

国立大学法人滋賀医科大学利益相反ポリシー

平成20年3月27日役員会承認

平成30年8月9日改正

1 趣旨

滋賀医科大学は、特色ある医学・看護学の教育研究を通して信頼される医療人の育成と優れた研究者を輩出することにより、人類の健康、医療、福祉の向上と発展に貢献することを使命とする。さらに、公開講座などの生涯学習をはじめとする教育および産学官の連携研究等による社会貢献を、第三の使命としている。

なかんずく産学官連携は、本学の研究成果を地域社会等に還元するための一形態であり、本学に対する社会の理解と支援を得る観点からも極めて重要である。

大学は、学術の中心として広く知識を授けるとともに、深く真理を探究するところであり、そこから生まれる研究成果は公表し、人類共通の財産とすることを原則とする。しかしながら、営利企業は、利益の追求を目的に、機密保持を競争の源泉の一つとしている。したがって、大学と企業とは存在の意義も役割も大きく異なり、本来的に相容れない関係にあるといえる。

産学官連携を進める上で、大学やその職員が特定の企業から正当な利益を得ること、あるいは特定の企業に対し必要な範囲において責務を負うことは妥当である。一方で、このような両者の社会における役割や性格の相違から、職員が企業との関係で有する利益や責務が大学における責務と衝突する状況の生じることは、不可避である。このような状況を「利益相反」といい、大学の社会的信頼を保持するためには、日常的に利益相反に対するマネジメントを行う必要がある。利益相反マネジメントを怠れば大学の社会的信頼を損ないかねず、産学官連携の推進を阻害するおそれが生じる。

このため、滋賀医科大学は、産学官連携の健全な推進を図り、職員が安心して産学官連携活動に取り組める環境を整備することを目的に、利益相反の定義、利益相反マネジメントの基本的な考え方、利益相反マネジメントの対象と判断基準およびマネジメント体制等を本学の利益相反ポリシーとして定める。

2 利益相反の定義

本学の利益相反ポリシーにおいて、利益相反を次のとおり定義する。

(1) 個人としての利益相反

個人が得る利益と個人の大学における責任とが相反している状態をいう。

(2) 大学（組織）としての利益相反

大学が組織として得る利益と大学の社会的責任とが相反している状態をいう。

(3) 狭義の利益相反

職員または大学が産学官連携活動にともなって得る利益（実施料収入、兼業報酬、未公開株式等）と、教育・研究等の大学における責任が衝突・相反している状態であり、「個人としての利益相反」と「大学（組織）としての利益相反」からなる。

(4) 責務相反

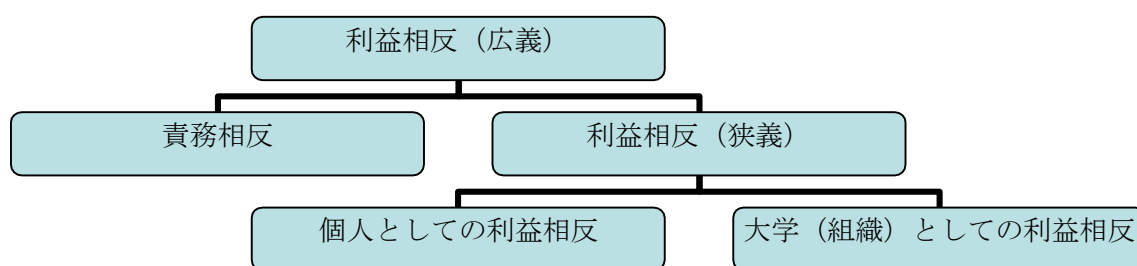
職員が主に兼業活動により企業に職務遂行責任を負っていて、大学における職務遂行の責任と企業に対する職務遂行責任が両立し得ない状態をいう。

(5) 広義の利益相反

「狭義の利益相反」と「責務相反」の双方を含む概念をいう。

※ 狭義の利益相反と責務相反は、どちらも大学における責任の遂行が問題となる点は共通するが、その要因が「企業から得る利益」である場合は「狭義の利益相反」となり、「企業に対して負う責任（責務）」である場合は「責務相反」となる。本ポリシーでは、特段の表記がないかぎり、「広義の利益相反」を単に「利益相反」と記す。

〈利益相反の概念図〉



3 利益相反マネジメントの基本的な考え方

- (1) 滋賀医科大学は、教育、研究および社会貢献という大学の果たすべき役割に鑑み、産学官連携を積極的に推進する。
- (2) 滋賀医科大学は、産学官連携活動の過程において付随的に生じうる利益相反を未然に防止し、生じた利益相反については影響を最小限にとどめるために、利益相反マネジメント体制を構築・整備する。
- (3) 滋賀医科大学は、連携協働する産業界に対しても利益相反マネジメントについての理解と協力を求め、相互の社会的信頼を喪失しないよう、利益相反に関する状況を常に注視し、適切に対応する。
- (4) 滋賀医科大学における利益相反マネジメントは、職員の産学官連携活動を制限するものではなく、職員の自主性を最大限に尊重するとともに、大学の健全性の確保と職員が安心して産学官連携活動に取り組める環境を整備するためのものである。

4 利益相反マネジメントの対象と判断基準

- (1) この利益相反ポリシーは、本学の役員、教職員（常勤・非常勤を問わず、本学に雇用されている者）、本学において一定の身分を付与され在籍している者および本学の学生で産学連携活動に参画することが認められている者（以上、本ポリシーでは「職員」という表現に統一している。）を対象とする。
- (2) 本学の職員が、社会通念上、妥当とされる範囲を著しく逸脱し、大学の教育・研究活動の公正さに疑念を生じさせていると判断する基準は、次の各号に該当する場合とする。

- ① 職員が、そ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考えられる場合（狭義の利益相反）
- ② 個人的な利益の有無にかかわらず学外活動への時間配分を優先させていると客観的に考えられる場合（責務相反）

5 マネジメント体制

(1) 利益相反マネジメント委員会

利益相反マネジメントに係る基本方針および具体的事項に関する審議などを行うため、学長直下の委員組織として利益相反マネジメント委員会を置く。利益相反マネジメント委員会は、法令、本学の諸規程、本ポリシー等に基づき、利益相反行為にかかる審査を行う。

(2) 利益相反マネジメント・アドバイザー

利益相反を構成する事実関係について専門的見地から適切な指導・助言等を行うため、利益相反マネジメント・アドバイザーを置く。

(3) 事務

利益相反マネジメントに関する事務は、研究推進課の協力を得て医学研究監理室において処理する。

6 その他

本ポリシーは、社会や本学を取り巻く環境の変化等に応じて見直しを行うものとする。