

平成 28 年度産学官連携支援事業委託事業
「産学官連携リスクマネジメントモデル事業」
(利益相反マネジメント)

成果報告書

国立大学法人 東京大学

本報告書は、文部科学省の平成28年度産学官連携支援事業委託事業による委託業務として、国立大学法人東京大学が実施した平成28年度産学官連携支援事業委託事業「産学官連携リスクマネジメントモデル事業（利益相反マネジメント）」の成果を取りまとめたものです。

目次

1. 基本情報	P1
2. 個人と組織に関する利益相反マネジメントモデルについて	P1
2.1 モデル構築について留意した点	
2.2 モデルの根拠となる大学ビジョン	
2.3 モデルの構築と実施のために制定した制度	
2.4 モデルの構築と実施のための体制と業務フロー	
2.5 モデルの実施にあたり把握した事例	
2.6 モデルの検討と実施によって明らかになった課題	
2.7 モデルの検討・実施によって得られた有益な知見について	
3. モデルの普及について	P8
4. 参考1 インテグリティーマネジメント実践研究会開催記録及び委員	
5. 参考資料	
【参考資料1】 利益相反監視委員会規則関連資料	
【参考資料2】 利益相反マネジメント理解のために一米国大学の利益相反マネジメント調査から得た知見	
【参考資料3】 産学連携と輸出管理についての東京大学教職員向けガイドブック～ 発明・共同研究・起業・輸出管理～	

※参考資料1, 3については一般非公開（大学等の要望に応じて提供）

1. 基本情報

【国立大学法人東京大学】

研究者数 6,153名(特定有期雇用教職員含む) 10学部 15研究科(大学院)
11附置研究所 14全学センター 1国際高等研究所 1連携研究機構

2. 個人と組織に関する利益相反マネジメントモデルについて

2.1 モデル構築に際して留意した点

東京大学は医学系、病院、理学、工学、さらに多くの融合領域の研究科を擁する総合大学であり、1600件の共同研究と、関連するベンチャー企業は280社、兼業などによってかわる教員数も200人を超えていることなどから、研究者個人の利益相反状態は常時発生している状態である。

東京大学においては、平成16年に東京大学利益相反ポリシーを定めて以降

- ・東京大学利益相反行為防止規則(平成16年4月1日施行)
- ・東京大学教職員の利益相反に関するセーフ・ハーバー・ルール(平成17年4月1日施行、一部改正平成27年3月、以下「セーフ・ハーバー・ルール」という)
- ・東京大学教職員の利益相反に関する自己申告書記入要領(平成17年3月、一部改正平成28年3月)

等の制度整備を経て、教職員の利益相反管理についての体制整備を行ってきた。東京大学の利益相反は、最終的には利益相反委員会が審議されるが、研究領域による利益相反の多様性に鑑み、部局に利益相反アドバイザー機関を設けて(東京大学利益相反行為防止規則14条)、日常の利益相反に関するアドバイスを部局レベルで実施し、そこで行われた助言又は指導に従った行為は、勧告を行うに当たって利益相反委員会で斟酌しなければならないとする体制(同規則15条4項)としている。加えて、一定の要件を満たす場合は、利益相反行為に該当しないとみなす範囲を示したセーフ・ハーバー・ルールを設けている。

これら個人の利益相反状態の管理を行う必要性に加え、①特定研究成果活用支援事業による投資子会社(東京大学協創プラットフォーム開発株式会社)が設立され、平成28年から協創プラットフォーム開発1号投資事業有限責任組合による投資事業が開始されていること、②平成28年度より「産学協創」と称する企業との大規模な組織間連携を積極的に推進していること、③最近ベンチャー企業との間でライセンス対価として新株予約権を受領し権利行使を行っていること、などから組織としての利益相反管理の必要性が高まっていた。

上述のように個人の利益相反管理体制としては、自己申告書に基づく管理であり、最終的には本部に置かれた利益相反委員会が管理を行う体制である一方、部局に設置されたアドバイザー機関が研究者とのインターフェースとなることで、部局の実情に応じた管理が可能な体制であるという特徴がある。しかし組織としての利益相反を実施する際には、対象が部局レベルなどでの組織としての利益相反の管理も含まれるものの、大学法人全体の管理として体制整備を行う必要があることから、大学本部に一元化した体制を確立することが必要であった。また組織としての利益相反であっても部局や部局長などに報告書を提出させるなど行って情報収集するプロセスも考えるが、その場合組織的利益相反管理が法人として行うべきマネジメントであるとの主旨から、部局等の賛同を得られにくいことが想定されたため、極力部局での負担が発生しないスキームを検討することが必要であった。

制定した組織的利益相反監視委員会規則とガイドラインに基づく方策は、これらの点を勘案したものとなっており、本部の集中的な情報収集と管理を一元的に実施するモデルとなっている。

