

2. 利益相反への対応に関する基本的な考え方

(1) 大学が利益相反に取り組む目的

先に述べたように、利益相反への対応策を講ずることは、大学の本来の使命たる教育・研究に対する責務が全うされていることを担保し、大学のインテグリティを維持・確保するとともに、産学官連携の健全な推進を図るために必要不可欠なものである。

また、利益相反自体は直ちに法令上の違反行為に至るとは限らないが、利益相反を常に注視し適切に関与することにより、法令違反に至ることを事前に防止する効果もある。

我が国における産学官連携では、これまで個人としての「お付き合い型」が主流であり、利益相反についても個々のケースごとに個人の判断と責任に委ねられてきた。しかし、連携をより効果的に行うため、昭和 58 年度の共同研究制度の発足以降、国立大学における共同研究センターの整備開始、研究協力部課等の設置、平成 10 年の大学等技術移転促進法の制定による TLO の整備等、従来の個人ベースのお付き合い型の産学官連携から「契約やルールに基づく組織的な産学官連携」への転換が進められている。さらに、大学教員の特許についても、昭和 52 年の学術審議会答申を踏まえた昭和 53 年の通知¹以来、個人有が原則とされてきたが、国立大学法人化を契機として原則組織帰属・管理とすることが検討されている。このような組織的な産学官連携の推進という施策の流れの中で、利益相反が産学官連携に伴い日常的に生ずる状況であることを踏まえれば、大学が組織として利益相反への対応策を講ずることが当然に求められるであろう。

大学が利益相反への対応策を講ずることは、大学が教職員個々人の産学官連携活動に適切に関与することにより、より深刻な事態に陥ることを未然に防止するという、組織としてのリスク管理の一局面でもある。

また、前述のように、これまでほとんどの場合教職員個人が利益相反に関する社会への説明責任を負ってきたが、このような状況が教職員にとって一種の負担となり、意欲ある教職員が産学官連携で十分に能力を発揮できない要因の一つとなっていたことも考えられる。このような教職員個人の責任と利益を大学が適切に分担することにより、教職員が安心して産学官連携に取り組める環境を整備するという観点からも、大学が利益相反に関する学内のルール、システムを整備することが重要である。

(2) 教育上の責任の重要性

言うまでもなく、優れた人材の養成は大学の中核的責務であり、学生の教育に対す

¹ 学術審議会答申「大学教員等の発明に係る特許等の取扱いについて」（昭和 52 年 6 月 17 日）及び文部省学術国際局長・会計課長通知「国立大学等の教員等の発明に係る特許等の取扱いについて」（昭和 53 年 3 月 25 日付け文学術第 117 号）

る教職員の責任は極めて重要である。産学官連携活動に学生が関与することについては、現実の経済・社会が抱える課題を体得できる、ビジネスの現場での技術開発競争を体験できる、等の利点も多く認められるが、教職員が企業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、最大限の配慮を払う必要がある。

なお、学生の国立大学における法的位置づけについては、かつては特別権力関係論により大学に包括的支配権を認める見解もあったが、現在では学生と大学の間の在学契約に基づき当事者が互いの権利義務を負うという契約関係にあるとする見解が主流である。

従って、学生を産学官連携活動に関与させる場合には、教育指導の観点だけでなく、学生の教育を受ける権利の保障、学生が選択できる自由の確保、といった観点も併せて考慮する必要がある。

(3) 対象者の範囲

利益相反を議論する際の対象者の範囲については、利益相反が大学のインテグリティの問題であることからすれば、大学のインテグリティを維持する上でその者に係る利益相反のマネジメントが必要かどうかという観点から、その範囲を決定することが適切である。

諸外国の例では、利益相反を主に教員（研究者）に由来する問題として捉えている大学が多い。我が国でも、基本的には「自分自身で研究費を獲得してくる研究の第一線にある教員（教授、助教授、講師、助手）」を対象とするが、大学の管理運営や産学官連携に関与するその他の大学職員（技術移転担当者等）についても同様の問題が生じうることに留意しておく必要がある。また、インテグリティ確保の観点から、ポストドクや大学院生に係る利益相反によっても、場合によってはマネジメントの対象とする場合がありうると考えられる。

加えて、国立大学では、法人化に当たり「非公務員型」が採用されることによって、より柔軟で弾力的な雇用形態が認められ、「教員」「事務職員」「技術職員」という伝統的な区分けが相対化していく可能性もあることに留意する必要がある。特に、産学官連携の分野では、各大学の人事戦略に基づいて、専門的知識・技能等を重視した人材配置が期待されており、その場合には、これらの職員も対象に含まれる。

(4) どのようなアプローチをとるか

利益相反への対応策としては、まず、「望ましくない行為を列挙して予め禁止する」という、行為規範的アプローチが考えられる。（国家公務員倫理法における利害関係者との禁止行為の規定と同様の考え方）

