

◇番号：202406

|                |        |              |                      |
|----------------|--------|--------------|----------------------|
| ◇研究機関名         | 筑波大学   | ◇不正の種別       | 目的外使用、勤務事実に基づかない給与支給 |
| ◇不正が行われた年度     | 令和4年度  | ◇最終報告書提出日    | 令和6年6月26日            |
| ◇不正に支出された研究費の額 | 4,076円 | ◇不正に関与した研究者数 | 1人                   |

◇経緯・概要

【発覚の時期及び契機】

筑波大学人間系に所属する教員に対する学内での相談及び情報提供を受けて設置された「人間系コンプライアンス違反調査委員会」が行った調査の結果、当該教員の要請に基づき雇用した非常勤職員（短期雇用）への給与支払いに関して教育研究費の目的外使用が疑われる事案があることがコンプライアンス管理者へ報告され、それを受け、令和5年6月5日付けでコンプライアンス管理者から財務担当副学長に調査依頼があった。

【調査に至った経緯等】

財務担当副学長は、人間系コンプライアンス違反調査委員会により教育研究費の目的外使用が疑われる事案があることがすでに報告されていることから、同委員会で行われた調査を「国立大学法人筑波大学における教育研究費の不正使用等に係る調査に関する要項」（以下、「要項」という。）に定められている「事前調査」と位置づけ、調査チームを招集した。

そして、同調査チームにおける審議の結果、本調査を開始することを決定した。

◇調査

【調査体制】

要項に基づき、調査チーム（学内委員13名、学外委員1名）を構成した。

【調査内容】

・調査期間

令和5年6月30日～令和6年5月21日

・調査対象

調査対象者：人間系 元准教授

調査対象経費：平成30年度から令和5年度までの当該教員に係るすべての教育研究費

・調査方法

経理関係書類及び雇用関係書類等についての書面調査

当該教員及び雇用された非常勤職員（短期雇用）へそれぞれ聞き取り調査

物品の現物確認、出張の事実確認

◇調査結果

【不正の種別】

目的外使用、勤務事実に基づかない給与支給

【不正の具体的な内容】

・動機、背景、手法

当該教員は、科研費を財源として複数の学生を非常勤職員として短期雇用していたところ、以下のケースにおいてその勤務時間中に科研費課題と直接的な関連性のない作業を依頼し、その勤務時間に対して科研費から給与を支出した（目的外使用）。また、勤務実態がない時間帯について科研費から給与を支出した。

|      | 年月      | 内容                                                                                                               |
|------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ケースⅠ | 令和４年１１月 | 科研費で短期雇用した学生に対し、その勤務時間中に他大学の研究中間発表会で発表する他大学の学生の研究に対する質問づくり作業を行わせ、科研費から給与を支出（目的外使用）。                              |
| ケースⅡ | 令和５年１月  | 科研費で短期雇用した学生に対し、その勤務時間中に他大学の学生のレポート採点（補助）作業を行わせ、科研費から給与を支出（目的外使用）。                                               |
| ケースⅢ | 令和５年１月  | 科研費で短期雇用した学生に対し、その勤務時間中に筑波大学の学類生の卒論に対するコメントをまとめる作業を行わせ、科研費から給与を支出（目的外使用）。<br>また、勤務実態がない時間帯を勤務時間として扱い、科研費から給与を支出。 |

いずれのケースにおいても当該教員は不正使用を認めていないため、動機を明らかにすることはできなかったが、教員としての倫理観や教育研究費の不正使用に対する認識が著しく欠如していたこと、当該教員が多数を雇用し、かつ、業務が輻輳していたことにより科研費等を財源とした短期雇用の業務と学生との日常のコミュニケーションを区分することが困難となり、適切な財源の充当及び勤務管理ができなくなっていたことが背景となっているものと考えられる。

・不正に支出された研究費等の種類、額及びその使途（私的流用の有無）

| 資金の種類別    | 不正使用額   | 不正が行われた年度 | 不正に関与した研究者数 |
|-----------|---------|-----------|-------------|
| 科学研究費助成事業 | 4,076 円 | 令和４年度     | １人          |
| 計         |         |           | １人（実人数※）    |

※公的研究費に係る不正に関与した実人数

なお、支出された 4,076 円は学生等に直接支払われており、当該教員への還流も認められないことから、私的流用はなかったと判断した。

【調査を踏まえた機関としての結論と判断理由】

ケースⅠ～Ⅲにおいては、学生が科研費を財源とする勤務時間の中でそれらの作業を行っており、その勤務時間に対して科研費から給与が支出されているところ、筑波大学においては非常勤職員（短期雇用）に対し、雇用目的と直接関係のない給与を支給すること（目的外使用）、勤務実態がないにもかかわらず給与を支給することを禁止しており、これらは目的外使用等となる。

