

コンプライアンス

～ 信州大学が社会に貢献するために、
信州大学の全ての教職員一人ひとりが
常に意識していなければならないこと ～



【表紙のシンボルマークについて】

信州大学は、国立大学法人化を契機として、大学の理念・目標を表現し、広く学内外にアピールするとともに、大学のブランドイメージの統一を図るため、平成17年9月28日より、大学のVI（ビジュアル・アイデンティティ）を策定する上で、シンボルマーク及びスクールカラーのデザインを一般公募しました。

応募された作品 411 点について、信州大学 VI 策定・選考委員会（委員長：野村彰夫広報・情報担当理事 [当時]）における選考の結果、林高太郎氏（長野県諏訪郡下諏訪町出身、米国南カリフォルニア在住 [当時]、グラフィックデザイナー）の作品を最優秀賞として採用することとし、平成18年2月1日の役員会で承認を経て、平成18年4月1日に新シンボルマークを制定しました。

信州大学の頭文字「S」と信州の上空を雄々しく舞う鳥をモチーフにし、3枚の羽は「教育」、「研究」、「社会貢献」を象徴し、それらが一体となった躍動感ある大きな翼は、世界（国際社会）へと飛翔していくイメージを表しています。

【はじめに】～ なぜ、今コンプライアンスが要求されるのか ～

現代の多くの企業は、「自己利益の最大化」に重きを置く一方、「社会の一員として行動すること」をも求められていることから「利益と倫理の両立」を目指した事業活動を展開していますが、これは、企業は自分一人だけで存在しているのではなく、様々な関係者によって生まれ「社会の中で生かされている」という倫理的判断に基づいたものであります。

一方、大学は利益追求を主たる目的として存在する訳ではなく、社会が求める人材や知識、技術等を幅広く提供することが大学に課せられた社会的責任であり、国立大学法人にあっては、その業務の公共性が特に求められるため、その教職員である我々は、一層高い倫理観に基づく業務執行が要求され、社会規範の遵守については最も厳格に対応する必要があります。

しかしながら、昨今国立大学法人における不法行為等が頻繁に報じられるなど、国立大学法人に対し学内におけるコンプライアンスを徹底し、信頼性の高い、健全で適正な大学運営を行うことを強く要請されているのが現状であり、我々がこの要請に応えるためには、今まで以上に教職員一人ひとりが高潔な価値観、倫理観を保持し、誠実かつ公正に諸活動を展開していくことが非常に大切です。

そもそも「コンプライアンス」とは、英語の「compliance」を音訳したもので、これは「comply（従う）」の名詞形として「従うこと」「応じること」といった意味を持ちます。これがアメリカの実業界において「法令遵守」を表すようになり、日本ではさらに拡大解釈されて「倫理や社会規範に従うこと」を意味し、「広い意味のコンプライアンス」として用いられるようになりました。

高い倫理観を保持し、誠実かつ公正に事業活動を展開するためには、単に「従う」という受動的な姿勢のみならず、主体的に継続して取り組む姿勢、すなわちコンプライアンスが元々持つ意味以上の「広い意味のコンプライアンス」が要求されます。

本冊子は、国立大学法人信州大学に在職する教職員一人ひとりが、日頃の業務を遂行する上において「信州大学におけるコンプライアンス」を各自が常に意識し、主体的かつ継続的にコンプライアンスに取り組んでいただくための一助となるよう、現時点における本法人のコンプライアンス推進の概要をまとめたものですので、是非とも各自が一読いただくとともに、職場単位のミーティングや各種勉強会、研修会等の機会においても積極的に活用いただきますようお願いいたします。

平成24年 3月

総務部総務課法務・コンプライアンス室

【目次】

I	コンプライアンスとは	
1	「広い意味のコンプライアンス」	1
2	信州大学の教職員に求められるコンプライアンスとは	2
II	信州大学の教職員の行動規範	
1	信州大学の理念と目標	3
2	教職員行動規範	
①	人権の尊重 <信州大学キャンパス・コード>	5
②	法令の遵守	15
i)	国立大学法人法	16
ii)	信州大学が定める規則, 規程等	17
③	社会的使命を自覚した教育研究	24
i)	研究活動上の行動規範	25
ii)	安全保障輸出管理	41
④	積極的な情報公開と知的財産権の尊重	43
⑤	環境への配慮 <環境方針>	49
⑥	安全衛生の確保と不測の事態への対処 <安全衛生基本方針>	50
⑦	大学資産等の適正な管理	52
III	信州大学における公益通報制度及び各種相談等の申出	
1	公益通報制度	55
2	ハラスメント相談	60
3	研究費の不正使用に係る通報	61
4	勤務条件に係る苦情又は不服の申出	64
5	個人情報の取り扱いに関する苦情の申出	66
IV	違反した教職員に対する措置 一懲戒等の処分一	67

I コンプライアンスとは

1 「広い意味のコンプライアンス」

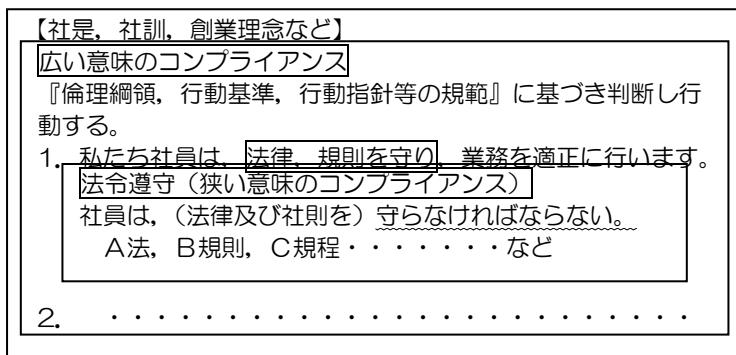
現在の企業におけるコンプライアンスが、その単語が元々持つ意味以上の広い意味で使われ、この概念の基に「利益と倫理の両立」を目指した事業活動を展開していることについては、既に本冊子の冒頭【はじめに】で述べましたが、ここでは「広い意味のコンプライアンス」について具体的に説明します。

最初に「広い意味のコンプライアンス」に対して使われる「狭い意味のコンプライアンス」がどのようなものかについて記述します。

「狭い意味のコンプライアンス」とは、「法令遵守」すなわち「明確化された法や規則に従うこと」を言い、具体的に遵守しなければならない事項を、本人の意思や考えに関係なく「従わなければならないもの」として法律や規則により明確にしたものであり、この意味においては、法律や規則は他律的な規範であると言えます。したがって、時として以下に掲げるような留意しなければならない事象が発生する場合があります。

- ① 法律や規則の想定外の状況が発生した場合において、法律や規則のみでは指針を示すことができない場合がある。
- ② 法律や規則には、解釈の幅というグレーゾーンが存在する場合がありますため、「違反とみなされなければ問題ない」といった発想を招く恐れがある。
- ③ 法律や規則の遵守だけを徹底する余り、より重要度が高い可能性のある行為を切り捨てることに繋がりがかねない恐れがある。

このことから「広い意味のコンプライアンス」とは、「狭い意味のコンプライアンス」たる「法令遵守」の留意点を補い、かつ、社員の日常活動の「よりどころ」として定めた「倫理綱領、行動基準、行動指針などの自律的な規範」に基づき、主体的に判断し行動することであり、「狭い意味のコンプライアンス」たる「法令遵守」はその行動の一つに含まれます。（下図を参照）



この図を信州大学に当てはめると、次のページに掲げる図となります。

2 信州大学の教職員に求められるコンプライアンスとは

【信州大学の理念と目標】

広い意味のコンプライアンス

『教職員行動規範』に基づき判断し行動する。

「信州大学は、その社会的使命と業務の公共性から、高い倫理観に基づいて、厳格に法令等を遵守するとともに、健全で適正な大学運営が求められる存在です。その要請に応えるためには、教職員の一人ひとりが高潔な価値観、倫理観を保持し、誠実かつ公正に諸活動を展開していくことが必要です。ここに、信州大学の理念と目標のもと「信州大学教職員行動規範」を定め、私たち教職員は不断の実践に努めます。」

1 人権の尊重

- 信州大学キャンパス・コード

2 法令の遵守

「私たちは、関係法令及び学内諸規程を遵守し、健全かつ適正な業務執行に徹し、社会からの信頼確保に努めます。」

法令遵守（狭い意味のコンプライアンス）

教職員は、（関係法令及び学内諸規程を）遵守しなければならない。

国立大学法人法、国立大学法人信州大学職員就業規則、国立大学法人信州大学職員倫理規程・・・など

3 社会的使命を自覚した教育研究

- 信州大学研究活動上の行動規範

4 積極的な情報公開と知的財産権の尊重

5 環境への配慮

- 信州大学環境方針

6 安全衛生の確保と不測の事態への対処

- 国立大学法人信州大学安全衛生基本方針

7 大学資産等の適正な管理

この図から信州大学にあつては、【信州大学の理念と目標】のもとに、教職員の日常活動の「よりどころ」として『教職員行動規範』を定め、この核に「法令遵守」を置いていることがわかります。

したがって、信州大学の教職員に求められるコンプライアンスとは、各教職員が日常の業務を行う若しくは日常生活を営む際に、その行動が「法令及び学内諸規程」に違反しないか（違反していないか）を絶えず判断し、「法令及び学内諸規程」に定めのない事項であっても、『教職員行動規範』と絶えず照らし合わせて判断し行動することであると言えます。

なお、『教職員行動規範』については、次ページ以降で詳細に記述します。

II 信州大学の教職員の行動規範

1 信州大学の理念と目標

「教職員行動規範」は、その冒頭において「・・・ここに、**信州大学の理念と目標のもと**」**「信州大学教職員行動規範」**を定め、私たち教職員は不断の実践に努めます。」と表記しており、当該規範を理解する上でまず「信州大学の理念と目標」を理解しておくことが不可欠です。

よって、「教職員行動規範」の詳細な内容に入る前に、「信州大学の理念と目標」について記述することになります。

一般に多くの企業では「社是」「社訓」「創業の理念」等、その企業の経営方針などを定めたものが存在しますが、信州大学においても同様に大学存立の理念として以下の事項を掲げています。

- 信州大学は、信州の豊かな自然、その歴史と文化、人々の営みを大切にします。
- 信州大学は、その知的資産と活動を通じて、自然環境の保全、人々の福祉向上、産業の育成と活性化に奉仕します。
- 信州大学は、世界の多様な文化・思想の交わる場所であり、それらを理解し受け入れ共に生きる若者を育てます。
- 信州大学は、自立した個性を大切にします。
- 信州大学で学び、研究する我々は、その成果を人々の幸福に役立て、人々を傷つけるためには使いません。

合わせて、この理念に基づく信州大学の組織目標として以下の事項を掲げています。

信州大学は、その存立の理念に基づき、教育・研究・地域貢献・国際交流において次の目標を掲げます。

(教 育)

かけがえのない自然を愛し、人類文化・思想の多様性を受容し、豊かなコミュニケーション能力を持つ教養人であり、自ら具体的な課題を見出しその解決に果敢に挑戦する精神と高度の専門知識・能力を備えた個性を育てます。

(研 究)

人類の知のフロンティアを切り拓き、自然との共存のもとに人類社

会の持続的発展を目指した独創的研究を推進し、その成果を地域と世界に発信し、若い才能を引きつける研究環境を築きます。

(地域貢献)

信州の自然環境の保全、歴史と文化・伝統の継承・発展、人々の教育・福祉の向上と産業発展の具体的課題に貢献するため、大学を人々に開放し関連各界との緊密な連携・協力を進めます。

(国際交流)

諸外国から学生・研究者を積極的に受け入れ、世界に開かれた大学とし、信州の国際交流の大きい推進力となります。

上記の目標を達成するためには、信州大学の諸活動において教職員一人ひとりが倫理的判断の基に行動することが絶対条件であり、その倫理的判断及び行動する際のよりどころとして策定されたものが「教職員行動規範」であり、次に示す全7項目からなります。

なお、この行動規範に基づく判断及び行動するためには、これまで述べてきたように「法令及び学内諸規程」を遵守することが必須となることは言うまでもありません。

1. 人権の尊重・・・・・・・・・・・・・・・・・・『キャンパス・コード』
2. 法令の遵守
3. 社会的使命を自覚した教育研究・・・『研究活動上の行動規範』
4. 積極的な情報公開と知的財産権の尊重
5. 環境への配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・『環境方針』
6. 安全衛生の確保と不測の事態への対処・・・『安全衛生基本方針』
7. 大学資産等の適正な管理

上記のうち『 』で示したものは、教職員行動規範の特定項目についてその重要性や具体性を考慮し特に定めた行動規範、又は教職員行動規範の項目をさらに分化させた特定分野に限定して定めた行動規範です。

2 教職員行動規範

① 人権の尊重

私たちは、一人ひとりの人格及び人権を尊重し、侵害行為に対しては厳正に対処し、健全で活気のある環境の整備に努めます。

信州大学に所属する全ての教職員及び学生に求められる倫理的な判断及び行動の第一に挙げられるのが、「人格及び人権を尊重し、侵害行為には厳正に対処する」判断及び行動であり、この基本的理念については、信州大学の理念として以下のとおり謳っています。

- 人々の福祉向上に奉仕します。
- 世界の多様な文化・思想を理解し受け入れます。
- 自立した個性を大切にします。

この理念に基づき、信州大学における教育・研究等の諸活動、修学・就業その他の活動における人権侵害、差別・偏見又はハラスメント(嫌がらせ)等を防止するため、信州大学に所属する全ての教職員及び学生の行動指針として、以下のとおり「信州大学キャンパス・コード」を平成17年に制定しています。

- 個人を人間として等しく尊重します。

信州大学とその構成員は、出身、職種、民族、国籍、母語、氏名、性(ジェンダー・アイデンティティー、性的指向を含む)、身体、年齢等による差別を容認せず、個人を人間として等しく尊重します。

- 学問・言論の自由を尊重します。

信州大学とその構成員は、人間の尊厳を第一に考え、学問・言論の自由を尊重します。それらを阻害する基本的人権の侵害、名誉の毀損、又は差別・偏見等をもつばら助長する行為・言動には、厳正に対処します。

- 性差別の根絶をめざし、男女共同参画を推進します。

信州大学とその構成員は、人間は平等で、男女は同権であるという原則を重視し、セクシュアル・ハラスメントを含む性差別の根絶をめざし、男女共同参画の推進に取り組みます。

- 人権侵害等を防止します。

信州大学とその構成員は、人権侵害、差別・偏見又はハラスメント(嫌がらせ)等を容認せず、防止に努めるとともに、それらの行為・言動に対しては厳正に対処します。

- 権利・権限を適正に行使します。

信州大学とその構成員は、修学・就業上において、身分・職種・職位等に由来する権利・権限を濫用せず、かつ、それらによる妨害

又はハラスメント（嫌がらせ）等が誘発されることがないように、適正に行使します。

○プライバシー等を保護します。

信州大学とその構成員は、人権侵害等の救済と対処に際して、当事者・関係者のプライバシー・名誉等が確実に保護されるよう適切に対処します。

【就業規則における定めであること】

「国立大学法人信州大学職員就業規則」を含む4つの就業規則では、信州大学キャンパス・コードの制定前から、当該行為の禁止及び防止に努めることとともに、健全な職場環境の形成に努めなければならないことを、同規則第34条第1項において、「職員は、人権侵害及びハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、これの防止に努めなければならない。」とし、同条第2項において、「前項の防止を達成するため、健全なる職場環境の保持に努めなければならない。」と定めています。

つまり、上記の行為を教職員が行ってはならないとすること、当該行為が行われないようその防止に努めることは、個人の意思や考えに関係なく遵守しなければならないとする他律的規範であるため、当該行為を行うことは無論のこと、如何なる理由があっても、当該行為の防止対策に全く参加しないことも就業規則違反となり得るものであると言えます。

【ハラスメント行為とは】

まず、「人格・人権を尊重した判断・行動」を考える上で、ハラスメントの防止については、特に最重要事項として認識しておく必要があります。

信州大学では、「国立大学法人信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程（以下「ハラスメント防止規程」といいます。）」を定めており、全ての教職員及び学生のみならず学外者においても、この規程に基づきハラスメント行為を行わないよう厳に努めなければなりません。

それでは、信州大学におけるハラスメント行為とはどのようなものを指すのでしょうか。

ハラスメント防止規程第2条では、ハラスメント行為の内容を以下のとおり分類、定義しています。

1) セクシュアル・ハラスメント

- ① 性差別的又は性的な言動によって、相手を不快にさせる行為
- ② 利益若しくは不利益を与えることを利用して、又は利益を与えることを代償として、相手に性的な誘い又は要求をする行為
- ③ 性差別的若しくは性的な言動又はわいせつな図画若しくは文

