

社会連携講座等検証・改革委員会におけるアンケート結果について

社会連携講座等検証・改革委員会

本委員会では、社会連携講座（臨床カンナビノイド学社会連携講座）に係る事案を踏まえ、東京大学教職員倫理規程¹（以下「倫理規程」という。）に定める利害関係者との不適切な行為の実態を把握するため、本年7月18日から全教職員を対象としたアンケート調査を実施し、結果を以下のとおり取りまとめた。

調査要領

- 倫理規程に定める利害関係者との不適切な行為の実態について、社会連携講座に関与する者に限定せず、本学に所属する全教職員（約18,000人）を対象に、7月18日からインターネットによる記名式のアンケートを実施した。
- アンケートの項目は、倫理規程に定める「利害関係者」から「接待を受けたこと（以下「接待」）」、「贈与を受けたこと（以下「贈与」）」、「接待や贈与を要求したこと（以下「要求」）」の有無と、「これらの行為を他者（本学教職員）が行っていることを見聞きしたこと（以下「見聞き」）」の有無を問う内容とした。
- また、記名式のアンケートであることを考慮し、匿名での通報を可能とするため、外部弁護士事務所にホットライン（電話及びメール）を開設し、アンケート以外でも情報提供できる仕組みを整備した。

調査結果

- アンケートの回収状況は以下のとおりとなっている。

回収率	71.3%	※2025年9月22日時点
内訳	役員・教職員	81.5%
	その他の構成員（短時間勤務の者等）	62.0%

¹ 東京大学教職員倫理規程、東京大学医学部附属病院教職員倫理規程及び東京大学医科学研究所教職員倫理規程の総称をいう。

- アンケート及びホットラインで提供された情報のうち、有為と考えられる回答数（ホットラインに対する通報数を含む。）は91通²であり、外部弁護士の指導の下で以下の4区分に分類した。
 1. 倫理規程に抵触する可能性がある事案（8通）
 2. 申告の内容が曖昧であるが、倫理規程に抵触する可能性は否定できないため、さらに検討を行う事案（37通）
 3. 申告の内容が真実だとしても倫理規程には抵触しない事案（38通）
 4. 報道された社会連携講座（カンナビノイド学社会連携講座）等に関連する事項で、別途調査を行っている事案（8通）

上記のうち、（アンケート回答者またはホットラインでの情報提供者）自身が接待・贈与を受け、またはその要求をしたという回答は50通であり、他の職員が接待・贈与をうけ、または要求をしているのを見聞きしたという回答が41通であった。

今後の対応

- 上記1に該当するものは、倫理規程に抵触するか否かを確認する必要があると判断し、「東京大学コンプライアンス基本規則」に基づく調査を開始した。かかる調査は、現在、外部弁護士事務所の下で進められており、調査結果を踏まえて倫理規程に抵触することが明らかになった場合は厳正に対処する方針である。
- 上記2に該当するものは、倫理規程に抵触しているかを判断するために回答者に対して具体的な内容を確認する質問を送る。その回答内容を精査して、倫理規程に抵触しているか否かを判断し、必要に応じて追加の調査を行う。倫理規程に抵触している可能性があるとして判断した事案については、上記1と同様の調査を行い、厳正に対処する。

² 通数は以下のとおり計上している。

（イ）複数の回答者から同一の事案の指摘があった場合はそれぞれ1通として計上

（ロ）1通に複数の内容が含まれている場合も1通と計上

以上から、上記の「通数」は、その中に記載された倫理規程違反の「件数」とは異なる。

- 上記4に該当するものは、臨床カンナビノイド学社会連携講座等に関連する事案であり、本委員会とは別に事実関係の調査が進められているため、寄せられた情報は当該調査に係る情報として提供している。

社会連携講座等の問題点

- 本アンケートでは倫理規程に関する調査の他、教職員が社会連携講座に関してどのような問題意識を持っているかを問う設問を設定した。回答数の多かった選択肢は以下のとおり。(別紙参照)
- これらの意見は今回の改革策に反映させるとともに、今後の制度の運営において十分に認識を図るよう周知していく。

