

## 岩手大学利益相反マネジメントポリシー

(平成 16 年 5 月 20 日 制 定)

(平成 23 年 6 月 1 日 一部改正)

(平成 24 年 1 月 11 日 一部改正)

(平成 26 年 4 月 1 日 一部改正)

(平成 28 年 4 月 1 日 一部改正)

(令和 2 年 3 月 25 日 一部改正)

(令和 2 年 10 月 1 日 一部改正)

(令和 5 年 3 月 29 日 一部改正)

(令和 5 年 6 月 23 日 一部改正)

### 1. 目的

岩手大学は、大学の知的財産を社会に還元することを使命とし、地域連携並びに地域貢献という一つの目標に向かって、産業界や自治体等と共同で対応する体制を整え、産学官連携を推進している。

その手段としては、共同研究、受託研究、産学官リエゾン及び特許等のライセンスリング、コンサルティング、インキュベーション施設等によるベンチャー企業設立支援、大学所有機器の活用による分析・計測支援等、生涯学習公開講座の開催等をはじめ、多岐にわたっている。

一方、大学の中核的な責務は優れた人材の養成であり、これが職員等の産学官連携等による学外向けの活動を優先させることによって教育の機会が狭められたり、学生の独自性と学問の探究が阻害される等、教育面で支障が生じないように、最大限の配慮を払う必要がある。

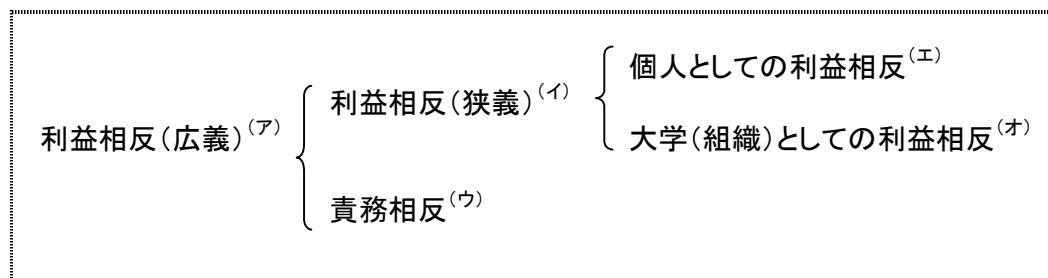
本ポリシーの目的は、産学官連携活動に取り組んでいる岩手大学の職員等の個人を支え、意欲的な職員等の能力を最大限に発揮できるような学内ルールやシステム等の環境づくりをすることにある。

これらの産学官連携の推進にあたり、不可避免的に生じ得る利益相反や責務相反の問題について、岩手大学及び岩手大学職員等が、公正かつ効率的な実務を行って行く上で常に意識しなければならない姿勢と利益相反のマネジメント方法に関し、岩手大学利益相反マネジメントポリシーを定め、これを内外に明示する。

なお、本ポリシーは、平成 16 年 4 月 1 日から運用する。

### 2. 定義

(1) 本ポリシーにおいて、利益相反を以下のように定義する。



**ア 広義の利益相反：**

狭義の利益相反（イ）と責務相反（ウ）の双方を含む概念。

**イ 狭義の利益相反：**

職員等又は大学が産学官連携活動に伴って得る利益（実施料収入、兼業報酬、未公開株式等）と、教育・研究という大学における責任が衝突・相反している状態。

**ウ 責務相反：**

職員等が主に兼業活動により企業等に職務遂行責任を負っていて、大学における職務遂行の責任と企業等に対する職務遂行責任が両立し得ない状態。

**エ 個人としての利益相反：**

狭義の利益相反の内、職員等個人が得る利益と職員等個人の大学における責任との相反。

**オ 大学（組織）としての利益相反：**

狭義の利益相反の内、大学組織が得る利益と大学組織の社会的責任の相反。

なお、狭義の利益相反と責務相反の異同としては、どちらも大学における責任の遂行が問題となる点は同じであるが、その要因が「企業等から得る利益」である場合には狭義の利益相反、「企業等に対して負う責任（責務）」である場合には責務相反、と区別される。本ポリシーでは、特段の表記がない場合には、広義の利益相反をいう。

**（２）「職員等」とは、次に掲げる者をいう。**

ア 岩手大学の役員及び職員

イ 岩手大学において研究等を行うことを目的に、所定の手続きを経て受入を許可された者（岩手大学共同研究取扱規則第２条第２項第１号に規定する外部機関等共同研究員を除く。）

