

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～」

質疑応答

事務局：チャットでいくつか質問が入っております、ここでは1点ご質問を読み上げさせていただきます。「自らの研究が Responsible である、と主張するための指導者の最低限の取り組みはどのようなものだと考えればいいでしょうか。」お願いいたします。

浅島：最初に私は RCR の役割というのを述べたわけですが、RCR の役割というのは、研究不正だけではなく、記録の管理やそれをどのようにして伝えるかとか、また利益相反も含めてかなり広いので、そういうものを全体的・包括的に知っておくことが重要だと思います。そして、研究者の立場と管理者の立場があると思いますので、両方の立場を常にフィードバックしながら、グループディスカッションもしながら行うことが、RCR を育てるために必要なことだろうと思います。ご質問の中の一番の問題はどういうことですか。

事務局：もう一度読み上げますと、「自らの研究が Responsible である、と主張するための指導者の最低限の取り組みはどのようなものだと考えればよろしいでしょうか。」

浅島：指導者としては、やはり一番は RCR のことで、どの範囲までが自分の役割であって、どのように時代が変化していったら、何を求められているか。そして、組織の中で色々な問題が起こった時に、例えば不正・論文不正を指摘されても、きちんとノート管理ができていて、自分自身はきちんとノートを基にして議論して、不正がなかったと言えることが指導者自身にも必要だと思います。そういった証拠、それからプロセスを証明できるようにしておくことが、指導者としても非常に重要なことだろうと。そのようなことを常に身につけておく訓練、あるいは雰囲気作り、実践的に行うことが今後重要になると私は思っています。

事務局：どうもありがとうございます。会場の方からのご質問は討論の中でお受けしたいと思います。あと、討論に入れ込んでいただきたいご質問ですが、「ディオバン事件など医学系研究の不正事例を見ると、“高名な先生”が必ずしも研究公正を理解しているとは限らないのが問題ではないかと思います。では日本での研究公正人材には何を求めるのか、日本のシステムの特徴はどのようなものになるのでしょうか。」と来ています。そういう点も、討論に入れていただければと思います。どうもありがとうございました。

【参加者も含めた討論】

司会：それでは、参加者も含めた討論に移ります。ここからの進行は、浅島先生お願いいたします。

浅島：それではこれから総合討論を開始いたします。討論内容は、本シンポジウムのタイトルにもあります「指導的役割を果たす人材」の役割、資質、育成方法等をテーマにして、進めていきたいと思えます。また、国内ではどのような仕組みや指導的専門員というものが好ましいのかも考えていきたいと思えます。

本シンポジウムの基になりました調査報告書では「研究公正の指導的専門員」、シンポジウムタイトルの中の「指導的役割を果たす人材」は、先ほど松澤先生が色々な意味で各国の比較をしていただきました。アメリカでは研究公正オフィサー、ドイツでは研究オンブズマン、オーストラリアや北欧、東北大学では研究公正アドバイザーというような色々な呼び方もあり、それぞれ少しずつ役割が違っているようにも思われます。日本ではどう考えていけばいいのかということも、今後の議論としたいと思えます。

最初にその役割について、今までの話を聞いていると、現在この研究公正の指導員専門的として各大学や機関にいる人は、必ずしもそれを専門にしている人ではなく、研究をしながらあるいは色々な業務をしながら対応しているのが現状と思えます。アメリカの ORI のようにして特別のポジションを持っている人もいるし、ドイツではオンブズマンです。どういうあり方が一番いいかということも考えていきたいと思えます。広い意味での研究公正については、一部安全保障なども話題に出てきましたので、そこにも少し触れたいと思っています。

まず、今回のことについて松澤先生、色々な国を訪ねてみて、今後の日本の進むべき研究公正の指導的専門員について何かお考えがありますか。

松澤：ざっくりばらんに言いまして、各国を比較しての一つの印象ですが、世界の潮流は研究者を管理するという古典的な体制から、研究者同士が学び合う体制、要するに同輩がお互いに切磋琢磨しながら公正を推進していく体制に徐々にシフトしているのではないかという印象を持っています。我が国で言うならば、今白地で色々議論する時には、オーストラリアやフィンランドのような研究者同士がお互いに学び合っていくような仕組みが私は非常に適しているのではないかという気がしています。

浅島：今の重要な視点ですが、佐々木先生は東北大学で研究公正アドバイザーとして、おそらく日本で最初に置いたのだと思えますが、導入をお考えになった経緯、それが実際に果たす役割についてお聞かせください。

佐々木：研究公正アドバイザーを学内でどういう意味合いで置いたかということ、若手研究者支援です。どこの国というのは私と前任の羽田先生が調査して、欧米ではそういう制度もあると。研究公正アドバイザーという名前自身がそれと一対一で対応しているというわけではないですが、学生も含めた若手研究者の方に、これからアカデミアの中で活動していく上でのアドバイスを与えられる人という位置づけで

