



筑波大学における 利益相反事例の取扱い

第三版



平成22年1月

筑波大学産学連携本部

筑波大学における利益相反事例 の取扱い



目次

I. 基本的考え方	2
1. 利益相反問題の取扱いが必要とされる背景	2
2. 利益相反の定義	2
3. 利益相反ポリシーの目的	3
4. 利益相反問題の特性	3
5. 利益相反ポリシーの対象者	3
II. 利益相反マネジメント・システム	4
1. 利益相反マネジメント・システムの考え方	4
2. 利益相反マネジメント・システムの枠組み	4
3. 利益相反マネジメント・システムの内容	5
III. 利益相反に関する基本的ルール	8
1. 個人的利益に関する透明性の確保のルール	8
2. 意思決定に関する公正の確保のルール	8
3. 職務の責任に応じた取扱いに関するルール	8
利益相反事例の取扱いに関するQ&A	9
筑波大学利益相反ポリシー	10
報告義務の対象となる特定の金銭的利益及び利益相反委員会の構成について	13
国立大学法人筑波大学利益相反規則	14
国立大学法人筑波大学利益相反に関する法人細則	16
産学連携本部規程	19

はじめに

近年、産学連携の重要性が広く認識されるようになり、それに伴い、利益相反の問題も注目を集めるようになりました。大学における利益相反は、本来さまざまな局面で見られますが、現実には、外部の組織、特に企業から資金がもたらされるときに、引き起こされることが多いようです。そのため、産学連携を推進すればするほど、利益相反の問題は、金銭的利益相反として起こることが多くなります。

したがって、今後、大学として、社会一般からの信頼を損なうことなく産学連携を推進していくためには、利益相反の問題に対して、それを取扱うシステムとルールを構築することが欠かせないことになります。

本学では、平成16年12月に利益相反ポリシーを制定して以来、諸規則等の整備や修正を行ってきました。今般、関連規程等の改正により改訂版第三版を作成することとしました。

利益相反の問題の基本的な理解のために、活用していただければ幸いです。

平成22年1月

産学連携本部長
(筑波大学副学長)
赤平 昌文



平成22年1月

筑波大学
産学連携本部

〒305-8577 茨城県つくば市天王台1-1-1

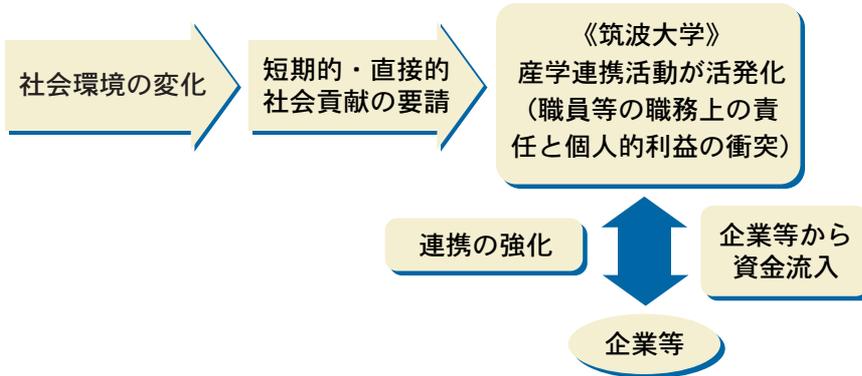
January, 2010

Industry Relations and Technology Transfer Office
University of Tsukuba

1-1-1, Tennodai Tsukuba, Ibaraki 305-8577, JAPAN

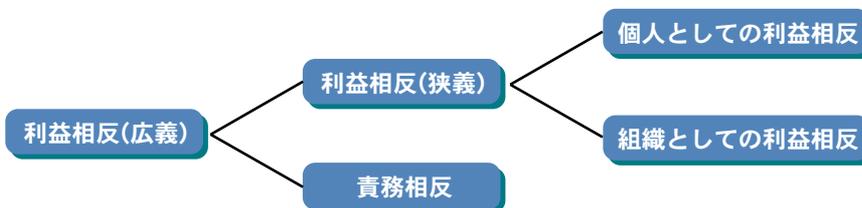
I. 基本的考え方 〈1〉

1. 利益相反問題の取扱いが必要とされる背景

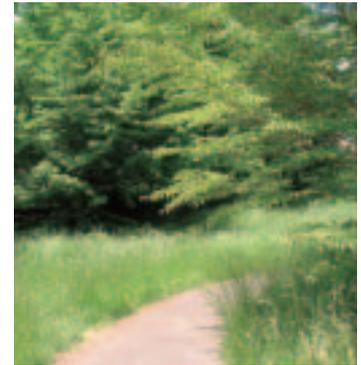


大学は高等教育と学術研究を通じて従来から社会貢献を果たしてきましたが、近年、社会や人類が直面する課題が一層深刻となるに従い、大学の持つ知的資源に対する期待が高まっています。このため、大学に対しては、より短期的で直接的な社会貢献が求められるようになりました。このような要請に応じて、大学がこれまで以上に産学連携活動を活発化していくと、企業等から大学や職員等にもたらされる金銭的利益が増大し、職員等の大学における責任と、企業等から得られる個人的な利益との間で衝突が生じることになります。つまり、産学連携活動を活発に行えば行うほど、利益相反問題は起こりやすいことになり、したがって、産学連携を推進していくためには、利益相反問題を取扱うシステムとルールを構築することが避けて通ることのできない課題となります。

2. 利益相反の定義



- 利益相反とは、職員等が企業等から得る利益と大学における当該職員等の責任が両立し得ない状況をいいます。
- 上記の定義のうち、「企業等から得る利益」が、「企業等に負っている責任」である場合には、責務相反になります。したがって、責務相反は、主として職員が兼業する場合に起こります。広義の利益相反には、狭義の利益相反と責務相反が含まれます。
- 利益相反は、個人である職員等についてのみならず、大学という組織についても起こり得ます。すなわち、大学という組織が得る利益と大学組織の社会的責任が相反する場合に組織としての利益相反が生じます。本学の利益相反ポリシーでは、責務相反を含みますが、狭義の利益相反については、当面本学において現実に問題の起こることが多いとみられる個人としての利益相反のみを対象としています。



利益相反とは、一般に、「責任ある地位に就いている者の個人的な利益と当該責任との間に生じる衝突」と定義されています。（平成14年11月文部科学省科学技術・学術審議会『利益相反ワーキング・グループ報告書』）



I. 基本的考え方 〈2〉

3. 利益相反ポリシーの目的

利益相反は、企業等からもたらされる金銭的利益に関連して起こることが多いことから、利益相反ポリシーは、産学連携活動を対象として規定しています。利益相反ポリシーの目的は、利益相反問題を取扱うシステムとルールを構築して、産学連携に対する取組みを萎縮させずに、大学に対する社会的信頼を確保することにあります。

4. 利益相反問題の特性

利益相反 ≠ 現実の大学の利益の損失や法令違反

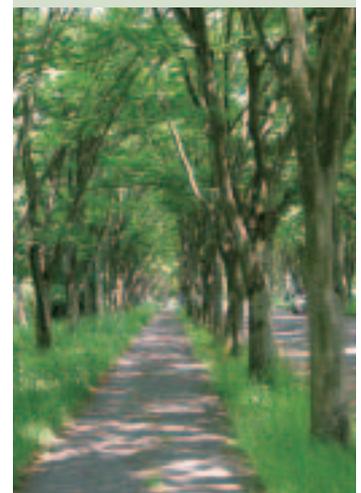
利益相反とは、個人としての職員等が置かれている特別な状況のことを指しており、現実に大学の利益の損失や法令違反の問題に直結するわけではありません。問題は、そのような特別な状況に起因して、社会一般から実際に大学の利益が損なわれているかのように見えること（アピアランス）であり、そしてそれにもかかわらず、大学として何ら有効な手段を講じないために、大学に対する社会的信頼が損なわれることです。したがって、利益相反については、現実に大学の利益が損なわれる前に、事前の予防措置を講じることが重要な課題となってきます。

