫理教育と不正対応が明確に切り離されており、公正な研究活動推進室においては、研究倫理教育、研究データの保存といった研究公正の推進に関わる業務を行っている。不正対応に関しては、担当理事において全学横断で告発を受け付けている。

全学的な取組として、「公正な研究活動推進室」が常設の機関として設置されている。公正な研究活動推進室は、常設の機関として部局横断の研究公正推進業務の実際的な運用を担っている。

また、各部局には「研究公正アドバイザー」と呼ばれる人物を置き、各部局内での研究公正の推進を主導している。各部局における研究公正アドバイザーの人員数は、部局に所属する教授の人数の10%を目安に設置しており、シニアの教員が実務経験をもとに部局の研究公正を推進している。選任は各部局内に任せており、公正な研究活動推進室は直接関与していない。シニアの教員のうち、ハラスメント担当などこれまでも相談役を担っていた方が任されることが多い。

図 3-2 東北大学における公正な研究活動推進体制図



出典：ヒアリング受領資料より

役割

公正な研究活動推進室として行っている活動は、研究公正アドバイザーの活動の支援（アドバイザーを集めたワークショップ、セミナーの実施、アドバイザーハンドブックの作成、相談への対応）や研究倫理教材開発（レベル別 e ラーニング教材の開発）、部局の講習への講師としての参加、e ラーニングの受講実態把握、JST・AMED 等のシンポジウムからの情報収集などが中心である。

研究公正アドバイザーの役割は、研究公正に関する相談を受けたときに、取り得る選択肢を示すこと（アドバイザー自身は告発窓口ではないことは明示されている）や、部局内での公正な研究活動推進を主導すること、研究公正アドバイザーを集めたワークショップに参加し、アドバイザー間のネットワークを形成することである。なお、公正な研究活動推進室が作成している「研究公正アドバイザーハンドブック」においては、研究公正アドバイザーの役割が図示されて解説さ

れる（図 3-4）。

また、東北大学では、研究倫理に関するキャリア・ステージ別学習参照基準²⁵が設けられており、学部 1・2 年生（レベル I）から研究公正アドバイザー（レベル 6）までの 6 段階で、それぞれの研究倫理に関する学習課題が定められる²⁶。

図 3-3 研究倫理に関するキャリア・ステージ別学習参照基準

表1 研究倫理に関するキャリア・ステージ別学習参照基準

レベル	役割	対象	課題	学習内容	学習教材・形態	義務付け	備考
レベル6	他の研究者に対し助言を 与え、責任ある研究 活動を学術的に推進	研究公正アドバイザー	専門分野における倫理を理解し、様々な事例を把握し、助言を与えることができる	表2による	公正な研究活動推進委員会が毎年定期 部局の協力を得て開催するもの。もしくは 各部局で毎年定例開催・参加予定の ワークショップ・セミナー及び学外で開催 されるワークショップ・セミナーのうち、同 委員会が認定するもの	レベル5までの学習をふまえた上で、東北大学内外で開催 される研究倫理の具体的な事例に関するワークショップ等に 3年に1度以上参加すること ○3年に1度以上、研究倫理審査など研究倫理に関する業務や 具体的なケースの処理を経験すること。若しくはこれに代えて ケーススタディを扱うワークショップに参加すること	部局に最低1、大規模組織では教 員の10%程度
レベル5	研究指導及び共同研 究で責任ある研究の実 施を指導	研究指導担当教員	①学生指導において責任ある研究と学習が行える よう指導することができる ②共同研究において責任ある研究が実施できる よう役割を果たすことができる ③分野の研究倫理に関する最新の知識を有する こと	表2による	公正な研究活動推進委員会が毎年定期 部局の協力を得て開催するもの。もしくは 各部局で毎年定例開催・参加予定の ワークショップ・セミナー及び学外で開催 されるワークショップ・セミナーのうち、同 委員会が認定するもの	レベル4までの学習をふまえた上で、研究指導やメンター シップに関する認定されたセミナー・ワークショップに5年に 1度は参加すること ○レベル4と同様、5年に一度レベル4に示された学習教材に 基づく最低3時間程度の学習を行うこと	研究指導するすべての教員
レベル4	自主的に責任ある研究 の実践	ポストドクトラル・新任教員	①研究する分野の倫理の全体構造を理解し、自分 の研究を通じて実践する ②研究活動において発生するさまざまな研究倫理 の課題を自主的に解決する	表2による	①CITI-Japan(基本コース) ②CITI-Japan(医学長コース) ③CITI-Japan(理工系コース) ④「大学における研究の作法」(新編、 「研究者の作法」を改訂・拡大) ⑤「科学の健全な発展のために」(読者の 科学者の心構え) ⑥日本学術会議「科学者の行動規範」 改訂版	○主に指示した教材等を利用し、最低3時間程度の学習機会を 設けること ○学習機会にはケーススタディを含み、実践的判別力を養う 機会を設けること ○人権や生命倫理・工学倫理など、より深い理解が必要な分野 においては、さらに必要な学習内容を定め、実施すること ○実施責任者において学習を促すための目標を設定すること ○5年に1度は学習の機会を設けること	東北大学に採用されたすべての 教員が1年以内に
レベル3	指導のもとでの自主的 に責任ある研究の実践	大学院後期課程学生	①研究する分野の基本的倫理を理解する ②責任ある研究と研究不正の定義について理解 し、実践できる ③研究活動において発生するさまざまな研究倫理 の課題に気が付き、助言の下で解決に努力する	表2による	①CITI-Japan(基本コース) ②CITI-Japan(医学長コース) ③CITI-Japan(理工系コース) ④「大学における研究の作法」(新編、 「研究者の作法」を改訂・拡大) ⑤「科学の健全な発展のために」(読者の 科学者の心構え) ⑥日本学術会議「科学者の行動規範」 改訂版	○主に指示した教材等を利用し、最低3時間程度の学習機会を 設けること ○学習機会にはケーススタディを含み、実践的判別力を養う 機会を設けること ○人権や生命倫理・工学倫理など、より深い理解が必要な分野 においては、さらに必要な学習内容を定め、実施すること	博士課程後期学生は第2年次まで に
レベル2	指導のもとで責任ある 研究の実践	学士課程後期・ 大学院前期課程学生	①社会における価値を實現するための学問研究 の課題と関連性を理解する ②自分の専攻分野の課題と社会における価値を 理解する ③研究する分野の基本的倫理を理解し、指導の もとで自分の研究を通じて実践する	表2による	①「大学における研究の作法」(新編、 「研究者の作法」を改訂・拡大) ②「科学の健全な発展のために」(読者の 科学者の心構え) ③日本学術会議「科学者の行動規範」 改訂版	○主に指示した教材等を利用し、各学部において3・4年生に 対し、研究指導等の機会などに3時間程度の学習機会を 設けること ○さらに指示した教材等を利用し、各研究科において大学院 前期課程の学生に對し、研究指導等の機会などに最低 3時間程度の学習機会を設けること ○学習機会には質疑応答の機会を含むこと ○人権や生命倫理など、より深い理解が必要な分野において は、さらに必要な学習内容を定め、実施すること	学士課程学生は3・4年次、博士課 程前期学生は第1年次中に
レベル1	大学での学習への適応 と実践	学士課程前期学生	①大学及び学問の果たす価値・社会的役割と、 属した研究の果たす役割を理解する ②他者の意見と自分の意見の区別など、大学での 学習の基本的作法を理解し、実践する ③授業・他者・制度・カンニングなど研究と学習に 関する不正行為の問題を理解し、誠実な学習を 実践する	表2による	①「大学での学習の手引き」(新編、 「大学での学習の手引き」を改訂・拡大) ②「科学の健全な発展のために」(読者の 科学者の心構え) ③「科学者の心構え」(改訂・拡大) ④「科学者の心構え」(改訂・拡大) ⑤「科学者の心構え」(改訂・拡大) ⑥「科学者の心構え」(改訂・拡大) ⑦「科学者の心構え」(改訂・拡大) ⑧「科学者の心構え」(改訂・拡大) ⑨「科学者の心構え」(改訂・拡大) ⑩「科学者の心構え」(改訂・拡大)	○主に指示した教材等を利用し、各学部において前期2年間の うち3時間程度の学習機会を設けること ○学習機会には質疑応答の機会を含むこと	学士課程入学第1年次中に

出典：研究倫理に関するキャリア・ステージ別学習参照基準

図 3-4 研究公正アドバイザーの役割

1.2 研究公正アドバイザーの 4 つの役割

より具体的な研究公正アドバイザーの役割として「東北大学における公正な研究推進のための若手研究者支援実施指針」では、次の 4 つを定めています。

- 役割 1. 各部署での組織的な研究倫理教育・責任ある研究活動の推進を主導する
- 役割 2. 若手研究者を中心とした他の研究者に対して、科学者の役割や行動規範、社会的責任、研究の作法などについての「科学者教育」を行う
- 役割 3. 各種ハラスメントを含む研究生活上の事項について相談を受け助言および適切な対応を行う
- 役割 4. 直属の上司、研究室主宰者や指導教員に相談したい教育・研究上の事項について相談を受け助言および適切な対応を行う



役割 1：主導する



役割 2：教育する



役割 3・4：相談を受ける

出典：ヒアリング受領資料「研究公正アドバイザーハンドブック」より

²⁵ 東北大学「研究倫理に関するキャリア・ステージ別学習参照基準」（<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kenkyo/fb/kyoiku%20hyo.pdf>）

²⁶ 「研究公正アドバイザーハンドブック」より

期待するスキルや経歴

公正な研究活動の実施に向けては、研究者に対して「共感」を持ってもらいながら伝えていかないとはいえない。その点では、研究者と同じく研究現場のことを知っている人間が説明する方が具体的、実践的な説明が可能である。そのため、東北大学では研究公正アドバイザーを部局単位で、研究経験のある人物を配置している。また、研究公正アドバイザーに期待される資質として、部局内で一定の発信力、影響力を持っていることが期待される。それは、相談者（研究者）にとって、相談することで問題が解消するという安心感や、納得感を与えるためであり、「この人に話せば大丈夫だ」と思える人でないといけない。その意味では、研究が上手いかわからないといった事情をもつ研究者の次のキャリアとして研究公正の専門職員を位置づけることは難しく、ある程度研究者としてのキャリアが確立された、影響力のあるシニアの研究者が研究公正アドバイザーを務めることが望ましい。

また、研究倫理教育をはじめ、学内の研究公正の活動は、積極的に「やっていて当然である」活動である一方で、「コンプライアンス」の考えを基にした「やってはいけないこと」に関する取組とは姿勢が異なる。「やっていて当然であることをどこまでやるか」というさじ加減はまさに、研究現場にいる研究者だからこそ見極めることが出来、そうした立場の人物が担うべきである。研究公正の内容は研究者にとって目新しいものではないところ、毎年継続的に教えられる中身を用意することが課題である。

専門員に対するトレーニング

研究公正に関する研究を行う専門家は研究公正推進のためには必ずしも求められておらず、また育成することも難しいのではないかな。

専門員のキャリア

成熟した先生が研究公正アドバイザーを担われるということもあり、研究公正アドバイザーを経験するというのが、各先生ご自身のキャリアにとって何らかのステップとなるわけではない。もっとも、将来的には各部局で研究公正アドバイザーを担っている人物の中から、推進室のメンバーに参画してくれる人物を選任することを期待している。

なお、学内で、研究公正の専任担当者を設置することは、現実的には容易ではない。それは、日本の大学においてURAのような専任のポストが確立していないということ、また東北大学ほどの規模の大学であっても専任のポストを設置する財政的な余裕はないことが要因の一つと指摘される。

3.1.5.2 京都府立医科大学

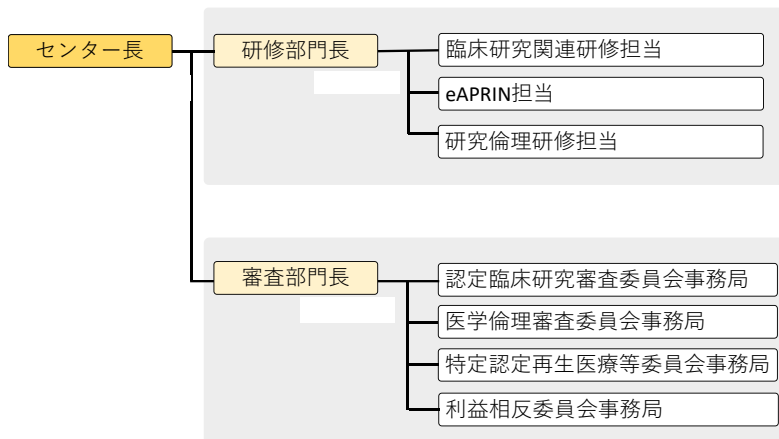
研究公正の推進体制

2019年3月末までは研究開発と質管理を一つの部署（研究開発・質管理向上統合センター）で実施していた。2019年4月より、研究開発のためには附属病院主体で進めることが重要との判断から分離し、研究質管理センターと臨床研究推進センターとなった。研究質管理センターは依然として大学内の組織である。

研究質管理センター内は研修担当部門（臨床研究関連研修担当、eAPRIN 担当、研究倫理研修担当）と審査担当部門（医学倫理審査委員会、認定臨床研究審査委員会、特定認定再生医療等委員会、利益相反委員会）に分かれている。学内における研究不正調査は副学長が、研究不正の告発の受理は企画・研究支援課が担っており、情報は研究質管理センターとは原則として切り離されている。

研究公正専門ポストの設置は、その大学がどれほど研究公正を深めるつもりであるかによってニーズは変わってくる。もっとも不正調査単体で見ると年に数件程度しかないため、不正調査専任のポストは必要ないと指摘される。

図 3-5 京都府立医科大学の研究質管理センターの体制図



出典：ヒアリング受領資料より作成

役割

研究質管理センターの役割としては、研修の企画、運営（研修会の後にアンケートを取り、その結果を研修内容に反映している。また AMED の事例集、PubMed の論文などから、最新の知見を導入している）や eAPRIN の履修管理である。

研修の受講者は研究者である。従前は、全学を対象としていたが、今年度からは臨床研究に携わっている研究者にのみ行っている。専門医機構の単位として認められるため、臨床研究者からのニーズがある。基礎研究の研究者に対してどのような研修を行うかは検討中である。研究現場に近い仕事として、各研究室を実際に巡回し、取組みをモニタリング、指導することも必要であると考え。センター長は他学も含め研究不正調査の委員としても働いているが、質管理センターにおける役割ではない。また、APRIN から依頼を受け、他大学において研究公正に関する講演を行うことがある。

また、論文をジャーナルに投稿するときは、基本的に研究室単位で確認が行われており、研究室外でのチェックを経ると、公表前に新規性のある研究が漏洩するリスクが増すため、盗用の有無のチェックも研究室単位で実施する方向にある。

期待するスキルや経歴

研究領域への専門を持ち、研究現場の細かいところを理解できることが重要である。研究倫理の専門家は、理想論に偏りがちで、現場との乖離が生じてしまう。そのため、現場をよく知った人が現実的な落としどころを発信する必要がある。理想論が全く不要ということではなく、実際にあるテーマで議論をする際には双方の立場があることが望ましい。一般の人に対して研究公正の本質を分かってもらうにはどうすればいいのかについては課題である。

専門員に対するトレーニング

ヒアリング担当者の意見としては、社会人大学院で研究公正を学べるようなコースを設け、研究者を再教育するというシステムができるとよいのではないかと考える。もっとも国内に需要はあるものの、それほど多くは求められていないと思われるため、数機関存在すれば十分である。置くとすると、総合大学の中に従来の学部からは独立した組織としてであろうが、医学、人文系など各分野に特化したものを部局内に設置することも考え得る。

大学間で研究公正へ取組みの深度に差があると感じている。国レベルで、調査を引き受ける機関を設けることも考え

うるのではないかという議論はあるが、誰が担うかという問題がある。もっとも研究領域によって研究慣行が異なるため、研究公正にも多様性が求められる。医学生命科学系内での、研究公正への経験を持った研究者同士の緩い繋がりはある。また、教科書執筆を通じて人文系の研究者とのつながりも生まれている。

3.1.5.3 早稲田大学

研究公正の推進体制

早稲田大学では、研究に関する事項を所管する研究推進部（主として研究企画課、研究支援課、研究マネジメント課により構成）が設置されており、同部の研究マネジメント課が研究公正に関する事項を所管している。

研究推進部長は学術院に所属する教員が兼務している。また、研究推進部長の他に研究推進部副部長が 4 名（いずれも学術院所属の教員が兼務）いるが、このうち 1 名が研究倫理を担当しており、研究マネジメント課とともに後述する学術研究倫理委員会の事務局を担っている。

大学全体の研究公正推進の体制としては、文部科学省ガイドラインを踏まえた「研究活動に係る不正防止および不正行為への対応に関する規程」（研究マネジメント課所管）に基づいて設置されている学術研究倫理委員会が、全学的な研究公正（研究倫理教育の企画・実施、研究倫理に係る国内外の情報収集・分析、研究に係る不正行為（研究活動にかかる不正行為および研究費の取扱いに係る不正行為）の調査等）を推進する体制となっている（委員会決定事項の各種実務は研究マネジメント課が担当）。なお、学術研究倫理委員会は、学内教職員 13 名（研究推進担当理事等大学本部役職者含む）および学外有識者 2 名で構成されている。また、「研究活動に係る不正防止および不正行為への対応に関する規程」においては、文部科学省ガイドラインに基づき、最高管理責任者（総長）、統括管理責任者（研究推進担当理事）、研究倫理推進責任者（各部局の長）、研究倫理教育責任者（各部局において選任された者）、研究不正対応責任者（研究推進担当理事）が定められている。

役割

学術研究倫理委員会は、研究マネジメント課が運営事務局となって、研究倫理教育コンテンツ（学部 3 年生以上及び大学院生を対象とした全学共通科目）や学内教職員向けの研究倫理教育コンテンツの企画作成、研究不正が生じた場合の調査対応等を行なっている。なお、対応事項の各種実務は内容に応じて研究マネジメント課が担当している。

期待するスキルや経歴

期待されるスキルや経歴は、「専門員」の所属部局を含む人事的な位置付けや担当業務によって変わってくるが、研究者としての経験・バックグラウンドがあること自体は好ましい。ただ、研究者としての経験・バックグラウンドの有無に関わらず、研究公正に関する基本的知識および専門的知識の習得やこれまでの学内調査案件の分析等は必須である。

また、研究公正推進の実務においては、関係者・関係部局との連携や個々の大学教員や学外者との個別のやりとりが多く生じる。業務の性質上、気難しい教員とのやりとりや機微な情報のやりとりが必要な場面も少なくないため、そうした状況に対応できるヒューマンスキル、コミュニケーションスキルが求められる。また、外国人教員の対応もあるため、英語力も求められる。

専門員に対するトレーニング

教員が担う研究倫理担当の部長・副部長には任期があり、また職員には人事異動があるため、同じ人材が継続的

に同じ職務に就くわけではない。積み重ねた経験、ノウハウをどのように引き継ぐかは課題である。研究不正対応に関しては、過去に調査が行われた事例、調査に至らなかった事例をケースとして取りまとめているため、資料を確認することは可能である。なお、人文系では研究不正の事例が少ないため、学ぶための教材が少ない。そのため、他大学の事例研究といった取り組みも必要と考えている。

また、早稲田大学では、大学内に「研究公正・学術研究倫理研究プロジェクト」を立ち上げ、研究公正を専門とする専任教員が中心となって学術研究倫理に関する研究拠点を整備し、各種取組を展開しようとしているところである。この体制の中で研究倫理を専門とする若手研究者の育成も検討している。

機関横断的な取組

事務レベルでは、複数の私立大学によって構成される連絡会で定期的に取り組み事例の紹介や情報交換等を行っており、研究公正に限らず、研究支援や研究推進全般についての事例を扱っている。研究公正に関しては、文部科学省ガイドライン対応に関する実務遂行上の課題（研究倫理教育の受講率が上がらない等）や効果的取組事例（研究不正防止のための工夫等）が共有される。

研究倫理教育に限らず、研究公正を組織的に進めるために、発信力や影響力がある人物に参与として参画いただいている。学内の人材育成、専門領域に関する助言、大学の取組に関する情報発信等を期待している。

また、2019 年度は、研究推進部の教職員等が、香港で開催された研究公正に関する世界会議（WCRI）に参加するなど、多様なネットワークを広げている。

3.2 アメリカ

以下では、アメリカにおける研究公正に関する取組の背景を紹介し、ヒアリング調査結果の要約と考察を示す。また、最後にヒアリング調査を実施した各機関の詳細を記載する。

3.2.1 アメリカにおける研究公正に関する取組の背景

アメリカにおいては、連邦政府から配分される研究資金で発生した研究不正対応については、「研究不正の連邦規則（Federal Research Misconduct Policy）」を最上位の規則としており、政府資金の配分に関与する各連邦機関からは、それぞれの連邦規則集（Code of Federal Regulations）において研究不正に対する対応措置の方針が示されている²⁷。

「研究不正の連邦規則」で定められる不正行為（ねつ造・盗用・改ざん）については、不正調査の実施主体は一義的には大学・研究機関であるが、連邦機関の強い管理・監督のもとで行われ、大学・研究機関の収集する情報の適切さなどを細かく審査する²⁸。特に、保健福祉省（HHS）に設置された研究公正局（Office of Research Integrity、以下、ORI）では、研究調査のモニタリング等に加えて、研究公正に関する教育プログラムの提供や、研究公正に関する政策や規制の策定等幅広い役割を担っている²⁹。

また、大学・研究機関には、研究公正担当者として研究公正オフィサー（Research Integrity Officer、以下、RIO）が設置されており、研究不正調査の手続面において、法令等に従って適正に研究不正への対応を行っているかについて確保している。そして RIO は、法令上のコンタクトポイントとして確立され、不正調査についての知識や経験が蓄積されていると考えられる³⁰。

3.2.2 ヒアリング調査対象機関の一覧

表 3-2 アメリカのヒアリング対象機関

機関名	ヒアリング対応者の所属
ハーバード大学	Faculty of Arts and Sciences Research Administration Services
ジョージワシントン大学	Office of the Vice President for Research
ジョージタウン大学	Office of Research Oversight

²⁷ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務成果報告書」（2019 年）

²⁸ 同上

²⁹ 日本医療研究開発機構「諸外国の研究倫理教育の実施状況に関する調査報告書」（2017 年）。なお、ORI の詳しい役割については、ORI のウェブページ（<https://ori.hhs.gov/about-ori>）も参照。

³⁰ 日本医療研究開発機構「研究活動における不正行為に対する調査方法に関する調査」（2017 年）

3.2.3 アメリカにおける調査結果の要約

以下は、アメリカの大学と研究機関に対して実施したヒアリングを基に、特徴と考えられる論点を要約したものである。今回のヒアリング調査は、RIO をヒアリング調査の対象として実施したため、RIO を切り口にまとめている。なお、以下の要約は、一部の機関の特徴を要約したものであるため、アメリカにおける全ての大学や研究機関を代表しているものではない。

研究公正の推進体制

本調査を通じて、アメリカの大学における研究公正の推進体制は、RIO を中心に実施されていることが伺えた。ほかの調査対象国と異なる特徴として、研究不正対応を主な役割とする RIO が、研究公正の推進活動にも関与している点が挙げられる。RIO は、研究不正への対応に加えて、研究公正を推進する文化を醸成するという機能を果たそうとする中で、不正対応とは異なる役割を担うことに課題を感じているケースも見られた。ジョージタウン大学では、RIO は研究者から不正対応を取り締まる“警察”的な印象を持たれていることを懸念している。例えば、学内で研究者と会話する際、第三者から見て研究者が RIO と会話している場面を見かけると様々な疑惑をかけられる可能性があるため、研究不正の調査対象となっている研究者には自発的に話しかけることを控えているというコメントもあった。

役割

今回のヒアリング調査で確認出来た RIO の役割の内、特徴があると思われるものを以下に示す。なお、以下の役割を RIO が全て担っている訳ではない：

- **研究不正（FFP）の調査・認定**：連邦規則に沿って、FFP の調査・認定プロセスを実施し、関連している連邦機関と随時連携をする。
- **RCR 教育の推進**：ヒアリングを実施した 3 機関それぞれ異なる形で RCR 教育の推進に関わっている。研究公正に関するセミナーをアドホックの形で提供している RIO もいれば³¹、RIO が所属する大学の各部局に RCR 教育のコースの開講を促すよう行動する RIO もいれば³²、RCR 教育の担当者と教育の内容について策定していく RIO がいた³³。また、某大学では、RIO の補佐が全学的に開講される RCR 教育のコースを主催しており、当該機関の RIO は研究不正を取り上げる講義の講師を務めている。以上のように、RIO と周りの専門員が積極的に RCR 教育に関わっている様子が伺えた³⁴。ただ、NIH や NSF から研究資金から受け取る研究者に対する RCR 教育の受講要件があり³⁵、それぞれの機関からの要求の変化に応じて、RCR 教育の内容も充実化している背景があることを留意する必要がある³⁶。

以上のように、今回のヒアリングの対象機関に所属する RIO は、研究不正の調査・認定と RCR 教育の推進に関わっていることが伺えた。RIO は、研究不正の調査・認定プロセスを担うことを出発点としているため、不正に対する取組の枠

³¹ ジョージタウン大学へのヒアリングを基に記載

³² ジョージワシントン大学へのヒアリングを基に記載

³³ ハーバード大学へのヒアリングを基に記載

³⁴ ジョージワシントン大学へのヒアリングを基に記載

³⁵ 日本医療研究開発機構「諸外国の研究倫理教育の実施状況に関する調査報告書」（2017 年）

また、ハーバード大学が公開している RCR 教育のウェブページに NIH と NSF に関わる RCR 教育の規程の詳細が記載されている。
(<https://research.fas.harvard.edu/responsible-conduct-research-course>)

³⁶ ハーバード大学へのヒアリングを基に記載

組みは連邦規則で定められており、一定の標準化が存在する。しかし、今回の調査の限りでは、RIO の RCR 教育に対する関わり方が機関によって異なることが見受けられた。連邦機関からの要求などといった外部環境によって多少左右されるが、RIO の力量によって提供される RCR 教育の内容の質が変動することが考えられる。

期待するスキルや経歴

今回のヒアリング調査では、RIO の役割に応じて、どのようなスキルと経歴が必要とされているのか聞き取りを行った。スキルや経歴については、様々な意見について聞き取れたが、その中の一部を以下に示す：

- **研究の経歴**：研究現場における活動経験を通して研究現場で起こりうる問題などに関する感性を持つことができ、研究公正に関わる上では有用と位置付けられている。例えば、研究現場の経験がない RIO は、研究不正であるか否かの判断がしやすい FFP に比べ、好ましくない研究行為の判断に苦労している³⁷。また、博士号を持つことにより研究者からの信頼に繋がる場合がある³⁸。現場からの信頼は重要であり、そもそも研究公正を推進するにしても、研究不正の調査・認定プロセスを進めるにしても、若手の職員だと現場の研究者と対等にコミュニケーションを取れない可能性がある³⁹。
- **法領域の経歴**：研究不正の調査・認定プロセスでは、FFP に関わる研究不正など連邦政府の規則が深く関わることがある。また、規程も裁判での解釈によって変動することもあり⁴⁰、研究不正調査の適正な手続きを確保するという観点からして、法領域におけるバックグラウンドが有用である⁴¹。
- **行動力**：研究不正は学問分野を問わずに発生するため、RIO は多岐に渡る分野に応じる必要がある。全ての学問分野の文脈に精通することは難しいため、RIO は自分自身の知識の限界を把握し、必要がある場合はその都度学内の教員などに質問をしていく姿勢が大事である⁴²。
- **コミュニケーション能力**：研究不正の調査・認定プロセスを実施する際、様々な関係者のストーリーを真摯に聞くことが求められる。また、学内の他部署と綿密に連携を取ることがあるため、様々な役職の人と働くことが出来るような資質を持つことが求められる。社交的である必要はないが、RIO の役職ではコミュニケーションをしっかりと取ることが求められる⁴³。例えば、RIO は学内の教員の研究をサポートする立場にはいるが、時によっては教員に対して押し切るように交渉するような姿勢でコミュニケーションを取る必要がある⁴⁴。

RIO は、連邦政府の規則に沿って行動することが求められ、それに応じた研究や法領域における専門知識が求められる。しかし今回のヒアリングを通して、必要となる全ての専門知識を持つことは難しいため、足りない知識については行動して吸収していく様子が伺えた。また、規則や規程の内容に応じて業務範囲が固まっている性質はありながらも、現場でのコミュニケーションをするための能力も求められている。研究の経歴、もしくは博士号を持つことは大事ではあるが、加えて行動力やコミュニケーション能力といったソフトスキルも大事であると考えられる。

³⁷ ジョージタウン大学へのヒアリングを基に記載

³⁸ ハーバード大学、ジョージワシントン大学へのヒアリングを基に記載

³⁹ ジョージタウン大学へのヒアリングを基に記載

⁴⁰ ハーバード大学へのヒアリングを基に記載

⁴¹ ハーバード大学、ジョージワシントン大学へのヒアリングを基に記載

⁴² ハーバード大学、ジョージワシントン大学、ジョージタウン大学へのヒアリングを基に記載

⁴³ ハーバード大学、ジョージワシントン大学へのヒアリングを基に記載

⁴⁴ ジョージタウン大学へのヒアリングを基に記載

専門員に対するトレーニング

RIOの業務に関するトレーニングとしては、ORIがRIOブートキャンプとして訓練の機会を提供しており、Association of Research Integrity Officers（以下、ARIO⁴⁵）においても、トレーニングが実施されている。また、ハーバード大学のヒアリング対応者によれば、ORIなどが提供するトレーニングは貴重だが、現場での経験の重要性も指摘される。ハーバード大学では、学内においてRIO向けに特別なトレーニングが展開されているわけではないが、汎用性の高いマネジメント能力、リーダーシップ、フォレンジック分析、ケースマネジメント、差し押さえに関するトレーニングは提供されており、各自が必要なトレーニングを受講する体制になっている。

また、RIOの業務を行う上で重要になることは、学内または学外において、非公式にRIO同士のネットワークを構築することであり、そこでは研究公正に関する最新のトレンドについて情報を共有することや、匿名性を担保したうえでケーススタディとして知見を磨くことが可能であり、RIO自身のスキルアップに役立っている実態が伺えた。

3.2.4 アメリカにおける調査結果を踏まえた考察

以上のように、アメリカにおけるヒアリング対象となった機関では、高い水準の研究活動を維持することを大学全体の理念としており、そうした理念の実現のために研究公正の担当者であるRIOの役割も重視されているという背景が伺えた。そして、研究公正に関する取組を研究現場に普及させるために重要な点として、RIO自身の地位や経歴の高さを活用しているということが示唆として考えられるのではないかと。RIOとしての役職は、学内においてVice provostなどの役職と兼務される場合があり、研究者に対する発言力の確保という観点からは、こうした高い地位が裏付けとなっていることがある。また、専門性の高さという観点からは、研究に関するバックグラウンドを持ち、研究公正に関する専門性を保有していることが望ましいことが指摘された⁴⁶。さらに、経歴として、PhDやJDという裏付けがあることで、研究者と対等に会話をするために有効な箔付けとして機能していると考えられる。

なお、研究不正の調査・認定プロセスの責任者であるRIOは、不正を取り締まる警察官のような印象を持たれ、研究者から敬遠される恐れがある⁴⁷。同時に、機関によって具体的な取組は異なるが、RIOはRCR教育の推進に関する取組に関わっている。この際、RCR教育を推進するために研究者からの協力や信頼関係が必要であるならば⁴⁸、研究現場から敬遠されないために、RIOに対する警察官の印象を払拭する必要がある。

3.2.5 ヒアリング調査対象とした機関ごとの概要

3.2.5.1 ハーバード大学（Harvard University）

研究公正の推進体制

ハーバード大学は、アメリカのマサチューセッツ州ボストン近郊に位置する総合私立大学である。本調査では、Faculty of Arts and Sciences Research Administration ServicesのRIOにヒアリングを行った。

複数のスクールから構成されているハーバード大学はそれぞれのスクールにRIOが存在し、ヒアリング対応者はFaculty of Arts and Sciences（以下FAS）のRIOである。各スクールにRIOを設置することにより、学問分野に

⁴⁵ ARIOの取組については、過去の日本医療研究開発機構の調査「諸外国の研究倫理教育の実施状況に関する調査報告書」（2017年）に詳しい

⁴⁶ ハーバード大学、ジョージワシントン大学、ジョージタウン大学へのヒアリングを基に記載

⁴⁷ ジョージワシントン大学へのヒアリングを基に記載

⁴⁸ ジョージワシントン大学へのヒアリングを基に記載

関わらず研究公正の推進体制を構築することを目指している。

他大学では、大学における役職に付随する形で RIO に就任し、Vice Provost for Research と兼務して二つの肩書を持っていることが見受けられるがヒアリング対応者は RIO のみの肩書である。

ヒアリング対応者によれば、ハーバード大学内の RIO 同士でインフォーマルな形で情報を共有することが多い。例えば、名前や関係者を特定出来るような情報を伏せた上で、研究不正のケースなどについて話し合うこともあれば、仕事の進め方に関する会話をすることもある。研究不正の調査で RIO 同士と一緒に仕事をすることもあるが、日々の会話を通してお互いのことを知っているため、仕事が円滑に進む。フォーマルな形で RIO 同士が連携するのは、研究不正の調査時が多い。

また、学内における研究公正や研究不正に関するトレンドを把握するためにも、教員とのコミュニケーションが行われる。現場への還元を目的として、トレンドの情報を基に教育プログラムやトレーニングを開発することを目指している。方法としては、教員の会議に参加し、直接教員や研究員から学内、もしくは特定の分野におけるトレンドの情報を収集しに行くことがあげられる。この際に収集する情報は教員レベルのトレンドだけでなく、教員から見た学部生やポストクの研究公正に関する課題なども視野に入れている。

ハーバード大学は veritas（真理）を大学の理念として掲げており、高い水準の研究を担うことが期待されている。かつ、トップスクールのイメージとして、高い水準の研究を常に保つことも期待されている。

従来、研究公正の推進は研究不正の防止に焦点が当てられていたが、近年は研究公正の文化を積極的に推進することが求められている。その議論の一環として「研究公正を高い水準で保つのは一体どういうことか」について考えることがあり、研究公正に関する指標やベンチマークを記録する試みが検討されている。また、研究公正の内容も流動的に変わる性質があることも考慮する必要がある。

ハーバード大学としてオープンな議論を展開することが大事だと考えており、能動的に他大学や他機関に議論を働きかけることが大学の評判の向上に繋がると考えている。

役割

研究不正への対応に加えて、ヒアリング対応者は RCR 教育の推進にも関わっている。学内にて関係者と共にインフォーマルなセミナーからフォーマルなカリキュラムを含んだ教育プログラムを企画している。RCR 教育は基礎研究や応用研究、人文科学と社会科学を対象としたリソースを提供している。利用者の目線に立ったプログラムの開発が重要であり、例えば、教員に研究公正に関するセミナーを一学期の間、履修させることは非現実的であるため、教員に合った教育ツールの開発が重要であると指摘される。

また、研究室における Principal Investigator（以下 PI）だけでなく、若手の研究者に向けたリソースも提供している。研究不正が PI と若手研究者の関係の問題から発生することがあるため、健全な関係性を構築出来るようにサポートしている。例えば、若手研究者には若手研究者の方から PI に対して能動的にアプローチ出来るようにサポートしている。

医学部（Harvard Medical School）における RIO の役割と、ヒアリング対応者の役割について、基本的に差異はないが、取り扱う事案の研究領域が異なるので、取り扱う不正内容の特徴には傾向がある。例えば、医療系の分野では患者との関係性があるため、人を対象とする研究に関する研究倫理が深く関わる。また、医療分野における研究不正では画像のねつ造がある一方、社会科学の研究で使用される何万行ものコードの盗用があるといった、学問領域による研究不正の性質の違いがある。

医療系の研究だと NIH との関係が強いが、社会科学や人文科学だと NIH と National Science Foundation（以下 NSF）のみならず、環境保護庁などといった別のネットワークが存在する。ネットワークが多様になればなるほど、

多様な規定について考える必要が生じる。

期待するスキルや経歴

法務博士（以下 JD）を含む法的バックグラウンドについては、研究公正のポリシーは連邦政府が関わっているため、研究公正のポリシーが臨床試験などと言った関連領域のポリシーとどのように関連しているのか理解が求められる。また、それらのポリシーが研究現場にどのように当てはまるのかについての理解も必要である。

連邦政府の出している規定は分かりやすく、2000 年代から変わっていない。そのため、JD ほどの法的専門知識は求められない。しかし規定の解釈が裁判の判例を通して変わることがある。その際に法的バックグラウンドがない場合は学内のリソースに頼る必要が出てくる。

博士号（以下 PhD）を含む研究のバックグラウンドについては、研究のバックグラウンドがあると研究活動に精通していると思われ、信頼されることもある。本人の研究者としての経験から、研究公正で悩む研究者を現場で見てきたため、その経験が今の仕事に生きている。

RIO に必要な知識を学ぶことは出来るが、RIO の仕事で必要となるソフトスキルは簡単に身に着くものではない。そのため、採用面接ではソフトスキルを細かく見られる。ヒアリング対応者は社交的であるが、RIO として働く上では必ずしも社交的でないといけない訳ではないと考えている。社交的でなくとも、人とのコミュニケーションに長けた人物と協力すれば問題はない。研究不正の告発があっても、関係者に対して真摯に接することが求められる。どのような人物と対峙しようと、聞く耳を持つのが大事である。仮に研究不正がなくても、何かしらの問題が発生している可能性があるため、相手に話を聞いてもらっていると認識される必要がある。そしてもし RIO として対応できない内容の場合は、適切なオフィスなどを紹介する。研究不正が告発された場合、告発者と告発された側の立場があり、それぞれの証言がどのように学内で解釈されるか分からないため、問題が生じた際の問題解決力は求められる。様々な役職の人と関わるため、採用面接では様々な役職の人と面接を行う。ここではどのような相手でも対応が出来るか否かが見られている。教員に対して指示を出すことがあるため、必要に応じて強硬な姿勢を取る必要がある。しかし教員を貶めて、恥ずかしい思いをさせるのも避けたいため、状況に応じて柔軟な対応が求められる。また、時には教員から詰められることもあるため、ストレス耐性やプレッシャーがあっても円滑に活動が出来ることも必要である。教員や学生に対して研究不正について問い合わせる時は、相手の「人」としての評価に着目するのではなく、本人が使用したデータを調査することが目的であると留意する必要がある。そのため、研究不正の調査を行う際は関係者の性格ではなく、「データ」だけに集中することが求められる。自分の限界や知らない知識を理解することが重要であり、足りない部分を補うための行動が出来ることが求められる。

専門員に対するトレーニング

ハーバード大学は異なるが、他大学で他の役職に付随して RIO に就任する人は研究公正に関わったことがない可能性がある。そのため、RIO の仕事にはトレーニングが必要であると認識されてきている。その一環として Office of Research Integrity（以下 ORI）が RIO のためにブートキャンプを開催することもあれば、Association of Research Integrity Officers（以下 ARIIO）でもトレーニングを受けることも出来る。

ORI などが提供するトレーニングは貴重だが、現場での経験もとても重要である。ハーバード大学で RIO のみを対象として展開しているトレーニングはない。その代わりに汎用性の高いマネジメント能力、リーダーシップ、フォレンジック分析、ケースマネジメント、差し押さえに関するトレーニングは提供されている。他にもオープンサイエンスや引用に関する研修も開催されており、各自必要なトレーニングを受ける構成である。研究公正の定義を理解していることは必須である。研究活動の全ての領域において専門員になることは困難であるため、どの知見がどの部署に蓄えられているか頭に入れておく必要がある。これらを理解していれば、いざ研究公正の推進体制が変更を迫られた場合、柔軟に対応することが出来る。

専門員のキャリア

RIO の仕事を通して注目度の高いケースを取り扱うことがキャリアにポジティブに働き、RIO から別の役職に昇進することがある。また、学内において研究公正の文化や体制を構築した功績は対外的にアピールできる。しかし、学長など野心のあるキャリアを望む場合、RIO はキャリアの選択として最適ではないかもしれないと考えられている。