す。相談の受付も、研究不正告発という意味ではなく、上司の先生と折が合わないとか、そういうことも含めた相談ができる人です。実はそういう相談は同じ研究室の中ではなかなかしにくいようで、先ほど東北大学で大体教授の 10%と言いましたが、若手の人が、顔の見える範囲でそのような相談ができるようにです。ただ、今までお話にあったようにそれなりに学内で指導的と言いますか、何がしかの力がある方を選んでいきます。それが役割になります。

浅島：学内で例えば教授の 10%くらいがアドバイザーになるといった時に、それは部局から選んでくるのか、それとも手を上げるのか、どういう仕組みでアドバイザーを持ってくるのですか。

佐々木：これは実態として良い質問だと思います。最初はやはり部局の中で、大体教授 10%を指名してくださいという形で選んでいただくしかないです。ただ先ほどご紹介しましたが、選ばれた方に、その後ワークショップなどで学内のアドバイザーの人に集まってもらって、段々とアドバイザーの役割を学んで、段々と認識してもらっているという段階です。今のところはまだ自ら手を挙げてという段階ではなく、部局で指名してもらって、選出してもらった人に資質を向上していただいているのが現状です。

浅島：これを始めて何年くらいになるのですか。

佐々木：今年で 5 年目くらいになります。

浅島：5 年くらい経った時、そのようなアドバイザーシステムでは、大体 10%のうち何人くらい残るのですか。つまり、毎年 10%になるのでしょうかけれども、新陳代謝はどうかということです。

佐々木：恐らくまだ 1 交代わるか代わらないかですので、それほど全体的なお話はできないですが、アドバイザーの人には 3 年に 1 回はワークショップを受けてくださいとお願いしているので、同じ先生が大体 2 周くらいして、そこの部局でのアドバイザーとしての役割が大体固まった頃だと思いますので、そろそろ次の方にバトンタッチと思います。先ほど少しお話しましたが、私がアドバイザーの先生を学内で見ていて、少し意識が高いなという先生には、私たちと一緒に本部の公正な研究推進室を手伝ってもらえませんかと全学を見てくれるような立場にお誘いすることで、その循環をこれから作っていきたいと思っています。

浅島：どうもありがとうございました。また後で色々ご質問させていただきます。平さん、実際に海外へ行って、アメリカ、ドイツ、イギリスあるいはオーストラリアはリモートだったと思いますけれども、現地に行かれてどういう人たちに会って、どういう会話をしたか教えていただけますか。

平：調査報告書の調査であったので、それぞれの大学や研究機関の中でどういった人たちが研究公正の推進体制を担っているのか、大枠的なことをまず伺いをしました。研究公正を推進されている方と言っても指導的人材が一人とは限らなくて、複数の方々が連携して役割分担をしながら公正な研究活動を推進されているようだったので、その分担の状況や活動内容、スキル、またトレーニングがあるのかな

どをお伺いしています。

浅島：特にアメリカ型のアドバイザー、具体的には研究公正オフィサーと言われる人とドイツ型のオンブズマンの方と会った時には、同じ指導員ですが印象はどうですか。

平：ヒアリングに行く前は、アメリカの研究公正オフィサーとドイツのオンブズマンの人たちは結構印象も違うのかと思っていたのですが、実際お話ししてみると、両方とも本当に気さくでいい方々たちだったのです。アメリカの研究公正オフィサーも、不正対応しているとは言っても機関内部での研究公正の活動を推進していくにはやはり全学的にもコミュニケーションを取って、どんどん活動を前に進めないといけない立場でもあるので。そこではオンブズマンなども含めて話しやすい気さくな良い方たちという印象がありました。

浅島：おそらく対応された方がそういうものに非常に熱心で、かつ色々な知識を持っていて、色々な意味で対応していただいたのだと思います。一般の教職員が受けるオンブズマン、研究公正オフィサーに対する距離について、何か距離感のようなものはありますか。

平：距離感という意味では、やはり全学的に設置されている研究公正オフィサーやオンブズパーソンは、研究現場の人たちとはやはり若干の距離はあると思います。それを払拭するような文化づくりは試行錯誤されている一方で、なかなか事前相談も積極的に上ってくるわけではないという印象です。

浅島：色々まだ聞きたいことはあるのですが、会場から先に聞いておいた方がいいですか。それでは、今の事も含めて、今日のテーマである指導員専門的について、ご質問があれば、まず会場から聞きたいと思います。何でもどうぞ。なければ、事務局で先ほど質問があった一つが残っていると思います。

事務局：もう一度読み上げさせていただきます。「ディオバン事件など医学系研究の不正事例を見てみると、「高名な先生」が必ずしも研究公正を理解しているとは限らないのが問題ではないかと思います。では日本での研究公正人材には何を求めるのか。日本のシステムの特徴はどのようなものになるのでしょうか。」ということでお問合せが入っています。

