

# 埼玉学園大学・川口短期大学 機関リポジトリ

## A Study on Compliance Risk Management in Universities

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2016-07-04 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 赤林, 隆仁 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/320">https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/320</a>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



# 大学におけるコンプライアンスリスクマネジメントに関する考察

A Study on Compliance Risk Management in Universities

赤 林 隆 仁

AKABAYASHI, Takahito

日本の大学におけるコンプライアンス管理に関して、リスクマネジメントの立場からリスク分析、リスク対策、点検、見直しの各プロセスについて調査・分析を行った。結果としてリスク対策である規則の制定や管理体制は出来上がっており、効果も認められたが、リスク分析、点検、見直しはまだ不十分であった。今後点検、見直しを中心としてマネジメントサイクルを回して継続的に改善して行く仕組みを構築して行くことが効果的であることが考察された。

## はじめに

リスクマネジメントはリスク分析→リスク対策→点検（モニタリング）→見直し→リスク分析のマネジメントサイクルを回して効果を高め、結果として危機（クライシス）の発生確率の減少、発生時の被害軽減を目指す経営手法である。

本論文ではリスクマネジメントの観点から大学におけるコンプライアンス管理の状況について分析を行い、マネジメントサイクルについての検証を試した。なお本論文の内容は筆者の私見による一般論であり、筆者の属する本学の状況や経営とは関係がない。

## 1. 大学におけるコンプライアンスの定義

コンプライアンスの定義には、①法令・内規等規則の遵守に限定する（法令遵守）とい

う考え方と、②法令遵守に加えて社会的規範・倫理の遵守を含める（フルセット・コンプライアンス）という2つの考え方があるが、本論文では②の定義を採用している。大学は教育機関としての社会的責任が重大であるため、その活動は法令に違反しないことに加えて、社会的規範・倫理に反しないことが重要であることによる。

## 2. 大学におけるコンプライアンス管理の整備

コンプライアンスに違反する行為は経営上のリスクに直結するために通常は経営者の危機意識に基づいてリスクマネジメントが行われる。しかるに日本の大学においては、コンプライアンスを形成する各要素について法規制や省庁（主として文部科学省）からの通達に基づき順次に対応体制がとられて来たとい

---

キーワード：コンプライアンス、倫理、リスクマネジメント、マネジメントサイクル、点検、見直し  
Key words : compliance, ethics, risk management, management cycle, monitoring, optimization

う経緯がある。

日本では2004年度に国立大学が法人化されたが、この時にコンプライアンスの導入が検討された。法人化前の国立大学の教職員は国家公務員であり、国家公務員法に定められた法規制に違反すれば処罰対象となったため国立大学についてはコンプライアンスの内法令遵守の部分は保たれているとみなされていた。独立法人化に伴い国立大学の教職員は公務員ではなくなったため、法令・倫理遵守の新たな基準の制定が必要となった。そこで2003～2011年にかけて国立大学を中心として教職員・学生を対象としたコンプライアンス規則が制定され、そのための推進体制が構築されるようになった。一方私立大学に関しては2008年に日本私立大学連盟（124大学が加盟）より「私立大学経営倫理要綱」が発表され、後に「コンプライアンス・マニュアル」として行動基準、行動指針が具体化された。私立大学を対象とする大学品質評価を行っている日本高等評価教育機構では、2011年度までの大学品質評価の評価項目に「社会的責務」を設け、その中の「組織倫理」において①規定の確立、②運営状況、③自己評価、④改善向上策について報告・公表を求めた。例えば2011年度に品質認定に合格した13大学ではすべての大学でコンプライアンスに関する規則の制定、推進組織の整備・運営が行われていることが自己報告されている。

### 3. コンプライアンス対象分野

日本の大学におけるコンプライアンスの対象分野は概ね次のようになっている。大学の特性・発生状況により特定の分野に限定して対策を行っている場合もある。

#### 3-1. ハラスメント（嫌がらせ）

ハラスメントにはセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントの3種類がある。アカデミック・ハラスメントは教育・研究機関特有の現象といえる。

セクシャル・ハラスメントについては1999年に文部科学省より「セクシャル・ハラスメントの防止等に関する規定の制定について」の通達が出された。また教職員に対するセクシャル・ハラスメントは男女雇用機会均等法でも禁止されている。パワー・ハラスメント及びアカデミック・ハラスメントについては直接の法規制はないが、倫理的問題として管理対象とする場合が多い。多くの大学ではセクシャル・ハラスメントを主対象とした対策・体制をとっている。