そのような前提の中において、調査の結果、故意に基づくものとはいえないものの、当該教員の重過失により科研費について目的外使用及び勤務事実に基づかない給与支給が行われたものと判断した。

◇不正の発生要因と再発防止策

【発生要因】

筑波大学では、平成 19 年 5 月に「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）」に基づき「国立大学法人筑波大学における教育研究費の不正防止対策の基本方針」を制定し、平成 26 年 12 月には、ガイドラインの改正を受け「国立大学法人筑波大学における教育研究費の運営及び管理体制に関する要項」を制定し、体制の整備やコンプライアンス教育を実施するなど、これまでに教育研究費の適正管理や不正経理の防止に向け、様々な措置を講じてきた。

しかしながら、その中においても過去に短期雇用に係る教育研究費の不正事案が発生したことから（令

和 4 年 9 月公表）、その調査で明らかになった発生要因を踏まえ、令和 4 年 5 月以降短期雇用関係の手続き等を厳格化し、不正防止に向けた取組を強化していた。

それにもかかわらず今回の不正事案が発生した要因としては、当該教員に教員としての倫理観や教育研究費の不正使用に対する認識が著しく欠如していたこと、当該教員が多人数を雇用し、かつ、業務が輻輳していたことにより科研費等を財源とした短期雇用の業務と学生との日常のコミュニケーションを区分することが困難となり、適切な財源の充当及び勤務管理ができなくなっていたことなどが挙げられる。

#### 【再発防止策】

筑波大学における過去の不正事案を踏まえて令和 4 年 5 月以降強化した「非常勤職員に係る労働条件及び勤務管理の適正化」「コンプライアンス教育による教職員（非常勤職員を含む）の意識の醸成」「内部監査時の抜き打ち検査等の強化」の取組を引き続き実施するとともに、それにもかかわらず再度短期雇用に係る事案が発生したことを踏まえ、以下の再発防止策を実施する。

##### 1. コンプライアンス教育及び啓発活動の更なる強化

目的外使用等の再発を防止するために、今回の事案を全教職員に共有し、教育研究費の目的外使用等を絶対に行わないよう改めて強い注意喚起を行う。また、コンプライアンス教育及び啓発活動においては、その内容に本事案の内容を組み入れることにより、非常勤職員（短期雇用）の適切な雇用管理に係る全教職員の共通認識の形成を強く促し、また、教育研究費の目的外使用等が研究者個人のみならず組織自体の信用を大きく傷つけることに繋がり、あらゆる面で重大な悪影響を及ぼすことを説明する。

なお、筑波大学では、全ての構成員を対象として e-Learning によるコンプライアンス教育研修を実施してきた。従前は 3 年に 1 回以上の受講としていたが、より実効性を高めるため、令和 5 年度から 1 年に 1 回以上受講するよう見直しを行うとともに、確認テストを実施し、テストの結果が 100 点でなければ研修を修了しないこととし、教職員の倫理観及び基本的知識の理解度の更なる向上を図っているところであり、この取組を引き続き徹底する。

学生などの任用予定者に対しては、引き続き任用手続き前に e-Learning システムを活用したコンプライアンス教育の受講を義務化することにより、教員の指示であっても「それはおかしい」と気づくことができるよう理解度の向上を図るとともに、内部通報制度の活用を更に促進する。なお、任用予定者についても、より実効性を高めるため、令和 5 年度からテストの結果が 100 点でなければ研修を修了しないこととしているところであり、この取組を引き続き徹底する。

##### 2. 非常勤職員（短期雇用）に係る出退勤管理システムの導入

今回の事案を踏まえ、非常勤職員（短期雇用）の勤務状況を適切に管理・把握することによって目的外使用等の発生を防止するため、令和 6 年度中に非常勤職員（短期雇用）に係る出退勤管理システムを全学的に導入する。システム運用の実効性を確保することにより、短期雇用に係る目的外使用等の発生を一層防止できるよう取り組む。

#### ◇その他（研究機関が行った措置）

##### ・教育研究費の執行停止措置

要項に基づき、令和 5 年 7 月 7 日付けで当該教員に対して教育研究費の執行停止の措置を行った。

##### ・本件の公表状況

令和 6 年 10 月 25 日 筑波大学ホームページに公表（氏名公表なし）