九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

九州大学百年史 第3巻 : 通史編 III

九州大学百年史編集委員会

https://doi.org/10.15017/1801800

出版情報：九州大学百年史. 3, 2017-03-31. Kyushu University
バージョン：
権利関係：

第 4 章　社会状況の変化への対応

第 1 節　情報公開と個人情報保護

（1）情報公開制度の整備

情報公開法の制定

1999（平成 11）年 5 月 14 日に公布された法律第 42 号「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」は情報公開法と称され、民主政治の根幹を支える情報の公開を求める権利を保障するものとして、制定された。情報公開を実施する対象は、この法律第 2 条第 1 項に基づきあらゆる行政機関に及ぶため、国立大学もその範疇に含まれるものの、大学の場合は研究に関わる文書など、通常の公開手続きとは異なる判断が求められることが生じる。

この問題について国立大学協会では第 7 常置委員会が情報の開示・不開示に係る基準づくりを検討してきた。2000 年 10 月にそこでの検討結果に関する報告が「国立大学における情報公開についての検討結果報告」としてまとめられた。この報告では各国立大学等が「あらかじめ統一的な処理手続や開示・不開示の判断基準を作成し、各国立大学等における処理手続や開示・不開示の判断基準について可能な限度で統一を図る」ことが記載されたほか、「各国立大学の規模、性格等を勘案すると、細部の事項についてまで共通的な処理基準等を設けることには自ずから限界がある」として、「国立大学のすべてに共通する部分について、基本的な考え方をまとめ」ている。また報告書では、研究のために必要な情報の保護についても触れられており、「国際的競争の中でさらに教育・研究の水準を向上させることが要請されており、そのために必要な知見や技術の集積は的確に保護されなければならない」。また

「研究や人事に関する情報が不用意に公表され、外部から不要な圧力」があってはならない旨、明記された。

九州大学の情報公開制度準備

九州大学における情報公開制度に関しては、すでにこの法律が国会で審議される以前の段階の 1992（平成 4）年に総務庁はじめ各省庁における官房文書課などで構成される「情報問題に関する連絡会」を通じて作成された「行政情報公開基準について」および「同解説」が翌 1993 年 1 月に文部省大臣官房総務局長から通知され、同年 10 月には文部省から送付された冊子を通じて大学内で各部局の担当者を集めた説明会を行っている。この年 12 月の事務協議会の場においても行政文書のA版化に対する対応や文書分類表の見直し､公文書の管理とともに行政情報公開への対応に関して検討が行われた。ここでの議論の一部成果としては、九州大学文書処理等規程の一部改正が行われ、ここでは原義書の様式変更を行う際に新たに情報公開に関する事項を設け､「行政情報公開基準について」によって記された公文書の情報公開・非公開の区分を整理し、これ以降、基準および解説に基づいた判断を個々に行う一方、広い意味での情報公開施策に関しては、広報誌などを通じて伝えるべき情報の公開に努めてきた。この頃の情報公開に関する窓口としては、文書の総括である庶務課を通じて、大学内の窓口および処理手順等について関係各課とその都度協議して対応していた。

いわゆる情報公開法が施行される流れを受けて 1998 年 9 月の部局長会議の場において教官 7 名と事務官 6 名で構成される情報公開ワーキングクループの設置が了承された。翌 1999 年 3 月には同ワーキングクループの要綱を制定、同年 5 月に情報公開法が国会にて成立すると、この法律の 2001 年 4 月の施行に向けて、同月 31 日にはワーキンググループの第 1 回会合を開催した。この会合では、学内体制の整備を検討するとともに、事務部門においては現行の学内規定に基づいて保有文書の分類・目録・保管等の点検・整備

作業を進めてきた。大学全体として情報公開の要求に応えるため、ガイドライン制定までの検討課題を以下の 3 点にまとめた。

①情報公開関係委員会の設置など学内組織の整備

②文書処理規則の制定等学内規定等の整備・制定

③情報開示室の設置、当該室に設置するパソコン・コピー等の機器整備および情報公開担当要員の配置。

同ワーキンググループでは、まだ公文書開示に関する流れが一般的ではなかった当時、いち早くこれに取り組んでいた福岡県県民情報センターへの視察を行い、ヒアリングを通じて組織形態や行政文書の保管・開示システム、開示・不開示の基準や開示件数等について説明を受けた。ここで得られた情報公開体制整備を検討する上での共通の問題点や留意点を確認、同年 10 月には情報公開に関する組織についていくつかの案を作成し検討を進めるとともに、大学史料室の史料室長も列席者としてメンバーに加わり、翌年からは現行の学内規定の範囲における文書書類整理表を制定、また行政文書の分類・目録・保存・廃棄・移管にかかる作業を開始した。

2000 年 2 月には「行政機関の保有する情報の公開に関する法律施行令」(情報公開法施行令)が公布され、また行政文書の管理方策に関するガイドライン案が各省庁事務連絡会議にてまとめられ、翌 2001 年の情報公開法施行を待つのみとなり、大学としての行政文書の管理の在り方や文書のネットワーク構築作業、さらに開示・不開示に関する規則の制定や開示請求手続きに関する規則、開示の実務にかかる手数料請求などの諸規則がまとめられた。

2000 (平成 12) 年 9 月の第 13 回情報公開ワーキンググループ内において、「九州大学情報公開委員会規則（案)」がまとめられ、9 月 22 日の部局長会議および評議会にて了承された（資料編Ⅲ－833、pp.915-917)。10 月 24 日には第 1 回情報公開委員会が開催され、引き続き情報公開法施行に向けた教育・研究行政文書の保有状況調査などが行われることとなり、これについては各部局に依頼を出すとともに、前記した「行政文書の管理方策に関するガ