#### 3-2. 研究費管理

大学や研究機関に特有のコンプライアンス分野である。公的研究費の不正使用（目的外使用、流用）、不正受給（着服、業者への不正発注・見返り要求、業者への預け金・プール金等）が該当する。

内閣府は2005年より5回にわたり「競争的資金の適正な執行に関する指針」を研究機関向けに出し、これに違反した場合の応募制限を規定した。またその中で管理機関の「善管（善意ある管理者の）注意義務違反」についても言及し、不正を行った研究者だけでなくそれを統括する機関も処罰対象とした。文部科学省は2007年には大学等に対して「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」を通達し、その中では不正防止計画の策定と管理体制の確立が要求された。2013年には実態調査結果に基づき「公的研究費の管理・

監査に関するアクションプラン」が発表され、ガイドラインの実施状況に関する現地調査の実施、違反者に対する応募停止期間の厳罰化（私的流用の場合最大10年、組織的な場合最大5年）が定められた。

### 3-3. 利益相反行為

教職員（経営者も含む）が特定の企業団体等から報酬（金銭、未公開株等）を得て研究や大学業務を行い、その結果が公共的な研究・教育を旨とする大学の利益と相反することを言う。個人的に行われる場合と組織的に行われる場合がある。2002年に文部科学省より「利益相反ワーキンググループ報告書」が発表され、大学における規制・管理の促進が促されている。私立学校の理事に関しては私立学校法により利益相反行為（例えば理事個人が所有する物件をその学校法人が購入する）に対する決定権が制限されている。

### 3-4. 研究倫理

研究結果の捏造、改竄、盗用等の不正行為、実験（遺伝子組み換え実験、動物実験、微生物利用、放射能利用等）における反倫理的行為、医療研究（各種臨床研究、遺伝子研究等）における医療倫理に反する行為等が該当する。医学研究分野に関しては厚生労働省より9分野（ヒトゲノム・遺伝子解析研究、疫学研究、遺伝子治療臨床研究、臨床研究、手術等で摘出されたヒト組織を用いた研究開発、ヒト幹細胞を用いる臨床研究、動物実験、異種移植の実施に伴う公衆衛生上の感染症問題、ヒト受精胚の作成を行う生殖補助医療研究）に関して、倫理指針、指針、あり方が通知されている。

### 3-5. 安全衛生管理・環境管理

学内からの一般廃棄物、実験廃棄物、医療廃棄物、有害物質・放射能等による周辺の汚染、学内での過剰なエネルギー消費を対象とする。廃棄物、有害物質、放射能に関しては法規制・基準によって対策が義務づけられている。

エネルギー消費については「エネルギーの使用の合理化に関する法律」（「省エネ法」、1979年制定、2008年改訂）に基づき、文部科学省は「大学における省エネルギー対策」の通知、手引書の配布をほぼ毎年行っている。

### 3-6. 個人情報保護

個人情報保護法に違反する行為（個人情報の漏洩、個人情報の不適切利用、公開請求に対する不当な拒否等）を対象とする。文部科学省は2006年に「学校における個人情報の持ち出し等における漏えいの防止について」という通知を出し、情報漏洩面からの個人情報保護対策の実施を促した。

### 3-7. 情報倫理

大学における情報ネットワークや端末の不正使用（研究・業務目的外の使用、不適切な情報の掲載、誹謗中傷、詐欺、業務妨害等）、ネットワークを利用した著作権・プライバシー・人権等の侵害行為、ソフトウェアの不正コピー行為等をいう。情報セキュリティの一分野とする場合と倫理部分だけをコンプライアンス対象として管理する場合がある。ソフトウェアの不正コピー行為に関しては、文部科学省が2006年に「コンピュータソフトウェアの適正な管理の徹底について」という通知を行っている。

### 3-8. 規律・法律違反

服務規律、法律、社会一般の倫理に違反する行為である。服務規律違反は、刑事罰に至らない内部規則違反、例えば遅刻、怠業、無断欠勤等が該当する。法律違反は、一般社会で刑事犯罪に当る、詐欺、横領、交通違反、麻薬・覚醒剤使用、窃盗等が該当する。被使用者としての教職員から見た場合には賃金不払い等の労働基準法違反行為もこの範疇に入る。倫理違反としては教育・業務の倫理に反する行為、例えば業者・父兄からの不正な金品・接待の授受、業者発注の際の収賄的行為（通常は服務規律で規制・禁止されている）等が該当する。