書の掲示若しくは配布（電子媒体によるものを含む。）により、
職員の就業上又は学生の修学上の環境を害する行為

2) アカデミック・ハラスメント

- ① 地位又は職務権限を利用し、これに抗し難い地位にある者に対して、教育研究上、著しい不利益を与える行為
- ② 不適切な言動又は差別的な取扱いにより、教育研究上の環境を害する行為

3) パワー・ハラスメント

- ① 地位又は職務権限を利用し、これに抗し難い地位にある者に対して、就業上、著しい不利益を与える行為又は業務を妨げる行為
- ② 不適切な言動又は差別的な取扱いにより、就業上の環境を害する行為

4) その他のハラスメント

- ① 学外者による1) から3) に掲げる行為又はこれらに準ずる行為
- ② 職員又は学生による1) から3) に準ずる行為

【ハラスメント防止規程の概要】

ハラスメント防止規程は、上記のハラスメント行為の定義のほか、職員及び学生の責務に関する事項、学長及び部局長の責務に関する事項、ハラスメント相談に関する事項、ハラスメント相談関係者の守秘義務、不利益取扱いの禁止について、以下のとおり規定しています。

1) 職員及び学生の責務に関する事項（第3条）

- ① 職員及び学生は、ハラスメント防止規程及び国立大学法人信州大学イコール・パートナーシップ委員会（以下「E P委員会」という。）が定める指針等に従い、ハラスメント及びハラスメントに起因する問題を起こさないように努めなければならない。
- ② 職員及び学生は、ハラスメント相談の権利の行使において、虚偽の申出を行ってはならない。
- ③ 職員は、部局長が実施するハラスメント防止に関する研修会に定期的に参加しなければならない。
- ④ 職員は、ハラスメントに係る相談を受けた場合は、適切な相談環境のもとに、相談者の立場と状況に十分配慮して、相談者に必要かつ適切な助言を与えとともに、必要に応じてハラスメント相談員又はE P委員会と連携して、適切に対応しなければならない。
- ⑤ 職員及び学生は、ハラスメント相談調査対策委員会への協力要請があった場合は、これに協力しなければならない。

2) 学長及び部局長の責務に関する事項（第7条、第9条～第12条）

- ① 学長は、本法人におけるハラスメントの防止について統括し、

ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が生じた場合には、E P委員会と連携するとともに、ハラスメント相談調査対策委員会の報告を尊重し、必要な措置を適切かつ迅速に講じなければならない。

- ② 学長は、上記①を遂行するにあたり、必要に応じて部局長及びE P委員会に指示を与えるものとする。
- ③ 部局長は、就業及び修学にふさわしい環境を確保するため、以下のイ)及びロ)に掲げる事項に留意して、当該部局におけるハラスメントの防止に努めなければならない。
 - イ) 研修会の実施及び日常の指導等により、ハラスメントに関し、職員及び学生の注意を喚起するとともに、認識を深めさせること。
 - ロ) 職員及び学生の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場及び教育現場において生じることのないように配慮すること。
- ④ 部局長は、ハラスメントに関わる相談の窓口(学外の公的機関を含む。)について、連絡先、連絡方法等を公用掲示板、Webサイト、学生便覧等に明示しなければならない。
- ⑤ 部局長は、当該部局においてハラスメント又はハラスメントに起因する問題が生じた場合には、E P委員会と連携するとともに、ハラスメント相談調査対策委員会の報告を尊重し、迅速かつ適切にこれに対処しなければならない。
- ⑥ 部局長は、当該部局に所属する相談者に対して、ハラスメント相談中及びその後においても、相談者の立場と状況に十分配慮して、相談者が速やかに平常の就業又は修学状態を回復できるように、適切な措置をとるものとする。
- ⑦ 部局長は、当該部局に所属する行為者が当該ハラスメント相談への対処を妨害することのないよう、かつ、同様の事態を再発させることのないよう、適切な措置をとるものとする。
- ⑧ 部局長は、ハラスメント相談が学外者に係る場合には、上記⑥⑦に準じて適切な措置をとるものとする。

3) 監督者の責務に関する事項(第12条)

監督者は、就業にふさわしい環境を確保するため、以下のイ)及びロ)に掲げる事項に留意し、ハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が生じた場合には、速やかに部局長に報告の上、適切に対処しなければならない。

- イ) 日常の指導等により、ハラスメントに関し、職員の注意を喚起するとともに、認識を深めさせること。
- ロ) 職員の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場に生じることのないように配慮すること。

4) ハラスメント相談に関する事項（第4条，第5条）

- ① 職員及び学生は，就業又は修学に際して，ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が生じた場合には，迅速かつ適切な対処を学長に要請する権利を有する。
- ② ①の権利の行使（以下「ハラスメント相談」という。）は，以下のイ）からハ）によるものとする。
 - イ）ハラスメント相談員などの職員に相談すること。
 - ロ）行為者とされる者への申入れをEP委員会委員長に申し出ること。
 - ハ）ハラスメント相談調査対策委員会の設置をEP委員会委員長に申し出ること。
- ③ ②のロ）及びハ）の申出は，相談者本人が自ら行うほか，相談者の依頼を受けたハラスメント相談員又は第三者（学外の個人又は関係相談機関を含む。）を通じて行うことができる。

5) ハラスメント相談関係者の守秘義務（第6条）

ハラスメント相談に関係した職員及び学生は，当該相談に係る職員，学生及び学外者のプライバシー，名誉その他の人権を尊重するとともに，知り得た秘密及び関係者の個人情報等を他に漏らしてはならない。

6) 不利益取扱いの禁止（第19条）

学長，部局長，監督者その他職員及び学生は，ハラスメント相談の申出，当該ハラスメント相談に係る調査への協力その他の対応に起因して，相談者及び当該ハラスメント相談に関係した者に対して不利益な取扱いをしてはならない。

【信州大学キャンパス・コードに反した行為への対処】

教職員及び学生が，信州大学キャンパス・コードに反する行為を行ったことにより，重大な人権侵害又は信州大学の業務に著しい支障を引き起こされた場合には，国立大学法人信州大学職員就業規則，国立大学法人信州大学非常勤職員就業規則，信州大学学則，ハラスメント防止規程ほかその他の関係諸規程に則って厳正に対処することを同キャンパス・コードの附則として定めており，特に，ハラスメント防止規程第20条は，以下のとおり定めています。

(懲戒)

- 第20条 調査対策委員会は、職員又は学生によるハラスメントが、その態様等において著しく信用を失墜させる行為に該当すると認められた場合には、当該職員又は学生の懲戒処分の手続の開始を参考意見を付して学長に具申することができる。
- 2 学長は、職員又は学生が第6条の守秘義務等に違反した場合は、懲戒処分に付することができる。
- 3 学長は、行為者となった職員又は学生が、第11条第3項に基づく部局長の措置に従わない場合は、懲戒処分に付することができる。

一方、上記の対応に当たる者の行動規範として、当事者・関係者のプライバシー・名誉等を確実に保護し適切に対処することを同キャンパス・コードにおいて定め、特に、ハラスメント防止規程第6条において以下のとおり定めています。

(ハラスメント相談に関わる守秘義務等)

- 第6条 ハラスメント相談に関係した職員及び学生は、当該相談に係る職員、学生及び学外者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密及び関係者の個人情報等を漏らしてはならない。

本学におけるハラスメント防止に関する事項の詳細につきましては、本学ホームページに掲載しているほか、下記の冊子等を教職員に配布しておりますので確認願います。

○本学ホームページ

「教職員向け情報」 ⇒ 「ハラスメントのない大学にするために」

<http://jimwww.shinshu-u.ac.jp/ped/sh/new/eptop.htm>

○本学E P委員会が作成し配布している冊子等

「ハラスメント防止・対応ガイド」

「E P通信」

「その悩みハラスメントかもしれません」と題するリーフレット

男女共同参画社会の実現に向けた取り組み

現代社会においては、依然として性別で役割を固定的にとらえる意識が根強く残っており、そのことによる社会のさまざまな場面での男女間の不平等や暴力などの問題が存在し、真に男女平等な社会の実現には至っていない状況にあります。

こうした中で、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が、少子高齢化の進展等の社会経済情勢の急速な変化に対応していくためにも、緊急かつ重要な課題となっており、我が国においては、「男女共同参画社会基本法」が、また長野県においては「長野県男女共同参画社会づくり条例」が制定され、官民一体となった取り組みが行われています。

一般に、男女共同参画社会の実現とは、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいいます。

信州大学では、平成 23 年 12 月 21 日に「信州大学男女共同参画宣言」を表明するとともに、「信州大学男女共同参画基本方針」、「信州大学男女共同参画行動計画」及び「信州大学女性教員比率向上のためのポジティブアクション」を策定し、男女共同参画推進委員会と E P 委員会の連携の下、本学における男女共同参画事業の具体的実施の検討がなされており、特に平成 23 年度からは学内に設置した女性研究者支援室が中心となり、出産、育児又は介護の事由により日常の研究活動に支障のある研究者に対しての支援事業等が新たに開始されました。

信州大学が今後事業活動を展開する上で、「人間は平等であり、男女は同権である」旨の社会的原則に基づく各自の行動が極めて重要であることを、あらためて認識しておく必要があります。

平成 23 年 12 月 21 日
国立大学法人信州大学
学長 山沢 清人

国立大学法人信州大学は、男女共同参画社会の実現に努め、これを自らの社会的責務とすることを宣言します。

国際人権規約 A 規約（経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）第 3 条は、「この規約の締約国は、この規約に定めるすべての経済的、社会的及び文化的権利の享有について男女に同等の権利を確保することを約束する」と定めています。また、日本国憲法第 14 条（法の下での平等）を実現するために、男女共同参画社会基本法前文は、「少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」が「二十一世紀のわが国社会を決定する最重要課題と位置付け」、諸施策を講ずることを義務づけています。

他方、わが国では現在も、男性優位社会の弊は依然として強く存在し、いたる所で散見されます。「知の森」づくりをめざす学問の府であり自由平等な研究活動を目指す信州大学においても、この弊の存在は、ひとり例外ではありません。女性教職員は、職業生活においても、家庭生活（育児・介護生活を含む）においても、大きな負担を背負っています。そして、学生たちは、このような社会状況のなかで教育を受けています。

信州大学は、不合理な性差別の是正と男女共同参画の推進を社会的要請と受け止め、総合大学としての特性を生かし、積極的に取り組んでいきます。信州大学が男女共同参画を推進することが、男女ともに幸福をもたらすと同時に、多様性を尊重した持続可能な社会の創成に寄与すると確信するからです。教育の場では、性差別を克服する教育を充実させ、男女共同参画の精神の涵養を含む人間力を備えた優れた人材を育成し社会に送り出します。研究の場では、女性研究者が男性研究者とともに優れた研究環境を享受し卓抜した成果を挙げ、人類社会に貢献していきます。医療の場では、女性医師や女性コメディカルが男性と対等に医療活動を担い、生命と健康を尊重していきます。働く職場では、男女教職員が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を等しく享受できる環境づくりを行うとともに、女性教職員の大学運営への参画を促進していきます。国際交流や地域社会等との連携の場では、多様な文化と価値観の存在を尊重し、男女平等の社会づくりに叡智を尽くし貢献していきます。

以上

信州大学男女共同参画基本方針

平成23年12月21日制定

信州大学は信州大学男女共同参画宣言の趣旨に則り、以下に掲げる基本方針の実現に努めます。

1. 男女共同参画推進体制の確立
2. 女性研究者の応募・採用拡大と育成の促進及び研究活動の支援
3. 大学運営に関する女性参画の推進
4. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
5. 男女共同参画に関する教育・啓発活動と学内外の協力・連携

信州大学男女共同参画行動計画

平成23年12月21日制定

信州大学は信州大学男女共同参画宣言及び信州大学男女共同参画基本方針に則り、以下に掲げる行動計画を実施いたします。また、各部局は、行動計画の達成に向けて積極的な取組みを推進します。

1. 男女共同参画の推進体制の確立
 - ・男女共同参画推進委員会の下に女性研究者支援室及びワーク・ライフ・バランス推進室等を設置し、男女共にその能力・個性を十分に発揮することができる環境及び体制作りを行う。
2. 女性研究者の応募・採用拡大と育成の促進及び研究活動の支援
 - ・女性研究者の応募・採用拡大のため積極的改善措置（ポジティブアクション）を実施し、女性研究者比率を向上させる。
 - ・女性研究者がその能力を最大限発揮できるように、研究補助者制度やメンター制度の導入など研究環境の整備を行う。
3. 大学運営に関する女性参画の推進
 - ・女性教員の大学運営諸会議への参画を進める。
 - ・女性教職員の昇進・昇格を推進する。
4. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
 - ・時間外労働の縮減と年次休暇の取得を推進する。
 - ・育児休業、介護休業、短時間勤務制度等の利用を促進する。
 - ・ユビキタスネットワークの利活用を促進する。
 - ・学内保育所の拡充及び円滑な運営を進める。
5. 男女共同参画に関する教育・啓発活動と学内外の協力・連携
 - ・男女共同参画に関する講義・セミナーやシンポジウム等を実施する。
 - ・男女共同参画に関する意識啓発活動を教職員及び学生に対して実施する。
 - ・男女共同参画推進に向けた学内意識・実態の定期的調査と情報公開を行う。
 - ・男女共同参画に関わる国内外の機関・団体等との協力・連携を推進する。

信州大学の女性教員比率向上のためのポジティブアクション

平成23年12月21日制定

政府は、男女共同参画社会基本法に基づき、第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）を策定し、その中で平成32年に指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とし、大学教授等に女性が占める割合についても平成32年に30%とすることを目指しています。

そこで信州大学は、この政策方針に配慮した女性教員比率を向上させるための積極的改善措置（ポジティブアクション）を実施し、以下の文言を教員公募要領に記載します。ポジティブアクションを実施する目的は、本学の男女共同参画の実現に向けて、女性教員比率の向上が必要不可欠であるとの認識に基づき、女性研究者及び女性大学院生の教員募集への応募を積極的に促し、女性教員の採用を増やし、男女間の教員比率を是正するためです。

信州大学は男女共同参画を推進しており、業績等（研究業績、教育業績、社会的貢献ほか）及び人物の評価において同等と認められた場合には女性を採用します。ただし、これは性別のみで優先的に採用することを認めるものではありません。

本学における男女共同参画事業等に関する事項の詳細につきましては、本学ホームページに掲載しているほか、下記の冊子等を教職員に配布しておりますので確認願います。

○本学ホームページ

「教職員向け情報」 ⇒ 「女性研究者支援室」

<http://www.shinshu-u.ac.jp/staff/femaleresearchers/>

○本学男女共同参画推進委員会及び女性研究者支援室が作成し配布している冊子等

「スフレ通信」

「信州大学の男女共同参画推進」

② 法令の遵守

私たちは、関係法令及び学内諸規程を遵守し、健全かつ適正な業務執行に徹し、社会からの信頼確保に努めます。

信州大学の教職員に求められるコンプライアンスとは、「各教職員が日常の業務を行う若しくは日常生活を営む際に、その行動が「法令及び学内諸規程」に違反しないか（違反していないか）を絶えず判断し、「法令及び学内諸規程」に定めのない事項であっても、『教職員行動規範』と絶えず照らし合わせて判断し行動すること」であることは先に記述しました。

これは、一般社会においては「広い意味のコンプライアンス」を指し、法律や規則を各自が遵守することを核とし、社員が採るべき倫理的活動の「よりどころ」として定めた倫理綱領等に基づき、自らが判断し行動することであること、倫理綱領に相当するものが信州大学では「教職員行動規範」であること、法律や規則は、本人の意思や考えに関係なく「従わなければならないもの」として明確にした他律的な規範であり、「法令や学内諸規程を遵守すること」は、教職員の意思や考えによらない義務的な行動であることも述べました。

ここで定めている規範は、教職員一人ひとりが、法令や学内諸規程を遵守することを絶対条件とし、「各々が健全かつ適正な業務執行に徹する」、「社会からの信頼確保に努める」という自立的な判断及び行動をすることをこの行動規範では掲げており、信州大学の教職員に求められるコンプライアンスにあつて、他の教職員行動規範の基礎となる最も重要な規範であるといえます。

しかしながら、一口に「法令や学内諸規程を遵守する」といっても、具体的に「どのような場面で、どのような法令を守らなければならないのか」を各自が理解する必要がありますが、本冊子において全ての法令や規則を具体的事例を示して解説することは不可能であります。

よつて、本冊子においては、国立大学法人職員として、また信州大学教職員として、特に遵守が求められる主要な法令と学内諸規程について、次のページ以降において解説することとしますが、くれぐれも、この冊子に掲げられていることだけを守っていれば良いと判断せず、「日頃の生活を営んだり仕事を行う際、以下に解説する法令等を含め、その他の関係法令や規則に違反しないかを事前に自ら調査し確認する姿勢を常時保持すること」が大切です。

い) 国立大学法人法

国立大学法人の役職員については、国立大学法人法第18条により、「国立大学法人の役員及び職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。」と定め、また同法第19条により、「国立大学法人の役員及び職員は、刑法(明治40年法律第45号)その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。」と定めています。