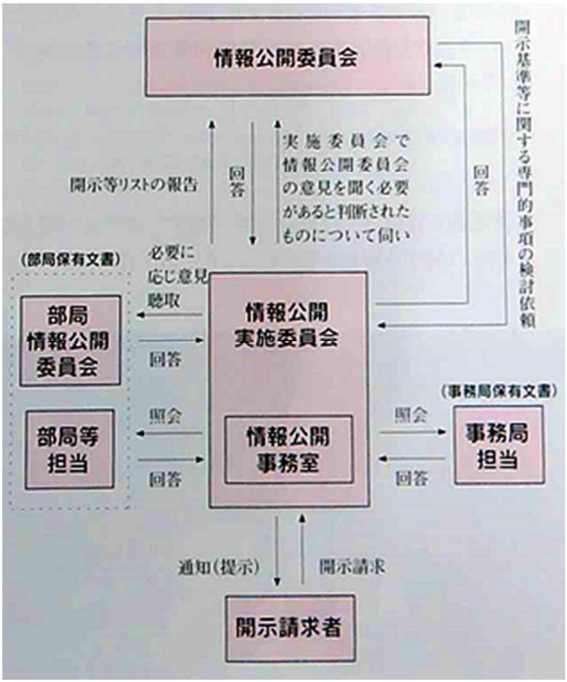


図 13-27 九州大学における情報公開の流れ（2003 年まで）

イドライン」の策定を受けた行政文書の開示に関する事項を審議することとした。

2001 年 2 月の「中・長期プロジェクトチーム報告」では、「V. 積極的な情報公開による開かれた大学の確立」の中で、情報公開制度の整備・充実が提唱され、「多様な情報開示請求に適切かつ迅速に対応するためには、事務官だけではなく教官にも各種文書の管理・保存を始めとする様々な作業分担が求められる」として「情報公開を効率的に推進するには、国立大学等に共通した事項、大学に固有な事項、大学の中で部局等に共通した事項、各部局等に固有の事項、全分野に共通の事項、固有の事項、全国共通の特定部局等に関する事項等、様々な区分を考え、それぞれ統一的なガイドラインを設定するなど、作業の統一化・共通化を行い、負担の軽減を図ることが重要である」と提唱している。

情報公開法の施行

翌 2001（平成 13）年度から情報公開法が施行されると、大学としては行

政文書管理規程を制定し、行政文書の管理体制を整え、文書の類型ごとに保存期間を定めた（資料編Ⅲ－834、pp.917-952）。同時に情報公開取扱要項を制定し、図 13-27 にあるような行政文書の開示手続きを定めた（資料編Ⅲ－835、pp.952-954）。情報公開のための学内決定手続きとしては、九州大学情報公開委員会の議決を経て総長が最終的な決定を行う体制となっており、通常の公開に係る事務的な問題については、情報公開実施委員会が担当するとしている。ここでは情報公開制度はあくまでも誰もが請求することのできる情報について公開の手続きを定めており、大学病院のカルテや入試に係る情報など、個人の自己情報に関してはここで定められた情報公開制度とは別個に情報提供の範囲などが検討されることとなる（資料編Ⅲ－838、pp.966-992）。

公文書管理法の制定

2004 年 4 月の国立大学法人化にともない、行政文書は「法人文書」となり、その開示基準が定められた。この基準では、法人文書中の個人情報や法人等情報などのうちどのような情報を不開示とするかを主として定めている。また文部科学省から、国立大学法人向けの保存期間基準および保存期間満了時の措置の設定基準が示され、これに基づいて法人文書管理規程が制定された。

これら法人化以降の文書管理に関する基準が全面的に改められたのは、2007（平成 19）年頃に発生した年金記録紛失問題や自衛隊補給艦「とわだ」の航海日誌紛失問題を契機にしている。2008 年第 169 回国会における福田康夫総理大臣の施政方針演説の中で「行政文書の管理のあり方を基本から見直し、法制化を検討するとともに、国立公文書館制度の拡充を含め、公文書の保存に向けた体制を整備」すると述べ、これを受けて「公文書管理の在り方等に関する有識者会議」が招集された。ここでの議論を踏まえた上で 2009 年 6 月の通常国会にて「公文書等の管理に関する法律」が成立、公布され、

2011 年 4 月 1 日から通称・公文書管理法として施行されることとなった。

この法律における「公文書等」とは、行政文書や独立行政法人などを含めた法人文書全てに加えて、立法機関や司法機関、民間の文書のうち歴史的に重要なもので国立公文書館等に管理移管されたものを指す。九州大学では、この法律の施行を踏まえ組織改編を行い、大学史料室を母体とした学内共同利用施設として大学文書館を 2005 年に設置した。

大学文書館は、設置当初組織内に法人文書管理室と大学資料室が置かれていたが、いわゆる公文書管理法第 2 条第 1 項第 3 号における「特定歴史公文書等」を管理するため 2011 年に国立公文書館等の指定を受けた。これに合わせてこれまであった九州大学法人文書管理規程を廃止し、改めて 2010 年度に同法の根拠に基づく形での法人文書管理規程として「九州大学大学文書館における特定歴史公文書等の利用等に関する規程」が定められた。また統合文書管理システムが新たに導入され、保存期間が終了した文書は、原則大学文書館に移管または廃棄することが定められた。