研究活動を行うことも出来るが、研究不正の調査の実施で急に忙しくなることがあるため、研究活動に専念することは難しい。RIO の仕事は質の高い研究を実施するための研究公正のサポートであり、注目を浴びるような仕事ではないとヒアリング対応者は見ている。ヒアリング対応者は研究活動を行いつつも、研究者が抱える研究公正の悩みの代弁者になれることが RIO の仕事の魅力だと感じている。

また、ハーバード大学では RIO の役職は尊敬されているが、他大学でも必ずしも同じように尊敬されているとは限らない。そもそも他大学では RIO は別の役職と兼務していることが多い。そのため、別の役職のステータスが高い場合、本人はそれなりの尊敬を受けることになる。学内でガイドラインを発布する際は Dean など役職のステータスが高い人物を介するため、学内で研究公正を推進するために RIO のステータスが必ずしも高くないといけない訳ではない。RIO の役職の呼称には“Officer”が付いているため、他に“Officer”と呼ばれている役職と混同されることがある。“Officer”は「学内で取り締まる」イメージが付随し、場合によっては学内で避けられる可能性がある。そのため“Officer”として認識されないことが好ましい側面もあり、“Officer”として認識されないことにより学生などから接しやすい存在として見られる可能性がある。

機関横断的な取組

ボストン近郊の大学において、大学横断的に研究公正に関する知見を共有するネットワークがあり、他大学で働いている職員と大学横断的なネットワークが形成される。例えばヒアリング対応者だとハーバード大学で働いている近郊の大学の元職員を通して、他大学との交流が生まれたことが過去にあった。会議体での交流としては、ARIO などの正式な交流の場もあれば、東海岸の北東地域の大学のグループチャットもある。

3.2.5.2 ジョージワシントン大学 (George Washington University)

研究公正の推進体制

ジョージワシントン大学では、Office of the Vice President for Research を中心として、研究公正推進活動が行われている。ヒアリング対応者 A 氏（以下、A 氏）を RIO として、ヒアリング対応者 B 氏（以下、B 氏）が RIO の活動を補佐しつつ、学内における RCR 教育の取り纏めなどを行っている。A 氏は、ARIO の創設者の一人であるため、ジョージタウン大学の RIO としての活動に加えて、ARIO の取組についても見解を伺っている。

役割

ジョージワシントン大学には 13 の機関があり、各機関独自の RCR 教育も行われている。例えば Milken Institute School of Public Health では 4～5 時間の講義を 5 日間開講し、当該講義の学内におけるプロモーションに A 氏と B 氏が関わっていた。講義が扱うテーマによっては、当該オフィスの職員が講師を務めている。

また、B 氏は毎月学内にて RCR に関するディスカッションセッションを開催している。旬なテーマや参加者が関心のあるテーマを取り扱う。例えば過去には外国の国家による研究への干渉や後述するデューク大学のケーススタディなどを取り上げた。本取り組みを通して学内における研究公正に対する意識の底上げを狙っている。

また、2020 年 1 月から学内にて研究公正の内容を含んだ研究活動に関する講義を開講する予定である。講義は 15～16 週間開講され、講義では National Institute of Health の規則に沿った研究活動に関するテーマを取り扱

う。取り扱うテーマの例としてデータマネジメント、査読、共同研究、利益相反などがあげられる。本取り組みを通して学内における研究公正に対する意識の底上げを狙う。講義はテーマによって毎週教員が異なり、学内の教員が教えることにこだわっている。学内の教員が教えることにより、教員と学生の対話が生じ、学内の内側から「責任（Responsibilityと Accountability）」を奨励する文化を築くことも講義の目的である。最初の講義の講師としてジョージワシントン大学の Vice President of Research が登壇する予定である。RCR 教育の推進にはベテラン教員の協力が不可欠であるため、講義は研究公正推進活動にベテラン教員を巻き込める取り組みである。

図 3-6 RCR 教育のカリキュラム



出典： <https://research.gwu.edu/rcr>

RCR 教育は断片的に行うのではなく、まとまりのある教育プログラムの作成を基本方針にしている。オンライン上でも RCR 教育は提供されている。RCR 教育の推進を含めた研究公正推進体制の構築はジョージワシントン大学のブランドや評判の向上に繋がる。

RCR 教育の課題として「アクセス」があげられる。RCR 教育がよりユーザーフレンドリーになるように努めている。

講義の開講の背景にはデューク大学の不正がある。デューク大学では研究不正の告発があつたにも関わらず、その告発が正しく処理されなかったが故に米国の司法省に罰金を科せられたため、ジョージワシントン大学では誰もが「不正を発見したら声を上げる」文化を築いていきたいと考えている。

期待するスキルや経歴

RIO のためのトレーニングとしては、ORI 主催のブートキャンプは研究公正及び法務に携わっている職員を対象に立ち上げられ、フラットに職務に関する話し合いを行うプラットフォームを提供している。RIO の仕事は秘匿性の高い事案を取り扱うため、仕事にはある一定の孤独感が伴う。そのため、ブートキャンプなど RIO が集まり、RIO 同士で意見交換が出来るプラットフォームは大事である。

また、RIO は公平かつ円滑な研究不正の調査を確保する仕事であるため、規程における研究公正と研究倫理に関する知見が必要である。また、規程に関する知識が備わってなくても、研究活動における規程を素早く吸収する能力が最低限必要。最終的な研究不正の判断は専門員から構成されている委員会がするため、RIO 本人に研究の専門知識は必ずしも必要ではない。PhD（博士）や JD（法務博士）などの肩書を持っていれば、周りから研究現場を理解していると思われるため、「信頼」は生まれる。PhD や JD を持つことはプラスではあるが、必須ではないと考えられている。

RIOに必要な資質として、研究公正に関する相談について聞く耳を持っている、どのような事案に遭遇しても判断を急がない、情報の秘匿性を守ることができる、政府や学内の規制を守ることができる、研究者などと円滑にコミュニケーションが取ることができるといったソフトスキルがあげられる。また、研究不正調査が発生した際は全ての過程を記録することも大事であり、それら過程を円滑に進めることが求められるため、一定のマネジメント能力が必要である。

専門員のキャリア

米国ではRIOの役職の専門化を目指している。ジョージワシントン大学には研究資金の獲得など研究に関連する運営作業に携わっている職員がいるが、それらの作業とRIOの作業を差別化している。前者の作業は研究に必要不可欠であるが、後者の作業は「研究公正のプロフェッショナル」としてより「創造性」を求められる役割である。そのため、ジョージワシントン大学ではRIOを一つの「専門的役職」として位置付けている。

A氏の見解では、日本でも研究公正の指導的専門員のネットワークを形成することにより、指導的専門員の役職の専門化に繋げることが可能である。専門化することにより、役職にステータスが与えられ、日本などの他国においても指導的専門員を志望する人が増えるとも推測している。

米国においてRIOは研究不正の調査に関わっているため、学内において「警察」のイメージが強い。ジョージワシントン大学ではRIOのイメージを「研究活動を取り締まる警察」から「研究活動のパートナー」に変えようとしている。RIOとして「取り締まる側」のイメージが強すぎると学内で避けられてしまう懸念があるため、RIOのイメージを変えることは課題である。特にRCR教育については、教員による協力が必要であり、RCRを推進していくための信頼関係が大事である。

学内の誰もが声をあげられる環境を整備することが大事であるため、RIOのイメージを変えることは重要性が高い。研究公正の推進の活動の一環として研究者や学生へのアウトリーチ活動が含まれ、RIOと気軽に話せる学内環境を整えようとしている。

A氏とB氏は研究公正に関わる仕事に誇りを持っており、毎日新しいチャレンジと向き合うことを好んでいる。また、B氏は研究公正に関わることによって、社会のためになる研究活動をサポート出来ることにも仕事のやりがいを見出していることを強調している。

B氏は連邦政府の研究資金が税金から構成されていることに触れ、その研究資金を公に還元できる研究に繋げることが必要であると強調。また、研究不正が発覚すると大学などの信頼が失われるため、信頼を保つためにも研究公正活動は重要である。

機関横断的な取組

ARIOは、研究公正に関する課題や悩みについて自由に話し合い、ベスト・プラクティスを考えていくRIOのためのプラットフォームである。一部のセッションにはNSFやORIに所属する職員が参加出来る。ARIOの設立の背景には、RIOがボトムアップから規程を作り上げる思惑があり、当時はORIの新しい規定が発布され、規定の範囲内における研究公正に関する活動の在り方について連邦政府が議論を進めていた。しかし規定などはボトムアップから作成していくことにも意味があり、そのようなボトムアップを実現するネットワークを形成する思惑がARIOの設立と関わっている。連邦政府が上からRCRの推進の方法について決めることも可能であるが、上からではなく下からRIOが自らRIOのために必要な枠組みを作成するべきであると考えられる。ARIOの活動から派生して、各地域における連携も存在する。例えばB氏はペンシルバニア州立大学と共同でMid-Atlantic Regionの地域に所在する大学間の電話会議を設定している。本会議では参加者の気になっているテーマを取り上げ、ARIOに参加出来なかった職員のためのキャッチアップの場にもなっている。

また、様々な会議に参加することにより、研究公正の枠を超えた様々なテーマに触れることが出来る。それらの会議で

RIO 同士が交流し、本人たちの教育の機会になっている。ヒアリング中に紹介された会議体は以下の通りである：National Association of College and University Attorneys、Council on Governmental Relations、Forum on Conflict of Interest in Academia、Federal Demonstration Partnership。

近年の研究は以前より複雑になっている。第 1 に、研究器具やデータ管理の手法が複雑になっているため、最先端の技術に関する知見が必要とされている。第 2 に、組織や国境を跨いだ研究が増加しているため、共同研究の形が変わっている。上記を踏まえ、RIO 同士が最新の研究のトレンドを掴むためにも、RIO 同士が知見を共有できるプラットフォームは大事であると強調している。また、会議体には若手からベテランの職員が参加するため、若手の育成の機会であるとも理解されている。

3.2.5.3 ジョージタウン大学 (Georgetown University)

研究公正の推進体制

ジョージタウン大学は Main Campus、Medical、Law の 3 つのスクールから構成されており、RIO は全てのスクールの研究公正領域業務を担当している。利益相反については Main と Medical を担当している。ヒアリング対応者は RIO 以外に他オフィスの業務を兼務しており、全体の業務の内、約 10% が Research Integrity Officer (以下 RIO) の業務である。繁忙期には 15% 程度の時間が割かれる。

研究公正領域の業務のサポートスタッフは 1 名のみである。学内の Main と Medical が連携を取れていないため、スクールによって研究公正の推進体制が異なる。例えば Medical は RCR 教育のトレーニングを必修化することを検討している。方針はスクールの責任者の意向によって左右されやすい。

Med Star が運営しているジョージタウン大学の大学病院 (Med Star Georgetown University Hospital) があるが、研究公正領域の内容は秘匿性が高いため、研究公正領域であまり活発に協力していない。

研究公正に関する不明な点があれば、インフォーマルな形で研究公正のサブ委員会 (サブ委員会と委員会が存在する) に質問をすることがある。ヒアリング対応者は研究バックグラウンドがないため、一般人にも分かる噛み砕いた説明が出来る委員を頼りにしている。学内全体で協力的な人が多く、学内ネットワークの形成はしやすい。

役割

RCR については、臨床試験分野のコンプライアンスと研究公正に注力している。ノウハウが不足している若手の PI のためにも、教員に対してコーディネーターとの連携作法に関するトレーニングを実施する予定である。CITI トレーニングは行っているが、座学はあまり効果的でないため、1 対 1 の対面式のトレーニングが好ましい。トレーニングは Office of Research Quality Assurance が実施するため、ヒアリング対応者は教育内容の策定にあまり関わっていない。大学院生に向けた研究倫理とコンプライアンスのトレーニングが存在し、研究公正に関する内容も取り扱う。必要があればその都度ヒアリング対応者が大学院生に直接レクチャーをする。アドホックな対応であるため、組織として取り組んでいる活動ではない。また、ジョージタウン大学は現在研究における個人情報保護と輸出管理関連のトレーニングを優先的に取り組んでいるため、当該取り組みは今年あまり実施していない。RCR 教育を展開しても、必修でないため教員などが中々参加しない。

メンタリング機能として、研究不正を告発された人はストレスが溜まりやすいため、個々人のストレス軽減のためにヒアリング対応者からアウトリーチ活動を行っている。例えば研究不正の調査は時間がかかることが多く、調査の過程は不確実性が高い。その不確実性からストレスが生まれることを防止するために、ヒアリング対応者から当事者に調査の進捗を頻繁に行い、当事者との対話を大切にしている。なお、学生や教員などはメンタリングよりもトレーニングの方に興味があると理解している。なぜかという、1 対 1 で対話するメンタリングに比べて、複数人集まるトレーニングだと人に紛れることがで

きるので、個人が目立たないため、参加するハードルが低いためと考えられる。

期待するスキルや経歴

RIOに必要な能力はOn the Jobで会得出来るため、「経験」を通して会得するのが一番効率的である。しかし教材を通して学ぶことも可能である。もし何かしらのトレーニングプログラムを構築するのであれば、RIOの付き人として経験を得るような取り組みが効果的である。RIOのサポートを通して、研究公正領域の経験を積むことが出来る。

RIOとして、研究のバックグラウンドは強く推奨される。データの改ざん、ねつ造、盗用は白黒がはっきりしているが、好ましくない研究行為は判断が難しい。また、「科学」における細かいニュアンスなどを理解するのに苦労している。そのため、研究者、医師、研究アドミニストレーターなど何かしらの研究バックグラウンドの経験があるのが好ましい。RIOを務めるにはある程度の経歴が必要となる。経歴の浅い人物がRIOになると、教員などに相手にされない可能性がある。そのため、「教員を押し切る交渉力」のスキルと同時に「教員から尊敬されるようなステータスや経歴」も必要となる。また、利益相反などに関する知識があれば、教員とのコミュニケーションツールが増えるため、知っておくことに損はない。

RIOに期待されるソフトスキルとしては、リスクを正しく判断し、リスク相応の対応を取ることであると考えられている。RIOは学内において協力者として見られる必要があるため、協力的な姿勢を示すことが必要である。連邦政府や学内の規程に則って行動することは求められるが、規程の取締まりに固執すると学内において近寄りがたい存在になってしまう。特定分野における専門家である教員と対峙するため、まずは専門知識については及ばないと自覚し、その上で足りない情報を収集し、情報が足りない状況でも教員と上手く「交渉」出来るような態度が取れること。RIOは扱う情報の機密性が高いため、慎重な性格が好ましい。

また、RIOは「取り締まる側」のイメージがあるため、一つ一つの行動に気を付けることが求められる。例えば学内で誰かに話しかけると、その相手がRIOと話している事実からその人物が何か問題を起こしたと思われる可能性がある。そのため、ヒアリング対応者自身は第三者の視線を考慮し、例えば研究不正の調査対象となっている研究者には自分自身から安易に話しかけることを避けている。RIOの一つ一つの行動がどのように第三者から解釈されるのか、先読み出来るような能力が必要である。

専門員のキャリア

ヒアリング対応者のキャリアについて。ジョージタウン大学には30年以上在籍し、委託研究、コンプライアンス、利益相反領域の経験を持つ。昨年度に前任のRIOが退職したことをきっかけに、RIOに着任。RIOの選考にはヒアリング対応者の他にもう1名おり、その1名はRIOとしての経歴があるにも関わらず、ヒアリング対応者のジョージタウン大学に関する経験が評価された。また、就任当時は研究公正に関する経験がなかったが、他領域における経験を買われ着任した。

RIOに着任してからは複数の研究不正の案件に関わっているが、全ての案件が学内の委員会にて不正認定されていない。そのため、連邦政府へ報告することもなく、RIOとして連邦政府と関わった経験は少ない。

RIOに着任する前にARIOのブートキャンプに参加。研究公正に関わる業務フローを密に学べたことから、内容を高く評価している。ブートキャンプの内容はオンラインの教材に十分転用出来ると考えている。

RIOのキャリアパスについては、RIOの業務と研究との両立は困難であることに留意すべきである。しかし研究公正に関わることによって得られる尊敬もあるため、研究公正に関心がある人材ならキャリアに対してプラス要素であると考えている。教員からRIOを抜擢する際、研究領域におけるアドミン業務に関心がある人物が好ましいと考えている。

外部にRIOであることを伝えと、RIOと言う役職に対する尊敬を感じることがある。RIOに対する尊敬は増えているが、RIOの役職にはそれなりの地位の人が着任することも背景として留意しておく必要がある。学内ではRIOは「取り締まる側の人間」と認識されているため、RIOには接しにくい空気がある。

研究公正領域の役職の選定について、大学の学部長の選定の際、教授職についている教員を選抜したい思惑が学内にある。しかし准教授などでも総務関連の業務に長けている人材がいることから、選定プロセスで役職のランクに拘る必要はない。教員を選定する際は、その教員が現在進行中の研究プロジェクトがあるか否か確認する必要がある。研究プロジェクトがある場合でも、プロジェクトの体制次第では兼務が可能である。例えばポストドクを配置しているプロジェクトと大学院生を配置しているプロジェクトでは体制の充実度が異なり、当該教員による RIO との兼務による研究への影響を見極める必要がある。

研究公正に関する専門家は、大学内部にコンプライアンスや研究公正の経験がある人材は少ないため、外部に人材を頼らざるを得ない。ヒアリング対応者は RIO の仕事が研究活動におけるアドミン作業を担っていると認識している。

機関横断的な取組

まだ研究公正の世界に入って間もないので、まだネットワークが築けていない。ARIO では RIO 同士のネットワークが築けるので、次回のカンファレンスにも参加予定。ただし研究公正は機密性の高い話が絡むため、コンプライアンス領域に比べ研究公正は機関横断的な取り組みが難しい。また、電話会議などを通して、RIO 同士のノウハウをシェアするミーティングに参加し、ネットワークの拡大及び知識の吸収を図っている。

3.3 イギリス

以下では、イギリスにおける研究公正に関する取組の背景を紹介し、ヒアリング調査結果の要約と考察を示す。また、最後にヒアリング調査を実施した各機関の詳細を記載する。

3.3.1 イギリスにおける研究公正に関する取組の背景

イギリスにおいては、研究不正調査・認定は大学等研究機関の責任において実施され、研究機関の他に調査・認定、研究機関の実施する調査の監督、また、不服申立ての受付を担うような機関は存在しない⁴⁹。したがって、研究公正の推進や研究不正への対応は、それぞれの大学等研究機関の自主性に任されている。

一方で、大学団体である英国大学協会（Universities UK 以下、UUK）が研究公正の基本文書として研究公正文書（Concordat to Support Research Integrity、以下、Concordat）を取り纏めている。2012年に発行された Concordat は、研究公正の理念を研究資金配分機関、大学、研究者に宛てられており、研究不正の防止、及び研究公正の推進をするためにそれぞれから期待している役割について記載している⁵⁰。また、英国リサーチイノベーション（UK Research and Innovation、以下、UKRI）等といった公的資金、及びウェルカム・トラスト（Wellcome Trust）や英国がん研究（Cancer Research UK）等といった民間慈善団体（Charity Body）から配分される研究資金を獲得する条件として Concordat の遵守が定められている⁵¹。

2012年に発行された Concordat への遵守状況について UUK が 2016年に報告書を出しており、各機関の Concordat への遵守状況を評価しつつ、各機関に求める基準をより明確化するなど、複数の改善案を提案している⁵²。また、2017年には英国議会下院の科学技術委員会（House of Commons Science and Technology Committee）も各機関における Concordat への遵守状況を調査している。まず、各機関には「研究公正に関する取組を監督する立場の者」と「研究公正に関する相談を受け付ける者」の2名を明記するように求めているが、この要件については大抵の機関が達していると評価している。ただし、研究公正の推進、及び研究不正の対応を記した年次レポートの発行の要件については、58%の達成に留まっていることを懸念している⁵³。以上の課題を含め、Concordat への遵守の要件の文言をより厳しくなるように求めた提言を基に UUK は Concordat の見直しを行い、2019年に改訂版を発行している⁵⁴。新しい Concordat はイギリスにおける研究機関の自治を引き続き尊重しつつ、同文書が求めている要件に沿って研究活動における公正さを確保している機関に対してのみ研究資金を配分する文言を記載するなど⁵⁵、2012年の Concordat に比べ各機関への要求がより厳格となっている⁵⁶。なお、科学技術委員会は Concordat に関する提言に加え、各機関における研究不正調査プロセスの監督委員会（Oversight Committee）の設置も求

⁴⁹ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務成果報告書」（2019年）

⁵⁰ 同上

⁵¹ イギリスにおける研究資金配分システムに関する詳細は、文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務成果報告書」（2019年）を参照

⁵² Universities UK “The Concordat to Support Research Integrity: A Progress Report” (2016)

⁵³ House of Commons: Science and Technology Committee “Research Integrity: Sixth Report of Session 2017-2019” (2018)

⁵⁴ Universities UK “The Concordat to Support Research Integrity” (2019) Universities UK

⁵⁵ 2019年度版の Concordat の原文には“only provide funding to organisations that can demonstrate that appropriate structures are in place to ensure research integrity in their research activities”と記載されている。

⁵⁶ Times Higher Education による“Funding warning in new UK research integrity concordat”の記事では、新しい Concordat が「期待の文言が要求の文言に入れ替わっている」と評している。

めた⁵⁷。当該委員会は UKRI の管轄で設立されることが決まり、2020 年の夏までに稼働することを予定している⁵⁸。

なお、国レベルの取組に加えて、イギリスには研究公正の専門家機関であるイギリス研究公正室（以下、UKRIO）が存在する。当該機関は非営利機関として、研究機関に対する研究公正や不正対応に向けた助言の提供等を行っている。当該機関の助言には法的拘束力はないため、外部の機関として研究機関の取組を規制するのではなく、各機関が自主規制の体制を保てるために助言を提供している。機関単位では研究不正調査のプロセスの実施方法に関するガイドラインを提供しており、研究者単位でも研究公正、及び研究不正に関するカウンセリングを実施している⁵⁹。また、研究機関において研究不正の調査パネルが立ち上げられた場合、当該機関からの要請があれば、UKRIO から有識者としてパネルに参加できる⁶⁰。また、UKRIO の他にもラッセルグループ（Russell Group）による取組も存在する。ラッセルグループとは、イギリスにおける研究型大学 24 校によって構成された団体のことを指し、各大学にて研究公正に携わっている職員のネットワークを形成することを目的に、2013 年にラッセルグループ研究公正フォーラム（Russell Group Research Integrity Forum、以下、RG フォーラム）が結成された⁶¹。

3.3.2 ヒアリング調査対象機関の一覧

表 3-3 イギリスのヒアリング対象機関の一覧

機関名	ヒアリング対応者の所属
オックスフォード大学	Research Ethics & Integrity Team
キングズ・カレッジ・ロンドン	Research Governance, Ethics, and Integrity
ビートソン癌研究所	Grants & Research Integrity
マンチェスター大学	Research Governance, Ethics and Integrity
エクセター大学	Research Ethics and Governance Office
グラスゴー大学	Research and Innovation Services
カーディフ大学	Research Integrity, Governance and Ethics

3.3.3 イギリスにおける調査結果の要約

以下は、イギリスの大学と研究機関に対して実施したヒアリングを基に、特徴と考えられる論点を要約したものである。今回のヒアリング調査は、研究公正の推進業務を担うオフィスに所属している専門員を主に対象として実施したため、当該専門員を切り口にまとめている。なお、以下の要約は、一部の機関の特徴を要約したものであるため、イギリスにおける全ての大学や研究機関を代表しているものではない。

⁵⁷ House of Commons: Science and Technology Committee (2018) “Research Integrity: Sixth Report of Session 2017-2019”

⁵⁸ <https://www.parliament.uk/documents/commons-committees/science-technology/Correspondence/190625-Letter-to-Chair-from-Chris-Skidmore-on-Research-Integrity.pdf>

⁵⁹ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務成果報告書」（2019 年）

⁶⁰ UK Research Integrity Office “Expert involvement in investigations.” <https://ukrio.org/our-work/expert-involvement/>

⁶¹ Russell Group “Russell Group Statement of Cooperation in respect of crossinstitutional research misconduct allegations.” (2018)

研究公正の推進体制

イギリスの大学における研究公正の推進は、Concordat への遵守を軸に構成されていると思われる。Concordat の改訂に伴い、各機関に対して設けられた要件が厳しくなっている⁶²。しかし、要件への遵守の方法に関する厳格な枠組みはなく、各機関での設置が求められている役職の説明も簡易なものになっている。例えば、「研究公正領域を監督し、当該機関のウェブページにおける情報が最新であり、誰でもアクセスできることを確認する」職員と「相談窓口として研究公正の情報を提供し、窓口の最新の連絡先が当該機関のウェブサイト上で誰でも閲覧できる」職員の設置を求めているが、これ以上の要件はない⁶³。そのため、今回の聞き取り調査を行った機関では、研究公正を専門とする職員の有無⁶⁴や各部局への研究公正の担当者の設置の有無などの違いが見られた。以上のことから、研究不正の調査と認定の責任が研究機関に任されているように⁶⁵、研究公正の推進方法も統一されている訳ではない。また、今後設立が予定されている不正調査プロセスの監督委員会は研究不正調査のみを監督するため、国レベルにおいて各機関における研究公正の推進方法を監督する機関はない⁶⁶。その中、イギリスの機関では傾向として「上から研究公正に関する発信」を担保するために、学内で影響力のある職員が発信に携わり、かつ、研究公正の理念が各学問分野で意味があるように、各部局レベルで研究公正を担当している職員も携わる、といった体制上の特徴が見受けられた。後述する考察でも取り上げるが、これらは「研究公正の文化を醸成」するための方法論である。

なお、イギリスの機関における体制について一点留意しておく必要がある。2012 年、及び改訂された 2019 年の Concordat には研究公正に関する取組を監督する立場の者、研究公正に関する相談を受け付ける者を明示するように求めている。この要件に対して科学技術委員会は、2017 年当時に UUK に所属していた 136 の機関に対して上記の 2 名を定めているか否かをサーベイで確認している⁶⁷。結果として大抵の機関は 2 名を定めているが、全ての機関が「研究公正に関する取組を監督する立場の者」がキングズ・カレッジ・ロンドンにおけるヒアリング対応者の一人のようにアカデミックリードである訳ではない。2018 年の情報に基づくと、研究公正オフィスの責任者が両者の役割を担っているケースがあり、キングズ・カレッジ・ロンドンもヒアリング対応者の一人が両者となっている。また、機関によっては全学的に研究活動の責任者が監督者として設定されており、機関によってまちまちである。以上のことから、キングズ・カレッジ・ロンドンのように「アカデミックリード」を設定していても、それが必ずしも Concordat と要件と紐づいている訳ではないと留意する必要がある。

役割

以下が今回のヒアリング調査で聞いた研究公正オフィスを担当している専門員の役割である。なお、以下の役割を全て担っている訳ではない：

- **研究不正の調査**：研究不正の調査や認定のプロセスの運営を行う。一部の機関では、正式な調査へ進むべきか否かの判断を下す予備調査を担当している⁶⁸。

⁶² Times Higher Education “Funding warning in new UK research integrity concordat” (2019)

⁶³ Universities UK “The Concordat to Support Research Integrity” (2019)

⁶⁴ キングズ・カレッジ・ロンドン、ビートソン癌研究所、マンチェスター大学、グラスゴー大学では研究公正を専門とする職員が設置されていたが、それぞれの業務範囲も異なるものであった。

⁶⁵ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務成果報告書」（2019 年）

⁶⁶ オックスフォード大学で見られように、研究資金配分団体による監査でチェックを受ける可能性はある。

⁶⁷ House of Commons: Science and Technology Committee “Research Integrity: Sixth Report of Session 2017-2019” (2018)

⁶⁸ ビートソン癌研究所へのヒアリング調査を基に記載

- **相談受付**：一部の機関では、各部局に研究公正の担当者に相談受付を任せつつ、研究公正オフィスも相談を受け付けている。
- **研究公正に関する情報提供**：学内外の規程の改訂などに関する情報を学内の関係者に共有。
- **研究公正の教育**：今回のヒアリング調査で聞き取りを行った機関のうち、大抵のオフィスはトレーニングを提供していない⁶⁹。ただし、オフィスに博士号を持つ専門員が所属している、細かい内容まで踏み込んでトレーニングを提供しているケースもあった⁷⁰。

なお、一部の機関では、豪州の研究公正アドバイザー制度のように、各部局に研究公正の専門員を配置している。その専門員が業務を遂行できるように、サポートを提供している専門員も今回のヒアリング調査で見受けられた⁷¹。ただし、部局ごとの専門員の配置の必要性は Concordat に明記されていないため⁷²、現時点では多く見られる役割ではないように思われる。

期待するスキルや経歴

今回のヒアリング調査では、研究公正オフィスの専門員に期待されている役割に応じて、どのようなスキルと経歴が必要とされているのか聞き取りを行った。スキルや経歴については、様々な意見について聞き取れたが、その中の一部を取り上げる。

- **研究の経歴**：研究公正オフィスで働くにあたって、研究現場における経験は有用である⁷³。ただし、学問別における専門知識を求められている訳ではなく、研究資金配分の仕組みといった外部環境、また研究現場で起こりえる事案に対する理解が求められている。博士号については、必須ではないが、博士号を持たないことによる不利益⁷⁴、または博士号を持つことによる信頼などについて言及する専門員がいたため、博士号が業務に遂行する上で全く関係ない訳ではないと思われる。
- **規程に対する理解**：イギリスでは Concordat が研究公正の基本文書であり、それを基に慈善団体などが研究資金配分の規程を定めているため、外部の環境に対して敏感でいる必要がある。また、外部の規程を咀嚼し、内部の様々な人にそのメッセージを届けることが求められる、そのミッションを達成するための運営力も求められる。
- **行動力**：様々なソフトスキルが求められるが、様々な学問分野と関わる役職であるため、理解が浅い分野を認識し、補完するために積極的に行動する力が大事なスキルであると思われ⁷⁵。
- **共感力**：現場が求めているニーズに対してポリシーや施策を導入するために、現場に寄り添う共感力が求められる⁷⁶。また、機関に所属する様々な役職の人と関わるため⁷⁷、異なる役職の人に対する共感力が具体的に求められる。

Concordat において研究公正を担っているオフィスに所属する専門員の役割について言及していないため、その役割が

⁶⁹ キングズ・カレッジ・ロンドン、及びエクセター大学へのヒアリングを基に記載

⁷⁰ ビートソン癌研究所、及びグラスゴー大学へのヒアリングを基に記載

⁷¹ ビートソン癌研究所、グラスゴー大学、カーディフ大学へのヒアリングを基に記載

⁷² Universities UK “The Concordat to Support Research Integrity” (2019)

⁷³ キングズ・カレッジ・ロンドン、エクセター大学、グラスゴー大学、カーディフ大学へのヒアリングを基に記載

⁷⁴ エクセター大学へのヒアリングを基に記載

⁷⁵ キングズ・カレッジ・ロンドン、及びエクセター大学へのヒアリングを基に記載

⁷⁶ ビートソン癌研究所、及びカーディフ大学へのヒアリングを基に記載

⁷⁷ マンチェスター大学へのヒアリングを基に記載

多様である分、求められるスキルも多様である⁷⁸。ある機関で働く専門員によれば、専門員に求められるスキルは求められる役割によって変動するものである⁷⁹。例えば、機関 A では研究公正のトレーニングを提供するため研究活動に関する専門知識が求められるかもしれないが、機関 B の専門員の役割がコンプライアンス寄りであれば法務領域のスキルが求められる。また、研究現場における経験が無いが故に、細かい内容に固執せず、俯瞰的に物事を見ることが出来る利点も大事な観点であると思われる⁸⁰。

専門員に対するトレーニング

専門員に対するトレーニングについては、主に機関横断的なプラットフォームであるラッセルグループ会議や英国研究公正室のイベントがあげられ、ケーススタディについて考察し、その分析を通して知見の共有が図られている。ただ、それ以外については特定のトレーニングに関する言及はなく、独学で研究公正について学んでいる専門員もいた⁸¹。一部の専門員によれば、業務を通して学ぶ⁸²、もしくは博士課程のプロセスで必要なスキルは会得出来ることが可能である⁸³。

専門員のキャリア

今回にヒアリングを通して、イギリスにおいて研究公正に関する明確なキャリアパスは確認出来なかった。また、研究者が研究公正に関わることによって得られるアドバンテージも薄いとする専門員もいた⁸⁴。ただし、研究公正を含む研究サポートの領域におけるキャリアはあると考える専門員はおり⁸⁵、研究公正の業務で会得したスキルは研究資金配分団体や政府機関で転用出来るかと考える専門員がいるため⁸⁶、キャリアパスは用意されていないが、自らつくることは可能であるかもしれない。

なお、研究公正オフィスでは実務的な業務を担うことがあるが、その実務的な役割に研究者出身の人材が全員向いている訳ではないと考える専門員が複数人いた⁸⁷。そのため、研究者向けに研究公正オフィスのポストを準備する場合、役職の内容について慎重に検討する必要があると思われる。

機関横断的な取組

上記でも述べたように英国研究公正室やラッセルグループが主催するフォーラムは、意見交換や取組の方向性の確認をするための貴重な機会として捉えられている。また、英国研究公正室による大学へのサポートが充実していることが分かった。一部の大学が語るように、Concordat の改定を受けてサポートを必要としているときに駆けつけてくれ、持続的にサポートを提供してくれるのは心強い⁸⁸。イギリスのように政府の関与が少ない国でも、UUK や研究資金配分団体の規程

⁷⁸ Universities UK “The Concordat to Support Research Integrity” (2019)

⁷⁹ ビートソン癌研究所へのヒアリングを基に記載

⁸⁰ マンチェスター大学へのヒアリングを基に記載

⁸¹ エクセター大学へのヒアリングを基に記載

⁸² オックスフォード大学へのヒアリングを基に記載

⁸³ ビートソン癌研究所へのヒアリングを基に記載

⁸⁴ ビートソン癌研究所へのヒアリングを基に記載

⁸⁵ キングズ・カレッジ・ロンドン、及びエクセター大学へのヒアリングを基に記載

⁸⁶ エクセター大学、グラスゴー大学、カーディフ大学へのヒアリングを基に記載

⁸⁷ ビートソン癌研究所、及びマンチェスター大学へのヒアリングを基に記載

⁸⁸ キングズ・カレッジ・ロンドン、及びエクセター大学へのヒアリングを基に記載

は無視できないため、その外部環境の変化に対する提言を持続的に与えてくれる外部団体にはそれなりの価値があると思われる。また、英国研究公正室は大学に所属する職員だけでなく、政府や研究資金配分団体の職員も参加しているため、異なる知見や観点を共有することが出来る貴重な機会となっている⁸⁹。

3.3.4 イギリスにおける調査結果を踏まえた考察

ヒアリング調査の対象機関では、研究公正を担当している部局から研究公正の理念やポリシーをどのようにして機関を通して発信していくかについて考えている機関が複数あった。また、一部のヒアリングの対象機関では、この戦略的な思考を「研究公正の文化」として表現しているように見受けられ、その文化を醸成するための方法が主な論点の一つであった⁹⁰。研究公正を推進するためには、不正行為を取り締まる必要性はあるが、それと同時に現場レベルにて「研究公正」についてオープンに話し合うことを目指している。例えば、一部の機関では、研究活動で生じたミスをオープンに話し合う文化を整備することによって、研究活動において早い段階から研究不正となりうる事案を防ぐことを狙っている⁹¹。以上のことを踏まえて、イギリスの大学や研究機関において、「研究公正の文化の醸成」が研究公正の推進活動の根幹を担っているように見受けられた。また、「文化の醸成」の具体的な方法論は機関によって異なることが見受けられた。例えば、一部のヒアリングの対象機関では、部局ごとに研究公正の発信を任されている担当者を設置しているが、全ての機関で似たような体制が採用されている訳ではなかった。研究公正の推進の方法の違いについては、Concordat が各機関の体制を明確に定めてないことが反映されていると思われる。ただ、傾向として研究公正の理念を「発信していく」機能と「分野別に翻訳」する機能が文化の醸成のために重要であることが見受けられた。今回のヒアリングで聞き取りを行った研究公正オフィスに所属する専門員は、これら機能の運営として大抵の場合関わっていた。

まず、一部の大学や研究機関では、研究公正オフィスから各部局への発信をより強めるために、影響力のある人物によるオフィスへの強いサポートの必要性を重要視していた⁹²。例えば、一つの機関では、研究公正オフィスが研究公正の推進業務の運営を担いつつも、その機関において全学的な方針を打ち出す教員が配置されている。その教員は Dean など重要な権限を持つ人物であり、学内において影響力を持っている。その教員が「研究公正のモデル」となり、大学としての方針を打ち出すことにより、より現場への浸透が期待されている⁹³。また、別の機関でも、大学の方針を強く現場に押ししていくために、学長などからの信任が不可欠であると語っていた⁹⁴。このように前述していた「文化」を醸成するためには、ボトムアップの施策は大事であるが、トップダウンの流れも同時に必要であることが見受けられた。

研究公正を発信していくと同時に、その理念を研究活動に携わっている教員や学生に浸透させることも重要である。そのため、研究公正を効果的に発信していくための体制が様々な形をとって整えられていた。例えば、学部学科や研究室レベルにおいて、研究公正の担当者を設置する方法があげられる⁹⁵。大学の本部ではなく、研究者にとってより身近な存

⁸⁹ カーディフ大学へのヒアリングを基に記載

⁹⁰ キングズ・カレッジ・ロンドン、ビートソン癌研究所、マンチェスター大学、グラスゴー大学へのヒアリングでは、文化がキーワードとしてあがっている。また、イギリス国内で研究の文化に着目したイベントが開催されることがある。例えば、2018 年 10 月には王立協会（Royal Society）が「研究文化を変えること（Research Culture: Changing Expectations）」のイベントを開催している。

⁹¹ ビートソン癌研究所へのヒアリングを基に記載

⁹² キングズ・カレッジ・ロンドン、ビートソン癌研究所、マンチェスター大学へのヒアリングを基に記載

⁹³ キングズ・カレッジ・ロンドンへのヒアリングを基に記載

⁹⁴ マンチェスター大学へのヒアリングを基に記載

⁹⁵ オックスフォード大学、グラスゴー大学、カーディフ大学では、具体的な制度設計は異なるが学部学科レベルの担当者と連携している。キングズ・カレッジ・ロンドンとエクセター大学は、学部学科レベルの担当者の設置を検討、もしくは導入を進めている。ビートソン癌研究所は、

在を研究公正の担い手として指名することにより、各学問分野の文脈に沿った研究公正の理念を推進していくことが出来る。研究公正の根幹となる概念は、全ての学問分野に当てはまる部分があるが、学問分野によって求められるメッセージが異なる。例えば、自然科学の常識を人文科学の文脈への当てはまりは必ずしも良い訳ではないため、明確に理念を示すためには学問分野に沿った発信が重要視される。また、研究室や指導教員のレベルでアプローチをすることにより、大学の本部から発信されたメッセージが現場でも継続的に実践されることが期待される⁹⁶。

3.3.5 ヒアリング調査対象とした機関ごとの概要

3.3.5.1 オックスフォード大学 (University of Oxford)

研究公正の推進体制

Concordat の文言が厳しくなっており、これまで Wellcome Trust などの研究資金の提供者による研究公正の監査は研究資金の資金繰りに着目していたが、ここ 4-5 年間は研究公正に関する質問が増えている。外部の環境が変わってきているため、大学としては研究不正の調査プロセスの妥当性、及び研究公正の推進の両者に注力している。

新しい Concordat は研究公正のアンニュアルレポートの提出を義務付けている。当大学では 6 年前からアンニュアルレポートを公表しているため、アンニュアルレポートの公表については何も問題は生じていない。

研究不正の取り扱いについては担当者のオフィスが責任を持っており、研究不正の調査がスムーズに行われていることを確認している。一方で教育など研究公正の推進の大部分は学内の教員に任されている。教育については以下の領域ごとに任せられている：①Medical Research ②Social Science ③ Humanities ④Mathematical, Physical, and Life Sciences。研究公正の推進のためには、トップダウンとボトムアップ両者の推進が必要である。上からは上層部などからメッセージを伝達し、下からはピア同士の教育でお互いをサポートしあう環境が必要であると考えている。