●国立大学法人の役職員には、国家公務員と同様の守秘義務が課せられている。

国家公務員に対しては、行政の適正な遂行を図るため、国家公務員法により守秘義務が課せられていますが、国立大学法人の役職員については、国家公務員の身分を有しないため、国家公務員法に基づく守秘義務は課されません。

しかしながら、国立大学法人の役職員の職務については、教務に関する業務や学生の奨学に関する業務を行う際に学生のプライバシーに関する事項を知り得ること、研究成果の普及を行うに際して、特許の移転先企業の秘密を知ることなどが想定されることから、国立大学法人法において、職務上知り得た秘密について、国家公務員と同様に守秘義務を課し、さらにその職を退いた後も同様とすると定めています。

なお、本規定に違反した場合は、同法第38条の規定により「1年以下の懲役又は50万円以下の罰金」に処せられます。

●国立大学法人の役職員は、「みなし公務員」としての地位を有している。

国立大学法人の役職員は、公務員の身分を有しないことから、公務員法制関連の服務規律は課せられません。

しかし、その職務の内容は公務に準ずる公益性・公共性を有していることから、国立大学法人法第19条において「みなし公務員」規定を設け、公務員法制上の服務規律全体を包括的に課すことはしないものの、刑法その他の罰則については公務員と同様に取扱うとしています。

この規定により、刑法の関係では公務執行妨害罪、職務強要罪の客体となり、公務員職権乱用罪、収賄罪の主体となるほか、法人の文書、印章について公文書偽造、公印偽造等の罪が成立します。また、刑法以外の罰則としては、暴力行為等処罰に関する法律があります。

また、国立大学法人の役職員の懲戒処分については、国家公務員としての身分を有しないため、同法上の規定は適用されず、各法人が定める就業規則において定めた手続きに基づき、各大学の判断で実施することとしています。

なお、信州大学における懲戒手続については後述します。

ii) 信州大学が定める規則、規程等

●教職員の行動規範を定めた規則、規程等の頂点が就業規則であり、関連規程等を判別するキーワードは、「遵守」「責務」「・・・してはならない。」「・・・なければならない。」である。

信州大学が定める規則や規程中において、「遵守」「責務」「・・・してはならない。」「・・・なければならない。」といった語句や表記を用い、教職員が守るべき事項を具体的に定めているものが、教職員行動規範における「学内諸規程」であり、その頂点に位置するものが、教職員の勤務形態ごとに定めた以下の4つの「就業規則」です。

- 国立大学法人信州大学職員就業規則・・・・・・・・・・【常勤職員】
- 国立大学法人信州大学非常勤職員就業規則・・・・・・・・【非常勤職員】
- 国立大学法人信州大学シニア雇用職員就業規則・【シニア雇用職員】
- 国立大学法人信州大学特定有期雇用職員等就業規則
・・・・・・・・【特定有期雇用職員及び助教（診療）】

ここでは、信州大学が定めている学内規程等の概要を以下で記述しますが、先にも述べたとおり、全ての規則等を記述することは不可能であるため、「就業規則」及びハラスメント防止規程と同様に全職員に遵守を義務付けている「国立大学法人信州大学職員倫理規程」（以下「職員倫理規程」といいます。）についてのみ記述することとします。

【就業規則の概要（その1）】

「就業規則」は、信州大学の全ての教職員の就業に関する事項を定めていますが、その内容が多岐に亘るため、全ての事項を規則中で明示しようとする、とてつもなく膨大なものになってしまいます。

そこで、詳細な事項については、その事項ごとに別に規程を定めています。

一例として、勤務時間については、「国立大学法人信州大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」、「国立大学法人信州大学非常勤職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」、「国立大学法人信州大学シニア雇用職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」、給与については、「国立大学法人信州大学職員給与規程」、「国立大学法人信州大学非常勤職員給与規程」といった具合で、就業規則中では、「○○については、別に定める●●規程による」などの表記がされています。

その他にも、利害関係者とみだらな接触を禁止するなど職場外も含め倫理的に行動することを定めた職員倫理規程や、業務研修を効果的に実施するための受講者の責務などを定めた「国立大学法人信州大学職員の研修に関する規程」、他の機関への在籍出向者の遵守義務などを定めた「国立大学法人信州大学職員出向規程」などがあります。

なお、ハラスメント防止規程や職員倫理規程などの規程は、勤務形態の差異に関係なく、共通して遵守が義務付けられる内容であるため、その規程の内容が適用されます。

また、以下に掲げる規程等は、特別な形態で任用される教職員に対して遵守を義務付ける内容を、就業規則の全部又は一部をそのまま適用若しくは準用するなどして別に定めています

- 信州大学特任教員規程
- 信州大学特別特任教授規程
- 信州大学外国語・外国事情担当教員規程
- 信州大学外国人研究者規程
- 信州大学非常勤講師規程
- 信州大学学校医、学校歯科医及び学校薬剤師規程
- 信州大学アソシエイト研究員実施要項
- 信州大学研究員等実施要項
- 信州大学医学部附属病院医員実施要項

【就業規則の概要（その2）】

各就業規則が定めているところの、教職員自身が遵守しなければならない事項を整理すると、以下のとおりとなります。

職員の責務

「職員は、就業規則及び関係法令を遵守しなければならない。」

異動（配置換） ※特定有期雇用職員を除く。

（常勤職員）

「異動を命ぜられた職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。」

（非常勤職員，シニア雇用職員）

「配置換を命ぜられた非常勤職員（シニア雇用職員）は、正当な理由がない限り拒むことができない。」

赴任 ※非常勤職員及びシニア雇用職員を除く。

「採用又は異動の命令を受けた職員は、その発令の日から、イ）ロ）に掲げる期間内に新任地に赴任しなければならない。この場合において、やむを得ない事由により定められた期間内に新任地に赴任できないときは、新任地の上司（職員の所属する組織において責任を有する地位にある教員を含む。）の承認を得なければならない。

イ）住居移転を伴わない赴任の場合は、即日

ロ）住居移転を伴う赴任の場合は、7日以内」

自己都合退職

「職員は、自己の都合により退職しようとするときは、原則とし

て退職を予定する日の30日前までに、学長に退職願を提出しなければならない。

職員は、退職願を提出後、退職するまでの間は、従来の職務に従事しなければならない。」

退職及び解雇後の責務

「職員が退職し、又は解雇された場合は、身分証明書その他本法人から借用している物品を返還しなければならない。」

「退職し、又は解雇された職員が本法人に返済すべき債務がある場合は、速やかにこれを完済しなければならない。」

「退職し、又は解雇された職員は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。」

誠実義務

「職員は、上司（職員の所属する組織において責任を有する地位にある教員を含む。）の職務上の指示に従い、本法人の社会的使命とその業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。」

職務専念義務

「職員は、就業規則及び関係法令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、本法人がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。」

遵守事項

「職員は、イ)からヌ)に掲げる事項を遵守しなければならない。

イ) 上司の職務上の指示に従い、職場の秩序を保持し、職員相互に協力してその職務を遂行しなければならない。

ロ) 職場の内外を問わず、本法人の信用を傷つけ、その利益を妨害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

ハ) 本法人の秩序及び規律並びに職場内の風紀を乱してはならない。

ニ) 職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

ホ) 職務上知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならない。

ヘ) 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表しようとする場合は、学長の許可を受けなければならない。

ト) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いてはならない。

チ) 学長の許可なく、本法人の構内で、営利を目的とする金品の貸借、物品の売買を行ってはならない。

リ) 本法人の構内で、政治活動又は宗教活動を行ってはならない。
ヌ) 学長の許可なく、本法人の構内で、放送、宣伝、集会又は図書若しくは図画の配布、回覧、掲示その他これに準ずる行為をしてはならない。」

職員の遵守すべき倫理（倫理保持義務）

（常勤職員及び特定有期雇用職員）

「職員の遵守すべき倫理に関し必要な事項は、職員倫理規程による。」

（非常勤職員及びシニア雇用職員）

「非常勤職員（シニア雇用職員）の遵守すべき倫理に関し必要な事項は、職員倫理規程の規定を準用する。」

人権侵害及びハラスメントの防止

「職員は、人権侵害及びハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、これの防止に努めなければならない。」

「前述の防止を達成するため、健全なる職場環境の保持に努めなければならない。」

兼業の制限 ※非常勤職員及びシニア雇用職員を除く。

「職員は、学長の承認又は許可を得た場合を除き、本法人以外の職を兼ね、自ら営利企業を営み、又は本法人以外の業務に従事してはならない。」

公職の取扱い ※非常勤職員、シニア雇用職員及び特定有期雇用職員を除く。

「職員は、公職の選挙に立候補しようとするとき及び公職に就任しようとするときは、あらかじめ、本法人に届出なければならない。」

研 修

「職員は、（本法人の業務に関する必要な知識の育成及び技能を向上させるため、）研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。」

協力義務

「職員は、安全、衛生及び健康確保について、就業規則及び就業規則に基づいて定められる諸規程並びに労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他関係法令を遵守するほか、本法人が行う安全及び衛生に関する措置に協力しなければならない。」

出 張

「（業務上の必要により）出張を命ぜられた職員は、出張を完了したときは、速やかに報告しなければならない。」

【職員倫理規程の概要】

職員倫理規程は、「職務の執行の公正さに対する社会からの疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、信州大学の業務に対する社会からの信頼を確保すること」を目的として定められており、全ての職員に適用されます。

私たち教職員が「倫理を保持した行動を執る」ためには、同規程で定める以下の倫理行動基準に記載の事項を遵守しなければなりません。

(倫理行動基準)

第2条 職員は、本法人の職員としての誇りを持ち、かつ、その使命を自覚し、次の各号に掲げる事項をその職務に係る倫理の保持を図るために遵守すべき基準として、行動しなければならない。

- 一 職員は、職務上知り得た情報について一部の者に対してのみ有利な取扱いをする等不当な差別的取扱いをしてはならず、常に公正な職務の執行に当たらなければならないこと。
- 二 職員は、常に公私の別を明らかにし、いやしくもその職務や地位を自らの属する組織のための私的利益のために用いてはならないこと。
- 三 職員は、法令及び本法人の諸規程により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の行為をしてはならないこと。
- 四 職員は、勤務時間外においても、自らの行動が本法人の信用に影響を与えることを常に認識して行動しなければならないこと。

上記の基準を遵守するために、職員倫理規程第5条において、以下に掲げる行為を教職員が行うことを禁止しています。

- イ) 利害関係者から金銭、物品又は不動産の贈与（せん別、祝儀、香典又は供花その他これらに類するものとしてされるものを含む。）を受けること。
- ロ) 利害関係者から金銭の貸付け（業として行われる金銭の貸付けにあっては、無利子のもの又は利子の利率が著しく低いものに限る。）を受けること。
- ハ) 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で物品又は不動産の貸付けを受けること。
- ニ) 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で役務の提供を受けること。
- ホ) 利害関係者から未公開株式（金融商品取引法（昭和23年法律第25号）第2条第16項に規定する金融商品取引所に上場されておらず、かつ、同法第67条の11第1項の店頭売買有価証券登録原簿に登録されていない株式をいう。）を譲り受けること。
- ヘ) 利害関係者から供応接待を受けること。

- ト) 利害関係者と共に遊技又はゴルフをすること。
- チ) 利害関係者と共に旅行（職務としての旅行を除く。）をすること。
- リ) 利害関係者をして、第三者に対し前各号に掲げる行為をさせること。

ちなみに、上記の「利害関係者」とは、教職員自身が職務として携わる以下の事務区分に応じて、それぞれ対応する事業者等をいいます。

- イ) 物品購入等の契約に係る事務 これらの契約を締結している事業者等、これらの契約申込みをしている事業者等及びこれらの契約の申込みをしようとしていることが明らかである事業者等
- ロ) 共同研究及び受託研究の契約に係る事務 これらの契約を締結している事業者等、これらの契約申込みをしている事業者等及びこれらの契約の申込みをしようとしていることが明らかである事業者等
- ハ) 入学試験における合格者の決定に係る事務 本法人への入学を志願する者及びその関係者
- ニ) 単位認定（進級認定、卒業、修了認定を含む。）における単位取得の決定に係る事務 単位認定を受けようとする学生等及びその関係者
- ホ) 職員として採用する者の決定に係る事務 本法人に職員として採用を希望する者及びその関係者
- ヘ) 学生及び職員等の不利益の決定に係る事務 当該不利益の対象となる学生及び職員等

なお、上記の「利害関係者」に該当しない事業者等であっても、その者から供応接待を繰り返し受けるなど、社会通念上相当と認められる程度を超えた供応接待又は財産上の利益の供与を、教職員が受けることを禁止するとともに、教職員が購入した物品や不動産等の支払い等を、「利害関係者」であるかどうかにかかわらず、その支払い等が行われた場に居合わせなかった事業者等にさせることもあわせて禁止しています。

また、「信州大学が直接支出する費用をもって作成される書籍等（書籍、雑誌等の印刷物又は電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式により文字、図形、音、映像若しくは電子計算機に用いるプログラムを記録した物をいいます。）」及び「作成数の過半数を信州大学において買い入れる書籍等」の監修又は編纂を職員が行った場合、これに対する報酬を受けることを禁止しています。

さらに、自分以外の信州大学職員が、職員倫理規程に反する行為により受けた財産上の利益を受けた事実を知りながら、その利益を自分が受け取ることを禁止するとともに、事情聴取などにおいて虚偽の申

立をする等により、このような事実を知ったことを隠蔽してはならないとし、あわせて管理職に位置する者がこのような事実を承知し黙認してはならないと定めています

「信州大学規則集」につきましては、本学ホームページに掲載しておりますので確認願います。

○本学ホームページ

「大学案内」 ⇒ 「国立大学法人信州大学規則集」

http://oasis.shinshu-u.ac.jp/shinshu_kitei.nsf/504ca249c786e20f85256284006da7ab?OpenView

③ 社会的使命を自覚した教育研究

私たちは、大学が果たすべき社会的使命を自覚し、教育研究活動を通して世界、日本及び地域の発展と安定に積極的に貢献します。

【大学が果たすべき社会的使命とは】

この行動規範の項目の冒頭において、「大学が果たすべき社会的使命」とありますが、これは、本冊子の3頁から4頁にかけて信州大学の理念とともに組織目標として掲げた事項そのものであり、私たち教職員は、この目標の達成に向けた行動を行うことが求められます。以下に当該組織目標を再掲します。

(教育)

かけがえのない自然を愛し、人類文化・思想の多様性を受容し、豊かなコミュニケーション能力を持つ教養人であり、自ら具体的な課題を見出しその解決に果敢に挑戦する精神と高度の専門知識・能力を備えた個性を育てます。

(研究)

人類の知のフロンティアを切り拓き、自然との共存のもとに人類社会の持続的発展を目指した独創的研究を推進し、その成果を地域と世界に発信し、若い才能を引きつける研究環境を築きます。

(地域貢献)

信州の自然環境の保全、歴史と文化・伝統の継承・発展、人々の教育・福祉の向上と産業発展の具体的課題に貢献するため、大学を人々に開放し関連各界との緊密な連携・協力を進めます。

(国際交流)

諸外国から学生・研究者を積極的に受け入れ、世界に開かれた大学とし、信州の国際交流の大きい推進力となります。

上記の目標を達成するためには、信州大学の諸活動において教職員一人ひとりが倫理的判断の基に行動することが絶対条件であり、その倫理的判断及び行動する際のよりどころとして策定されたものが「教職員行動規範」であることは先に述べました。

ここでは、教育研究活動を通じて社会に貢献するとした目標を達成するために、主に研究活動において、教職員以外の者も含めた全ての信州大学に属する研究者が倫理的行動を行うための「よりどころ」として、「教職員行動規範」とは別に定めた「研究活動上の行動規範」を中心に述べることにします。

い) 研究活動上の行動規範

「研究活動上の行動規範」は、教職員以外の者も含めた全ての信州大学に属する研究者が倫理的行動を行うための「よりどころ」として、「教職員行動規範」とは別に定めたもので、その前文において、

信州大学（以下「本学」という。）は、その理念の一つに「知的資産と活動を通じて、自然環境の保全、人々の福祉向上、産業の育成と活性化に奉仕する」ことを掲げ、「人類の知のフロンティアを切り拓き、自然との共存のもとに人類社会の持続的発展を目指した独創的研究を推進し、その成果を地域と社会に発信し、若い才能を引きつける研究環境を築く」ことを研究の目標としている。このため本学は、信州大学教職員行動規範（平成 18 年 1 月 19 日）のほか研究活動上の行動規範を定める。

とし、以下による 11 項目の事項を定めています。

1. 研究者の責任

研究者は、自らが生み出す専門知識や技術の質を担保する責任を有し、さらに自らの専門知識、技術、経験を活かして、社会の安全と安寧、そして環境の保全に対する責任を有する。