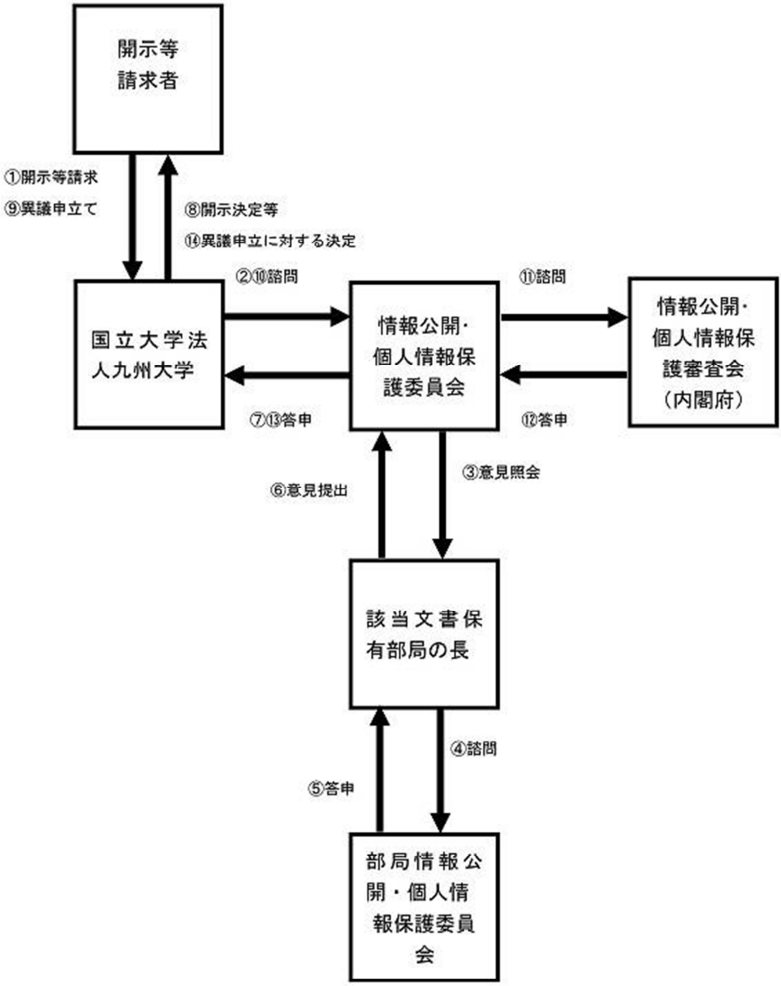
（2）個人情報保護対策

いわゆる情報公開法の施行を受けて、大学は行政文書の管理公開を行うとともに、それぞれの部局等が持つ個人情報の保護についても行う必要が出てきた。とりわけ取り扱う電子情報の割合が飛躍的に増えてくると、コンピュータウイルスやヒューマンエラーによる情報流出に対しての対策も講ずる必要が生じた。国立大学では、1988（昭和 63）年に制定された「行政機関の保有する電算機処理に係る個人情報の保護に関する法律」（法律第 95 号、通称：行政機関電算処理個人情報保護法）に基づき、教務ファイルや事務システムの電算化の際に、個人情報ファイルに関しては、①保有する場合保有の事前通知、②事前通知した保有の内容を変更する場合、変更の事前通知、③保有を終了する場合、保有終了の通知の手続きを行う旨定められた。この手

続きは九州芸術工科大学の統合に伴い、成績管理ファイルの「個人が使用に供される事務をつかさどる組織の名称」の変更がなされる 2003（平成 15）年 9 月 22 日にも行われた。これら手続きの他に、総務庁が毎年行っている「個人情報保護法の施行状況調査」を通じて書面での検査が行われている。なおこの調査名称における「個人情報保護法」とは、行政機関電算処理個人情報保護法のことを指す。

OECD 理事会による個人情報の利用制限や保護に係る勧告、また EU が 1995 年に発表した「個人データ処理に係る個人の保護及び当該データの自由な移動に関する指令」など、個人情報の適切な運用と保護に係る国内外の要望が高まっていった結果、プライバシー保護の観点から、2000 年度入試から大学生活協同組合への合格者住所・氏名の情報提供が取りやめられた。また 2003 年に「個人情報の保護に関する法律」、通称個人情報保護法が公布施行され、同時に「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」も公布された。

2005 年度から「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」が施行された。この第 3 条では「独立行政法人等は、個人情報を保有するに当たっては、法令の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」としており、さらに第 2 項では「独立行政法人等は、前項の規定により特定された利用の目的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」と明記されており、職員の個人情報の保有の制限とともに個人情報の保護をこれまで以上に強化する必要に迫られた。これへの対策の一環として、2004 年 5 月の部局長会議において、これまで冊子として発行していた『九州大学職員録』を廃止する旨報告され、8 月に総務部長から関係者へ通知された。事務局および部局の連絡先窓口として、庶務掛および人事係の代表電話が記載されたが、学内においては利便性が損なわれることなどから、2004 年 9 月 9 日より九大ホームページにより九州大学のネットワークに接続されたパソコンのみア



※対象文書に第三者の情報が含まれるときは、当該第三者に意見書提出の機会を与えることがある。
異議申立てを全面的に認め、かつ、第三者から反対意見書の出ていないときは、審査会に諮問しない。

図 13-28 九州大学における情報公開・個人情報開示の流れ（2005 年以降）

クセスできる、学内限定の電子職員名簿がつくられ、適宜更新されるとともに適切に使用・管理されている。

また第 7 条には「独立行政法人等は、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」としており、同法の施行を受けて九州大学では 2005 年には個人情報管理規程を制定し、原則学内に個人情報総括保護管理者等の個人情報保護の担当者を置くことによって個人情報の保護責任について明確化するとともに、法人としての個人情報流出の防止策を行うことを定めた（資料編Ⅲ－836、pp.955-961）。また「知る権利」に基づいた法人文書の開示請求に対して一定の情報開示にかかる手続きが必要になることなどから、同じく個人情報開示等取扱規程を制定することにより、法人文書の開示請求に際しては、開示決定の審議を経た上で、1 件あたり 300 円の手数料を納入する形で情報開示を行う旨、手続きが定められた（資料編Ⅲ－837、pp.961-966）。

情報公開実施委員会の審議事項に個人情報の保護および開示に係る事項が加わったため、2005 年に同委員会は再編、新たに情報公開・個人情報保護委員会が設けられた。この委員会では、大学が保有する個人情報の開示決定等に係る審査基準が決定され、事務的な手続きについては、法令審議室情報公開事務室を介して開示請求にかかる流れが進められることとなる。

第 2 節　ハラスメント対策と不祥事への対応

（1）ハラスメント対策

セクシャル・ハラスメント対策

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）という言葉が 1989（平成元）年新語・流行語大賞の新語部門金賞を受賞して以降、人権侵害のひとつとして

のセクハラが大学内でも問題として採り上げられるようになった。また 1997 年の男女雇用機会均等法の改正は、社員の募集や採用・昇進などにおける女性差別を禁止するとともに、女性に対するセクハラ規定も整備され、1999 年 4 月から事業主に対してセクシュアル・ハラスメント防止に対する配慮義務が課せられることなどから、大学としての対策が求められていた。

九州大学では 1998 年 7 月 21 日の第 1299 回評議会にて、「セクシュアル・ハラスメントの防止のための指針」（資料編Ⅲ－839、pp.992-993）および「セクシュアル・ハラスメントの防止に関する規則」（資料編Ⅲ－840、pp.993-996）を制定し、これに基づいて総長を委員長とするセクシュアル・ハラスメント防止委員会と各キャンパスに所属する相談員で構成される相談窓口を設け、防止のための対策を講じている。

『九大広報』第 3 号（1998 年 11 月）には、「キャンパス・セクハラ防止宣言～健全で快適なキャンパス環境を作るために～」として杉岡洋一総長が「〔セクシュアル・ハラスメントの〕背景には性差別や人権の軽視があり、決して許されるものではありません。すべての構成員が個人として尊重され、性的嫌がらせのないキャンパス環境を作っていくことが重要である」として、「特に大学はこれに類する被害が生じやすく、被害の事実が表面化しにくい場である」と指摘、「学生・教職員の人権を守るために、セクシュアル・ハラスメントの防止のための指針及び防止に関する規則を制定し、その防止策を十分に講じ、本学に籍を置く者自らを引き締め、間違ってもこのような事態とならぬよう努めたい」と述べ、責任者として対策を講じることを明確に示した。

1999（平成 11）年 3 月 30 日の文部省訓令第 4 号において「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」が制定され、この第 2 条にセクシュアル・ハラスメントを「職員型の職員、学生等及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに学生等及び関係者が職員を不快にさせる性的な言動」と定義づけ、職員の責務（第 3 条）としてセクシュアル・ハラスメ