5. 利益相反ポリシーの対象者

- (1) 役員
- (2) 教員
- (3) その他の職員
- (4) 大学院生やポスドクなどのうち、大学と雇用関係にある者（例えば、リサーチアシスタントや研究員など）



利益相反問題においては、大学にとってのアピアランスが大切であり、事前の予防措置が重要です。そのためには利益相反問題のマネジメント・システムを構築することと、それを運用するための明瞭で簡潔なルールを制定することが必要となります。



II. 利益相反マネジメント・システム〈1〉

1. 利益相反マネジメント・システムの考え方

個人としての利益相反に関するマネジメント・システムの基本的考え方は、第一に、個人的利益に関連して透明性を確保することであり、第二に、問題の生じる可能性のあることについて事前に予防措置を取りうる体制を整備することです。そして、第三に、そこで適用される単純で明快なルールをあらかじめ決めておくことです。

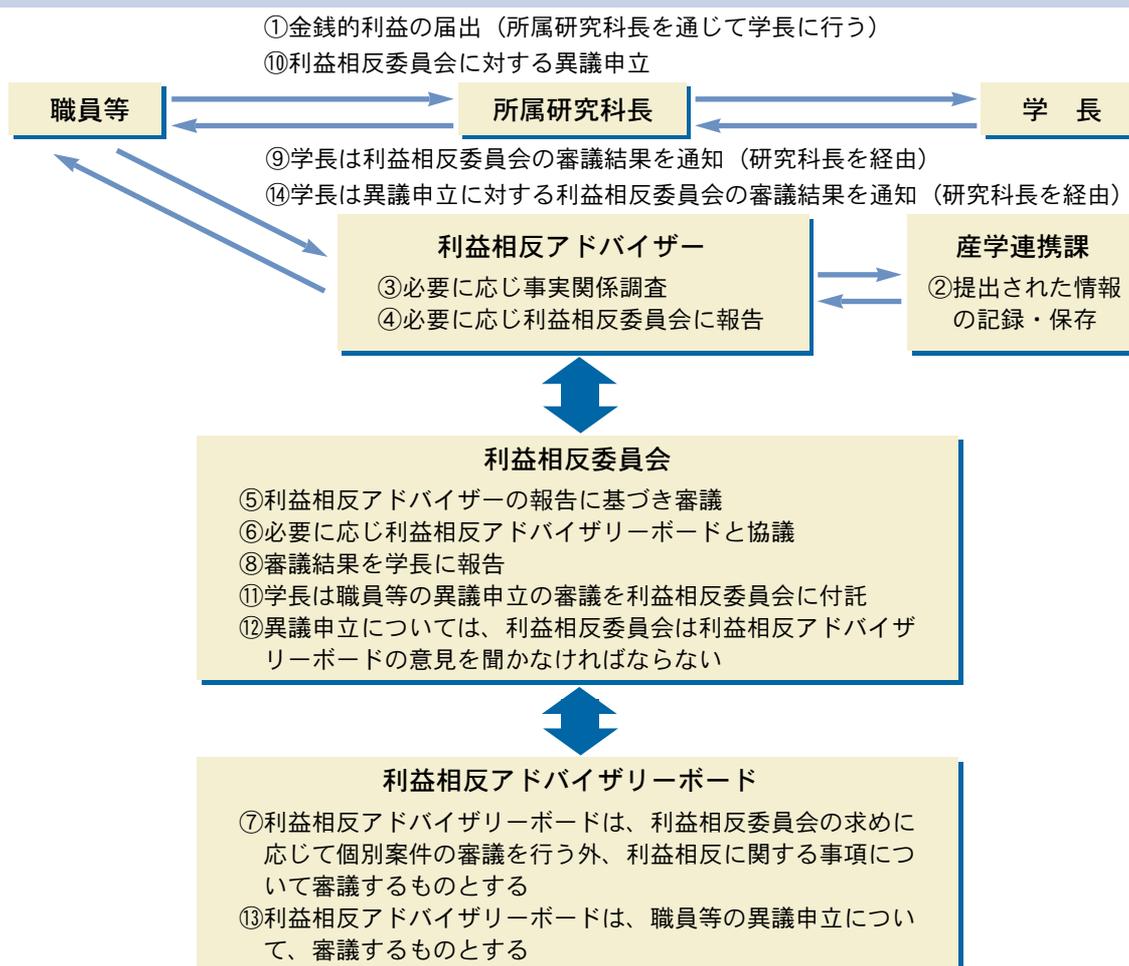
また、これらのマネジメント・システムについては、学内の職員等に対して十分な啓発活動を行うとともに、状況の変化に対応できるよう、随時見直しを行うことも重要です。



2. 利益相反マネジメント・システムの枠組み

利益相反マネジメント・システムのポイント

- (1)職員等は特定の金銭的利益を定期的に報告する義務がある(毎年5月に前年度の1年間に受けた利益が対象)
- (2)利益相反アドバイザーは、利益相反に関する職員等の相談にあずかるとともに、必要に応じ報告のあった案件を調査し、利益相反委員会に報告して審議を求めることができる
- (3)職員等は利益相反委員会の決定に異議のあるときは学長に異議申立をすることができる



Ⅱ. 利益相反マネジメント・システム 〈2〉

3. 利益相反マネジメント・システムの内容 (1)

(1) 金銭的情報に関する報告義務

職員等は、毎年5月中に、前年度の1年間（前年度4月1日から3月31日まで）に、企業等から受けた特定の金銭的利益について、所属する研究科の長を経由して学長に対して報告しなければなりません。なお、この報告義務の対象には、職員等本人のみならず、その配偶者及び生計を一にする2親等内の親族が特定の金銭的利益を受けた場合も含まれます。

【報告の対象となる特定の金銭的利益について】

利益相反ポリシー 6. (2)「金銭的情報に関する報告義務」に規定する特定の金銭的利益とは、以下のア及びイの二つの条件にともに該当するものをいいます。

ア 金銭的利益を得た対象の企業等が次のいずれかに該当すること。

- (ア) 筑波大学の研究成果の移転を受けたことがある。
- (イ) 筑波大学と共同研究、受託研究、技術指導、奨学寄附金などにおいて契約関係がある。
- (ウ) 筑波大学に対して、製品又はサービスを提供する関係にある。

イ 上記アの企業等と次のいずれかの関係にあること。

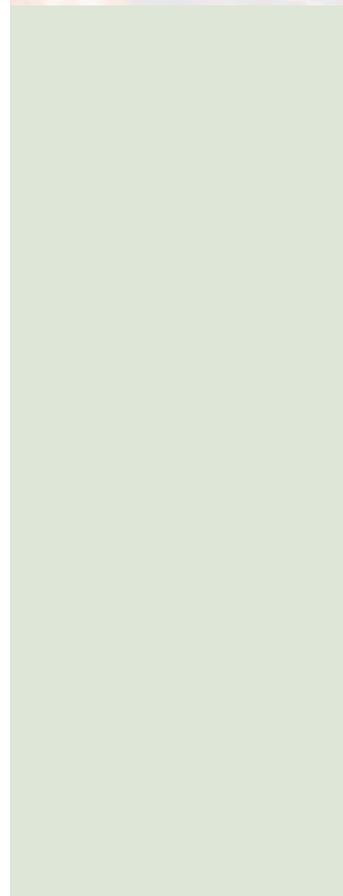
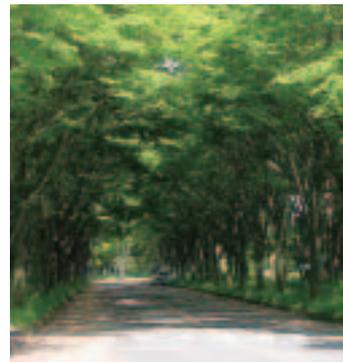
- (ア) 上記アの企業等から得た兼業の金銭的利益又は研究成果の実施料若しくは売却の金銭的利益の合計が年額100万円以上である（国立大学法人筑波大学職務発明規程（平成16年法人規程第5号）に基づき本学により配分される実施補償金を除く。）。
- (イ) 上記アの企業等の未公開株式等を保有している。