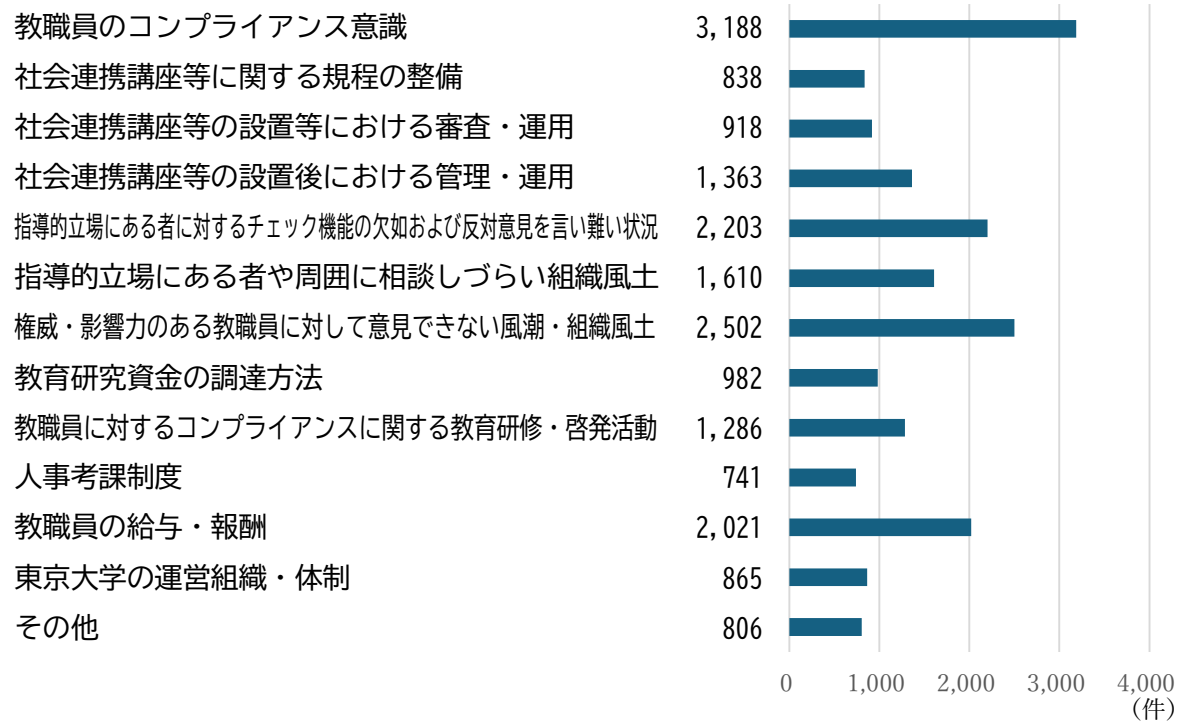
【回答の多かった選択肢】

- 教職員のコンプライアンス意識
- 権威・影響力のある教職員に対して意見できない風潮・組織風土
- 指導的立場にある者に対するチェック機能の欠如及び反対意見を言い難い状況

以 上

社会連携講座等の問題点及び課題に関する回答の概要

・問題点に関する認識



・課題や改善すべき点に関する意見（自由記述まとめ）

1. 倫理・コンプライアンスに関する課題

- 教職員のコンプライアンス意識に個人差があるため、東京大学としての規範を明示し、事例を交えた教育研修を継続的に行うべきである。
- e ラーニングだけでなく、対面形式やケーススタディを含む実効性のある教育研修を定期的実施すべきである。特に指導的立場の者に対する研修は重点的に行うべきである。
- 採用後の教育や定期的な研修によって意識の統一を図る必要がある。
- コンプライアンス違反の具体的なイメージを持っていない教職員も多い。実際の事例を用いた教育が有効である。

2. 社会連携講座の制度・運用に関する課題

- 新規採用教職員向けの制度説明及び全学教職員への定期説明会等による基本的理解の機会提供が必要。
- 社会連携講座に関する制度改革にあたっては、現場の声を反映し、教育・研究活動の本質を損なわないよう慎重な運用が必要である。
- 社会連携講座の設置後も、継続的な管理・監査・評価を行う体制が必要である。URA 等の専門人材の活用も有効である。
- 社会連携講座の運営において、教授個人に権限が集中する体制はリスクが高く、大学全体での運用体制の構築が不可欠である。
- 外部との連携において、大学としての統一的なガバナンスと、研究者の権利・義務の明確化が求められる。
- 対外的な情報発信を見直し、学外からの理解も得やすくすべきである。

3. 組織風土・職場環境に関する課題

- 上下関係や忖度文化が根強く、意見を言いづらい風土が存在する。心理的安全性のある職場づくりと、匿名通報制度、第三者によるチェック体制の整備が求められる。
- コンプライアンス違反を認識した時に安心して指摘できる環境の整備が必要である。