ントをしないように注意しなければならないとしている。さらに国立大学をはじめとする各学校へは、義務事項として以下のように定めている。

（国立学校等の長の責務）

第五条　国立学校等の長は、当該国立学校等の職員に対し、この規程の周知徹底を図らねばならない。

2　国立学校等の長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等のため、当該国立学校等の職員に対し、パンフレットの配布・ポスターの掲示、意識調査等により啓発活動を行うよう努めるものとする。

〔中略〕

（不利益取り扱いの禁止）

第九条　国立学校等の長、監督者その他の職員は、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに関して正当な対応をした職員又は学生等に対し、そのことをもって不利益な取り扱いをしてはならない。

省内におけるセクシュアル・ハラスメント防止について、2004 年の国立大学法人法施行までの間、国家公務員法による懲罰規定を背景としたこの基準が適用された。これを受け、九州大学に入学した学生が最初に読む『学生案内』には、1999 年度より学生生活・就学相談の次の項目として、「セクシュアル・ハラスメント等」の項目が置かれ、「本学は、セクシュアル・ハラスメント等は、人としての尊厳を侵害する重大で不当な差別行為であり、学生や職員の就学、就労、教育又は研究のための環境を著しく損なう行為」と明記した上で、

・どんなことがセクシュアル・ハラスメントになるのか、
・セクシュアル・ハラスメントをしないように気をつけることは何か、
・セクシュアル・ハラスメント等の被害に遭ったときには、どうしたらよいのか

といった対策について記載するとともに、「セクシュアル・ハラスメント等と

は、セクシュアル・ハラスメント以外にどのようなものがあるか」として、キャンパスライフにおける「学生・職員・関係者の間で上下又は力関係等を利用して行われる当事者の嫌がる不快な行動、さらに一方的な思い込みに基づいてなされる言動など」と定義づけ、注意を喚起している。

2001 年から行われている全学 FD（ファカルティ・ディベロップメント）としての新任教員の研修の場においても、「教官の服務規律等について」とともに 2003 年からは「セクシュアル・ハラスメント等について」が研修プログラムに加えられ、大学におけるハラスメント問題は、学生と教員の意識の相違によって、教員が被害をこうむる逆ハラスメントも存在する可能性とともに、これ以降の新人研修の中で加えられ、毎回関心を呼んでいる。

2004 年の法人化後、職員の身分に国家公務員法が適用されなくなったことから、法人化と同時に法人職員に対する懲戒規程を制定し、各種のハラスメントに対してはこの規定に基づき従来の国家公務員法に準じた処分を行うこととなった（資料編Ⅲ－841、pp.996-998）。九州大学では 3 月に刊行された『九州大学の男女参画を推進するための提言書』に基づき、2004 年 4 月には「国立大学法人九州大学セクシュアルハラスメント防止規程」が施行されるとともに、「セクシュアルハラスメント防止委員会」が設置された。

2006 年には「懲戒処分の公表基準」を定めた（資料編Ⅲ－843、pp.999-1000）。懲戒処分を原則公表とする一方、被害者等のプライバシー等を侵害する恐れがある場合には公表しない旨決められ、ハラスメント等申し立てに係る一連の流れが図 13-29 のように形作られた。2008 年 10 月 1 日付けで後述するパワーハラスメントなどの性別以外のハラスメントに関する定義や苦情申立の手続きに関しても明確化するため、関係規定の大幅な改正が行われた。ここで本文中における「セクシュアル・ハラスメント等」が「ハラスメント」に改められ、処分以外の措置（訓告等）も対策委員会規則の中で記載された。同委員会が調査等を付託され、要請された部局においては調査等の結果の報告区義務が生じることも規定された。

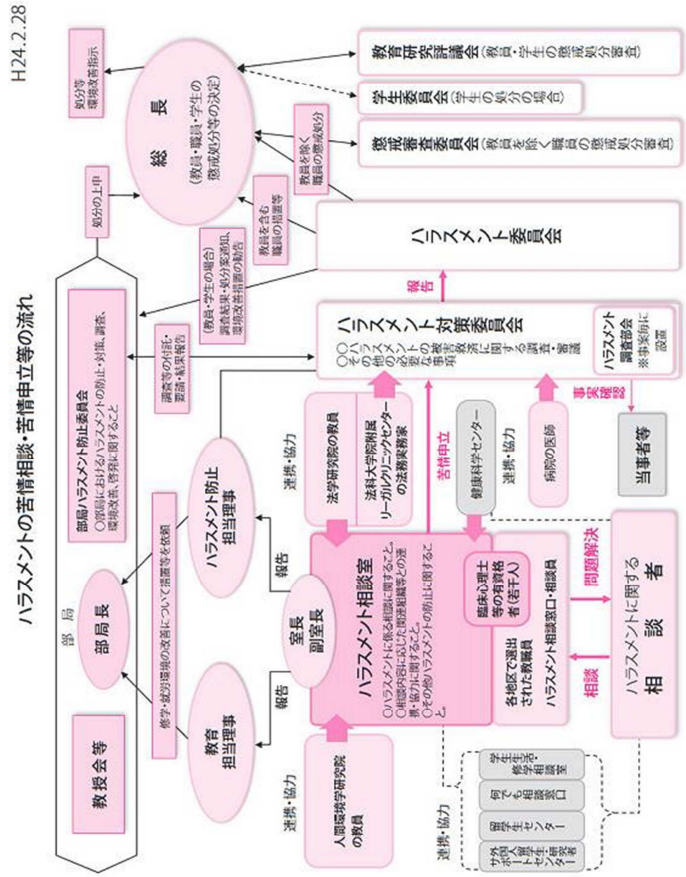


図 13-29 ハラスメントの苦情相談・苦情申立等の流れ
出典：『教員ハンドブック 2012』

ハラスメント相談室の設置

九州大学では 1998（平成 10）年より各地区にセクシュアル・ハラスメント相談窓口を設け 2 年の任期制による相談員を配置していたが、各地区毎にあった窓口に加えて全体の相談窓口と専門の職員の必要性が求められていた。2011 年 1 月からは箱崎地区の旧工学部本館 2 階においてハラスメント相談室が設置された。設置当初は火・木・土曜日に暫定的に相談日を設けていたが、翌年度からは平日の業務時間に対応し、法学研究院および法科大学院所属の法務実務家、さらに臨床心理学分野における人間環境学研究院の教員による協力・連携のもと、臨床心理士の有資格者を専任職員として配置し各種の相談に対応している。翌 2012 年度からは学内向けにハラスメント防止セミナーを開催して予防と対策に努めている。

ハラスメント相談室の開室を受けて、2012 年度の学生案内には、「ハラスメントの防止・対策」という項目として改められ、セクシュアル・ハラスメントの他に項目としてアカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントという記載がなされることになった。