浅島：これは先生方に色々答えてもらいたいのですが、私の分かる範囲で答えます。私は講演でも申し上げたのですが、日本でそういうものを本当に考えたのは2006年、今から14年前です。例えば文部科学省の研究公正室ができたのはおそらく2014年以降で、6年しかまだ経っていないのです。そうすると、今のご質問ですが、それ以前に教育を受けた人たちにとっては、必ずしも十分にそのことが自分たちの経験の中に入ってこなかった。それまでの日本では、先生の背中を見て育つとか、研究室のしきたりがあったわけで、それらが本当にきちんとしたものであったかどうか。今日の一つの議題でもありますが、研究室で研究データを責任をもって記録したり保存したりする場合は、管理がどこまでなされていたかという、私は必ずしも十分ではなかったのではないかと考えています。ようやくこのような研究公正のシンポジウムや各機関で、記録を残さない、どういう記録の残し方をするか等色々な議論が始まって

いる。今のご質問で医学部あるいは教授の人たちで、そういうことの認識がない人もいるのではないかとわれれば、私は全くいないわけではないと思います。むしろシニアの先生方や教授の先生方にも是非理解していただきたいと思います。そして現在どこまで浸透しているかという、医学部関係で言えば、病院のコ・メディカルな方々の隅々までが研究倫理あるいは公正研究の進め方の教育を受けるシステムになっているかという、必ずしもそうではないかもしれませんが。実はこの辺は実態がまだわからないところがあります。そうしてみると、組織あるいは機関をあげて対応するきちんとした仕組みが必要で、その時に指導的専門員がいて、中核となりながらも常に組織の中に広げていくようなシステム、改善していくシステム、仲間を増やしていくシステムを作ることによって健全な研究の進め方ができるのではないかと思います。まだ本格的になって6年しか経っていないと言ったのは、日本にはよく言われる性善説があり、研究者は皆さん良心に従って行っていると思っているのですが、それ自体私は肯定したいと思います。ただ、中にはそうでもない人もいますので、きちんとした研究が発展するような仕組みは我々も持った方がいいということです。佐々木先生、東北大学の先生方は、皆さん教授としてはそういう意識がありますか。

佐々木：今、浅島先生が病院、医学部の話をされましたが、今医学系の先生も含めて大学の研究者、博士課程の学生さん以上は少なくとも APRIN の e ラーニングを全員受ける、そのこと自体はおそらくクリアしていると思います。そういう意味では、現状でもミニマムなところは一応担保されているのだろうと私自身は思います。ただそれが研究者や学生さん本人の心にきちんと響いているかという、必ずしもそうではない。e ラーニングは、運転免許更新の更新講習みたいなものだという人もいますので、寝ている人もいられるかもしれませんというのがあります。シニアの方は特にかもしれませんが、その時にやはり研究者が研究者に対して重要性を説く、重要性を示すのが一番シニアの先生にとっても効率的、効果的に働くのだろうと思います。一般的にセミナーやFDをやっても、本当は来てほしい先生が来ていないというのが実態であると思います。そういう先生に対して、先ほど松澤先生からオンブズマン制度、アドバイザー制度とあったのですが、やはり同僚関係の中でこういう文化が醸成されるということかなり性善説的かもしれませんが、こうしていく必要があると思います。事務と教員というとなかなか上手くいかないこともありますので、やはりそこは研究者同士というのが一つのキーワードであり、その中では、手前味噌ですけどアドバイザー制度が仕組みとしては一つの解としてあると思っています。

浅島：そうですね。研究はその研究室の雰囲気とかやり方が非常に重要ですので、今おっしゃったように研究室の中でオープンにしながら進めていくのが非常に重要なことだと思います。研究者同士がお互いに可視化できるような、あるいは見える化できるような仕組みというのは、これが一番指導者にとっても、あるいはそこで学ぶ研究員あるいは学生、院生にとっても教育あるいは啓蒙としては非常にいいと私も思います。

佐々木：コメントとして、これはあまり近い関係でも上手くいかない。一つの研究室の中での同僚関係というのは色々な利害関係が出てきてしまうので、少し離れた人が見てくれているという環境、視点は重要だと思います。

