

研究公正シンポジウム

「研究公正において指導的役割を果たす人材
～その役割、資質、育成～」

「海外ヒアリング調査より～現地の様子、印象について～」

2020/12/15 有楽町よみうりホール
PwCコンサルティング
平哲弥



【背景・目的】

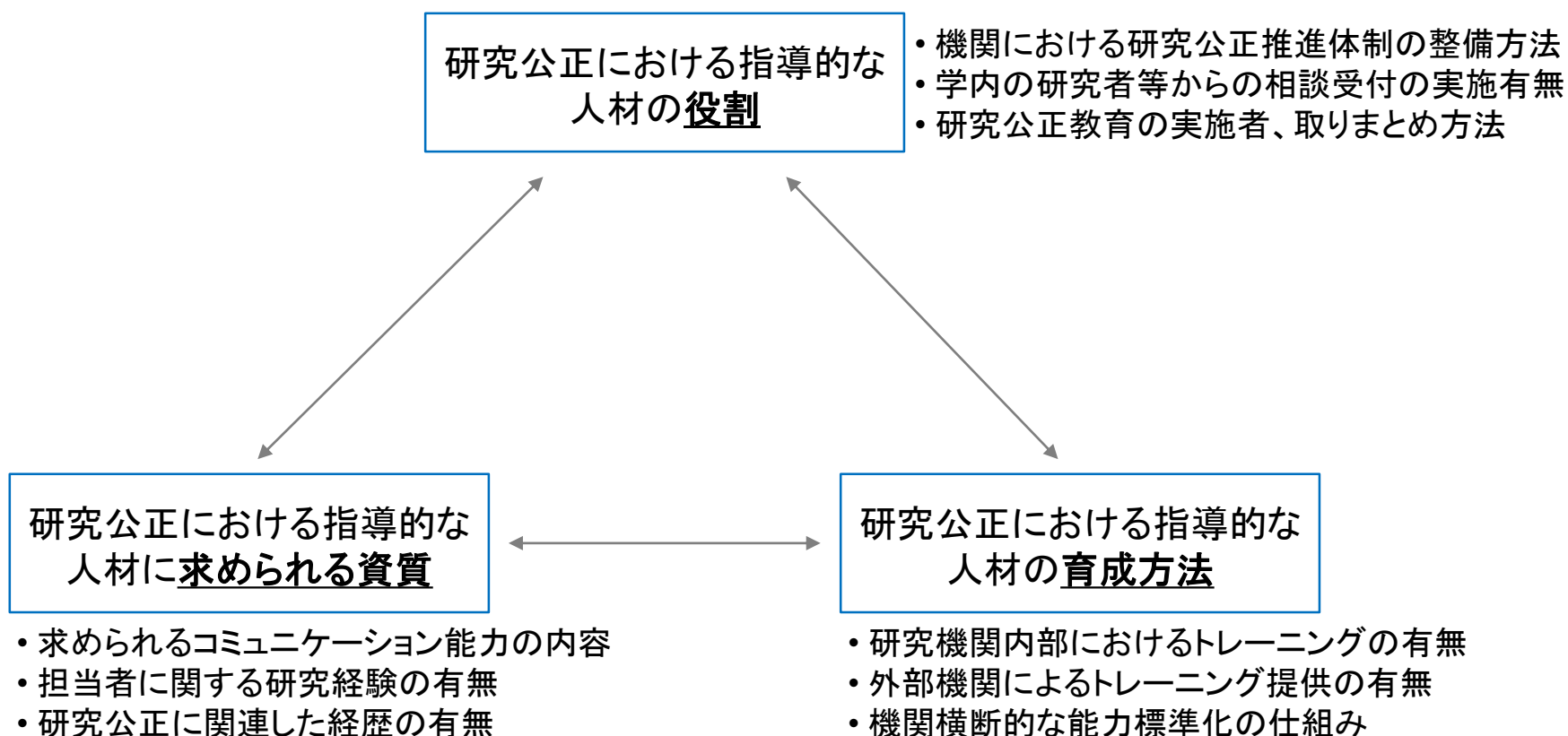
【調査研究の背景・目的】

- PwCコンサルティングは、2019年度AMED「研究公正の指導的専門員の育成方法に関する調査」を実施しました。
- 日本国内における大学・研究機関で、研究公正において指導的な人材が担うべき役割や、求められるスキル、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ました。
- また、調査スコープとしては、研究者から事前相談を受け付ける役割等、研究不正の未然防止に関する研究公正の取組を主な調査対象としました。
- 本調査では、詳細調査対象国として、海外4か国（アメリカ、イギリス、ドイツ、オーストラリア）を選定し、ヒアリング調査を行いました。