アカデミック・ハラスメント対策

アカデミック・ハラスメントに関しては、2004（平成 16）年 5 月に発行された『九大広報』第 35 号の中に「最近問題として出てきている」と記載されており、この頃よりセクシュアル・ハラスメントとは別の問題として改めて認識され、表面化している。同年 1 月に宮城県仙台市で開催された第 37 回全国学生相談研究会議の場において、北海道大学・東北大学・東京大学・東京工業大学、そして九州大学の 5 大学合同による研究協議を行うことで合意形成がなされた。同年 7 月には、5 大学の学生相談関係者によって「「アカデミック・ハラスメント」防止等対策のための 5 大学合同研究協議会」が構成され、「アカデミック・ハラスメントの防止を目指す、国内初の共同の試み」（第 1 回研究協議会報告書）として公開シンポジウムを開催した。このシン

ポジウムでは、アカデミック・ハラスメントでやっかいな点のひとつとして、「教育研究環境への影響の大きさに加えて、適正な教育研究指導や職権の行使とハラスメントの線引きが難しいこと」であると述べている。公開シンポジウムを開催し、それぞれの事例や考え方を述べることによって今後の対策について協議を行った。

この当時、アカデミック・ハラスメントを議論の対象にする背景として、協議会は 2006 年に作成した提言の中で以下の 5 点にまとめている。

1. 各大学でアカデミック・ハラスメントに関連する相談を以前より増して多く受ける様になり、弁護士の関与する事態が出るなど深刻さがましていった。
2. 5 大学に共通して理系の学生による相談が多い。
3. 原因として大学院重点化によって大学院生の流動性が高くなり、国や出身研究室などの文化的背景の違いが浮き彫りになっている可能性がある。
4. さらに背景要因として、国立大学の法人化による大学内の組織・システム改変とそれに伴う新しい人事･部局評価システムの導入があり、研究科・講座等の業績への圧力が大学院生レベルにも波及するようになっている。
5. それにもかかわらず、5 大学全てにおいて、アカデミック・ハラスメントに特化した規程やガイドラインはなかった。

前掲した国立 5 大学では、それら背景を踏まえて 2004 年からの 2 年間、累計 6 回にわたる研究協議会や公開シンポジウムの開催を行っており、その成果は 2006 年に、「アカデミック・ハラスメント防止ガイドライン作成のための提言」としてまとめられ、この提言は全国の国立大学法人、公私立大学に送付された。この 2006 年には東北大学・東京大学において、セクシュアル・ハラスメントとは分けられたかたちでアカデミック・ハラスメントに関する防止のための諸規則が設けられるなど、研究協議会による議論が果たし

てきた役割は大きいと言える。この提言に基づいたアカデミック・ハラスメントとは、以下の 6 項目に定義づけられ、提言書では具体的な事例とともに紹介されている。

・研究の妨害を行うこと＜学生・教員に対して＞
・修学や進路を妨害すること＜学生に対して＞
・研究室において不当に強制すること
・教育の妨害を行うこと＜教員に対して＞
・就労上の権利の侵害や業務の妨害を行うこと＜教職員に対して＞
・身体・精神的暴力を加えること

続けてアカデミック・ハラスメントの問題解決の手続きとして、①被害者に対する心理的支援・エンパワーメント、②部局による関係調整、③調停や事実調査、事実に基づく救済措置という 3 つのレベルがあるとしており、被害申し立ての窓口として機能する相談機能と調停機能、事実調査は異なる組織によって分担される必要があるとしており、この考え方は現在の九州大学ハラスメント相談室設置にも直結した考え方と言える。

（2）不祥事への対応

国立大学法人化後、基盤研究費の縮小とともに競争的研究費としての外部資金獲得の重要度が増していくにつれ、研究に係る不正行為も見受けられるようになった。文部科学省においても科学技術・学術審議会研究活動の不正行為に関する特別委員会が設けられ、2006（平成 18）年 8 月 8 日に「研究活動の不正行為への対応のガイドラインについて―研究活動の不正行為に関する特別委員会報告書―」が策定、これを踏まえて「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（実施基準）」が 2007 年 2 月 15 日に文部科学大臣決定され、関係機関に対してこのガイドラインを踏まえた厳格な対応を求めている。

九州大学では特別委員会報告書の策定を受けて、2006 年 9 月、大学内で研究に従事する研究者・学生含めた全ての人間が守るべき行動基準、および不正防止のための遵守事項などを示した「研究者のための行動基準」（資料編Ⅲ－844、pp.1000-1001）を定め、翌 10 月には研究不正防止規程（資料編Ⅲ－845、pp.1001-1004）を制定して、不正の調査にあたらせることとした。

2007 年 4 月からは文部科学大臣が定めたガイドラインに基づいて公正入札調査委員会を設置し、入札における談合の有無について、これに関する情報に対して的確に対応を行うべく、情報の信憑性に関する審議や報告書の作成､関係業者への事情聴取からペナルティに至るまでの流れを取りまとめた。2007 年 6 月 27 日には総長裁定により「九州大学における公的研究費の管理・監査の基本方針」を取りまとめ、各部局の長がそれぞれの部局における公的研究費の運営・管理について、実質的な責任と権限を持つ者としてコンプライアンス推進責任者となった。同年 7 月にはこの基本方針に記載された不正防止のための部署として、独立した検収センターを新たに設置して、発注した物件等が納入される際の数量や種類を確認し、受領する手続きを行う検収業務を調達部門から切り離し、検収体制の充実と内部確認の徹底を図っている。検収センターは業務拡大とともにさらなる検収体制の強化を行うため、2008 年 4 月には箱崎・貝塚地区、馬出地区、伊都地区、筑紫地区、六本松地区、大橋地区といった各キャンパスに設置され、原則全ての購入物品等について検収センター職員または発注者および購入依頼者以外の職員が目視確認することとなった。検収センターは 2012 年には名称を事務支援・環境保全センターに変更した。

2007 年 9 月 1 日には研究費不正防止計画推進室が設置され、ここでは研究費不正の発生要因の調査を行うとともに防止計画の策定および実施、防止計画に基づく実施状況の把握に関することなどを担当している。2008 年 10 月 29 日には、九州大学不正研究防止計画が策定され、大学としての基本方針と、不正を発生させる要因、内容、事務局と部局それぞれの不正防止計画