松澤：今の件について一つコメントしたいのですが、私のクエスションの一つは、なぜ最近各国がこの研究公正アドバイザーに着目し、例えばオーストリアでは 100 人単位で作ろう、フランスも 100 人単位で作ろう、非常に力を入れている動きがこの過去 5 年などの非常に短い期間で起きていて、この理由は何かということを実は意識しながら追加の調査を行っているわけです。その一つの背景には、先ほど日本の特徴という形で質問者の方からは出てきたのですが、シニアな研究者に対する研究倫理教育の重要性ということに対して各国が非常に意識し始めていることです。理由は、今世界的に問題になっている研究不正の現象の一つにリピート・オフエンダー問題があるわけです。すなわち同じ研究室で同じ教育を受けた人がある時そのやり方が不正だと言われて、みんな不正で捕まってしまう。すなわち不正が大量発生する研究室が世界的に見ていくつかあるわけです。ご存知の通り、日本はワースト 20 位の中にトップを始め 6 人もいる非常にリピート・オフエンダー問題が厳しい国の一つです。それに対して、要するに PI の研究倫理教育の重要性ということに非常に各国が意義を見出しているわけですが、実際に PI を倫理教育するというのが難しいというハードルに直面してきた。その中で生まれたのが、今回の EU で進めているホライズン 2020 などの政策の中でも色々取り上げられていますが、要するに同輩で研究倫理に対する意識の高い人が増えることによって、同輩教育を通じてお互いの PI の切磋琢磨、向上心を盛り上げていこう。従って各国研究公正局が支援するレベルというのが 100 人単位なわけです。そういうネットワークを形成することによって研究現場の雰囲気を変えていこうというのが、今各国が 2020 年代に入ってから目論見としてこういう活動が非常に推進されてきている背景にあると思います。従って古いタイプの研究倫理教育を受けた方が直ちに認識を新たにしてやるというのはかなり時間がかかるとは思いますが、そういった変化を加速させるという意味において、研究公正アドバイザーのような制度が現場に浸透していくことは非常に意味があるのではないかと考えています。

浅島：ありがとうございます。今の松澤先生の考え方は非常に重要で、去年あたりからですが、特に世界は今年に入って急に研究公正に対して大学機関で取り組んだり、いくつかの大学のコンソーシアムで取り組んだり、あるいは学部でかなり取り組み始めた。日本ではまだそこまで行なっていないので、今回の指導的専門員という中にそういう位置づけがあると私は思います。日本はシステムを持っているのですがなかなか全体に広がっていかない。やはり今の内に早めに立ち上げて研究公正が皆さんの中に浸透していく仕組みとして、一つは松澤先生が言ったように学部できちんと行うということと、研究機関で個々につくり上げていくことだろうと思います。ただ、大きな大学では人数が集められるのですが、集められない、そういう専門の人がいない研究機関が、これからどうしていくかということも大きな課題、あるいは研究がなかなか進まないと言われる大学もあります。けれども、やはりこれは研究者の最も基本的なものとして、みんなが理解していくことが重要だと思います。この辺り、平さん、例えば企業から見てどう思いますか。

平：調査では企業という観点、切り口では見てはいなかったのですが、研究公正や不正対応は一般社員として働いていると少し距離感があって、そういった人たちと接する機会が少ないので、自分たちがそういう不正などを起こしてしまうような懸念はあまりリスクとして考えてはいないのではと思います。

浅島：企業では、そういう研究公正とか研究倫理に対しての講習などはかなり厳しいですか、それとも個

人に任せられていますか。その辺は企業として見るとどうですか。先ほど少し言いましたけれども、企業でも研究不正がないかという結構あります。色々な会社で起きているので、私は6つくらいの例の中で1つだけ代表的なものを挙げたのですが、建築や自動車の排気ガス、それから建物の空調も含めて色々なことが起こっているの、日本は科学技術立国と言いながらも、実は底辺ではそういうことが言えなくなっている。言えなくなっているのはそれなりの企業としての風土があったと私は思いますが、そういうものを含めて、企業サイドから見ても一緒に日本全体が良くならなければならないと思います。その辺りの仕組みについて何かお考えがあればお聞かせください。

平：企業も大学や研究機関も共通している部分も多々あると思いますが、ただ指導的専門員のようなものを責任者として置けば良いという問題ではなく、もう少しボトムアップ的に日々働いている現場の人たちが研究の不正などの問題に対して意識をして常に同僚同士で会話をしているといたような、文化づくりが重要になってくるのではないかと思います。ただ指導的専門員の責任者がいて、何かあったらそういった人に相談してくださいねという仕組みを整えるだけでは、なかなか実態としては機能しづらいと思いますので、それぞれの部署であったり、大学の学部、学科であったり、その中に同輩として教育をできるような人、相談受付をできるような人を設けていくというのが重要だと思います。

浅島：例えば先ほどの視聴者からの質問もあったのですが、各国を調べて日本の特徴的な風土、そういうのがあるのではないかとされている点について、何か感じることはありますか。

平：日本だからこうというのも難しいとは思いますが、各国を見ていると、やはりガイドラインなどで定められたポジションがあって、まずはそこをみんなで協力してやっていこうというところがあります。日本では今、研究倫理教育責任者は設置されていますが、そこにプラスしてより何らかの未然防止に繋がるような仕組みを設けるのも一案とは思っています。