(2) 職員等から提出された金銭的情報の記録・保存

職員等から提出された金銭的情報については、所管課である産学連携課において、適切に管理し、記録として保存します。

(3) 利益相反アドバイザーによる事実関係の検討

利益相反委員会に利益相反アドバイザーが置かれます。利益相反アドバイザーは、利益相反ルールに従い、職員等から提出された金銭的情報について検討を行います。その際に、必要があると認めるときは、利益相反アドバイザーは、関係する職員等をヒアリングすることができます。これらの調査の結果、利益相反アドバイザーが、特に十分な議論が必要であると考えるときは、利益相反委員会に報告し、そこでの審議を受けることになります。



Ⅱ. 利益相反マネジメント・システム 〈3〉

3. 利益相反マネジメント・システムの内容 (2)

(4) 利益相反委員会の設置

ア 利益相反委員会の組織

産学連携本部に、利益相反に関する最終的な権限と責任を有する機関として、研究担当副学長を委員長とする利益相反委員会を設置します。

利益相反委員会の構成は、次のとおりです。

【利益相反委員会の構成】

- 委員長 産学連携本部の本部長
- 副委員長 人事を担当する副学長
- 委員 (1) 産学連携本部の本部長代理
- (2) 産学連携本部の副本部長
- (3) 各研究科及び附属病院から推薦される教員 (各1名)
- (4) 利益相反アドバイザー
- (5) 産学連携本部の利益相反ユニットの長
- (6) 産学連携本部の知的財産管理ユニットの長
- (7) 総務部長
- (8) 病院総務部長
- (9) その他学長が指名する者 若干人

イ 利益相反委員会の職務

利益相反委員会は、利益相反アドバイザーの報告をもとに、関係職員等のヒアリング等を通じ事実関係を把握し、当該利益相反事例が大学として許容できるかどうかを判断します。

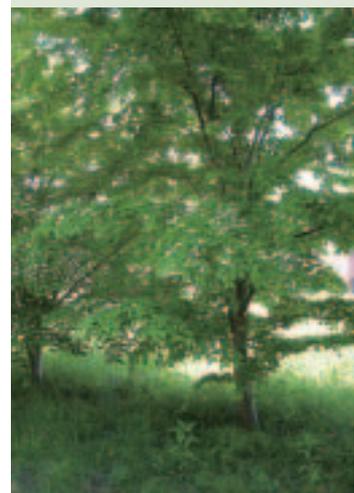
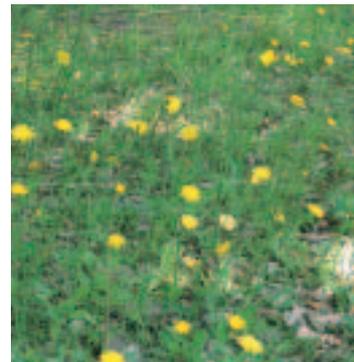
大学として、そのような状況を許容できないと判断した場合には、適切な対応策を決定します。対応策の中には、金銭的利益の放棄（未公開株の譲渡、兼業先の役員辞任等）や、研究プロジェクトへの不参加等の勧告が含まれます。

また、職員等からその判定についての異議が提出されたときは、利益相反委員会は、必要に応じて適宜情報収集を行い、再度検討を加えて新たな勧告をすることもあり得ます。再審査にあたっては、外部の有識者によって構成される利益相反アドバイザリーボードの意見を聞くことが義務付けられています。

(5) 利益相反アドバイザリーボードの設置

利益相反アドバイザー及び利益相反委員会は、いずれも大学内部の職員により構成される組織であり、したがってそこでの判断は、ときには社会一般の見解とは異なったものとなる可能性があります。したがって、外部の有識者で構成される諮問機関として、利益相反アドバイザリーボードを設置します。

利益相反アドバイザリーボードは、利益相反委員会の判定に対する職員等の異議申立についての控訴審的な役割を果たすほか、学内の利益相反委員会と随時または定期的に意見交換をするなど、大学自身が利益相反マネジメントの客観性を維持するのを支援する役割を担うことになります。



Ⅱ. 利益相反マネジメント・システム 〈4〉

3. 利益相反マネジメント・システムの内容 (3)

(6) 責務相反

ア 責務相反の定義

責務相反とは、職員等が企業等に負っている責任と大学における当該職員等の責任が両立し得ない状況をいいます。したがって、責務相反の前提として、大学における職員等の職務遂行責任の内容を、特に産学連携活動との関連で明らかにする必要があります。

イ 兼業の趣旨

本学の職員は、特に定めのある場合を除いて、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてを職務及び責任を遂行するために用い、法人の業務にのみ従事しなければなりません。その特に定めのある場合の一つが兼業です。それは、兼業が職員の有する優れた知識や経験を社会のために活用することであり、本学の使命の一つである社会貢献につながるからです。

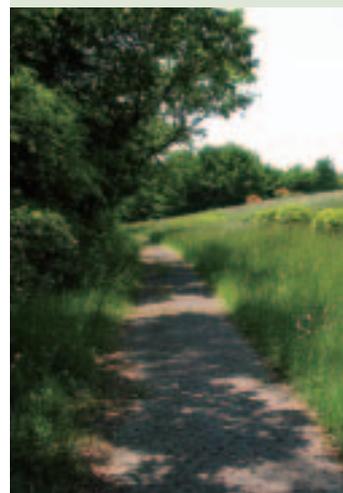
ウ 兼業の制限

本学の職員は、任命権者の承認を受けて、勤務時間内又は勤務時間外に法人の職務ではない職務又は法人の事業ではない事業に従事することができるものと定められています。ただし、勤務時間内に兼業して報酬を得るときは、当該教職員の給与が減額されることがあります。

なお、筑波大学では、国立大学法人化への移行に伴い、兼業の従事時間の上限が新たに設けられました。それによると、兼業の総従事時間数は、1年間の総勤務時間数の3割を超えないようにしなければならないことが定められています。これは、勤務時間外の兼業にも適用されます。

(7) 外部への説明責任

利益相反マネジメントのために各職員等から提出された情報については、プライバシーに関わる部分は、原則として非開示情報として運用されます。しかし、これら以外の、例えば統計的に処理した情報などについては、利益相反委員会において、毎年定期的に作成し、外部に公表していくこととなります。



Ⅲ. 利益相反に関する基本的ルール

1. 個人的利益に関する透明性の確保のルール

個人的利益に関する透明性の確保のルールとは、職員等が外部の企業等から受けた個人的な利益について、特定の条件に該当するものについては、学内で報告の義務を負うこととし、その結果については、個人のプライバシーを侵害しない範囲で、外部に公表していく取扱いをすることです。

このような取扱いをすることによって、大学として、職員等の利益相反の事実関係を把握し、是正措置を取るべきものと、そうでないものを区分し、是正措置を取るべきものについては、利益相反委員会で審議して、しかるべき措置を取っていくことができることとなります。

2. 意思決定に関する公正の確保のルール

意思決定に関する公正の確保のルールとは、大学と企業等との特別な関係について、そのような特別な関係を持つかどうかの大学としての意思決定を行う際に、当該企業等から特定の個人的利益を得ている職員等が存在するときは、当該職員等をその意思決定に参画させないようにするということです。このような措置を取るのは、仮に、当該職員等を意思決定に参画させた場合に、実際には大学の利益が損なわれることがないとしても、それによって、大学の意思決定の公正に対する社会的信頼が揺らぐ可能性があるからです。

3. 職務の責任に応じた取扱いに関するルール

大学の職員等の中でも、特に大学の意思決定に参画しうる立場の者や産学官のリエゾン活動を職務としている者については、他の通常の職務に従事している職員等に比較して、利益相反に関して重い責任を負っているといえます。

したがって、各職員等からの報告に基づいて利益相反に関する対処方法を検討するに際しても、他の一般の職員等であれば問題のないような事柄でも、これらの職員等については、場合によっては、利益相反関係の解消を求めることがありうることとなります（例えば、未公開株の譲渡や、兼業先の役員辞任等）。