についてまとめられ、研究費の不正使用の未然の防止に努めている。

2007 年 9 月に作成された『研究費使用ハンドブック』では、「会計手続きの理解不足等から生じる研究費の不正（不適切を含む。）使用を防止する観点」から、研究活動を行う九州大学の教職員等に対する研究費使用ルールについて定めたものである。ここでの禁止事項として、「カラ謝金」「カラ出張及び出張費用の水増し請求」「カラ発注（預け金）及び書類の書き換え」が挙げられ、また遵守事項についても学生等の研究補助業務に係る「給与・謝金の場合」は、①学生等に従事内容、従事期間および単価の説明を行うこと、②作業従事確認書による学生等の従事意思を確認すること、③作業従事簿による従事の実態の証明を行うこと。「旅費の請求の場合」においては、①出張報告書等による出張の事実の証明を行うこと、②証拠書類による経費の実態の証明を行うこと。また「物品の購入等の場合」は、購入依頼時の財源の特定を行うこと、事務職員等による適切な納品検査を行うことなどの説明が必要、など 3 つの場合に分けて解説し、また受ける研究費によって守るべきルールが異なることも明記している。研究活動上の不正行為の防止等については、Website を通じた周知活動を行うとともに、新規採用の教員等を対象にした「適正な研究活動に向けた説明会」を複数キャンパスで開催し、この説明会への出席を公的競争的資金応募のための条件とするなど、研究費の適正な使用ルールについて広く周知徹底を図っている。2009 年度からは、この説明会へ出席できなかった者を対象とした e-Learning による受講制度を設け、研究費の不正利用防止に取り組んでいる。

法人化を経た国立大学法人はあわせて監査室を設けており、業務および会計に関わる監査業務を担うとともに、研究の不正に係る通報に関してはこの監査室を通じて、また研究不正に係る危険性を回避するためなどの相談事項に関しては、各部局等の事務部を通じて研究戦略課と財務企画課が連携することで対応にあたることが図 13-30 のように示された。

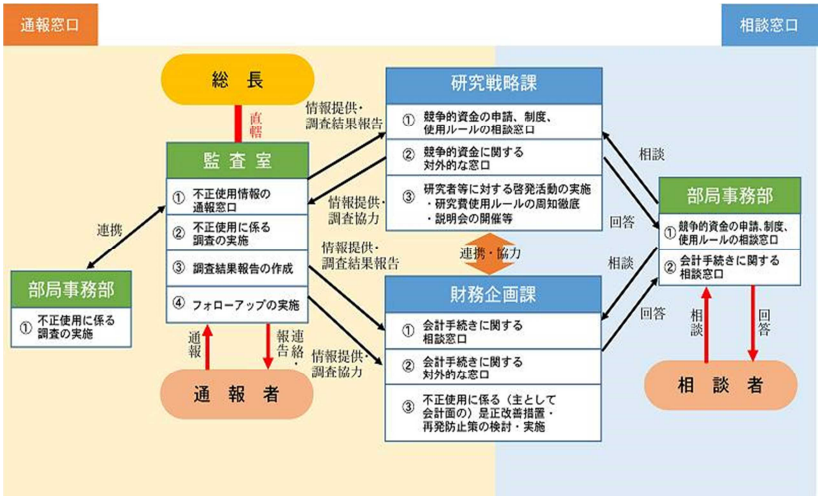


図 13-30 研究費使用に関する各種窓口について
出典：『研究費使用ハンドブック』を改変。

第 3 節　男女共同参画の推進

（1）男女共同参画推進室の設置

男女共同参画社会基本法の施行

国の男女共同参画推進本部は、1994（平成 6）年 7 月に閣議決定によって、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図るため、全閣僚を構成員とする組織として内閣に設置されたものである。さらに内閣総理大臣の諮問機関として男女共同参画審議会が設けられ、国連中心主義を掲げた日本としての国内行動計画について、世界女性会議等において採択された国際文書を踏まえたかたちでの策定が進められた。同審議会は 1996 年 7 月に「男女共同参画ビジョン」を答申、ここで提唱された男女共同参画社会の実現を促進するための基本的な法律について男女共同参画推進

本部において検討が進められ、同年 12 月に策定された「男女共同参画 2000 年プラン」においても検討課題として記された。

男女共同参画審議会では、これに引き続き 1999 年 8 月に男女共同参画基本計画を策定していく際の基本的な考え方について諮問を受け、同審議会では、「人権の尊重」を男女共同参画社会の根底を成す最も重要な基本的理念と位置付け、1998 年 11 月に「男女共同参画社会基本法について」の答申を行った。政府はこの答申を踏まえ、男女共同参画社会基本法案を取りまとめた。

1999（平成 11）年 6 月 23 日、男女共同参画社会基本法（法律第 78 号）が公布・施行され、「男女が社会のあらゆる分野における活動に参画できる社会の形成をめざす」取組みが全国で積極的に行われることとなった。同法第 13 条において、「政府が、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画である、男女共同参画基本計画を策定しなければならない」ことが規定されており、「男女共同参画基本計画」が閣議決定された。この基本計画は、「男女共同参画 2000 年プランに代わる、新たな国内行動計画」として位置づけられており、この後も数年おきに実情に即した新たな基本計画が定められることとなる。

男女共同参画推進室の設置

男女共同参画社会基本法の施行を受けて、国立大学協会では、2000（平成 12）年の通常総会において、2010 年までに女性教員の比率を 20%とするという目標を掲げ、翌年から「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査」を継続的に実施している。九州大学においても同じ年度である 2001 年 3 月の将来計画小委員会に提出された「九州大学 中・長期計画策定プロジェクト報告」で女性教員の採用促進を提言、2002 年 2 月企画専門委員会の下に「男女共同参画の推進に関する検討ワーキンググループ」を設置した。このワーキンググループでは、教職員や部局長へのアンケートなど

を行い状況の把握に努めるとともに提言書作成に向けた議論が進められた。

2004 年 3 月には九州大学企画専門委員会「男女共同参画の推進に関する検討ワーキンググループ」名義で『九州大学の男女共同参画を推進するための提言書』が刊行された。この報告書の中心点は、男女共同参画のための教育面での提言、（ジェンダー関連授業・教員の拡充および研修会等の実施）、研究者増加に向けた提言（女性教員・研究者の拡充、環境づくり（保育所・トイレ・休憩室等の設置、育児休業・介護休暇制度の充実、別姓（旧姓）の使用）および女子学生の指導の充実）をまとめ、今後に対する提言として、以下の 3 点が記載された。

1. 男女共同参画推進室の設置

（1）男女共同参画を継続的に推進していくための組織「男女共同参画推進室」（仮称）を設置する。推進室に男女共同参画を推進するために必要な権限を与えるとともに、事務担当者の配置及び予算措置を講ずることが必要である。