2. 研究者の行動

科学の自律性が社会からの信頼と負託の上に成り立つことを自覚し、自らの研究姿勢を常に点検しつつ正しい信念に基づいて誠実に行動する。また、研究によって生み出される知の正確さや正当性を、科学的にかつ客観的に示す最善の努力をするとともに、科学者コミュニティ、特に自らの専門領域における研究者相互の評価に積極的に参加する。

3. 自己の研鑽

自らの専門知識・能力・技芸の維持向上に努めるとともに、科学技術と社会・自然環境の関係を広い視野から理解できるようにたゆまず努力する。

4. 説明と公開

自ら携わる研究の意義と役割を積極的に公開して説明し、その研究が人間、社会、環境に及ぼし得る影響や起こし得る変化を評価し、その結果を中立性・客観性をもって公表するとともに、社会との建設的な対話を築くように努める。

5. 研究活動

自らの研究の立案・計画・申請・実施・報告などの過程において、この規範の趣旨に沿って誠実に行動する。研究・調査データの記録保存や厳正な取扱いを徹底し、ねつ造、改ざん、盗用などの不正行為を行わず、また加担もしない。

6. 研究環境の整備

責任ある研究の実施と不正行為の防止を可能にする公正な環境の確立・維持も自らの重要な責務であることを自覚し、科学者コミュニティ及び自らの所属組織の研究環境の質的向上に積極的に取り組

む。また、これを達成するために社会の理解と協力が得られるよう努める。

7. 研究費の適正な使用

研究費の使用にあたっては、関係法令、学内関係規程等、外部資金による研究において定められた研究助成条件及び使用ルール等を遵守する。

8. 研究対象・環境・安全などへの配慮・生命倫理の尊重

研究への協力者の人格、人権を尊重し、福利に配慮する。また、研究実施上、環境・安全に対して有害となる可能性のあるもの（放射線、RI、遺伝子組換え生物、外来生物、核燃料物質、毒劇物、環境汚染物等）を取り扱う場合には、関係法令、規程及び学会等の指針等を遵守し、ヒトや動物を対象とした研究においては、生命倫理を最大限尊重する。

9. 他者との関係

他者の成果を適切に批判すると同時に、自らの研究に対する批判には謙虚に耳を傾け、誠実な態度で意見を交える。また、他者の知的財産権に係るものに関しては、守秘義務を遵守する。中でも、論文や研究費の審査の過程で知り得たものについては、守秘義務の遵守に厳密な注意を払わなくてはならない。さらに、研究の過程で入手した他者の個人情報保護の保護に努め適正な取扱いを行う。

10. 差別の排除

教育・研究・学会活動において、人種、性別、地位、思想・宗教などによって個人を差別せず、公平に対応して、個人の自由と人格を尊重する。また、研究上の優位な立場や権限を利用して、その指示・指導等を受ける者に不利益を与えるような言動は取らない。

11. 利益相反

自らの研究、審査、評価、判断などにおいて、個人と所属組織又は異なる組織間の利益の衝突に十分に注意を払い、公共性に配慮しつつ適切に対応する。さらに、国立大学法人信州大学産学連携利益相反ポリシー（平成16年12月15日）、国立大学法人信州大学臨床研究に係る利益相反ポリシー（平成18年10月19日）等を遵守する。

「研究活動上の行動規範」の全11項目中の、第1項目から第2項目では、信州大学において研究活動に従事する研究者は、「①自らが生み出す専門知識や技術の質を担保する責任があること、②自らの専門知識、技術、経験を活かして、社会の安全と安寧、並びに環境の保全に責任を持つことを踏まえ、自らの研究活動が、社会からの信頼と負託の上に成り立っていることを自覚した研究姿勢を常に保持し、正しい信念に基づき誠実に行動する。」ことを掲げています。

このため、第3項目では、「自らの専門知識・能力・技芸の維持向上に努めるとともに、科学技術と社会・自然環境の関係を広い視野から理解できるようにたゆまず努力する。」と定め、研究者自身が自らの研鑽に努めることとしています。特に教職員にあっては、職員就業規則第41条において、教職員の研修機会の提供、当該研修への参加義務を定

めており、また教員にあつては、「教員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努め、業務に支障のない限り、学長の承認を得て、勤務場所を離れて研修を行うことができる。」、「教員は、学長の定めるところにより、現職のまま、長期にわたる研修を受けることができる。」と定めており、業務に支障が生じない範囲内において、大学がその研鑽に努める機会を付与することを定めています。

第5項目、第6項目、第7項目、第8項目及び第11項目において掲げる事項については、研究者に対し関係規程等の法令遵守を特に求める事項であるため、別に記述します。

第4項目及び第9項目では、研究者自らの研究活動の意義と役割を積極的に公開し説明するとともに、その成果を中立性・客観性をもって公表し、翻って、他者の成果に対しては、適切に批判すると同時に、自らの研究に対する批判には謙虚に耳を傾け、誠実な態度で意見を交えるなど建設的な対話を築くように努めることとしています。

さらに、第9項目では他者の論文や研究費の審査の過程で知り得た知的財産については、情報漏えいの防止に厳密に努め、特に、研究の過程で入手した他者の個人情報の保護に努めることを掲げています。

第8項目では、研究協力者の人格及び人権の尊重、有害物質に関する法令遵守及びヒトや動物を対象とした研究における生命倫理の尊重を掲げています。なお、有害物質に関する法令遵守については、「教職員行動規範」の安全衛生に関する規範において詳述します。

第10項目では、教育・研究・学会活動において、個人の自由と人格を尊重し、研究上の優位な立場や権限を利用して、その指示・指導等を受ける者に不利益を与えるような言動をしてはならないと定め、これは、信州大学キャンパス・コードを受け、特に研究活動に従事する者に対する規範として特に掲げられているものです。

【信州大学における研究活動上の不正行為の防止等に関する規程の概要】

「研究活動上の行動規範」の第5項目及び第7項目において、研究者に対し「研究活動における不正行為を行わず、加担しないこと」及び「研究費を適正に使用すること」を以下のとおり掲げています。

5. 研究活動

自らの研究の立案・計画・申請・実施・報告などの過程において、この規範の趣旨に沿って誠実に行動する。研究・調査データの記録保存や厳正な取扱いを徹底し、ねつ造、改ざん、盗用などの不正行為を行わず、また加担もしない。

7. 研究費の適正な使用

研究費の使用にあたっては、関係法令、学内関係規程等、外部資金による研究において定められた研究助成条件及び使用ルール等を遵守する。

上記については、研究者の行動規範であると同時に「信州大学における研究活動上の不正行為の防止等に関する規程」（以下「不正防止規程」といいます。）において、研究者の責務として遵守しなければならない事項として厳格に定めています。

不正防止規程が適用される者は、同規程第2条において、「本学に雇用されている者及び本学に雇用されているとみなされる者、本学の施設・設備を利用して研究に携わる者並びに本学の学生（研究生その他本学において修学する者を含む。）」と定めています。

「研究費の不正使用」とは、「実態とは異なる謝金又は給与の請求、物品購入に係る架空請求、不当な旅費の請求その他関係法令、競争的資金などの公募型の研究資金等の配分機関（以下「資金配分機関」といいます。）の定め、学内関係規程等に違反して研究費を使用すること」をいい、全ての教職員が遵守しなければならない会計ルールとして、啓発パンフレット等で以下に掲げる事項の徹底を絶えずお知らせしています。

①納品前の代金の支払いの禁止

- ・ 検収センターで納品を受けていない物品等の代金を大学が支払うことはできません。検収センターで必ず納品検収を受けてください。

②事実と異なる支払いの禁止（預け金の禁止）

- ・ 取引業者に虚偽の書類を作成させ、架空の取引により大学から購入代金を支払わせ取引業者に預け金として別途経理させることはできません。

③事実と違った旅費の受給の禁止（カラ出張の禁止）

- ・ 実態の伴わない出張の旅費を支払うことは出来ません。出張後は、「旅行完了報告書」を作製し旅行が確認できる書類とともに総務グループ等に提出してください。

④勤務実態のない給与の支払いの禁止（カラ謝金の禁止）

- ・ TA, RA, アルバイト雇用者等の勤務状況を研究室まかせて管理することはできません。出勤簿等は第三者の目に触れる事務室等に常時設置して管理し、先生も勤務状況を把握してください。

⑤助成金、寄付金の個人経理の禁止

- ・ 先生が受けた研究助成や奨学寄附でも、管理上必ず大学に寄附してください。

「研究活動における不正行為」とは、「研究の立案、計画、実施、成果の取りまとめ（報告を含む。）の各過程においてなされる次のイ）からロ）に掲げる行為」

イ）捏造 存在しないデータ、研究結果等を作成すること。

ロ）改ざん 研究資料・機器・過程を変更する操作を行い、データ、研究活動によって得られた結果等を真正でないものに加工すること。

ハ）盗用 他の研究に携わる者のアイディア、分析・解析方法、データ、研究結果、論文又は用語を、当該研究に携わる者の了解若しくは適切な表示なく流用すること。

をいいます。

ただし、例外としてイ）～ハ）の行為について「故意によるものでないことが根拠をもって明らかにされた場合及び科学的に適正な方法により正当に得られた研究成果が結果的に誤りであった場合は、研究活動上の不正行為には当たらない」としています。

なお、上記の「研究費の不正使用」及び「研究活動における不正行為」については、共にこれらを行ってはならないことに加え、①信州大学において研究活動を行うに当たっては、不正防止規程を遵守し各部署長の指示に従うこと、②研究・財務担当理事が実施する研修を受講すること、③研究活動上の不正行為に関する調査協力の要請があった場合は従わなければならないことを、あわせて定めています。

また、第6項目の行動規範では、以下に再掲するとおり、前述の禁止行為の発生を未然に防止する環境整備に各研究者が努めることを定めています。

本学における研究費の不正使用防止及び研究活動の不正行為防止に関する事項の詳細につきましては、本学ホームページに掲載しているほか、下記の冊子等を教職員に配布しておりますので確認願います。

○本学ホームページ

「教職員向け情報」 ⇒ 「研究費等の不正使用防止対策」

<http://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/plan/prevention/>

「教職員向け情報」 ⇒ 「研究推進ガイド」 ⇒ 「事前承認が必要な研究」

http://www.shinshu-u.ac.jp/research_guides/

○本学防止計画推進室が作成し配布している冊子等

「研究費執行ハンドブック」

6. 研究環境の整備

責任ある研究の実施と不正行為の防止を可能にする公正な環境の確立・維持も自らの重要な責務であることを自覚し、科学者コミュニティ及び自らの所属組織の研究環境の質的向上に積極的に取り組む。また、これを達成するために社会の理解と協力が得られるよう努める。

研究環境の整備は、各研究者による積極的な行動によることは無論ですが、不正防止規程において、公正な研究環境づくりに向けた学内の体制として、管理責任者及び「防止計画推進室」を設置し、当該環境整備の推進に取り組むことを以下の内容により定めています。（第4条～第7条）

○推進活動の最高管理責任者として学長を、最高管理責任者を補佐し、当該活動における実働上の責任者である統括管理責任者として研究・財務担当理事を、各部局における推進活動の責任者である部局責任者として各部局長を充てています。

○全学的観点から不正防止計画を推進し、かつ職員等に研究活動上の不正行為に対する意識向上を図るため、防止計画推進室を置いています。

この防止計画推進室は、室長として研究・財務担当の理事、その他総務部長、財務部長、研究推進部長及び最高管理責任者が指名する研究経験者若干名並びに最高管理責任者が必要と認める者により構成し、不正防止計画の企画及び立案に関すること、不正防止計画の推進に関すること、不正防止計画に係る運用ガイドラインの策定に関すること、不正防止計画の検証に関すること、不正発生要因に対する改善策の策定に関すること、研究活動上の不正行為の防止に関する行動規範の浸透を図るための方策に関することについての業務を行っています。

さらに、監事及び外部機関による研究費の運営及び管理並びに研究活動上の不正行為の防止等に関する監査とは別に、本学における研究費の運営及び管理並びに研究活動上の不正行為の防止等に関する監査（以下「内部監査」といいます。）を、内部監査室及び学長が命じる監査員が、国立大学法人信州大学内部会計監査実施規程（以下「内部会計監査規程」といいます。）のほか、以下に掲げる事項に基づき実施することとしています。（第40条、第41条）

・会計書類の形式的要件等の財務情報に対する監査のほか、本学全体の視点から研究費の運営及び管理並びに研究活動上の不正行為の防止等の体制整備等について改善を重視した監査を行うこと。

・防止計画推進室等との連携により、不正発生要因を把握し、それに応じた効果的かつ実効性のある監査を行うこと。

・監事及び会計監査人との連携を強化した監査を行うこと。

【利益相反ポリシー等の概要】

「研究活動上の行動規範」の第11項目では、研究者が自らの研究活動において発生した利益が、研究者個人と当該研究者が属する組織又はそれ以外の組織の責任との衝突又は相反に十分留意しなければならないこと、特に教職員にあっては、「国立大学法人信州大学産学連携利益相反ポリシー」及び「国立大学法人信州大学臨床研究に係る利益相反ポリシー」を遵守しなければならないことを以下のとおり定めています。

11. 利益相反

自らの研究、審査、評価、判断などにおいて、個人と所属組織又は異なる組織間の利益の衝突に十分に注意を払い、公共性に配慮しつつ適切に対応する。さらに、国立大学法人信州大学産学連携利益相反ポリシー（平成16年12月15日）、国立大学法人信州大学臨床研究に係る利益相反ポリシー（平成18年10月19日）等を遵守する。

「利益相反」とは、研究者個人が信州大学における産学連携活動に伴って得る利益（実施料収入、未公開株式の譲受等）と、信州大学又は研究者が属する組織における責任が衝突、相反している状況をいいます。

なお、信州大学の役職員個人が信州大学における産学連携活動により企業等に職務遂行責任を負っている場合、信州大学における職務遂行責任と企業に対する職務遂行責任が両立し得ない状況を「責務相反」といいます。

信州大学では、教育、研究の付加価値を高め、信州大学における知の成果を積極的に社会へ還元するため、以下に掲げる「産学官連携ポリシー」に基づき、産学官連携活動を行っています。

大学における基本的使命である「教育」と「研究」に加え、第3の使命である「社会貢献」に関し、信州大学（以下「本学」という。）の教育、研究の付加価値を高め、本学における知の成果を積極的に社会へ還元するため、次のとおり産学官連携ポリシーを定める。

（産学官連携による共同研究の促進）

1. 将来にわたる人類社会の発展に寄与するため、産学官連携による研究を積極的に推進する。

（技術移転）

2. 産学官連携による研究から創出される社会に有用な知の成果を積極的に産業界等へ技術移転を行うことにより、わが国の経済・社会の発展と産業界の活性化に貢献する。

（人材育成）

3. 産学官連携活動を通じて、本学、産業界及び社会の発展に寄与する人材を育成する。

（地域振興）

4. 地域の産業や文化の振興のため、本学における知的活動の成果を活用し、地方自治体と協力し総合的な地域連携を推進する。

(産学官連携推進本部)

5. 産学官連携推進本部は、本学における特色ある研究成果の創出部門として設置された地域ブランド分野、ライフサイエンス分野及びナノテク・材料・IT分野を核に、その特色を活用した積極的な産学官連携を推進する。

(産学官連携支援組織との連携)

6. 学内における産学官連携関連施設である、地域共同研究センター、サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー及びイノベーション研究・支援センターを十分活用するとともに、株式会社信州 TL0との協力・連携を強化し、知的創造サイクルの基盤を構築する。

(透明性の確保等)

7. 本学は産学官連携の健全な推進を図るため、教職員は「国立大学法人信州大学産学官連携利益相反ポリシー」を遵守するとともに社会への説明責任を負う。

産学連携活動を健全に推進する上で、役員を含めた教職員にあっては、先に述べた「利益相反」及び「責任相反」の発生に特に留意しなければなりません。

そこで、信州大学では産学連携活動における利益相反を適切にマネジメントすることにより、利益相反によって発生する問題の抑止及び社会からの信頼を確保するため、以下に掲げる「産学連携利益相反ポリシー」を定めるとともに、「国立大学法人信州大学産学連携利益相反マネジメント規程」を定めています。

国立大学法人信州大学（以下「本法人」という。）は、その理念の一つに「知的資産と活動を通じて、産業の育成と活性化に奉仕する」ことを掲げ、「人類の知のフロンティアを切り拓き、人類社会の持続的発展を目指した独創的研究を推進し、その成果を地域と社会に発信する」こと及び「産業発展の具体的な課題に貢献するため、大学を人々に開放し関連各界との緊密な連携・協力を進める」ことを研究及び地域貢献のそれぞれの目標としている。そのためには、産学連携やベンチャービジネスの創成等を積極的に推進する必要がある。