利益相反事例の取扱いに関するQ&A

Q 1. そもそも利益相反マネジメントとは、何を目的としているものか。それと産学連携とはどのような関係にあるのか。

A 1. 利益相反マネジメントは、決して産学連携活動を抑制することが目的ではありません。むしろ、利益相反マネジメントを十分に、かつ、適正に実施することにより、大学に対する社会一般の信頼を確保し、それによって、産学連携を促進する効果を持つことを期待したものです。すなわち、個別のケースごとの判断で何事も事なかれ主義で処理していった場合、問題は解消するかもしれませんが、それによってせっかく芽生えつつある産学連携の芽を摘んでしまう可能性があります。したがって、むしろ利益相反マネジメントについては、産学連携を促進する役割を担うという意識を持って、そこから個別判断を導いていくことが重要であり、産学連携と利益相反マネジメントは、大学にとって、車の両輪の関係にあるとみるべきものでしょう。

Q 2. 利益相反関係にあるということは、法令や学内規則に違反しているということなのか。

A 2. 利益相反とは、個人としての職員等が置かれている特別な状況のことを指しており、現実に大学の利益の損失や法令違反の問題が起きているわけではありません。したがって、それ自体常に解消しなければならないというものでもありません。情報開示やモニタリングにより透明性を高めることによりマネジメント可能なものもあります。したがって、法令による一律のルールではなく、利益相反委員会で個別の事情に応じて判断することにより、多様な対応方法を可能とする取扱いをすることが重要であると考えられます。

Q 3. 利益相反として起こりやすい事例とは、どのようなものか。

A 3. 利益相反事例の典型的なものとしては、例えば次のようなものがあります。職員等が、自らの技術シーズをもとにベンチャーを設立し、そのベンチャーと共同研究を行う場合。（職員等が設立したベンチャーの未公開株式を保有しているケースが多いと考えられますが、当該企業と共同研究等を行う場合は利益相反の事例となり得ます。）本学のポリシーでは、このような場合には、共同研究等を行うことを決める大学の意思決定に当該職員等を参加させない取扱いをすることとしています（利益相反ポリシー 8（2）「意思決定に関する公正の確保のルール」）。

Q 4. 利益相反事例に類似しているが、利益相反とは別のルールにより処理した方がよいものがあれば、教えて欲しい。

A 4. 本学の利益相反ポリシーの対象外であるものとしては、例えば以下のような事例が考えられます。

（事例 1）

職員等が特許になり得る発明であると意識せずに、企業にその内容を話して講演謝金をもらい、企業がその発明を特許出願した場合（これは知的財産の管理が不十分な事例であり、利益相反の事例ではありません。）

（事例 2）

職員等が自分の研究に関する経験をもとに企業に対して講演し、100万円という多額の謝金をもらった場合（大学が当該企業と特別の関係にある場合（共同研究等）を除いて、それ自体は利益相反ポリシーの対象外です。ただし、企業が多額の謝金を支払う場合、外部からは特別の見返りを期待していると思われることが多く、職務に対する信頼性が損なわれる恐れがあるので、このケースは謝礼が適切であるかどうか問題。）

（事例 3）

附属病院に勤務している職員等が、自分がアルバイトをしている病院に患者を紹介する場合（大学が紹介先の病院と特別の関係にある場合を除いて、一般的にはこの事例は産学連携ではないので、利益相反ポリシーの対象外。）

(参考)

平成16年12月20日
知的財産委員会
改正：平成18年12月1日
利益相反防止委員会
改正：平成21年8月6日
利益相反委員会

筑波大学利益相反ポリシー

1. 趣旨

近年、産学連携の重要性が広く認識されるようになり、それに伴い、利益相反の問題もまた注目を集めるようになった。

そもそも「利益相反」とは、一般には、「責任ある地位に就いている者の個人的な利益と当該責任との間に生じる衝突」(注)と捉えられている。このように、利益相反は、必ずしも産学連携に関係する局面だけで起こる問題とは限らない。しかし、実際には、「個人的な利益」は、外部の組織、特に企業からの研究資金としてもたらされることが多く、したがって、利益相反の問題は、産学連携活動を積極的に推進すればするほど、金銭的利益相反として起こることが多くなる。

産学連携は、大学が社会からの多様な要請に応じて課題の解決に貢献していくための重要な手段の一つであり、そのため、今後ともその拡充を図っていく必要がある。しかし、他方で、それによってかえって大学に対する社会一般からの信頼を損なうことのないよう、十分に注意しなければならない。

すなわち、利益相反の問題に対しては、それを取扱うシステムとルールを構築し、一方では、産学連携に対する取組みを萎縮させることのないようにするとともに、他方では、大学に対する社会的信頼の確保に配慮しなければならない。このたびの利益相反ポリシーの作成は、まさにこのことを目的としている。

また、利益相反については、大学という組織に関して起こる利益相反と、個人としての利益相反の二通りがある。ここでは、当面本学において現実に問題の起こることが多いとみられる個人としての利益相反のみを対象とする。

(注) 文部科学省科学技術・学術審議会技術・研究基盤部会産学官連携推進委員会利益相反ワーキング・グループ『利益相反ワーキング・グループ報告書』(平成14年11月1日) p.4

2. 定義

この利益相反ポリシー作成の目的が上述のとおりであることから、ここでは、利益相反を以下のように定義する。

利益相反とは、教職員が企業等から得る利益と大学における当該教職員の責任が両立し得ない状況をいう。ここでいう「企業等から得る利益」が、「企業等にもっている責任」である場合は、「責務相反」という。通常、広義での利益相反には責務相反が含まれることが多く、この「利益相反ポリシー」においても、責務相反を含めて取扱うこととする。

3. 利益相反問題の特性

以上のように、利益相反とは、個人としての教職員が置かれている特別な状況のことを指しており、現実に大学の利益の損失や法令違反の問題に直結するわけではない。重要なことは、そのような特別な状況に起因して、社会一般から実際に大学の利益が損なわれているかのように見えること(アピアランス)であり、そしてそれにもかかわらず、大学として何ら有効な手段を講じないために、大学に対する社会的信頼が損なわれることである。したがって、利益相反については、現実に大学の利益が損なわれる前に、事前の予防措置を講じることが重要な課題となってくる。

4. 利益相反ポリシーの構成

利益相反問題においては、以上のように、大学にとってのアピアランスが大切であり、事前の予防措置が重要である。そのためには、利益相反問題のマネジメント・システムを構築することが、第一に必要なことである。そして、そのマネジメント・システムを運用するための、明瞭で簡潔なルールを制定することが次の課題となる。

5. 対象者の範囲

この利益相反ポリシーは、第一に、職員(大学教員及び産学官連携に従事しているその他の大学職員)が対象である。しかし、それだけでなく、大学の管理運営に責任者として携わっている者(大学の意思決定に関与する権限を有する者)及び専門職であるマネージャー・コーディネータ等も対象者となりうる。(以下「職員等」という。)

また、大学院生やポストドクであっても、大学と雇用関係にある者(例えば、リサーチアシスタントや産学連携研究員など)については、利益相反ポリシーの対象者となりうる。学生については、このように利益相反ポリシーの対象者としてこのポリシーの遵守を求められる立場と、このポリシーによって守られる立場との二つがある。

6. 個人としての利益相反に関するマネジメント・システムの枠組み

(1) 基本的考え方

個人としての利益相反に関するマネジメント・システムの基本的考え方は、第一に、個人的利益に関連して透明性を確保することであり、第二に、問題の生じる可能性のあることについて事前に予防措置を取りうる体制を作ることである。また、第三に、そこで適用される単純で明快なルールを作成することである。

また、これらのマネジメント・システムについては、学内の職員等に対して十分な啓発活動を行うとともに、状況の変化に対応できるよう、随時見直しを行うことも重要である。

(2) 金銭的情報に関する報告義務

職員等は、毎年5月中旬に、前年度の1年間（前年度4月1日から3月31日まで）に、企業等から受けた特定の金銭的利益について、所属する研究科の長を経由して学長に対して報告する義務を負うものとする。特定の金銭的利益については別に定める。なお、この場合における特定の金銭的利益については、職員等本人のみならず、その配偶者及び生計を一にする二親等内の親族が受けたものを含むものとする。