役割

オックスフォード大学の Research Support 部に所属する Research Ethics and Integrity Team は研究公正のアドミニストレーションを担っている部分が多い。そのため、研究公正のトレーニングは、アドミニストレーション部分の職員の仕事ではなく、教員本人が担うべきと考えている。そもそも、研究公正の細かい規定や取り決めは学問ごとに異なるため、オックスフォード大学ほどの規模の大学で一人や複数員の専門員で教育部分を担うのは現実性に欠ける。また、研究不正のプロセスについて研究公正オフィスが教えるよりも、各教員が各領域に沿った研究公正の知見を共有する方が有用であると考えている。

研究公正の教育は医療研究 (Medical Science)、社会科学 (Social Science)、人文科学 (Humanities)、数学・物理化学・生命科学 (Mathematical, Physical, and Life Sciences) の四つの部局が担っている。中でも医療研究の部局が精力的にリサーチの大学院生や若手研究者向けのセミナーやワークショップを開催している。また、各部局には部局内の教育全般を担当している学術担当者 (Academic Lead) と実務担当者 (Administrative Lead) がおり、その担当者達と協同で研究公正の教育プログラムの内容を策定していく。Research Ethics and Integrity Team としては研究公正のコアとなる内容を各ディビジョンに提示し、そこから各ディビジョンがそれぞれの学問領域に合わせた教材を開発していく。

研究室レベルで担当者を設置している。マンチェスター大学は、組織的に担当者は置いていないが、指導教員へのアプローチを研究公正の推進のキーポイントとしてあげている。

⁹⁶ ビートソン癌研究所、及びマンチェスター大学へのヒアリングを基に記載

全学的にはオンライントレーニングを提供しており、新しく入学したリサーチの大学院生にとっては必須科目である。研究公正の基礎的な部分しかカバーしていないが、大人数の学生が参加できる教育はオンライン教育のみである。全学的に対面式のトレーニングを提供するのは難しいため、Research Ethics and Integrity Team が提供出来る教育はオンライントレーニングが限界である。研究公正の推進活動の一環として、オンライン上で情報を公開したり、指導教員とリサーチの大学院生が確認出来るような研究公正のチェックリストを提供している。

Research Ethics and Integrity Team の見解としては、研究公正を尊重する文化を構築していくためには現場の教員が研究公正の理念を現場の隅々まで広げていくことを期待している。

また、全ての研究不正の告発を調査する訳にはいかないため、窓口である担当者に来た告発をインフォーマルな形で解決していくことがある。研究不正の委員会による調査が発足する際は、ヒアリング対応者自身はあまり調査には関わっておらず、委員の選定や第三者機関との連携が主な業務となる。

期待するスキルや経歴

教員と協同で働く際、研究のバックグラウンドは必要ないが、研究現場がどのように研究を実施しているかに関する知見は必要である。例えば査読論文の出版プロセスなどに理解があると有益である。

専門員に対するトレーニング

研究不正の際に必要なと思われるコンフリクトマネジメントのトレーニングは受けていない。トレーニングはためになるかもしれないが、ソフトスキルは基本的に職務を通して会得出来ると考えている。研究不正の告発の対象に対しては担当者が初期審査を行うが、本格的な調査に入るか否かを判断する特別なトレーニングは受けていない。必要があれば教員からアドバイスを頂き、仕事をしながら職務内容を覚えることが求められる。

専門員のキャリア

オックスフォード大学には研究のアドミニストレーターとして就職し、研究グラントや契約関連の領域で働いていた。同僚に研究倫理の委員会に協力するように頼まれたことを契機に、研究不正の調査プロセスに関わるようになった。研究公正に関わった経歴があったわけではない。

機関横断的な取組

学内で使用する研究公正の教材を開発する際、UKRIO からケーススタディの例を提供してもらうことがある。また、以前はオーサiershipに関するトレーニングを学内で UKRIO の職員が行ったことがある。担当者としては UKRIO のトレーニングセッションを定期的に行いたく、経験と知見がある UKRIO の職員を頼りにしている。

研究公正の領域は日々進化しているため、まだ型にはまっていない。そのため、ラッセルグループの集会などで知識のインプットを出来るのは大きい。最近の例だと、Wellcome Trust が出した研究文化に関するレポートがあり、その内容についてラッセルグループの大学同士で議論をする予想している。ラッセルグループはイギリス国内の研究の大部分を担っているため、その分様々な困難を経験していると認識している。

3.3.5.2 キングズ・カレッジ・ロンドン (King's College London)

研究公正の推進体制

KCL では Research Governance, Ethics, and Integrity のオフィスが研究公正に加え、研究ガバナンスと研究倫理の領域の業務を担っている。オフィスはヒアリング対応者 A 氏（以下、A 氏）が統括しており、アカデミックな指導を行うヒアリング対応者 B 氏（以下、B 氏）と連携している。基本的には、B 氏が研究公正の推進方針を打ち出し、それに対して A 氏などがポリシーの策定や導入を行っている。KCL の推進体制は、以前までは研究不正の取り締まりに焦点を当てていたが、2018 年にイギリス議会下院における科学技術委員会から提出された研究公正の提言や Concordat の改定を背景に、研究公正の推進により力を入れるように方針転換を行った。その一環として 2018 年から人文系の博士号を持っているヒアリング対応者 C 氏（以下、C 氏）を、研究公正を専門とする Research Integrity Manager として雇用した。

B 氏によると、教員は研究の傍ら研究公正の推進活動に追加的に時間を割くことが難しいため、研究公正の推進の運営を担う事務員との連携が重要であると指摘する。

大学の方針としては、誰もが研究公正について気軽に疑問を投げかけられるような環境をつくることを目標にしており、研究公正を「取り締まる」文化にはしたくないと考えている。研究活動における過ちを認め、その過ちを二度も犯さないように支援をすることに重点を置き、重大な故意性がある研究不正のみ取り締まる方針である。そのため、研究不正の取り締まりから研究公正の推進に方針転換をすることによって、より研究公正の推進活動に時間を割けるようにしたいと考えている。

役割

全学的な方針を打ち出す B 氏に対して、オフィスを運営している A 氏と C 氏はポリシーの導入などに取り組んでいる。RCR 教育については C 氏が提供している。また、各学部にて研究公正チャンピオンや研究公正アドバイザーを設置することで、研究現場に身近なアドバイスを行うための仕組みづくりを今後行うことも検討している。研究公正アドバイザーを設置することは、研究者が研究公正について相談できる環境づくりをするための有効な手段の 1 つになり得ると考えている。

研究不正の調査時にカウンセリングを稀にオフィスが提供することがあるが、研究不正の調査は中立であることが求められるため、カウンセリング機能は学内の他のオフィスや教員に委ねるべきだとは 3 名全員が同意している。

期待するスキルや経歴

A 氏は研究倫理、研究ガバナンス、研究公正を含む研究サポートの業務において 15 年間の経験がある。研究倫理の専門員としてキャリアをはじめ、Concordat が存在しない時代から研究公正の領域に関わっている。修士号は持っているが、博士号は持っていないため研究バックグラウンドは殆どない状態でこの領域に入っている。その一方で C 氏は博士号を持っており、研究現場においてプロジェクトマネジメントをした経験を持つ。

研究に関するバックグラウンドを持たないことから、専門員が教員から軽んじられる懸念が考えられるため、専門員が学術的なアドバイスを提供する立場にいる教員から支持され、困ったときのサポートを得られる体制が重要だと考えられる。

また、B 氏は、専門員には課題解決のスキルが必要であると考えている。研究公正について過ちを犯したとき、その状況を整理し、情報を引き出し、課題を見つけ、その課題を解決するための行動を提示することが重要だからである。

なお、専門性の観点からは、それぞれの学問分野について深い専門知識を持つことは困難であるため、自分自身の知らない分野に対して真摯に向き合い補填することが重要である。

また、C 氏によれば、専門員に特定のスキルや経歴が期待されるわけではなく、研究公正を尊重する価値観やミッションの重要性が指摘される。

専門員に対するトレーニング

A 氏は研究公正に関する特別なトレーニングは受けておらず、基本的には業務を通して研究公正について学び、同僚からのフィードバックを基に知見を得ている。また、ラッセルグループの研究公正フォーラムを通して、似た領域で活動している専門員と話し、研究公正について議論をすることにより、研究公正について学ぶ機会を持つ。

専門員のキャリア

研究倫理の分野はそれなりにキャリアパスが確立されているが、研究公正の分野はまだ新しいためまだ安定したキャリアパスはないと考えている。ただ、研究公正の専門員として研究サポートに関する知見は得られ、ガバナンスや研究倫理の領域に関する役職への移動は可能ではないか。研究サポートの領域で働くことによって、研究公正とは直接関係ない問い合わせがあるため、研究活動に関する視野を広げることができる。また、外部環境としても Concordat や GDPR により、大学における研究サポートの役職の需要は高まっている。ただし、研究公正の専門員として得られるスキルはニッチな領域であるため、ビジネスの領域にキャリアチェンジすることは難しいと考えられる。

機関横断的な取組

UKRIO は研究公正の推進機能を持たない大学や研究機関に対して、様々なサポートを提供している。例えば研究不正の調査ポリシーの策定支援や個々の研究不正事案に関するアドバイスを提供することがある。A 氏も KCL に入った 2013 年は Concordat が出されたばかりであったため、学内の知見がまだ足りていなかったことから、UKRIO の Z 氏が研究公正のセッションを KCL で提供し、そのセッションを通して研究公正に関する知見を深めている。

A 氏の意見として、ラッセルグループ所属の大学は大規模の研究型大学であるため研究公正について全ての解決策を持っていると思われるが、小規模の大学がむしろ研究公正に関して先駆的な取組みを行っているかもしれないと考えている。ラッセルグループであるから傲慢になるのではなく、大学規模を横断するような取組みが必要であると認識している。その一環として、現在ロンドンに所在する大学をまとめた研究公正の機関横断的な取組みが存在しないため、そのような取組みの実現を検討している。

3.3.5.3 ビートソン癌研究所 (Beatson Institute for Cancer Research) ⁹⁷

研究公正の推進体制

当該機関は、研究不正に関するトラブルをきっかけに、研究公正の推進体制を改めることになった。それがきっかけでヒアリング対応者の役割が新しく設立され、ヒアリング対応者が最初の着任者となった。

ビートソン癌研究所では、研究公正を尊重するような文化づくりが命題であり、研究不正を取り締まることを目的としていない。研究で発生する過ちを素直に認められるような環境をつくろうとしている。研究公正を推進するためには、自らがアプローチしやすく、学内で「見える(Visible)」存在でいる必要があると考えられている。

研究公正に対してオープンになることは、個々人の性格によって大きく左右されることもあるため、研究公正の理念を

⁹⁷ ビートソン癌研究所での取組について、Nature が取り上げている (<https://www.nature.com/articles/d41586-018-05140-x>)

強く推進するためにも「教育」は大事である。ヒアリング対応者の指摘によれば、「一番変化をもたらすのは、現場の小さなグループ」であるため、PI 等が研究現場において、研究者が安心して研究について話し合える文化の醸成をしていく役割を担っている。

また、研究グループには 35 の研究公正チャンピオンが設置されており、グループ内で研究公正の発信をしていく役割を担っている。チャンピオン役を担う人物に役職の制限はなく、各研究室のリーダーがチャンピオンをノミネートしている。ヒアリング対応者のメッセージをより現場に浸透させることが期待されており、今年から始まった取り組みである。

研究公正に関する施策を導入することは大事であるが、研究者にとって負担がないような施策にすることも大事であり、導入時のサポートも提供する必要がある。また、データ管理等の施策を導入した時も、現場からのフィードバックを基に施策の内容に変更を加えたりしており、現場を尊重する意識が重要であると考えられる。

機関における研究公正を推進する活動を効果的に行うためには、学長や研究所長レベルからの支持を得ることも求められる。ヒアリング対応者が現在の職務に着任した際には、全ての新しい規程やプログラムはディレクターから発信された。ディレクターの信任を得て行動できるのは心強い。担当者が就任するまでトレーニングはオンライン上でのみ実施され、投稿前の論文チェックも行われていなかった。

役割

当該機関に就任した当時、他の機関で似たような役割を持っている専門員がいなかったため、自らの経験と教員等とのコミュニケーションを通じて、当該機関に何が足りないかを把握することから始めた。当該機関に所属研究者が必要としている施策などを打ち出せば、より研究公正について関わってもらえると思ったため、ニーズを理解するように努めた。

ヒアリング対応者の役割は、研究不正を取り締まる側面があるが、それよりも「育成」のアプローチが大事であり、研究者が質の良い研究をするために支援をすることが役割である。公正な研究をするか否かは本人次第ではあるが、そのためのツールや支援を提供するのである。業務時間の殆どはトレーニングと論文のチェックに取られる。

主な役割の一つとして、対面式のトレーニングを提供している。生物学者によるがん研究における一般的な内容、そして詳細な内容をカバーしたトレーニングを提供している。当該機関は規模が小さいため、それぞれの層に合わせたトレーニングを提供することが可能となっている。規模の大きい大学では現実性に欠ける対応かもしれない。

教員は、既に研究に関する知見と経験があるため、必修科目ではあるが、参加時に内容を聞き入れてくれるように工夫する必要がある。例えば、名目は「トレーニング」でなく、「知見の共有」として打ち出し、それぞれの教員が指導している研究者とどのように関わっているか共有をしてもらう。また、ヒアリング対応者がどのように研究におけるサポートを提供できるか説明をする。教員は、知見を持っている研究者であり、そのような人に対して指示を出すと、相手が納得しない恐れがあるため、アプローチの仕方には気を付けている。「教員」の視点に立って、本人たちが興味深いと思えるようなトレーニングを提供することが大事である。

研究室の主宰者とのトレーニングは 1 対 1 の対面式である。学生は複数名の対面式である。規模が比較的小さい研究機関であるため、トレーニングの出席率は、管理しやすい。ヒアリング対応者が着任するまでは、トレーニングはオンラインで提供されており、出席率は低かった。出席率をあげるための施策を打ったが、これが大きい大学機関であれば、同じように出席率をあげるのは困難であると考えている。

また、主な役割の一つとして、査読前の論文のチェックがある。全ての内容をチェックしている。博士論文については、盗用の部分だけチェックし、残りのチェックについては、指導教官が担当している。論文等に関する指摘をする際は、相手を「非難」するようなトーンを用いず、「建設的」な意見を出すように意識している。そのため、自らが研究公正を「取り締まっている」イメージは、持っていない。

なお、研究公正に関するポリシー策定にも関わっており、着任時に新しいポリシーを複数作成した。データの扱い方や

保存に関する規定を明記した。

さらに、研究公正に関する問い合わせの窓口なども担当である。例えば、論文誌からデータに関する問い合わせがあれば、その対応方法についてアドバイスを与える。相談に対する解決策を提案する際は、データを直接確認することが多い。

ヒアリング対応者は、研究不正の調査・認定プロセスの予備調査を担っている。具体的に言うと、相談や告発を受け付け、相談や告発を持ち寄った人と話し合いを行う。話し合った結果、ヒアリング対応者は事案をその場で解決するか、非公式の調査委員（Informal Panel）に引き継ぐか判断する。研究公正と関係ない場合は、関係部署に引き継ぐ（人事部など）。非公式の調査では、証拠を集め、関係者に必要事項を連絡し、進捗状況を長（ディレクター）に報告し、調査委員に参加し、内部報告書の執筆、外部の関係団体と役員（Board of Directors）に対して正式な報告書を執筆する。公式の調査には関わっていない。

関係者への報告も業務の一つである。例えば、近年になって研究資金を提供する団体から研究公正に関する問い合わせが増え、団体に向けた報告書を作成する必要性が生じている。これは、Concordat に求められている年次の報告書とは、別のものである。報告書は、「研究不正の対応状況」を報告することが目的でなく、研究公正についてオープンに議論するためのツールの一つである。

また、新しい知見を取り入れるため、ネットワーキングも行っている。グラスゴー大学の教育担当者と2か月に1回のペースで会い、お互いに知見交換をしている。

期待するスキルや経歴

英国の研究機関等は縦割り関係がはっきりある訳ではなく博士号を持つ必要性はない。しかし博士号を持つことにより、自らがどのような経験とスキルを持っているか相手に示し、所内における信頼を得られる側面はある。

研究公正を担う専門員の役割次第で、研究の経歴の必要性の有無が変わる。例えばエジンバラ大学の担当者は弁護士であり、研究の経歴は無いが、本人の役割がポリシー策定と調査であるため、特に問題はない。

ヒアリング対応者の役割は、「研究公正の支援と育成」である。また、研究では、ミスを犯すことは普通であり、そのミスについて気軽に話し合える文化を醸成したいと考えている。そのため、研究の経験を持つことにより実験の難しさ、査読論文の過程、研究現場におけるプレッシャーを理解し、それが普通であることを理解するために、研究のバックグラウンドは必須であると考えている。

相手が学生や教員によって、トレーニングのアプローチの仕方を変えるスキルは、研究現場での経験があるから出来ている。

UKRIO の会議には、研究公正に携わっている様々な職員と会い、それぞれ異なる役職を持っている。例えば、一つの大学ではガバナンスとポリシーに焦点を当てており、専門員は実務がメインとなるため、研究の経歴を持っていない。多種多様な役割があり、それに応じて研究の経歴の必要性の有無が変わる。

領域ごとにおける細かい専門性の必要性の有無は、トレーニングの内容によって変わる。トレーニングがあまりにも一般的な内容であると、受講生にとってためにならない危険性がある。そのため、なるべくそれぞれの領域に合わせた内容を提供するように努めている。

ソフトスキルとしては、「共感力」が大事である。例えば、研究不正の調査を行う際は、プロセスに沿って調査をしていく必要があるが、相手へのケアを忘れないことが大事である。必要があれば、研究不正の当事者に、カウンセリングのサポートを紹介する。

上記のトレーニングでも述べたように、トレーニングを提供する際は、相手の役職によってアプローチを変える能力が必要となる。

専門員に対するトレーニング

これまで研究公正に関するトレーニングは受けておらず、当該機関に就職したあとも何もトレーニングを受けていない。博士課程在籍時のアドバイザー、及びポストクの時のメンターの指導がいまの仕事に生きていますと認識している。ただ、様々な個性の人と対応出来るようなコミュニケーショントレーニングだけは受けている。

共感力については、研究不正の調査プロセスを通して、学べるかもしれない。仲裁やコンフリクトマネジメント等のようなスキルは、研究現場で共同研究をしていれば、自然と身に着くスキルである。研究公正に特化した内容でなくとも、研究公正に活用できるトレーニングは既に、グラスゴー大学などで提供されていると認識している。PI のように他の人を指導する人に対するトレーニングを展開出来るように、必要なトレーニングを受けることは有用であると考えている。

専門員のキャリア

各機関に、研究公正を専門とするような職員を置くのが理想的であるが、コストがかかることが課題である。いまの役職にキャリアパスがあるかはわからない。今後似たような役職が増えれば、キャリアパスは確立されるかもしれないが、いまはそもそも似たような役職が他機関であまり設置されていない。

研究サポートの領域の役職でも、自身も研究を行えるような環境を整えるのが、一つの解決策かもしれない。仮にポストを用意出来ても、ガバナンスやポリシー策定が業務だと、研究者以外の人たちが応募してくる可能性がある。また、博士課程を経験した人からすると、実務はアドミンの色が強く、知性に刺激的な仕事でないと感じられる可能性がある。

機関横断的な取組

機関横断的なプラットフォームで、他の人と交流出来るのは、とても重要である。UKRIO の会議には、毎年参加している。UKRIO のサービスを使用したことはない。

グラスゴー大学の教育担当者と交流することが多く、2 ヶ月に 1 回インフォーマルな会話を通して知見の共有をしている。他人と話すことによって新しい知見を取り入れ、研究公正の取組み方の方向性の確認が出来る。

UKRIO や世界フォーラム（香港）に参加し、研究公正の領域に関わっている多様な人たちと関わるのはとても興味深い。ローカル、ナショナル、インターナショナルな文脈において、研究公正を考えることが出来る。特に世界フォーラムは、学会でありながらお互いに対する競争意識がなく、和気あいあいと知見を共有出来たため、非常に有意義な時間であった。

スコットランドの研究公正フォーラムは、地理的に近い大学や研究機関を集めた機関横断的な取組みである。当該機関は大学でないため、ラッセルグループや UUK のイベントには参加できず、このような機会は貴重である。

3.3.5.4 マンチェスター大学（University of Manchester）

研究公正の推進体制

Concordat の要件で研究公正の責任者を任命しないといけないため、Academic Director for Research Governance, Ethics, and Integrity（以下、ディレクター）として教員を一人指名している。

ヒアリング対応者は、Research Governance, Ethics, and Integrity Team（以下、研究サポートチーム）の責任者であり、当該チームは運営的な役割を担っている。ディレクターと研究サポートチームと一緒に活動することが大事である。研究公正は、「文化」である必要がある。その文化も各学問分野に沿ったものである必要があり、学問別に合わないメッセージを出しても浸透しない。公正な研究活動をしようとしている研究者をサポートするのが義務である。

マンチェスター大学のように規模の大きい大学で、「研究公正」の文化を醸成するためには、シニア・マネジメント層にお

ける研究公正の重要性の認識が大事である。トップからメッセージを発信することによって浸透させる必要がある。また、学問別の文脈については、各部局に任せている。

研究公正に関する情報発信の仕方は、確立されているわけではないが、大学本部と各部局による交流を通して、それぞれの部局が何について困っているのか汲み取っていくことが重要である。研究倫理委員会を通して、各部局の要望をくみ取ることもある。各部局が領域別の文脈に沿って研究公正を推進することによって、ボトムアップで研究公正を推進していくことに期待している。

研究公正が文化として浸透しているか否かが大事である。研究を通して成功していくことが、公正な研究活動の成果であるが、成功するためのプレッシャーに折れ、不正を犯す人がいる。大学としては、成功するためのプレッシャーをいかに軽減するかが求められる。

役割

ヒアリング対応者の役割は、研究倫理や研究公正等ガバナンス領域の推進活動にある。それぞれの領域に対して必要な規定やプロセスが導入されているか、また学外の規制に沿っているかを監督している。ディレクターが学術的なインプットをし、ヒアリング対応者が運営を担っている構図であり、ヒアリング対応者はこのような補完的な関係がうまく機能していると考えている。

マンチェスター大学では、「一人」の専門員が動くのではなく、「ネットワーク」で動いている。また、「一人」の専門員が担うと、知識の継承が出来なくなる恐れがある。もしディレクターが退職したら、ヒアリング対応者が次のディレクターに知識の引継ぎをすることが出来る。また、不正調査があればストレスが溜まるため、一人の人に負荷が集中しないように複数人いることが好ましい。

学内の推進体制が Concordat と合致しているか否かについてはコンプライアンス委員会に適宜報告している。

ヒアリング対応者以外にも研究公正を担っている職員がおり、この2人を中心に研究公正を推進している。また、当該職員は主に研究不正調査の運営を担っており、動物実験の領域も担当している。

研究サポートチームとしては、研究不正調査のパネルの準備やコミュニケーションを担当している。不正調査中にメンタルヘルスの支援が必要になれば、支援を提供出来る人を紹介することがある。そのため、直接ヒアリング対応者がメンタリング機能を担っている訳ではなく、中立的であるためにも、距離を置くことが求められる。

他の英国の大学では、研究公正の推進と研究不正の調査や認定の機能を部署単位で分けている場所がある。ヒアリング対応者の考えとしては、2つの機能は集約されているべきだと考えている。なぜならば、不正調査の事案の背景にある課題を研究公正の推進に適用し、そのまま規程等をヒアリング対応者が打ち出していけるからである。

ヒアリング対応者は、直接教育を提供していない。オンライントレーニングがあり、受講は博士課程の学生、及び教員にとって必修である。教員は受講しないと、研究資金への応募、及び学生の指導が出来なくなる。オンラインコースは、Epigeum 社のものである。

研究公正の周知に関しては学内でポスターなどを貼り、学内における研究公正のサポートラインを周知している。また、研究サポートチームのオンラインのニュースレターがあるが、メールに埋もれたりして、あまり購読されていない。そのため、ニュースレターのようなものを読ませずに、どのように研究公正の意識を根付かせるかについて考えている。

ディレクターは研究コンプライアンス委員会（Research Compliance Committee、以下、RCC）の委員長を務めている。研究公正に関する活動（Concordat の規程に沿っているか否か等）は、当該委員会に報告される。

期待するスキルや経歴

ヒアリング対応者は、研究のバックグラウンドはなく、PhD も持っていない。研究バックグラウンドを持つことは、当該業務

に役に立つと考えている。ただ現在マンチェスター大学では教員が研究公正の推進構想を委員会に持ちより、その構想の実現を担当者が担っている。そのため、担当者はマネジメントの経歴が当該業務に役立っていると認識している。また、もし一人の指導的専門員が全ての業務を担うと、引継ぎが難しくなる問題点があると考えている。

ヒアリング対応者は人文科学の出身であるため、医療系のバックグラウンドを持つディレクターに人文科学に関するインプットは出来る。また、知らないことに対してオープンであることが大事である。

研究バックグラウンドがないことのメリットがあるとヒアリング対応者は、考えている。研究のバックグラウンドがあると、事案などの細かい内容に固執してしまう。だがヒアリング対応者は、研究について詳しく知らないため、俯瞰して状況を見られると認識している。

教員だけでなく、IT 担当者や図書館と連携することがあるため、様々な人と連携出来るような資質が求められる。また、研究のバックグラウンドがないと教員に相手にされないことに対して、研究公正の推進活動は Vice-President for Research など上層部からの支持を得ているため、教員はヒアリング対応者のいうことを軽視できない構図になっている。そのため、ヒアリング対応者本人が教員と対等な立場になるためにわざわざ博士号などの経歴は求められない。このような構図を整備することが大事である。学部レベルの研究公正チャンピオンでは、教員の視点から見るとそのチャンピオンは「同僚」であるため、発信力に欠けると考えている。一方で、ヒアリング対応者が発信する際は、「大学が発信している」といコールになり、発信力を確保することが出来る。

専門員に対するトレーニング

監査や研究公正など、業務に関連する領域のトレーニングは、一通り受けている。
主なトレーニングは UKRIO などの会議への出席を通して受けていると考えられる。

専門員のキャリア

研究公正に関する明確なキャリアパスがあるわけではなく、研究に携わる実務は専門的な職務であり、研究サポート内に留まることが多く、その中でキャリアアップしていくことには限界があると考えられる。

今後、研究領域に関連した実務のキャリアパスが形成される可能性もあるが先行きは見通せない。

研究者が研究サポートのアドミン業務に就職することがあるが、必ずしもそうした業務に適性があるわけではない。研究職に比べ経済的に安定した仕事ではあるが、相性は考える必要がある。まず、実務に対して意欲的であることが求められる。そして、マンチェスター大学では、物事を俯瞰して状況を見ることが求められるため、一つ一つの研究領域に深く立ち入らないことが求められる。

機関横断的な取組

ラッセルグループの研究公正フォーラムではベストプラクティスの共有が行われている。また、インフォーマルに電話などを通じてお互い相談しあうこともある。UKRIO からは、委員会のエクスターナルメンバーの選定やトレーニングの実施などの支援を受けている。最近マンチェスター大学の研究公正推進体制が整ってきたため、サービスを使用していない。

3.3.5.5 エクセター大学 (University of Exeter)

研究公正の推進体制

2012 年に Concordat の初版が出てくる際、当該大学で研究公正の担当者が存在しなかった。その時からヒアリング対応者は、研究公正に少しずつ関わり始め、その経緯で全学的に研究公正の業務を担うようになった。

役割

基本的な相談対応はしており、内容に応じて次のステップなどについて説明をする。また、トレーニングを提供したあとに、トレーニングの内容に関する問い合わせに対応することもある。研究公正に関する活動、及び責任ある研究活動の規程と研究不正の調査や認定のプロセスなどを監督している。研究公正に関する活動を大学の研究倫理委員会と役員に毎年報告している。研究倫理の領域も担当しており、学内における研究倫理審査プロセスも監督している。審査プロセスにおいて審査員から問い合わせがあれば対応する。その他にも研究ガバナンスやコンプライアンスも担当しており、外部の NHS 等と連携する。全ての学問分野に通ずる研究公正の理念を反映した規程やポリシーを書く。規程の内容については、教員からフィードバックを貰えるように交流している。関連性のある学外のポリシーを学内でインフォーマルな形で共有するようにしている。

また、研究公正の教育はオンライン上で提供されている。外部のトレーニングの商品は使っておらず、ヒアリング対応者が作成したプログラムである。必要があれば各学部学科や研究グループに対して研究公正のトレーニングセッションを提供している。セッションの内容は研究公正の動向を周知する手短なものもあれば、レクチャーのように時間をとって研究公正について議論する形態もある。セッションの開催は先方からリクエストされることもあれば、担当者自らが先方に出向くこともある。対面式のトレーニングはインフォーマルな形で組み込まれているため、制度の一環として提供されている訳ではない。研究公正のみならず、様々な問い合わせに対応している。その際に、問い合わせに関わる領域の専門家に繋げる役割も担っている。

ヒアリング対応者は自身に研究現場の感覚がないことは自覚している。そのため、ヒアリング対応者が直接研究現場を勘案したアドバイスを提供出来ないため、それぞれの研究者がお互いをサポートしあうピア・サポートの環境を整備するように検討しているが、まだ具体的な施策までには至っていない。

研究公正に関する新しい取組みについて提言することがある。例えばいまは各学部学科などに研究公正のリード役を設置の提案を検討している。研究公正に関するアドバイスが身近な人から来ると、効果的であるため、有効な施策だと考えている。既に学内には、インフォーマルなネットワークがあるため、それを正式にする意向を持っている。改訂された Concordat に対応するための施策として位置付けている側面もある。規程等について何か変更をする施策を打ち出すのは、基本的にヒアリング対応者である。

ヒアリング対応者は、不正の告発の最初の窓口である。研究不正の調査時はサポート役に徹し、調査自体は行わない。調査が規程通りに進んでいるか、確認をする。事案が不正認定された場合は、その処置として担当者がトレーニングを施す可能性はある。調査が進行している間のメンタリングは教員が受け持っており、ヒアリング対応者は、各関係者が必要とされているサポートを学内で受けているか確認をする。調査プロセスの規程を書く役割を担っており、外部の要求に沿うように気を付けている。また、必要があれば、事案について研究資金配分団体に報告をする。

期待するスキルや経歴

研究の経歴はない。元々は、他大学で学部のマネジメントに関わっており、エクセター大学に着任した際も学部のマネジメントに関わっていた。研究公正については、業務、そして学内外のネットワークの繋がりを通して知見を深めた。研究のバックグラウンドは必須ではないと感じている。全ての学問領域について知見を得ることは難しいと認識している。それぞれの学問に通じている共通事項さえ認識していれば、充分だと考えている。とはいえ、時には研究のバックグラウンドがないため、研究現場で使われている単語やニュアンスを理解出来ない時はある。

マネジメントのバックグラウンドは現在の業務に役立っていると認識している。また、学内のネットワークを把握することを求められ、異なる部署や学部学科の人と繋がれるようなソフトスキルは求められる。特に全ての学問分野における研究公正の専門家にはなれないため、必要なリソースは学内から取り寄せてくる必要がある。ヒアリング対応者が専門知識を持っていないことは、問題ではなく、分からないことについて都度聞くことに問題はないと認識している。研究倫理委員会と関わりのある教員から直接情報を頂く、もしくは専門知識を持っている教員を紹介してもらうことがある。学外で似たような役職を持つ専門員と情報交換することもある。

博士号を持つことも必須ではないと認識している。博士号がない教員に相手にしてもらえないシチュエーションがありえとは考えている。そのため、言葉の選び方には気を付けており、教員のサポート役であることを強調し、決してヒアリング対応者が教員に対して「指示」をしていると思われるような言葉は使わないようにしている。もし担当者のように研究公正に関するトレーニングを施すのであれば、関連したトレーニングを受けることが好ましいと考えている。ヒアリング対応者は、教育に関するトレーニングは受けておらず、業務を通してスキルを磨いた。

教育を提供するのであれば、オーディエンスに応じて教育の内容を変更し、オーディエンスの気を引き寄せるような内容を提供することが求められる。

専門員に対するトレーニング

研究公正の専門員として特別なトレーニングは受けておらず、必要があればイベントやネットワークイベントなど知見を共有するようなプラットフォームに行っている。この仕事を始めた当初、研究倫理に関するトレーニングは幅広く提供されていたが、研究公正に関するトレーニングはなかったと認識している。そのため、独学で勉強をする必要があった。専門員を育てるのであれば、研究公正と研究倫理に関する理念、研究における量的及び質的調査のメソッドロジー、研究の報告ガイドライン、仲裁スキル、「Train the Trainer」のような教職のトレーニングが必要だと考えている。

専門員のキャリア

研究公正に特化されたキャリア、及びキャリアパスがあるとは考えていない。似たような役職を別の機関や研究資金配分団体などで研究公正に特化した役職を探すことは可能かもしれない。しかし、現在は、少なくともはっきりとしたキャリアパスはない。キャリアを築くのであれば、アカデミアにとって大事なポジションであることをもっと周知する必要がある。

機関横断的な取組

それぞれの大学では担当者が異なる経歴や役割を持っているため、機関横断的な取組を通して共通認識について同意出来ると考えている。ただし、それぞれの機関のやり方があるため、それぞれのやり方を尊重する必要がある。機関横断的なプラットフォームで知り合った専門員とは、インフォーマルな形で連絡を取り合うことがある。

ラッセルグループのフォーラムは非常に有用で考えている。また、ラッセルグループ内でメールの形でお互いに質問をしあっている。特に Concordat など新しい規程やガイドラインが出た際は、どのように対応するか団体として検討する。また、お互いにベストプラクティスの共有をしている。ラッセルグループのフォーラムでは、ここ 2、3 年は機関横断的に取り組んでおり、研究公正のトレーニングのフレームワークを機関横断的に検討している。また、既に機関横断的な研究不正調査のフレームワークを出している。このような活動を通して、世間には大学が大学同士活発に協力していることを示せる。

ヒアリング対応者が現職に就いた時は、UKRIO の Z 氏がとても頼りになった。何度も当該大学に訪問し、様々なアド

バイスを頂いた。今もヒアリング対応者が書く規程などについて、UKRIO からフィードバックを頂くことがある。同時に、アドバイザーグループのパネルメンバーとしてヒアリング対応者が UKRIO の意見を出すこともある。

UKRIO の会議はラッセルグループと異なり、資金配分団体や学術論文誌の担当者も参加するため、ラッセルグループのフォーラムとはまた異なる視点から研究公正を検討することが出来る。ただし UKRIO の会議は扱うテーマが幅広く、参加人数も多いため、ラッセルグループのフォーラムほどオープンに議論出来るプラットフォームでは、ないと認識している。資金配分団体等が来るイベントは、研究公正の文化を再考する良い機会である。研究公正の文化を変えるのであれば、大学の外部に存在する関係者も巻き込む必要があるため。UKRIO からは以前不正調査について 1 件だけアドバイスを貰っており、ガイドラインの構成などについてアドバイスを貰っている。UKRIO の職員が当該大学に派遣されたことはない。

また、GW4 は、当該機関がどのように研究において連携をするか議論するためのプラットフォームである。研究公正に特化したワーキンググループは設置されていないが、研究公正について話し合いを行う場として機能している。

3.3.5.6 グラスゴー大学 (University of Glasgow)

研究公正の推進体制

ヒアリング対応者 A 氏によれば（以下、A 氏）、研究の質をあげるためには、学内のポリシーや方針が学内を通して一貫していることが大事であり、外部の要求にも対応している必要がある。

大学に所属する研究者等が自らの研究の質を最大限向上させるための行動を取ってもらうことが目標である。しかし、そのために本部からコンプライアンスに関するメッセージを打ち出しても、内容的に響かない恐れがある。研究公正の理念も「モラル」の話にもなるため、オープンデータ、キャリア形成、昇進、出版等、研究者等が興味を持つようなテーマでメッセージを打ち出している。研究者自身が要求していることを軸にコミュニケーションを取ることによって、研究公正が自分ごとであるかのように認識して貰える。

また、ポリシーを読むだけでは研究者の行動パターンは変えられない。その行動パターンを変えるきっかけを本部が提供するが、研究公正のチャンピオン（Research Integrity Champion、以下、チャンピオン）とアドバイザー（Research Integrity Advisor、以下、アドバイザー）は本部のメッセージをそれぞれの学部学科の文脈にあったメッセージに翻訳してくれる。

大学にはカレッジが 4 つあり（College of Arts, College of Medical, Veterinary & Life Sciences, College of Science & Engineering, College of Social Sciences）、それぞれのカレッジにチャンピオンがいる。そのカレッジに学部学科があり、それぞれの学部学科にアドバイザーが設置されている。

The Concordat to Support Research Integrity（以下、Concordat）の要求に対してどのように大学が対応をするか協議した際に、Concordat に沿うためにはチャンピオンとアドバイザーが必要であるという判断に至った。チャンピオン等になる者は、意欲的に研究公正の推進に取り組んでいる人であるため、チャンピオンがどのような役割であるべきか、などの意見を出し、本部は現場の教員や実務の職員と共同してチャンピオン制度の導入を進めた。

役割

チャンピオンとアドバイザーの役割は、主に相談窓口として機能することである。トラブルに関する相談であれば、各学問分野に関する知見を有しているため、その学問分野の文脈に沿って課題解決を図る。もしチャンピオン等で対処することが難しい内容であれば、本部の方でいつでもサポートを提供する。相談がある際は、まずはアドバイザーに接触することを想定している。

なお、チャンピオンとアドバイザーは、研究公正の教育機能は担わない。研究公正のトレーニングは基本的に本部や各

カレッジが提供している。昨年度に教育担当となる職員を採用し、様々なテーマ、もしくは様々なオーディエンス（教員、学生、など）を想定したトレーニングを提供している。カレッジによっては、研究公正のトレーニングを提供出来ないため、補完的に当該職員がトレーニングを提供する。当該職員が採用されるまでは、外部のサービス等に頼ってトレーニングを提供していたが、より現場のニーズにあったトレーニングを提供したい思惑があって当該職員の採用の話が進んだ。

本部は研究不正調査を行わない。不正調査を行っていると、学内の研究者が気軽に相談しに来ない可能性があるため。ローカルな窓口であるチャンピオンやアドバイザーは接触しやすいが、本部でも相談することが出来、誰もが本部にも気軽に相談出来るように気を付けている。本部に相談が持ち寄られた際は、ヒアリング対応者 B 氏（以下、B 氏）が対応する。B 氏で対応出来ない内容であれば、本部の他の職員のサポートを得る。

ヒアリング対応者 C 氏（以下、C 氏）は、研究&イノベーション室（Research and Innovation、以下、R&I オフィス）の大学の各部における運営を監督している。

A 氏は、研究公正のポリシーや体制に関する責任者である。役割のミッションとしては、全学的な研究の質の担保であるが、その責任の一部に研究公正が含まれている。

B 氏は、研究不正調査のプロセス等が学内の規程通りに進んでいるか監督し、学内の研究公正のチャンピオン、及びアドバイザーへのサポートを提供している。

チャンピオンやアドバイザーから質問事項があれば、本部からアドバイスやサポートを提供する。また、B 氏は、年に二回チャンピオンとアドバイザーを集め、外部環境に関するアップデート、大学に関するアップデート等について情報を提供する。

インフォーマルな形で外部環境に関して現場の研究者から、本部に問い合わせることがあるため、それに対応する必要がある。アドバイスをする際は、コンプライアンス観点ではなく、アドバイスの観点で提供する。チャンピオンやアドバイザーの担当者が変わることはあるが、本部に所属している職員は基本的に変わらない。そのため、本部に蓄積している知見を求めに来る教員が多い。その知見があることによって、現場から信頼されていると、A 氏と C 氏は認識している。

本部から研究公正についてメッセージを打ち出す際、メッセージの根幹部分は本部の職員が作成し、その内容を学問分野別にチャンピオンが編集することがある。チャンピオンやアドバイザーの業務量を増やさないように工夫をしている。

期待するスキルや経歴

B 氏は、博士号を持っていないが、もし相談内容で分からない内容があれば、A 氏や C 氏のサポートを得られる。そのため、スキルや経歴によって、業務に支障が出ることは無いと認識している。