## 4. 推進体制

コンプライアンスの推進は総務部門のみによって行われる場合もあるが、違反事実の判定が一部のみでは難しいこと、種々の分野に関するコンプライアンス対応体制整備を求める通知・通達等が出されているため、委員会形式の推進体制が一般的となってきた。推進体制には大別して、各分野別に個別に推進する個別推進体制とコンプライアンスを統合的に管理する統合管理体制とがある。

推進組織の機能としては、相談窓口の設置、教育・研修の実施、啓発、事案の収集・調査、再発防止策の策定・実行、関係者の懲戒・処分等の決定等がある。

### 4-1. 統合推進体制

全学統合的な「コンプライアンス規則」を制定し、コンプライアンス全体を統括する組織（名称は「コンプライアンス委員会」、「コンプライアンス統合会議」等）を置き、その下に各分野別の専任組織（委員会形式が多い）

を設けてコンプライアンスを総合的に推進する。専任組織のメンバーは多くの場合総括組織の責任者が指名することになっており、通常は教職員で構成される。教職員以外の者の参加は総括責任者が指名すれば可能と定めている例もある。更に推進体制を補佐するために各組織内に推進責任者を置く場合もある。東京大学では学内の108組織のすべてに「コンプライアンス推進責任者」を置いている。

### 4-2. 個別推進体制

各分野別に個別のガイドラインや運用規則を制定し、それぞれ独立した専任組織（委員会等）を設けて推進する方式である。各分野に対する通達等に対応して、その都度個別に推進体制を設立して対処して来た経緯に由来する。例えば文部科学省は1999年に「セクシャル・ハラスメントの防止等に関する規定の制定について」の通達を出した。同省大学振興課の調べによればその後2003年度までに全大学の87.7%（国立大学だけでは99.0%）で相談窓口が設置され、82.5%（同95.9%）で調査・対策組織が設置された。このように通達等に対応して各大学はその都度個別組織を立ち上げてきた。委員会形式が多く、分野別の発生事案に対して調査、判定、報告等を専門的立場から行うことが多い。

「対策室」等の準備組織を設けて統合推進体制への移行中の例も見られる

日本高等評価教育機構の2011年度大学認証に合格した13私立大学では全てが個別推進体制をとっていた。将来統合推進体制への移行を目指しているのは内1校であった。

## 5. コンプライアンス・リスクの内容

前述のように日本では通達等に基づく規

則・体制の整備が先立って行われたため、コンプライアンス・リスクの分析・評価を個別かつ定量的に行った事例はあまりない。コンプライアンス・リスクの内容は大別して、①直接の経営資源の毀損、②民事訴訟による損害費用の支払、③当事者・責任者に対する罰（刑事罰、研究費支出停止等）が主なものである。更にコンプライアンス違反が一般に周知されることで大学の名誉や信用が損なわれ、それが志願者数等の減少につながり経営に悪影響を及ぼす④ブランド・信用の毀損、短期的には⑤事案対応（謝罪、対策強化、問い合わせ対応等）の費用発生、もある。

#### 5-1. ハラスメント

セクシャル・ハラスメントの一次被害（強要、わいせつ行為等）は刑事訴訟の対象となる、また二次被害（精神的被害等）は民事訴訟の対象（慰謝料請求等）となる。また男女雇用機会均等法違反の事実該当する場合には厚生労働大臣からの勧告対象となり、従わない場合には公表される。パワー・ハラスメントの一次被害は傷害罪、名誉毀損罪、侮辱罪の対象となる可能性があり、二次被害（精神的被害等）は民事訴訟の対象となる。アカデミック・ハラスメントでは精神的被害等が民事訴訟の対象となる。個人的行為の場合でも大学が放置しておいた場合等は管理責任を問われて慰謝料請求の対象となる可能性がある。

#### 5-2. 研究費管理

着服、不正流用は直接経営資源に損害を与える。不正が発覚すれば最大10年程度公的研究費が支出されなくなる。また大学の研究成果に対する信頼が失墜し、研究依頼等の減少

から研究体制に支障を生じる可能性もある。

#### 5-3. 利益相反行為

大学の利益に相反する行為であるため、その行為自体が大学の経営資源に直接損害を与える。

#### 5-4. 研究倫理

民事訴訟の対象となり、倫理違反を行った当事者のみならず、大学が管理責任を問われる可能性がある。

#### 5-5. 安全衛生管理・環境管理

法令違反の場合は直接刑事罰の対象となる、民事訴訟の場合は管理責任を問われる可能性がある。

#### 5-6. 個人情報保護

個人情報保護法の対象となる規模の大学では刑事罰が適用される場合がある。個人情報保護法の対象に該当しない場合、または刑事罰の対象とならない場合も慰謝料請求、損害賠償請求の民事訴訟の対象となる。判例から実際に損害が生じなくても慰謝料請求の対象となる。