浅島：松澤先生はどういう考えですか。

松澤：私は今日本の現状を、システムと言えだけのシステムにまだ到達していないのではないかと思います。実は我々は研究倫理について、先ほど浅島先生からご紹介あったように、具体的なアクションを起こしてから6年しか経ってないのです。だから我々はむしろこれから研究倫理を本格化していくところで、ちょうど5年目の節目と言うのはなんですけど、ちょうどその踊り場に立っているような状況で、ある種新しいシステムで5年間やってみて、安堵感もあれば、逆に先行き不安感もある、そんな状況ではないかと思うのです。だからこそ明るい研究倫理を是非やりたいとあっていて、私も今日講演の中でご説明したように、かつての管理の発想からスタートした研究倫理もしくは研究公正、不正対策というものが、各国の制度としても今は同輩の理屈であり、お互いに高め合うようなポジティブな意味での研究倫理に変わってきていると思うのです。また、制度自身がそういう形に変わるように我々がこれから研究倫理を日本のシステムとして作りあげていく時には、そういった若い人たちがやりたくなるような明るい研究倫理システムを作っていくことが重要ではないかと。それには各国で試行錯誤しながら今も色々な事例が生まれていますし、我々もそういう情報をどんどん国内に紹介していきたいと思うと

ともに、そういうものを一つのネタに我々の日本型システムというものをどう構築していくのかを皆さんと議論できる、そういう文化づくりがまずは重要ではないかと思います。

浅島：今の松澤先生の話は、今これからちょうど動き出して、ようやく研究倫理あるいは研究公正に対しても皆さんが受講して前向きに取り組むようになったということです。これを我々がどう研究者の中に浸透させていって、そして松澤先生の言葉で言えば、楽しく明るく研究ができるような仕組みを作っていくかということだろうと思います。そのためには同輩という言葉があります。ただ佐々木先生が言ったように、同輩の中で近すぎるとまた問題になってということもあるので、その辺のバランスが今後大きな課題になるかとは思っています。そういうことも含めて、先生方は実際にこうした方が良い、具体的にあれば是非述べていただきたい。佐々木先生、何か提言のようなものがありますか。

佐々木先生：大きい話でなかなか難しいのですが、松澤先生もおっしゃっているように、明るい研究倫理というものと、ガイドラインの中にあるデータ保管管理とか、あるいは外形的と言うと少しおこがましいですけども、ハードウェア的なもので求められているレベルがかなり高いのです。現状大学研究機関で実験ノートの保管、大学に帰属するというのは勿論ですが、それを具体的にどうやってエビデンスを残していくのかは制度設計として考えていく必要がある。それと研究者教育はまた少し違うお話になってくるので、そこはバランスをとっていかないと、実際の研究現場、大学のリソース、お金、人などを凄く圧迫してしまうのが現状です。研究力強化を大学で担当しておりますが、そこでのバランスもありますので、その点は少し考えていただければと思います。

浅島；今、佐々木先生が言われていたことは現場にいると非常に良く分かりまして、例えば記録一つにしても、まずは記録をどういう方法で収集してどのように保管し、例えばプロセス全体をきちんと管理して、再現性があるかどうかはノートを見て、いざ問題が起こった時には追跡できるように記録をどう残せるか。あるいは教職員の異動があった時、どのようにして担保するか、どこまでが持ち出せるかといった、まだまだ本当は詰めなければならないことも色々ありますし、分野によってもデータのとり方が違うわけです。その辺についても我々はこれから色々な意味で皆さんと議論しながら進めていく必要があると思います。やはりこれを守ること、あるいは知ることが、研究者自身を守ること、活性化できるということを知ることが本当に重要だと思います。縛られているというか、守らなければ、「ねばならない」と思うと研究が行き詰ってきますので、その辺りの仕組みづくりが今後非常に重要だろうと思います。これについて、松澤先生、明るいというのは分かるのですが、何か記録も含めてどうすればいいかということで何かありますか。

松澤：非常に難しい問題だと思いますし、佐々木先生のご指摘はその通りだと思います。というのは、今の研究倫理教育の中でやらなければいけない、いわゆる研究現場に負荷がかかることは非常に多いと思うのです。私がずっと研究公正アドバイザーをお勧めしているのは、こういう研究のルールを決める人はやはり研究を行ったことのある人の中で決めていかないと、現場から乖離したルールだけが一人歩きするのは非常に負担感が大きいだろうと思います。逆に厳しくするだけではなくて、安易にナンセンスな厳しさがある部分については思い切って研究現場の意見で変えていくことも必要と思っています。先ほ

どのデータ保管みたいに物理的に担保しなければならない問題については各分野一律10年とかになっていますが、それぞれの分野ごとにどういったものが適正なのかを少し深く議論してもいいのではないかという気もしているのですが、答えになっているのでしょうか。

浅島：これは時々聞かれるのですが、自然科学系のデータの保管の仕方と人文社会系の仕方があり、今までのノート型のものと最近の電子媒体、そういうものでかなり違ってきており、どのように各研究機関が対応するかは、一律に言うのは本当に難しいのです。分野間の問題など、先ほどのスライドで言うと私は一応研究者をプロフェッショナルと位置づけたのですが、プロフェッショナルでも例えば人文社会系であるのか医学系であるのか語学系であるのか技術者であるのかによってデータの管理の仕方はそれぞれ違うわけです。これをお互いが理解して、一番重要なことは問題が起こった時に、各分野でデータを追跡可能な状況にしておくということだろうと思います。あるいはそのプロセスがきちんとしたものであることをしっかりと説明責任、自己責任でできるかどうか私も重要であると思うし、その上で機関としてこういうことはありますと研究者に知らしめる。このようなこととと思っているのですが、この辺りについて平さんどうですか。