今回のモデルについて、中間まとめにある5つの方向性への対応を項目ごとに記載すると以下の通り。

① 実効的で効率的な体制とシステム

組織としての利益相反管理体制について、個人の利益相反管理が分散処理を行っていることの問題も踏まえて、一元的に本部が情報収集し、本部のガイドラインに沿って管理する方式を採用した。

② 学長等のリーダーシップに基づくマネジメント強化

組織的利益相反監視委員会規則については役員懇談会総長のリーダーシップのもと役員会にて機関決定され、科所長会議などで部局に広く周知されるとともに、必要な体制整備も行われている。また個人の利益相反マネジメントを含む利益相反マネジメントの重要性については、指定国立大学制度への申請にあたっても文言に記載され、現地サイトビジョンにおいてもその重要性が強調されたよう、インテグリティーマネジメントの意義と効果については総長のイニシアティブにより全学としての理念の一部となったと言える。

③ 研究者等への普及啓発

新人研修などの各種研修においては個人の利益相反マネジメントを含むリスクマネジメントの重要性に関する啓発や、部局における周知活動、産学連携に関する個別の相談業務に際して、利益相反の面でもアドバイスを行うなどを通じて研究者に普及啓発を行っており、概要は「産学連携と輸出管理についての東京大学教職員向けガイドブック～発明・共同研究・起業・輸出管理」（参考資料4）にまとめられている。

④ リスクマネジメント人材の確保育成

利益相反はコンプライアンスと関係するものの、規則への当てはめだけではなく、大学における研究現場の状況に応じた管理が必要であり、適切な管理をおこなうためには法務に関する専門性と、実際の事例に接することによる経験蓄積が必要である。このような人材は一朝一夕に育成することはできず、適性のある候補者を育成していくことが不可欠となる。東京大学ではこのような利益相反に関する業務に、理事を含む弁護士3名（2名は産学協創推進本部所属）がかかわり、事務職員と連携してマネジメントにあたる体制整備を行っている。あわせてこれらの施策を順次実施していくに際して、大学が配置育成すべきインテグリティーマネジメント人材の採用配置計画については、他の個人情報保護法や営業秘密管理などのリスクマネジメント体制と合わせて検討しており、順次個人情報保護法の専門家（弁護士）、営業秘密管理の専門家（弁護士）などからなる体制を検討しつつある。

⑤ 事例把握と情報共有

試行期間中は個人の利益相反を中心とする事例把握をインタビューなどで行っていたが、ベンチャー関係の事例は産学協創推進本部に寄せられるものがもっとも多い状況であり、今後も様々な産学連携支援のメニューに利益相反のアドバイスを連携させていく方向が効果的と思われる。

情報共有システムについては、特に部局長個人の利益相反の申告書を組織的利益相反の監視委員会に提出できるようなチェックリストを作成して運用する形をとることとした。

2.2 モデルの根拠となる大学ビジョン

2015年10月22日に発表された東京大学ビジョン2020におけるビジョン3：〔社会連携〕21世紀の地球社会における公共性の構築に関するアクションプランとして、① 学術成果の社会への還元：人類の幸福と安定的発展に資するため、防災や医療等、諸分野における研究を幅広く推進し、その学術成果を積極的に社会に還元する。② 産学官民協働

拠点の形成：学術成果を踏まえた新たな価値創造を推進し、これを広く社会に展開するため、産学官民の連携による協働拠点を形成するとともに、これを担うすぐれた人材を育成する。

③ 学術成果を活用した起業の促進：関連する研究機関や民間企業、政府等と有機的に連携してイノベーション・エコシステムを充実させ、東京大学の学術成果を活用した起業を促進する。

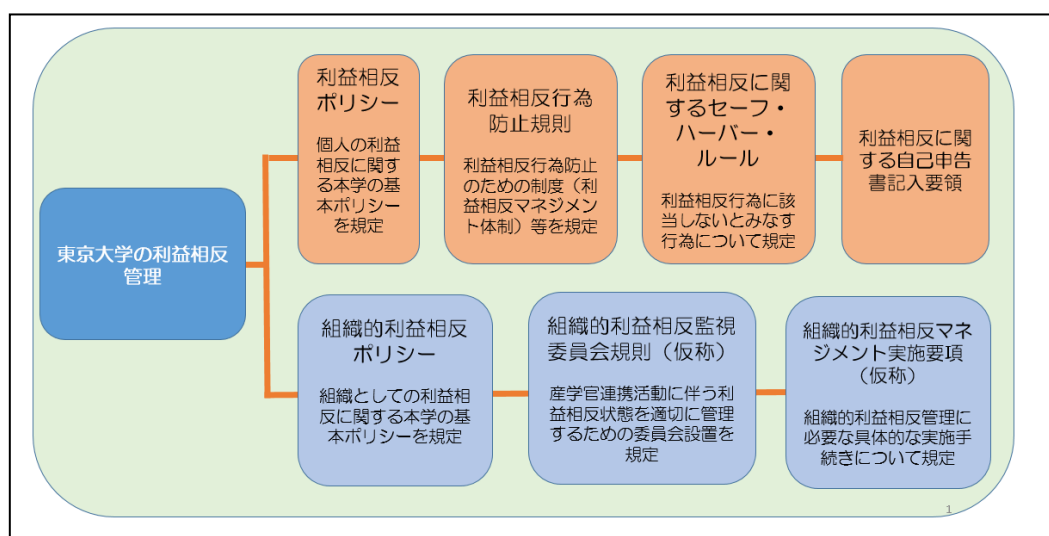
の3つの産学連携施策が掲げられている。これらの産学連携活動の具体的施策の一つとして、産学連携に関する総長ペーパーに安心して産学連携を実施するために必要な利益相反マネジメントについて再三言及がなされており、全学に対する明確なメッセージとなっている。