【話題提供の目的】

- 本話題提供では、特に海外ヒアリング調査を実施した4か国における研究公正の指導的な人材が果たしている役割や資質、育成方法について、現地の様子や印象として紹介します。

- ヒアリング調査においては、日本における研究公正推進に指導的な役割を果たす人材の育成方法等に示唆を得るため、以下の3つの観点から調査を実施した。



調査実施の観点

調査実施におけるポイント(要点のみ)

研究公正における指導的な
人材の役割

- 相談体制の整備という観点では、**研究者にとって身近な存在に研究公正について相談できる者がいることが重要**
 - ドイツでは、高名なオンブズパーソンとは別に、オンブズオフィスを設置することで、研究者による相談の心理的なハードルを下げる取組を行っている
 - オーストラリアでは、研究経験のある研究公正アドバイザーを部局等に設置
- 各部局に設置された**研究公正アドバイザーの能力標準化に向けた教育**も重要

研究公正における指導的な
人材に求められる資質

- 研究公正に関する取組を効果的に推進するためには、**学内における発信力**が重要
 - アメリカやドイツでは、指導的な役割を担う人材は高名な教授等が担っており、高い役職や専門性によって発信力を担保
 - イギリスでは、研究公正の実務的な取組を行う人材は、教授等ではないものの、高い地位にある教授がアドバイザー的に関与することで、信任を与えている

研究公正における指導的な
人材の育成方法

- 機関内部では、指導的な人材自身が相談する相手に限られることから、**機関横断的なプラットフォーム(ナレッジシェアの仕組み)**が重要ではないか
 - アメリカではARIO、イギリスではラッセルグループのフォーラムなど、指導的な人材同士において最新の知見・事例共有が行われている

話題提供「海外ヒアリング調査より～現地の様子、印象について～」

【各国の人材に関する整理】

国名	ヒアリングを実施した主な人物の名称等	ヒアリングの中で確認した主な役割※
アメリカ	研究公正オフィサー Research Integrity Officer (RIO)	<ul style="list-style-type: none"> 研究公正に関する相談受付 研究公正に関する教育
イギリス	研究公正推進組織等の職員 ※役職の名称は機関によって異なる(ガイドライン等の規定なし)	<ul style="list-style-type: none"> 研究公正に関する相談受付 研究公正に関する教育
ドイツ	オンブズパーソン Ombudsperson	<ul style="list-style-type: none"> 研究公正に関する相談事案の仲裁
	オンブズオフィス(Ombuds Office)等の職員 ※機関によって設置状況は異なる(ガイドライン等の規定なし)	<ul style="list-style-type: none"> 研究公正に関する相談受付 研究公正に関する教育
オーストラリア	研究公正オフィス Research Integrity Office (RIO)	<ul style="list-style-type: none"> 研究公正に関する相談受付 研究公正に関する教育 研究公正アドバイザーのネットワーク整備
	研究公正アドバイザー Research Integrity Advisor (RIA)	<ul style="list-style-type: none"> 研究公正に関する相談受付