平：私もデータの取り扱いなどに関しても領域によって機微が異なってくるということが重要とされていて。ただ研究公正アドバイザー、オーストラリアのような仕組みを設けると、それぞれ現場ではアドバイスはできるのですが、一方で国全体のガイドラインに沿っているかとか学内の規定に沿っているかというところを研究公正アドバイザーがアドバイスをする際には少し質の問題も生じてくると思います。そこで全学的な研究公正オフィスをオーストラリアは設置をしているので、現場のアドバイザーの能力標準化が重要なポイントと思います。

浅島：松澤先生が盛んにおっしゃっていたことで、普通は相談窓口と調査するものを分けるようになっているのですが、組織の問題の在り方はどのようにお考えですか。つまり告発窓口と相談窓口は違いますので、これを組織として常に持たなければならない中で、その関係、あるいはこのようにした方がいいとかがあればお伺いしたい。

松澤：私は2013年からこの研究公正の世界に入ったのですが、こういう行政をやっていると他の行政の方からよく意見をいただくことがあって、昔、国税庁や財務省の方から、研究不正って不思議だよ、研究コンプライアンスオフィスが相談の窓口と実際の調査の責任の両方を担っているよねと言われたことがあります。通常そういう業を所管したり不正を取り締まったりするところは分けておく、要するに相談はできるだけ相談者に対して身近でフレンドリーで相談者が問題を持ち掛けやすくしておかないといけないし、逆にそれがきっかけで疑われてしまわないことを担保しないといけないので、そこは多くの行政分野では分けられていると聞きました。実際に各大学でそこまで出来ているところはないと思うのですが、各国を見てみると意外とそこをきちんと分けているのです。今日は議論が混乱するので紹介しなかったのですが、アメリカの場合を見てみると、大体1980年代後半から90年代にかけて研究公正の体制を整備するのですが、その中で生まれてきた人材制度がこのRIO、要するに研究公正オフィサーです。ところが、それまで相談体制はなかったのかというと、実は1960年代にアメリカの大学が非

常に揉めた頃に、研究公正だけではないのですが、研究公正も含めた相談制度、大学オンブズマンという制度が全米の主要大学には非常に広がっていて、そういった大学の中で最近研究公正の問題を別途相談として受け付ける窓口が非常に伸びてきているという話も聞いています。従って各国を一面的に見ると規制なのかそれとも相談なのかという感じで見られるのですが、それぞれの国で違ったシステムが複数絡むことによって上手く相談と調査を実は分離しているという印象です。我が国の場合はまだそこまで行っておらず、マンパワーの問題もありますし、組織の問題もあると思うのですが、大学のよろず相談みたいな部局も含めてできるだけ相談部局にアクセスしやすいようにしていく必要があると思いますし、調査部門とは権能を切り分けた方が相談者のアプローチはしやすいのではないかという印象は持っています。

浅島：どうもありがとうございました。先ほどのご講演でもあったように、色々な相談窓口がありました。あれは実際どのような運営をされているのですか。

佐々木：それぞれで窓口を持っているところもあります。例えば研究費不正の相談と告発の窓口もありますし、勿論研究倫理に限らずよろず相談の窓口などもあります。少しずれるかもしれませんが、一番の話として、相談窓口は誰々先生といった個人名、相談を受ける側のアドバイザーの個人名を出している一方で、告発の窓口には名前は出ない。これは誰が受けるということではなく組織が受けますので、相談される方が何を信用して信頼するかでそのこの区別がつくのだと思います。色々な研究不正、不正に至らずともその相談をする窓口というのは、ある意味で信頼関係がないと相談に行けませんので、その時には相手方の誰が相談に乗ってくれるのかが分かる形でないと思ってしまうから、そういう窓口には相談者、アドバイザーの先生、各部局の人の名前、本部であっても人の名前が出ます。ただ告発になるところは組織が受けますので、そこが窓口の意味合いとして違ってきます。ケースバイケースになりますが、ハラスメントとか研究費不正とかも似たような形ではあると思います。学内に限定するのか学外に漏らすのか、例えば研究費不正の場合には学外からの告発というのもあります。学外に対しても窓口を開けているといった色々なパターンがございますので、そのように対応していると思っていただければと思います。

浅島：よくやられていると思います。例えば先生が言ったハラスメントとか研究不正、最近で言うと安全保障等、色々なものについて大学としては備えなければならないので、その上での困難や、どうマネジメントするか、その辺を誰が全体的に見ているのですか。