このような背景から東京大学組織的利益相反ポリシーに基づいて、組織的利益相反監視委員会規則が平成28年度中に制定され、運用ガイドラインに沿って管理が行われることとなった。

2.3 モデルの構築と実施のために制定した制度

組織としての利益相反については上記のように大学本部組織にて必要な情報収集を行い監視委員会に提案するプロセスを制度化することとした。このプロセスを運用するための組織的利益相反監視委員会規則が平成28年度に制定された。

その体系を下記に示す。



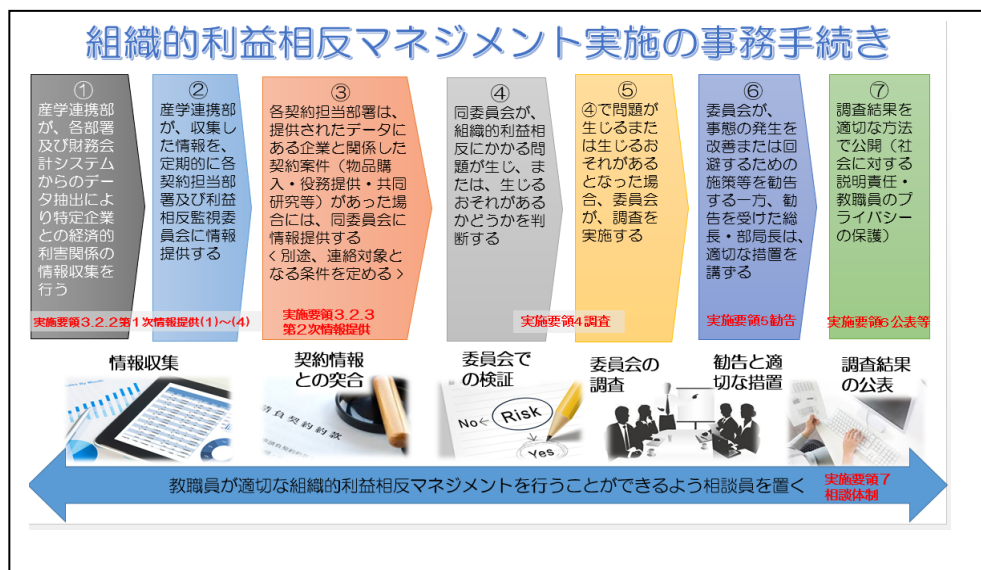
また個人の利益相反に関しては、現状顕在化したニーズは多くないものの、産学連携の成熟化に伴って民間との間のクロスアポイントメントが要望されるケースも想定して、平成28年度に、クロスアポイントメント制度の主旨などを明確化することに加え、民間との間のクロスアポイントメントに際しては、通常の審議プロセスに加え、産学協創専門委員会で産学連携推進の視点での可否を審議するプロセスとして制度化した（参考資料1）。

2.4 モデルの構築と実施のための体制と業務フロー

産学協創推進本部に従来ひとつの課しかなかった産学連携部を、2016年4月1日付で連携支援課と事業戦略課の2課制とし、連携支援課に新たに設けられた産学連携法務チームが組織的利益相反管理を担当することとして事務組織の体制整備を整えた。

このような体制において事例収集の過程で複雑な個人の利益相反を含む事例の運用を行

ってきている。その業務フローはおおむね下記のとおりである。



2.5 モデルの実施にあたり把握した事例

学内外の事例収集および産学連携部門等に持ち込まれる相談などから、個人の利益相反を中心に実際の事例を把握し、必要に応じて対処を行ってきている。代表的なものを如何に示す

① 大学組織の幹部の配偶者が経営に携わる企業から、大学が物品・サービスを購入する場合、調達の場合で利益相反マネジメントの必要がある。具体的には、調達先としての妥当性、物品・サービス選択の合理性・価格の合理性を担保するため、当事者からヒアリングを行う、客観的資料を集める、必要であれば関係者でない専門家から客観的な意見をもらう等、客観性・透明性を担保できるよう慎重に判断する必要がある。