一方、本法人の役員及び職員並びにこれに準ずる者として本法人の就業規則に従うことを契約した者であって、直接、間接を問わず産学連携に携わる者（以下「役職員」という。）はこれらの活動にあたり、公共の信頼を得た機関の一員として、「教育研究に関する本法人及び役職員個人の責任と利益」と「産学連携活動に費やす本法人及び役職員個人の責任と利益」との調和を図らねばならない。

このような利益相反及び責務相反（以下「利益相反等」という。）に関する問題において、社会の信頼や期待に応え、疑念を与えることのないよう留意したうえで、産学連携活動の一層の活性化を図るため、ここに国立大学法人信州大学産学連携利益相反ポリシー（以下「利益相反ポリシー」という。）を定める。

(利益相反等の定義)

1. 利益相反とは、本法人又は役職員個人が産学連携活動に伴って得る利益（実施料収入、未公開株式の譲受等）と、教育研究という本法人における責任が衝突、相反している状況をいう。
2. 責務相反とは、役職員個人が産学連携活動により企業等に職務遂行責任を負っている場合、本法人における職務遂行責任と企業に対する職務遂行責任が両立し得ない状況をいう。

（対象者）

本法人の役職員を対象とする。

（基本原則）

1. 役職員は、本法人が社会からの信頼を損ねないよう十分配慮のうえ、産学連携活動を行う。
2. 公共の利益と本法人の利益が同等の重みをもって相反する場合は、公共の利益を損ねないようにする。
3. 本法人の利益と役職員個人の利益が同等の重みをもって相反する場合は、本法人の利益を損ねないようにする。

（個人情報の保護及び情報開示）

1. 本法人における外部との相互関係の透明性や中立性を確保するため、産学連携における利益相反等に関し必要な情報は、個人情報の保護に十分な配慮をしたうえで開示することを原則とする。
2. 利益相反等に関する開示に係る事項は、信州大学産学連携利益相反マネジメント委員会において審議する。

（利益相反ポリシーの見直し）

社会情勢や本法人の実情等の変化を随時検証のうえ、利益相反ポリシーの見直しを行うものとする。

【国立大学法人信州大学産学連携利益相反マネジメント規程】

（平成 18 年 3 月 30 日国立大学法人信州大学規程第 83 号）

（目的）

第 1 条 この規程は、国立大学法人信州大学（以下「本法人」という。）の役員及び職員（以下「役職員」という。）の産学連携活動における利益相反を適切にマネジメントすることにより、利益相反によって発生する問題の抑止及び社会からの信頼を確保し、産学連携活動の一層の推進を図ることを目的とする。

（定義）

第 2 条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 利益相反 産学連携活動において、「教育研究に関する本法人及び役職員個人の責任と利益」と「産学連携活動に費やす本法人及び役職員個人の責任と利益」との調和が崩れ、本法人及び役職員としての責任よりも、本法人及び役職員自ら又は第三者の利益

を優先させるおそれがある状態をいう。

二 産学連携活動 企業等との共同研究、企業等からの受託研究若しくは寄附金の受入れ又は特許など知的財産権を企業等に技術移転（譲渡、ライセンス供与等）する場合における承認権者、契約事務担当者若しくは技術移転事務担当者の立場での関与その他役職員が企業等と共同して事業活動を行うこという。

三 企業等 会社法（平成 17 年法律第 86 号）の会社若しくは外国会社（役職員の研究成果を基に設立された会社及び外国会社を含む。）又は法律によって設置される法人であって営利を目的とするものをいう。

四 利益相反マネジメント 利益相反の状態を適切に把握して、それに起因する問題が生じないようにすること及び社会からの信頼を損ねる恐れがある場合に、十分な説明を行うことをいう。

五 セーフ・ハーバー・ルール 免責事項を指し、利益相反に関する責任を問われない範囲をいう。

●産学連携利益相反セーフ・ハーバー・ルール

第 1 条 国立大学法人信州大学役職員の産学連携利益相反に関するセーフ・ハーバー・ルールは、国立大学法人信州大学産学連携利益相反マネジメント規程（平成 18 年国立大学法人信州大学規程第 83 号。以下「規程」という。）第 4 条に基づき、利益相反マネジメントの対象に該当しないものと推定する行為を予め定めることにより利益相反マネジメントを効率的に行うことを目的とする。

第 2 条 役職員が、規程第 2 条第 2 号に規定する産学連携活動を行うに当たり、その相手方となる同条第 3 号に規定する企業等が、次に掲げる企業等に該当する場合を除き、当該役職員の産学連携活動は、国立大学法人信州大学における利益相反マネジメントの対象に該当しない行為と推定する。

一 役職員又はその 2 親等内の親族が、公開株式の 5 % 以上を保有する企業等

二 役職員又はその 2 親等内の親族が、未公開株（ストックオプションを含む。）を保有する企業等

三 役職員又はその 2 親等内の親族に対して、特許等のロイヤリティの支払い（予定を含む。）がある企業等

四 役職員の 2 親等内の親族が取締役、執行役その他理事者である企業等

2 前項に掲げる企業等への学生の派遣は、利益相反マネジメントの対象に該当しない行為と推定する。ただし、教育目的に反する場合は、この限りでない。

(利益相反マネジメント対象者の範囲)

第3条 利益相反マネジメントの対象となり得る者は、次の者とする。

- 一 本法人の役員
- 二 本法人の職員
- 三 その他第5条に規定する委員会が指定する者

(利益相反マネジメントの対象)

第4条 利益相反マネジメントは、利益相反マネジメントの対象に該当しないものとして、国立大学法人信州大学役職員の産学連携利益相反に関するセーフ・ハーバー・ルール（以下「セーフ・ハーバー・ルール」という。）に定めるものに該当しない行為を対象とする。この場合において、セーフ・ハーバー・ルールに定めるものに該当しない行為が直ちに利益相反マネジメントの対象となるものではなく、当該行為が利益相反マネジメントの対象に該当するか否かについては、部局での見解及び次条に規定する委員会の審議結果に基づいた産学官連携推進本部長の判断によるものとする。

(委員会の設置)

第5条 産学連携活動に係る利益相反を適正にマネジメントするため、信州大学産学官連携推進本部に、信州大学産学連携利益相反マネジメント委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(委員会の審議事項)

- 第6条 委員会は、次の各号に掲げる事項について審議する。
- 一 利益相反による弊害を抑止するための施策の策定に関する事項
 - 二 セーフ・ハーバー・ルールの制定及び改廃に関する事項
 - 三 役職員に関する利益相反の実態調査に関する事項
 - 四 利益相反に関して個々のケースが本法人として許容できるかどうかの適否及び必要な助言等に関する事項
 - 五 利益相反に関する社会への情報公開に関する事項
 - 六 その他本法人の利益相反に関する重要事項

第7条～第16条（略）

(学外への情報公開)

第17条 産学官連携推進本部長は、本法人の利益相反に関する情報について、委員会が必要と認めた範囲内で、積極的に学外に公開することにより、社会に対する説明責任を果たす。

2 委員会が許容し得ると判断した産学連携活動を行った役職員については、その活動に関する学外からの調査等に対して産学官連携推進本部長が対応する。

以下（略）

また、臨床研究に従事する教職員にあつては、当該研究の特性に鑑

み、「産学連携利益相反ポリシー」とは別に定める「臨床研究に係る利益相反ポリシー」についても、あわせて遵守しなければならないとしており、臨床研究における利益相反を適切にマネジメントするため、「臨床研究に係る利益相反ポリシー」とともに、「国立大学法人信州大学臨床研究に係る利益相反マネジメント規程」を定めています。

国立大学法人信州大学臨床研究に係る利益相反ポリシー（以下「臨床研究利益相反ポリシー」という。）は、国立大学法人信州大学（以下「本法人」という。）の臨床研究に関係する臨床研究実施者及び関係者の利益相反に関する基本的事項を定める。臨床研究利益相反ポリシーは、国立大学法人信州大学産学連携利益相反ポリシー（以下「利益相反ポリシー」という。）が、本法人の構成員全体に広く適用されることを前提として、臨床研究の特性に鑑み制定されるものである。よって、臨床研究実施者及び関係者は、利益相反ポリシーと臨床研究利益相反ポリシーの双方について遵守することが求められる。

（目的）

本法人における臨床研究は、ヘルシンキ宣言（ヒトを対象とする医学研究の倫理的原則）の理念に基づいて行われてきた。また、日本における臨床研究の実施については、「臨床研究に関する倫理指針」、「遺伝子治療臨床研究に関する指針」、「疫学研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」及び「医薬品の臨床試験の実施の基準に関する省令」に則り行われ、本法人においては、各倫理委員会、治験審査委員会及びそれらの関連委員会（以下「倫理委員会等」という。）で、その倫理性や科学的妥当性が審査され実施されてきたが、科学の発展等に伴って多様化する“臨床研究における利益と責務の衝突”即ち「臨床研究に係る利益相反」について明確な指標が求められていた。臨床研究利益相反ポリシーは、臨床研究実施者及び関係者の利益相反を適切にマネジメントし、社会の理解と信頼を失うことのないよう、臨床研究の適正な推進を図ることを目的とする。

（基本原則）

臨床研究実施者及び関係者は、被験者の福利を最優先とし、本法人が社会からの信頼を損ねないよう十分配慮の上、臨床研究を実施する。

（情報開示及び情報開示の対象等の範囲）

本法人における外部への説明責任を果たすため、次の各号に掲げる開示対象及び開示対象者について必要に応じて情報開示する。

- 一 開示対象 臨床研究に関して利害関係があるとみなされる企業や団体・個人（臨床研究依頼者、研究資金提供者、発明者、知的財産保持者等）から得る次に掲げるものをいう。
- イ 経済的利益（未公開株を含む株式保有、ストックオプション、知的財産、特許等の実施料収入を含む金銭的收入、借入、役務提供等）
- ロ 経営関与（役員、顧問又は相談役等への就任等の権益）
- ハ 共同研究費、受託研究費、寄附金等

ニ その他倫理委員会等又は信州大学臨床研究に係る利益相反マネジメント委員会(以下「委員会」という。)が必要と判断したもの

二 開示対象者の範囲

イ 臨床研究実施者及び関係者

ロ 臨床研究実施者の2親等内の親族

ハ その他倫理委員会等又は委員会が必要と判断した者
(マネジメントの実施)

委員会は、臨床研究の倫理性等を審査する倫理委員会等からの要請を受け、当該臨床研究に係る利益相反をマネジメントする。

(臨床研究利益相反ポリシーの見直し)

社会情勢又は本法人の実情等の変化を随時検証の上、臨床研究利益相反ポリシーの見直しを行うものとする。

【国立大学法人信州大学臨床研究に係る利益相反マネジメント規程】

(平成18年10月19日国立大学法人信州大学規程第86号)

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人信州大学(以下「本法人」という。)の臨床研究実施者及び関係者の臨床研究に係る利益相反を適切にマネジメントすることにより、利益相反によって発生する問題の抑止及び社会からの信頼を確保し、被験者の福利を最優先として臨床研究の適正な遂行を図ることを目的とする。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 臨床研究 疾病の予防方法、診断方法及び治療方法の改善、疾病原因及び病態の理解の深化並びに患者の生活の質の向上を目的として実施される医学的研究であつて、ヒトを対象とするもの(個人を特定できるヒト由来の材料及びデータに関する研究を含む。)をいう。

二 臨床研究実施者 臨床研究の主任研究者及び分担研究者をいう。

三 倫理委員会等 臨床研究の倫理性等を審査する本法人の各倫理委員会、治験審査委員会及びそれらの関係委員会をいう。

四 関係者 学長、臨床研究の主任研究者が所属する部局等の長、倫理委員会等の委員及び信州大学産学官連携推進本部(以下「産学官連携推進本部」という。)の関連役職員等をいう。

五 被験者 臨床研究を実施される者若しくは実施されることを求められた者又は臨床研究に用いようとする血液、組織、細胞、体液、排泄物及びこれらから抽出したDNA等の人の体の一部(死者に係るものを含む。)若しくは診療情報(死者に係るものを含む。)を提供する者をいう。

六 臨床研究に係る利益相反 「臨床研究によって得られる臨床研究実施者及び関係者の直接的利益及び間接的利益」と「被験者の福利を最優先とする臨床研究実施者及び関係者の責任」との調和が崩れ、被験者の福利を最優先とする臨床研究実施者及び関係者としての責任よりも臨床研究実施者及び関係者の利益を優先させるおそれがある状態をいう。

七 臨床研究に係る利益相反マネジメント 臨床研究に係る利益相反の状態を適切に把握して、それに起因する問題が生じないようになすこと及び社会からの信頼を損ねる恐れがある場合に、十分な説明を行うことをいう。

(委員会の設置)

第3条 産学官連携推進本部に、臨床研究に係る利益相反を適切にマネジメントするため、信州大学臨床研究に係る利益相反マネジメント委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(委員会の審議事項)

第4条 委員会は、次の各号に掲げる事項について審議する。

- 一 臨床研究に係る利益相反に関する事項
- 二 倫理委員会等からの要請事項
- 三 その他委員会が必要と認める事項

第5条～第12条（略）

(学外への情報公開)

第13条 産学官連携推進本部長は、本法人の臨床研究に係る利益相反に関する情報について、委員会及び倫理委員会等が必要と認めた範囲内で、積極的に学外に公開することにより、社会に対する説明責任を果たす。

2 前項に定めるもののほか、産学官連携推進本部長が必要と認めたときは、次に掲げる事項を公開する。

- 一 委員会の組織並びに各委員の所属及び氏名
- 二 審議の過程等議事の内容（被験者等の人権、臨床研究の独創性、知的財産権の保護に支障を来たすおそれのある部分等で、委員会において公開しないと決定したものを除く。）

3 前項第2号の審議の過程等議事の内容は、具体的に明らかになるように公開しなければならない。

以下（略）

「研究活動上の行動規範」について、その概要を記述しましたが、事実上研究活動を健全に遂行し、産学連携を推進するためには、ここに記述した事項のほかに、大型実験機器の利用規程や動物実験規程、受託研究や共同研究の実施に関する規程、研究成果有体物の取り扱い

に関する規程など、さらに詳細に学内規程で定めた規程等を遵守する必要があります。

本冊子の冒頭でも記述しましたが、その行動が「法令及び学内諸規程」に違反しないか（違反していないか）を絶えず判断し、「法令及び学内諸規程」に定めのない事項であっても、『教職員行動規範』と絶えず照らし合わせて判断し行動することが非常に大切です。

ii) 安全保障輸出管理

「安全保障輸出管理」とは、本学輸出監理室発行の冊子にもあり、「国際社会における平和と安全を維持するために、武器そのものや軍事転用可能な民生用の製品、技術などが、大量破壊兵器の開発等を行っている国家やテロリスト集団の手に渡らないようにするための輸出規制」をいい、日本にあっては、「外国為替及び外国貿易法（外為法）」によって厳しく規制されています。

このような現状において、平成22年には、経済産業省が所管する「輸出者等遵守基準」が改正され、業種に関係なく「業として輸出等を行う者」全ての者が自主的に当該基準に反していないかを確認し、「大量破壊兵器の開発などのために、利用若しくは転用されるおそれのある技術や貨物」については、予め経済産業大臣の許可を受けなければならなくなりました。

大学には、多くの先端技術や情報が潜在し、軍事に転用可能な将来技術も少なからず存在し、また日々の教育研究活動において、留学生に対する教育・研究指導、研究者同士の国際的な共同研究や情報交換が行われています。

このため、大学が保有する将来技術については、外国の軍や武器産業関係者等からの関心が高いことを認識し、安全保障輸出管理上において規制対象となる国や機関、すなわち国際連合安全保障理事会の決議によって武器の輸出が禁止されている国や地域及び大量破壊兵器の開発等の懸念が払拭されない外国企業・組織の情報リスト（外国ユーザーリスト）に掲載されている企業・組織に当該技術が拡散しないよう、各自が十分留意しなければなりません。

安全保障輸出管理における「輸出」とは、国内在住者が国外在住者へ、若しくは国内在住者が国境を越えて携行し国外在住者へ、手交又は移送等（郵便及びe-mailなど）の手段により、規制対象物又は技術等を引き渡す行為をいいます。

信州大学では、「国立大学法人信州大学安全保障輸出管理規程」を制定し、輸出監理室を中心とした学内の安全保障輸出管理体制の整備を推進するとともに、教職員への周知をパンフレットの配布等により行っています。

本学における安全保障輸出管理に関する事項の詳細につきましては、本学ホームページに掲載しているほか、下記の冊子等を教職員に配布しておりますので確認願います。

○本学ホームページ

「教職員向け情報」 ⇒ 「安全保障輸出管理」

<http://www.shinshu-u.ac.jp/stc/>

○経済産業省が作成し配布している冊子等

「安全保障貿易管理ハンドブック 2010年（第3版）」

「先生!! ちょっと待ってください!」と題するリーフレット

「輸出者等遵守基準への対応について」と題するリーフレット

○本学輸出監理室が作成し配布している冊子等

「安全保障輸出管理（信州大学版）」

④ 積極的な情報公開と知的財産権の尊重

私たちは、正確な情報を積極的に公開するとともに、個人情報の保護、業務上知り得た秘密の保持及び知的財産権の尊重に細心の注意を払います。

【情報の掲載及び個人情報の保護】

信州大学における事業活動の内容を、社会に対し積極的に広く発信し、理解を得ることは、私たち教職員の責務ではありますが、誤った情報をみだりに発信し誤解を与える行動や、個人情報の漏洩に繋がるような行動は、逆にコンプライアンス違反になりかねません。