佐々木：これもなかなかお答えし難いところがありますが、基本的には担当理事が見ているとお答えするしかございません。色々なところにかかわる部分では、非常にローカルなお答えになりますが、それぞれ担当者間、私のような担当者レベルの方での情報共有などで対処しています。非常に対症療法的ではあるかもしれませんが、そこまでシステムティックに色々な事象に対応する形にはなっていないのが現状だと思います。そこは担当者の力量という変ですけれども、共有具合で運用しているというのが実情です。

浅島：そうですね。各大学では担当理事とかそういう方や事務局があって、それが全体的に包括していることが大体は多いのですが、継続的にできる仕組み、本当にきちんと内実を持った仕組みを各組織の中あるいは機関の中で作っていくことが求められているのではないかと思います。次に佐々木先生、研究不正と少し離れますけれども、安全保障も併せて両方担当されていますので、その辺についてのお考えというか、やり方はありますか。

佐々木：どちらも私が研究として専門にしているわけではないのですが、いわゆるコンプライアンスの中でも法令対応であるところは基準が非常にはっきりしています。法律に合致するかしないかですので、それこそ専門性をもった対応をすれば解決できる課題です。一方で研究倫理について公正な研究活動はそれほどはっきり客観的な指標でもってここは OK、ここはダメというのができないところがあります。例えば盗用というのものも、一字一句盗用にならないかといわれると必ずしもそんなことは出来ませんし、一つの方法論として勿論引用というのもあります。研究不正に限っても結局、なぜ調査委員会が開かれてそこで調査や議論がされるのかというのは、全てに統一的に測れる客観的なものがないからです。そこで調査して、一件一件ケースバイケースで、情状酌量があるかどうかは分かりませんが判断される。それといわゆる安全保障も含めた法令対応としてのコンプライアンスというのは、似て非なる取り扱いですので、私がこういうものを扱うときにも人格を分けてそれぞれ対応していると思っていただければいいかと思います。

浅島：大きな大学はかなりこういうところを整備されていて色々な意味で対応できるようになってはいるのですが、そういうところに人材が割けない、あるいは情報が行っていない時、対応することの難しさがあるのです。先生方が作り上げた中でこういうプロセスを取れば色々な大学でも応用できるとか、方法として何かあればご紹介ください。

佐々木：東北大学は大規模大学、総合大学ですけれども、コンプライアンスに関わっている教員の方は私も含めて非専門家です。先ほどお話したように、何がしかの業務をやっている中で学んでいって、意識がだんだん高くなる、としか今現状での対応策はないと思います。そこに割ける大学のリソース、人件費ですが、一つ一つに本当の専門家を外部から招聘するという余裕は今の大学の中にはないのが現状ですので、その中での対応をしていくしかないと思います。

浅島：松澤先生に聞きたいのですが、先生は文部科学省にいて制度設計をしながら色々なことをご指導いただいたのですが、その中で、文科省側で考えたことと大学側で実際に行われることと、現在は AMED の部長ですけれども、そういうところで関わられた印象や今後についての見通し等があれば述べていただきたいです。

松澤：3つの立場でこの仕事をさせていただいたのですが、作る側や関わる立場の側からはそれぞれ一生懸命やっているのですが、もう少しよく話をしないと、制度を作る側、制度を作られた側、そして制度を運用する側の間で若干微妙な温度差みたいなものを感じることがあります。こういう趣旨で作ったのだからというのが意外と現場では非常にリジッドに機能して研究しづらくなったりとか、逆にそういう趣

旨で作ったわけではないのにそれが足枷になって運用が非常に難しくなったりとか、その辺はそれぞれ研究者、運用する我々FA、さらには制度を所管している行政官庁などがもう少しざっくばらんに、欧州諸国でやっているようなフォーラムのような形で立場を超えてどうやって研究公正をマイナーチェンジ、メンテナンスしていくかとかといったことを議論する場があるともう少しスムーズで運用も非常に上手くいくのではないかなと感じることが多々あります。

浅島：もし、そういうものは研究者も官庁あるいはファンディングエージェンシーも望んでいるならば、今回はその一つだろうとは思いますが、もう少しお互いコミュニケーションをする場がこれから必要になってくると思いませんか。

松澤：ドイツを調べていて凄く感動したのは、ドイツでは BFJ が中心になって研究者や行政当局も含めて年に一回ナショナルフォーラムを開催して、研究不正の運用とか摘要の事例などをお互いに勉強し合いながら、どのように行っていくかという翌年の更新のようなことを議論しているのを聞いたことがあり、そのような場づくりが非常に重要だと思います。また、今日のテーマである研究公正の人材、こういった人材の方たちが増えていくということで、やはり各国でも 100 人単位で増やそうとしているのは、そういった人たちのネットワークを中心にそのような場を盛り上げたいというのを非常にひしひしと感じるわけです。だから是非とも立場を超えたネットワークづくり、研究公正をやる仲間としてのネットワークづくりを我が国でも盛り上げていくようなことが必要ではないかと思えます。