② 大学が所有している特許についてある企業に技術移転し、大学がライセンス収入を受けていたりエクイティを受けている状況で、大学の構成員たる研究者が当該企業とヒトを対象とした薬剤・デバイス・生化学的研究を行おうとすれば、定期的なモニタリング等、組織の利益相反マネジメントの必要がある。例えば、利益相反担当部署は、契約担当部署や技術移転担当部署と密接に連携し、技術移転がなされていること、ライセンス収入等を得ていること、研究契約の条件を確認すること、研究成果の報告に条件がついていないか、報告と報酬が連動していないか確認すること等を調査し、収集した情報をもとに実効的なマネジメントプランを検討する必要がある。

③ 大学の教職員がある企業で技術アドバイザーとして給与を受けていて、当該企業が当該教職員が研究代表者を務めるヒトを対象とする臨床研究のスポンサーになる場合には、大学はまず、当該教職員が当該企業からどのような経済的利益を受けているのか正確に把握し、研究を進めることのリスクを具体的に把握したうえで、研究計画・実施・報告の各段階でどのような対応をすればリスクが軽減・除去できるのかを検討する必要がある。対応は、例えば、当該研究者は被験者の選定に関わらない、被験者の同意書を取るプロセスに関わらない、データの収集・評価に関わらないなどである。米国では、一つの大学内に複数の病院があれば、研究計画の妥当性を学内で客観的に評価し、客観性を担保しているとのことである。

(別紙)

④ 教員や教員が主宰する研究室で創出された成果を基盤技術とするベンチャーがある場合、教員が役員や技術アドバイザーを務める等何らかの立場と報酬の有無、教員による当該ベンチャーの保有状況等、大学が把握しておく必要がある。大学で行う研究とベンチャーで行う研究についても、どちらの組織で創出された成果かはっきりさせるため、研究計画の段階から研究テーマ・人員配置等を整理することが重要である。具体的には、研究室である学生が関わっていた研究テーマがベンチャーの基盤技術となっていて、当該学生がベンチャーの幹部になった事案では、教員は株式を保有し、技術アドバイザーを務めていて、客観的には利益相反があるという状況でも、教え子の応援をしている心情しかないケースがある。このような場合、もともと研究室で行っていた研究成果が基盤になっていると、現在研究室で行われている研究と重なりがあったり、装置や場所の利用状況が曖昧になりかねないため、教員と研究室の関係者に利益相反マネジメントとマネジメントプロセスについて理解を求めると同時に、マネジメント担当部署による状況の整理とモニタリングが必要である。

⑤ 教職員が、複数の機関・大学の複数部局で職員としての立場を有している場合がある。このような場合、まず、利益相反マネジメント担当部署は、どこの機関・部局がメインの職場であるかを特定する必要がある。また、複数機関が関わるプロジェクトに参画しているのであれば、どの機関が主導的立場にあり、参画している研究者のマネジメントを行うのか、プロジェクトの計画段階で決定する必要がある。

⑥ 特定の研究室と研究上の関係の深い企業から、社会人博士を受け入れる場合がある。大学は、研究室で行うプロジェクトが当該特定の企業から研究資金の提供を受けていたり、社会人博士の指導教員となる立場の者が当該企業から報酬を受けているような事情の有無を把握し、学位授与と審査の過程の公正性を担保する必要がある。当該企業と経済的利害関係がある指導教員は、審査プロセスに関わらないとするのが理想的であるが、指導教員の関与が不可避としても、利害関係が明らかにない部局の教員を審査委員に加える等、客観性・公正性を担保する必要がある。

⑦ 大学の設備や装置の取得・維持に税金が投入されていることから、企業等外部の組織による設備・装置の利用には、法令や学内ルールを遵守した運用が重要である。大学内の一室が暗黙のうちに資金提供を受けた企業の分室のように使用され、大学内の装置が特定の企業専属の装置のような取り扱いを受けているとすれば、大学職員や学生の利用が阻害されており、本来大学の設備・装置が利用されるべき姿ではない。なお、(4)にも共通する問題意識である。

⑧ 研究資金提供の迂回機関に注意が必要である。外観上は財団との共同研究だが、財源が特定の一企業から出資されていて、財団の活動が企業から独立しているかどうか不明瞭であれば、財団と企業との関係を明瞭にすべきである。大学は、研究者に対して、研究資金を受ける組織がどのような性質を持つ組織であるか、契約締結前に情報収集するよう指示する必要がある。

この事例に関係して、米国の多くの大学は、10年ほど前から、教員がスピーカーズビューロー(Speaker's Bureau)への参加を認めない運用をしている。スピーカーズビューローは、例えば、研究者が講演を依頼されたとき講演料を支払う外部組織であり、その多くが実質的に産業界からの資金を洗浄する手段となる点が問題視されている。研究者がスピーカーズビューローから講演料の支払いを受けるのと引き換えに、研究者の講演の内容・使用するスライド・講演シナリオがスピーカーズビューローや企業から提供されるとすれば、研究者は企業が発したいメッセージを研究者の口を借りて発信するということになれば問題となりえる。企業のために講演して講演料を受領すること自体が問題となるわけではない。日本でも類似の状況が十分想定されるため、今後の検討が必要であると思われる。