### **３．利益相反マネジメントの基本方針**

岩手大学の職員等は、国立大学法人岩手大学職員就業規則第4章「服務」に従い、大学が目的とする教育及び公共の目的のために責務を全うしなければならない。

さらには、同規則第37条（職員の倫理）に基づいて制定された国立大学法人岩手大学職員倫理規則に従い、関係業者等との接触等に関し遵守すべき責務が課せられている。

また、岩手大学知的財産ポリシーで明示されているとおり、岩手大学は職員等の技術移転活動等による地域貢献を奨励し、責務の一つとしている。

そこで、岩手大学は、技術移転活動等の産学官連携等の推進を公正かつ効率的に行うために、職員等の利益相反を未然に防止し、万一生じた利益相反については解決のための措置を講じる。

また、職員等は、技術移転活動等の産学官連携の推進を行う上で利益相反を生じないことを責務とする。この場合、法律的に合法であっても、公正かつ効率的な産学官連携の推進のため、岩手大学のルールに則って妥当かどうかの判断基準を明確にして遵守するという考えに基づき、学内に設置する国立大学法人岩手大学利益相反管理委員会（以下「委員会」という。）により利益相反に関するマネジメントを行う。

岩手大学は、利益相反マネジメントについて、産業界等の外部に対しても理解と協力を求め、利益相反の円滑な解決を図ることにより、産学官連携を推進するものである。

#### 4. 利益相反マネジメントの対象者及び判断基準

##### （1）対象者

ア 国立大学法人岩手大学職員兼業規則第4条（承認手続）の許可を得て兼業活動を行う職員等。ただし、兼業許可が不要な場合であっても、報酬を個人的に受領する講演や技術指導等を行う職員等を含む。

イ 国立大学法人岩手大学職員倫理規則第3条第5項（関係業者等との接触に関する規制）において認められる範囲の報酬、株式保有等の経済的利益を有する職員等。

ウ 岩手大学以外の企業、大学等に岩手大学職員等が自らの発明を技術移転する場合の当該職員等。

エ 共同研究、受託研究及び各種研究員の受け入れにより学外者と研究交流する職員等。

オ 外部からの寄付金、設備や物品の供与を受ける場合の職員等。

カ アからオの相手方等何らかの便益を供与される者に対して、大学の施設や設備の利用を提供する職員等。

キ アからオの相手方等何らかの便益を供与される者から物品を購入する職員等。

ク その他研究活動に関し、外部から明白と思われる何らかの便益の供与を受けたり、供与が想定される職員等。

## (2) 判断基準

委員会は、職員等が岩手大学の職務に対して個人的な利益を優先させていると客観的に見られたり（狭義の利益相反）、個人的な利益の有無に係わらず岩手大学外の活動に時間配分を優先させていると客観的に見られたり（責務相反）という利益相反（広義の利益相反）を生じさせないために、弁護士等の外部専門家をアドバイザーとする利益相反管理ワーキンググループを設置し、別表第1に例示する判断基準に従い、職員等に対する相談対応、利益相反評価及び情報管理を行うものとする。

なお、この判断基準は、社会通念の変化、法令の改正、岩手大学各種規則・ポリシーの改正、利益相反事例の蓄積状況や利益相反アドバイザーの指摘等により逐次変更することができるものとする。

## 5. 利益相反マネジメントの体制（別図第1参照）

### (1) 委員会の設置

ア 岩手大学の利益相反マネジメントに関する重要事項を審議する機関として委員会を設置する。

イ 委員会は、委員長及び委員により構成される。

ウ 委員長は、労務を担当する理事又は副学長とする。

エ 委員は、各学部選出の評議員（4名）、利益相反アドバイザー若しくは利益相反カウンセラーから学長が指名する者、外部有識者、研究・地域連携部長及び法人運営部長とする。

オ 委員会は、利益相反マネジメントポリシーの制定及び改廃、利益相反防止に関する施策の方針、利益相反に関する自己申告及びモニタリングの審査、その他利益相反に関する重要事項を審議する。

カ 職員等は、委員会の決定に不服がある場合は、学長への異議申立を行うことができるものとする。学長は必要により委員会に再度の審議をさせ、その意見又は利益相反アドバイザーをはじめとする学外の第三者の意見等を参考に学長が最終決定を行う。この場合、職員等はこの決定に従わなければならない。