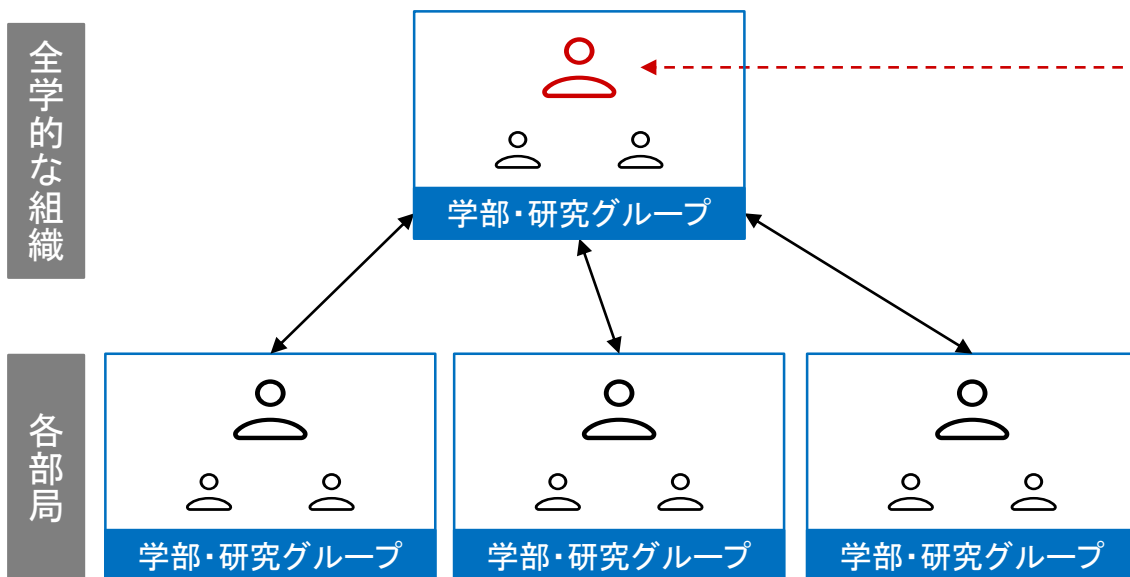
※主な役割は機関によって異なる場合がある。また、不正調査等に関する役割は調査範囲から除いている。

話題提供「海外ヒアリング調査より～現地の様子、印象について～」

【アメリカにおける調査実施の所感】

- **RIOは、PhD、JD等の学位、またVice Provostなどの役職という高い地位によって、発信力を担保している**と考えられる。
- RIOは研究者に対して研究不正を取り締まる「警察」的な印象を持たれないように、**研究者が相談をしやすいような環境・文化を整備するための試行錯誤が行われている**印象を受けた。

【調査実施機関の推進体制】



【研究公正を推進する人材】

Research Integrity Officer (RIO)

- 各大学に、研究公正オフィサー (Research Integrity Officer, RIO) が設置される
- 不正対応に加えて、教育や相談受付に関する業務も担っている

【ヒアリングで確認したポイント】

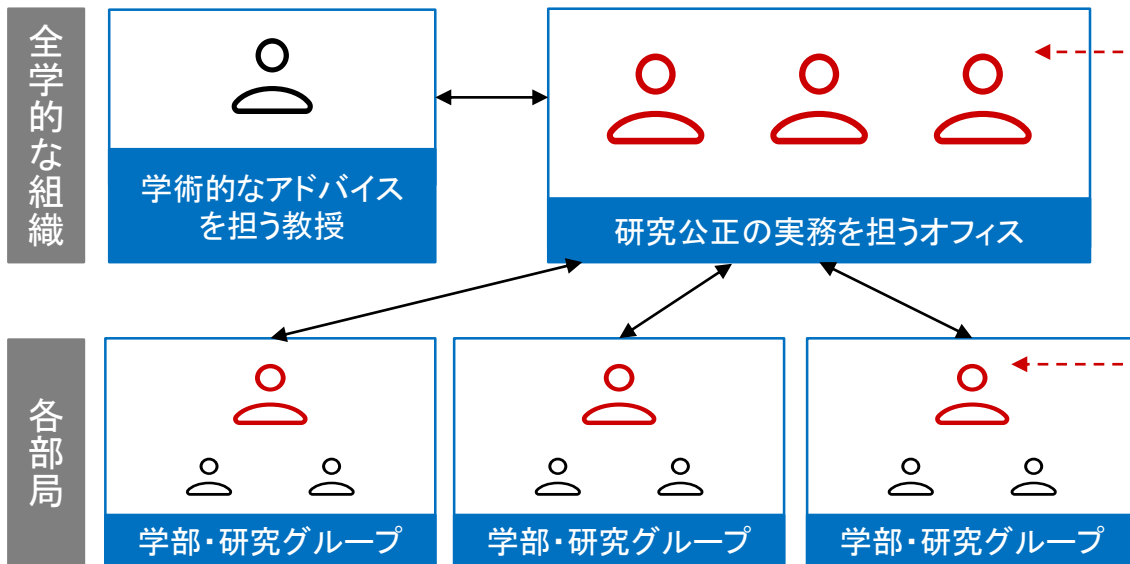
- 研究公正を推進する文化づくりのためには、講演講師として部局の研究者を巻き込むなど、RIOだけではなく学内全体で研究公正活動を進める必要があるというコメントがありました。