#### 5-7. 情報倫理

ネットワーク等の不正使用で他者に損害等を与えた場合は損害賠償請求、直接の損害を与えなくても不快感等を与えた場合には慰謝料請求の対象となる。またソフトウェアの不正コピーの場合は過去に遡って正規料金請求の対象となる。悪質な場合には著作権法違反で刑事罰となる可能性もある。

### 5-8. 規律・法律違反

服務規則違反は大学の経営資源を直接毀損する行為である。また交通違反、詐欺、暴力行為等の一般的法律違反は学術の府としての大学の評判や名誉を傷つけることになり、長期的なブランド力低下につながる。

### 6. コンプライアンスの状態

規則や体制整備の結果コンプライアンスの状態がどのように変化したかを分析して見たい。

コンプライアンス状況の総合的な資料は公表されていないが、大学が個別に公表、または新聞等に報道されたコンプライアンス違反事例を、「大学職員.net-Blog News」が「不祥事」としてその都度掲載している。2007-2012年の6年間に掲載されたものの中から大学教員及び職員による不祥事を前述の分類に従って集計すると表1のようになる。全件が網羅されているとは言えないので件数の数値自体を問題にすることができないが、傾向を把握することはできる。発表・報道されてい

る項目はハラスメント、研究費管理、研究倫理、安全衛生・環境、規律・法律違反であった。総合的な件数は2010年までは横這いであったが、2011年以降は減少傾向となっている。各大学では2011年頃までにコンプライアンス規則及び推進体制を強化しているため、その効果があった可能性がある。件数が最も多かったのは規律・法律違反で、規律違反は勤務中の不正行為、手当の不正受給、業者との不正な会食等、法律違反は交通違反、横領、暴力行為等で、職員の方が若干多かった。これらは一般社会でも行ってはならない行為でありコンプライアンスよりもむしろ内部統制（ガバナンス）の問題ともいえる。

2番目に件数が多かったのはハラスメントであり、内容はセクシュアル・ハラスメントとパワー・ハラスメントが主であった。違反件数は職員によるものも約3割あった。但し示されている件数は処分等に至った深刻な事例であり、実際にはもっと多くの事例が発生していると思われる。

表1 公表・報道された不祥事

年	ハラスメント		規律・法律		公的研究費	環境	研究倫理	合計
	教員	職員	教員	職員	教員	教員	教員	
2007	6	2	12	8	0	0	0	28
2008	10	2	10	10	3	0	1	36
2009	3	4	8	11	1	1	0	28
2010	5	5	5	7	3	0	0	25
2011	3	1	4	5	2	0	0	15
2012	5	2	1	4	1	0	0	13
合計	32	16	40	45	10	1	1	145

「大学職員.net-Blog News」による

表2 ハラスメントのアンケート調査結果（重複回答あり）

セクシャル・ハラスメント		アカデミック・ハラスメント		パワー・ハラスメント等		合計	
総件数	内深刻	総件数	内深刻	総件数	内深刻	総件数	内深刻
619	123	150	30	509	183	1278	336
18.3%	3.6%	4.4%	0.9%	15.0%	5.4%	37.8%	9.9%

2007年長崎大学「ハラスメントに関するアンケート調査集計報告書」より抽出（重複回答あり）、上段は回答数、下段は全教職員・学生3,383人に対する件数の比率

長崎大学は2007年に3,383人の教職員・学生すべてに対してハラスメントのアンケート調査を実施した。その結果1,421名から回答があった、その結果を表2に示す。回答者の内90%が何らかのハラスメントを受けたと感じておりその約3割は深刻なものであった。深刻なケースが管理対象になると仮定した場合、その件数は全教職員・学生数の約10%に及ぶことになる。