（2）推進室は男女共同参画を推進するための具体的な方策の策定及びその実行並びに実態の調査等を行う。また、男女共同参画についての広報活動を行うとともに、ホームページを開設し、情報を広く開示する。

2. セクシュアル・ハラスメントの防止及び問題への対処

（1）外部に対してなかなか表明できない当事者の心情や実態を多様な観点からの質問によるアンケート等を通じて定期的かつ積極的に把握し、一般的な対策や予防策の実施に努めるとともに、教職員・学生の意識改革に向けた研修会や講演会等を実施していくべきである。

（2）苦情の申し立て等を待つだけでなく、何らかの問題が発生していることが外部から疑われるような場合には、当事者以外からも進んで相談員等に対して状況の報告・情報の提供を行うことや、それらを受けて相談員等の側から関係者に対して接触を図っていくような体制づ

くりも必要である。

（3）被害への対処については、被害の申立から、事実関係の調査を経て、処分決定に及ぶ一連の手続きが、被害者の意思に基づいて進行するように、手続きの厳密化が図られる必要がある。

（4）加害者に対してはその程度に応じた厳格・適切な処分を実施するとともに、被害者を苦痛から早期に救済するという面からも、手続きの簡素化等によって処分の決定までの時間を可能な限り短縮するよう、大学として迅速な対応に向けた努力を行うことも求められる。

（5）セクシュアル・ハラスメントの被害の申立を受ける機関のほかに、教官組織からは独立した専門家が配置されセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受け付ける「駆け込み寺」的な相談窓口が設置されることが望ましい。

3．男女共同参画推進に関する苦情申立て機関の設置

（1）男女共同参画の推進状況にかかわる苦情や不服の申立てないしは施策の提言については、全学レベルに設けられる男女共同参画推進委員会が責任をもって対応するものとする。

（2）男女共同参画の推進状況にかかわる苦情や不服の申立てないしは施策の提言を受け付ける機関のほかに、性別による差別的取り扱いに関する相談を受け付ける「駆け込み寺」的な相談機関が設置される必要がある。相談窓口には教官組織からは独立した専門家が配置されることが望ましい。

（3）男女共同参画の推進状況に関する苦情申立て及び相談に対応する各機関の設置については「綱領」等によってこれを定め、制度の精神と骨子について学内における周知の徹底を図ることが望ましい。

この提言書を受けて、国立大学法人となった 2004 年 4 月に「男女共同参画推進室」が設置された（資料編Ⅲ－848、pp.1010-1011）。また妊娠中の就業制限、産休と代替人員の確保や育児などの環境整備について記された「女

性職員の保護措置に関する規程」（資料編Ⅲ－847、pp.1008-1010）が定められ、男女共同参画推進のための取り組みが進められるとともに、前項でも掲げた「セクシュアルハラスメント防止委員会」が設置された。

2005 年 8 月には、提言書にも記された「教員の学外公募実施方法等について」部局アンケートを実施。また 11 月には 2 度目の全体的なアンケートである「男女共同参画推進の取組状況等に関する部局長アンケート」が実施された。

男女共同参画施策の推進

2006（平成 18）年には改正男女雇用機会均等法が公布され、翌年に施行されることとなった。このときの改正法では「男性に対する差別の禁止」も盛り込まれ、また「労働者の募集・採用に当たって、労働者の身長、体重、または体力を要件とすること」や「コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること」、「昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすること」などの間接差別も禁止の対象となっている。

2006 年 4 月から総長裁量経費の中で始められた若手研究者支援プログラムである「研究スーパースター支援プログラム」に「女性リーダー養成枠」が設置され、また学内競争的研究経費である九州大学教育研究プログラム・研究拠点形成プロジェクト(P&P)に「女性枠（f 枠)」が設置された。9 月には「女性研究者支援プログラム出産・育児期研究助成制度」が新設された。

またこの年の 10 月には、大学における男女共同参画推進の基本理念としてまとめられた「九州大学の男女共同参画推進について」が新たに策定された（資料編Ⅲ－849、pp.1011-1013)。この中には九州大学の男女共同参画の基本理念について「本学は、九州大学教育憲章及び九州大学学術憲章の精神を踏まえ、すべての学生及び教職員が、性別にとらわれることなくその能力と個性を十分に発揮し、男女が互いにその人権を尊重できる豊かなキャンパ

ス環境を創り、「21 世紀の人類と社会に真に貢献しうる九州大学」となるべく、大学全体で男女共同参画を推進します。」と述べるとともに、基本方針である 3 項目として「男女共同参画意識の醸成」「修学及び就業環境の整備」「教員の男女比率の改善」が掲げられた。その実現のための研修会の実施やジェンダー関連科目の開講、学内研究助成への女性枠の設置や中・高校生への女性研究者のロールモデルの提示など、この後施策として推し進められていった具体的な取り組みなどにも言及が及んでおり、「当面の目標として、2010 年 3 月までに、大学全体の女性教員数を現在の 1.5 倍である約 13%とするように努める」とした数値目標とともに、この年が九州大学における男女共同参画推進に向けた整備が本格的に進んだ年と言える。2006 年度における国の第 3 期科学技術基本計画においても、自然科学系の女性研究者採用目標を 2010 年度までに 25%を目標とすると定め、このための支援事業が公募された。さっそく 10 月には、文部科学省による委託事業である女子中高生理系進路選択支援事業において、九州大学が提案した「女子中高生向け「理系への招待』―同窓会組織との連携による理系進学者ロールモデル明示プラン―」が採択され、基本計画に基づいた具体策が同時並行して進められていく。

2007 年 9 月には、病院地区において文部科学省「大学改革推進事業」における 3 か年の補助事業「地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」（医療人 GP）におけるテーマ 1「女性医師・看護師の臨床現場定着及び復帰支援」の単独教育プログラム 9 件の中に九州大学病院の「女性医療人きらめきプロジェクト」が採択された。これを元にして支援部門である医療系統合教育研修センターを中心に、九州大学病院に女性医療人教育研究実践センターが設置された。このセンターでは、2010 年 3 月まで女性医療人のライフステージに応じた教育プログラムを企画、女性外来での非常勤医師や看護師のワークシェア、フレックス制運用細則などの運営上の制度を定めるほか、女性医療人教育研究実践センターへの人材登録制度、女性医療人がさまざまなライフステージでそのキャリアを継続できるように