グラスゴー大学の研究公正のチームのようなオフィスでは、博士号を持っている職員が在籍していることは珍しくない。A 氏も遺伝学の博士号を持っているが、英文学に関する相談には対応できない。そのため、いくら研究のバックグラウンドがあっても、特定の分野の経験の有用性には限界がある。研究バックグラウンドがあれば、どのように研究が実施されるか把握しているため、何が常識であるか理解している。この理解は有用であると、A 氏は考えている。総合すると、研究のバックグラウンドは当該役職にとっては有用であるが、特定の分野における経験はそこまで有用ではない。特定の分野に関する知見は、学部学科の責任者やチャンピオン等に問い合わせる形で補完している。学問分野別の文脈を理解することによって、ある相談内容がどれだけ深刻であるか理解が出来るため、重要ではある。

本部の研究公正チームは、外部環境の規程等についての知見がある。例えば、研究資金の配分団体の要求や大学が置かれている状況など。そのため、現場の研究者が外部環境について質問があったら、それについて答えられることが求められる。外部環境に関する知見が本部に蓄積しており、その知見を基に現場からの信頼があるため、研究のバックグラウンド関係なく信頼関係を構築することは出来る。

2015 年にチャンピオンとアドバイザー制度について議論した際、高名ではあるが、現場の研究者や学生とあまり距離感のない学者が好ましいと考えていた。また、カレッジによっては、アカデミックスタッフ以外にもチャンピオンとして採用するこ

とが可能であると考えた。現在のチャンピオン等の要件だと、アカデミックスタッフに限定しないような文言になっている。カレッジによっては、実務、もしくは技術員の方がより現場の人と距離感が近い可能性があるためである。誰が任命されるかは、各カレッジに任せている。チャンピオンとアドバイザーは、相談や問題を解決する必要があるため、ある程度の権威は求められる。そして解決をしていくための自信も求められる。

専門員に対するトレーニング

大学はチャンピオンとアドバイザーに対して、形式的なトレーニングを提供していない。現在は B 氏が主催している会合があり、そこで規程等についてアップデートを行っている。また、その場でチャンピオンやアドバイザー同士の知見の交換が行われる（各学部学科で何が起きていて、それに対してどのように対応しているか等）。チャンピオンとアドバイザーには、学内で提供している研究公正のトレーニングに参加してもらう。トレーニングの内容を学びに行くのではなく、「大学の職員や学生が研究公正について何を学んでいるか」を理解するためである。チャンピオンとアドバイザーには、研究不正の調査にパネルメンバーとして参加することによって、研究不正の調査の段取りについて学んでもらっている。一筋縄でいかない会話の仕方（difficult conversation）や不正調査の仕方などについて学ぶ方法の一つである。パネルでは、研究不正の有無に関する提言はするが、制裁についての提言はしない。チャンピオンやアドバイザーはアドバイスを与える役割も担っているため、利益相反が発生しないように気を付けている。また、パネルメンバーとしての経験は仲裁や会話の仕方などのトレーニングを全てカバー出来る訳でなく、座学によるトレーニングも必要ではある。

パネルメンバーとして参加することによって、当該職員は「他の人が知らないようなこと」を知ることになり、自分自身しか知らない情報があることが本人のステータスの向上に繋がっていると、A 氏は考察している。

専門員のキャリア

リサーチの実務的な領域においては、キャリアパスがある。研究者出身である人がリサーチの実務的な領域に入ることはある。しかし研究公正に限ったキャリアパスはまだ無い。グラスゴー大学は特殊であり、研究公正をキャリアの大事な部分を担うような、キャリア形成が出来ている。しかしそれはグラスゴー大学が研究公正に力を入れているからであり、他大学で似たようなキャリア形成が出来るとは不明である。

C 氏としては、学内のリサーチの実務を担っている者は、学内の様々な実務の領域を経験してもらいたいと考えている。しかし大抵の場合は一つの領域に留まり、それぞれの職員がその領域における専門となっていく傾向がある。

研究公正の領域で学んだ経験を基に、他の分野や団体に移動することは十分可能であると考えられている。研究公正で学んだスキルセットやマインドセットは、他の分野でも有用である。

また、チャンピオンやアドバイザーになることによって、「リーダー的な役割」を担った経験が生まれる。グラスゴー大学の学内の昇進プロセスにおいて、チャンピオン等の役割はリーダーシップのカテゴリーに正式に含まれている。

他大学などに移る際、「研究公正のチャンピオン」であったことはあまり意味がないかもしれないが、「リーダー的な役割を担った」ことはアピールできるのではないかとはいえ、研究公正は近年注目されているため、「研究公正に関わったこと」がキャリアに良い影響を与える可能性もある。

機関横断的な取組

RG フォーラムに参加する人はある程度決まっている。各大学から複数名が RG フォーラムのメーリングリストに登録されており、会議が開催される際は各機関から約 1 名が参加する。知見の共有、機関横断的に外部環境への対応を考える、機関横断的な研究公正のトレーニングのあり方等について話し合う。大学が集まることによって、考えやアプローチの

標準化をすることが出来る。

A 氏と C 氏は、ラッセルグループに所属する大学の Research Director のミーティングに参加している。ラッセルグループ間で起きた研究不正の調査の実施方法等、連携の仕方等について確認をする。ラッセルグループとして、英国の基準を設定する役目があると考えており、会議はそのための場である。

UKRIO のカンファレンスは誰でも参加出来る。チャンピオンなどに参加を促しており、研究公正の課題等がグラスゴー大学だけの問題ではないと認識してもらう。参加したいチャンピオンがいれば、交通費を提供している。

UKRIO の Z 氏とは頻繁に連携している。Z 氏からアドバイスを貰うことがあれば、グラスゴー大学のイベントに参加してもらうこともある。RG フォーラムにも招待されることもある。

機関横断的な取組を通して、大学間の連携で研究に対する信頼を担保することが可能であることを証明出来れば、政府による過度な干渉を防げると A 氏は考えている。そのため、大学間で連携するインセンティブがある。

3.3.5.7 カーディフ大学（Cardiff University）

研究公正の推進体制

研究公正を担当しているのは、Research Integrity, Governance and Ethics Team（以下、RIG チーム）であり、Research and Innovation Services（以下、R&I）の部局の中に在籍している。ヒアリング対応者は、チームの責任者であり、RIG チームには、他に 4 名在籍している。研究公正に関わっているのは、ヒアリング対応者と研究公正領域の専任である 1 名の職員。学内に Research Integrity and Ethics Committee があり、Pro Vice-Chancellor, Research, Innovation and Enterprise（以下、PVC）が委員長を務めている。PVC は、研究公正に関するアカデミックな責任者でもある（Academic Lead）。なお、RIE 委員会の名称は、オープンリサーチの施策の導入を背景に、Open Research Integrity and Ethics Committee（以下、ORIEC）に最近変更された。

3 つのカレッジ（College of Arts, Humanities and Social Sciences / College of Biomedical and Life Sciences / College of Physical Sciences and Engineering）に研究公正を専門とするカレッジリードが配置されており、各カレッジの中にある複数の学部学科にもスクールリードもいる。

役割

RIG チームの主な役割は、2 つある。一つは、正しい情報を集約し、大学に必要となる規程やプロセスを導入すること。もう一つは、教員等と交流し、教員等が必要としているトレーニングや情報を提供することである。研究不正の調査は、学内の他の部署が担当しているため、RIG チームは基本的に関わらない。ただし、学内の研究不正の傾向等を基に、学内に必要な改善等について RIE 委員会で議論することはある。学内の規程については、RIG チームが作成、及び更新を担当している。内容については、RIE 委員会等などで、学内承認のプロセスが必要とされる。規程を書く際、学内に所属する様々な専門家から知見を借りることがある。例えばデータ保護については、RIG チームは知見を持っているが、学内にデータ保護の専門家がいる。そのため、規程を書く際は、その専門家から意見を貰うようにしている。このように、領域によっては、学内の専門家と協力している。ただし、全ての領域において、RIG チームはある程度の知見を保有している。RIG チームで規程の改訂案などを書き、その内容について PVC がフィードバックを与える。そして、学内で展開するための内容に PVC が変更を加えていく。また、国内の規程や大学の方針等に関わり、PVC の関心のあるテーマについては、PVC から先に内容の提案をしていくことがある。このやり取りは、ORIEC の場などで行われることがある。これが RIG チームと PVC の主なやり取りである。一方的なやり取りではなく、お互いに意見を交換しているような構図である。最終的な

承認者は、PVCとなる。

学内にメッセージを展開する際、RIG チームより PVC が発信した方がより効果的に伝わるため、内容によっては発信を PVC に任せている。PVC が発信する内容（E.g. メールの文面）については RIG チームが書いており、発信のあとに寄せられる問い合わせについても RIG チームが対応している。

学問分野別の知識が必要な際は、カレッジリードとスクールリードを頼りにしている。カレッジリード、そしてスクールリードの役割は RIG チームのメッセージを各部局（E.g. 学部学科）に伝えることが一つである。そして、各部局から出てくる情報やリクエストを RIG チームが分かるように伝えることにある。このやり取りを通し、全学的な方針と各部局のリクエストの妥協点を探る。

今後は、リードの役割の規程を変更し、カレッジリードとスクールリードがより交流をするように変更していく。具体的には、RIG チームがカレッジリードに情報をインプットし、その情報をカレッジリードからスクールリードに伝える役割を明記する。また、カレッジリードは、各スクールの課題や要望をくみ取るためのコミュニケーションがより求められるようになる。カレッジリードは、ORIEC 等の会議に参加するため、そこで各部局の状況を把握する。今までは、リードをうまく使いきれていなかった認識があるため、今後はより活用する予定である。とにかくカレッジリードとスクールリードの交流を増やすことが一番の目的である。

リードは、各部局において、メールや会議などで情報の拡散をする。上記で述べたように、今後はトレーニングやディスカッションのイベントなどを通して、より交流出来るような形で情報を拡散してもらう可能性がある。

研究公正の全学的なトレーニングは、学内で作成したオンラインプログラムを展開している。カーディフ大学に所属する全ての博士課程の学生、及び教員にとって必修である。

期待するスキルや経歴

RIG チームには 5 名在籍しているが、修士を持っている職員が 1 名、そして現在博士課程に在籍している職員が 1 名いる。他 3 名は、学術的な研究に携わった経験がない。これまでに教員等から RIG チームの経歴を問われたことはない。むしろ教員から「専門家」として必要とされ、頼られている。経歴よりも、個々の職員が持っているスキルが大事であるとヒアリング対応者は、認識している。例えば、「共感力」があり、相談等をしてくる教員に寄り添い、相手の考えている事を汲み取り、そして解決策を提案する能力が求められる。このように相談を解決していけば、自然と教員との信頼関係は構築される。

他の例として、RIG チームに在籍している Research Integrity and Governance Officer（以下、RIGO）は、法のバックグラウンドを持っている。そのため、規程や規制に関する膨大な情報を集約し、まとめる力に長けている。このような個々人のスキルが大事である。RIG チームに入るまでに、研究の経歴は必要とされないが、担当する領域に関する前知識は求められる。例えば、研究公正で言うならば、Concordat for Research Integrity の内容について説明出来るぐらいの知識は求められる。学問分野別の細かい知見については、必要ない。RIG チームが提供する研究公正の知見は、どの学問分野にも当てはまる内容であるため、各カレッジ等の部局と話し合う際に、特に内容について認識の齟齬などは生まれない。細かい内容については、各部局内で解決している。

専門員に対するトレーニング

ソフトスキルに関する能力は既に持っているため、RIG チームでのトレーニングは主に座学的な知識に関わるものである。全ての領域において専門家になることは難しいが、アドバイスを提供し、知識を持っている他の専門家が誰かを理解するぐらいの知識を持つように求められる。そのため、座学的な知識を得るためのトレーニングを受けるように、RIG チームとして意識している。

専門員のキャリア

まだ英国の研究公正に対する理解が成熟していないため、キャリアパスが存在するのか否かについてまだ理解していない。ただ、研究公正で培った経験や能力は、学内の他のポジションで十分使えたとヒアリング対応者は、認識している。

教員にとってリードのような研究公正の役割については、これまでは面倒ごとだと思われてきた。しかしそれは、今後変わるとヒアリング対応者は考えている。研究公正と直接関係ないが、オープンサーチなどのような項目が評価項目に加わるように、学内で働きかけている。このように、評価項目の変化が、教員にとってのインセンティブとなる可能性がある。

機関横断的な取組

RG フォーラムは、オフィスなどで働く職員が集まるため、教員等は参加しないと思われる。UKRIO には、R&I から 1 名、そして研究不正を担当しているチームから 1 名参加することが多い。教員は、参加しない。上記のようなイベントは、とても有用であるとヒアリング対応者は考えている。情報の共有をし、研究公正に対する取組み方で、大学間である程度統一が出来ると有益である。UKRIO では、様々な役割を持つ職員が集まるため、違う視点で研究公正を考えることが出来る。教員等との会話で見える研究公正と実務の人が語る研究公正では、全く視点が異なり、このようなイベントでは、教員が見過ごしがちなポイントについて学ぶことが出来る。UKRIO のサービスについて、研究不正を扱うチームがアドバイスを求めたことがある。どのようなアドバイスであるかは、把握していない。ヒアリング対応者も、UKRIO の Z 氏とトレーニングについての意見を交換したことがあり、UKRIO から様々な提案を受けたことがある。

3.4 ドイツ

以下では、ドイツにおける研究公正に関する取組の背景を紹介し、ヒアリング調査結果の要約と考察を示す。また、最後にヒアリング調査を実施した各機関の詳細を記載する。

3.4.1 ドイツにおける研究公正に関する取組の背景

ドイツでは、大学や研究機関が主体となって研究公正の推進や研究不正の調査・認定を実施している。ただし、各機関の研究公正の体制には、連邦政府、及び州政府からの研究資金を配分するドイツ研究振興協会（German Research Foundation、以下、DFG）が出している「学術研究の善き実践の確保への提言」（Safeguarding Good Scientific Practice、以下、DFG 提言）が深く関わっている。DFG 提言とは、DFG が 1998 年に出した研究公正に関する「提言」であり、各機関における公正なる研究を確保するための取組を列挙している。本提言は、法的拘束力は持たないが、DFG から研究資金を受け取るためには、提言への準拠が求められるため、各機関が機関内の研究公正の体制を整備する上で、DFG 提言は多大な影響力を持つ⁹⁸。

DFG 提言は、これまでに複数回改訂されており、2013 年に告発者の保護に関する項目を、17 番目の提言として追記しており、他にもオーサiershipに関する提言の文言や複数の提言の解説部が改訂されている⁹⁹。また、2018 年には、研究環境の著しい変化を受け、大幅な改定を行うことが決まった。10 名から構成される委員会の意見を基に改訂作業は進み、2019 年に「学術研究の善き実践の確保へのガイドライン」（Guidelines for Safeguarding Good Research Practice、以下、DFG ガイドライン）が発行された¹⁰⁰。DFG ガイドラインは、19 の提言で構成されており、従来の DFG 提言と同様、DFG ガイドラインへの準拠が DFG からの研究資金を受け取るための条件となっている。DFG ガイドラインは、従来の DFG 提言と入れ替わる形で 2019 年 8 月から効力を持っているが、2021 年 7 月までの移行期間が設けられている。DFG の研究資金の配分を受ける予定のある機関は、移行期間の間に DFG ガイドラインに記載されているガイドラインを自機関に取り組む必要がある¹⁰¹。

1998 年の DFG 提言から今日の DFG ガイドラインへの移行がありつつも、一貫して提言は、オンブズパーソンの設置を各機関に求めている。大学や研究機関に在籍しているオンブズパーソンは、ローカルオンブズパーソンと呼ばれ、機関において研究公正の相談、もしくは研究不正の告発に対応する役職を担っている。中立的な立場からアドバイスを提供することが求められ、研究不正の告発である場合、出来る限り仲裁による解決を図る。研究不正の相談が持ち寄られた場合、後程のプロセスとして 3 つのパターンがありえる。一つ目は、研究不正の相談の内容が確認されない場合であり、その場合は、告発の取り下げを提案する。二つ目は、告発内容は確認出来るが、修正が可能である場合であり、オンブズパーソンは仲裁による解決を図る。そして三つめは、深刻な告発内容、もしくは仲裁による解決が望まれない場合であり、研究機関で不正調査委員会が立ち上げられ、委員会による調査と認定が行われる¹⁰²。オンブズパーソンには、機関内において高名な学者が採用される傾向がある¹⁰³。なお、研究機関において研究不正の告発があり、告発された事

⁹⁸ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務成果報告書」（2019 年）

⁹⁹ ドイツ研究オンブズマンからの受領資料、および藤井基貴・山本隆太「ドイツにおける研究倫理への取組（1）」（2014 年）を参照

¹⁰⁰ 2020 年 3 月時点で DFG ガイドラインの英語版は公開されているが、ドイツ語版と英語版で解釈に齟齬がある場合、ドイツ語版の解釈が採用される。

¹⁰¹ DFG “Good Research Practice”（https://www.dfg.de/en/research_funding/principles_dfg_funding/good_scientific_practice/）

¹⁰² ドイツ研究オンブズマンからの受領資料を参照

¹⁰³ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務成果報告書」（2019 年）

案が DFG と関わりがある場合、DFG でも別に調査・認定が行われる¹⁰⁴。

各機関に在籍しているローカルオンブズマンに加え、国レベルで活動をするドイツ研究オンブズマン（German Research Ombudsman、以下、GRO）も存在する。GRO は、国レベルで組織された団体であり、DFG から資金提供を得ているが、活動自体は DFG から独立している。GRO には、DFG によって任命されたオンブズパーソンが 4 名在籍しており、ローカルオンブズマンと同様に研究公正の相談、及び研究不正の告発の対応を行っている。ローカルオンブズパーソンは、自機関で発生した事案にしか対応しないが、GRO は、機関問わず、どの研究者の相談にも応じている¹⁰⁵。ローカルオンブズパーソンを利用するか、GRO の 4 名のオンブズパーソンを利用するかは個人の裁量に任されており、DFG ガイドラインには、個々人に選択する権利を各機関の規程に盛り込むように要求している¹⁰⁶。

3.4.2 ヒアリング調査対象機関の一覧

表 3-4 ドイツのヒアリング対象機関

機関名	ヒアリング対応者の所属
ゲッティンゲン大学	Ombuds Office for Good Scientific Practice
ハノーファー医科大学	Ombuds Office
フリッツ・リップマン研究所	Core Facilities and Core Services Research Coordinator Academic Programs Coordinator
ドイツ研究オンブズマン	The Office
ライプニッツ協会	Executive Board General Assembly
シャルテ・ベルリン医科大学	Institut für Vegetative Anatomie

3.4.3 ドイツにおける調査結果の要約

以下は、ドイツの大学と研究機関に対して実施したヒアリングを基に、特徴と考えられる論点を要約したものである。今回のヒアリング調査では、オンブズパーソン¹⁰⁷だけでなく、研究公正を推進するオフィス（以下、オンブズオフィス）にも訪問したため、一部の各論では、オンブズパーソンとオフィスに着目しながら論点をまとめている。なお、以下の要約は、一部の機関の特徴を要約したものであるため、ドイツにおける全ての大学や研究機関を代表しているものではない。

研究公正の推進体制

ドイツにおける研究公正の推進体制は、DFG ガイドラインによって規定されたオンブズパーソンが、大学・研究機関における研究公正の中心的な役割を果たしている。しかし、オンブズパーソンは機関における高名な教授が選任される場合が多く、多忙な日々の業務の中で仲裁以外の研究公正推進活動を実施することは難しい場合もある。そうした背景を

¹⁰⁴ DFG “Rules of Procedure for Dealing with Scientific Misconduct” (https://www.dfg.de/formulare/80_01/80_01_en.pdf)

¹⁰⁵ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務成果報告書」（2019 年）

¹⁰⁶ DFG “Guidelines for Safeguarding Good Research Practice”（2019）

¹⁰⁷ オンブズマン制度は国内外で確立されたものであるが、本調査では、DFG ガイドラインによって規定された研究公正に関するオンブズパーソンを調査対象としている

踏まえて、本調査のヒアリング対象となったいくつかの機関においては、機関内にオンブズオフィスが設置されており、研究不正に関する相談受付や、研究公正に関する教育の取り纏めなどが行われる。

例えば、ハノーファー医科大学では、研究不正の防止に関する意識が学内で高まったために、オンブズオフィスを独立して設置した。また、ゲッティンゲン大学もオフィスを設置することによって、相談をするためのハードルを下げ、より多くの相談を集められると期待している。オフィスの役割は、DFG ガイドラインなどで定められていないため、各オフィスが持つ機能については各機関の判断に委ねられているが、研究公正の推進を効果的に実施するためには、オンブズオフィスのように専門組織を設けることが有効だと考えられる。

役割

【オンブズパーソン】

今回のヒアリングで確認出来たオンブズパーソンの役割は、以下の通りである：

- **仲裁**：DFG ガイドラインなどに記載されているように¹⁰⁸、ヒアリングの対象機関に所属しているオンブズパーソンは主に仲裁の業務を担っていることが見受けられた。オンブズパーソンは、持ち寄られた事案の内容に応じて、仲裁による解決、もしくは研究不正の調査・認定プロセスを始めるか判断をする必要がある。

ゲッティンゲン大学などの規程では、研究公正の相談事案は出来る限り仲裁での解決を目指しており¹⁰⁹、その役割をオンブズパーソンに任せている。オンブズパーソンは機関内において高名であり、研究公正に関する知見を持っていると思われるため、教育機能を追加で持たせるのも一案ではあるが、本来の業務は研究にあり、一部のヒアリング対象機関ではオンブズパーソンの役割の範囲を仲裁に限定するべきだと考えている¹¹⁰。

【オンブズオフィス】

以下が今回のヒアリング調査で聞いたオンブズオフィスを担当している専門員の役割である。なお、以下の役割を専門員が全て担っている訳ではない：

- **研究公正の教育**：ゲッティンゲン大学とハノーファー医科大学におけるオンブズオフィスの担当者は、学内向けに研究公正の教育を提供している。
- **相談受付**：学内の学生や研究者の相談に対応しており、相談内容に応じては、相談者の承諾を得た上で、オンブズパーソンに引き継いでいる。また、相談内容が研究公正と関係ないことがあるため、その際は臨機応変に対応することが求められる。
- **研究不正調査**：研究不正調査のプロセスでは、オンブズパーソンへの支援とプロセスの運営を主に担っている。担当者自身が調査を行う、もしくは証拠品となるデータの精査などは、行わない。
- **博士論文のチェック**：ハノーファー医科大学のオフィスの担当者は、ランダムに博士論文を選定し、盗用の有無をチェックしている。

以上が今回の聞き取り調査で確認出来た、オンブズオフィスを運営する専門員の役割である。今回の調査では、オンブズオフィスの専門員 2 名に対してヒアリングを行っているため、ただの一例ではあるが、オフィスは実務の領域を超えた専門的なサービスを提供しており、オフィスを運営するためには、ある一定の専門性を求められていることが伺える。ただ、豪州で考察されたように、オフィスの担当者がオンブズパーソンに規程やポリシーについてインプットをするような機能は、今回の

¹⁰⁸ DFG “Guidelines for Safeguarding Good Research Practice” (2019)

¹⁰⁹ Georg-August University of Göttingen “An Orientation Framework for Good Scientific Practice” (2019)

¹¹⁰ ハノーファー医科大学、及びフリッツ・リップマン研究所へのヒアリングを基に記載

ヒアリング調査では確認出来なかった。

期待するスキルや経歴

【オンブズパーソン】

今回のヒアリング調査では、オンブズパーソンに期待されている役割に応じて、どのようなスキルと経歴が必要とされているのか聞き取りを行った。スキルや経歴については、様々な意見について聞き取れたが、その中の一部を取り上げる：

- **学者としてのステータス：** オンブズパーソンが他者に干渉されずに仲裁を行うためには、ある程度のステータスが求められる¹¹¹。他の研究者に忖度せずに、公平な判断をするのであれば、他者へ忖度する必要性のないステータスが有用である。
- **仲裁に関わるスキル：** オンブズパーソンの主な業務は仲裁であるため、その仲裁を行うためのスキルが求められる。例えば、公平性を保ち、双方の言い分をしっかりと聞くスキルが必要となる¹¹²。

以上のように、オンブズパーソンは仲裁を行うためのスキルは勿論、公平な立場から仲裁を行うためのステータスが必要となる。仮に大学や研究機関においてオンブズパーソンが他者に忖度をする、公平な立場から仲裁を行えなくなる。「ステータス」の話が、仲裁に限った話であるかは、今後の検討事項であると思われる。

【オンブズオフィス】

以下が今回のヒアリング調査で聞いたオンブズオフィスの担当者に期待されるスキルと経歴である：

- **研究の経歴：** ハノーファー医科大学の担当者は、研究公正の教育を提供するため、研究の経歴が求められることは自然であると思われる¹¹³。ゲッティンゲン大学の担当者も「科学」についての理解が必要であると考えており、そのような考えは研究現場で一番身に付くと思われる¹¹⁴。

以上のように、オンブズオフィスを運営する専門員にはある程度の研究のバックグラウンドが求められると考えられる。専門的な知識は求められないが、オンブズパーソンや教員などと連携するからには、共通言語を少なくとも会得していることが好ましいと思われる。

専門員に対するトレーニング

ヒアリング調査の限りでは、ドイツ国内における研究公正のトレーニングは、限定的に展開されているように思われた。一部の専門員は、仲裁に関するトレーニングを受けているが¹¹⁵、専門員に対する研究公正のトレーニングは、実施されていない、もしくは各機関内で行われている。今回のヒアリングに対応した人は、全員博士号を持っているため、トレーニングをそもそも必要としない可能性がある。しかし、今後研究のバックグラウンドを持たない人材をオンブズパーソン、もしくはオンブズオフィスに起用することがあれば、その人材がどのようなトレーニングを必要とし、どのようなトレーニングを展開すべきか、考えていく必要がある。

機関にオンブズパーソンが複数人いる場合、オンブズパーソン同士の知見の共有がトレーニングであると考えることが出

¹¹¹ ハノーファー医科大学、ドイツ研究オンブズマン、フリッツ・リップマン研究所、シャリテ・ベルリン医科大学へのヒアリングを基に記載

¹¹² シャリテ・ベルリン医科大学へのヒアリングを基に記載

¹¹³ ハノーファー医科大学へのヒアリングを基に記載

¹¹⁴ ゲッティンゲン大学へのヒアリングを基に記載

¹¹⁵ ゲッティンゲン大学とハノーファー医科大学へのヒアリングを基に記載

来る¹¹⁶。ただし、シャリテ・ベルリン医科大学のようにオンズパーソン同士の交流が限定的であるケースもある¹¹⁷。機関横断的なプラットフォームを通して、オンズパーソン同士が交流することはあるが、外部のプラットフォームは年に数回しか開催されないことを考慮すると、機関内の交流を充実化するのが今後大事になってくるのではないだろうか。

専門員のキャリア

【オンズパーソン】

オンズパーソンに任命される大きなインセンティブは見受けられず、そもそも研究者はオンズパーソンになるために研究をしている訳ではない様である¹¹⁸。オンズパーソンになるインセンティブを設ける必要性を否定する意見はあるが¹¹⁹、今後オンズパーソンとなるような人材を確保するのであれば、何かしらのインセンティブを設けることが大事になってくるのではないだろうか¹²⁰。

【オンズオフィス】

オンズオフィスの担当者は、専門性を持ってサービスを提供しているが、明確なキャリアパスは無い模様である。ゲッティンゲン大学のヒアリング対応者とハノーファー医科大学のヒアリング対応者の一人も共にオフィスに着任する前は、研究公正に直接関わっていた訳ではない¹²¹。また、オンズオフィスがそもそも珍しいため、一つのオフィスから別のオフィスに移ることは難しいと思われる。そのため、キャリアパスを確立するためには、オフィスで培った研究公正のスキルを外部に評価される必要があると思われる。

機関横断的な取組

機関横断的なプラットフォームは複数存在し、オンズパーソン等が積極的に参加していることが今回のヒアリング調査で判明した。DFG 等が主催しているプラットフォームで知見を共有し、研究不正に対するアプローチの確認が出来る。また、機関横断的なイベントをきっかけにネットワークを形成し、インフォーマルな形で交流していくことも出来る¹²²。

3.4.4 ドイツにおける調査結果を踏まえた考察

ドイツに関する調査結果を踏まえると、今回のヒアリング対象となった機関においては、オンズオフィスを設けることによって、研究者から相談を受け付けやすくし、研究不正に至る前の事前相談に関する心理的なハードルを下げるという効果が得られていることが分かった。オンズパーソンは高名な教員によって担われており、仲裁を主な役割として担っているため、研究者としては研究公正に関する相談を気軽に出来る相手ではないというデメリットがある。したがって、オンズオフィスにおける専門員のような存在を設置することによって、機関において研究公正のコミュニケーションを活発にして、不正の未然防止という観点で有益な効果を得られると考えられるのではないかな。

また、オンズパーソンを例に、研究公正の専門員にはある程度のステータスが求められることが判明した。オンズパー

¹¹⁶ ライプニッツ協会へのヒアリングを基に記載

¹¹⁷ シャリテ・ベルリン医科大学へのヒアリングを基に記載

¹¹⁸ フリッツ・リップマン研究所とシャリテ・ベルリン医科大学へのヒアリングを基に記載

¹¹⁹ シャリテ・ベルリン医科大学へのヒアリングを基に記載

¹²⁰ ドイツ研究オンズマンへのヒアリングを基に記載

¹²¹ ゲッティンゲン大学とハノーファー医科大学へのヒアリングを基に記載

¹²² ハノーファー医科大学へのヒアリングを基に記載

ソンは、公平な仲裁を行うことを求められており、機関内において高名なステータスを持っていれば、他者に干渉されずに業務に集中出来る。また、オンブズオフィスの担当者も教員などと連携する際、「博士号」というステータスが信頼関係を構築する側面があると伺える。大学や研究機関といった組織で働くのであれば、組織における立ち位置がステータスによって左右されることは十分ありえる。そのため、専門員のステータスを検討していくことが大事であると思われる。

3.4.5 ヒアリング調査対象とした機関ごとの概要

3.4.5.1 ゲッティンゲン大学 (University of Göttingen)

研究公正の推進体制

ゲッティンゲン大学には、オンブズパーソンとは別にオンブズオフィスが設置され、研究公正に関する相談受付等を担当している。本ヒアリングにおいては、オンブズオフィスの担当者に対して話を伺っており、ゲッティンゲン大学にはオンブズパーソンとして別の人物が設置されている。

ヒアリング対応者は、オンブズオフィスを設置することのメリットとして、研究者が気軽に相談出来る場所であることを挙げている。ゲッティンゲン大学のような規模の小さい大学で、教授であるオンブズパーソンに相談しに行くのは、ハードルが高い。そのため、オンブズオフィスにおいて研究者からの相談を受け付けることによって、不正の未然防止に効果があるのではないかと指摘される。

ヒアリング対応者によれば、オンブズパーソンには、不正の度合いが高いなど重要性の高いケースが傾向として持ち寄られる。その一方で、オンブズオフィスは、ハードルが低いと、重要性の低い相談が持ち寄られることがある。結果として、オンブズオフィスが些細な相談を扱うことにより、研究不正となるようなケースを早い段階から予防することが出来る。

なお、オンブズオフィスを設置することに対して懐疑的な者もいる。ただゲッティンゲン大学の前学長が学内でアクセスしやすいオンブズオフィスをもつことの重要性を理解し、オフィスを設置することが相談をするためのハードルを下げると理解していた。そのため、オフィスの設置に積極的に関わった。

オフィスの基本理念は研究不正を防止し、大学の評判を向上することにある。

役割

ヒアリング対応者は、学内におけるオンブズオフィスの知名度を上げるために、様々な行動を取っている。就任当時はまだ学内でオフィスは知られていなかったため、地道に教員などに挨拶をするなど、知名度を得るためにはある程度の努力を投資する必要があった。オンブズパーソンによる予備調査において、教授は忙しいため、オンブズパーソンがやるべき調査をオフィスが代行して行うことがある。全ての行動は、オンブズパーソンの合意を得た上でしている。基本的には、調査の運営を担っている。

研究公正の推進については、研究不正の調査や認定のサポート業務より自由があり、様々な取組みを行っている。

推進活動の一環として、研究公正の情報をまとめ、研究公正について教える教員に共有をする。共有する資料は、他国の規程や枠組みを集約し、それぞれの資料がどのように使えるか説明書きを付け加えている。例えば、資料によっては学部生向けのものがあれば、博士課程の学生向けの資料もあり、それぞれがどのようなオーディエンスを想定しているか説明する。

教員と連携し、必要があればヒアリング対応者が授業などで研究公正とオンブズオフィスの紹介をすることがある。ただ、毎回対面式のトレーニングを全ての教員のためにする訳にも行かないため、複数の教員に研究公正に関するインプットをし、その教員等がまた別の教員に共有することによって、ヒアリング対応者が直接関わらなくても研究公正のトレーニングの内容が学内で広がる仕組みが重要である。

期待するスキルや経歴

コミュニケーションスキルは大事であり、その一環として仲裁に関するスキルを得ることが大事である。ヒアリング対応者は、仲裁に関するトレーニングを受けている。仲裁に関する理論的な理解が無くては、争いにおける双方による合意が中々得られないと考えている。しかしオンブズパーソンは忙しいため、そのようなトレーニングを受ける時間がない恐れがあると考えている。

研究のバックグラウンドは、必ずしも必要ではない。似たような仕事をしている同僚は博士号を持っていないにも関わらず、仕事をこなしている。ただ、ヒアリング対応者が現在の役職に就けた理由は、ヒアリング対応者の研究の経歴が関わっていると考えている。ヒアリング対応者が政治科学の博士号を持っており、医療倫理における領域で研究をこれまでに行ってきた。人文科学における研究ではあるが、医療領域と関わっていたため、医療における知見を持っている。この経験を通して、「科学」が何であるかを理解している。画像処理など細かい技術については詳しくないが、どのようにデータが出され、データがどのように使われるか理解している。このようなスキルと経歴を持っているから、いまの役職に就いていると考えている。

博士号をもつことが自信につながっている。博士号を持つことによって、他者に自分自身のスキルと経歴、そして自分自身が科学のコミュニティに属していると示すことが出来る。そのため、博士号を持つことによって、教員とのコミュニケーションでは何も怖気づくことなく、気軽に連絡出来ている。

ゲッティンゲン大学のオンブズパーソンは、法的なバックグラウンドを持っているため、調査における結果の報告書など、法的な要素がある文書の作成に長けている。このような側面からして、法的なバックグラウンドは有用かもしれない。ただ、オンブズオフィスを担う人にとって、法的なバックグラウンドは必要ではない。法的な経歴よりも、研究の経歴の方に重みがある。大事なのは、科学、および研究が何であるか理解することであると考えられる。幅広い学問分野に関する相談を扱うため、知らない領域などに遭遇することがある。その際は、知見を持っている人に情報を共有してもらう。このように知らないことはネガティブでなく、コミュニケーションを通じて補完するマインドセットが大事である。

また、研究公正の教育に関わるのであれば、「人に教える」経験が必要となる。ヒアリング対応者は医学部で教える経験をしたことがあるが、研究公正を教える経験がないのであれば、研究公正を教えているクラスに出席し、他の授業をモデルに学んでいくことが可能である。しかし、他の人の授業に出席するためには、その授業を教えている人と信頼関係を構築することが前提となる。オンブズパーソンは、学長などによって適任者が選ばれている。その適任者とは研究経験と国際経験があり、人格者であることが求められる。また、強い正義感を持っていることもあげられる。特に同僚などに対して、公平な判断が出来る人が必要である。しかし公平性については測りにくいので、任命してからでないと実際の力量は測れない。ドイツの学术界にヒエラルキーはまだ存在する。オンブズパーソンは相手と対等な立場で渡り合うためにも、高名な教員である必要がある。研究公正に関するどのような情報を握っても、それらは秘匿性の高い情報であるため、秘匿性の理念を最大限に守るスキルが必要。

ヒアリング対応者は、現在オンブズオフィスの役職と医学部における研究職のポストを持っている。そのため、学内では2つの役職を持っていることで知られるが、決して他人に避けられることはない。むしろ、同僚などから研究公正に関する質問が来るようになった。

オンブズパーソンは、研究不正の仲裁に関わるため、学内で避けられる可能性はあるが、「研究不正を取り締まるオンブズパーソン」として学内で認識される前に、「一人の研究者」としてまず認識される。

専門員に対するトレーニング

複数の関係者間の争いに関わる可能性があるため、仲裁に関するトレーニングを受けた経験がある。仲裁のトレーニングについては、DFG が ZWM と共同で主催しているトレーニングがある。このトレーニングでは2日間に渡って仲裁につい

て学ぶ。初日は枠組みについて学び、二日目はケーススタディなどを用いて、仲裁の基本を学ぶ。仲裁について学ぶだけでなく、仲裁で起こりうるシナリオについて学べるため、有用である。

専門員のキャリア

ドイツ国内にオンブズオフィスを担当している専門員は少ない。

専門員として働く上では、オフィスを運営しつつ、研究に携わることが望ましい。オフィスを運営している人に研究の機会を与えることによって、より魅力的な役職になりえる。

オンブズオフィス担当者のキャリアパスは明確ではない。キャリアパスを確立するためには、専門員としての魅力的なポジションにしていく必要がある。一つは、無期雇用にするなり、安定した役職にすることや、もう一つは、研究公正に関わることはただ規程通りに動くことではないことを示すことが重要である。

研究者から実務に移ることによって、研究者としてキャリアを形成出来なかったと思われる可能性がある。ヒアリング応対者としては、オンブズオフィスに携わりながら、研究者として継続的に研究が出来ることを証明したいと考えている。

目標が教授であれば、オンブズオフィスの経験は活用できないと考えている。研究公正に関する知見が増え、周りから評価されることはあるが、研究者は、出版数や引用数などの項目で評価されるためである。

機関横断的な取組

Lower Saxony 地方で機関横断的なプラットフォームとして、オンブズパーソンを集めている。年に 1 回開催されており、知見の共有や研究公正に関するプレゼンテーションが行われる。

アドバイスを提供してくれるドイツ研究オンブズパーソンは、ドイツ国内においてとても貴重な存在である。また、オンブズパーソンによって、事案に対するアプローチが全く異なる。複数のオンブズパーソンで考えることにより、知見を共有するだけでなく、アプローチ方法の統一を図ることができると考えている。

3.4.5.2 ハノーファー医科大学（Hannover Medical School）

研究公正の推進体制

2011 年までは Dean of Research が研究不正の仲裁機能を持っていたが、当時の Dean of Research が学長になったことを受け、学内の研究公正のガイドラインが設けられ、オンブズマンの役職と研究公正の委員会（Good Scientific Practice Committee）を正式に設けることになった。ただ当時の国防省などによる研究不正が発覚したことをきっかけに、国内において研究不正に対する関心が高まり、同時期に盗用のケースを報告する VroniPlag Wiki¹²³ がハノーファー医科大学出身者の盗用のケースを取り上げたことによって、ハノーファー医科大学における研究公正の推進体制が再検討された。結果として委員会から独立する形で、研究不正の防止を主な目的とする研究公正のオンブズオフィスが立ち上げられた。また、オンブズオフィスはオンブズマンが担っていた事務的業務を引き継いだ。

ヒアリング対応者 A 氏（以下、A 氏）によれば、研究不正によって失われる最大の資産は信頼である。学位をはく奪される可能性もあり、A 氏が学生に対して研究公正について教える際は、研究不正のレピュテーションリスクについて説いている。

123 2011 年に開設され、提出された博士論文、もしくは 教授資格論文において、盗用の有無をチェックしているウェブサイトである

役割

オンブズオフィスは博士課程の大学院生（博士と Habilitation）を対象に、研究公正に関するレクチャーやワークショップを開催している。ワークショップは大学院に入学したばかりの学生を対象（博士と修士）にしており、早い段階から研究公正の内容に馴染んでもらうことが目的である。どちらも必修である。

研究公正に関する相談も受け付けており、研究公正に関するカウンセリングやコーチングも行っている。オフィスが受け付けた相談が研究不正の疑いがある場合は、オンブズマンに引き継ぐが、この判断は相談者に任せている。ただし、研究公正業務を担う人物は中立であることを求められるため、オフィス及びオンブズマンはメンタリング機能を持っていない。メンタリング機能は学内の別のプログラムで提供されている。

また、オンブズオフィスはランダムに博士論文を選定し、盗用のチェックを行っている。博士論文の審査に支障をきたさないために、どの博士論文をチェックしたかについては推進室（Promotion Office）しか知らない。