(3) 職員等から提出された金銭的情報の記録・保存

職員等から提出された金銭的情報については、所管課において、適切に管理し、記録として保存するものとする。

(4) 利益相反アドバイザーによる事実関係の検討

利益相反委員会に利益相反アドバイザーを置く。利益相反アドバイザーは後述の利益相反ルールに従い、職員等から提出された金銭的情報について検討する。その際に、必要があると認めるときは、利益相反アドバイザーは、関係する職員等をヒアリングすることができる。これらの調査の結果、特に十分な議論が必要であると考えるときは、利益相反委員会に報告する。

(5) 利益相反委員会の設置

ア. 産学連携本部に、利益相反に関する最終的な権限と責任を有する機関として、産学連携本部長を委員長とする利益相反委員会を設置する。利益相反委員会の構成については、別に定める。

イ. 利益相反委員会は、利益相反アドバイザーの報告をもとに、関係職員等のヒアリング等を通じ事実関係を把握し、当該利益相反が大学として許容できるかどうかを判断する。大学として、その状況を許容できないと判断した場合には、適切な対応策を決定する。場合によっては、金銭的利益の放棄（未公開株の譲渡、兼業先の役員辞任等）や、研究プロジェクトへの不参加を勧告することもありうる。また、職員等からその判定についての異議が提出されたときは、利益相反委員会は、必要に応じて適宜情報収集を行い、再度検討を加えて新たな勧告をすることもありうる。再審査にあたっては、外部の有識者によって構成される後述の利益相反アドバイザーボードの意見を聞くなどの仕組みが必要である。

(6) 外部への説明責任

利益相反マネジメントのために各職員等から提出された情報については、プライバシーに関わる部分は、原則として不開示情報として運用される。しかし、これら以外の、例えば統計的に処理した情報などについては、利益相反委員会において、毎年定期的に作成し、外部に公表していくことが考えられる。

7. 責務相反

責務相反とは、上述のように、職員等が企業等に負っている責任と大学における当該職員等の責任が両立し得ない状況をいう。したがって、責務相反の前提として、大学における職員等の職務遂行責任の内容を、特に産学連携活動との関連で明らかにする必要がある。

(1) 兼業の趣旨

職員等の兼業については、その社会的意義を認め、職員等の有する優れた知識及び経験を産業界への連携及び地域貢献に積極的に活用し広く社会に還元することに配慮しなければならない。

(2) 兼業の制限

職員は、法人に届け出ることにより、勤務時間内又は勤務時間外に法人の職務でない職務又は法人の事業でない事業に従事することができる。ただし、勤務時間内に兼業して報酬を得るときは、当該職員の給与を減額することができるものとされている。

なお、筑波大学では、国立大学法人化への移行に伴い、兼業の従事時間の上限が新たに設けられた。それによると、兼業の総従事時間数は、1年間の総勤務時間数の3割を超えないようにしなければならない。これは、勤務時間外の兼業にも適用される。

8. 利益相反問題に対処するための基本的ルール

上述のように、利益相反問題に対処するためには、そのマネジメント・システムを構築することと、それらを用いるための基本的なルールを作成することが必要である。ここでは、その具体的なルールを提示する。

(1) 個人的利益に関する透明性の確保のルール

個人的利益に関する透明性の確保のルールとは、職員等が外部の企業等から受けた個人的な利益について、特定の条件に該当するものについては、学内で報告の義務を負うこととし、その結果については、個人のプライバシーを侵害しない範囲で、外部に公表していくことである（前掲6（2）及び（6）を再掲）。このような取扱いをすることによって、大学として、職員等の利益相反の事実関係を把握し、是正措置を取るべきものと、そうでないものを区分し、是正措置を取るべきものについては、利益相反委員会で審議して、是正措置を取っていくことができることとなる。

(2) 意思決定に関する公正の確保のルール

意思決定に関する公正の確保のルールとは、前掲6（2）に基づき別に定める大学と企業等との特別な関係について、そのような特別な関係を持つかどうかの大学としての意思決定を行う際に、当該企業等から特定の個人的利益を得ている職員等が存在するときは、当該職員等をその意思決定に参画させないようにするということである。このような措置を取るのには、仮に、当該職員等を意思決定に参画させた場合に、実際には大学の利益が損なわれることがないとしても、それによって、大学の意思決定の公正に対する社会的信頼が揺らぐ可能性があるからである。

(3) 職務の責任に応じた取扱いに関するルール

大学の職員等の中でも、特に大学の意思決定に参画しうる立場の者や産学官のリエゾン活動を職務としている者については、他の通常の職務に従事している職員等に比較して、利益相反に関して重い責任を負っているといえる。したがって、各職員からの報告に基づいて利益相反に関する対処を検討するに際しても、他の一般の職員等であれば問題のないような事柄でも、これらの職員等については、場合によっては、利益相反関係の解消を求めることがありうることになる（例えば、未公開株の譲渡や、兼業先の役員辞任等）。

9. 利益相反・責務相反マネジメントにおける留意点

利益相反・責務相反マネジメントを実施するに当たっては、特に、以下の点に留意する必要がある。

(1) 外部有識者によるアドバイザリーボードの設置

利益相反アドバイザー及び利益相反委員会は、いずれも大学内部の職員等により構成される組織であり、したがって、そこでの判断は、ときには社会一般の見解とは異なったものとなる可能性がある。したがって、外部の有識者の諮問機関として利益相反アドバイザリーボードを設置することが必要となる。アドバイザリーボードは、利益相反委員会の判定に対する異議申し立てについての控訴審的な役割を果たすほか、学内の利益相反委員会と定期的に意見交換をするなど、大学自身が利益相反マネジメントの客観性を維持するのを支援する役割を担うことになる。

(2) 利益相反マネジメントと産学連携の促進

これまで見てきたように、利益相反マネジメントは、決して産学連携活動を抑制することが目的なのではない。むしろ、利益相反マネジメントを十分に、かつ、適正に実施することにより、大学に対する社会一般の信頼を確保し、それによって、産学連携を促進する効果を持つことを期待したものである。すなわち、個別のケースごとの判断で何事も事なかれ主義で処理していった場合、問題は解消するかもしれないが、それによってせっかく芽生えつつある産学連携の芽を摘んでしまう可能性がある。したがって、むしろ利益相反マネジメントは産学連携を促進する役割を担うという意識を持って、そこから個別判断を導いてくることが重要であり、産学連携と利益相反マネジメントは、大学にとって、車の両輪の関係にあるとみるべきであろう。

10. 臨床研究、臨床試験における利益相反について

以上の一般的な利益相反ポリシーの他に、臨床研究、臨床試験については、研究又は試験の対象が人間であることから、より厳格な利益相反マネジメントをする必要がある。

一方、本学における医学の研究及び医療行為については、既に多くの倫理的観点からの学内規則類が設けられている。これらの規則類を利益相反の視点から検討すると、研究者等が特定の金銭的利益を得る立場にあるかという観点からの基準を付け加える改正を検討した方がよいと考えられる規則類がある。しかしながら、本学においては一般的な利益相反ポリシーの上により厳格な臨床研究等利益相反ポリシーを策定するという構造は、基本的には、既に出来上っていると考えることができる。

平成 16 年 12 月 20 日
知的財産委員会
平成 21 年 8 月 6 日
利益相反委員会
平成 24 年 8 月 8 日
利益相反委員会

報告義務の対象となる特定の金銭的利益及び利益相反委員会の構成について

1. 報告義務の対象となる特定の金銭的利益について

利益相反ポリシー 6 . (2) 「金銭的情報に関する報告義務」に規定する特定の金銭的利益とは、以下の (1) 及び (2) の二つの条件にともに該当するものをいう。