話題提供「海外ヒアリング調査より～現地の様子、印象について～」

【イギリスにおける調査実施の所感】

- イギリスの大学では、他国と比較して、**研究公正の推進体制は独自性が強く、携わる人材の経歴や専門性が多様**との印象。**各部署での個別の取組にも積極的**であった。
- 研究公正の実務側に研究経験がない場合は、**学術的なアドバイスを行う教授が、研究領域の専門性の補完や、研究現場への取組発信という点で重要な機能を果たしている**と考えられる。

【調査実施機関の推進体制】



【研究公正を推進する人材】

実務を担うオフィスの人材

- 研究公正の実務を担うオフィスが設置され、教育や相談受付が行われる。
- また、地位の高い教授がアドバイザーとして参画している場合は、アドバイスを受けつつ業務を行う。

研究公正チャンピオン

- 部局単位に研究公正チャンピオン・アドバイザー等を設置し、相談受付をしている大学も見受けられた。

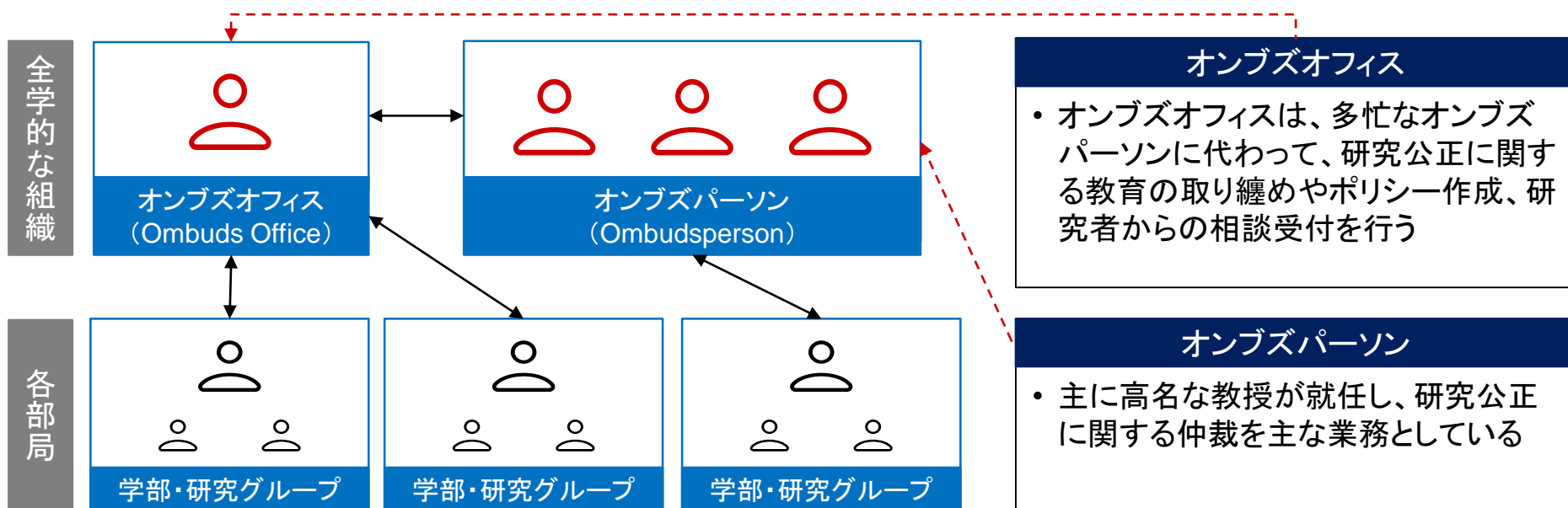
【ヒアリングで確認したポイント】

- 大学によって、研究公正を推進する体制は様々であるが、**全学的な組織として研究公正の実務を担うオフィスを設置している場合や、部局ごとに研究公正チャンピオンを設置するなど、多様なケースが存在**。
- また、**研究公正の実務を担うオフィスの人材は、研究職バックグラウンドではなく大学事務関連の経歴を持つ人材が多く、研究領域の専門性が低いケースが見受けられた**。

- 高名なオンブズパーソンに相談することは研究者にとって心理的なハードルが高いため、**研究公正に関する問題が顕在化する前に相談を行うためには、オンブズオフィスという相談受付機能が重要な役割を果たしている**と考えられる。