したがって、この規範では、私たち教職員は「正確な情報」を積極的に公開することとともに、個人情報の保護に努め守秘義務に徹しなければならないことを掲げています。※守秘義務については、国家公務員法の項を参照下さい。

一般的な情報発信手段として、ホームページへの掲載や掲示板への掲示などが挙げられますが、本学公式ホームページへの掲載や学内掲示板への掲載については、「国立大学法人信州大学におけるWebサイトの管理運用に関する要項」及び「国立大学法人信州大学における掲示に関する規程」に基づき掲載することを定めています。

また、個人情報の取り扱いについては、以下に掲げる「国立大学法人信州大学の個人情報の取扱いに関する基本方針」に基づき、「国立大学法人信州大学の保有する個人情報の保護に関する取扱要項」及び「国立大学法人信州大学の保有する個人情報の開示等に関する取扱要項」を定めています。

【国立大学法人信州大学の個人情報の取扱いに関する基本方針】

国立大学法人信州大学では、独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（個人情報保護法）の精神に基づき、国立大学法人信州大学の保有する個人情報の保護に関する取扱要項（個人情報保護取扱要項）及び国立大学法人信州大学の保有する個人情報の開示等に関する取扱要項（個人情報開示等取扱要項）を定め、個人情報の取り扱いを行っています。

一 法令の遵守について

本法人は、個人情報保護法、その他法令等を遵守し、個人情報の保護に努めます。

二 個人情報の取り扱いについて

本法人は、法令等に基づき、適正に個人情報を取扱います。

1. 個人情報は適正に取得します。
2. 信州大学における業務を遂行するため、必要な範囲内で個人情報を保有します。
3. 保有個人情報は、あらかじめ特定した利用目的の範囲内で利用又は提供を行います。

三 個人情報の安全管理について

本法人は、保有個人情報の漏えい、盗難、不正アクセス、滅失又はき損等の防止のため必要な措置を講じ、個人情報を安全に管理します。

四 個人情報ファイル簿の公表について

本法人は、法令等に基づき、個人情報ファイル簿を作成し公表します。

五 保有個人情報の開示等について

本法人は、法令等に基づき、保有個人情報の開示、訂正、利用停止等を行います。

六 個人情報保護窓口について

本法人は、保有個人情報の開示請求等及び、個人情報の取扱いに関する苦情の受付等のため個人情報保護窓口を設置します。

【国立大学法人信州大学の保有する個人情報の保護に関する取扱要項(抄)】

(目的)

第1 この要項は、独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第59号。以下「法」という。)に基づき、国立大学法人信州大学(以下「本法人」という。)の保有する個人情報の保護に関する基本的事項を定めることにより、本法人の事務及び事業の適正かつ円滑な運営を図りつつ、個人の権利利益を保護することを目的とする。

2 本法人の保有する個人情報の取扱いについては、法その他の関係法令に別段の定めがあるもののほか、この要項の定めによる。

(略)

(職員の責務)

第5 職員は、法の趣旨に則り、関係法令及び要項等の定め並びに総括保護管理者、保護管理者及び保護担当者の指示に従い、保有個人情報を取り扱わなければならない。

(個人情報の保有の制限等)

第6 本法人は、個人情報を保有するに当たっては、関係法令に定める業務を遂行するため必要な場合に限り、かつ、その利用の目的をできる限り特定しなければならない。

2 本法人は、前項の規定により特定された利用の目的(以下「利用目的」という。)の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を保有してはならない。

3 本法人は、利用目的を変更する場合には、変更前の利用目的と相当の関連性を有すると合理的に認められる範囲を超えて行ってはならない。

(利用目的の明示)

第7 本法人は、本人から直接書面(電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。)に記録された当該本人の個人情報を取得するときは、次の

各号に掲げる場合を除き、あらかじめ、本人に対し、その利用目的を明示しなければならない。

- 一 人の生命、身体又は財産の保護のために緊急に必要があるとき。
- 二 利用目的を本人に明示することにより、本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがあるとき。
- 三 利用目的を本人に明示することにより、国の機関、独立行政法人等、地方公共団体又は地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第1項に規定する地方独立行政法人をいう。以下同じ。）が行う事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。
- 四 取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められるとき。

（適正な取得）

第8 本法人は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならない。

（正確性の確保）

第9 本法人は、利用目的の達成に必要な範囲内で、保有個人情報に過去又は現在の実事と合致するよう努めなければならない。

2 職員は、保有個人情報の内容に誤り等を発見した場合には、保護管理者の指示に従い、訂正等を行うものとする。

（安全確保の措置）

第10 本法人は、保有個人情報の漏えい、滅失又はき損の防止その他の保有個人情報の適切な管理のために必要な措置を講じなければならない。

2 前項の規定は、本法人から個人情報の取扱いの委託を受けた者が受託した業務を行う場合について準用する。

（従事者等の義務）

第11 次に掲げる者は、その業務に関して知り得た個人情報の内容のみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならない。

- 一 本法人の役員若しくは職員又はこれらの職にあった者
- 二 第10第2項の受託業務に従事している者又は従事していた者（利用及び提供の制限）

第12 本法人は、法令に基づく場合を除き、利用目的以外の目的のために保有個人情報を自ら利用し、又は提供してはならない。

2 前項の規定にかかわらず、本法人は、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、利用目的以外の目的のために保有個人情報を自ら利用し、又は提供することができる。ただし、保有個人情報を利用目的以外の目的のために自ら利用し、又は提供することによって、本人又は第三者の権利利益を不当に侵害するおそれがあると認められるときは、この限りでない。

- 一 本人の同意があるとき又は本人に提供するとき。
- 二 本法人が法令の定める業務の遂行に必要な限度で保有個人情報を内部で利用する場合であつて、当該保有個人情報を利用するこ

とについて相当な理由のあるとき。

- 三 行政機関(行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第58号。以下「行政機関個人情報保護法」という。))第2条第1項に規定する行政機関をいう。以下同じ。)、他の独立行政法人等、地方公共団体又は地方独立行政法人に保有個人情報を提供する場合において、保有個人情報の提供を受ける者が、法令の定める事務又は業務の遂行に必要な限度で提供に係る個人情報を利用し、かつ、当該個人情報を利用することについて相当な理由のあるとき。
- 四 前3号に掲げる場合のほか、専ら統計の作成又は学術研究の目的のために保有個人情報を提供するとき、本人以外の者に提供することが明らかに本人の利益になるとき、その他保有個人情報を提供することについて特別の理由のあるとき。
- 3 前項に規定するもののうち保有個人情報の利用目的以外の目的のための法人の内部における利用に当たっては、当該保有個人情報を管理する保護管理者の指示に従い行う。

(略)

(保有個人情報の取扱い)

- 第15 保護管理者は、保有個人情報の秘匿性等その内容に応じて、当該保有個人情報にアクセス権限を有する者をその利用目的を達成するために必要最小限の職員に限るものとする。
- 2 アクセス権限を有しない職員は、保有個人情報にアクセスしてはならない。
 - 3 職員は、アクセス権限を有する場合であっても、業務上の目的以外の目的で保有個人情報にアクセスしてはならない。
 - 4 職員は、業務上の目的で保有個人情報を取り扱う場合であっても、次の各号に掲げる行為については、保護管理者の指示に従い行わなければならない。
 - 一 保有個人情報の複製
 - 二 保有個人情報の送信
 - 三 保有個人情報が記録されている媒体の外部への送付又は持出し
 - 四 その他保有個人情報の適切な管理に支障を及ぼすおそれのある行為
 - 5 保有個人情報の記載されている法人文書の保管については、国立大学法人信州大学法人文書管理規則(平成23年国立大学法人信州大学規則第8号。以下「法人文書管理規則」という。)第14条の規定により行う。
 - 6 保有個人情報の廃棄等については、法人文書管理規則第18条の規定により、当該保有個人情報の復元又は判読が不可能な方法で当該情報の廃棄等を行う。
 - 7 保護管理者は、保有個人情報の秘匿性等その内容に応じて、台帳等を整備して、当該保有個人情報の利用及び保管等の取扱いの状況について記録するものとする。

(略)

(情報システムにおける安全の確保等)

第 16 (略)

- 13 職員は、保護管理者が必要があると認めるときを除き、端末を外部へ持ち出し、又は外部から持ち込んではならない。
- 14 職員は、端末の使用に当たっては、保有個人情報が第三者に閲覧されることがないように、使用状況に応じて情報システムからログオフを行うことを徹底する等の必要な措置を講ずる。

(略)

(業務の委託等)

第 18 保有個人情報の取扱いに係る業務を外部に委託する場合には、個人情報の適切な管理を行う能力を有しない者を選定することがないように、必要な措置を講ずる。また、契約書に、次に掲げる事項を明記するとともに、委託先における責任者等の管理体制、個人情報の管理の状況についての検査に関する事項等の必要な事項について書面で確認する。

- 一 個人情報に関する秘密保持等の義務
 - 二 再委託の制限又は条件に関する事項
 - 三 個人情報の複製等の制限に関する事項
 - 四 個人情報の漏えい等の事案の発生時における対応に関する事項
 - 五 委託終了時における個人情報の消去及び媒体の返却に関する事項
 - 六 違反した場合における契約解除の措置その他必要な事項
- 2 保有個人情報の取扱いに係る業務を派遣労働者によって行わせる場合には、労働者派遣契約書に秘密保持義務等個人情報の取扱いに関する事項を明記する。

(略)

【知的財産ポリシー】

本学における知的財産に関する取り扱いについては、以下に掲げる「知的財産ポリシー」に基づくとしています。

大学には、「教育」と「研究」に加えて、「社会貢献」という「第3の使命」があり、信州大学（以下「本学」という。）は、この「第3の使命」を果たすため、研究成果である「知的財産」の活用による「新技術・新事業・新産業の創出」に積極的に取り組んでいる。この取り組みが、真に社会へ貢献できるものとするため、知的財産の創出・保護・管理・活用等に関するポリシーを次のとおり定める。

(知的財産の創出)

1. 先進的、独創的な研究を推進し、全国的、世界的拠点の形成を目指した体制の整備を図り、時代や地域社会のニーズに応える研究を行うと同時に、将来にわたる人類社会の発展、環境の保護等にかかわる基礎的な研究等を行い、社会的に有用な知的財産を創出する。

(知的財産の保護)

2. 本学は、研究等にかかわる全ての教職員及び研究員、学生等の優れた研究成果等を知的財産として保護する。
(知的財産の管理)
3. 本学における研究等による発明等の知的財産は、広く国民生活や文化を豊かにするために利用されるべきものとして、公平性、透明性の確保が求められるとの認識のもと、各発明者等は、速やかにその発明等を産学官連携推進本部長に届け出るものとする。また、その知的財産に係る権利は、原則として、本学に帰属するものとし、産学官連携推進本部は、この知的財産の特許化等を一元的に管理するとともに、研究者の知的財産に係る業績評価、知的財産権の実施に伴う発明者への報償金等の管理を行う。
(知的財産の活用)
4. 地域産業界をはじめ、広く企業・地方自治体等との産学官連携を強化し、共同研究・受託研究による知的財産の創出をはかるとともに、株式会社信州TLOとの連携により、効率的な技術移転を促進し、「新技術、新事業、新産業の創出」に貢献する。また、この技術移転による資金をさらなる研究推進のため使用するとともにインセンティブ経費、大学運営の資金として活用し、知的財産創造サイクルを確立する。
(知的財産に関する教育・普及)
5. 知的財産に関する知識とその創出への意欲の向上のため教職員及び学生への教育・普及活動を行う。
(ポリシーの見直し)
6. 社会のニーズ、科学技術の進展に即応する機動性を保つため、本ポリシーに基づく知的財産に関する実績等を定期又は、随時に評価・見直しし、更新するものとする。

特許法（昭和34年法律第121号）に規定する発明，実用新案法（昭和34年法律第123号）に規定する考案，意匠法（昭和34年法律第125号）に規定する意匠の創作，商標法（昭和34年法律第127号）に規定する商標の採択，著作権法（昭和45年法律第48号）に規定するプログラムの著作物及びデータベースの著作物（以下「プログラム等」という。）の創作，半導体集積回路の回路配置に関する法律（昭和60年法律第43号）に規定する回路配置の創作，種苗法（平成10年法律第83号）に規定する品種の育成，
八 技術情報のうち秘匿することが可能な技術情報であって，かつ，財産的価値のあるもの（以下「技術ノウハウ」という。）の案出などに係る基本的事項は，「国立大学法人信州大学知的財産規程」においてその取り扱いを定めています

⑤ 環境への配慮

私たちは、豊かな環境マインドをはぐくみ、常に環境の保全や資源の保護を心がけた活動を推進します。

【信州大学環境方針】

信州大学では、以下に掲げる「信州大学環境方針」に基づき、環境マインドを持った人材の育成及びエコキャンパスの発展を通じて自主的な環境保全・改善活動の推進に寄与するため、環境マインド推進センターを設置し、環境保全や資源保護活動の推進に取り組んでいます。

この行動規範は、私たち教職員が、環境方針に基づき事業活動を展開することを求めています。

(基本理念)

かけがえのない地球環境を守るため、本学における教育・研究、地域貢献、国際交流など、あらゆる活動を通して、人と自然が調和した、持続可能な社会の実現に貢献します。

(基本方針)

- 1 豊かな自然に恵まれた信州に立地する大学としての特色を生かしつつ、環境に関する教育・研究活動を積極的に進めるとともに、その成果を国内外に発信する。
- 2 教育・研究、地域貢献、国際交流など、あらゆる活動を通じて、本学にふさわしい環境マインドを持った人材を育成します。
- 3 環境にかかわる法令を遵守するとともに、環境マネジメントシステムの継続的改善を図り、環境負荷の低減と環境汚染の予防に努めます。

⑥ 安全衛生の確保と不測の事態への対処

私たちは、安全衛生に対する意識を高め、その確立に向け不断の努力を重ね、不測の事態に対しては、迅速、的確に対処します。

【国立大学法人信州大学安全衛生基本方針】

信州大学では、教職員・学生の安全と心身の健康を守り、快適で健全な就業・修学環境を確保するため、積極的かつ継続的に安全衛生活動と健康づくりに取り組むこと、及び「信州大学環境方針」に掲げた環境マインドを持った人材の育成を安全衛生活動を通じて行うことを、以下に掲げる「国立大学法人信州大学安全衛生基本方針」を定めています。

この行動規範では、私たち教職員が、当該方針に基づき学内における安全衛生活動を積極的に展開し、自ら意識の高揚に努めることを求めています。

(基本理念)

信州大学は、本学の教職員・学生の安全と心身の健康を守り、快適で健全な就業・修学環境を確保するため、積極的かつ継続的に安全衛生活動と健康づくりに取り組みます。また、安全衛生に対する意識と環境マインドを併せもつ人材を育成し、地域社会及び国際社会に貢献することを目指します。

(基本方針)

- ・教職員・学生のための健康維持・増進活動を積極的に支援します。
- ・教職員・学生の健康安全を守り、良好に保持するため、教育研究環境の継続的な改善に努めます。
- ・法令を遵守し、高い倫理観をもって、安全衛生活動を推進します。
- ・豊かな環境マインドを醸成しつつ、安全衛生意識の向上に努めます。

【労働安全衛生法の概要】

労働安全衛生法(昭和47年6月8日法律第57号)は、労働基準法(昭和22年4月7日法律第49号)第42条の定めるところにより、特に労働災害防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成と促進を目的として、それまで労働基準法に定めていた安全及び衛生に関する事項を独立させさらに上記の内容を付加し制定された法律です。そのため、各事業活動において必要な資格を有する業務を免許や技能講習、特別教育といった形で取得することを義務付けるなど、関連する法律や規則を含めた条文数は1500条を超えます。

教職員の安全衛生管理にあつては、平成16年の国立大学法人移行前までは国家公務員法及び人事院規則の定めるところにより実施していたところですが、法人移行後はこの労働安全衛生法及び関連規則

の定めるところにより、実施しています。

【国立大学法人信州大学安全衛生管理規程の概要】

上記の労働安全衛生法に定めるもののほか、信州大学が定める各就業規則に基づき、職員の安全及び健康を確保することを目的とした「国立大学法人信州大学安全衛生管理規程」及びその関連規程を定めており、学長は、教職員の安全確保に努めること及び教職員はこれらの法令を遵守し、信州大学が講ずる施策に協力することを同規程で責務として定めています。