これらの事例については、東北大学が東京大学から提供を受けた事例と東北大学の事例

をもとに事例集を作成して公開されている

<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/coi/model/casestudy170331.pdf>

2.6 モデルの検討と実施によって明らかになった課題

組織的利益相反についての実践は今後フィードバックを行っていくこととなる。一方既存の個人の利益相反マネジメントについては、事例収集や相談などを通じて得られた情報を基に、実践研究会において綿密な検討を行って課題を抽出している。下記に課題とされた内容の一部を記載する。

① 自己申告書における非常勤職員の取り扱い

現在、東京大学における利益相反管理の対象は、常勤教職員のみとなっている。一方非常勤職員であっても研究活動に参加する場合であって、産学連携活動に参加する場合は、常勤職員と同様の利益相反が発生することになる。現に臨床研究等に参加している非常勤の研究者も存在することなどからも、非常勤教職員であっても、研究活動に参加する場合は利益相反管理の対象として自己申告書の提出の義務付けを検討する。

② 部局のアドバイザー機関への権限移譲の検討

厚労科研などに関係する研究領域では、自己申告書の提出数が著しく増加してきているが、現在すべての審議は全学利益相反委員会で行われており、外部委員の負担が増大している。多くはAMEDと厚労科研における合計50万円以下の経済的利益の申告などの定型的なものであり、教職員の意思決定に対して、当該の経済的利害関係が不適切な影響を与えらることは考えにくいものも多い。このような定型的なケースでは部局のアドバイザー機関に判断権限を委譲することも検討すべきと思われる。その際利益相反事案の性格をあらかじめ分類して審査するなどにより、処理を簡略化するなどの工夫も必要と思われる。

③ 「利益相反行為防止規則」という呼称について

産学連携に従事することによって、潜在的であれ、大学と企業等との間で何らかの経済的利害関係を有することになるため、産学連携活動を行う際に、利益相反が発生することは不可避であり、一般的には「そのような利益相反が顕在化して、実際に弊害を生じること防ぐためのリスクマネジメントとして、利益相反マネジメントが行われる」と考えられている。しかし、東京大学では利益相反行為防止規則において、「教育及び研究等に関する大学法人の教職員としての義務よりも、自己又は第三者の利益を優先させる行為」を「利益相反行為」と表現して禁止対象としていることから、「利益相反行為防止規則」との呼称を規則名に用いている。このため「利益相反」自身が避けるべきものという誤解を生じることもあり、啓発の際に支障になっているとする意見もある。誤解を避け、適切な啓発を促進するためには「利益相反行為防止規則」の名称を、例えば「利益相反管理規則」などに変更するなどを検討する必要があるものと思われる。

これらの課題は引き続き平成29年度に検討項目とした。

2.7 モデルの検討・実施によって得られた有益な知見について

今般のモデル事業の課題の一つである、組織的利益相反管理体制を構築するために、平成27年度に引き続き、組織としての利益相反マネジメントの経験が豊富な米国のハーバード大学、ジョンホプキンス大学等の大学でのマネジメント体制についてヒアリングを実施し、意見交換する機会を設けたほか、その他の米国の大学や、日本国内の大学の、組織的利益相反に関する取り組みについても調査を行った。

組織的利益相反に対する取り組みは各大学等において若干ばらつきはあったものの、上記ヒアリング及び調査の結果から共通して得られた知見は、概ね次のとおりである。

① 管理体制について

組織的利益相反は、実際の事実関係において個人の利益相反が問題となる事象とある程度重なっているため、個人の利益相反と明確に区別せず一体的に管理している大学等が多く見られた。また組織的利益相反を個人の利益相反と区別して、個別に管理する場合は、利益相反管理の対象者や対象組織の無用な負担とならないようにするため、管理対象の明確な区分、管理体制の周知等々の工夫が必要である。

② 組織的利益相反の内容について

組織的利益相反の定義については、一般的に、東京大学組織的利益相反ポリシーに記載されている、「大学が組織レベルの決定を下す際に、その決定に関連する特定の企業との利害に関し、大学の教育、研究のミッションと相反する状態」と同趣旨の内容を指すとする大学等が多いことが把握できた。また大学が、「大学の教育、研究のミッション」を全うするために、組織としての行動や意思決定においては、例えば、次のような事項について十分留意すべきであると考えられる。

- ・ヒトに対する安全性と研究試料としての動物に対する福祉
- ・研究の公正性、ハイレベルな科学的知見、専門性、倫理性を備えた研究成果の提供
- ・教育活動の客観性・独立性
- ・研究活動から生まれる知的財産権の管理やライセンスにおける客観性・公正性
- ・研究活動に関する契約や事業内容に関わる意思決定の客観性・公正性