オンブズオフィスが立ち上がり、A 氏がオンブズマンの事務的業務を引き継いだことにより、オンブズマンはより仲裁の機能に集中できるようになった。研究不正に関する相談をなるべく仲裁によって解決する方針でいる。実際に大抵の研究不正の相談及び告発が委員会による調査の段階に進まずに仲裁で解決されている。

A 氏のオンブズオフィスの役職はフルタイムではなく、国際交流室（International Office）の業務と兼務している。

期待するスキルや経歴

オンブズマンは大学の役員によって選定されているが、その前に学長による事前のセレクションがある。その際に研究公正に知見がありつつ、学長が以前から知っている人物が選ばれる。そのセレクションを基に役員が議論をし、オンブズマンを選定する。

また、オンブズマンの資格として Professor であることが大事である。オンブズオフィスを担当している A 氏も博士号を持っているが、Professor でないため、仲裁を行う際に不利になる可能性がある。背景には医療分野における縦社会がある。また、Professor になるためには博士号の上に複数年の研究経験など様々な要件があるため、その要件を達するための経験を尊重されている背景もある。

ヒアリング対応者 B 教授によれば、オンブズマンの業務は若手研究者が扱えるものではないと考えている。研究者としての経験があり、地位が確立されることが大事である。また、研究現場におけるルールは変化するため、その変化が理解出来る現役の研究者であることも必須である。

医療研究における各分野の細かい内容は理解する必要はないが、基礎的な理解は求められるため、医療研究の研究公正に関わるのであれば研究のバックグラウンドは必要だと考えている。特に仲裁をするのであれば、仲裁する事案の問題点を把握する必要がある。その問題点からオーサーシップに関するものであれば研究のバックグラウンドは必要ないかもしれないが、論点が特定の論文の内容に関するものであれば、その研究の基礎的な内容を知ることには越したことはない。

仲裁は研究公正の理念を基に行われるため、研究公正に関する知見が必要であると指摘される。

もし研究のバックグラウンドがない人物が研究公正を推進する場合、その人物に研究現場の肌感覚が備わっておらず、現場感覚がない故に研究現場に相手にされない可能性がある。

A 氏はレクチャーとワークショップを担当しているが、研究公正を他者に教えるためには研究のバックグラウンドが必要であると考えている。レクチャーは統計学の内容も扱うが、A 氏自身は統計学のバックグラウンドがないため、当該内容は別の職員が担当している。

専門員に対するトレーニング

オフィス担当者及びオンブズマンは仲裁に関するトレーニングを受けている。オンブズマンに関しては DFG が提供するトレーニングを受けている。ただ、オンブズマンは臨床医であるため、日々の業務でもコミュニケーション能力を鍛えている認識でいる。また、オンブズマンは任命されてから 5 年経っており、日々の業務で仲裁のノウハウを学んでいる。

研究公正の教育方法については、Gerlinde Sponholz などが開発したカリキュラムを参考になっている。

専門員のキャリア

A 氏によれば、研究公正を専門とするキャリアパスは確立されていないと認識している。本人も研究公正と直接関わるのは当該役職が初めてであり、これまでは研究活動、レジストリーの管理、研究を支援する実務的業務を経験してきた。しかし研究公正の支援機能の有用性がより国内で認知されれば、今後研究公正のマーケットが出現する可能性があるとも見ている。

研究公正のキャリアを支援するのであれば、ネットワークの機会をより設け、ネットワーク機会に参加出来るように交通費など経済的な支援を行うことが必要である。

A 氏は、オンブズオフィスに務めていることによって研究公正の「エキスパート」として周りから見られていると認識している。指導教員が学生をオフィスに行くことを勧めており、研究公正の推進サービスが学内で尊重されている。

機関横断的な取組

ニーダーザクセン州（Lower Saxony）の全ての大学と研究機関を招集する集会があり、そこで各機関のオンブズマンが会話をするプラットフォームが設けられている。全てのオンブズマンがハノーファー医科大学のようにオンブズオフィスのようなサポートを受けている訳ではないため、お互いを支援する場となっている。集会は毎年約 3 日間開催され、2 年前から始まった取り組みである。

約 70 の大学から組織され、博士課程教育に焦点を当てた UniWiND（German University Association of Advanced Graduate Training/GUAT）が関係者を集めるネットワークプラットフォームを去年形成された。この場でもナレッジシェアが行われている。

オンブズオフィスを運営している Georg-August-Universität Göttingen、Universität Hamburg、Technische Universität München のメンバーと連携しており、頻繁にお互いに相談をしている。

3.4.5.3 フリッツ・リップマン研究所（Fritz Lipmann Institute）¹²⁴

研究公正の推進体制

研究公正の基本的な方針は、DFG のガイドラインに沿いつつ、補完的な位置付けとしてライプニッツ協会の研究公正のガイドラインが存在する。ライプニッツ協会の方針として、各研究所においてオンブズパーソンは 2 名在籍している。仮に 1 名のオンブズパーソンと利益相反が発生する場合、もう片方のオンブズパーソンを選択出来るようにするためである。

ヒアリング対応者 A 氏（以下、A 氏）によれば、オンブズパーソンを必要とされない世界が理想的であり、研究公正の理念が各研究者の DNA に入っており、研究公正のルールに従うことが性格として当たり前とされる世界が好ましい。し

¹²⁴ フリッツ・リップマン研究所での取組について、Nature が取り上げている（<https://www.nature.com/articles/d41586-019-03529-w>）

かし、「科学」だけでは研究公正に関する問題に対応出来ていないのが実情であると指摘される。

ヒアリング対応者 B 氏（以下、B 氏）によれば、ガイドラインに明確に記載出来ないような研究公正のテーマがあり、そのテーマに関する事案が発生した場合、当事者がどのように行動を取れば分からない可能性がある。博士課程の学生の場合、どのような事案が研究公正に触れるのか理解していない場合がある。そのため、問題が発生していても、オンブズパーソンに相談をする必要性があると気づいていないケースがある。

研究所では、博士課程の学生や教員レベルの教育を提供している。それぞれのレベルの研究者がお互いに質問が出来る環境になっている。ピア同士の交流によって、研究公正の問題を解決する可能性がある。研究公正の推進にあたって、難しいのが各研究者に研究公正の当事者としての意識をもってもらうことである。当事者として研究公正を理解していれば、何も不正を恐れずに研究を実施することが出来る。ヒアリング対応者 C 氏（以下、C 氏）によれば、「若手」の研究者に当事者としての意識をもたせるためには、教育が一番大事である。しかし教育の制度化や展開方法は様々な方法があるため、簡単に実現することは出来ない。研究公正は各レベル（PhD、ポスドク、研究者など）で考える必要がある。そのため、研究公正の教育も各レベルに合わせた内容となっている。仮に所内における研究者が全員研究公正について教育されていたら、オンブズパーソンのような役職は必要とされない。研究所の隅々まで研究公正の教育を届けることが大事であり、役職問わず研究公正の理念が全員に当てはまることを浸透させる必要がある。これには学生、ポスドク、教員、技術員が含まれる。

博士課程の学生に対しては、博士論文の委員が存在し、研究公正に関するアドバイスを与えることがある。また、FLI に所属する博士課程の学生は大学院（Leibniz Graduate School on Aging）にも所属し、研究公正に関する相談を大学院のコーディネーターである B 氏に寄せることが出来る。

FLI では、2017 年に研究不正の事案が発生している。発生したあとは様々な取組を導入した。例えば、外部の業者による論文のチェックや研究データのアーカイブシステムの構築である。後者については、システムを構築したことにより、研究室のアーカイブデータと研究所のアーカイブデータが保管されている。また、電子ラボノートの使用を必須としている。まだ全ての取組を完了していないが、様々な取組を導入したことにより、研究公正がより日常的な内容として取り扱われるようになった。2017 年の事案がなければ、A 氏は電子ラボノートの必須化は出来なかったと考えている。他にも、外部の業者によるチェックは研究所の資金で賄われており、各研究室からの支払いは発生していない。本取組を導入したことにより、正確な数字は出せないが、研究公正の問題がある論文数が低下し、統計のテスト方法を変更する回数も減った。チェック対象となる論文は、研究論文と博士論文である。レビュー論文は、任意で盗用のチェックが出来る。チェックされた論文については、匿名化された状態でチェックされ、問題が発覚しても第一著者などにしか通知されない。問題が発覚した場合は、その著者が自発的に同僚に相談をしている。このような取組を実施することにより、誰もが「監督」されずに済み、オープンな環境を保つことが出来る。

FLI は体制上、研究室の共同体があり、どのような取組もこの共同体から合意を得られないと導入出来ない。研究室の声がかなり尊重されている。その中、オンブズパーソンは独断で行動するのではなく、所長や研究室の代弁者として行動することが求められる。

役割

オンブズパーソンの主な役割は仲裁である。例えば、博士課程の学生が指導教員の指導方法について不満がある場合、オンブズパーソンに相談し、仲裁では異なる意見の中でどうにかして妥協点を探る。オンブズパーソンが妥協点を探れない場合、もしくは研究不正の疑いがある事案の場合、研究所のディレクターに報告され、FLI の規程に沿って事案が処理される。仲裁は研究公正の規程やガイドラインに沿って行う一方、仲裁をしている当事者の間にある人間関係の側面も加わってくる。オンブズパーソンは研究不正の調査や認定を担当しておらず、研究不正に関する制裁を決める権限もな

い。

A 氏によれば、オンブズパーソンは大量の事案を処理するべきではないと考えている。また、オンブズパーソンは「仲裁」に集中するべきだと考えている。例えば、論文のチェックにおいて、もし何かしらの問題が発生すればオンブズパーソンが介入することは出来るが、それ以外の過程には関わらないべきである。その際、オンブズパーソンが研究公正の全てを担うのではなく、研究所で研究公正を推進するインフラ（研究公正に関する教育、データのアーカイブ）が整っていれば、オンブズパーソンは「仲裁」に集中できる。そのインフラを整えるのはスペシャリストの仕事である。C 氏によれば、研究公正の教育を提供する人物は相応のトレーニングを受けている必要があるため、オンブズパーソンは教育の役割は持つべきではないと考えている。

B 氏は博士課程の学生からの相談を受け付け、オンブズパーソンへ相談するような事案である場合は、学生に対してオンブズパーソンに相談するようにアドバイスをする。

研究公正の必修化されている教育は、外部のトレーナーに委託している。学生に対する必修化は 2010 年に始まり、学生に対して必修化することは難しくなかった。なお、学生からのフィードバックとして、教育を教員やポスドクなどに対しても必修化するべきである、と聞いている。ただ、当該研究者が自らそのような教育を必要としていないと考えているため、当教育を強制することは難しい。

期待するスキルや経歴

オンブズパーソンは、様々な人に対するアプローチの仕方を学ぶ必要がある。相手の性格によっては、穏やかにアプローチする必要があり、人によってはもっとダイレクトにコミュニケーションを取る必要がある。相手の性格によって、アプローチを変える能力は経験でしか養えず、座学を通して学べるものではないと、C 氏は考える。また、オンブズパーソンは PI やステータスのある教員に対して仲裁を行う可能性があるため、それらの人物に対して厳格な態度を取れる必要がある。そのため、オンブズパーソンは所内においてステータスのある人物であることが大事である。また、研究所の所長からの信任を得ることが大事である。所長の後ろ盾があることにより、オンブズパーソンとしての活動がしやすくなる。

C 氏によれば、オンブズパーソンは研究現場における経験が求められる。例えば、仲裁の内容がラボにおける研究の細かい内容に触れる可能性がある。その際、オンブズパーソンが内容についていけない場合、臨時的な措置として専門家からの情報のインプットが必要となってくる。B 氏も、FLI で実施されている研究活動の内容を理解出来るような研究者であることが大事であると認識している。

ライブニッツ協会のオンブズパーソンは投票制度で決まり、投票によって採用されるため、トップダウンによる任命よりも、所内におけるオンブズパーソンとしての受け入れ体制を促進することができると C 氏は考えており、そのため、オンブズパーソンを「任命」するのではなく、「投票」によって決めることが好ましいとも考えている。

専門員に対するトレーニング

C 氏は、ライブニッツ協会が主催する会議に参加し、そこではトレーニング、ディスカッション、ケーススタディが実施される。オンブズパーソンが 2 人以上いれば、オンブズマン同士で知見を交換することが出来る。

専門員のキャリア

FLI で採用された研究者は、オンブズパーソンになることを考えて応募をしていない。ライブニッツ協会のセントラル・オンブズパーソンを務める人でも、誰もオンブズパーソンの役職がキャリアの軸を担っていると思っていない。そのため、オンブズパーソンとしてのキャリアパスは現状としてないと考えている。誰もしがオンブズパーソンになりたい訳ではないため、オンブズパ

ーソンの候補者を探すのに苦労している。

C 氏によれば、研究活動を活発に実施していない研究者をオンブズパーソンとして起用することも一案である。研究者としてのキャリアが長いと、研究者としてのステータスと能力は申し分ない。ただ、このような採用方法が規模の小さい機関でも実施出来るかは定かでない。

オンブズパーソンと研究公正の「スペシャリスト」は異なる。そもそも、オンブズパーソンは研究者としてのキャリアを既に築いている。その一方で、研究所における研究公正のインフラを整えるために、スペシャリストを雇うことは有用である。例えば、電子ラボノートを導入した今、次のステップとしてデータを管理する専門家を雇うことが可能性として考えられる。

オンブズパーソンになることの名誉は、ディレクターや研究者からの評判と直結しているため、オンブズパーソンとしての名誉そのものがインセンティブとして考えられる。オンブズパーソンになるためのインセンティブ作りが必要かもしれない。例えば他の業務（研究や教育）に必要な時間数を減らすことが一案である。現在、オンブズパーソンのみならず、データ管理マネージャー（Data Protection Manager）などの役職に就く研究者に対しては、当該業務の影響で研究室に配分される研究資金が減らないような工夫を FLI でとっている（Performance Budget Allocation）。

機関横断的な取組

ライブニッツ協会がセントラル・オンブズパーソンを持ち、ドイツ研究オンブズマンが設置されているように、誰もが相談しにいけないオフィスを設置することは有用である。特にオンブズパーソンとしての経験が浅い研究者にとっては貴重な情報源である。DFG が主催している機関横断的な取組もある。ライブニッツ協会や DFG の中央のオフィスから、ニュースレターの形で情報が共有されることがある。機関横断的な会議に参加することによって、研究公正に関する知見を共有できる。また、研究公正に携わっている人物が一か所に集中するため、その場から新しい知見が生まれやすい。

3.4.5.4 ドイツ研究オンブズマン（German Research Ombudsman）

この章の冒頭でも説明した通り、研究公正に関するアドバイスを求める先として機関別に設置されているオンブズパーソンと国レベルで活動をする GRO が存在する。GRO には DFG によって選定された 4 名のオンブズパーソンが所属しており、研究公正の相談の受付や研究不正の告発の対応を行っている。2019 年に発行された DFG ガイドラインには、研究機関が自機関に所属している個々人にローカルオンブズパーソンを活用するか、GRO のオンブズパーソンを活用するかの自由を保障する項目を機関に盛り込むように要求している¹²⁵。なお、オンブズパーソンは中立な存在として仲裁に関わる必要があるため、GRO は DFG の資金によって運営されているが、DFG から独立した団体として位置付けられている¹²⁶。また、元々の呼称であった「DFG オンブズマン」も GRO の独立性を示すために現在の呼称に変更されている¹²⁷。

今回の調査では、GRO の事務局に務めている対象者に対してヒアリングを実施しており、ドイツの大学等における研究公正の推進活動について所感を伺っている。

研究公正の推進体制

オンブズパーソンの運用方法は、基本的には各機関に任されている。DFG から出た新しいガイドラインには、各機関はオンブズパーソンを少なくとも 1 名任命し、また、オンブズパーソンを支援する方策をとることが記載されているが、どのような人物をオンブズパーソンとして任命するかについては明確な記載はない。ただ、オンブズパーソンが独立した存在として仲

¹²⁵ DFG “Guidelines for Safeguarding Good Research Practice”（2019）

¹²⁶ ドイツ研究オンブズマンからの受領資料を基に記載

¹²⁷ DFG “German Research Ombudsman”

裁を行うことが求められていることから、ステータスのある教授が務めることが多い。また、部学科ごとにオンズパーソンを配置する機関があれば、機関として1名のオンズパーソンのみを起用する機関もある。前者の場合、オンズパーソンが分野ごとに設置されているため、専門的な内容について対応することが出来るが、それだけのオンズパーソンを確保する必要があり、オンズパーソンの資質を持っている人物を大人数確保するのは簡単ではない。

オンズパーソンはステータスのある教授が務めることが多いが、ステータスが高いが故に相談をしにくいハードルが高くなることが想定される。そのため、機関によってはオンズパーソンとは別に研究公正を担当しているオフィス（オンズオフィス）を設置しており、オンズパーソンよりは相談のハードルが低い。そのオンズオフィスを設立するためには、大学や研究機関の長からのサポートが必要である。

ヒアリング対応者の考えとして、大学や研究機関は、研究不正が発生した際の対応方法を明確に示し、透明性のある過程を整備する責任があると考えている。研究不正への対応に関する情報を分かりやすく提供することも求められ、機関が研究不正に対してどのように対応したか、透明性を持って公表する行為が評価される。そのため、イギリスの機関で公表するように求められている研究公正の年次レポート（Annual Report）をヒアリング対応者は高く評価している¹²⁸。

GRO はオフィスとして研究公正の相談を受け付けているが、オフィスに寄せられる相談件数は年々増えている。研究不正の数が増加しているのではなく、オフィスの認知度が上がったことが寄与していると考えている。認知度をあげるために、GRO のオンズパーソンが研究公正に関する記事を書く、またはウェブサイトが検索に引っかかるように内容の工夫を施し、より GRO の知名度をあげようと行動している。

ドイツにおける研究公正の近年の傾向として、ヒアリング対応者によれば、ドイツでは研究公正の議論がオープンに行われており、オンズパーソンの中で分からないことについては聞く風潮が出来ていると考えている。この傾向は好ましいことである。また、シンポジウムの参加人数が増えていることから、研究公正に対する関心が高まっていると見ている。

役割

オンズパーソンの役割は DFG のガイドラインに記載されている通り、主な業務は仲裁である¹²⁹。ただし、仲裁以外の業務範囲については、機関によって異なる。例えば、オンズパーソンに教育機能を付加するかどうかは、機関の判断次第である。例えば、もし博士課程の学生に向けてトレーニングを提供出来る人物がいなかったら、オンズパーソンが GRO のオフィスに頼むことが考えられる。ヒアリング対応者の考えとして、オンズパーソンは、所属する機関においてどのようなトラブルが発生し、機関の雰囲気を理解しているため、研究公正のトレーニングの開発に関わることは有用であると思われる。ただし、同時に多くの業務をオンズパーソンに押し付けないように気を付けるべきである。そのため、研究公正のトレーニングを充実したのであれば、機関の長はサポート役としてのスタッフの増員など投資を行うべきである。秘書やオンズオフィスが事務的なサポートを提供するなど、オンズパーソンを支援する体制を整備することができ、オンズパーソンは自身の業務に集中出来る。オンズパーソンが自らの役割を全うできる環境作りが大事である。

オンズパーソンが仲裁をするにあたって、自身が所属する機関について理解することが求められる。例えば、研究公正との関連が薄い相談が来た場合、オンズパーソンが処理する事案であるか否かを判断し、後者の場合はどの部署が事案に対応出来るか考える必要がある。また、特定の学問の学会から研究公正に関する規定が出されていることがある。規程の内容を頭に入れる必要はないが、どこを見れば規程を見つけられるかは頭に入れておく必要がある。また、ヒアリング対応者の考えとして、従来の意味における「仲裁」は、対局している人物の「気持ち」に着目をする一方、オンズパーソンが行う仲裁は、「研究公正の理念」を基に妥協点を探る作業であることを留意するべきである。

¹²⁸ 2019 年に改訂されたイギリスの Concordat で求められている年次レポートのことを指している。

¹²⁹ DFG “Guidelines for Safeguarding Good Research Practice” (2019)

ヒアリング対応者は、データ領域の専門家についても言及している。研究機関においてデータの管理を担っている専門員が所属していることがある。データ管理の業務範囲はとても広いと、データに関わる業務は専門家に任せ、オンブズパーソンの業務領域ではないと考えている¹³⁰。

GRO としては、オフィスの業務範囲が拡大していると感じている。研究公正のシンポジウムの参加人数は約 80 名から約 200 名に増加し、現在は隔年の開催になっているが、毎年開催するための人手が足りない。また、相談の件数も増えているため、相談に対応するためにも増員が出来るのであれば好ましい。他にも研究公正のレクチャーの提供や GRO に所属するオンブズパーソンのサポートをしている。

期待するスキルや経歴

オンブズパーソンは、他者に干渉されずに業務に取り掛かる必要があるため、機関において他者に依存することのない人物が務める。そのため、教授がオンブズパーソンになることが多い。そのオンブズパーソンは、研究公正の理念について説明をする必要があるため、高いコミュニケーション能力が求められる。

また、オンブズオフィスの専門員に求められるスキルは、オンブズパーソンに求められるスキルと似ているところがある。相談対応をするため、状況を把握し、対応するためのコミュニケーション能力を備えている必要がある。また、オンブズパーソンと同様、研究公正の理念についての深い理解が求められる。研究公正の相談は多岐に渡るため、学問分野別の研究公正の文脈やドイツにおける研究機関別の特徴についての理解を深める姿勢も求められる。また、研究のバックグラウンドは必須ではない。しかし研究現場で発生する研究活動に対するプレッシャーなどを理解するために、研究に従事していた経験が生きる。博士号を持つことは必要ではないが、博士課程の中で得られる経験は貴重である。GRO のオフィスの求人では、コミュニケーション能力と分析能力を求めており、仲裁に特化したスキルは業務を通して学べると見越しているため、採用の段階では求めている。

ヒアリング対応者の考えとして、研究公正に関する経験は業務を通して深めることが出来、徐々に理解が深まっていくと考えている。

専門員に対するトレーニング

オンブズパーソンは、研究公正に関するトレーニングを受講するように推奨されている。ただ、研究活動との兼ね合いであるため、全てのオンブズパーソンがトレーニングを受けている訳ではない。オンブズパーソンの役職に着任したあと、自発的にトレーニングを受ける必要があると感じる人がいれば、必要性を感じない人もいる。研究公正に対する姿勢を向上させるためにも、研究公正のトレーニングを提供することが大事である。少なくともオンブズパーソンとして着任して間もないころに提供することが必要である。

ヒアリング対応者がトレーニングの一例としてあげたのが仲裁を取り扱うコース（Mediation and Conflict Management for Ombudsperson）であり、これはオンブズパーソンを対象に開講されている¹³¹。DFG と ZWM（Center for Science and Research Management）が主催している。

研究活動で発生した対立は、関わっている人物や学問分野など様々な変数によって性質が異なる。そのため、典型的な研究公正のトラブル事例を定めることが難しく、現場でしか得られない経験があると考えている。

¹³⁰ データ管理については、ヒアリング対応者は“Data stewardship on the map: A study of tasks and roles in Dutch research institutes”のレポートを参照している。

¹³¹ “Training Events on Good Research Practice and Events for Ombudspersons” DFG (https://www.dfg.de/en/research_funding/principles_dfg_funding/good_scientific_practice/training_events/index.html)

研究公正とは関係ない領域のトレーニングを研究公正に転用することが可能である。例えば、GRO の職員、及びオンブズパーソンは電話相談に関するトレーニングを受けている。オンブズパーソンなどは個々のニーズを持っているため、そのニーズに合わせたトレーニングやコーチングを提供することが一案である。

DFG によるガイドラインの改訂を受け、オンブズパーソンは任期を 1 度しか延ばせない。そのため、長年オンブズパーソンを務めていた場合、知見は持っているながらも新しいオンブズパーソンを探す必要性が出てきたが、適任である新しいオンブズパーソンを探すのは容易ではない。また、オンブズパーソンが取り扱う情報は、秘匿性が高いため、一度オンブズパーソンの役職から退いた場合、情報の共有は出来ない。新しく着任するオンブズパーソンに対して、オンブズオフィスによる情報のインプット、もしくは複数のオンブズパーソンがいる場合はピア同士による教育が可能である。

専門員のキャリア

オンブズパーソンになることにより「科学に貢献する」というインセンティブがある。オンブズパーソンが科学に貢献していることを実感するためにも、オンブズパーソンの活動を周りが認知する必要がある。例えば、学内のウェブサイトにおいてオンブズパーソンや研究公正を紹介するページが簡単に見つかることにより、活動が可視化され、ステータスの向上に繋がると考えている。

教授がオンブズパーソンに着任する際、研究の質が落ちないためにも受け持つ講義の数を調整するなどの措置を取ることが出来る。

博士号を取得しても、皆が研究者の道を歩むわけではない。そのため、研究者とは異なるキャリアでありながらも、博士課程などを通して会得したスキルを活用出来るのがオンブズオフィスである。ヒアリング対応者も生物学の研究をしていたが、教授になることはやめ、他のキャリアを模索していた。当時は GRO のオフィスについて知らなかったが、研究の現場に携わりつつ、困っている人を助ける仕事に就きたかったヒアリング対応者は、当該役職に就職した。この役職では研究公正に関する学会などに参加できるため、まだ研究現場に残った感覚でいることが出来る。研究公正に関わる仕事では、研究の中身ではなく研究の過程に着目し、様々な学問領域における研究公正を取り扱う。業務を通して、研究機関がどのように組織が動き、科学のシステムがどのようなものであるかについて学べる。研究者としてキャリアを形成するのをやめたが、今までの経験を活かしたいのであれば、研究公正は良いキャリア形成の機会となる。

機関横断的な取組

オンブズパーソンを主に対象としたシンポジウムもあり、2020 年 2 月に開催される予定である¹³²。シンポジウムには 200 名以上のオンブズパーソンが参加し、研究公正についてのレクチャーやネットワーキングが行われる。また、シンポジウムの 2 日目にはオンブズパーソン、もしくは研究公正に長年携わっている人物に原則として限られ、秘匿性の高い情報に基づいた議論が行われている。

GRO のオフィスのように、オンブズパーソンが相談しにいける外部の団体が設置されていることが好ましい。オンブズパーソンからの相談受付を行っており、相談内容は外部に開示されない。また、何等かの理由で研究公正に関する疑問を抱えた研究者が、ローカルオンブズパーソンに相談出来ない場合は、GRO に相談が出来る。また、研究不正の対応方法に関するアドバイスを求められることがある。ただし、研究不正に対応する際、弁護士を雇用するなど法的なプロセスが発生したら、取り扱っている情報の秘匿性がなくなるため GRO は事案から引き下がるのが決まっている。

ドイツにおける研究公正のネットワークをより強化することが好ましい。地域ごとにネットワークが確立されている場所があ

¹³² Symposium of German Ombudspersons 2020 (<https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/5792/symposium-of-german-ombudspersons-2020/?lang=en>)

るが、今後よりネットワークを形成していく必要がある。ネットワークを通じた会議などでは、オンブズパーソンやオンブズオフィスの専門員だけでなく、他の大学関係者や研究資金配分団体の職員なども参加することがあるため、様々な視点を組み合わせる良い機会である。また、オンブズパーソンの入れ替わりが発生した際、オンブズパーソンはこのようなネットワークを通して研究公正の情報をインプットすることを求めている。このようなネットワークは新任のオンブズパーソンに対してインプットを効率的に行える機能を持っている。

3.4.5.5 ライプニッツ協会 (Leibniz Association)

研究公正の推進体制

ライプニッツ協会の本部には中央のオンブズマンがおり、下部組織である各研究機関にはそれぞれのローカルオンブズマンが設置されている。本調査報告書で前述のフリッツ・リップマン研究所はライプニッツ協会の機関である。なお、ライプニッツ協会は、下部組織である研究機関の本部であるため、他のヒアリング対象機関とは位置づけが異なる旨留意が必要である。

また、各研究機関の研究者は、中央のオンブズマンに相談をすることも可能であるが、基本的には、それぞれの機関内におけるオンブズマンが研究者による相談窓口として機能して仲裁業務を行っている。

ライプニッツ協会として、各研究機関におけるオンブズマンの人数を、現在 1～2 名程度から 4 名程度まで増加させることを検討している。オンブズマンの人数が増えることによって、オンブズマン業務に関する知見の共有や、業務の分担が可能になるのではないかと意図している。ライプニッツ協会のオンブズマンは選挙によって選定されており、研究者からの信頼や、研究に対する姿勢が重要になると考えている。

ヒアリング対応者は、機関を代表してオンブズマンの役割等について対外的または研究所内にて説明する場合がある。なお、オンブズマンは仲裁に係る業務に必要となる立場であるが、研究者が公正さを欠かさないようにすることがまずは重要であり、法的拘束力がなくとも、研究者自身の自律的な姿勢を期待している。

役割

研究所それぞれにオンブズマンは設置されており、各研究所の研究者から助言を求められる。そのため、オンブズマンは、どのようなプロセスで研究不正への対応が進められるのか理解している必要がある。

また、オンブズマンが研究者に対して助言を行う場合でも、オンブズマン自身が調査結果に関わるわけではない。不正調査に際しては、不正調査に関する審査委員会を経るかどうかの決定がなされるが、委員会の必要性については、オンブズマンが決めるのではなく、ライプニッツ協会の中の理事会などにおいて判断される。調査委員会については、オンブズマンは決定権限を持っていない。また、オンブズマンは結論が出されるプロセスには関わらない。

また、それぞれの研究所は独立して活動しているので、どのような制裁を行うかどうかは、各機関が判断する。研究不正があった場合には、調査結果や手続きを公開することが重要になり、ライプニッツ協会では、手続きの透明性を重視しているため公開に努めている。不正調査の結果については公開することで、ケーススタディとして研究者に理解してもらい、より良い研究活動に繋げてもらうことができるのではないかと考えている。研究不正のケースを公開することは、負の評価にはならず、明らかにすることが、取組を行っていることの証左になる。研究者が積極的に研究公正について会話できるようにすることが重視される。

それぞれの研究機関である下部組織において不正相談があった場合には、ライプニッツ協会本部ですべてを取り扱っているわけではない。ほとんどの場合は、各研究機関において処理されている。

期待するスキルや経歴

オンブズマンは選挙によって選任される。各研究所においては、個々の研究者からの投票によって選任される場合もあるが、理事会等によって選任される場合もある。研究に関する専門知識を持っている必要がある。また、組織における協調性があるかどうか。

なお、オンブズマンに就任する人物が、指導レベルのポジションにある人物であると、相談を求めるハードルが上がってしまうため、あまり高い役職者でないことも有益かもしれない。機関外部からの評価も重要になるので、オンブズマンの資質としては、対外的なコミュニケーションも求められるのではないかな。

名誉職とはいえ、1 週間に 10 時間程度は、オンブズマンに関する業務を実施する必要がある。真実を追求するという研究者としての核があると望ましいのではないかな。専門でオンブズマンの業務だけを行う人はいない。名誉職であり研究者からは尊敬を受けるので、キャリア上のメリットはあるのではないかな。

専門員に対するトレーニング

オンブズマンの育成として、ライブニッツ協会が本部として実施していることは、1 年に 1 回オンブズマンを集めた会議を行っている。オンブズマン同士の報告会や、ケーススタディを共有することによって、オンブズマンのトレーニングを実施している。また、それぞれの研究所の所長を集めて研修を実施し、オンブズマンに期待する役割等について話し合うことも有益であると考えている。

オンブズマンが持っている専門性を高めることができるのは中央の役割であると考えている。それぞれの分野においてオンブズマンが選ばれるが、それぞれの能力が異なっているため、本部や研究機関の所長がいかにサポートするかどうかによってオンブズマンの能力に差が出る。

機関横断的な取組

ライブニッツ協会以外の機関とも広いネットワークを形成したいと考えている。2 年ごとの会議があり、全ての研究領域等のレベルで大学との協力は行っているが、オンブズマン同士の情報交換も行っている。ローカル規模で会議が行われる。複数の大学との間で、オンブズマン同士の交流が行われていると聞いているが、詳細な交流内容までは把握しきれていない。

3.4.5.6 シャリテ・ベルリン医科大学 (Charité – Universitätsmedizin Berlin)

研究公正の推進体制

約 8 年前に Vroniplag が出てきて、他の研究機関における研究不正が発覚し、当該機関も取り上げられた。そのため、研究公正の推進を制度化するために、2011 年に規程を設定した。

オンブズパーソンの起用に当たっては、研究公正を実践し、学内において接触が可能であり、そして科学者である人物が選定された。オンブズパーソンは元々 2 名指名されており、現在は 4 名在籍している。また、オンブズパーソンとは別に、研究公正オフィスが設置され、秘書が 1 名、博士号を持っている職員が 2 名在籍している。

隔週で金曜日に研究公正に関するミーティングが行われ、オンブズパーソン 4 名、研究公正オフィスの秘書、研究公正オフィスの職員 2 名に加えて、マネジメントから 1 名、リーガルオフィスから 1 名が参加している。そこで研究不正の事案などについて話し合い、委員会の設立要否等について協議している。

役割

オンブズパーソンは、基本的に仲裁に関する業務を担っている。修正が可能な事案については仲裁を目指し、重大な不正が疑われる場合は、正式な調査に引き継ぐか協議される。

ヒアリング対応者であるオンブズパーソンの業務は、業務全体の 35%を占めている。どれほどの時間をオンブズパーソンの業務にあてるかは、悩みどころである。研究不正の認定は、別の委員会が担当している。

秘書は、会議の日時やラボノートの管理をしている。研究オフィスには職員として 2 名が採用されている。二人とも博士号を持っており、パートタイムである。職員は、予備調査段階のデータの調査を主に担当している。

期待するスキルや経歴

仲裁のスキルについては、オンブズパーソンとして任命される前から既に備わっていると考えている。まずは、規程の内容を理解している前提である。そして医科大学では、医師である教員は日々の業務を通して様々な人と会っているため、対人関係のスキルはそうした業務の中で培っている。追加のトレーニングは必要ない。

また、求められるスキルを標準化することに反対している。時代は変わっており、研究の作法だけでなく、外部環境も変化しているため、時代の変化に合わせてスキルを考えれば良い。また、オンブズパーソンとしては、完全に中立的であることが求められるため、仲裁を行う際は双方の主張に気を配る必要があり、公平性の感覚が求められる。オンブズパーソンは、経験を積んでいる高名な学者が好ましい。

専門員に対するトレーニング

オンブズパーソンをトレーニングする国レベルの取組が十分ではない。オンブズパーソンに対するトレーニングは自機関で行っていた。職員に対しては特にトレーニングを提供しておらず、規程の周知のみで済んでいる。

専門員のキャリア

オンブズパーソンの業務は追加の業務であるため、研究者がオンブズパーソンの業務に魅力を感じてもらうのは、簡単ではない。オンブズパーソンを引き受けるためのインセンティブは必要ではなく名誉職であり、そのようなものを求めるものではない。全ては責任ある研究を推進するためである。

機関横断的な取組

Deutscher Hochschulverband が主催したイベントに 2 回参加している。新しい知見について学べるため、有用なプラットフォームである。他にも、それぞれが体験した研究不正の事案の体験を共有している。

3.5 オーストラリア

以下では、オーストラリアにおける研究公正に関する取組の背景を紹介し、ヒアリング調査結果の要約と考察を示す。また、最後にヒアリング調査を実施した各機関の詳細を記載する。

3.5.1 オーストラリアにおける研究公正に関する取組の背景

オーストラリアでは、資金配分機関である国立保健医療研究評議会（National Health and Medical Research Council、以下、NHMRC）、豪州研究会議（Australian Research Council、以下、ARC）と大学連盟であるオーストラリア大学協会（Universities Australia、以下、UA）が共同で豪州規範（The Australian Code for the Responsible Conduct of Research、以下、豪州規範）を2007年に策定している。策定当初の規範は、2つのパートに分かれており、パートAには、研究の基本原則等が記載されており、パートBは、研究不正の定義や研究機関における不正対応のプロセス等について説明している。規範は2018年に改訂され、2007年のパートAには、20ページあったが、改訂された規範では4ページにまとめられている。また、新しく策定された豪州規範に補完する形で、2007年版のパートBは、不正対応ガイドライン（Guide to Managing and Investigating Potential Breaches of the Code）として策定された¹³³。

責任ある研究活動を示している豪州規範は、法的拘束力を持たず、研究不正の調査・認定、及び研究公正の推進は各研究機関の自主的な取組によって取り決められている。しかし研究資金配分団体であるNHMRCとARCは、当該機関から研究資金の配分を受ける条件として、豪州規範への準拠を求めている。そのため、オーストラリアにおける研究公正の実質的な基本文書となっている¹³⁴。ただし、豪州規範で示されている研究機関と研究者に対する要求をどのように達成するかは、それぞれの裁量に任せられている側面もある。例えば、豪州規範には研究公正アドバイザー（Research Integrity Advisor）の設置が要求されており、アドバイザーには、責任ある研究の推進やアドバイスの提供の役割を担うように記載されているが¹³⁵、研究公正アドバイザーを何人設置するかは、研究機関に任されている¹³⁶。

オーストラリアにおいて、オーストラリア研究公正委員会（Australian Research Integrity Committee、以下、ARIC）がNHMRCやARCの研究資金が関わっている研究不正の事案について、研究機関で実施された不正調査のプロセスの妥当性を審査している。審査する内容は、プロセスのみであり、研究不正の事案の中身やプロセスにおいて発生した討議の内容は、審査しない。ARICは、2011年にNHMRCとARCによって共同設立されている。2018年に研究不正ガイドラインが策定されたことを受け、ARICの枠組みも改訂され、新しい枠組みは、研究不正ガイドラインの内容に乗っ取って調査の妥当性を審査する¹³⁷。

¹³³ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務成果報告書」（2019年）

¹³⁴ 同上

¹³⁵ NHMRC, ARC, and UA “Australian Code for the Responsible Conduct of Research” (2018)

¹³⁶ 南オーストラリア大学、及び RMIT 大学へのインタビューを基に記載

¹³⁷ NHMRC and ARC “Australian Research Integrity Committee Framework” (2019)

3.5.2 ヒアリング調査対象機関の一覧

表 3-5 オーストラリアのヒアリング対象機関

機関名	ヒアリング対応者の所属
モナシュ大学	Monash Research Office (2 名)
メルボルン大学	Office of Research Ethics and Integrity
南オーストラリア大学	Research and Innovation Services
RMIT 大学	Research and Innovation

3.5.3 オーストラリアにおける調査結果の要約

以下は、オーストラリアの大学に対して実施したヒアリングを基に、特徴と考えられる論点を要約したものである。今回のヒアリング調査では、豪州規範に記載されている研究公正オフィスと研究公正アドバイザーの役割に着目したため、一部の各論では、研究公正オフィスと研究公正アドバイザーに着目しながら論点をまとめている。なお、以下の要約は、一部の機関の特徴を要約したものであるため、オーストラリアにおける全ての大学や研究機関を代表しているものではない。

研究公正の推進体制

豪州規範では、研究者と研究機関に対する責任ある研究の基本原則が示され、研究不正対応ガイドラインには、研究不正への対応法について記載している。今回のヒアリングで訪問をした大学では、以上の 2 つの文書を基に学内の研究公正の推進体制、及び研究不正への対応プロセスに対応していることが見受けられた。しかし、NHMRCとARCへの報告義務など規範に制約的な側面が見られたものの、実態として各機関の自主性は、担保されているとも見受けられた。例えば、研究公正アドバイザーは、どの研究機関も設置していたが、採用する人数に大きな差があった。南オーストラリア大学では、アドバイザーをカレッジの数に沿って 4 名採用しているのに対し、メルボルン大学は、30 名以上のアドバイザーを採用している。アドバイザーの人数が各機関における推進の傑出度と比例している訳でなく、各機関が持つ裁量を示すような結果であると思われる。そうすると、研究公正をどのように推進するかは研究機関により異なるため、推進の方針によって推進の手法に差が出ると思われる。仮にメルボルン大学のように、研究公正の文化の醸成を目標とするならば、それを達成する方法論は多様な形が必要と思われる。

役割

【研究公正オフィス】

今回のヒアリング調査で訪問した大学の研究公正オフィスを担当している専門員は、多岐に渡る役割を担っていることが分かった。今回のヒアリングで聞くことが出来たオフィスの専門員が担当しうる役割は以下である。なお、以下の役割を専門員が全て担っている訳ではない：