支援する活動が行われてきた。

2008 年 4 月には男女共同参画推進本部が「女性の参画加速プログラム」を決定した。ここでは「活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野」として、医師・研究者・公務員を採り上げ、女性教員の登用を積極的に進めることを求めている。同年 7 月には、学内保育施設の設置を部局長会議で議決し、場所についていくつか候補を挙げた結果、2009 年 4 月 1 日に箱崎地区保育施設としてかつての喫茶 LIFE の跡地を活用し「たんぽぽ保育室」が開園、生後 57 日から 2 歳未満の待機児童を受け入れている（資料編Ⅲ－851、pp.1014-1015）。同年 11 月には病院再開発事業によって生じた敷地を活用し教職員のための保育施設として「ひまわり保育園」が開園、夜勤や当直のある看護師や医師へのサービスとして毎週火曜日には終夜保育を行っている。

図 13-31 ひまわり保育園（2010 年撮影）

伊都地区においても教職員や留学生の住居が整備されるとともに家族に向けた保育施設を整備が必要となり、2009 年 12 月に「たけのこ保育園」が完成した。環境共生型キャンパスを標榜する伊都地区にふさわしく、太陽熱を利用した空調システムや給湯システムを配備し、「機能的で明るく安全・エコな保育所」をコンセプトとして翌 2010 年 3 月に開園した。2012 年 4 月からは病院地区のひまわり保育園とともに給食事業を開始して、女性教職員の育児環境の改善に効果を上げている。

九州大学では女子学生の同窓会組織としては、1967（昭和 42）年におけ

る薬学部の女子入学規制問題をきっかけにして設立された松の実会があり、年ごとの総会や各支部における交流が行われているほか、卒業生が行う講演会に対しての後援活動なども行われ、「共通して置かれている条件を正視しながら、女性の地位向上を目指して現実改善の努力」（「九州大学女子卒業生の会趣意書」）を同窓会組織を通じて行っている。

2008 年 9 月 26 日、学士会館にて七大学男女共同参画・女性研究者支援部門合同シンポジウムが行われ、ここで七大学総長による「男女共同参画」に係る共同宣言を発表している。共同宣言には次期総長への就任が内定していた有川節夫理事・副学長も名を連ね、「研究者は依然として「女性の参画が進んでいない分野（公務員、医師、研究者）」」のひとつであるとして、「高度研究教育機関として、人々の考え方や社会制度のあり方に多大な責任を負っている。同時に、男女共同参画社会の実現のために大学が負っている重大な責務を自覚し、“公正な評価に基づく女性研究者の積極的登用” 等を含めた施策に英知を絞り、その実施に向けて真摯に努力する。」と表明した。

2009 年度には「男女共同参画基本計画」（第 3 次）の閣議決定を受けて、年度初めの 4 月から男女共同参画推進体制の見直しが行われた。男女共同参画推進委員会が設置され、また男女共同参画推進室が広報、就労・修学、学生教育、女性研究者支援の 4 部門制となった。

2010 年 4 月には大学としての基本方針である「九州大学における男女共同参画」も新たに策定された。この年度からは文部科学省大学改革推進事業「女性医療人きらめきプロジェクト」を「九州大学病院きらめきプロジェクト」として継続、このプロジェクトでは、女性のみならず男性にも支援対象を広げ、プロジェクト推進のために九州大学病院きらめきプロジェクトキャリア支援センターが設置された。また看護師に対する支援プロジェクトとして別途「看護実践力ブロッサム開花プロジェクト」が開始された。

この年 5 月からは「大学改革推進経費」の傾斜配分項目に女性教員在籍比率と増加率に関するインセンティブの加算率が引き上げられ、各部局に対し

て女性教員採用の促進を図ったほか、出産・育児・介護に係る長期休業の取得制度を導入、翌 2011 年 1 月には「部局における男女共同参画推進のための方針等」が公表された。

2010 年 12 月 17 日における男女共同参画会議の答申を踏まえて国の「第 3 次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、また 2011 年度の第 4 期科学技術基本計画においては女性研究員の採用目標を自然科学系全体で 25%、さらに 30%まで高めるとし、国全体での女性研究者採用の方針は今後ますます加速していく。

（2）女性研究者支援の実施

2000（平成 12）年 12 月の時点での九州大学における女性教官は、教授 9 名・助教授 31 名・講師 13 名・助手 103 名の計 156 名で、全教官のうち 6.9%に過ぎなかった。これを踏まえて 2001 年の「九州大学 中・長期計画策定プロジェクト報告」では、「女性教官採用の推進」として、「教育研究活動において女性が活躍できる場を積極的につくりだすことは、重要な課題である。それによって男女共生の場を積極的に作り出す意識を生み出し、女子学生の意欲を向上させ、社会進出に積極的に貢献することになる」とまとめている。また「それぞれの部局が女性教官の比率を向上させる目標比率を定めるなどの積極的な措置が必要である」と述べ、女性研究者に対する支援の必要性について明記している。

2007 年 4 月からは「九州大学の男女共同参画推進について」提言書に記載されていた、全学教育科目でのジェンダー関連科目「女性学・男性学 A」が開講された。同年 5 月には文部科学省科学技術振興調整費の女性研究者支援モデル育成 3 か年事業「世界へ羽ばたけ！ 女性研究者プログラム」に採択され、この資金を活用して「女性研究者支援室」が新たに設けられた。この支援室では、交流会やセミナーの開催を定期的に行い、また女性研究者へ

の研究補助者派遣事業や若手女性研究者を対象とした国際学会派遣支援プログラムなどを行ってきた。

また 2009 年 5 月にはこの年度から事業開始された文部科学省科学技術振興調整費（2011 年度からは科学技術人材育成費）の女性研究者養成システム改革加速事業に、九州大学の「女性枠設定による教員採用・養成システム」が、全国 17 の大学・研究機関からの応募の中で採択事業 5 大学のひとつに選ばれた。九州大学における同事業は 5 年間の支援期間の中で、まず理学・工学・農学分野から女性枠設定による公募を開始した。これを受けて同年 7 月 3 日に、「女性研究者支援室」は「女性研究者キャリア開発センター」に改組し、かつての女性研究者支援室をライフサポート部門に、また新たにキャリア開発部門を置いた 2 部門制として女性教員の活躍促進に向けた環境整備とキャリア開発をサポートしている。この年度から「ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム」が実施され、1 件あたり、学部学生には最大 5 万円、修士課程学生には同 10 万円、博士課程学生には最大 15 万円の助成が行われている。

女性キャリア開発センターによる「女性枠設定による教員採用・養成システム」は、事業の中間評価で最高評価である「S」を取得した。この結果 2012 年現在の九州大学における全教員数 2320 人のうち、女性教員は 265 名（11.4%）となっている。目標としていた 13%には及ばないものの、全教員数における女性教員数は年々漸増しており、全学生数の中における女子学生数が 3 割弱で頭打ちする中、事業の成果は一般公募における女性教員の採用率増加にも結びついている。