「特定の企業との利害」は、経済的な利害に限定されるものではないが、管理の対象として、一定額以上の取引等、経済的な利害を想定している大学等が多かった。

③ 組織的利益相反管理の目的について

大学の成果の社会への還元という観点から、特定の企業との利害が発生すること自体を禁止する必要はないが、大学の教育、研究のミッションを尊重し、大学における研究の客観性と正当性を維持するために、組織的利益相反状態を管理することが必須であるという認識が一般的であった。

また実践面で得られた知見としては、組織的利益相反管理体制の必要性を、東京大学の関係者に周知し、同管理体制を構築するために、関係部署の意見を聞く等の普及活動を行った。その結果得られた知見は次のとおりである。

① 個人の利益相反との関係について

組織的利益相反と、個人の利益相反については、ある程度事象が重なっているため、できれば個人の利益相反と一体的に管理することが望ましい。現在東京大学では、個人の利益相反管理を、教職員の禁止行為規範の中に位置づけて人事部の所轄としているが、将来的には、個人の利益相反を禁止行為の対象から管理対象に変更したうえで、個人と組織の利益相反を一体的に管理する体制を構築することは必要であるとの課題認識に至った。

組織的利益相反については、東京大学組織的利益相反ポリシーに基いて、早急に監視体制を整備する必要があるが、個人の利益相反の体制が整備されるまでは、個人とは区別して監視体制を整備する必要があるため、利益相反管理の対象者や、対象となる組織の無用な負担とならないようにするため、管理対象の明確な区分、管理体制の周知等々の工夫が必要であることが分かった。

② 組織的利益相反の内容について

前述のとおり、「組織的利益相反」とは、大学法人、部局又は役員等が意思決定に関わる際、その意思決定に影響する、又は影響し得る「特定の企業等との経済的利害関係」によって大学組織の経済的利益と社会的責任とが相反する状態をいうが、具体的に内容を列挙することで、組織的利益相反管理上検討されるべき事項を明らかにして、同管理手続きの透明性、予測可能性を高めることとした。

「特定の企業等との経済的利害関係」は、以下のとおりである。

- ・大学法人が保有する知的財産権の実施により収入を得ること。

- ・大学法人が株式等（株式、新株予約権及び新株予約権付社債をいう。以下同じ。）を取得すること。
- ・大学法人又は部局が共同研究又は受託研究に係る経費、設備又は消耗品を受け入れること。
- ・大学法人又は部局が寄附を受け入れること。
- ・役員等が金銭（給与、謝金、原稿料等）若しくは便益（物品、設備、人員等）を受け入れ、又は株式等を取得すること。
- ・その他

また、経済的利害関係について、少額の共同研究等もしくは寄付等が、直接組織や組織としての意思決定に対して影響を及ぼす可能性は低いことから、大学全体の活動状況と経済的規模を総合的に考慮して、組織的利益相反管理の対象とするべき経済的利害関係の金額を一定額以上に設定し、できる限り対象者に明確な基準を提示することが望ましい。

③ 組織的利益相反監視体制について

組織的利益相反を監視する体制としては、利益相反マネジメントに必要な情報を収集し、組織的利益相反に係る管理の必要があると判断する場合には、さらに関連事象について、ヒアリングをはじめとする調査を実施することが必要である。関係各署と意見交換をした際に、利益相反管理対象者等から直接情報提供を受けると、個人の利益相反の場合と混乱する等して、十分な情報が収集できなといった問題が発生する可能性があることが分かり、そのような問題を解決するために、情報収集方法に工夫を設け、あらかじめ個人の利益相反とは別のルートで情報を収集することが肝要であると判断した。

また、上記の前提となる情報を収集した後、担当となる組織的利益相反監視委員会で、さらに関連事象について、ヒアリングをはじめとする調査を行い、好ましくない事態の発生を改善又は回避するために、対象者、対象組織に対する指導、勧告、その他の必要な措置を講ずるといふ、組織的利益相反監視体制を構築すべきであると思われた。

以上の知見を得て、前述のとおり組織的利益相反ポリシーに基き組織的利益相反監視委員会を組成して、同規則を制定するなどの体制整備を行った。またこのような組織的利益相反監視体制を、全学的に周知徹底するために、具体的な事例を加えた組織的利益相反マネジメントガイドラインを作成した。今後、組織的利益相反監視体制が整えば、同ガイドラインなど使って、適宜周知徹底のための関係各署への説明を実施していく予定である。

3. モデルの普及について

利益相反マネジメントを実効的に運用するためには、利益相反ポリシーの制定、利益相反委員会の設置、利益相反申告書の整備等のハード面の整備とともに、全教職員・利益相反委員会委員・利益相反マネジメント担当者が職責を適切に果たすに十分な知識・スキルを獲得するための教育が不可欠である。そこで、本学では、東北大学と協力して、利益相反や利益相反リスクについて理解を深めるための教材・事例集を作成した。教材・事例集は、前半で利益相反そのもの、利益相反リスク、利益相反マネジメントプロセス、およびマネジメントの要素・手法について解説し、この部分を主に本学が担当した。また、後半では、前半の考え方を踏まえて各案件に対応する場合、どのような情報や経済的利益の流れに着目し、どのような対応を行うかについて、大学で実際に扱われた事例（一部加工）を材料に解説を付した。この部分につき、主に東北大学が担当した。本学からも事例や対応手法を提供し、各大学における課題や問題意識を共有するものである。