- **研究不正調査**：RMIT 大学を除き、他の 3 大学のオフィスの担当者は研究不正の調査プロセスに何かしらの形で関わっていた。例えば南オーストラリア大学の専門員は、研究不正の調査に必要な書類の準備や手続きの管理をする一方、モナシュ大学の専門員は不正の予備調査を実施している。
- **学内の研究公正アドバイザーのネットワークの整備**：全ての大学において、専門員はアドバイザーに対して学内の規程、及び豪州規範など学外の規程を周知し、アドバイザーに求められる役割の説明をしている。適宜アドバイザーからの質問にも対応をしている。また、モナシュ大学のようにアドバイザーに対して、ケーススタディを提供し、

役割について話し合うこともある。

- **研究公正の教育**：ヒアリングを実施した大学の限りでは、まず Epigeum のオンラインコースを提供している大学が多く見られた。専門員は、オンラインコースの運営をしつつ、対面式のセミナーやプログラムを直接提供することもある。
- **相談受付**：研究公正の相談受付は、研究公正アドバイザーが担当と同時に、オフィスの専門員も学内の相談を受け付けている。ただし、研究公正アドバイザーから役割に関する相談も来るため、相談で対応しうる内容がアドバイザーと異なる。

以上が今回の聞き取り調査で確認出来た、研究公正オフィスの専門員の役割である。研究不正の調査と認定への関わり方や教育を直接専門員が提供するか否かなど、大学によって持つ役割に違いは、見られた。しかし今回のヒアリングに応じた専門員は、研究公正オフィスの専門員として複数の役割を担っており、それなりの専門性を持って業務に携わっているように思われる。

【研究公正アドバイザー】

以下が今回のヒアリング調査で聞いた研究公正アドバイザーの役割である。なお、どの大学でも研究不正の調査に関わっておらず、これは研究不正ガイドラインに記載されている研究公正アドバイザーの役割通りである¹³⁸：

- **相談受付**：研究公正アドバイザーは、学内の学生や職員の所属関わらず、研究公正に関する相談を受け付けている。なお、相談の対応については、ただアドバイザー自身の意見を言うのではなく、学内外の規程に乗っ取ったアドバイスが求められている。
- **研究公正の推進**：名目上は、研究公正の推進の役割を担っている。しかし実情として、どのように推進をしているのかは、今回のヒアリングでは、掴み切れなかった。現状として、研究公正アドバイザーは、研究公正の教育に関わっていない。RMIT 大学などでは、今後アドバイザーが研究公正の教育に携わる可能性に触れたように、教育を通して推進をしていくことが考えられる。

研究公正アドバイザーの役割は、2007 年版の豪州規範から記載されている。その頃の規範には、「アドバイスの提供」のみの記載となっている¹³⁹。しかし 2018 年版の豪州規範には、研究公正アドバイザーの役割が「アドバイスの提供」に加え、「責任ある研究の推進」の文言が新しく加わっている¹⁴⁰。新しい文言が加わってからまだ日にちが浅く、そのため、推進の役割については、まだ地についていないのかもしれない。ただ一部の大学は、より研究公正アドバイザーに推進業務に絡んでもらうことを想定していることから、今後どのように役割が固まっていくのか、今後発行されることが予想される研究公正アドバイザーガイドラインに目を向けつつ¹⁴¹、今後注視していく必要がある。

期待するスキルや経歴

【研究公正オフィス】

今回のヒアリング調査では、研究公正オフィスの専門員に期待されている役割に応じて、どのようなスキルと経歴が必

¹³⁸ NHMRC, ARC, and UA “Guide to Managing and Investigating Potential Breaches of the Australian Code for the Responsible Conduct of Research” (2018)

¹³⁹ NHMRC, ARC, and UA “Australian Code for the Responsible Conduct of Research” (2007)

¹⁴⁰ NHMRC, ARC, and UA “Australian Code for the Responsible Conduct of Research” (2018)

¹⁴¹ 南オーストラリア大学へのヒアリングを基に記載

要とされているのか聞き取りを行った。スキルや経歴については、様々な意見について聞き取れたが、その中の一部を取り上げる。

- **研究活動の経験**：研究活動の実際や、研究現場で起こりうる問題を理解するために、研究の経歴を持つことは、好ましいと考える意見が多く、博士号を持つことによって現場からの信頼が生まれるケースもあった¹⁴²。専門員に期待される役割によって研究の経歴が求められるか否かは異なるが¹⁴³、日々の業務で研究公正アドバイザーと会話をすることがあるため、研究の経歴は、業務を円滑に進めるためのツールであるように伺えた。しかし、研究のバックグラウンドが業務を遂行するための十分条件ではないという示唆も得られた。相談受付等では、個人の経験や知見だけに基づいた対応するのではなく、豪州規範などの規程に沿って対応をするため、研究の経歴がどのように「オーストラリアの研究公正の文脈」が当てはまるのかを理解し、それを相手にうまく伝えることが求められる。
- **実務の能力**：研究公正オフィスでは、研究活動における管理業務を任せられており、今回のヒアリングでは、豪州規範に関わる管理業務をこなすためのアドミンの資質が大事であるように伺えた。豪州規範に法的拘束力はないが、NHMRC と ARC 研究から研究資金を得るためには、規範への準拠が求められるため¹⁴⁴、研究公正オフィスで働く専門員は、規範について考えながら業務に遂行していくことが求められる。研究公正オフィスで働くと NHMRC 等の学外の団体と連携し、学内の研究公正アドバイザーとも豪州規範について説明をする等、アドミンの資質が必要となる。

2018 年度に発行された研究不正ガイドラインには、研究公正オフィスが学内の研究公正アドバイザーへの支援を提供すると明記されているように¹⁴⁵、アドバイザーとの連携のために様々なスキルや経験が求められている。また、研究公正オフィスは、何かしらの形で研究不正の調査に関わっているため、調査プロセスを円滑に進めるための実務的なスキル、及びソフトスキルも大事であると今回のヒアリングで伺えた¹⁴⁶。

【研究公正アドバイザー】

以下が今回のヒアリング調査で聞いた研究公正アドバイザーに期待されるスキルと経歴である。

- **責任ある研究の実践**：研究公正アドバイザーには、責任ある研究を当事者として実践していることが要件として求められている。研究公正の相談受付を担っているため、当事者として実践することは当たり前のように聞こえるが、学部学科等の現場レベルにおいて、研究公正アドバイザーとして見える形で、身近な存在として研究公正を実践している人材を配置する大学の意図があるのではないだろうか。
- **学内外の規程を理解**：豪州規範に沿ったアドバイスの提供を求められている研究公正アドバイザーは、研究公正とは関連のない学内の規程にも精通していることが求められる。ヒアリング先の大学では、教員が研究公正アドバイザーを担うため研究活動について十分精通しているといえる。しかし、研究公正アドバイザーは、自分自身の

¹⁴² 南オーストラリア大学へのヒアリングを基に記載

¹⁴³ RMIT 大学へのヒアリングを基に記載

¹⁴⁴ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務成果報告書」（2019 年）

¹⁴⁵ NHMRC, ARC, and UA “Guide to Managing and Investigating Potential Breaches of the Australian Code for the Responsible Conduct of Research” (2018)

¹⁴⁶ モナシュ大学、南オーストラリア大学へのヒアリングを基に記載

経験や知見だけに基づいてアドバイスを提供することは求められておらず¹⁴⁷、相談者等へ次のアクションについてアドバイスをするためにも、相談内容が学内外の規程とどう関わるのか提示する必要がある。規程を読み解き、相談内容に応じて規程に参照をする能力が大事だと思われる。

上記の他に、研究公正アドバイザーは接しやすい資質を持つべきであるという意見も伺えた¹⁴⁸。接しやすい資質として、アドバイジングの方法で評判があり、それには教員のソフトスキルが寄与している例などがあげられる。しかし研究公正オフィスの方で、研究公正アドバイザーのジェンダーバランスを整えるなど¹⁴⁹、オフィスの方針によって達成出来る項目であることを理解する必要がある。

専門員に対するトレーニング

ヒアリング調査で聞いた限りでは、研究公正オフィスの専門員、及び研究公正アドバイザーに対するトレーニングが機関横断的な場で提供されることは少ないようである。メルボルン大学がオフィスの職員にプレゼンテーションのトレーニングを提供しているように、トレーニングは各機関独自の取組に頼っていることが見受けられた。また、モナシュ大学のように、オフィスに経験のある専門員が揃っていれば、ピア同士の繋がりを通してトレーニングをしていくことも可能である。しかし、比較的規模の小さい大学には、外部からのトレーニングの提供が有用であるかもしれない。

専門員のキャリア

研究公正に関するキャリアパスは、ヒアリングで聞いた限りだと現在まだ確立されていないように伺えた。研究支援の領域における動きは、あるかもしれないが、研究公正のキャリアパスについては、今回のヒアリングでは聞くことが出来なかった。しかし、研究公正領域の業務で培ったスキル等は、他の分野でも活用することが出来るという意見もあり¹⁵⁰、研究公正が個々人のキャリアにおいて有用なオプションであるようにも思えた。

研究公正アドバイザーについては、大学の職員がアドバイザーとして就任するインセンティブは、強くないように伺えた。アドバイザーとしての役割は、ステータスを付与するものでないため、アドバイザーとしての役割が学内での昇進などに繋がるなど¹⁵¹、組織としてインセンティブを能動的に付けていく必要があるように思えた。ただし、アドバイザーになることによって学内におけるネットワークを拡大できるという意見もあった¹⁵²。また、研究公正アドバイザーは、秘匿性の高い情報を扱い、責任のある役職であるため、アドバイザーとしての専門性を示すための資格制度の設立を推す声もあった¹⁵³。

機関横断的な取組

研究公正オフィスで働く専門員、及び研究公正アドバイザー等が交流出来るようなプラットフォームは、オーストラリアで

¹⁴⁷ モナシュ大学、RMIT 大学へのヒアリングを基に記載

¹⁴⁸ モナシュ大学、メルボルン大学、南オーストラリア大学、RMIT 大学へのヒアリングを基に記載

¹⁴⁹ RMIT 大学へのヒアリングを基に記載

¹⁵⁰ モナシュ大学へのヒアリングを基に記載

¹⁵¹ メルボルン大学、南オーストラリア大学へのヒアリングを基に記載

¹⁵² モナシュ大学へのヒアリングを基に記載

¹⁵³ RMIT 大学へのヒアリングを基に記載

はまだ限定的にしか展開されていないようである。今回のヒアリングでは、ARMS¹⁵⁴と GO8¹⁵⁵に関する取組みについてヒアリングすることが出来たが、研究公正に特化した機関横断的な取組は、まだ設立されていないと伺える。

3.5.4 オーストラリアにおける調査結果を踏まえた考察

オーストラリアの研究公正は、豪州規範¹⁵⁶、及び研究不正ガイドライン¹⁵⁷が軸となるが、両者の文書に明記されている研究公正アドバイザーがオーストラリアの特徴であると思われる。研究公正アドバイザーの役割は、主に相談受付であり、今後は役割に教育の推進が含まれる可能性が伺えた。そのアドバイザーについて、一つの機関によれば、研究公正は、「抽象的」な概念であるため、概念を推進するだけでは、研究者が当事者意識をもって責任ある研究を必ず実施してくれる訳ではない¹⁵⁸。解釈として、研究公正の理念は研究者にとって当たり前の理念だと思われるが、公正なる研究活動の理想を語る抽象的なメッセージだけでは、一人一人の研究者が実践するために不十分であると考えられる。そのため、研究公正アドバイザーのように「身近な存在」として研究公正を実践し、推進する人物の存在は、それなりの影響力があると思われる。

ポイントは、研究公正を「オフィスに閉じた存在」でなく、現場でも必要とされていることへの共感を生むことである¹⁵⁹。似たようなコメントを別の機関からも伺っており、学生や職員はそれぞれが所属する学部学科への帰属意識があるため、研究公正オフィスから学部学科への距離感があり、アウトリーチ活動に課題を感じている¹⁶⁰。そのため、研究公正を「身近」な存在として実践してくれる研究公正アドバイザーは、研究公正の推進においては、外せない機能を担っていると思われる。また、学問分野別の専門知識を提供出来るのが研究公正アドバイザーであることを考慮すると、更にアドバイザーを設置する意義がある。まずは、「身近な存在」として研究公正への「共感」を促すアドバイザーの重要性について理解することによって、今回のヒアリングで訪問をした大学の姿勢が初めて理解出来るものだと思う。そのためにも、研究公正オフィスによる支援も大事な役割を担っているため、研究公正アドバイザーを設置するための方法論についても、慎重に検討する必要がある。

3.5.5 ヒアリング調査対象とした機関ごとの概要

3.5.5.1 モナシュ大学 (Monash University)

研究公正の推進体制

研究公正の業務領域はコンプライアンスと研究倫理を扱う Monash Research Office（以下、MRO）に集約されている。相談者等は MRO に立ち寄る際、相談内容が 3 つの領域の内どこに属するか把握していないケースがあるため、MRO には相談内容がどの領域に関連し、今後どのようなアクションが取れるか明確に説明することが求められている。

¹⁵⁴ オーストラリア、ニュージーランド、シンガポール周辺の大学において研究サポートに携わる仕事に従事している職員を対象とした会議体。会議では研究公正について取り上げることもある（<https://www.researchmanagement.org.au/about-arms-0>）

¹⁵⁵ オーストラリアにおける 8 つの研究型大学の連盟。GO8 内では研究公正のフォーラムが開催されている（<https://go8.edu.au/oldcontent/sites/default/files/www.go8.edu.au/go8-members/go8-committees/go8-research-integrity-and-ethics-group.html>）

¹⁵⁶ NHMRC, ARC, and UA “Australian Code for the Responsible Conduct of Research” (2018)

¹⁵⁷ NHMRC, ARC, and UA “Guide to Managing and Investigating Potential Breaches of the Australian Code for the Responsible Conduct of Research” (2018)

¹⁵⁸ メルボルン大学へのヒアリングを基に記載

¹⁵⁹ メルボルン大学へのヒアリングを基に記載

¹⁶⁰ RMIT 大学へのヒアリングを基に記載

MRO は、研究公正に関わる支援を提供するオフィスであり、学内の人が持っている研究公正の悩みや懸念を早い段階から相談してもらうことを目標にしている。

研究公正の文化の醸成は、各学部学科や指導教員など、部局単位に任せている。Australian Code for the Responsible Conduct of Research（以下、豪州規範）が 2018 年に改訂された際など、重大な情報の伝達がある場合は、委員会や役員の承認を経て各部局に伝達される。

MRO に所属するヒアリング対応者 A 氏（以下、A 氏）とヒアリング対応者 B 氏（以下、B 氏）氏は各部局とインフォーマルな形で会話をすることが多い。2 人は学内において、いつでも相談出来る存在であり、学内の文化に浸透している。各教員は毎年パフォーマンス評価の面談を実施し、その際に豪州規範の内容について把握しているか確認される。豪州規範に従わないといけない法的な枠組みは存在しないが、ARC や NHMRC から研究資金を貰う際は、豪州規範に従う前提で契約が結ばれている。そのため、豪州規範に沿っていない場合、研究資金の契約の旨を取り消される可能性がある。

役割

A 氏は、研究不正の予備調査の役割（Assessment Officer）を担っている。研究不正が大学で受理されると、まずは A 氏に送られ、不正調査プロセスの次の段階に進むか否かの提言をする。事案が研究公正との関連性が薄い場合、事案は適切な関係部署に引き継がれる。また、A 氏は、不正調査プロセスにおける告発者等とのコミュニケーション機能も担っている。

A 氏は研究不正の調査プロセスに関わっているが、自分自身が「警察組織」として見られている実感は持っていない。教員や職員から信頼されており、それぞれが気軽に研究公正に関する懸念や悩みを持ち寄っていると認識している。

A 氏の研究公正の推進業務の一環として、学内の RIA ネットワークのサポート機能を担っている。A 氏は ARC や NHMRC とコミュニケーションを取り、特に規程やポリシーに関する連絡を取り合っている。ARC と NHMRC の研究資金に関わる研究不正調査については、規程により当該機関へ状況報告をする義務がある。

研究公正領域の教育は Epigeum のオンラインコースを提供している。しかし現場からの要請があれば、MRO が研究公正のレクチャーを実施することもある。MRO としては学内に一貫性のあるメッセージを発信したいために、MRO 自身がレクチャーを実施することは有用であると考えている。

モナシュ大学では、RIA はトレーニングを提供しない。しかし MRO としては将来的に、RIA にも今後トレーニングの提供、及び研究公正の推進活動全般に関わってもらいたいと考えている。

RIA が自身の研究に関するレクチャーをする際、レクチャーの最後に RIA としての役職を紹介するように要請している。パワーポイント等を使用している場合、A 氏が紹介のスライドを作成している。

また、研究公正に関する相談は、RIA だけでなく、A 氏と B 氏も受け付けている。場合によっては、相談者の学問領域が RIA と被り、より気軽に相談するために MRO に訪れることがある。学問分野に応じた細かい文脈は存在するが、その文脈はそこまで関係なく、MRO で十分相談に対応することが出来る。

A 氏と B 氏は役職上 RIA ではないが、自身が RIA のように学内における身近な存在で、いつでも相談を出来るような存在であると認識している。

RIA は、ローカルのレベルで相談出来る存在として機能することを期待されている。RIA は現在 30 名在籍しており、約半数が医療系の分野の教員である。多くの RIA を提供することにより、相談者に相談先の選択肢の幅を提供している。また、マレーシアのキャンパスにも RIA が 7 名在籍している。医療系の分野が一番多くの教員を持ち、多くの研究が実施されているため、RIA の人数が多い。他の学部学科にも複数人在籍している。また、学部学科を横断するような組織やセンター（Monash Sustainable Development Institute など）にも RIA が在籍している。

RIA は必要とされている資質や役割に基づいてノミネートされ、B 氏はノミネートされた人が RIA に適任であるか判断をする。適任であれば、B 氏等が対面のトレーニングを実施し、豪州規範や学内のプロセスなどについてインプットをし、RIA に期待されている役割について説明をする。RIA が相談された内容について不明点がある際は、いつでも A 氏と B 氏に相談が出来る。

期待するスキルや経歴

B 氏は免疫学の博士号を持っており、長年の研究の経験がある。MRO に所属する職員の約半数も博士号を持っている。

博士号を持たないことによって、不利な状況に陥らないと B 氏は考えている。博士号を持たない人が教員などに信頼されないシナリオは起こりえるとは認識しているが、MRO では様々な領域を扱っているため、役職の高い教員は必然的に MRO を必要とし、その際のやり取りを通して信頼関係を構築していくのが大事であると考えている。これまでに B 氏は、自身の経歴について問われたことはない。「事実」を取り扱う科学者であるならば、論理的に話せば経歴を問われることはないと考えている。経歴よりも、信頼関係とマインドセットが大事であると B 氏は考えている。

A 氏は博士号を持っていないが、リサーチアシスタント等として研究に携わった経験がある。博士号を持っていないくても、B 氏と同様、様々な業務を通して信頼関係は構築出来ていると認識している。

研究者として優れていても、実務作業のスキルに欠けているケースは十分ありえる。制度を理解し、規程通りに行動することが求められる。また、秘匿性への理解、幅広いステークホルダーや関係者とうまく繋がることが求められる。

全ての研究者が実務のスキルに欠けている訳ではないため、研究者を採用する際は実務作業に適性がある人材を探す必要がある。

研究現場に対する理解や知識の必要の有無は、着任するオフィスの体制による。もしチームとして活動するのであれば、周りの人の知識を吸収、もしくは共有してもらうことが出来る。その際は、知識を吸収するためのソフトスキルが重要になる。なお、研究の経験があればどのような研究の作法が間違っているのかすぐに指摘出来るため、有用ではあると B 氏は考えている。

研究不正の調査時には、告発者等はストレスが溜まっているため、そのような局面に対応出来るような思いやりがソフトスキルとして求められる。また、状況について明確に説明出来るコミュニケーションスキルも求められる。口頭でも文面でも、不安になっている告発者と告発されたものは自分の好きなように解釈をすることがあるため、個人の解釈に左右されないコミュニケーションスキルを発揮する必要がある。また、コミュニケーションに関しては、告発者等が安心して話せるようにコミュニケーションを進めていくスキルが求められる。しかしどのようなシチュエーションでも、常に中立であることに注意していかなければならない。

他方で、RIA の要件としては、まずは公正な研究活動を実施していて、研究公正についての知見があり、研究者として尊敬されている必要がある。また、他者について聞く耳を持ち、聞いた情報を紐解いて、状況を理解する能力が求められている。研究公正に関する相談は様々な事情が複雑に絡み合っているため、まずは相談者に寄り添い、すぐに結論を出さずに、相談者とコミュニケーションを取りながら状況を紐解く能力でもある。また、相手の相談事項の内容がどのように学内外の規程と関わっているのかを理解していることも重要である。これは研究公正の規程のみならず、HR の他の分野の規程も含まれている（ハラスメントに関する規定など）。規程に関するアドバイスを提供する際は、今後どのような行動がとれ、それらの行動が何を起こすかを相談者に把握してもらう必要がある。

RIA は、誰もが相談しやすい資質を持っている必要がある。あまりにも高名な学者だと、若手研究者（リサーチアシスタント、博士課程の学生、ポスドク等）が恐縮し、相談をしない可能性がある。学内には高名な学者でありながら、気軽にアプローチ出来る教員はおり、それらの教員は研究のコミュニティーとの接し方の評判が良い。MRO としては、若手研

究者が気軽に相談出来るような RIA を設置するように気を付けている。

B 氏によれば、高名であるかという「ステータス」よりも学者としての「トラックレコード」が重要であると指摘される。研究活動に長年携わっている教員の中には、様々な論文を書き、オーサiershipに関する合意を取り、複雑なシチュエーションに直面した経験し、適切なアドバイスを提供し、問題を起こさずに解決している教員がいる。そのような教員は、現場での解決に長けており、複雑な問題に対して的確なアドバイスを与えられる資質が備わっている。このような人物が RIA に適任である。

専門員に対するトレーニング

チームで働く場合は、周りの同僚などのスキルを吸収していくのが大事であると考えている。そのため、チームでなく単独で働くオフィスの場合、どのようにトレーニングしていくか慎重に考えていく必要がある。

A 氏も周りがサポートしてくれるようなネットワークと環境が大事であると認識している。前述したように、RIA に対するトレーニングは MRO が提供している。それは学内の規程や豪州規範に関する周知である。時には研究公正のケーススタディをすることもある。学内の RIA 同士で繋がるようなネットワークのプラットフォームは存在せず、集まるのは MRO によるトレーニングの時のみである。重要なインプットがある時は、RIA が集まることがある。メールを通して、基本的に連携している。

専門員のキャリア

研究公正を専門とするオフィスの職員が直面するキャリアの課題があるならば、それは研究公正に限った話ではなく、研究の実務職全般が直面している課題である。一部除き、キャリア形成の難しい分野ではあるが、キャリアアップの機会がない訳ではない。

モナシュ大学のように規模の大きい大学であれば、他の領域の人と関わることが多く、ネットワーク形成がしやすい。そのため、ネットワークが拡大し、その分色々な機会と遭遇するチャンスがある。研究の実務業務に携わることによって、実務能力とソフトスキルを磨くことが出来、それは今後のキャリアで生かせるスキルである。そのため、研究公正のキャリアを歩まなくても、研究公正の役職で磨いたスキルを使って、他の領域へステップアップすることが出来る。

A 氏は研究公正に関わって約 10 年経つが、研究公正を通して学んだ内容は他の役職に生かせると考えている。様々な学問分野について学べて、教員、研究者、実務、外部のステークホルダー（ARC や NHMRC など）と関わることが出来、そしてポリシーの改善などに関わった経験は、どの実務職でも生かせると考えている。研究の実務職は、常に環境が変化しているため、とてもやりがいのある仕事であると B 氏は考えている。B 氏は、研究者の優先すべき仕事は研究であると認識しているため、RIA の活動が研究活動を阻まないように意識している。

教員には「40:40:20」の割合で「教える：研究：大学へのサービス」を採用している（Workload Model）。毎年パフォーマンス評価の面談では、その割合をどう達成しているか回答する必要があり、RIA の活動は「大学へのサービス」として算定することが出来る。大学へのサービスの他の例としては、研究倫理の委員会などがあげられる。

RIA としての活動によって、学内におけるネットワークを拡張することが出来る。学内の役員レベルの職員や教員に知られることになる。ネットワークを形成したい教員にとっては、RIA の役職はキャリアにとってポジティブであると捉えられる。

機関横断的な取組

オーストラリアの大型研究大学の連盟である GO8 では、研究公正について話し合うネットワークがある。そのネットワークを通して、他大学の視点や知識について学ぶことができる。また、他大学が GO8 のプラットフォームを通して、ワークショ

ップの形式で知見や経験を共有することがある（他大学が複雑な不正事案に直面し、その経験について共有するワークショップなど）。1年に約3回集まっており、インフォーマルな形でメールや電話でやり取りをすることもある。

GO8の大学でオンライン教材を提供しているEpigeumにフィードバックをしている。政府等から教材を提供されるよりも、オーストラリアの大学は連携して民間の提供者に対して必要としている教材を開発するように働きかけている傾向があるとB氏は見ている。

ビクトリア州で研究公正のネットワークの立ち上げが検討されている。ただ、州内の大学は規模が異なり、規模の小さい大学が色々学べる機会であっても、規模の大きい大学が何を学べるか検討していく必要がある。

Australasian Research Management Society（以下、ARMS）のカンファレンスは研究のマネジメント全般を取り扱う場であり、研究倫理や研究公正について話し合うグループもある。

モナシュ大学ほどの規模になれば、学内に専門知識が備わっているため、研究公正に関するアドバイスなどを提供する外部の専門機関は、必ずしも必要ではないとB氏は考える。しかし、研究不正の調査に関与せずに、研究公正のトレーニングや推進材料などを提供してくれる外部団体であるのであれば、設立は好ましいと考えている。

3.5.5.2 メルボルン大学（University of Melbourne）

研究公正の推進体制

Office of Research Ethics and Integrity（以下、OREI）は、研究倫理や研究公正の領域における業務を担っているオフィスである。研究公正を担当している職員は約5名おり、当該職員のバックグラウンドは法律、生物医学、生化学、心理学など幅広い。

豪州規範は、研究の透明性や誠実さなど、どの学問分野でも適用出来る研究公正の理念を提示している。そのため、幅広い学問分野を扱っているメルボルン大学でも、各分野に対して豪州規範は理念を分かりやすく提示しているとヒアリング対応者は考えている。

米国の研究公正の取り締まりは米国公衆衛生局（以下、PHS）など研究資金を提供している各省と紐づいているため、PHSと紐づいていない研究についてはOffice of Research Integrityの管轄外となる。それに比べ豪州規範は、全ての研究に当てはまる文書だと認識している。

豪州規範でも示されているように、OREIは重大な研究不正である研究のねつ造、改ざん、盗用だけでなく、好ましくない研究行為についても取り掛かっている。後者については、改善の余地があると考えており、そこで教育機会が大事になってくると考えている。研究公正の文化の醸成のためにResearch Integrity Advisor（以下、RIA）のネットワークは不可欠である。

OREIは、研究不正の取り締まりと研究公正の推進の双方に力を入れている。メルボルン大学のVice-ChancellorとDeputy Vice-Chancellorは、研究公正の重要性を認識しており、重要な内容については、Vice-Chancellorなどが直接セミナーを行うことがある。学長レベルの教員が関わることによって、メルボルン大学が研究公正についてどれだけ真剣であるかが示せる。ヒアリング対応者によれば、学長などトップ層が姿勢で示さないと、学内の人が研究公正の推進に加わることは想像しにくいと考えている。また、研究公正は各機関の信頼の基盤となるため、オーストラリア全体で学長レベルの教員は研究公正の重要性は認識している。研究機関として研究資金を得るためには信頼される必要がある。

RIAは、10の学部学科のAssociate Dean Researchや学部長と連携し、RIAをノミネートする。毎年RIAの入れ替わりがあるためノミネート対象となる教員を募集し、RIAの役職を理解してもらった上で着任をして貰っている。各学部学科は約3名毎年ノミネートしている。任期は3年であり、希望があれば継続も可能である。着任したことは学内で掲示され、学問分野問わず誰からでも相談が来るようになる。

ヒアリング対応者はRIAのジェンダーバランスを考慮しており、RIAが様々な多様性を代表できるように整備している。

誰もが安心して、RIA に接触出来るように環境を整備していく役割が OREI にある。

役割

OREI のディレクターは、研究不正に関する告発などを受理し、不正調査の運営を任されている。不正調査については Pro Vice-Chancellor (Research Capability) が予備調査の結果を基に、公式な調査に乗り切るか判断している。最終的な認定は Deputy Vice-Chancellor (Research) が行っている。利益相反などを考慮しつつ、研究不正の公式調査のパネルは 3 名で構成し、1 名は外部の人材である。パネルの構成は、取り扱っている不正事案の内容によって左右される。

不正調査で必要とされるインタビューの手法は特殊であると考えているため、OREI は不正調査で必要となるインタビューのスキルのトレーニングを提供している。研究不正の調査のトレーニングプログラムを元探偵などの協力を得て作成しており、証拠品の収集などテクニカルな部分をカバーしている。RIA のネットワークがあるように、研究不正の調査員のネットワークも存在し、OREI のディレクターは、各学部学科がそのネットワークに必要とされている人数分の教員を派遣しているか確認をしている。

研究不正が認定され、該当する研究論文が取り下げられる際、OREI は、当該論文の取り下げを確認し、取り下げの事実を記録する責任を持っている。

OREI は研究不正だけでなく、研究公正の推進にも力を入れている。研究公正のオンラインコースを開発し、研究に携わる学生に対して必修科目にしている。オンラインコースに加えて、対面のトレーニングも内容に応じて提供している。トレーニングを提供する際は、RIA など学内のサポート体制について紹介をする。

OREI は、研究公正の基礎的な理念を推進し、分野に応じた細かい文脈の推進は各分野の高名な教員 (senior academic) と連携し、それぞれの高名な教員に任せられている。学問分野別に研究公正の教育を提供することは重要である。それぞれの分野に響くようなメッセージも伝えないと、研究公正を自分事のように取り掛かることができない。

高名な教員などに任せることによって、内容が充実されるだけでなく、高名であるが故に尊敬されており、その分教育がより浸透すると考えられている。研究公正に関する評判がない教員とは連携しない。

ヒアリング対応者は地元のビクトリア州の医療機関 (Victorian Comprehensive Cancer Centre など) で研究公正に関するレクチャーをすることがある。

RIA の主な役割は、学生や職員が持ち寄る相談に対してアドバイスを提供し、学内の規程を軸に今後取れる行動について明確に提示することである。相談者が正しい行動を取れるためにアドバイスを提供することが求められる。

OREI としては、研究公正が自然に会話の一部になることが好ましいと考えており、オフィスが一方向的に情報を発信することでは表面的な理解になりかねないと考えている。また、研究公正は、「抽象的」な概念であるため、当事者として意識するのが難しいことがある。そのため、RIA のように目に見えて、身近な存在として研究公正を尊重する人がいれば、研究公正をより身近な存在として捉えてもらえる可能性がある。そうなることにより、研究公正が「オフィスの閉じた存在」でなくなることを期待している。

期待するスキルや経歴

RIA には、誰でも気軽にアクセス出来ることが大事であるため、講師から教授までの人が担当している。

ヒアリング対応者は、PhD を持っていないが、大学における研究開発などの領域で 12 年ほどの経験がある。研究に対する理解は必要であるが、ヒアリング対応者は「共感力」も大事であると考えている。

オフィスの責任者となれば、政府の要求など、大学が置かれている環境についての理解があると良い。ヒアリング対応者は、自身が政府との連携や研究資金のランドスケープ (研究資金の流れ、研究の運営、若手研究者のキャリアの流れ

など）を汲み取る能力があるから、現職への適性があると考えている。

OREI のようなオフィスで働くスタッフに対して、ヒアリング対応者は「共感力」の能力を求めている。現在、OREI の半数は博士号を持ち、残りの半数は博士号を持っていない。博士号を持つだけでオフィスでは活躍することが出来ず、追加で必要な資質として共感力をあげている。研究者が置かれている状況や研究者への共感がなければ、研究者が抱えている責任について理解出来ず、現場の状況に対応した教育プログラムを開発出来ないと考えている。

オフィスには教育学のバックグラウンドを持つ職員がいるため、日々教育プログラムの改善に努めている。OREI のようなオフィスで働く職員が全員政府との連携の経験、及び連携するための能力を必要としない。しかし、状況を少なくとも理解する必要があるため、オフィスの責任者は状況についてオフィスの人に周知出来るようになる必要がある。ヒアリング対応者は、人文科学におけるレクチャーの経験がある。医療系などに精通している必要はなく、大事なのは好奇心である。

専門員に対するトレーニング

研究不正の調査に関わる OREI の職員は、仲裁と証拠品の取り扱いに関するトレーニングを受けている。学内外のポリシーの理解を進めるトレーニングもうけている。ポリシーについては、いつでも参照できるようにしてもらう。若手の職員でプレゼンテーションに不慣れである場合は、プレゼンテーションのトレーニングを受けてもらっている。人から信頼されるためには、こちら側から情報をうまくプレゼンする必要があるからである。新しい RIA が任命されたら、着任した RIA をまとめて OREI がトレーニングを提供している。

専門員のキャリア

RIA に着任することのインセンティブは複数準備している。一つは、World Conference on Research Integrity に参加するための経費を提供できることであり、もう一つは、若手研究者や若手講師にとって RIA としての活動は分野への貢献として認められることである。研究資金を提供する団体は研究公正の重要性を認識しているため、研究の助成金を申請する際は RIA としての活動を記載することが出来る。

機関横断的な取組

OREI の職員の一部は、幅広い分野を扱う研究マネジメントのカンファレンスに参加し（Australasian Research Management Society, Society of Research Administrations International, National Council of University Research Administrators）、研究マネジメントを支える様々な領域について学ぶ。カンファレンスを通して、研究公正が単体で完結するものでなく、様々な領域と繋がっていることを実感してもらえる。研究公正が研究不正を取り締まる「だけ」のものであると認識するのではなく、色んな領域と密接に関わっていると理解してもらえる。

3.5.5.3 南オーストラリア大学（University of South Australia）

研究公正の推進体制

研究イノベーションオフィス（Research and Innovation Services）というオフィスの中に、研究公正チーム（Research Integrity Team）が設置されている。当該チームには、研究公正、及びその他の領域（Human Ethics, Animal Welfare, Animal Ethics, Biosafety）を扱う担当者がいる。ヒアリング対応者は学内の研究公正に関する活動の運営、及び上記で述べた 4 領域のチームの運営を担っている。直属の上長として研究イノベーションオフィスのディレクターがおり（Director: Research and Innovation Services）、その上に Deputy Vice-Chancellor of Research（以下、DVCR）がいる。DVCR が学内における研究公正の責任者となるが、基本的な

運営についてはヒアリング対応者が担っている。

研究不正の調査及び認定は、豪州規範に沿って行われている。ARC や NHMRC から研究資金を得るための条件として、豪州規範に従う必要がある。しかし基本的に学内は自己規制システムであるため、細かく監視されている訳ではない。豪州規範に沿っているかは、毎年 ARC と NHMRC に報告している。

研究公正の推進の責任が機関にあるが、推進の手法は機関次第である。そのため、RIA 制度の活用にもある程度の自由があり、人数や役割などにも大学の間で若干の差があるとヒアリング対応者は考えている。

豪州規範と併せて、様々なテーマを扱ったガイドラインがあるが（オーサーシップ、利益相反等）、RIA に着目したガイドラインが作成される予定である。

大学は 4 つのディビジョンに分かれており（Division of Health Sciences、Business School、Division of Education、Arts and Social Sciences、Division of Information Technology、Engineering and the Environment）、ディビジョンごとに RIA がいる。大学は現在ディビジョンやスクールの組織改編を行っているため、RIA の配置が将来的に変わる可能性がある。

RIA は、各ディビジョンのトップによってノミネートされ、ノミネートされた人が RIA としての役割を引き受けるかを確認する。DVCR による承認も必要である。

RIA が学内で年に 2 から 3 回集まり、お互いの知見を共有する場を設けている。豪州規範の改定等、重大な出来事がある際に集まることが多い。

学内には Research Integrity Committee（以下、RIC）がある。DVCR が委員長を務めており、年に 3 回集まる。委員には RIA、各委員会の委員長、リスク・アシュアランスなど学内の実務担当などが集まり、知見や意見を交換する。例えば、現在学内のポリシーの改訂作業を行っているが、改訂されたポリシーは RIC にてレビューされる。また、教育プログラムの方針（オンラインコースの実施等）についても議論することがある。豪州規範のように国レベルの規程が改訂されれば、それについても議論をする。

RIC で出た意見や取り決めなどは Research Leadership Committee（以下、RLC）という委員会に「推奨」（recommendation）として報告される。RLC も DVCR が委員長を務めており、当該委員には学内で研究に携わっている役員などが集まる。

研究公正の推進は若手研究者や学生のみをターゲットにせず、教授などにも対して理念などを周知し、学内全員に研究公正を推進する責任があることを周知していきたいと考えている。

役割

DVCR が直接研究公正を推進することはない。研究公正のミーティングやワークショップに登壇し、内容の重要性について説明することはあるが、DVCR は基本的には推進活動に関与しない。規程やトレーニングについて確認作業があれば、DVCR が最終確認者となる。

DVCR のように尊敬されている権威がいることは、推進の助けになるとヒアリング対応者は考えている。例えば、新しい規程が発行された場合、DVCR がメールで学内に周知をする。

研究不正の調査プロセスに対して、ヒアリング対応者は主に支援の役割を担っている。必要な書類の管理、必要な手続きの管理、そして調査と認定を行う Assessment Officer（以下、AO）や DVCR をサポートしている。AO は、研究不正の告発内容の予備調査を行う役割のことを指す。

研究不正の相談がヒアリング対応者に来ることがある。場合によっては、相談者に対してメンタリングをするようなこともあるが、あまり相手の相談事項に深入りしないように気を付けている。相手が心理的にストレスを抱えていれば、心理的サポートを提供出来る学内の部署に紹介をする。

ヒアリング対応者は、調査と認定を行う AO に対してトレーニングを提供している。AO が任命された場合、AO としての役割（秘匿性についての説明、情報管理、レポート作成等）と、規程について説明をする。AO から質問があれば対応をする。

研究公正の推進については、ヒアリング対応者は様々な役割を担っている。まずは、トレーニングの提供である。大学に新しく着任した研究者や、修士及び博士の学生に対してセミナーやオリエンテーションを提供している。各グループに対して年二回開催しており、必修科目である。トレーニングでは豪州規範や学内の規程などについて触れ、研究不正について説明をする。具体的には、研究のお作法で何が許され、何が許されないかを説明している。また、ヒアリング対応者が学内で研究公正についてトレーニングをする際、RIA が研究公正に関するアドバイスを提供出来る機能であると紹介している。

対面式のトレーニングをヒアリング対応者は提供しているが、Epigeum のオンラインコースの導入を進めている。研究公正のコースを大学として購入し、オーストラリアや豪州規範の文脈に沿ったオンラインコースを学内に展開する。学生にとっては必修科目である。4 時間のトレーニングであり、コースの最後にはクイズがある。ターゲットグループに対して研究公正の周知が進められることを期待しており、学内誰でも履修出来る仕様である。オンラインコースの運営をヒアリング対応者は担う。

学問分野別のトレーニングは、提供していない。分野に沿った研究公正の議題は出てくることもあるが、基本的にはどの議題も分野問わず類似しており、研究公正の基本理念でカバー出来る内容であるとヒアリング対応者は考えている。

また、ヒアリング対応者は、研究公正と研究倫理に関するポリシーの作成、もしくは改訂の業務を担っている。その他の領域のポリシー作成には、関わっていない。

分野特有の相談がある場合には、ディビジョンごとに設置されている RIA が対応出来る。各ディビジョンに RIA は一人ずつ配置されているが、RIA の役職はそこまで多忙でないため、一人で十分であるとヒアリング対応者は考えている。

なお、RIA は、学内の研究公正のトレーニングに関わっておらず、研究不正の調査にも関わっていない。

期待するスキルや経歴

研究公正の業務を担うオフィスの人物は、研究のバックグラウンドが備わっていることが好ましい。「研究」とは何かを理解し、それを取り巻く規程について理解することが求められるためである。もし馴染みのない分野における相談があったら、RIA や学部学科のトップなどに助言を求める。