3番目に多かったのは研究費管理で、5年間に10件の大きな事案が公表されている。これに関しては2013年文部科学省が不正に経理処理された研究費の調査結果を公表した。対象の大半は大学である。この結果から抽出した2007-2011年の5年間の不正金額を表3に示す。不正金額は預け金（研究者が予算残額をゼロとするために業者と架空取引を行い、その金額相当額を寄附等の形で還流させて受け取る）とプール金（実態を伴わない謝金等を水増ししてプールしておく）の形式をとる。不正金額の合計は2000-2011年度の調査期間全体では361百万円（46機関）となった。研究者個人の流用・着服はその内9百万円（6機関）で比率は2.5%であり、個人的なものは少なくむしろ組織的に行われていることが推測される。また2009年度から2010年度には不正金額が激減し、更に2011年度（7月までの4ヶ月間の値）も同様の減少傾向であるこ

とがわかる。この期間にはコンプライアンス体制の強化と、規制や処罰の強化が行われたため双方の相乗効果で抑制がなされたことによるものと思われる。

## 7. 点検・見直し

リスクマネジメントでは対策を実施した結果を定期的に点検し、問題点があれば対策内容や体制を見直し、継続的に改善を図って行くことが求められる。

前述の日本高等評価教育機構が2011年度に行った大学認証に合格した13大学の場合、制度の点検を予定しているのが1校、見直しを決定しているのが1校、見直しの予定（或いは見直しの必要性を認識している）をしているのが4校であり、外部委員による監査を計画しているのは1校であった。そして現状では点検・見直しを実施済みのケースは見られなかった。

監査に関しては大学全体の会計監査、業務監査の一環として行っている例はあるが、これらは適正な予算執行及び業務執行が行われているかの監査であり、コンプライアンスリスクの点検・見直しとは目的を異にしている。

点検・見直しのためにはコンプライアンス体制自体の監査を定期的の実施すべきであるが、コンプライアンス規則においては「必要に応じて」内部監査を実施すると定めている

表3 不正な研究費預け金・プール金の額

金額単位 万円

年度	預け金		プール金		合計		
	金額	研究者数	金額	研究者数	金額	研究者数	研究者1人当金額
2007	5,957	41	32	3	5,989	44	136
2008	5,095	19	260	5	5,355	24	223
2009	6,340	19	432	7	6,772	26	260
2010	3,835	15	147	7	3,982	22	181
2011*	660	2	17	1	677	3	226

2013年文部科学省「公的研究費の不適切な経理についての調査結果について（第2報）」  
(\*2011年度は7/31までの数値)



例が多い。外部監査にはほとんど言及されていないことが多い。

2013年に文部科学省により発表された「研究機関による公的研究費の管理・監査のガイドラインに基づく体制整備等の実施状況について」によると、対策予算執行の把握・検証は正しく行われている（全項目平均3として3.53のレベル）が、それに基づく要因・背景の把握・対策の見直し検討は（同上2.46）平均を下回っており、大きな開きが見られた。すなわち問題となった事案には対応しているが、それをフィードバックして新たな対策を行うことが少ない状況である。

## 8. 問題点

リスクマネジメントの各段階別に考察された問題点を列挙する。

### 8-1 リスク分析

文部科学省等の省庁の通達や指導に従って経営資源を投入し体制を強化して来た面が強く、主体的なリスク分析の結果で対策を決定するというリスクマネジメント本来のプロセスが十分に行われていないと見られる。コンプライアンスの分野は多岐に渡るので大学にとって最もリスクの大きい分野に経営資源を投入するべきであるが、個別対策組織が多いため他分野の対応組織との間の資源配分バランス等を合理的に決定することが困難であると思われる。

リスク分析があまり行われないもう一つの理由として入学志願者の大学決定要因が考えられる。日本私立大学連盟発行の「私立大学学生生活白書2011」によると、在校生アンケートによる大学選択理由の上位は、通学可能性（28.6%）、偏差値（26.0%）、研究・教育内容

（24.7%）、伝統（21.0%）、推薦入学制度（17.5%）、就職有利（17.5%）であり、コンプライアンスに関連する項目は上位要因に入っていない。従ってコンプライアンスが短期的に大学選択に影響するという危機意識につながらないと見られる。但し同白書によると周囲からの推薦（口コミ等）を重視する比率が近年上昇（同白書では10.0%）しつつあり、コンプライアンスが将来的には大学選択に影響を及ぼす可能性はある。

### 8-2 リスク対策とその実施

規則・体制の整備により、リスク対策そのものは実施されている。但し推進組織の構成員は学内の関係者のみで形成されている場合が多く、組織的に（身内で）行われるコンプライアンス違反の防止に対しては根本的な対策を行にくいものと思われる。