キ 委員長の招集により、原則として年1回（原則5月）に開催する他、必要の都度開催する。

ク 委員会の事務は、人事課に置く。

### (2) 利益相反管理ワーキンググループの設置

ア 委員会の専門的実務機能として、利益相反管理ワーキンググループを設置する。

イ 主査は人事課長とし、委員は研究支援課及び人事課から構成され、委員会が指

名する。

ウ 業務内容は、①利益相反自己申告受付、②利益相反評価案作成、③申告情報管理、④利益相反研修等の実施、⑤その他利益相反に関する重要事項についての実務を行う。

エ 委員会の委員長又は利益相反管理ワーキンググループの主査の求めにより開催する。

### (3) 利益相反アドバイザーの設置

利益相反管理ワーキンググループに対し、利益相反に関する専門的見地からのアドバイスをを行うために、委員会の委員長の指名により、弁護士、弁理士、公認会計士、税理士その他の学識経験者からなる利益相反アドバイザーを設置する。

### (4) 利益相反カウンセラーの設置

ア 職員等の利益相反問題に対する適切なカウンセリングを行うために、委員会の委員長の指名により、人事課、研究支援課及び研究支援・産学連携センターの各職員の中から利益相反カウンセラーを選任する。なお、利益相反カウンセラーは利益相反管理ワーキンググループの委員を兼務することができる。

イ 利益相反カウンセラーは、職員等の利益相反に関するカウンセリングを行うとともに、カウンセリング案件の重要度により、委員会、利益相反管理ワーキンググループ又は利益相反アドバイザーの指示に従い対応するものとする。

## 6. 利益相反マネジメントの手続き

### (1) 利益相反に関する自己申告書（以下「自己申告書」という。）の提出

ア 職員等は、上記4.(1)に該当する場合には、委員会（提出先：利益相反管理ワーキンググループの主査である人事課の職員）に別途定める様式の自己申告書を年1回（原則4月）提出しなければならない。ただし、職員等が活動する中で、別表第1のカテゴリーⅢに該当すると思われる場合には、当該職員等は、事前に利益相反カウンセラーに相談し、当該カウンセラーが委員会に対して報告して決定された指示に従わなければならない。

イ アにおける自己申告書に記載する範囲は、当該職員等と当該職員等の配偶者及び生計を一にする扶養親族とする。

### (2) 職員等の自己申告及びモニタリングの実施

利益相反管理ワーキンググループは、前項(1)の職員等からの自己申告の取りまとめ及び評価案の作成を行い、年1回（原則5月）に委員会に報告する。なお、利益

相反管理ワーキンググループは、委員会の指示の下、必要に応じて職員等へのモニタリングを行い、適宜委員会に報告するものとする。

(3) 職員等への利益相反状況の審査結果の報告

委員会は、職員等の利益相反のリスク等に関する審査結果を利益相反管理ワーキンググループを通じて当該職員等に通知するものとする。

(4) 利益相反カウンセラーの活用

職員等は、上記(1)の自己申告書の提出時又はその他随時、利益相反カウンセラーのカウンセリングを受けることができる。

(5) プライバシーの保護

委員会は、職員等及びその親族等のプライバシー保護の観点から、報酬、資産等に関する自己申告内容及び審査結果の公表については、「岩手大学情報公開取扱規則」、「岩手大学情報公開に関する開示・不開示の審査基準」、「岩手大学個人データ保護規則」、「岩手大学個人データ保護規則実施細則」に従い取扱うものとする。

(6) 研修の実施

委員会は、新任教員研修をはじめとする各種研修会等の場において、利益相反問題に関する適切な対処に必要な研修を行うものとする。

## 7. 見直しの実施

国内外の経済情勢の変動や地域社会の変化、社会通念の変化、法令の改正、岩手大学各種規則・ポリシーの改正、利益相反事例の蓄積状況や利益相反アドバイザーの指摘等に適切に対応するために、本利益相反マネジメントポリシーの見直しを適宜実施するものとする。

### 附 則

このポリシーは、平成23年7月22日から施行し、平成23年6月1日から適用する。

### 附 則

このポリシーは、平成24年1月11日から施行する。

附 則

このポリシーは、平成26年4月1日から施行する。

附 則

このポリシーは、平成28年4月1日から施行する。

附 則

このポリシーは、令和2年4月1日から施行する。

附 則

このポリシーは、令和2年10月1日から施行する。

附 則

このポリシーは、令和5年4月1日から施行する。

附 則

このポリシーは、令和5年6月23日から施行する。

## 利益相反の判断基準事例

### **カテゴリーⅠ（規則に則った許容できる活動事例）**

ある行動が長年行われてきており、かつ、大学の構成員としての義務を著しく阻害しない場合には利益相反には該当しないものとする（但し、当該活動以外での個別的な利害関係があるときは除く。）。