教材・事例集は、特に慎重な利益相反マネジメントが必要とされる医学系学部も擁する総合大学としての特徴をいかし、ヒトを対象とした研究分野とそれ以外の研究とで、着眼点がどのように異なるかについても記述した。また、教材は、利益相反マネジメント担当者がどのような情報をヒアリング等により収集すべきか、収集した情報をもとに何に着目してどのような対応をすればよいかの一助となるよう構成した。モデル事業の実施における海外専門家との交流や国際シンポジウムを通じて、海外の先進事例やマネジメント手法

についての知見を得ることができたため、これらも教材・事例集に盛り込んだ。

これらの成果の普及を促進するうえでは、大学が実施するリスクマネジメントの中の位置づけや、リスクマネジメント自身の意義、そしてその取り組みが産学連携促進に資するものであることの理解を促進する必要がある。そのために2016年12月6日に、利益相反を含むリスクマネジメントを、平成28年度に制定された政府の産学連携ガイドラインの中で位置づけつつその成果展開を意図して、国際シンポジウム「大学と企業のより良い連携のための「リスクマネジメント」と「ガイドライン」-利益相反マネジメント, 知財マネジメント, 営業秘密マネジメントなどを題材に-」を開催した。

・概要は以下の通り

- 【日時】 2016年12月9日(金) 10:30-17:00 (開場 10:00 予定)
- 【会場】 東京大学山上会館 2階大会議室 地図
- 【主催】 東京大学政策ビジョン研究センター (第一部、第二部)、
産学協創推進本部 (第三部)
- 【共催】 東北大学利益相反マネジメント委員会
- 【協力】 政策シンクネット
- 【備考】 無料・要事前登録
- 【言語】 日本語、英語、同時通訳有

・プログラムは以下の通り。

【オープニング】

- ・司会 渡部俊也 (東京大学政策ビジョン研究センター 教授)
- 10:30-
- ・東京大学挨拶 境田正樹 (東京大学理事 (コンプライアンス・研究倫理担当))
- 10:40-
- ・東北大学挨拶 植木俊哉 (東北大学理事 (総務・国際展開・事務統括担当))、利益相反マネジメント委員会 委員長)

【第一部】「利益相反モデル事業：海外における利益相反マネジメントの考え方」

- ・司会 明谷早映子 (東京大学産学協創推進本部イノベーション推進部 博士 (理学)・弁護士)

10:50-11:50

- ・講演 Ara Tahmassian (Harvard 大学、Chief Research Compliance Officer)

11:50-12:50

- ・講演 Julie Gottlieb (Johns Hopkins 大学、Office of Policy Coordination、Associate Dean)

12:50-13:05 休憩

【第二部】「利益相反マネジメント Q&A セッション」

- ・司会 明谷早映子 (東京大学産学協創推進本部イノベーション推進部 博士 (理学)・弁護士)

13:05-14:20 Tahmassian、Gottlieb Q&A、意見交換

14:20-15:00 休憩

【第三部】「産学連携ガイドラインの概要と運用」

- ・司会 三尾美枝子 (東京大学産学協創推進本部知的財産部 部長・弁護士)

15:00-17:00 パネル討論

- ・モデレーター

渡部俊也（東京大学政策ビジョン研究センター 教授）

・パネリスト

飯村亜紀子（経済産業省 大学連携推進室長）

山下洋（文部科学省 科学技術・学術政策局 産業連携・地域支援課 大学技術移転推進室 室長）

吉村隆（一般社団法人日本経済団体連合会産業技術本部 上席主幹）

谷内一彦（東北大学副理事（利益相反マネジメント担当）、総長特別補佐（利益相反マネジメント担当）、医学部・医学系研究科 機能薬理学分野 教授）

正城敏博（大阪大学産学連携本部総合企画推進部 部長）

伊藤伸（東京農工大学大学院工学府産業技術専攻 教授）

高木真人（横河電機株式会社オープンイノベーション室 室長）

【クロージング】

17:00 挨拶 渡部俊也（東京大学政策ビジョン研究センター 教授）

※ 発表資料等は <http://pari.u-tokyo.ac.jp/event/201612/uas/3092> に掲載

モデルの普及のためには、対象となる大学の状況を把握する必要がある。このため普及の対象となる他大学の状況を、意見交換などを通じてできるだけ把握に努めた。その結果として現状を評価すると、利益相反ポリシーや利益相反委員会等、制度面の整備は進んできている大学が多いが、個人・組織問わず、実際の制度の運用が充実しているとは限らないことが認識された。制度の運用面では様々な課題があるが、その一因としては、まず大学幹部による利益相反リスクの重視が不足していることが示唆されているものと思われる。利益相反に関する制度を適切に運用することで、現実に教員・研究機関である大学の研究成果への信頼が損なわれたり、大学の教員や研究者に対する社会の信頼が損なわれたりすることを防止することができるという認識が十分でないことを示しているとも考えられる。