(責務)

- 第3条 学長は、安全衛生管理体制を確立し、労働災害の防止に努めるとともに、快適な職場環境の実現と勤務条件の改善を通じて職場における職員の安全と健康を確保するようにしなければならない。
- 2 職員は、法令及びこの規程を遵守するとともに、本法人その他の関係者が実施する労働災害の防止及び健康の保持増進に関する措置に協力するよう努めなければならない。

また、各キャンパス事業場長に対しては、危険又は健康障害を防止するための措置、機械器具等及び有害物に関する規制措置、健康の保持増進のための措置、快適な職場環境の形成のための措置を講じることに加え、就業制限等の実施、安全衛生教育の実施、安全衛生改善計画の策定を行うことを定めています。

さらに、同規程第46条において、「この規程は、信州大学及び信州大学大学院の学生並びに職員以外の者で本法人の業務に従事する者に準用する。」とし職員以外の者についても、同様に適用することを定めています。

なお、労働安全衛生法及び関連規則に定める各制限及び措置について、信州大学では別に定める規程等によるとしています。(同規程第49条)

⑦ 大学資産等の適正な管理

私たちは、大学資産及び外部資金を適正かつ効率的に管理し、正当な業務目的にのみ使用します。

信州大学は、事業活動のための多種多様な公的資産と資金を有しており、如何なる者もこれらの資産や資金を私的に使用することは断じて許されることなく、また、昨今の国や自治体における財政事情並びに企業活動の停滞などの社会的事情を考慮すると、無駄のない効果的な使用がなされなければならない、大学として適切な管理が当然に必要となります。

この規範では、上記の趣旨を踏まえ、厳格なルールを遵守した行動を教職員に対し求めるものですが、ここでは、特に「研究費の適正な使用」と「大学資産の取得管理に関する主な学内規程」について記述します。

はじめに、先に記述した「研究活動上の行動規範」の第7項目と使用ルールを再掲します。

7. 研究費の適正な使用

研究費の使用にあたっては、関係法令、学内関係規程等、外部資金による研究において定められた研究助成条件及び**使用ルール**等を遵守する。

使用ルール

- ①納品前の代金の支払いの禁止
 - ・ 検収センターで納品を受けていない物品等の代金を大学が支払うことはできません。検収センターで必ず納品検収を受けてください。
- ②事実と異なる支払いの禁止（預け金の禁止）
 - ・ 取引業者に虚偽の書類を作成させ、架空の取引により大学から購入代金を支払わせ取引業者に預け金として別途経理させることはできません。
- ③事実と違った旅費の受給の禁止（カラ出張の禁止）
 - ・ 実態の伴わない出張の旅費を支払うことは出来ません。出張後は、「旅行完了報告書」を作製し旅行が確認できる書類とともに総務グループ等に提出してください。
- ④勤務実態のない給与の支払いの禁止（カラ謝金の禁止）
 - ・ TA, RA, アルバイト雇用者等の勤務状況を研究室まかせて管理することはできません。出勤簿等は第三者の目に触れる事務室等に常時設置して管理し、先生も勤務状況を把握してください。
- ⑤助成金、寄付金の個人経理の禁止
 - ・ 先生が受けた研究助成や奨学寄附でも、管理上必ず大学に寄附してください。

次に、教職員が遵守しなければならない大学資産の取得管理に関する主な学内規程として、「国立大学法人信州大学物品管理規程」と

「国立大学法人信州大学ソフトウェア資産管理規程」について、記述します。

「国立大学法人信州大学物品管理規程」第9条において、信州大学が所有する動産のうち、「現金、有価証券、国立大学法人信州大学不動産管理規程に規定する不動産以外のもの及び信州大学が供用のために保管する動産（以下「物品」といいます。）」を、その物品を使用する役員及び職員（以下「物品使用者」といいます。）が、その物品を取得する必要があるときは、契約担当役又は分任契約担当役に取得のための請求をしなければならないと定めており、その請求に当たっては、「国立大学法人信州大学物品管理細則」第3条に基づき、以下の事項を明らかにしなければならないとしています。

- ・取得物品の名称、規格及び数量
- ・取得の時期
- ・管理部門
- ・用途及び設置場所
- ・取得財源
- ・その他必要な事項

また、取得した物品については、物品管理役が速やかに当該物品等の内容を確認し、必要に応じ資産台帳に登録し管理することとしています。

信州大学が所有するソフトウェアをコンピュータにインストールする場合などにあつては、「国立大学法人信州大学ソフトウェア資産管理規程」を遵守しなければならないとし、万一違法行為を行ったことにより信州大学に損害を被らせた場合は、当該職員に賠償を求めるとともに、懲戒処分を課すことがある旨を以下のとおり定めています。

(職員等の責務)

- 第3条 職員等は、本法人が所有するソフトウェアをコンピュータ（本法人以外の者が所有するものを含む。）にインストールする場合は、第6条に規定するソフトウェア管理担当者（以下「ソフトウェア管理担当者」という。）の承諾を得なければならない。
- 2 職員等は、本法人が所有するソフトウェアの原本及びその複製物を持ち出す場合は、ソフトウェア管理担当者の承諾を得なければならない。
- 3 職員等は、第8条に規定する検査の実施に協力しなければならない。
- 4 職員等は、第5条に規定するソフトウェア管理責任者から別紙様式による誓約書の提出を求められた場合は、これに応じなければならない。

(損害賠償)

- 第9条 職員等が、故意または重大な過失により、著作権法その他の関係法令、この規程又はソフトウェアに係る使用許諾契約書の内容に違反して、本法人に損害を与えたものと認められる場合は、その損害に係る賠償を当該職員等に求めるものとする。

(懲戒処分)

第10条 本法人の職員又は信州大学の学生が、故意または重大な過失により、著作権法その他の関係法令、この規程又はソフトウェアに係る使用許諾契約書の内容に違反したものと認められる場合は、学則等の定めるところにより、当該者に懲戒処分を課すことがある。

その他信州大学の施設設備の利用に関して、それぞれの施設設備に関する利用規程等を、信州大学の属する全ての者が遵守しなければならないことは言うまでもありません。

Ⅲ 信州大学における公益通報制度、各種相談等の申出

1 公益通報制度

公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号）に基づき、一定の犯罪行為や法令違反行為（国民の生命、身体、財産等の保護に関わる法律に規定される犯罪行為やその他の法令違反行為（最終的に刑罰が規定されているもの））に関する通報（以下「公益通報」といいます。）に関する規程を制定し、公益通報を行った教職員に対する解雇、不利益取扱い、等の不利益な取扱いを禁止するとともに、通報者等の保護及び個人情報保護を厳格に定めています。

また、その通報窓口を「内部監査室」と定めています。

以下に当該規程の全文を掲載します。

国立大学法人信州大学における公益通報に関する規程

（平成 18 年 3 月 30 日国立大学法人信州大学規程第 82 号）

（趣旨）

第 1 条 この規程は、公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号。以下「法」という。）に基づき、国立大学法人信州大学（以下「本法人」という。）における公益通報の処理体制、公益通報者の保護その他公益通報に関し必要な事項を定める。

（法令との関係）

第 2 条 この規程に定めのない事項については、法その他関係法令の定めるところによる。

（定義）

第 3 条 この規程において「公益通報」とは、本法人の職員等が、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく、本法人又は本法人の業務に従事する場合における役員、職員、代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、本法人若しくは本法人があらかじめ定めた者、当該通報対象事実について処分（命令、取消しその他公権力の行使に当たる行為をいう。以下同じ。）若しくは勧告等（勧告その他処分に当たらない行為をいう。以下同じ。）をする権限を有する行政機関（法第 2 条第 4 項に規定する行政機関をいう。以下同じ。）又はその者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生若しくはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者（当該通報対象事実により被害を受け、又は受けるおそれがある者を含み、本法人の競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある者を除く。）に通報することをいう。

2 この規程において「公益通報者」とは、公益通報をした職員等をいう。

3 この規程において「職員等」とは、役員以外の者で、本法人に雇用されているすべてのもの（労働者派遣契約その他の契約に基づき、本法人の業務に従事する者を含む。以下同じ。）をいう。

- 4 この規程において「通報対象事実」とは、次のいずれかの事実をいう。
- 一 法別表に掲げる法律（これらの法律に基づく命令を含む。次号において同じ。）に規定する罪の犯罪行為の事実
 - 二 法別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが前号に掲げる事実となる場合における当該処分の理由とされている事実（当該処分の理由とされている事実が同表に掲げる法律の規定に基づく他の処分に違反し、又は勧告等に従わない事実である場合における当該他の処分又は勧告等の理由とされている事実を含む。）
- 5 この規程において「部局」とは、各学部、全学教育機構、各研究科、附属図書館、総合健康安全センター、総合情報センター、各学内共同教育研究施設、カーボン科学研究所、サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー、イノベーション研究・支援センター、評価・分析室、産学官連携推進本部、学生総合支援センター、キャリアサポートセンター、アドミッションセンター、教員免許更新支援センター、環境マインド推進センター、ファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点、エキゾチック・ナノカーボンの創成と応用プロジェクト拠点及び医学部附属病院並びに内部部局（内部監査室、広報室、経営企画部、総務部、財務部、学務課、学生支援課、入試課、国際交流課、研究推進部及び環境施設部をいう。以下同じ。）をいう。
- （総括責任者）
- 第4条 本法人に、本法人における公益通報の処理を総括させるため、公益通報総括責任者を置き、総務担当の理事をもって充てる。
- （通報及び相談窓口）
- 第5条 本法人において、職員等からの公益通報を受ける窓口（以下「通報窓口」という。）及び公益通報に関する相談を受ける窓口（以下「相談窓口」という。）を内部監査室に置く。
- 2 通報窓口及び相談窓口職員を置き、内部監査室の職員をもって充てる。
- （通報処理体制等の周知）
- 第6条 公益通報総括責任者は、通報窓口及び相談窓口並びに公益通報及び公益通報に関する相談の方法その他必要な事項を職員等に周知する。
- （通報の受付等）
- 第7条 通報窓口において、公益通報を受けたときは、速やかに当該公益通報を受理した旨を当該公益通報者に通知する。
- 2 通報窓口の職員以外の本法人の職員が、公益通報を受けたときは、速やかに通報窓口連絡し、又は当該公益通報者に対し通報窓口に公益通報するように助言しなければならない。
- （通報に対する調査の実施の有無に係る通知）
- 第8条 公益通報総括責任者は、前条第1項に規定する公益通報を受理したときは、当該公益通報に関し必要な対応の検討を行う。

2 公益通報総括責任者は、書面による公益通報を受けた日から起算して20日以内に、当該通報対象事実に係る調査の実施の有無について決定し、当該公益通報者に通知しなければならない。この場合において、調査を実施しないときは、その理由を付して通知するものとする。
(調査の実施)

第9条 公益通報総括責任者は、前条第2項により、調査の実施を決定したときは、当該通報対象事実に係る調査を行う。

2 公益通報総括責任者は、調査を行うため、必要に応じて、関係する部署の職員からなる調査チームを設置することができる。この場合において、調査チームの構成員は、公益通報総括責任者が指名するものとする。

3 調査は、調査の対象となる部局に対して、関係資料の提出、事実の証明、報告その他調査を実施する上で必要な書類等を求めるとともに、必要に応じて、関係者から事実関係の聴取を行うことにより実施する。

4 前項に定めるもののほか、公益通報総括責任者は、必要に応じて、調査委員会を設置し、当該通報対象事実の調査、是正及び再発防止のために必要な措置についての検討をすることができる。

(部局の協力義務)

第10条 調査の対象となる部局は、調査の円滑な実施のために、当該調査を行う者に対し、積極的に協力しなければならない。

2 部局は、前条第3項の規定により調査を実施する上で必要な書類等を求められたときは、正当な理由なくこれを拒むことができない。

(調査結果の通知)

第11条 公益通報総括責任者は、調査を終了したときは、当該公益通報者に対し、当該調査結果を通知するものとする。

(是正措置等)

第12条 公益通報総括責任者は、調査の結果、通報対象事実が明らかになった場合は、速やかに是正及び再発防止のために必要な措置(以下「是正措置等」という。)を講じ、又は学長に対して、当該部局において是正措置等を講じる必要がある旨の勧告を行うものとする。

2 学長は、前項の勧告に基づき、当該部局の長(内部部局にあつては、当該室、部又は課の長をいう。以下同じ。)に対して、是正措置等を講じる旨を命ずるものとする。

3 部局の長は、前項により命ぜられた是正措置等を講じたときは、当該是正措置等の内容、是正結果等を学長に報告するものとする。

4 公益通報総括責任者は、第1項の是正措置等を講じたとき又は前項の報告を学長から受けたときは、当該公益通報者に対し、是正措置等の結果を通知するものとする。

(被通報者等への配慮)

第13条 公益通報総括責任者は、第11条及び前条第4項の規定により公益通報者に通知をするときは、当該公益通報に係る被通報者(その者が法令違反等を行った、行っている又は行おうとしていると通報さ

れた者をいう。)及び当該調査に協力した者等の人権、プライバシー等を侵害することのないように配慮しなければならない。

(処分)

第14条 調査の結果、通報対象事実が明らかになった場合は、学長は、当該通報対象事実に関与した者に対して、国立大学法人信州大学職員就業規則(平成16年国立大学法人信州大学規則第2号。以下「職員就業規則」という。)、国立大学法人信州大学非常勤職員就業規則(平成16年国立大学法人信州大学規則第3号。以下「非常勤就業規則」という。)、国立大学法人信州大学シニア雇用職員就業規則(平成19年国立大学法人信州大学規則第6号。以下「シニア雇用職員就業規則」という。)又は国立大学法人信州大学特定有期雇用教職員等就業規則(平成19年国立大学法人信州大学規則第7号。以下「特定有期雇用教職員等就業規則」という。)その他関係諸規程に従って、処分を課すことができる。

(解雇の禁止)

第15条 公益通報又は公益通報に関する相談(以下「公益通報等」という。)をしたことを理由として、当該公益通報又は公益通報に関する相談をした者(以下「公益通報者等」という。)に対し解雇(労働者派遣契約その他の契約に基づき、本法人の業務に従事する者)については、当該契約の解除を行ってはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第16条 本法人の役員及び職員は、公益通報等をしたことを理由として、当該公益通報者等に対し不利益な取扱いをしてはならない。

(通報者等の保護)

第17条 部局の長は、公益通報等をしたことを理由として、当該公益通報者等の職場環境が悪化することのないように、適切な措置を執らなければならない。

2 学長は、公益通報者等に対して不利益な取扱い又は嫌がらせ等を行った者(公益通報者等の監督者、同僚等を含む。)がいた場合は、職員就業規則、非常勤職員就業規則、シニア雇用職員就業規則又は特定有期雇用教職員等就業規則その他関係諸規程に従って処分を課すことができる。

(個人情報の保護)

第18条 この規程に定める業務に携わる者は、公益通報等された内容及び調査で得られた個人情報を他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならない。

2 学長は、正当な理由なく個人情報を漏らした者に対し、職員就業規則、非常勤職員就業規則、シニア雇用職員就業規則又は特定有期雇用教職員等就業規則その他関係諸規程に従って、処分を課すことができる。

(不正の目的)

第19条 職員等は、虚偽の通報、他人を誹謗中傷する通報その他の不正の目的の通報を行ってはならない。

- 2 学長は、不正の目的により通報を行った者に対し、職員就業規則、非常勤職員就業規則、シニア雇用職員就業規則又は特定有期雇用教職員等就業規則その他関係諸規程に従って、処分を課することができる。
(通報窓口の職員等の責務)
- 第20条 通報窓口及び相談窓口の職員又はこの規程に定める業務に携わる者は、業務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。当該通報窓口の職員でなくなった後も、同様とする。
- 2 前項以外の者で、通報又は相談を受けたもの(公益通報者等の監督者、同僚等を含む。)は、この規程に準じて誠実に対応するように努めなければならない。
(改廃)
- 第21条 この規程の改廃は、国立大学法人信州大学役員会の議を経て、学長が行う。
(雑則)
- 第22条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、公益通報総括責任者が別に定める。

2 ハラスメント相談

信州大学では、「ハラスメント行為」に関する学内の相談体制として、各部署に男女各同数の職員が、「ハラスメント相談員」として委嘱されているほか、E P委員会委員、ハラスメント防止に関する専門知識を有する職員を相談窓口としています。その詳細については、本学ホームページの「教職員向け情報」内にある「ハラスメントのない大学にするために」で確認の上、メール若しくは電話により事前に連絡をして行って下さい。

なお、ハラスメント相談への対応は、以下の3種類があります。

①相談のみの対応

この場合、相談員ほか対応窓口となる上記職員以外の者が初めて当該相談を受けた場合は、各職員に配布されている「ハラスメント防止・対応ガイド」9頁に基づき対応することとなり、相談者が希望する場合は上記相談窓口への連絡をしてください。