- (1) 金銭的利益を得た対象の企業等が次のいずれかに該当すること。
 - ア 筑波大学の研究成果の移転を受けたことがある。
 - イ 筑波大学と共同研究、受託研究、技術指導、奨学寄附金などにおいて契約関係がある。
 - ウ 筑波大学に対して、製品又はサービスを提供する関係にある。
- (2) 上記 (1) の企業等と次のいずれかの関係にあること。
 - ア 上記 (1) の企業等から得た兼業の金銭的利益又は研究成果の実施料若しくは売却の金銭的利益の合計が年額 100 万円以上である (国立大学法人筑波大学職務発明規程 (平成 16 年法人規程第 6 号) に基づき本学により配分される実施補償金を除く。) 。
 - イ 上記 (1) の企業等の株式等 (株式が未公開か公開かを問わない。ただし、公開株式にあつては、発行済み株式総数の 5 % 以上に相当する場合に限る。新株予約権、合同・合名・合資会社を包含する持分会社の持分等を含む。なお、当該年度前に取得した株式等を含む。) を保有している。

2. 利益相反委員会の構成

利益相反ポリシー 6 . (5) アに規定する利益相反委員会の構成については、以下のとおりとする。

- 委員長 産学連携本部の本部長
- 副委員長 人事を担当する副学長
- 委員
 - 1) 産学連携本部の本部長代理
 - 2) 産学連携本部の副本部長
 - 3) 各系及び附属病院から推薦される教員 (各 1 名)
 - 4) 利益相反アドバイザー
 - 5) 産学連携本部の利益相反ユニットの長
 - 6) 産学連携本部の知的財産管理ユニットの長
 - 7) 総務部長
 - 8) 病院総務部長
 - 9) その他学長が指名する者 若干人

国立大学法人筑波大学利益相反規則

平成 17 年 9 月 29 日

法人規則第 50 号

改正 平成 19 年 2 月 22 日 法人規則第 7 号

平成 19 年 7 月 27 日 法人規則第 44 号

平成 21 年 9 月 24 日 法人規則第 48 号

平成 24 年 9 月 27 日 法人規則第 58 号

（目的）

第 1 条 この法人規則は、職員等の産学官連携活動に伴い生じる利益相反問題に適切に対処することにより、国立大学法人筑波大学（以下「法人」という。）が行う産学官連携活動を推進するとともに、法人及び職員等の社会的信用及び名譽を保持することを目的とする。

（定義）

第 2 条 この法人規則において「利益相反」とは、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

- (1) 職員等の企業等から得る産学官連携活動に係る個人的な利益が、法人における当該職員等の責任と相反する状況にあること。
- (2) 職員等の産学官連携活動に係る兼業（第 3 項第 2 号に規定する兼業をいう。以下同じ。）先に対する責任が、法人における当該職員等の責任と相反する状況にあること。
- 2 この法人規則において「職員等」とは、法人の役員及び職員をいう。
- 3 この法人規則において「産学官連携活動」とは、次の各号のいずれかに該当する活動をいう。
 - (1) 受託研究（国立大学法人筑波大学外部資金研究取扱規則（平成 16 年法人規則第 41 号。以下この号及び次項において「外部資金研究取扱規則」という。）第 2 条第 1 号に規定する受託研究をいう。以下同じ。）、共同研究（外部資金研究取扱規則第 2 条第 2 号に規定する共同研究をいう。以下同じ。）その他の法人と企業等が連携して行う研究その他の活動
 - (2) 職員等が、企業等において自らの研究の成果等を活用して研究その他の活動を行うため、国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則（平成 17 年法人規則第 7 号）その他の法人の規則の規定に基づき、法人の許可を受け、又は法人に届け出て行う兼業
 - (3) 職員等が、法人における研究の成果等を活用して事業を行う企業等に対してする出資
 - (4) 職員等が、自ら有する知的財産権（国立大学法人筑波大学知的財産規則（平成 16 年法人規則第 12 号）第 2 条第 1 項に規定する知的財産権をいう。）を企業等を実施させ、又は譲渡する行為
- 4 この法人規則において「企業等」とは、外部資金研究取扱規則第 1 条に規定する企業等をいう。

（利益相反に関する業務を行う特別な組織）

第 3 条 法人に、利益相反に関する業務（利益相反に該当しないが、法人以外の者から利益相反と認識され、又は認識されるおそれがある状況に係る業務を含む。）を一体的に行うため、国立大学法人筑波大学の組織及び運営の基本に関する規則（平成 16 年法人規則第 1 号）第 35 条第 1 項に規定する特別な組織を置く。

- 2 前項の特別な組織に関し必要な事項は、法人規程で定める。
- 3 第 1 項の特別な組織に、同項に規定する業務を行うため、利益相反委員会を置く。
- 4 利益相反委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、法人細則で定める。

（利益相反アドバイザーボード）

第 4 条 前条第 1 項の特別な組織に、第 6 条第 2 項の学長の勧告に対する職員の異議申立てについての検討を行うとともに利益相反に関する事項を審議する機関として、外部の有識者で構成する利益相反アドバイザーボードを置く。

- 2 利益相反アドバイザーボードの組織及び運営に関し必要な事項は、法人細則で定める。

（個人的な利益の報告）

第 5 条 職員等は、各年度において、第 1 号のいずれかに該当する企業等から、第 2 号のいずれかに該当する産学官連携活動に係る個人的な利益を受けたとき（当該職員等の配偶者及び生計を一にする二親等内の親族が個人的な利益を受けたときを含む。以下同じ。）は、法人細則で定める様式の自己申告書を、翌年度の 5 月末日までに、所属長を経由して（所属長がない場合にあっては、直接）学長に報告しなければならない。

- (1) 企業等
 - ア 法人の研究成果の移転を受けている企業等（当該年度前に移転を受けた企業等を含む。）
 - イ 法人に対し受託研究を委託し、法人と共同研究を行い、法人から技術指導を受け、又は法人に対して奨学寄附金を贈与し、その他法人が行う産学官連携活動に関して法人と契約関係にある企業等（当該年度前にこれらの関係があった企業等を含む。）

ウ 法人に対し製品又は役務を提供している企業等（当該年度前に提供した企業等を含む。）

(2) 産学官連携活動に係る個人的な利益

ア 兼業に係る報酬又は研究成果の実施料収入若しくは売却による収入（企業等から得たこれらの個人的な利益が合計 100 万円以上であるときに限る。）

イ 株式等（株式が未公開か公開かを問わない。ただし、公開株式にあっては、発行済み株式総数の 5 % 以上に相当する場合に限る。また、新株予約権、合同・合名・合資会社を包含する持分会社の持分等を含む。以下同じ。）の取得（当該年度前に取得した株式等の保有を含む。）

（審査の付託及び勧告）

第 6 条 学長は、職員等から前条の報告があった場合は、必要に応じて、事実関係の調査及び次の各号に掲げる措置を勧告すべきか否かの審議を、第 3 条第 1 項の特別な組織に付託するものとする。

- (1) 兼業先企業等の役員の辞任
- (2) 株式等の譲渡
- (3) その他必要な措置

2 学長は、前項の審議の結果、職員等の行為が産学官連携活動を阻害するとともに、法人及び職員等の社会的信用及び名誉を毀損するおそれがあると判断したときは、当該職員等に対し、前項に規定する措置を勧告することができる。

（異議申立て）

第 7 条 職員等は、前条第 2 項の勧告に不服があるときは、学長に対し、異議申立てをすることができる。

2 前項の異議申立ては、勧告を受けた日の翌日から起算して 30 日以内に行なければならない。

3 第 1 項の異議申立てがあったときは、学長は、当該異議申立てについて、利益相反アドバイザーボードに付託するものとする。

第 8 条 前条第 3 項の付託に係る審議の結果、異議申立てに理由がないとされたときは、学長は、異議申立てをした職員等に対し、その旨を通知するものとする。

2 前条第 3 項の付託に係る審議の結果、異議申立てに理由があるとされたときは、学長は、当該勧告を取り消し、又は変更するものとする。

（雑則）

第 9 条 この法人規則に定めるもののほか、利益相反に関し必要な事項は、別に定める。

附則

1 この法人規則は、平成 17 年 11 月 1 日から施行する。

2 平成 18 年 5 月末日までにする個人的な利益の報告は、第 4 条の規定にかかわらず、この法人規則の施行日から平成 18 年 3 月末日までに受けた産学官連携活動に係る個人的な利益に限るものとする。