- (a) 本、小説、脚本及びこれに類似したものを大学職員等の研究分野で作成する場合。
- (b) 職員等が学問的業績や著作からロイヤルティを受け取る場合。
- (c) 依頼された論文、他の大学での臨時講義又は短期間の連続講義若しくは短期間のセミナーやワークショップを実施する場合で、たまに謝礼金及び旅費を受け取る行為であり、恒常的でない場合。
- (d) 政府機関、財団等の勉強会や委員会等に1日あたりいくらの日当、旅費等の提供を受けて参加する場合。
- (e) 大学の職務発明規則に定めるロイヤルティ配分基準に基づいて技術移転に伴うロイヤルティを受け取る場合。
- (f) 外部の活動のための文献及び設備を調達するために短期間の臨時の借金をする場合。
- (g) 外部の機関に対して、断続的に短時間のコンサルティングを行う場合。例えば、電話、電子メール又は職員等の研究についてアドバイスを求めてきた者と研究室で情報交換すること。
- (h) 著しく公共の利益に資する場合で、かつ、いかなる報酬も受領せずに専門家として、裁判官、議会又は他の公的管理機関の前で証言を行う場合。
- (i) 無報酬で公共に対するサービス及び大学の他の部門に対するサービスの提供を行う場合。

### **カテゴリーⅡ（委員会への開示行為は事後でも原則可能であるが、必要な場合には事前の所属長の許可手続きを必要とする活動事例）**

（但し、兼業にあたる場合には、兼業承認申請等は別途必要です。）

- (a) ある企業の資金提供による研究に参加している職員等が、その研究で発明又は開発を行った技術に関して、職員等がその技術を当該企業に譲渡する場合又は所有を放棄する場合。
- (b) ある企業の商業的又は研究活動に従事している職員等が、その企業の非営利部門の

執行役員のポストを引き受ける場合。

- (c) ある企業の商業的又は研究活動に従事している職員等が、その企業の営利部門の執行役員、取締役、コンサルタント又は代理人のポストを引き受ける場合。
- (d) 職員等が大学によって提供されているサービスと競合するビジネスについて個人的に関与し、経済的利益を得ている場合。
- (e) 職員等が、選挙、任命又は雇用により公的な機関のポストを引き受ける場合及びその公的機関に関連した専門的会合、兼業規則に基づき兼業が許可された教育機関又は財団の理事、講師又は代表となる場合。
- (f) 職員等がある企業等から研究資金の提供や個人的な経済的利益を得ている場合において、その受領状況についての開示を大学に対して行うことなしに、自分の研究結果について発表、公式紹介又はその研究結果の知的財産権に関して専門家としてのコメントを行った場合。

### **カテゴリーⅢ（委員会への開示、審査及び許可の後に初めて許可される活動事例）**

- (a) 職員等本人若しくはその家族（配偶者及び生計を一にする扶養親族）が、大学が職務発明規則で規定する職員等へのロイヤルティ配分基準又は研究室への研究資金以外に、コンサルティング活動、株式保有又はこれらに類似の個人的な経済的利益を有している企業に対して、その企業との研究で発明した技術を企業に譲渡又は契約に基づいてライセンス等をする場合。
- (b) 職員等が株式を所有しているか、それに類似した個人的利益を有する企業に対して学生、ポスドク若しくは大学の職員等をその営利企業がスポンサーとなっている研究に従事させる場合。
- (c) 職員等が通常は大学内での研究であるのに、大学外での研究の見返りとして経済的な補償を受けて研究をしている場合。
- (d) 職員等が大学の管理する研究開発資金の提供者である企業の取締役又は技術顧問に就任する場合。
- (e) 職員等本人若しくはその家族（配偶者及び生計を一にする扶養親族）が経済的利益を有する企業が研究資金の提供者である場合に、その職員等本人若しくは当該家族が発明した技術に基づいて当該企業についての技術評価に関与する場合。
- (f) 大学において指導的行動をとることが可能な職員等が、個人的に経済的利益を有している事業に対して大学による支援活動を行う場合。

別図第1（5．関係）