②ハラスメント行為者への申し入れに関する対応

相談者が、ハラスメント（と感じる）行為者に対し、当該行為を辞めさせてほしい旨の申出を行った場合は、E P委員長及び関係部署局長が協議し、対応します。なお、当該申出は、所定様式によりE P委員会委員長あてに提出します。

③ハラスメント相談調査対策委員会による対応

②の申出による対応においてもなお解決しない場合において、相談者が、ハラスメント相談調査対策委員会の設置を申し出たときは、その申し出を精査した上で、必要があれば当該委員会が構成され、事実確認、相談者への助言対応などが行われます。

なお、行為者に対し懲戒処分を課すことを当該委員会が相当と判断した場合は、学長にその旨を具申する場合がありますが、あくまでも当該委員会は懲戒処分を行う組織ではないことを十分理解してください。

3 研究費の不正使用に係る通報

信州大学では、「信州大学における研究活動上の不正行為の防止等に関する規程」において、研究活動上の不正行為に関する通報（以下「通報」といいます。）に関する事項を定めています。

同規程は、通報者等の保護及び個人情報の保護を厳格に定めるとともに、悪意による通報を行った者に対する措置などを定めています。

また、その通報窓口を「内部監査室」と定めています。

以下に当該規程の該当する部分を掲載します。

第4章 通報等の受付

(通報窓口)

第8条 本学における研究活動上の不正行為に関する通報（以下「通報」という。）を受け付ける窓口（以下「通報窓口」という。）を内部監査室に置く。

2 通報窓口には職員を置き、内部監査室の職員をもって充てる。

3 通報窓口は、通報に関する事前又は事後の相談を受け付けることができる。

(通報処理体制等の周知)

第9条 統括管理責任者は、通報窓口の名称、場所、連絡先、通報の方法その他必要な事項を本学内外に周知する。

(通報の受付)

第10条 研究活動上の不正行為の疑いがあると思料する者は、何人も、通報をすることができる。

2 通報の方法は、封書、ファクシミリ、電子メール、電話、面談により、直接通報窓口に行くものとする。

3 通報は、原則として、顕名により、研究活動上の不正行為を行ったとする職員等・研究グループ等の氏名又は名称、研究活動上の不正行為の態様その他事案の内容が明示され、かつ、不正とする合理的理由が示されていなければならない。

4 通報窓口は、前項の一部又は全部に不備があるときは、当該通報の内容について、通報を行った者（以下「通報者」という。）に対して確認又は補正の指示をすることがある。

5 通報窓口は、通報を受け付けたときは、速やかに最高管理責任者に報告するとともに、通報を受け付けた旨を当該通報者に通知する。この場合において、面談又は電話により通報を受け付けたときは、当該通報者に口頭で受け付けた旨を連絡することにより通知を省略するものとする。

6 最高管理責任者は、前項の報告を受けたときは、直ちに当該通報の受理及び当該通報された事案に係る予備調査の実施の要否を、統括管理責任者及び関係する部局責任者並びにその他最高管理責任者が指名した者と協議の上、決定する。この場合において、この規程に定める研究活動上の不正行為以外の通報内容については、当該関係する部署等に移送するものとし、本学以外に調査を行う研究機関等が想定される場合は、該当する研究機関等に当該通報内容につい

て通知するものとする。

- 7 最高管理責任者は、当該通報内容が法律等に違反するおそれがある場合は、関係機関に連絡するものとする。
- 8 統括管理責任者は、第6項の協議の結果、当該通報を受理することとなった場合は、その旨を当該通報者に通知する。この場合において、当該通報者に対してより詳細な情報提供及び当該通報された事案に係る調査への協力依頼をすることがある旨を併せて通知するものとする。
- 9 統括管理責任者は、第6項の協議の結果、当該通報を受理しないこととなった場合は、その旨を、理由を付して、当該通報者に通知する。
- 10 通報の受付及び調査を担当する者は、自己と利害関係のある事案に関与してはならない。
(匿名通報等の取扱い)

第11条 前条に規定するもののほか、匿名による通報があった場合は、通報内容に応じ、顕名による通報に準じた取扱いをすることができる。

- 2 新聞等の報道機関、学会等の研究者コミュニティその他の機関から研究活動上の不正行為の疑いが指摘された場合は、その内容に応じ、顕名による通報に準じて取り扱うものとする。

第5章 通報者及び被通報者の取扱い

(秘密保持等)

第12条 通報窓口の職員は、通報内容及び通報者の秘密を守るため、通報を受け付ける場合は、個室での面談又は電話若しくは電子メール等を通報窓口の担当職員以外に見聞できないように、適切な方法を講じなければならない。

- 2 通報窓口の職員及びこの規程に定める業務に携わる者は、業務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。職員等でなくなった後も、同様とする。
- 3 最高管理責任者は、通報者、当該通報の対象となった職員等（以下「被通報者」という。）、通報内容及び調査内容について、調査結果の公表まで、通報者及び被通報者の意に反して調査関係者以外に漏洩しないよう、秘密の保持を徹底しなければならない。
- 4 最高管理責任者は、当該通報に係る事案が漏洩した場合は、通報者及び被通報者の了解を得た上で、調査中にかかわらず当該通報に係る事案について公に説明することができる。ただし、通報者又は被通報者の責に帰すべき事由により漏洩したときは、当該者の了解は不要とする。
- 5 統括管理責任者は、通報者及び被通報者に通知をするときは、通報者、被通報者及び当該調査に協力した者等の人権、プライバシー等を侵害することのないように配慮しなければならない。

(通報者の保護)

第13条 部局責任者は、通報をしたことを理由として、当該通報者の職場環境等が悪化することのないように、適切な措置を講じなければならない。

2 職員等は、通報をしたことを理由として、当該通報者に対して不利益な取扱いをしてはならない。

3 学長は、通報者に対して不利益な取扱いを行った者がいた場合は、国立大学法人信州大学職員就業規則（平成16年国立大学法人信州大学規則第2号。以下「職員就業規則」という。）、国立大学法人信州大学非常勤職員就業規則（平成16年国立大学法人信州大学規則第3号。以下「非常勤職員就業規則」という。）その他関係諸規程に従って、処分を課すことがある。

（悪意に基づく通報）

第14条 何人も、悪意（被通報者を陥れるため若しくは被通報者が行う研究を妨害するため等、専ら被通報者に何らかの損害を与えること又は被通報者が所属する組織等に不利益を与えることを目的とする意思をいう。以下同じ。）に基づく通報を行ってはならない。

2 学長は、前項の通報を防止するため、調査の結果、悪意に基づく通報であったことが判明した場合は、当該通報者の氏名の公表、懲戒処分、刑事告発その他必要な措置を講ずることができる。

（解雇の禁止等）

第15条 学長は、悪意に基づく通報であることが判明しない限り、単に通報したことを理由に当該通報者に対して解雇（労働者派遣契約その他の契約に基づき、本法人の業務に従事する者にあつては、当該契約の解除。以下同じ。）、配置換、懲戒処分、降格、減給等を行ってはならない。

2 学長は、相当な理由なしに、単に通報がなされたことのみをもって、被通報者の研究活動の全面的な禁止、解雇、配置換、懲戒処分、降格、減給等を行ってはならない。

上記による通報を受けた場合、必要な調査を経て、事実認定が行われ、その結果を受けて、研究費の使用中止措置や論文等の取り下げ勧告、関係部局長に対する是正措置勧告、ひいては懲戒処分に至る場合もあります。また、競争的資金の打ち切り、申請の不採択、当該資金の返還、全ての競争的資金の申請制限や刑事罰を受ける場合もあります。

4 勤務条件に係る苦情又は不服の申出

信州大学では、異動、休職、降職、勤務時間、給与その他勤務条件に係る懲戒処分以外の苦情又は不服に対する処理に関する申出（以下「苦情処理申出」といいます。）を各キャンパス事業場の長に行うことができる制度を設けており、「国立大学法人信州大学職員苦情処理規程」により定めています。

同規程は、申出者に係る守秘義務及び不利益取り扱いの禁止を厳格に定めています。

以下に当該規程の全文を掲載します。

国立大学法人信州大学職員苦情処理規程

（平成 16 年 4 月 1 日国立大学法人信州大学規程第 28 号）

（趣旨）

第 1 条 この規程は、国立大学法人信州大学職員就業規則（平成 16 年国立大学法人信州大学規則第 2 号）第 60 条第 2 項、国立大学法人信州大学非常勤職員就業規則（平成 16 年国立大学法人信州大学規則第 3 号）第 48 第 2 項及び国立大学法人信州大学シニア雇用職員就業規則（平成 19 年国立大学法人信州大学規則第 6 号）第 47 条第 2 項の規定に基づき、職員からの異動、休職、降職、勤務時間、給与その他勤務条件に係る苦情又は不服（以下「苦情」という。）に対する処理に関し必要な事項を定める。

（定義）

第 2 条 この規程において「職員」とは、役員以外の者で、国立大学法人信州大学に雇用されているすべての職員をいう。

2 この規程において「教員」とは、前項の職員のうち本法人に雇用されている教授、准教授、講師、助教及び助手をいう。

3 この規程において「事業場」及び「事業場の長」とは、それぞれ別表に定めるものをいう。

（苦情の対象外）

第 3 条 職員になされた懲戒処分及び国立大学法人信州大学職員降職・希望降職・解雇規程（平成 24 年国立大学法人信州大学規程第 113 号）に基づく降職又は解雇は、この規程に定める苦情の対象としない。

（苦情の申出）

第 4 条 職員は、前条に規定する以外の苦情があるときは、苦情の対象となる事項を当該事業場の長に申し出ることができる。この場合において、事業場苦情申出書（別紙第 1 号様式）により申し出るものとする。

2 職員は、前項の申出による苦情の対象となる事項の処理の結果になお不服があるときは、第 6 条に規定する国立大学法人信州大学苦情処理委員会（以下「苦情処理委員会」という。）に申し出ることができる。この場合において、苦情処理委員会苦情申出書（別紙第 2 号様式）により申し出るものとする。

(苦情処理)

第5条 事業場の長及び苦情処理委員会は、職員の苦情に対して、迅速かつ誠意をもってその処理にあたらなければならない。

2 事業場の長は、次の各号の一に該当する場合は、苦情処理移送書(別紙第3号様式)により当該事案を苦情処理委員会に移送することができる。

- 一 苦情の内容が他の事業場の職員にも影響を及ぼす場合
- 二 事業場単位では苦情が処理できない場合
- 三 その他事業場の長が処理することが適当でないと判断した場合

(苦情処理委員会)

第6条 職員からの苦情を処理するため、国立大学法人信州大学に苦情処理委員会を置く。

(苦情処理委員会の組織)

第7条 苦情処理委員会は、人事労務担当の理事、服務担当の理事、教員2人及び教員以外の職員2人の委員をもって組織する。

(苦情処理委員の指名)

第8条 苦情処理委員(理事を除く。)は、学長が指名する。

(委員長)

第9条 苦情処理委員会に委員長を置き、第7条に規定する理事のうちから、学長が指名する者をもって充てる。

2 委員長は、苦情処理委員会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名した委員が、その職務を代行する。

4 委員長が必要と認めるときは、臨時の委員(学外者を含む。)を指名することができる。

5 委員長が、苦情処理を行う上で必要と認めるときは、苦情処理委員会に参考人の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(苦情処理委員会の職務)

第10条 苦情処理委員会は、職員からの苦情又は事業場の長から移送された事案に対し、当事者からの口頭又は書面による陳述、当該苦情に係る関係者からの事情聴取等の苦情に対する調査を行う。

2 苦情処理委員会は、前項の調査に基づき、速やかに当該苦情の処理方策を決定し、当事者及び当該事業場の長に対し、書面により通知しなければならない。

3 苦情処理委員会は、前項の処理方策の決定を学長に報告しなければならない。

(秘密保持義務)

第11条 事業場の長、苦情処理委員会委員及び関係職員は、処理段階で知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第12条 事業場の長、監督者その他職員は、苦情の申出、当該苦情

に係る調査への協力その他の対応に起因して、当該苦情に関係した者に対して不利益な取扱いをしてはならない。

(庶務)

第13条 苦情処理委員会の庶務は、総務部人事課において処理する。

(雑則)

第14条 この規程に定めるもののほか、苦情処理に関し必要な事項は、別に定める。

5 個人情報の取り扱いに関する苦情の申出

信州大学では、「国立大学法人信州大学の保有する個人情報の保護に関する取扱要項」第21項で信州大学が保有する個人情報の取り扱いに関する苦情相談窓口を設置しています。

(苦情処理)

第21 本法人は、本法人における個人情報の取扱いに関する苦情（以下「苦情」という。）の適切かつ迅速な処理に努めなければならない。

2 本法人は、苦情の相談の受付等を行う窓口を設置するものとする。

3 苦情を受け付けたときは、関係する保護管理者は、当該苦情に関する当該個人情報の取扱いの状況等を迅速に調査して、その適切かつ迅速な処理に努めるとともに、必要に応じ、総括保護管理者に協議するものとする。

【個人情報保護窓口】

●信州大学総務部総務課

住 所：〒390-8621 松本市旭3-1-1

電 話：0263-37-2123

F a x：0263-36-6769

※ なお、請求者の利便を図るため、教育学部、工学部、農学部、繊維学部の庶務担当に受付窓口を置き、個人情報保護窓口との取次ぎを行うこととしています。

IV 違反者に対する措置 —懲戒等の処分—

信州大学に属する教職員が、各就業規則、職員倫理規程、不正防止規程、ハラスメント防止規程等の学内諸規程や法令等に違反した場合は、懲戒等の処分を課せられる場合があり、「国立大学法人信州大学職員就業規則」の例によると以下のとおり定めています。

なお、他の職員にあっても各就業規則において同様に定めています。

【国立大学法人信州大学職員就業規則（抄）】

(懲戒の種類及び内容)

第 43 条 懲戒の種類及び内容は、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 戒告 将来を戒める。
- 二 けん責 始末書を提出させて、将来を戒める。
- 三 減給
- 四 出勤停止
- 五 停職
- 六 諭旨解雇
- 七 懲戒解雇

(懲戒の事由)

第 44 条 学長は、職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

- 一 この規則及びこの規則に基づいて定められた諸規程に違反した場合
- 二 倫理規程又はハラスメント防止規程に違反する行為があった場合
- 三 信州大学における研究活動上の不正行為の防止等に関する規程（平成 19 年信州大学規程第 154 号）に違反する行為があった場合
- 四 正当な理由なく、無断欠勤をした場合
- 五 正当な理由なく、しばしば遅刻、早退する等勤務を怠った場合
- 六 故意又は重大な過失により本法人に損害を与えた場合
- 七 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- 八 本法人の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- 九 素行不良で本法人の秩序又は風紀を乱した場合
- 十 重大な経歴（教員にあっては、業績を含む。）詐称をした場合
- 十一 前各号に準ずる行為があった場合

(訓告等)

第 46 条 学長は、服務を厳正にし、規律を保持するために必要がある場合は、職員に対して、注意、嚴重注意又は訓告（以下「訓告等」という。）を行うことがある。

(損害賠償)

第 47 条 職員が故意又は重大な過失により本法人に損害を与えた場合は、第 43 条に規定する懲戒又は前条に規定する訓告等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

降職及び解雇（懲戒に係るものを除く。）について

前頁の懲戒又は懲戒に準ずる処分に至らないまでも、職員就業規則第18条第1項第1号から同項第3号に定める事項に該当する教職員（勤務成績が著しく不良である等の事由に該当する教職員）については、国立大学法人信州大学職員降職・希望降職・解雇規程の定めるところにより、所属長又は審査委員会が改善指導を繰り返し行い、それでもなお改善の見られない教職員については、降職又は解雇となる場合があります。

【国立大学法人信州大学職員就業規則（抄）】

（降職及び解雇）

- 第18条 学長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、これを降職し、又は解雇することがある。
- 一 勤務成績が著しく不良である場合
 - 二 心身の障害のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
 - 三 前2号に規定するもののほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
 - 四 事業の縮小その他経営上又は業務上やむを得ない事由による場合
 - 五 天災事変その他やむを得ない事由により本法人の事業継続が不可能となった場合
- 2 学長は、職員が国立大学法人信州大学職員降職・希望降職・解雇規程（平成24年国立大学法人信州大学規程第 号。以下「降職等規程」という。）第5条の規定に基づき、自ら降職を希望した場合は、これを降職することがある。
- 3 職員が次の各号の一に該当する場合は、解雇する。
- 一 成年被後見人又は被保佐人となった場合
 - 二 禁錮以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられた場合

M E M O

M E M O

コンプライアンス ～ 信州大学が社会に貢献するために、信州大学の全ての教職員一人ひとりが常に意識していなければならないこと ～

平成 24 年 3 月 30 日 初版発行

発行者 国立大学法人信州大学
総務部総務課法務・コンプライアンス室