附則（平 19 . 2 . 22 法人規則 7 号）

この法人規則は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附則（平 19 . 7 . 27 法人規則 44 号）

この法人規則は、平成 19 年 7 月 27 日から施行する。

附則（平 21 . 9 . 24 法人規則 48 号）

この法人規則は、平成 21 年 9 月 24 日から施行し、改正後の国立大学法人筑波大学利益相反規則の規定は、同年 4 月 1 日から適用する。

附則（平 24 . 9 . 27 法人規則 58 号）

この法人規則は、平成 24 年 9 月 27 日から施行し、改正後の国立大学法人筑波大学利益相反規則の規定は、同年 4 月 1 日から適用する。

国立大学法人筑波大学利益相反に関する法人細則

平成 19 年 2 月 22 日

法人細則第 2 号

改正 平成 20 年法人細則第 17 号

平成 21 年法人細則第 20 号

平成 23 年法人細則第 38 号

平成 24 年法人細則第 22 号

（趣旨）

第 1 条 この法人細則は、国立大学法人筑波大学利益相反規則（平成 17 年法人規則第 50 号。以下「規則」という。）第 3 条第 4 項、第 4 条第 2 項及び第 5 条の規定に基づき、利益相反委員会及び利益相反アドバイザーボードの組織及び運営等に関し必要な事項を定めるものとする。

（任務）

第 2 条 規則第 3 条第 3 項の利益相反委員会（以下「委員会」という。）は、次に掲げる事項を審議する。

- (1) 利益相反に関する基本方針（利益相反の定義、対象者、マネジメント・システム等）に関すること。
- (2) 利益相反に関する規則等の制定又は改廃に関すること。
- (3) 利益相反に対する対応策（利益相反に該当しないが、法人以外の者から利益相反と認識され、又は認識されるおそれがある状況に係る対応策を含む。）に関すること。
- (4) 利益相反に関する学内啓発活動に関すること。
- (5) その他利益相反に関し必要と認められる事項

（組織）

第 3 条 委員会は、次に掲げる委員で組織する。

- (1) 産学連携本部の本部長
- (2) 産学連携本部の本部長代理
- (3) 産学連携本部の副本部長
- (4) 人事を担当する副学長
- (5) 各系長及び附属病院長の推薦に基づき学長が指名する大学教員 各 1 人
- (6) 第 6 条に規定する利益相反アドバイザー
- (7) 産学連携本部の利益相反ユニットの長
- (8) 産学連携本部の知的財産管理ユニットの長
- (9) 総務部長
- (10) 病院総務部長
- (11) その他学長が指名する者 若干人

（委員長等）

第 4 条 委員会に委員長を置き、前条第 1 号の委員をもって充てる。

- 2 委員会に副委員長を置き、前条第 4 号の委員をもって充てる。
- 3 委員長は、委員会を主宰する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代行する。

（任期）

第 5 条 第 3 条第 5 号及び第 11 号の委員の任期は、2 年とする。ただし、任期の終期は、委員となる日の属する年度の翌年度の末日とする。

- 2 補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 3 前 2 項の委員は、再任されることができる。

（利益相反アドバイザー）

第 6 条 委員会に、利益相反に関する個別の事例を検討するため、利益相反アドバイザーを置く。

- 2 利益相反アドバイザーは、利益相反に関する学識経験を有する大学教員のうちから、学長が指名する。

第7条 利益相反アドバイザーの任期は、2年とする。ただし、任期の終期は、利益相反アドバイザーとなる日の属する年度の翌年度の末日とする。

2 前項の利益相反アドバイザーは、再任されることができる。

（利益相反アドバイザリーボード）

第8条 規則第4条第1項の利益相反アドバイザリーボード（以下「アドバイザリーボード」という。）は、委員会の委員長の諮問に応じて次に掲げる事項を審議する。

(1) 異議申立てに関すること。

(2) その他個別案件に関すること。

2 アドバイザリーボードは、前項に定めるもののほか、第5項に規定する議長が必要と認めるときは、利益相反に関する事項について審議することができる。

3 第5項の議長は、アドバイザリーボードの審議の結果を総括し、委員会の委員長へ答申し、又は建議する。

4 アドバイザリーボードの委員は、利益相反に関する学識経験を有する外部の有識者のうちから、学長が若干名を委嘱する。委員の委嘱の期間は、2年以内とし、学長がその都度定めるものとする。ただし、更新を妨げない。

5 アドバイザリーボードの議長は、委員の互選により選出する。

（様式）

第9条 規則第5条の法人細則で定める様式は、別記様式のとおりとする。

附則

1 この法人細則は、平成19年4月1日から施行する。

2 国立大学法人筑波大学産学官連携活動に係る個人的利益に関する自己申告書の様式を定める法人細則（平成17年法人細則第29号）は、廃止する。

附則（平20.9.19法人細則17号）

この法人細則は、平成20年9月19日から施行し、改正後の国立大学法人筑波大学利益相反に関する法人細則の規定は、同年4月1日から適用する。

附則（平21.9.24法人細則20号）

この法人細則は、平成21年9月24日から施行し、改正後の国立大学法人筑波大学利益相反に関する法人細則の規定は、同年4月1日から適用する。

附則（平23.9.29法人細則38号）

この法人細則は、平成23年10月1日から施行する。

附則（平24.9.27法人細則22号）

この法人細則は、平成24年9月27日から施行し、改正後の国立大学法人筑波大学利益相反に関する法人細則の規定は、同年4月1日から適用する。

自己申告書

学 長 殿

所 属

職 名

氏 名

印

国立大学法人筑波大学利益相反規則第5条の規定に基づき、以下のとおり申告します。

- 1 申告対象期間 平成 年4月1日～平成 年3月31日
- 2 産学官連携活動に係る個人的な利益の内容（配偶者及び生計を一にする二親等内の親族を含む。）

企業等の名称 及び住所	法人と企業等との関係（該当するものに を付す。アからウの関係は、 申告対象期間以前の関係も含む。）	
	ア	法人の研究成果の移転を受けている。
	イ	法人と共同研究、受託研究、技術指導、奨学寄附金などにおいて契約関係がある。
	ウ	法人に対して、製品又はサービスを提供する関係にある。
	利益の種類（該当するものに を付す。）	金額等（金額又は株式等の保有数等を記入する。）
	兼業によるもの(a)	(円)
	研究成果の実施料若しくは売却によるもの(b)	(円)
	株式等	

(注)

1. 企業1社について1枚に記入する。
2. 本様式に記入を必要とする個人的な利益のうち金銭的な利益については、同一の年度内に企業等から得たこれらの個人的な利益が合計100万円以上であるときに限る（単一の企業等の場合のみならず複数の企業等から個人的な利益を得た結果、同一の年度内にこれらの企業等から得た利益の合計が100万円以上である場合を含む。）
3. 個人的な利益については、職員等本人のみならずその配偶者及び生計を一にする二親等内の親族が得た場合も報告義務の対象となっており、これらの場合は、自己申告書の様式中「金額等」の項のそれぞれ該当する欄に、かっこ書き<<（配偶者及び生計を一にする二親等内の親族 円）又は（配偶者及び生計を一にする二親等内の親族 株）>>により、金額又は株式保有数等を記入するものとする。
4. 株式等とは、未公開株式か公開株式かを問わない。ただし、公開株式にあっては、発行済み株式総数の5%以上を保有する場合に限る。また、新株予約権、合同・合名・合資会社を包含する持分会社の持分等を含む。金額等の記入に当たっては、これらの種類を記載するとともに、株式又は新株予約権にあっては株式数を、合同会社等の持分にあっては金額を記入するものとする。