利益相反に関する各個別案件が、具体的研究との関係でどのような利益相反リスクがあるか具体的に特定することで、特定したリスクを軽減し、悪質な場合には除去する方を議論することにつながる。また、各組織でどのような教育を行う必要があるか、各組織で扱う研究分野や部局の体制を踏まえた検討にもつながると考える。米国でも、利益相反マネジメント体制の整備が始まった当初は、利益相反委員会メンバーの選任やスキルアップに苦慮し、事務局メンバーのスキル不足も大きな課題であったとされる。担当部署の設置と担当者が継続的に業務に関わることで、徐々に事案やスキルが蓄積され、利益相反委員会に対するサポート体制も整い、同一組織内の部局間・他組織との課題と対応の共有が進んでいくものと思われる。

今後は教材・事例集に盛り込んだマネジメントのステップとプロセスについて、学会等の機会を通じて全国的に情報共有しつつ、実際にどのように教材に盛り込んだ情報を活用し、具体的な案件の対応を行うのか、積極的に意見交換・課題共有・対応を行っていくことなどを検討する。実際に本学において、前述の国際シンポジウムを開催したことで、他大学からマネジメント体制構築について相談を受けるきっかけとなっている。また、学会での報告や他の採択校が実施した事例検討会を通じて、他大学の幹部や実務担当者から利益相反マネジメントの具体的な案件について相談を受けることがあるため、今後も同様の活動を続けていくことに加え、大学の運営に関わる職員も実務に携わる職員も組織の内外で課題・対応を共有できるよう、引き続き教材・事例集の内容の普及と共有した課題と対応を盛り込んだ教材・事例集の充実を図っていく。

また啓発普及を目的とした文部科学省及び外部有識者のヒアリング、サイトビジット等による指導・助言等が今後あった場合には、文部科学省と協議の上、適切に実施していくこととする。

【参考 1】

【文部科学省産学官連携リスクマネジメントモデル事業】 大学インテグリティ実践研究会（平成 27 年度～平成 28 年度）

■準備会合 2015/11/12

- ・モデル事業の説明
- ・部局における利益相反事例の収集状況について
- ・組織としての利益相反マネジメントについて
- ・海外調査について
- ・今後の進め方

■第 1 回研究会 2015/12/17

- ・今後の予定について
- ・検討会について
- ・クローズドセミナーについて
- ・公開会議について
- ・ケース事例について

■第 2 回研究会 2015/12/24

- ・前回の積み残し事例ケース
- ・組織としての利益相反に関する基本的な状況
新株予約権の保有
特定研究成果活用支援事業とインキュベーション事業
産学大型共同研究
- ・想定事例の検討
- ・クロスアポイントメント制度について

■第 3 回 2016/2/17

- ・米国出張報告
- ・制度検討状況の報告と意見交換
- ・追加事例の検討
- ・今後のスケジュール

■第 4 回 2016/3/2

- ・これまでの報告
- ・追加事例の検討、意見交換
- ・perception の評価方法について
- ・利益相反マネジメントのフローについて
- ・今後のスケジュール

■第 5 回 2016/7/14

- ・27 年度事業報告
- ・組織としての利益相反制度の件
- ・検討ケース
- ・今後のスケジュール

■第 6 回 2016/9/9

- ・最近の東京大学の産学協創事例について
- ・クロスアポイントメント制度、スプリットアポイントメント制度、学内クロスアポイン

トメント制度に関する利益相反について

- ・その他
- ・今後のスケジュール

■ 第7回 2016/11/14

- ・クロスアポイントメント、スプリットアポイントメントに関して
- ・利益相反制度全般に関する提言について
- ・モデル事業成果普及について
- ・その他

大学インテグリティーマネジメント実践研究会委員

■ 委員

明谷早映子（リサーチ・アドミニストレーター推進室 シニア URA 博士(理学) 弁護士
江戸川泰路（新日本有限責任監査法人 公認会計士）
小山博史(医学系研究科 公共健康医学専攻 臨床情報工学分野 教授)
日高章（黒潮総合法律事務所 弁護士）
三尾美枝子（キューブ M 総合法律事務所 弁護士）
渡部俊也（政策ビジョン研究センター教授、産学連携本部長、安全保障輸出管理室長）

■ オブザーバー

東京大学人事部 人事部労務・勤務環境課
産学連携部 産学連携推進課

■ 海外アドバイザー（来日時のみ）

Ara Tahmassian 博士（ハーバード大学コンプライアンスオフィサー）