ヒアリング対応者は専門職員であるが、博士号を持つことによって、より他者から尊敬され、周りとのコミュニケーションが円滑になっていると感じている。特に研究者に対しては博士号のステータスを発信するように意識している。博士号は必要ではないかもしれないが、研究のバックグラウンドを持つことによって付与される「信頼性」は仕事の助けになると考えている。教員の中には稀に傲慢な人がいるため、そのような教員からは信頼を努力して得ないといけない時がある。

研究のバックグラウンドを持つことにより、研究現場についての理解を深めることが出来る。例えば、現場で生じるストレスなどについての理解である。現場におけるプレッシャーは特に研究不正に寄与するため、このような理解を持つことは好ましい。しかしこのような現場の課題は研究だけでなく、他の分野でも生じることであるため、「人」に対する理解があれば十分だとも考えている。

ヒアリング対応者は研究不正のプロセスにも関わっているため、コミュニケーションスキルも必要であると感じている。研究不正に関する相談をする人はストレスを抱えている可能性があるため、どのような人でも冷静に、かつ理性的にアプローチし、大学がしっかりと対応することを相手に分かりやすく伝える必要がある。

他方で、教授などに対して研究公正の理念を浸透させるために、RIA はある程度経歴のある教員を採用している。そうすることにより、RIA は学内の「権威」として研究公正を推進出来る。しかし RIA があまりにも高名すぎると、若手研究

者などが恐縮して立ち寄らなくなる可能性がある。「ステータス」と「接しやすさ」のバランスが RIA に求められる。

トレーニングを提供するのであれば、コミュニケーションスキルは必要であり、大人数の前で講演をすることを想定しないといけない。

学内のガイドラインには RIA の要件は記載されている。ヒアリング対応者にとって、RIA の重要な要件は研究現場における多大な経験があり、研究活動において綺麗なトラックレコードを持っていること、規程やポリシーについて理解していることが大事である。また、冷静であり、研究不正の事案でストレスを抱えている人に対して落ち着いて接することが出来るメンタリティを持つ必要がある。

専門員に対するトレーニング

ヒアリング対応者は、現在の役職に就任してから、研究公正に関するトレーニングは特に受けていない。

もしトレーニングを受けるのであれば、ヒアリング対応者はコンフリクトマネジメント等に関するトレーニングが有用であると考えている。

ヒアリング対応者は RIA に対して 1 対 1 のトレーニングを提供しており、RIA の役割などについて説明をする。また、必要があれば、ヒアリング対応者は RIA に対してアドバイスを提供する。

専門員のキャリア

研究公正を扱うオフィスにおけるキャリアは、現在のオーストラリアでは確立されていないと考えている。ヒアリング対応者自身は現在の役職を持つ前は、研究公正に直接関わっていなかった。オフィスのディレクターなどにならない限り、現状は前後のキャリアパスは確立されていない。基本的にはこれまでの経験を買われて、研究公正の役職に就く。

研究サポートの他の実務に携わっていた人が研究公正の領域に入ることはある。また、若手のアドミンが専門職員への役職に就くようなキャリアパスもある。

研究者は研究資金を取れない等の理由から、研究サポートの役職に就くことが多い。ただ、多くの書類仕事があるなど、全ての研究者が研究サポートの役職に向いている訳ではない。

研究者からの視点で考えた際、様々な研究活動について知り、様々な研究者と会えるため、研究者でなくとも研究に携われることは良いと考えている。

教員は日々の業務で忙しいため、RIA のような役職を受け入れる時間がない。役職を受け入れるようなインセンティブが現在不足していると考えている。

ヒアリング対応者によれば、RIA という役職にはそこまでステータスが付与されていないため、ステータスを目的としたインセンティブはない。

機関横断的な取組

ARMS が主催しているカンファレンスでは、研究倫理と研究公正を扱う内部グループ（The Ethics and Research Integrity Special Interest Group）があるが、あまり活動していない。ARMS のプラットフォームを通して、お互いの知見を共有していると認識している。ヒアリング対応者はこれまでに 3 回ほど ARMS に参加しており、内部グループのメンバーの一員でもある。

World Conference on Research Integrity（以下、WCRI）には 3 度ほど参加したことがある。そこで同業者との繋がりを作り、お互いの知見を共有した経験がある。

繋がりを通して知見の共有が出来るが、単純に繋がりが出来ることに価値を感じている。研究公正を扱う経験を分か

ち合える専門員を知る事に心地よさを感じている。

3.5.5.4 RMIT 大学 (Royal Melbourne Institute of Technology)

研究公正の推進体制

Deputy Vice-Chancellor (Research and Innovations) (以下、DVCRI) が学内における研究公正の責任者である。DVCRI の管轄にあるのが研究イノベーションオフィス (Research and Innovations) で、その下に研究公正チーム (Research, Ethics, and Integrity Team) が位置している。研究公正チームが大学の本部に位置していることは、どれだけ大学が研究公正を重要視しているかが伺える、とヒアリング対応者は考察する。

研究公正チームが本部に位置しているため、各学部学科へのアウトリーチへの弊害も感じている。教員や学生はそれぞれが所属する学部学科への帰属意識があるため、本部との距離感がある。

DVCRI が研究公正の責任者であるが、研究公正の重要性を理解している。責任者として決定権限を持つだけでなく、研究公正の重要性を発信してリーダーシップを示している。また、DVCRI がトップダウン方式で研究公正を推進するのではなく、学内の関係者と協議した上で全学的な方針を打ち出している。DVCRI レベルの役員となると、少なくとも研究不正の取り締まりには関わるが、どれだけ積極的に研究公正の推進に関わるかは、個人の裁量次第である。

本部だけが研究公正を推進するのではなく、学生や教員のレベルでもリーダーとして研究公正を推進していくような人物がいることが好ましい。それぞれのレベル感によって研究公正の捉え方が異なるため、そのレベルにあった推進活動があれば、より研究公正を身近なものとして捉えてもらえる。このような環境を構築するためには、まずそれぞれのエリアにおいて誰がインフルエンサーであるかを識別する必要がある。現在は、各学部学科のレベルのリーダーと接触している。前述したように、それぞれの学生や職員は所属する学部学科に対する帰属意識があるため、その学部学科から発信するのが効果的であると考えている。

また、ポリシーを通して、どれだけ研究公正の尊重が研究にとって大事であるかを提示していく必要がある。例えば、研究結果が社会に与えるインパクトは予測しにくい、少なくとも不誠実な研究は社会に何もポジティブな影響を与えられない、など。研究公正を尊重する理由を与えることが大事である。

Australian Code for the Responsible Conduct of Research (以下、豪州規範) は研究公正の実質的な文書であり、規範通りに研究公正を推進することが求められる。しかしどのように規範を達成するかについては、ある程度の柔軟性が許されていると認識している。そのため、Research Integrity Advisor (以下、RIA) の人数が大学によって異なる。Athena SWAN Gender Equality Accreditation (英国にて、機関がジェンダー平等を実現していることを示す資格制度) のように資格制度を採用すれば、機関レベルにおける取組は標準化出来るかもしれない。

ヒアリング対応者は研究公正に関する研究をしているが、オーストラリアの大学がどのように豪州規範の基準を達しているか未知数であると回答している。

RIA は、各学部学科からノミネートされ、DVCRI によって承認される。全業務の 5% を占める想定でいる。

役割

ヒアリング対応者は研究不正の取り締まりには関わらず、基本的には研究公正の推進に携わっている。具体的には、研究公正の教育やトレーニングを提供。そして RIA のネットワークの整備に関わっている。

学内の研究公正のオンライントレーニングは Epigeum を採用しており、研究の学生にとっては必修である。ヒアリング対応者はオンラインコースの運営を担っている。

オンラインコースに加えて、対面式のトレーニングをヒアリング対応者は提供している。コースの内容はメルボルン大学に所属していた時に開発したものである。対面式のトレーニングは学生、及び教員にとって必修である。

他にも、研究者としての素養を鍛えるためのコースの位置づけで、研究公正に関わりのあるテーマに関するプログラムもある。そこではデータマネジメントや出版などに関するテーマを取り扱っている。指導教員向けのトレーニングプログラムも存在する。

他方で、コースだけではなく、学内に向けて研究公正に関するワークショップやセミナーを開催することもある。セミナーでは、自由に研究公正について議論することを目的としている。しかし学生の参加率は3割程度を推移している。参加率をあげるために、生徒がより親近感を持っている各学部学科のイベントとして打ち出すことがある。

「研究者の能力の底上げ」を目標に研究公正の教育を展開しており、何が一番効果的であるかいつも試行錯誤している。研究者としての能力があがることによって、結果的に研究不正も減ると考えている。

また、RIAとして着任した教員に対して、ヒアリング対応者は役割への紹介も兼ねて、1時間から3時間のコースを提供している。コースではRIAの役割や知っておくべき規程などについて説明をする。学内のRIAネットワークの促進も担っている。集まる際は、RIA同士で議論し、RIAが求めているトレーニングや要望について聞く。ネットワーク活動についてはまだ始めたばかりである。

RIAは研究不正の相談を持ち寄せられた際は、本部に報告する義務があるが、その対応に困った際はいつでもヒアリング対応者がアドバイスを提供している。今後RIAの周知が進めば、RIAへの相談件数があがると想定しており、RIAが忙しくなった際はサポートを継続することの重要性を感じている。なお、RIAは不正調査に関わらない。

ヒアリング対応者は研究者として、研究公正に関する研究をしている。研究者として活動することにより、他の研究者との距離感が縮まり、研究者とのコミュニケーションが取りやすくなっていると認識している。

期待するスキルや経歴

研究公正に携わる職員は必ずしも研究のバックグラウンドを必要としない。その職員が持つ「機能」によって求められるスキルが異なるため、一概には言えないと考えられる。例えば、コンプライアンス領域に携わるのであれば、法的なバックグラウンドが有用である。また、米国のResearch Integrity Officer（以下、RIO）のように研究不正の調査や認定に大きく関わるのであれば、法的なバックグラウンドが有用かもしれない。もし研究公正の推進活動と取り締まりの双方を担うのであれば、研究と法的なバックグラウンドの両者があることに越したことはない。

職員の足りない資質やスキルについては、雇用主である大学や研究機関が調整するように工夫することが求められる。研究のバックグラウンドがあると、なぜ研究公正が重要で、なぜ現場で問題が起きるか理解しており、そのような経験は役に立つ。しかし学問分野によって文脈が異なるなど、複雑な事象であるため、自分の経験だけが正解だと思ってしまう思考は求められず、柔軟なアプローチが求められる。

また、RIAの場合は、相談を持ち寄られるため、聞く耳を持ち、すぐにアドバイスなどを返せるようなスキルが求められる。また、もしRIAがローカルレベルの潜在的な相談を汲み取るのが役割であれば、それぞれの現場の文化や状況の理解が大事であるとするマインドセットが必要である。RIAは豪州規範などの規程について理解している必要がある。また、他者への共感が出来、誰もが気軽に話しかけられるような存在である必要もある。「気軽に話しかけられる」については、学生の構成に応じてRIAを設置する（中国人の学生が多い場合には中国人のRIAを増やす、ジェンダーバランスについても考慮するなど）、組織的な工夫も効果的であると考えられる。

専門員に対するトレーニング

機関を横断するような、国レベルの研究公正のトレーニングプログラムはない。Australasian Research Management Society（以下、ARMS）は関連する領域においてトレーニングを提供している。また、某氏とデータに関するプログラムなどを開発したことがあるが、国レベルのトレーニングはあまり普及していない。基本的には、RIAやオフィ

スの担当者に対するトレーニングは各機関に任せられている。

専門員のキャリア

ヒアリング対応者は研究公正についてのキャリアがあるが、毎回就職先で自らの役割の範囲を定めている。そのため、研究公正のキャリアパスが用意されている訳ではない。研究公正はまだ比較的新しい領域であり、研究公正を専門としたキャリアパスはまだ確立されていない。

大学では、教員のアカデミアへの貢献を一つの指数として評価しているが、やはり RIA の活動は出版数や引用数などの評価項目ほど重要性を持っていない。

研究公正に携わっている職員や教員を集めたネットワークを形成すれば、その場でいかに RIA が大事であるか認識される。RIA の立場向上のためにも、研究公正のネットワーク形成をしていく必要がある。研究公正に携わる人は秘匿性の高い情報を扱うことがあり、それなりの責任を持って仕事をしないとけないため、これらの専門性を認めるためにも資格制度の設立は有用である。

機関横断的な取組

国内の RIA 同士の繋がりが希薄であるとヒアリング対応者は考えている。RIA が話し合えるプラットフォームを整備することによって、お互いの知見を共有するだけでなく、お互いに切磋琢磨出来るような競争も生まれると考えている。機関横断的なプラットフォームとしては GO 8 と ARMS の会議がある。

3.6 フランス

以下では、公開文献や主要機関のホームページを通じて把握されたフランスにおける研究公正の仕組み、及び個別機関における研究公正の取組を示す。

3.6.1 フランスにおける研究公正に関する取組の背景

フランスにおける研究開発の主体として公的研究機関があげられ、幅広い分野を扱う国立科学研究センター（French National Centre for Scientific Research、以下、CNRS）や分野特定型である国立保健医学研究機構（Internal Office of the French National Institute of Health and Medical Research、以下、INSERM）、国立農学研究所（French National Institute for Agricultural Research）といった公的研究機関が研究活動に従事している¹⁶¹。また、公的研究機関に加えて、高等教育機関や民間企業についても研究開発の主体として位置付けられるが、大学は研究の場というよりも、主に教育の場として位置付けられている¹⁶²。研究機関に対し、競争的資金を配分する機関としては、主として、分野問わず配分する国立研究機構（French National Research Agency、以下、ANR）や環境エネルギー分野を対象として配分する環境・エネルギー機構（French Environment and Energy Management Agency）が挙げられる¹⁶³。また、研究資金を配分する機関から独立して、研究・高等教育評価高等審議会（High Council for Evaluation of Research and Higher Education、以下、HCERES）があり、各研究機関などの研究の評価を実施している¹⁶⁴。なお、フランスでは「ジョイント・ユニット」と呼ばれる異なる研究所や高等教育機関に所属する研究者が研究ユニットを結成するのが近年の研究体制の特徴の一つである。結成されたユニットを共同で研究を計画し、その計画に対して ANR 等からの機関から研究資金を得ており、ジョイント・ユニットも HCERES の評価対象に含まれている¹⁶⁵。

研究公正の推進と研究不正事案の調査や認定については、各研究機関が主体となって実施している¹⁶⁶。ただし、2015 年に CNRS で発生した研究不正の事案をきっかけに、国内の研究機関、及び大学長会議（Conference of University Presidents）は、研究公正の基本理念を唱える国家憲章（French Charter for Research Integrity）を同年に制定し¹⁶⁷、現在では ANR から研究資金の配分を受ける際は国家憲章への遵守が求められている¹⁶⁸。

また、2017 年には当時の高等教育・研究担当大臣であった Thierry Mandon 氏がコレージュ・ド・フランスの名誉教授である Pierre Corvol による報告書の提言に基づき、国内の研究公正の枠組みの整備を進め¹⁶⁹、その一環として研究活動を実施している機関に対して研究不正の対応を担う研究公正オフィサー（Research Integrity Officer、

¹⁶¹ 科学技術振興機構「フランスの科学技術情勢」（2015 年）

¹⁶² 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務」（2019 年）

¹⁶³ 科学技術振興機構「フランスの科学技術情勢」（2015 年）

¹⁶⁴ 同上

¹⁶⁵ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務」（2019 年）

¹⁶⁶ ジョイント・ユニットで研究不正などが発生した場合は、不正に関わったとされている研究者が元々所属する機関が研究不正の対応をする。ただし、ジョイント・ユニットは複数の研究機関に所属する研究者から構成されているため、それぞれの研究者が所属している研究機関が協力して不正事案に対応することが多い。詳しくは、文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務」（2019 年）を参照。

¹⁶⁷ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務」（2019 年）

¹⁶⁸ French National Research Agency “Work Programme 2020: Generic Call for Proposals”（2020）

¹⁶⁹ 科学技術振興機構「科学の公正性に関するピエール・コルヴォール報告の提言の実施」（2016 年）

以下、RIO) の設置を義務付けた¹⁷⁰。他にも、研究公正を専門とする仏国研究公正室 (French Office for Research Integrity、以下、OFIS) が HCERES に設置された。OFIS は個々の機関に対する指導や監督ではなく、フランス国内における研究公正の推進をより促進するための機関として位置付けられ、フランスにおける研究公正への方針の足並みを揃えるために、RIO に対して研究不正への対応に関する情報を提供するだけでなく、各機関における研究公正のトレーニングの質を向上するためのアドバイスも提供している。また、RIO による知見の共有を目的としたワークショップを提供、研究公正に関するイベントを主催、そして国家憲章に署名している機関を集めた会議を年に一度開催している¹⁷¹。なお、OFIS が提供する交流の場以外に、RIO 同士が集まる研究公正担当者ネットワーク (France's National Network of Research Integrity Officers、以下、RESINT) が存在する。交流の場としての機能について、OFIS と RESINT の間では、明確な違いはないが、RESINT は、RIO による自発的な集合体として捉えることが出来る¹⁷²。

参考：OFIS が 2019 年に主催した研究公正に関するイベント



Research Integrity and Open Science
Conference hosted by the French Office for Research Integrity (OFIS)

Thursday 4 April 2019, 9:15 – 17:30
Université Paris Diderot Amphithéâtre Buffon
15 rue Hélène Brion - 75013 Paris

Register for this conference
Deadline: 01/04/2019

Scientific Committee
Joëlle Aïnot (OFIS), Léo Coutellec (POLÉTHIS), Marin Dacos (CoSO), Florence Egloff (CPU), Jean-Pierre Finance (CoFIS), Emmanuel Hirsch (POLÉTHIS), Paul Indélicato (CPU), Michèle Leduc (CoFIS), Olivier Le Gall (CoFIS), Sylvie Roussel (CNRS), Stéphanie Ruphy (CoFIS).

Presentation
The impact of science on human activity as a whole is constantly growing and the sheer volume of scientific activity has increased continuously over recent decades. In this context, two prominent movements have come to define contemporary thinking about the way we approach science: an insistence upon the importance of rigour, probity and quality in the methods we use; and, concomitantly, a drive for greater transparency, openness and sharing of knowledge, embodied by the "Open Science" movement. This trend goes hand in hand with the affirmation and appropriation – at the institutional, collective and individual levels – of the core values of scientific practice: responsibility, universality, rigour, sharing and commitment to the common good.

The aim of this spring conference of the French Office for Research integrity (OFIS) in partnership with the Conference of University Presidents (CPU), the Committee for Open Science (CoSO), the CNRS and the Research Ethics and Integrity Council of Université Paris-Saclay (POLÉTHIS), is to share experiences and analyses, and to outline future actions capable of contributing to this dynamic. This conference will thus seek to identify opportunities for synergy between research integrity and open science, while also highlighting the pitfalls to be avoided.

In our exploration of these topics, the concept of open science will be considered in its broadest sense: accelerating the dissemination of knowledge, opening up scientific publications, opening up access to research data, participative science and social outreach, etc. This inaugural OFIS conference will primarily address issues relating to the opening up of publications and data. Violations of research integrity will also be addressed in all their diversity (fabrication, falsification, plagiarism, other shortcomings and questionable practices).

This conference should enable us to identify a certain number of principles, criteria and modes of action conducive to the spread of essential best practices, and to the development and deployment of open science with unstinting respect for the principles of research integrity.

Logos: SU, CONFERENCE PRÉSIDENTS UNIVERSITÉ, MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION, université PARIS-SACLAY, POLETHIS, cnrs

出典：OFIS のホームページより

¹⁷⁰ HCERES "The actors: research integrity officers" (<https://www.hceres.fr/en/actors-research-integrity-officers>)

¹⁷¹ European Network of Research Integrity Offices "Country Report France" (<http://www.enrio.eu/country-reports/france/>)

¹⁷² 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務」(2019 年)

3.6.2 文献調査による調査概要

公開情報で確認できる範囲で、フランスの研究機関における研究公正の推進体制の有無や概要の調査を実施した。なお、上述したように、フランスでは、大学は研究活動も実施するものの、比較的教育の場としての位置づけに重きが置かれ、研究活動については、公的研究機関で主に実施されている状況を踏まえ、本調査では公的研究機関である INSERM と CNRS を取り上げる¹⁷³。特に INSERM はフランスにおいて研究公正の推進体制を先駆的に整備していることから、同国における先進的な一例として位置付けることができる¹⁷⁴。なお、本章では 2 機関取り上げるが、当該機関の体制はフランス全体の傾向を示すものではない。

1. 国立保健医学研究機構（INSERM）の例

<研究公正の推進に向けた取組・ポリシー等>

INSERM には、1999 年に研究公正オフィス（Scientific Integrity Office）が設立され、研究公正オフィサー（Science Integrity Officer, DIS）が設置されている。過去の報告書で説明されているが¹⁷⁵、INSERM はフランスで先駆的に研究公正を専門とするオフィスを設置しており、研究公正については国内をリードするような存在として捉えられている。その研究公正オフィスは、ホームページにオフィスのミッションを以下のように説明している¹⁷⁶：

- 研究公正に関する議論をリードする
- 研究公正関連プロセスをフランス国内、そして欧州レベルで統一する
- 研究不正を防止するための施策を導入し、研究公正を推進する
- 研究公正に関する相談、及び研究不正の告発の対応

研究不正に対する対応について、研究不正に関する調査に発展することはあるが、可能である限り、オフィスによる仲裁によって研究公正の相談の解決を図る方針を取る。仲裁による解決が可能ではない場合は専門家による調査が実施され¹⁷⁷、研究公正オフィスは調査結果を基に INSERM の委員長（Chairman）と最高経営責任者（CEO）に考察と提言を提出する。その後の対応については、委員長と最高経営責任者の 2 名によって決定される¹⁷⁸。

研究公正の推進について、INSERM は機関として修士過程と博士課程の学生などを対象に研究公正を推進することを視野に入れており、一例として、メソドロジーのトレーニングなど研究公正、研究倫理、行動規範などについて啓蒙するイベント（Awareness Day）を企画しており、このような活動を通じて、対外的に、INSERM に対する信頼・評判の担保に努めている¹⁷⁹。

なお、公開情報の限りでは、DIS が上記の取組に対してどのような役割を担っているかについて把握することは、出来なかった。

¹⁷³ CNRS と INSERM については、日本医療研究開発機構「研究活動における不正行為に対する調査方法に関する調査」（2017 年）も取り上げている

¹⁷⁴ 同上

¹⁷⁵ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務」（2019 年）

¹⁷⁶ INSERM “Scientific Integrity Office”（<https://www.inserm.fr/en/gouvernance-organisation/delegation-integrite-scientifique>）

¹⁷⁷ 不正の調査に何名の専門家が招集されるかについては、公開情報の限りでは明記されていない。

¹⁷⁸ INSERM “Scientific Integrity Office”（<https://www.inserm.fr/en/gouvernance-organisation/delegation-integrite-scientifique>）

¹⁷⁹ INSERM “INSERM 2020 Strategic Plan”（2019）

<研究公正を推進する主たるメンバー構成・バックグラウンド>

研究公正オフィスの具体的な構成については、文献調査の限りでは、確認出来なかった。DIS として起用されている Ghislaine Filliatreau 氏は博士号を有しているようであるが¹⁸⁰、その具体的な学問領域をはじめ、同氏のバックグラウンドについては公開情報からは十分に把握出来なかった。ただし、Filliatreau 氏は、国家憲章の策定や OFIS 設立の議論に加わっており、欧州研究公正局ネットワーク（European Network of Research Integrity Offices、以下、ENRIO）にフランス代表として参加しており¹⁸¹、同氏が様々な議論に参加している人物であることが伺える。

2. 国立科学研究センター（CNRS）の例

<研究公正の推進に向けた取組・ポリシー等>

ホームページ上では詳細は公開されていないが、CNRS には研究公正オフィスが設置されてある^{182、183}。オフィスは研究機関の長によって設立され、研究公正オフィサー（以下、Scientific Integrity Officer）となる Rémy Mosseri 氏が責任者となり¹⁸⁴、他 5 名のスタッフによって構成される。4 名は研究不正の対応にあたり、残り 1 名は研究公正の推進を担当する。

オフィスの他にも研究活動における倫理や義務論（Deontology）に関する議論を行う委員会（CNRS Ethics Committee、以下、COMETS）が 1999 年に設立されている。なお、COMETS は研究公正オフィスより歴史が長いですが、オフィスのように研究公正の相談に応じる機能は持っていない。また、COMETS は研究不正における措置の決定権や研究における審査を実施する役割は担っておらず、研究に関する議論の発信の機能に留まっている¹⁸⁵。

また、研究公正に関するガイドラインも発行されている。ガイドラインは COMETS が 2014 年に発行、そして 2016 年に改訂された文書であり、研究公正の理念だけでなく、国内外に存在する研究公正に関する規定などのガイドラインを紹介するなど、細かい構成となっている¹⁸⁶。

研究不正の対応について、研究公正のガイドラインには、研究不正に問われた研究者に対する認定は、別の委員会によって決定されると記載されているが、具体的な過程についての記述は確認出来なかった。なお、CNRS の Scientific Integrity Officer に対するヒアリングを実施した調査報告書を確認すると¹⁸⁷、Scientific Integrity Officer は告発を受理、証拠品の収集、調査結果を研究機関の長への提出などを実施の機能を担っており、最終的な不正の認定は研究機関の長が実施している。

研究公正の推進については、英語で公開されている情報の限りでは確認出来なかった。

<研究公正を推進する主たるメンバー構成・バックグラウンド>

研究公正オフィスの構成、及び具体的なバックグラウンドについては、英語の公開情報の限りでは確認出来なかった。

¹⁸⁰ European Network of Research Integrity Offices “France” (<http://www.enrio.eu/news-activities/members/france/>)

¹⁸¹ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務」（2019 年）

¹⁸² Nature “French science behemoth launches research-integrity office”

¹⁸³ C&EN “Europe’s largest basic science institute gets research integrity office”

¹⁸⁴ Rémy Mosseri 氏のプロフィール参照 (<http://www.cnrs.fr/en/person/remy-mosseri>)

¹⁸⁵ CNRS Ethics Committee (<https://www.inc.cnrs.fr/en/cnrs-ethics-committee>)

¹⁸⁶ CNRS Ethics Committee “Integrity and Responsibility in Research Practices: A Guide” (2016)

¹⁸⁷ 文部科学省「諸外国の研究公正の推進に関する調査・分析業務」（2019 年）

Scientific Integrity Officer である Mosseri 氏は理論物理学者であり、オフィス^{188, 189}と COMETS¹⁹⁰の両方に所属している。Mosseri 氏は、研究現場での経験が長く、HCÉRES の役員を務めた経験もある¹⁹¹。CNRS における Scientific Integrity Officer の選定基準、及び選定方法については今回の調査で確認出来なかったが、DIS である Mosseri 氏は研究のバックグラウンドが豊富であり、COMETS に所属していることを踏まえ、他の研究機関や大学の Scientific Integrity Officer、もしくは RIO も似たような経歴であるか確認する必要がある。

3.6.3 フランスにおける調査結果を踏まえた考察

2015 年に国家憲章を策定したことを皮切りに、2017 年には OFIS や RESINT も立ち上げられ、フランスにおける研究公正の取組みがここ数年で一層強化されている。その中、今回の調査では、INSERM と CNRS における研究公正の推進に向けた取組とポリシー、及び研究公正を推進する主たるメンバー構成とバックグラウンドについて調査をした。どちらの機関もオフィスを構えており、DIS である Filliatreau 氏と Mosseri 氏は、研究のバックグラウンドを持っていることが確認出来た。2 人が採用された経緯についての情報が本調査では確認出来なかったため、研究のバックグラウンドについての意義については考察出来ないが、「研究者」だと伺える人物が DIS を務めているのは一つの調査結果である。

¹⁸⁸ Nature “French science behemoth launches research-integrity office”

¹⁸⁹ C&EN “Europe’s largest basic science institute gets research integrity office”

¹⁹⁰ CNRS Ethics Committee (<https://www.inc.cnrs.fr/en/cnrs-ethics-committee>)

¹⁹¹ Rémy Mosseri 氏のプロフィール参照 (<http://www.cnrs.fr/en/person/remy-mosseri>)。なお、現在も務めているかについては、英語の公開情報の限りでは確認出来なかった。

3.7 シンガポール

以下では、公開文献や主要機関のホームページを通じて把握されたシンガポールにおける研究公正の仕組み、及び個別機関における研究公正の取組を示す。

3.7.1 シンガポールにおける研究公正に関する取組の背景

シンガポールの教育行政は教育省（Ministry of Education、以下、MOE）が管轄している¹⁹²。高等教育に関しては、学内の自治を任されている自治大学（Autonomous University）の他には専門学校的位置づけに近い Polytechnics や Institute of Technical Institutions が存在しており¹⁹³、政府の補助金を受けているものの各大学には大きな権限が与えられており、MOE の関与は最小限とされている。

シンガポールの自治大学は、シンガポール国立大学（National University of Singapore）、南洋理工大学（Nanyang Technological University）、シンガポール経営大学（Singapore Management University、以下、SMU）、シンガポール工科大学（Singapore Institute of Technology、以下、SIT）、シンガポール技術設計大学（Singapore University of Technology and Design、以下、SUTD）、そして2017年に設立されたシンガポール社会科学大学（Singapore University of Social Sciences、以下、SUSS）の6大学である。自治大学には2018年時点でおよそ10万人の学生が在籍しており、高等教育では国内最大の高等教育機関として位置づけられる¹⁹⁴。今回の文献調査では研究型の大学を念頭に置いているため、文献調査の対象は自治大学に絞っている。なお、教育省以外をみると貿易産業省（Ministry of Trade and Industry、以下、MTI）の下部組織である科学技術研究庁（Agency for Science, Technology, and Research、以下、A*Star）が運営している研究機関が複数見受けられる¹⁹⁵。

シンガポールでは研究公正の推進を担う政府組織に該当する政府組織は見受けられなかった。関連して、公正な研究活動の推進は各機関に研究公正の推進や研究不正対応を任されているかについても、今回の文献調査の限りでは、確認できなかった。また、ドイツのDFGガイドラインやイギリスのConcordatのように国を横断するような研究公正のガイドラインも現時点では見受けられない。ただし、同国では2010年に第2回研究公正の世界フォーラム（World Conference on Research Integrity、以下、WCRI）が開催されており、フォーラムに参加した340名の参加者による協議を基に、研究公正の理念を唱えるシンガポール宣言が策定された¹⁹⁶。シンガポール宣言は、研究公正の規制文書ではなく、本会議に参加、及び資金提供した国と機関の公式の方針を表すものでもない。なお、2016年には、シンガポール宣言の理念に基づいた共同声明に国内の大学と研究機関が署名している。共同声明には、シンガポール国立大学と南洋理工大学に加え、A*StarとSUTDも署名しており、後を追う形でSMUとSUSSが署名をしており、以下の理念に乗っ取って研究活動が実施されることを求めている¹⁹⁷。

¹⁹² 科学技術振興機構「シンガポールの科学技術情勢」（2016年）

¹⁹³ Singapore Ministry of Education “Education System” (<https://www.moe.gov.sg/education/education-system>)

¹⁹⁴ Singapore Department of Statistics “Yearbook of Statistics Singapore, 2019” (2019)

¹⁹⁵ 科学技術振興機構「シンガポールの科学技術情勢」（2016年）

¹⁹⁶ World Conferences on Research Integrity “Singapore Statement on Research Integrity” (<https://wcrif.org/guidance/singapore-statement>)

¹⁹⁷ “Joint Statement by A*Star, NTU, NUS, SMU, SUSS, and SUTD on Research Integrity Relating to Scholarly Publications” (<https://research.ntu.edu.sg/rieo/RI/Documents/Joint%20statement%20on%20research%20integrity%20relating%20to%20scholarly%20publications.pdf>)

- 研究現場でのリーダーシップ (Leadership)
- データの誠実性 (Honesty)
- 再現性のある研究 (Reproducibility)
- 責任ある引用 (Citation)
- 貢献の認知 (Acknowledgement)
- 報告 (Reporting)

一方で、共同声明には、研究公正の取組の具体的な方法論などについて記載していない。そのため、シンガポールでは「国レベルの対応」としてどのような取組を実施すべきかについては必ずしも明記されていないことが見受けられ、結果として各機関の裁量によって取組の違いが生じると推察される。

近年のシンガポールにおける近年の研究公正の動向として、SIRION の設立があげられる。当該ネットワークは 2018 年にシンガポール国内で開催された研究公正のフォーラムで発案され、2019 年に SIRION として正式に発足した。南洋理工大学の Tony Mayer 氏によれば、シンガポール国立大学で発覚した研究不正の事案がきっかけで SIRION が設立され、大学の絶対数が少ないシンガポールでは機関同士の連携がしやすいため、SIRION が政府の規程や知見の共有のプラットフォームとして機能すると想定している¹⁹⁸。

SIRION は、国内の研究機関に対して、研究公正に関する知見を共有する機関横断的なプラットフォームとして機能することが期待されている¹⁹⁹。加入機関は大学の他にも A*Star や国が保有する医療機関などが含まれている。また、オブザーバーとして教育庁の職員などもメンバーリストに記載されている。SIRION の取組の内容や方針の取り決めがどのように決定されているかは、公開情報の限りでは定かでなく、SIRION の具体的な活動内容については、把握出来なかった。

3.7.2 文献調査による調査概要

先にも示したように、シンガポールでは自治大学として 6 大学が設立されており、いずれもシンガポールを代表する研究機関として位置づけられている。以下では、大学ホームページ等の情報を基に、他の自治大学に比べて研究公正の推進体制が相対的に整備されていたシンガポール国立大学と南洋理工大学について、公開情報で確認出来る範囲で研究公正の推進体制などについて情報を整理した。なお、本章では 2 機関取り上げるが、当該機関の体制はシンガポール全体の傾向を示すものではない。

1. シンガポール国立大学 (NUS) の例

<研究公正の推進に向けた取組・ポリシー等>

シンガポール国立大学では、研究コンプライアンス・研究公正室 (Research Compliance and Integrity Office、以下、RCIO) が研究倫理、研究公正、研究コンプライアンスの領域を担っており、大学の中で明確に組織を置いて研究公正の推進に取り組んでいる。RCIO の基本理念 (Vision) は、高い水準における研究公正の担保、及び国や機関の規程への遵守を基に研究を促進していくことになる。また、人類の知恵を進歩させていくために、研究倫理と合致し、法的枠組みにも沿った研究活動を広めることが RCIO のミッションとして定められている²⁰⁰。なお、学内の研究者に向け

¹⁹⁸ Nature Index “Singapore joins the rise of research integrity networks” (2019)

¹⁹⁹ Singapore Institutional Research Integrity Offices Network “Introduction” (<http://www.researchintegrityinsingapore.org.sg/>)

²⁰⁰ National University of Singapore “About us” ([http://nus.edu.sg/research/rcio/about-us-\(draft\)](http://nus.edu.sg/research/rcio/about-us-(draft)))

た研究公正のポリシーが RCIO のウェブページに存在するが、関係者への公開に限定されているため、今回の文献調査で閲覧することは出来なかった。

研究公正の推進、及び研究不正への対応方法については、公開情報の限りでは確認出来なかった。

<研究公正を推進する主たるメンバー構成・バックグラウンド>

RCIO には 8 名の職員が在籍しており、その内の一人である Philip K. Moore 教授が兼務の形で Chief Research Compliance Officer and Chief Research Integrity Officer の役職を担っている。Moore 教授以外にも RCIO には Low Chian Ming 准教授と Tang Bor Luen 准教授が Deputy Director として所属している。

その他にも教員ではないが、Assistant Manager で博士号を持っている職員が在籍している。その他の職員については、公開情報からどのような研究の経歴を持っているかは、把握出来なかった。なお、Moore 教授と Tang 准教授は、SIRION のメンバーとしてホームページにも掲載されている²⁰¹。

RCIO に所属する個々人の研究公正に関わる活動であるが、Moore 教授は 2018 年にシンガポール国立大学、南洋理工大学、A*Star がシンガポール国内で主催した「Reproducibility: Research integrity but much, much more」の会議において、再現性に関するセッションでシンガポール国立大学の取組について発表している²⁰²。また、当該会議には Moore 教授の他に NUS の学長、及び 4 名の教員が参加しており、本会議の運営委員にもシンガポール国立大学の教員、及び職員が参画している。その内の二人は、RCIO の Moore 教授と Tang 准教授であり、他一人は RCIO の職員である。本会議はシンガポール国立大学による共催であるため、運営委員にシンガポール国立大学から複数名参画していることは必然かもしれないが、参画においてシンガポール国立大学の教員等がどのような知見やスキルを持ち寄って運営していたのかは、研究公正に取り組むスキルや専門性という観点から、今後調査を行う上でのポイントである。

2. 南洋理工大学（NTU）の例

<研究公正の推進に向けた取組・ポリシー等>

南洋理工大学では、研究公正・研究倫理オフィス（Research Integrity and Ethics Office、以下、RIEO）が研究倫理、及び研究公正の運営を任されている。RIEO は、研究公正の規程の他に、研究不正調査のプロセスやトレーニング資料など、様々な資料をホームページ上で公開している。その中、研究公正ポリシー（NTU Research Integrity Policy）は、研究公正の基本原則、研究不正の定義、RIEO と関わりのある役職や委員会の役割などを詳細に説明している²⁰³。

研究公正のトレーニングについては、様々なオプションを提供している。まずは、Epigeum 社によるオンラインコースを展開しており、博士課程の学生と研究員向けのコース（Epigeum Research Integrity Course）と教員向けのコース（Epigeum Research Integrity Course）が用意されている。前者のコースについては、人文科学（Arts & Humanities）、生物医学（Biomedical Sciences）、技術工学（Engineering & Technology）、自然科学

²⁰¹ Singapore Institutional Research Integrity Offices Network “About us” (<http://www.researchintegritysingapore.org.sg/aboutus.asp>)

²⁰² 公開されているスライド資料を読む限り、NUS 学内で配布されているガイドライン、及び自身で使うチェックリストについて紹介している。詳しくは“Enhancing Research Reproducibility via Good Practices and Proper Governance of Research Compliance and Integrity”のスライド資料を参照。

²⁰³ Nanyang Technological University “NTU Research Integrity Policy” (<https://research.ntu.edu.sg/rieo/RI/Pages/NTU-Research-Integrity-Policy.aspx>)

及び物理化学（Natural & Physical Sciences）、社会科学及び行動科学（Social & Behavioral Sciences）別のコースが利用出来る。両方ともに必修科目である。また、対面式のコースも提供されているが、公開情報だけを読む限りだと、開催は不定期であるように見受けられる²⁰⁴。

＜研究公正を推進する主たるメンバー構成・バックグラウンド＞

RIEO は、博士号を持っているディレクターを含め、6 名の職員で構成されている。それぞれの職員の役割については、公開情報の限りでは、把握出来なかった。

研究公正オフィサー（Research Integrity Officer）は、学内の教授が担当している。当該役職は、学内の研究公正ポリシーの策定と導入、及び研究公正教育の推進を監督している。また、研究不正の調査・認定にも関わっており、研究公正オフィサーは、予備調査のプロセスを担っており、予備調査の結果を基に今後取るアクションを Vice-President（Research）に推薦する。Vice-President（Research）は、研究公正オフィサーの推薦を受け取り、正式な調査に乗り出すか判断をする^{205,206}。正式調査における研究公正オフィサーやその他の職員の役割は、関連規程が非公開であるため、文献調査では、明らかにすることが出来なかった。研究公正オフィサーとは別に、研究公正アドバイザー（Research Integrity Advisor）として WCRI の運営経験などがある Tony Mayer 氏が起用されているが、研究公正アドバイザーの役割については、今回の文献調査では明らかに出来なかった²⁰⁷。