【調査実施機関の推進体制】

【研究公正を推進する人材】

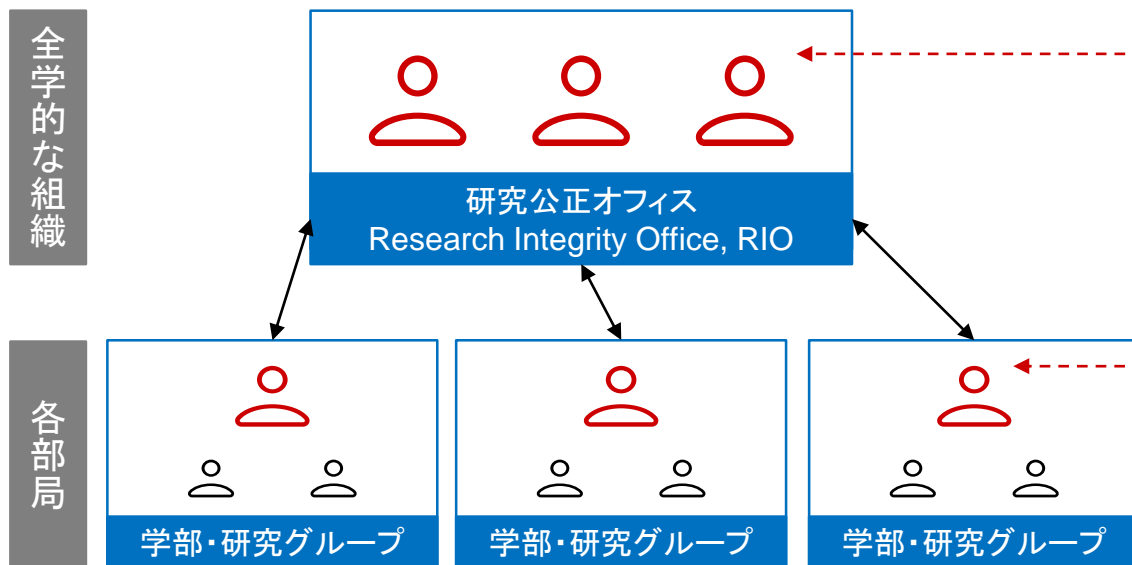


【ヒアリングで確認したポイント】

- オンブズマンは高名な教授が就くことが多いため、**オンブズオフィスを大学内に設置することで、オンブズマンの業務負荷軽減や、研究者が気軽に研究公正について相談できる環境を作ろうとする動きがある。**

- 研究者は部局への帰属意識が強いが、**全学的な研究公正オフィスには心理的な距離感があるため、身近な存在である研究公正アドバイザーの機能が重要**になると考えられる。

【調査実施機関の推進体制】



【研究公正を推進する人材】

研究公正オフィス(RIO)

- 全学的にResearch Integrity Office (RIO)が設置され、RIAの教育や全学的な研究公正活動に関する取り纏めを行っている

研究公正アドバイザー(RIA)

- 部局等にResearch Integrity Advisorが設置され、研究者からの相談受付を行っている

【ヒアリングで確認したポイント】

- 研究者にとって身近な存在としてRIAが置かれることの有効性が指摘される一方で、**RIAがうまく機能するためには、全学的なRIOの活動が重要**であるという意見も多くあがった。
- 研究公正に関する活動を推進するうえで重要な点として指摘されたことは、**研究公正に関する活動をオフィスに閉じた活動ではなく、研究現場で必要とされる「共感」を生む**という点である。

【研究公正推進上の問題点】

研究公正の考え方、取組を研究現場にうまく浸透させることが難しい

研究現場の抱える悩み事や相談をうまく拾い上げることができない

【研究公正推進に求められる力】

研究現場に対する発信力

- 研究公正の指導的な人材には一定の高い地位(役職、学位、対外的な影響力)、専門性、研究経験等が必要
- 実務担当者自身に高い地位、専門性がない場合には、学内の高名な教授から信任を受けていることが重要

研究現場からの相談を拾い上げる力

- 研究者の相談に対する心理的なハードルを下げるために、高名な教授とは別の窓口(全学または部局単位)を設けることが有効ではないか

Thank you

[pwc.com](https://www.pwc.com)

© 2020 PwC. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.