浅島：今の松澤先生の言った提言はこれから本当に必要で、色々なものがガイドラインや法令として出てくるのですが、現場から見ると、かなり窮屈になっていたり、本来のことがやりにくくなったと少し聞いています。そうならないよう、本当に研究がスムーズに発展して、なおかつきちんとした科学の発展ができる仕組みを考えていかないといけない、何か縛られたという意識ができるのは良くないことです。研究者とコミュニティとアカデミック、それから各研究機関と官庁を含めてそのような場を持って是非今後進めていきたいと思えます。なにかご質問、ご意見はありますでしょうか。

事務局：お時間も押していますので、コメントと思われるものを 2 点ほど読み上げさせていただきたいと思えます。「京都府立医科大学において学部 1 年次、3 年次と大学院の授業で研究倫理の授業をしています。そこでは逸脱の標準化や隠れたカリキュラムの影響などの不正事案が起きる構造や志向倫理の重要性などについて取り上げています。研究倫理の知識が FFP や QRP を回避する行動変容に結びつかなければ教育の意味がありません。指導的な役割を担う人材への教育研修のプログラムの整備が求められていると思えます。」もう一つが、「教員の方がアドバイザー的立場として学内の公正な研究活動を牽引していく必要があるわけですが、今は、意識の高い少数の研究者によるボランティアで行われている印象を受けました。学内の事務作業で忙殺される中、こうした役割を担うことにメリットを見いだせないのではないかと思います。アドバイザー制度を普及させるために国レベル、機関レベルでどのような、仕掛け・仕組みが必要でしょうか。」ということで、生の現場の声なのかなと思えます。以上です。

浅島：どうもありがとうございました。最初の方のコメントについては、先ほど東北大学の話を聞いて

も、大学生の初年次である1、2年生、それから学部生、大学院生、研究者とそれぞれのレベルでも行っています。私は APRIN の方に少々関係しており、中等教育から実施しないとだめだということがよく分かりました。中等教育において研究をきちんと行う方法が全く教育されていないので、今、中等教育ではこういうものを先生方に使って下さいと、教材を無料で提供しています。ご質問にあったと思うのですが、内容をきちんと伴った良い研修プログラムがあれば皆さんが本当に理解するので、研修プログラムの内容の充実を図っていくことが本当に必要だろうと思います。

それから2番目については、今の大学制度の中で指導的専門員になると負担がまた増えて、そこにメリットが見出せないというのが事実だと思います。これは今日の一つの宿題になるかもしれませんが、今後は専門的指導員が各大学でアドマイヤーというカリスペクトされる立場に置かないと本当に広がっていかない。一方で社会の情報の流れは早くて色々な変革が起こっており、国の省令やガイドラインの変化に現場の先生方が追いつくのは大変で、臨床研究法や安全保障でも同じです。やはりそこに指導的専門員がいて、今何が起きているか、これはどのような内容を含んでいるか、どのようなアプローチをしているか等、全てをきちんと包括的に知っている人が組織の中にいないと、これはやはりまずいと思います。松澤先生が言ったように、海外では非常にそういうものの要望や必要性が増しているわけですので、日本でもこういう制度をどう取り入れていくかを今後議論していきたいと思います。そのうえで、今のご質問にあった、今はボランティアで行っているが、これは本当に自分が誇りを持って行えるようなポジションなのか、あるいは指導的専門員になるにはどういうシステムを作れば良いかは皆さんと相談したいと思います。その辺り、松澤先生何かコメントはありますか。

松澤：指導的専門員制度はまさしくこれから我々がこの国で作り上げていかなければならない一つの制度だと思うのですが、それが全くボランティアに任されている現状については私も心を痛めている一人です。だとすれば、一体どういった支援が重要なのかということをもろもろ皆さんでこれから議論して、我々もその中で出来るところから始めていきたいと思っていますので、是非ともそういう議論の場を今後とも継続していただければと思います。

浅島：どうもありがとうございました。先生方には色々ご意見をいただきましたが、今回指導的専門員、公正研究において指導的役割を果たす人材がどういうものであるかということと、人材の役割、資質や育成について少しご議論いただきました。それぞれが研究している場をお互いに可視化できるとか、同輩と一緒に出来るとか、あるいは一つの例としては研究公正アドバイザーを置くとか、あるいは色々な研究者のネットワークを作るとかということ。その中で、日本のあるべき指導的専門員とはどのようなものか、そして官庁、研究者と機関との間のフォーラムなどを行って、より質の高い意義のあるものにしていく、そして国として何処へ行っても通用するような指導的専門員の標準化を推進し、お互いの立場を超えて研究を進めていけるような環境づくりといったものを今後是非進めていきたいと思っています。今日は指導的専門員の定義から始まって色々な意味で幅広く議論していただきました。今回の総合討論についてはこれにて終了とさせていただきます。どうも皆さんありがとうございました。