オフィスとは別に、研究公正委員会（Research Integrity Committee）が設置されている。学内の学部学科などのグループの代表者、大学本部の職員、研究公正アドバイザーを集めた委員会であり、全学的な研究公正の方針やポリシーの導入に関する推薦を、学内の役員などにする機能を持っている。また、学内の内部団体や学部学科に配置される研究公正窓口（Research Integrity Point of Contact、以下、RIPOC）という役職も設置されている。RIPOC は、全学的な方針を自分自身が所属する組織に共有、ローカルレベルで研究公正のアドバイスやメンタリングを提供、不正調査プロセスにおいて研究公正オフィサーを支援等、多岐に渡る役割を担っている。2017 年時点の情報だと、RIPOC として活動している人物は全員教授、もしくは博士号を持っている職員である²⁰⁸。

3.7.3 シンガポールにおける調査結果を踏まえた考察

公開情報等に基づいた文献調査では、国レベルで研究の不正調査・認定の実施、または研究公正を推進する団体は確認出来なかった。ただ、研究公正の全ての取組が全て各機関に閉じているかについても、確認出来なかった。また、今回の調査は、6 ある自治大学のうち、研究力に評判のあるシンガポール国立大学と南洋理工大学のみを取り上げ、両機関ともに研究公正推進のためのオフィスが設置していることが確認出来た。ただし、オフィスの具体的な機能、及びオフィスを構成するそれぞれの職員の役割やバックグラウンドについての詳細な情報は、文献調査の限りでは確認出来な

²⁰⁴ Nanyang Technological University "Training on Research Integrity" (<https://research.ntu.edu.sg/rieo/RI/Pages/Training%20on%20Research%20Integrity.aspx>)

²⁰⁵ Nanyang Technological University "Responding to Allegations/Complaints of Research Misconduct" (<https://research.ntu.edu.sg/rieo/RI/Pages/Procedures-for-Responding-to-Allegations-of-Research-Misconduct.aspx>)

²⁰⁶ Nanyang Technological University "NTU Research Integrity Policy" (<https://research.ntu.edu.sg/rieo/RI/Pages/NTU-Research-Integrity-Policy.aspx>)

²⁰⁷ Nanyang Technological University "NTU Research Integrity Officer" (<https://research.ntu.edu.sg/rieo/Pages/NTU%20RIO.aspx>)

²⁰⁸ Nanyang Technological University "NTU Research Integrity Committee" (<https://research.ntu.edu.sg/rieo/RI/Pages/NTU%20Research-Integrity-Committee.aspx>)

った。

公開情報の限りで確認出来た特徴的な点は2点である。一つ目に、シンガポール国立大学と南洋理工大学の研究公正オフィスにおいて、ともに博士号を持っている人材を複数人配置していることである。今回の調査ではその背景について調べることは出来なかったため、今後はそこを探っていく必要がある。二つ目に、RIPOCを活用した南洋理工大学の研究公正の推進体制である。研究公正の業務を担うオフィスとは別に、各学問分野別に設置されているRIPOCは、オフィスや委員会との橋渡し役を担いつつ、各学問分野別における推進の役割も担っていると思われる。そのRIPOCをオフィスのどの職員がサポートし、サポートを提供するためにどのようなスキルが求められるのか、把握して置きたいところである。

3.8 カナダ

以下では、公開文献や主要機関のホームページを通じて把握されたカナダにおける研究公正の仕組み、及び個別機関における研究公正の取組を示す。

3.8.1 カナダにおける研究公正に関する取組の背景

カナダにおいて、科学技術に関わっている連邦政府機関は存在するが、連邦レベルで高等教育を統括する省庁や制度はない²⁰⁹。高等教育の運用は基本的に 10 ある州と 3 ある準州の政府、及び地方の教育委員会に任されている²¹⁰。しかし、州と準州における高等教育は、お互いに交流がないわけでもない。例えばカナダ教育閣僚協議会（Council of Ministers of Education, Canada）は、州政府間組織同士の高等教育制度の議論の場、また海外に対してのカナダの高等教育の窓口となっている²¹¹。

研究活動については、大学が中心的に取り組んでいる²¹²。カナダの大学には、国際的なランキングで上位を占める大学が複数あり、Times Higher Education が出している 2020 年度のランキングではトロント大学（University of Toronto）、ブリティッシュ・コロンビア大学（University of British Columbia）、マギル大学（McGill University）、マクマスター大学（McMaster University）、モントリオール大学（University of Montreal）が上位 100 位にランクインしている²¹³。また、カナダには連邦や州政府の管轄にある公的研究機関も設置されており、一例として連邦政府の下にあるカナダ研究機構（National Research Council）があげられる²¹⁴。

研究資金の配分については、連邦政府と州政府による制度がある。連邦政府のレベルでは、自然科学・工学研究機構（Natural Sciences and Engineering Research Council、以下、NSERC）、社会科学・人文科学研究機構（Social Sciences and Humanities Research Council、SSHRC）、保健研究機構（Canadian Institutes of Health Research、以下、CIHR）が主な研究資金配分機関であり、3つの機関を合わせてトリ・カウンシルシステム（Tri-Council System）と呼ばれている²¹⁵。今回の文献調査では、研究公正の推進、及び研究不正の調査・認定を連邦政府のレベルで活動している組織や機関は、確認出来なかった。しかし、前述したトリ・カウンシルは、責任ある研究活動を確保するための研究者と研究機関の責任などを記載した「トリ・カウンシルフレームワーク：責任ある研究活動（Tri-Agency Framework: Responsible Conduct of Research、以下、トリ・カウンシルフレームワーク）」を出しており、トリ・カウンシルの研究資金を獲得するためには、トリ・カウンシルフレームワークへの準拠が求められている²¹⁶。当該フレームワークは、1994 年に最初のドラフトが出され²¹⁷、2016 年に改訂されている。

トリ・カウンシルフレームワークは、責任ある研究活動を確保するための研究者と研究機関の責任が記載されており、研究公正の推進や研究不正への対応に関する責任は、機関が担っている。具体的な例をあげると、4.2 項の「責任ある研究活動の推進（Promoting Responsible Conduct of Research）」では、研究不正の調査・認定プロセス

²⁰⁹ 科学技術振興機構「科学技術・イノベーション動向報告 カナダ編（2016 年度版）」（2017 年）

²¹⁰ Organization for Economic Cooperation and Development “Strong Performers and Successful Reformers in Education: Lessons from PISA for the United States”（2011）

²¹¹ 科学技術振興機構「科学技術・イノベーション動向報告 カナダ編（2016 年度版）」（2017 年）

²¹² 同上

²¹³ Times Higher Education “World University Rankings 2020”

²¹⁴ 科学技術振興機構「科学技術・イノベーション動向報告 カナダ編（2016 年度版）」（2017 年）

²¹⁵ 同上

²¹⁶ CIHR, NSERC, and SSHRC “Tri-Agency Framework: Responsible Conduct of Research”（2016）

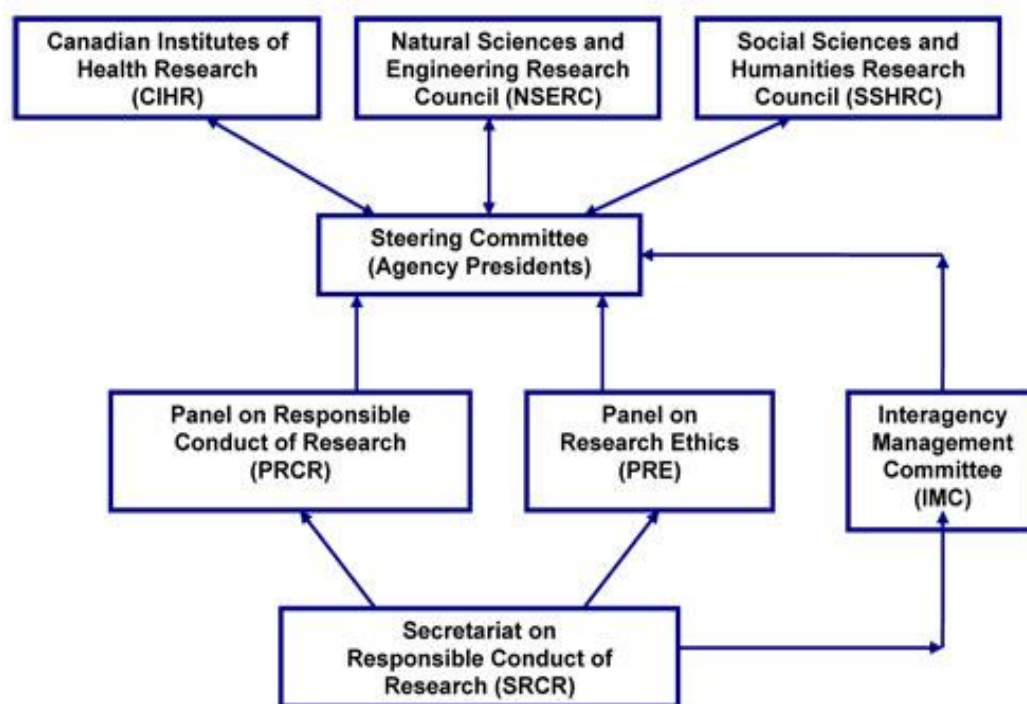
²¹⁷ Ronald Heslegrave “Research Integrity in the Canadian Context”（2011）

の確立、トリ・カウンシルの実務的な役割を担っている事務局（Secretariat on Responsible Conduct of Research、以下、SRCR）への調査・認定プロセスなどに関する報告義務、研究公正の推進が求められている。研究公正の推進については、4.5 項の「教育と関心の推進（Promoting Awareness and Education）」で以下のように記載されている²¹⁸。

- トリ・カウンシルフレームワークの項目を含め、公正なる研究活動に関する発信をすること。
- 機関内に研究公正の規程を発信し、公開出来る範囲でウェブ上に規程への違反事案の情報を掲載すること。
また、公開出来る範囲でトリ・カウンシルが関わっている研究不正の申し立て件数、確認された不正事案の件数、不正事案の内容について SCRC へ毎年報告すること。
- 機関内に研究公正の相談、もしくは研究不正の告発を受け付ける窓口を周知すること。

トリ・カウンシルは体制上、研究活動委員会（Panel on Responsible Conduct of Research）が NSERC、SSHRC、CIHR の 3 機関に対して研究公正の提言の提供や 5 年ごとにフレームワークの見直しを行っている²¹⁹。研究倫理については、研究倫理委員会（Panel on Research Ethics）が取り扱っており²²⁰、SRCR が 2 つをサポートしている²²¹。また、SRCR は、4.5 項に記載されている機関からの報告含め、トリ・カウンシルの研究資金の配分を受けている機関と連携している²²²。

参考：トリ・カウンシルにおける研究公正・研究倫理の推進体制



出典：Panel on Responsible Conduct of Research のウェブページより

²¹⁸ CIHR, NSERC, and SSHRC “Tri-Agency Framework: Responsible Conduct of Research” (2016)

²¹⁹ Panel on Responsible Conduct of Research “About us” (https://rcr.ethics.gc.ca/eng/about_us-propos_de_no_us.html)

²²⁰ Panel on Research Ethics “About us” (https://ethics.gc.ca/eng/about_us-propos_de_nous.html)

²²¹ Panel on Responsible Conduct of Research “About us” (https://rcr.ethics.gc.ca/eng/about_us-propos_de_no_us.html)

²²² CIHR, NSERC, and SSHRC “Tri-Agency Framework: Responsible Conduct of Research” (2016)

トリ・カウンシルの他には、政府による資金援助で運営されている Council of Canadian Academies がカナダにおける研究公正の定義や原則を検討し、その検討内容の実践に関する提案などを行っている²²³。その一環として、当該団体は、2010 年に研究公正に関するレポートを出している²²⁴。また、第二回 WCRI が 2013 年にモントリオールで開催されており、研究公正の基本理念を提唱するシンガポール宣言に付随する形で、機関横断的な研究における研究公正の責任について記載をしているモントリオール宣言（Montreal Statement on Research Integrity in Cross-Boundary Research Collaborations）が当該会議で出されている²²⁵。会議の委員には、SRCR の事務局長やマギル大学の研究公正オフィサーが所属している²²⁶。

3.8.2 文献調査による調査概要

以下では、大学ホームページ等の情報を基に、国内で研究公正の推進に力を入れていると思われるマギル大学とマクマスター大学について、公開情報で確認出来る範囲で研究公正の推進体制などについて情報を整理した。なお、本章では 2 機関取り上げるが、当該機関の体制はカナダ全体の傾向を示すものではない。

1. マギル大学の例

<研究公正の推進に向けた取組・ポリシー等>

公開情報に基づく文献調査の限りでは、マギル大学に研究公正を専門とするオフィスを設置していることは、見受けられなかった。ただ、研究公正オフィサー（Research Integrity Officer）が Office of the Vice-Principal (Research and Innovation) に配置されており²²⁷、学内の研究公正の規程（Regulations Concerning the Investigation of Research Misconduct）は、トリ・カウンシルフレームワークなどの外部の規程を参考に作成していると、マギル大学のウェブページに記載されている²²⁸。マギル大学の規程には、主に研究不正の定義、研究公正オフィサーの役割、そして研究の調査・認定プロセスについて、説明をしている²²⁹。

研究公正オフィサーは、研究公正に関する相談を受け付けており、研究不正の調査・認定プロセスにおける予備調査などの役割も担っている²³⁰。また、年度に行われた研究不正の調査・認定の概要などの詳細を記した報告書を一般公開している。報告書はオフィサーが執筆しており、研究不正の告発件数、告発者の概要、不正事案への対応についての統計が記載されている。その他にも相談の段階で留まった相談件数の統計も記載している²³¹。なお、報告書は一般公

²²³ 日本医療研究開発機構「諸外国の研究倫理教育の実施状況に関する調査報告書：Responsible Conduct of Research 推進に向けて」（2017 年）

²²⁴ Council of Canadian Academies “Honesty, Accountability and Trust: Fostering Research Integrity in Canada” (2010)

²²⁵ World Conferences on Research Integrity “Montreal Statement” (<https://wcrif.org/guidance/montreal-statement>)

²²⁶ World Conferences on Research Integrity “Planning Committee” (<https://wcrif.org/2013-planning-committee>)

²²⁷ アメリカにおける Research Integrity Officer とは職位が異なることを留意する必要がある。

²²⁸ McGill University “Research Integrity” (<https://www.mcgill.ca/research/about/integrity>)

²²⁹ McGill University “Regulations Concerning the Investigation of Research Misconduct” (https://mcgill.ca/secretariat/files/secretariat/research-misconduct-regulations-concerning-investigation-of_1.pdf)

²³⁰ 同上

²³¹ Office of the Research Integrity Officer “Annual Report Concerning the Investigation of Research Misconduct (2017-18)” (https://www.mcgill.ca/senate/files/senate/6_d18-06_annual_report_research_misconduct.pdf)

開されているが、同じ報告書が SRCR へ提出されているかについて、公開情報の限りでは確認出来なかった。

参考：マギル大学における研究公正の年次報告書

 McGill		McGILL UNIVERSITY SENATE
		Memorandum
Office of the Research Integrity Officer 1025 Pine Avenue West, P2.028 Tel: 514-934-1934 ext 44739 rio.vp@mcgill.ca		
TO:	Senate	
FROM:	Dr. Christina Wolfson, Research Integrity Officer	
SUBJECT:	Annual Report Concerning the Investigation of Research Misconduct (2017-18)	
DATE:	October 24, 2018	
DOCUMENT #:	D18-06	
ACTION REQUIRED:	☒ INFORMATION ☐ APPROVAL/DECISION	
ISSUE	An annual report submitted to the Senate and Board of Governors for information in accordance with the provisions of the <i>Regulations Concerning the Investigation of Research Misconduct</i> .	
BACKGROUND & RATIONALE	According to article 11.6 of the <i>Regulations Concerning the Investigation of Research Misconduct</i> , the Research Integrity Officer is to provide an annual report to Senate and to the Board of Governors on the operation of the Regulations. The report includes the following: (i) the number of Research Misconduct allegations received; (ii) the number of Research Misconduct allegations investigated; (iii) a summary of the findings of the investigations conducted; (iv) a summary of any actions taken pursuant to the investigations.	
PRIOR CONSULTATION	N/A	
SUSTAINABILITY CONSIDERATIONS	N/A	
IMPACT OF DECISION AND NEXT STEPS	The Report is presented annually at Senate and will be submitted to the Executive Committee of the Board of Governors on October 29, 2018.	
MOTION OR RESOLUTION FOR APPROVAL	This item is presented for information.	
APPENDICES	Appendix A: 2017-2018 Annual Report Concerning the Investigation of Research Misconduct	

出典：マギル大学のウェブページより

マギル大学では、研究公正に関する取組として、研究公正について話し合う「研究公正・デー（Academic Integrity Day）」を学内サービス（Teaching and Learning Services）が主催している。2018 年度のイベントでは、SRCR の事務局長をキーノート・スピーカー招待しており、少なくとも 10 名の教員がファシリテーターとして参加している²³²。2019 年度のイベントの内容は、公開情報の限りでは、確認出来なかった。

<研究公正を推進する主たるメンバー構成・バックグラウンド>

公開情報の限りでは、マギル大学において研究公正オフィスが設置されていることは確認出来なかった。そのため、メンバー構成については、研究公正オフィサーの経歴についてのみ調査をした。オフィサーは、基本的に 1 名、そして補佐が 1 名任命されている。現在は、David Ragsdale 准教授が任命されており、Frank Ferrie 准教授が補佐として任命されている²³³。前任者は、Christina Wolfson 教授であり、その間は Ragsdale 准教授が補佐であった。オフィサーとして任命されている職員は、全員博士号を持ち、教員という共通項があるが、この 2 つの要件がオフィサーに着任するための絶対要件であるかは、公開情報の限りでは、確認出来なかった。

²³² McGill University “7th Annual Academic Integrity Day” (<https://www.mcgill.ca/skillsets/offerings/academic-integrity/7th-annual-academic-integrity-day>)

²³³ McGill University “Dr. David Ragsdale Appointed Research Integrity Officer” (2019)

2. マクマスター大学の例

<研究公正の推進に向けた取組・ポリシー等>

マクマスター大学には、研究公正オフィス（Office of Academic Integrity）が設置されており、オフィス内に研究公正オフィサー（Academic Integrity Officer）が在籍している。学内には 2 つの規程が存在する。一つは、研究公正のみならず、授業におけるカンニングなど不適切な行為に関する記述もあり、学術における公正な活動に関する規定（Academic Integrity Policy）である²³⁴。もう一つは、研究公正に着目した規程（Research Integrity Policy）であり、研究不正の調査・認定プロセスについて詳細に説明している²³⁵。後者の規程では、研究公正オフィスの役割について、以下のように記載してある²³⁶：

- 研究不正の調査・認定プロセスの運営
- 研究公正の推進（E.g. 教育）に関わる企画、支援、運営

なお、同規程には研究公正オフィサーが担っている運営の役割に関する記載は載っているが、その他の役割に関する記載は、載っていない。学術における公正な活動に関する規定には、オフィスの役割が詳細に記載されているが、研究公正オフィサーの役割に関する記載は、把握出来なかった²³⁷。

公開情報の限りでは、研究公正オフィスが取り組んでいる研究公正の推進活動について把握出来なかった。ただ、同オフィスのウェブページには、学生と教員向けに様々な情報を公開している。学術全般における公正な活動に着目した内容であり、学生向けには、研究公正に関する説明資料やクイズが提供されている。教員向けに対しては、Provost and Vice-President（Academic）の声明や不適切な行為を予防するための資料が掲載されている²³⁸。

<研究公正を推進する主たるメンバー構成・バックグラウンド>

文献調査では、研究公正オフィサーの具体的な経歴については確認出来なかった²³⁹。また、オフィスに所属しているほかの職員、または支援をしている職員についても、公開情報を調査した限りでは、確認出来なかった。

3.8.3 カナダにおける調査結果を踏まえた考察

カナダにおける研究公正の取組について考える際、研究資金配分機関から構成されているトリ・カウンスルによる研究公正のフレームワークが重要となってくる。その中、今回の文献調査では、事例としてマギル大学とマクマスター大学における取組や体制について、調査を行った。どちらの機関も研究公正オフィサーは設置していたが、公開情報の限りではマクマスター大学のオフィサーの具体的な役割や経歴について確認できなかった。マギル大学で研究公正オフィサーとオフィサーの補佐として任命されているのは博士号を持った教員であり、前任も博士号を持った教員であることが確認出来た。今回の調査では確認出来なかったが、マギル大学が博士号を持った教員を任命している意図が重要なポイントになると考えられる。マギル大学のオフィサーについての役割については、公開情報の限りで把握出来たが、考察を加えるためには、その役割を担うために必要な資質や経歴を把握していく必要がある。

²³⁴ McMaster University “Academic Integrity Policy” (2018)

²³⁵ McMaster University “Research Integrity Policy” (2017)

²³⁶ 同上

²³⁷ McMaster University “Academic Integrity Policy” (2018)

²³⁸ McMaster University “Office of Academic Integrity” (<https://www.mcmaster.ca/academicintegrity/index.html>)

²³⁹ McMaster University “Contact Information” (<https://www.mcmaster.ca/academicintegrity/contact.html>)

4 日本における指導的専門員に関する考察

4.1 ヒアリング対象国における研究公正に関する役職者・担当者の整理

第 4 章においては、各国の調査結果を踏まえ、日本における指導的専門員について考察する。まず、海外における主なヒアリング調査対象者について整理したものが以下の表である（表 4-1）。

日本においては、多くの大学・研究機関において研究倫理教育責任者が設置され、研究倫理教育の取り纏めを行っている。他方で、海外において研究公正の推進に中心的な役割を担う者としては、本報告書でこれまで詳述してきたように、オーストラリアでは、各部局に研究公正アドバイザーが設置され研究者の相談受付を行う役割を果たすことや、アメリカでは機関内に 1 名程度 RIO が設置され研究不正に関する手続きの適正性確保や、研究公正に関する教育の取り纏めを実施することなど、各国の制度背景を踏まえて、各機関によって様々な役割が担われていることが伺えた。

なお、それぞれの役職者・担当者の詳細な役割については、各国の調査結果要約を参照いただきたい。

表 4-1 ヒアリング調査対象国の研究公正に関する主な役職者・担当者

国名	主な役職者・担当者	ガイドライン等の言及	主な役割
日本	研究倫理教育責任者等	文部科学省「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」（2014 年）	教育
アメリカ	研究公正オフィサー（RIO）	大統領府科学技術政策局「研究不正の連邦規則」（2000）	研究不正の対応 相談受付 教育
イギリス	研究公正推進組織の担当者 ※担当者名称は機関によって異なる （研究公正室長等）	英国大学協会「Concordat to Support Research Integrity」（2019 改訂）では、研究公正に関する取組を監督する立場の者、研究公正に関する相談を受け付ける者を明示するよう定める	相談受付 教育
ドイツ	オンブズパーソン	ドイツ研究振興協会「学術研究の善き実践の確保へのガイドライン」（2019 発行）	研究不正の仲裁
	オンブズオフィス担当者	（規程上の言及なし）	相談受付 教育
オーストラリア	研究公正オフィス	国立保健医療研究評議会、豪州研究会議、豪州大学協会「豪州規範」（2018 改訂）	研究不正の対応 相談受付 教育
	研究公正アドバイザー	国立保健医療研究評議会、豪州研究会議、豪州大学協会「豪州規範」（2018 改訂）	相談受付

出典：ヒアリング結果等に基づき筆者作成

4.2 調査結果

以降では、各国の調査結果を踏まえ、日本における指導的専門員について考察する。研究公正を推進するための取組や体制は、各国や各機関において多様であるため、①「研究公正の考え方を研究現場に浸透させること」、②「研究者からの相談をすくい上げること」という2つの観点を整理の枠組みとして、本調査を通じて判明した点を整理した。

4.2.1 観点①：研究公正の考え方を研究現場に浸透させること

大学・研究機関においては、各国で定められた研究公正に関するガイドライン等に沿って学内規程が設けられ、責任ある研究活動に向けた規則が提示されているが、研究現場でそうした規定が実際に守られ、研究公正の考え方に沿った運用が適切になされるためには、研究者に対して的確にガイドラインを周知し、教育プログラムを受講させる等、研究現場に研究公正の考え方を浸透させることが重要になる。

しかし、研究公正の考え方を浸透させる上で、形式的にオンライントレーニングを提供することや、ガイドラインを掲示することだけでは、研究者が日々の研究活動において実践するよう促すことは難しい²⁴⁰。そうした中で、指導的専門員は研究現場に研究公正に関する考え方を浸透させるためには、自身の経歴・専門性、スキルの高さが重要になることや、また、学長や理事等の高い役職にある人物から信任を得ることの有用性が調査においては指摘された²⁴¹。

まず、研究現場への浸透力を確保するための方法の1つとして指摘された点は、指導的専門員の経歴、スキル、専門性を高く保つことである。アメリカでは、研究公正を担当するRIOは、高い役職者が兼務することや、PhDまたはJDを保有していることが多く見受けられ、RIOの信頼や発言力に繋がっている。ヒアリング調査においても、役職の高い人物がRIOを担うことの有効性が指摘されている²⁴²。また、ドイツのオンブズパーソンは高名な教授が任命され、研究経験が豊富で研究公正に関する専門性を持っていることが、研究者からの信頼に繋がると考えられている²⁴³。

また、指導的専門員自身に高い専門性や地位がない場合に、研究現場への浸透力を確保する有効な方法として、学長や理事等の高い役職にある人物が研究公正の推進を重視する姿勢を示し、指導的専門員に対して信任を与えることで、浸透力を確保している機関が多く見受けられた。例えば、イギリスのKCLへのヒアリングによれば、Deanがポリシー作成の方向性を決定し、日常的な業務を担当するResearch Integrity Managerの活動を支持することで、研究現場への影響力を確保することが可能であると指摘される。

4.2.2 観点②：研究者からの相談をすくい上げること

研究公正の推進に重要な観点の2つ目として考えられることは、研究者が研究公正や不正の可能性について気軽に相談できる仕組みがあるということである。

しかし、大学・研究機関において、コンプライアンスや研究不正に関する通報窓口を形式的に置くだけでは、研究者の疑問や不安を適切に吸い上げ、不正の未然防止につなげることは難しい²⁴⁴。相談を受け付けるために、適切な人材を配置して、研究公正に関する悩みを相談しやすくする仕組みが重要である。

²⁴⁰ ビートソン癌研究所へのヒアリングによれば、研究公正に関するオンライントレーニングは出席率が低く、より効果を出すために対面でのトレーニングを導入されたと指摘される

²⁴¹ イギリスではKCLやビートソン癌研究所、ドイツではゲッティンゲン大学など、多くの機関へのヒアリング調査において指摘された点である

²⁴² ジョージタウン大学へのヒアリング結果を基に記載

²⁴³ ハノーファー医科大学でのヒアリング結果によれば、オンブズパーソンはPhDを保有するだけでなく、教授として研究のトレントを常にアップデートしていることが重要であるとも指摘される

²⁴⁴ グラスゴー大学でのヒアリングによれば、大学本部から研究公正に関するメッセージを出すだけでなく、各カレッジに設置された研究公正チャンピオンが、それぞれの研究領域に沿った文脈で研究現場とコミュニケーションを取ることの重要性を指摘される

本調査を通じては、研究者が研究公正について相談しやすい体制を整備するため、いくつかの機関において工夫が見られた。まず、ドイツのゲッティンゲン大学のように、高名な教授であるオンブズパーソンとは別に、オンブズオフィスとして研究公正の推進に関わる組織を設置することで、研究者が気軽に相談をできるように促す取組である。また、オーストラリアのメルボルン大学では、部局単位で研究公正アドバイザーを設置することで、研究者は身近な存在として自身の所属する部局の研究公正アドバイザーに相談することができる。研究公正アドバイザーは、学問分野別の専門知識を提供できることに加えて、研究者にとって距離感のある大学本部等とは異なり、研究者の共感を得ながらアドバイスを提供できるから、効果的な取組であると指摘される²⁴⁵。

なお、相談を受け付ける人物に求められる資質としては、研究活動や研究環境に対する深い理解や、秘匿性の高い情報を扱うことへの信頼、研究領域に関する専門性、問題解決思考、多様な立場の人とコミュニケーションを取る能力、特定の領域の知見がない場合にアドバイスを受けるためのネットワーク等が重要ではないかとヒアリング調査では指摘された²⁴⁶。

4.3 日本における指導的専門員に関する議論

以上のような各国における調査結果を踏まえ、日本の大学・研究機関において、参考となる論点を整理したところ、大きく 3 つの論点が考えられるのではないかと考えられる。ただし、大学や研究機関によって事情も異なると考えられるので、あくまで参考の 1 つのことであり、文献・ヒアリング調査結果を踏まえた議論として、それぞれの大学・研究機関における検討材料にいただけると幸いである。

4.3.1 論点①：研究者の身近な環境に相談受付を行う機能を設けること

論点の 1 つ目は、研究公正に関する相談受付を行う機能は研究者にとって身近な環境に整備することが重要であると考えられる。

オーストラリアの多くの大学では、研究公正アドバイザーという名称の担当者が設置されており、豊富な研究実績のある研究者を部局単位で数名任命し、部局内の研究者から研究公正に関する相談を受け付ける役割を發揮していた。また、イギリスのグラスゴー大学では各カレッジに研究公正チャンピオンを設置しており、オーストラリアの大学と同様に、それぞれの研究領域における相談を受け付けていた。このように、研究者に身近な研究公正担当者に研究者の相談受付の機能を設ける取組をすることは、研究公正の推進活動に資すると考えられる。

また、研究公正に関する考え方を研究現場へ浸透させるという観点に注目すれば、担当者は研究者の身近な存在として、共感力を持って、研究公正に関する考え方を発信することができるのではないかと考えられる²⁴⁷。なお、担当者は、現場への発信力を確保するために、研究者としての経歴と研究公正に関する専門性、研究者からの信頼を得られていることが重要であると考えられる²⁴⁸。

なお、担当者が担うべき役割を設定することや、指導、担当者の能力の標準化など、大学・研究機関内の横断的なサポートが必要になるので、研究公正を推進する大学・研究機関の本部等の役割も重要であると考えられる²⁴⁹。例とし

²⁴⁵ メルボルン大学へのヒアリングを基に記載

²⁴⁶ 複数の大学へのヒアリングを基に記載

²⁴⁷ メルボルン大学へのヒアリングでは、研究公正アドバイザーが各部局に置かれることで、研究現場への共感力をもって研究公正の推進が行われると指摘される

²⁴⁸ 南オーストラリア大学へのヒアリングでは、研究公正アドバイザーに求められる資質として、研究活動の経験が豊富で、研究に関する優れたトラックレコードを有することが挙げられる

²⁴⁹ 研究公正アドバイザーを設置しているオーストラリアの大学や、東北大学へのヒアリングに基づき記載

て、東北大学では、本部の公正な研究活動推進室では、それぞれの部局に設置された研究公正アドバイザーに対して、「研究公正アドバイザーハンドブック」を作成して、研究公正アドバイザーが担う役割や、相談対応をする際に注意すべきことなどを詳細に解説している。

4.3.2 論点②：機関全体的な研究公正に関する取組を推進すること

論点の 2 つ目として、大学・研究機関において、機関内横断的な研究公正に関する取組を行うことも重要であると考えられる。本調査においては、部局横断的な取組に関する実態把握を行ってきたが、本部に研究公正推進に関するオフィス等の担当組織を設置して、教員や事務系の担当者同士の連携を図りながら、推進活動を行うかたちが多く見受けられた。部局横断的な取組は、機関内における質の高い研究活動の実現を目指し、研究公正に関する教育の取り纏めや、学内規程等の策定、研究者からの研究公正に関する相談受付を実施することが主な役割であった。

なお、東北大学へのヒアリングにおいて、現場への浸透という観点では、高名な教授が研究公正推進オフィスを担わなければ、現場の研究者に影響を与えて行動を促すことは難しいという指摘があったように、発信力の確保のためには教員の役割は重要であると推察される。また、研究現場への発信力を確保するためには、イギリスの KCL で指摘されたように、高名な教授や学長、理事等による信任、支持を得ることも有効であると考えられる。

他方で、研究者からの相談受付という観点では、教員が本部のオフィスにいただけでは、現場の研究者にとって距離感が生まれてしまい、うまく研究者の声をすくい上げることができないため、高名な教員に加えて、事務系の担当者が相談受付を担うことで、相談への心理的なハードルを下げるができるという指摘がオンブズオフィスを設置しているドイツでのヒアリングでは複数回あった。

なお、アメリカのジョージタウン大学へのヒアリングにおいて、研究公正担当者である RIO は、研究公正の推進に関わる業務に加えて研究不正への対応を行うことから、研究者からの印象として、不正を取り締まる“警察”的な認識を持たれ、敬遠される懸念があるという指摘があった。研究公正推進オフィスが敬遠される存在になってしまうと、不正の未然防止という観点からは効果的に事前相談を受け付けることが難しくなることが懸念されるので、研究公正推進オフィス等の担当者を設置する場合には、研究不正への対応とは切り分ける等の対応を取ることも考えられる。

表 4-2 論点①及び②のメリットと求められる人材

#	論点	メリット① (研究現場への発信の観点)	メリット② (相談を受け付ける観点)	求められる人材
①	研究者の身近な環境に相談受付を行う機能を設けること	◇ 研究者の身近な環境に研究公正担当者等を置くことによって、現場の研究を理解した担当者が共感力を持って、研究公正に関する考え方を発信することができるのではない	◇ 研究者に身近な存在として、相談受付を行う機能を設けることで、大学本部等ではすくい上げることができない研究者の疑問を受け付け、不正の未然防止につなげることができると思われる	◇ 研究経験の豊富な研究者 ：研究者としての経歴、研究公正に関する専門性、研究者からの信頼を得ていること等が求められる
②	機関内の横断的な研究公正に関する取組を強化すること	◇ 研究公正に精通した教員が、機関内横断的な研究公正に関する取組に関与することで、現場の研究者に影響を与えて行動を促すことができるのではない	◇ 機関内横断的な取組の実施に際しては、事務系の担当者が相談受付を行うことで、高名な教授に相談することに比べて、心理的なハードルを下げるることができるのではない	◇ 研究公正に精通した教員 ：研究現場への理解、研究公正の専門性、地位の高さによる信頼等が求められる ◇ 事務系の担当者 ：機関内でのコミュニケーションを担うソフトスキル、研究公正の専門性等が求められる

4.3.3 論点③：指導的専門員のネットワーク構築

論点の3つ目としては、研究公正の指導的専門員のネットワーク構築に関する議論が挙げられる。アメリカでのヒアリング調査において複数回指摘された点として、学内の研究公正担当者であるRIOは、研究公正に関する最新のトレンドに関する知見を磨き、ケーススタディ等からノウハウを学ぶためには、学外のRIOとのネットワーク構築が重要であるということである²⁵⁰。

日本においては、AMEDによって、研究公正関係者同士の情報共有等、担当者同士の横のつながりを構築することを目的として、RIOネットワークが設立されたが、大学・研究機関が主導する形で担当者同士のネットワークを設けることで、より指導的専門員が効果的に機能すると考えられる。

指導的専門員のネットワーク構築にあたっては、機関内での部局等を跨いだ連携や、機関横断的な連携、または研究領域横断的な連携など、様々なレベルでの協力関係の形が考えられるが、前述の論点②のように機関内の横断的な研究公正に関する取組を行うためには、他機関の取組内容を参考にすることが必要であるため、特に機関横断的なネットワークの重要性が高くなると考えられる。なお、アメリカのハーバード大学のRIOは、機関を跨いだ非公式なRIO同士のネットワークから研究公正の最新の知見を得ているが、機関内には相談できる相手が限られているという背景があるようであった。また、イギリスでは、ラッセルグループにおける研究公正に関するフォーラムが、研究公正にかかるベストプラクティスの共有やネットワークの構築に重要な役割を果たしていることから²⁵¹、一定レベルの研究力を持つ大学間の公式なプラットフォームも研究公正の推進に向けて有用であると考えられる。このように、指導的専門員のネットワークは様々なレベルでの協力関係が求められることから、公式、非公式なものを問わず連携の在り方を検討することが今後の課題ではないかと考えられる。また、アメリカのRIOやドイツのオンブズパーソンには公的なトレーニングが提供されており²⁵²、日本においても研究公正の指導的専門員の能力を向上させるという観点からは、指導的専門員を対象としたトレーニングプログラムを検討することも期待される。

4.3.4 論点④：指導的専門員の育成方法

また、アメリカのRIOやドイツのオンブズパーソンには公的なトレーニングが提供されており²⁵³、日本においても研究公正の指導的専門員の能力を向上させるという観点からは、指導的専門員を対象としたトレーニングプログラムを検討することも重要ではないかと考えられる。

なお、指導的専門員の育成方法としては、公式なトレーニングを提供することに加えて、機関によって様々な取組を行っている例が本調査を通じて見受けられた。

まず、前述の論点③で述べたように、公式・非公式なネットワークを通じた知見共有の場は、指導的専門員が研究公正に関する最新の知見をアップデートする有効な手段となっていた。また、早稲田大学への調査によれば、研究公正

²⁵⁰ ハーバード大学のヒアリングでは、RIOにとっては重要なネットワークは、公式なARIOやORIの取組に留まらず、ボストン近郊の大学群や、ワシントンDCを含めた東海岸の大学群などにおける非公式なRIO同士のネットワークの重要性が指摘された

²⁵¹ <https://russellgroup.ac.uk/media/5708/russell-group-research-integrity-forum-statement-of-cooperation-may-2018.pdf> 参照

ラッセルグループの研究公正フォーラムに関する有用性については、オックスフォード大学やマンチェスター大学など、複数の大学でたびたび指摘された。

²⁵² ORIによるRIOブートキャンプや、DFGとZWMが主催する「Mediation and Conflict Management for Ombudspersons」コースなど

²⁵³ ORIによるRIOブートキャンプや、DFGとZWMが主催する「Mediation and Conflict Management for Ombudspersons」コースなど

に深い知見を持つ人物が参与としてアドバイスを与える仕組みを設けることで、機関内の人材育成を促進している例も見られた。加えて、国内の調査先大学へのヒアリングにおいて、社会人大学院に研究公正に関するコースを設置して、研究者が研究公正に関する専門性を深めることが有用ではないかという指摘もあった²⁵⁴。

このように、指導的専門員の育成方法については、それぞれの機関等において取組が検討されているが、機関横断的に能力を向上させる観点からは、研究公正に関する専門性を持った一つのキャリアパスとして設けることも検討することができるのではないかと考えられる。各国の調査結果を踏まえれば、研究公正に関する指導的専門員のキャリアパスが確立している例はまだ見られなかったが、専門性を担保するための資格制度の有用性についての指摘も見受けられ²⁵⁵、各国がそれぞれの歴史的背景や制度を踏まえて、より良いあり方を模索している状況が伺えた。今後日本国内においても、研究公正の指導的専門員の能力向上に資するキャリアパスのあり方を検討することが求められるのではないか。

²⁵⁴ 京都府立医科大学へのヒアリングに基づき記載

²⁵⁵ RMIT 大学へのヒアリングに基づき記載

調査実施体制（敬称略）

PwC コンサルティング合同会社

＜調査実施・報告書執筆＞

平 哲弥 アソシエイト

日比 大地 アソシエイト

鈴木 悠梧 アソシエイト

＜全体監修・調査実施補佐＞

鐘ヶ江 靖史 シニアマネージャー

田村 亘 シニアアソシエイト

「研究公正の指導的専門員の育成方法に関する調査」委員 ※本調査実施時の所属・役職

浅島 誠 帝京大学 学術顧問・特任教授 / 東京大学 名誉教授

岡林 浩嗣 筑波大学 生存ダイナミクス研究センター 講師

加納 圭 滋賀大学 教育学部 准教授

田中 智之 京都薬科大学 薬理学分野 教授

中村 征樹 大阪大学 全学教育推進機構 准教授

松澤 孝明 文部科学省 研究開発局 開発企画課 研究開発分析官

国立研究開発法人日本医療研究開発機構 ※本調査実施時の所属・役職

塚本 圭二 研究公正・法務部 部長

安藤 亮一 研究公正・法務部 主幹

平田 基雄 研究公正・法務部 主幹

禁 無 断 転 載

この報告書の著作権は国立研究開発法人日本医療研究開発機構に帰属します。

「研究公正の指導的専門員の育成方法に関する調査」

調査報告書

令和 2 年 3 月

国立研究開発法人日本医療研究開発機構

研究公正・法務部

東京都千代田区大手町 1-7-1 読売新聞ビル 24 階

(調査実施) PwC コンサルティング合同会社

〒100-6921 東京都千代田区丸の内 2-6-1 丸の内パークビルディング