産学連携本部規程

平成 21 年 5 月 25 日
法人規程第 31 号
改正 平成 23 年法人規程第 58 号

第 1 章 総則

(趣旨)

第 1 条 この法人規程は、国立大学法人筑波大学の組織及び運営の基本に関する規則(平成 16 年法人規則第 1 号)第 35 条第 1 項並びに国立大学法人筑波大学知的財産規則(平成 16 年法人規則第 12 号)第 3 条第 1 項及び国立大学法人筑波大学利益相反規則(平成 17 年法人規則第 50 号。以下「利益相反規則」という。)第 3 条第 1 項に規定する特別な組織として設置する産学連携本部(以下「本部」という。)に関し、必要な事項を定めるものとする。

(本部の目的)

第 2 条 本部は、国立大学法人筑波大学(以下「法人」という。)における知的財産及び利益相反に関する業務を一体的に行うとともに、産学連携を推進するための諸活動を行い、もって法人の社会貢献を推進することを目的とする。

(本部の業務)

第 3 条 本部は、次に掲げる業務を行う。

- (1) 法人における知的財産及び産学連携に関する基本的な方針の企画及び立案
- (2) 法人における知的財産権の実施、譲渡等に関すること。
- (3) 産学連携の推進に係る企業その他の外部の機関(以下「企業等」という。)との連絡調整
- (4) 法人と企業等との産学連携に係る契約に関すること。
- (5) 職員等(法人の役員及び職員をいう。以下この号において同じ。)及び学生の起業に関する支援並びに職員等及び学生が起業した企業の支援に関すること。
- (6) 産学官連携に係る利益相反に関すること。
- (7) 前各号に関する調査及び研究並びに人材育成の支援に関すること。
- (8) 知的財産及び産学連携に関する他の研究機関への支援に関すること。
- (9) その他知的財産、産学連携及び社会貢献の推進に関し必要な事項

第 2 章 本部長等

(本部長)

第 4 条 本部に、本部長を置き、研究を担当する副学長をもって充てる。

2 本部長は、本部の業務を総括する。

(本部長代理)

第 5 条 本部に、本部長代理を置き、産学リエゾン共同研究センター長をもって充てる。

2 本部長代理は、本部長を助け、本部長に事故があるときは、その職務を代行する。

(副本部長)

第 6 条 本部に、副本部長を置き、研究推進部長をもって充てる。

2 副本部長は、本部長及び本部長代理を助け、及び本部長の命を受け、特定の業務を総括整理する。

(本部員)

第 7 条 本部に、本部の運営その他の業務を行うため、本部員を置く。

2 本部員は、職員のうちから学長が本部長の意見を聴いて指名する。

(本部連絡員)

第 8 条 本部と系との円滑な連絡調整を図るため、その窓口として、系ごとに本部連絡員 1 人を置く。

2 本部連絡員は、系に所属する大学教員のうちから、当該系長の推薦に基づき、学長が指名する。

3 本部連絡員の任期は、2 年とする。ただし、任期の終期は、委員となる日の属する年度の翌年度の末日とする。

- 4 補欠の本部連絡員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 前2項の本部連絡員は、再任されることができる。

第3章 産学連携本部運営委員会

(産学連携本部運営委員会)

第9条 本部に、本部の管理運営に関する事項を協議するため、産学連携本部運営委員会（以下「運営委員会」という。）を置く。

(任務)

第10条 運営委員会は、次に掲げる事項を協議する。

- (1) 本部の組織に関する事。
- (2) 本部の事業計画に関する事。
- (3) 本部の予算に関する事。
- (4) 本部の事業に関する制度設計に関する事。
- (5) その他第12条に規定する運営委員会の委員長が必要と認める事項

(組織)

第11条 運営委員会は、次に掲げる者で組織する。

- (1) 本部長
- (2) 本部長代理
- (3) 副本部長
- (4) 第24条第1項に規定するユニット長
- (5) その他本部員のうちから本部長が指名する者 若干人

(委員長等)

第12条 運営委員会に委員長を置き、前条第1号の委員をもって充てる。

2 委員長は、運営委員会を主宰する。

3 委員長に事故があるときは、前条第2号の委員がその職務を代行する。

(任期)

第13条 第11条第5号の委員の任期は、2年とする。ただし、任期の終期は、委員となる日の属する年度の翌年度の末日とする。

2 補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 前2項の委員は、再任されることができる。

(委員以外の出席)

第14条 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

第4章 産学連携・知的財産連絡調整会議

(産学連携・知的財産連絡調整会議)

第15条 本部に、系と本部との産学連携及び知的財産に係る情報交換及び連絡調整を行うため、産学連携・知的財産連絡調整会議（以下「連絡調整会議」という。）を置く。

(任務)

第16条 連絡調整会議は、次に掲げる事項について、情報交換及び連絡調整を行う。

- (1) 産学官連携に関する事。
- (2) 知的財産に関する事。
- (3) 人材育成の支援に関する事。
- (4) その他第18条に規定する連絡調整会議の議長が必要と認める事項

(組織)

第17条 連絡調整会議は、次に掲げる者で組織する。

- (1) 本部長
- (2) 本部長代理
- (3) 副本部長
- (4) 本部連絡員
- (5) 総務部長
- (6) 財務部長

- (7) 教育推進部長
- (8) 企画室長
- (9) その他職員のうちから本部長の推薦に基づき学長が指名する者 若干人

(議長)

- 第 18 条 連絡調整会議に議長を置き、前条第 1 号の者をもって充てる。
- 2 議長は、連絡調整会議を主宰する。
 - 3 議長に事故があるときは、前条第 3 号の者がその職務を代行する。

(任期)

- 第 19 条 第 17 条第 9 号の構成員の任期は、2 年とする。ただし、任期の終期は、構成員となる日の属する年度の翌年度の末日とする。
- 2 補欠の構成員の任期は、前任者の残任期間とする。
 - 3 前 2 項の構成員は、再任されることができる。

(構成員以外の出席)

- 第 20 条 議長は、必要があると認めるときは、構成員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

第 5 章 ユニット

(ユニット)

- 第 21 条 本部に、その業務を処理するため、次に掲げるユニットを置く。

- (1) 企画・調査ユニット
- (2) 知的財産管理ユニット
- (3) TLO ユニット
- (4) リエゾンユニット
- (5) ベンチャー支援ユニット
- (6) 利益相反ユニット
- (7) 総務ユニット

- 2 前項のユニットの所掌する業務は、本部長が別に定める。

(ユニット長)

- 第 22 条 ユニットに、ユニット長を置く。
- 2 ユニット長は、本部長の命を受け、所掌業務を処理する。
 - 3 ユニット長は、本部員のうちから本部長が指名する。

第 6 章 雑則

(特定の事項を担当する者)

- 第 23 条 本部に、業務の遂行上特に必要がある場合には、特定の事項を担当する者を置くことができる。
- 2 前項の特定の事項を担当する者は、外部の有識者のうちから学長が本部長の意見を聴いて委嘱する。

(雑則)

- 第 24 条 この法人規程に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この法人規程は、平成 21 年 5 月 25 日から施行し、同年 4 月 1 日から適用する。
- 2 国立大学法人筑波大学知的財産統括本部規程(平成 16 年法人規程第 33 号)及び国立大学法人筑波大学知的財産統括本部に関する法人細則(平成 16 年法人細則第 13 号)は、廃止する。

附 則

- この法人規程は、平成 23 年 10 月 1 日から施行する。



「筑波大学における利益相反
事例の取扱い」 第三版

平成17年 9月 第一版

平成19年 3月 第二版

平成22年 1月 第三版

筑波大学産学連携本部

(問合せ先)

筑波大学研究推進部産学連携課

〒305-8577 茨城県つくば市天王台1-1-1

TEL 029-853-2905

FAX 029-853-6565

E-mail: ilc@ilc.tsukuba.ac.jp

<http://www.tsukuba.ac.jp/coi/tsukubauni-coi.htm>

■ *January, 2010*
Industry Relations and Technology Transfer Office
University of Tsukuba