日本高等評価教育機構2011年度大学認証に合格した13大学の自己評価書には、リスク対策実施上の問題点として更に以下のような記述も見られた。

- ①周知徹底（説明会等）の実施機会が少ない。
- ②規則類の教職員間での共有が不十分である。
- ③規則は制定したが実際の対応マニュアルがない。
- ④ハラスメント窓口を設定しても相談者が来ないので実態が把握できない。
- ⑤体制はできたが運用の細目が決まっていない分野がある。

### 8-3 点検・見直し

マネジメントサイクルで最も重要な部分であり、定期的にも実態を把握・点検（モニタリ

ング) し、その結果を「見直し」という形で改善につなげて行くべきであるが、実際にはまだあまり行われていない。外部監査、監査結果の外部公表、見直し事例等が殆どない。但しその必要性を感じている大学はある。推進組織が発生事案への対応に追われ、点検・見直しを行う人的、時間的余裕が少ないこともその一因といえる。

## 9. 結論

大学のコンプライアンス領域は多岐に渡っており、各大学は領域毎のコンプライアンス管理体制を漸進的に構築して来ており、事案発生時の対応等で成果をあげてきた。これをリスクマネジメントの観点から見ると、マネジメントシステムが緒に就いたばかりで、特にリスク分析、点検・見直しの各工程がまだ不十分な状況である。コンプライアンス違反が継続して発生した場合、長期的に大学の経営資源を毀損するリスクが大きいため、発生を可能な限り事前防止するために以下のような管理を強めることが望まれる。

- 1) 各分野を統合的に管理するコンプライアンス推進組織を作る。この組織により統合的なリスク分析を進めることで、大きなリスクを与える可能性のある分野を判断して、合理的な資源配分を決定することができる。
- 2) リスク分析の結果、リスクが大きい(財務面だけでなく社会的評価面も含む)と見なされる分野には経営資源の投入を大きくする。例えば相対的に件数が多く大学のイメージを傷つけやすい「規律・法律違反」の防止体制を強化する等である。
- 3) 内部規則だけでは根絶することが困難な組織的コンプライアンス違反に対して

は制度改革、風土改革から取り組む。例えば研究費等を多年度にわたり使用できる仕組み等を考え提案する。

- 4) 定期的に内部監査等によって、対策効果の測定・評価を行い、問題点を継続的に改善する仕組みを制定する。最終的には外部監査等によって大学外部の意見も傾聴する仕組みを作っておくことが望ましい。
- 5) 電子的手段による通報等を活用して推進組織が問題事案を広く察知・共有する仕組みを整備する。

既に経営資源が投入されてマネジメントが起動されている以上、継続的改善で更なる効果を求めることが合理的な今後の進め方である。

最上位の教育機関である大学が率先してコンプライアンス維持のためのマネジメントサイクルを回すことで、社会に対して規範を示すことができる。また学内のコンプライアンスが継続的に維持されることで、学生にコンプライアンスに対する意識を植え付けることができ、今後の社会全体のコンプライアンス向上につながるという好循環も期待できる。

## 参考文献

1. 大学におけるセクシャル・ハラスメント防止等に関する規定の制定について 1999年3月 文部省
2. 利益相反ワーキンググループ報告書 2002年11月 文部科学省
3. 競争的資金の適正な執行に関する指針 2005年内閣府
4. 大学におけるセクシャル・ハラスメント防止について 2005年 文部科学省

5. コンピュータソフトウェアの適正な管理の徹底について 2006年2月 文部科学省
6. 学校における個人情報の持ち出し等における漏えいの防止について 2006年4月 文部科学省
7. 研究活動の不正行為への対応のガイドラインについて 2006年8月 学術審議会
8. 研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準） 2007年2月 文部科学省
9. 大学における省エネルギー対策 2007年6月 文部科学省
10. ハラスメントに関するアンケート調査集計報告書 2007年 長崎大学
11. 東京大学コンプライアンス規則 2010年3月 東京大学
12. 私立大学学生生活白書2011 2011年9月 日本私立大学連盟
13. 日本高等評価教育機構 2011年度 大学認証合格13大学の自己申告書
14. コンプライアンス・マニュアル 2012年 日本私立大学連盟
15. 公的研究費の不適切な経理についての調査結果について（第2報） 2013年4月 文部科学省
16. 大学職員.net-Blog News (<http://blog.university-staff.net/>)