しかし、「してはいけない」行為を列挙することは、産学官連携自体にマイナスのイメージをもたらす産学官連携を阻害しかねず、産学官連携の健全な推進、という利益

相反対応の基本的な目的に反する結果となる。また、同一の行為であっても、異なる状況や大学ごとの事情により、多様なマネジメントが可能であろう。

従って、産学官連携を阻害しないためには、「個別事例に応じて多様な解決方法を提案・実施するために、一定の手続・体制を整備する」という考え方、すなわちマネジメント・システムの構築というアプローチが有効である。

もっとも、マネジメントの円滑な実施を図るためには、いかなる事例が利益相反であり適切な対処が必要とされるのかを教職員に理解してもらうよう、利益相反の具体的な事例をいくつか示すことも必要である。¹

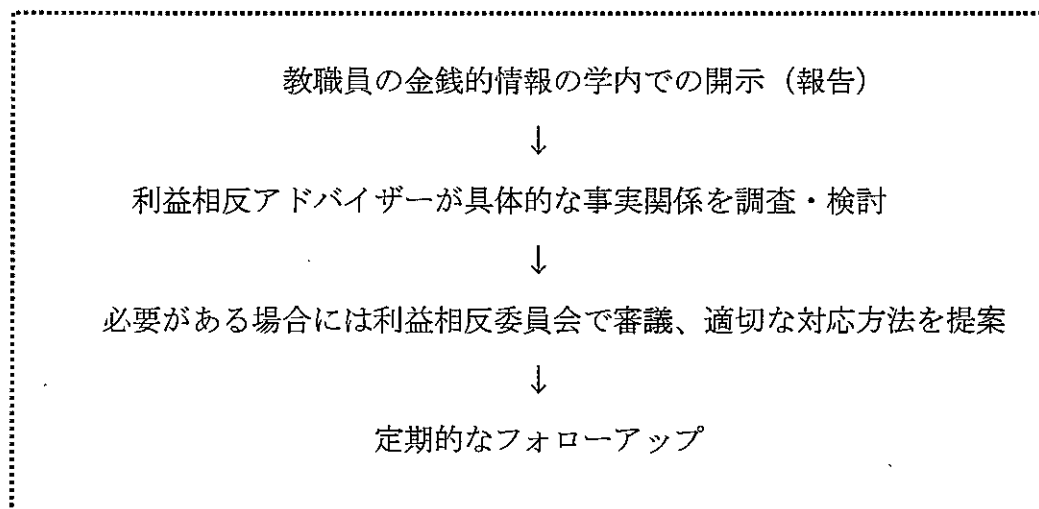
また、マネジメント・システムの構築に当たっては、社会的な利益が期待できるにもかかわらず不適当な状況に至るおそれがある場合に、それをやみくもに回避することを主眼におくのではなく、社会や大学そして教職員の正当な利益配分を管理しつつ、関連情報を学内でできる限り開示することにより透明性を確保し、ひいては国民の疑惑を生じさせないようにするという観点を重視する必要がある。このように学内での透明性を高めておけば、利益相反に関する関係者の意識も向上し、不当なバイアスの介入を事前に予防することにも資すると考えられる。

なお、利益相反は、大学のインテグリティ確保の観点から教職員の有する金銭的利益にかかる情報の開示等を通じて学内の透明性を高めておくことは重要であるが、必ずしもすべての場合に産学官連携活動等を制限するような対処が求められるものではなく、インテグリティ確保の必要性がより高いと思われる場合に限り一定の対処が必要なものと考えられる。そして、どのような場合に対処が必要かという点については、各大学の教育・研究や産学官連携に関するポリシーに照らし判断されるものである。

(5) 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

本報告書では、特に個人としての利益相反に対するマネジメント・システムの枠組みについて議論を行った。具体的には、(4)で述べたようなアプローチに従って、以下のようなものが適当と思われる(具体的には3.参照)。

¹ 本報告書の別添に具体的な事例を例示したが、各大学においてさらに事例研究を行うことが期待される。



これらのシステムを有効に機能させるためには、学内に責任ある専門の部署を設けることが必要である。特に、日常的な相談窓口となる利益相反アドバイザーを設置すること、及び、利益相反対応への最終的な権限を持つ組織として利益相反委員会を設置することが望ましい（具体的な在り方については3. で詳述する）。

なお、医学・医療の分野における臨床研究に係る利益相反については、特に慎重な対応が求められる。それは、患者の生命・身体に関わるとともに、医学研究の現場で治療法が考案され、その現場の研究者が治験を実施し、かつ、研究者自らが考案した治療法を商業化するベンチャー企業の事業に関わることが多いという特性があると考えられるからである。従って、通常の利益相反マネジメント・システムに加えて、さらに厳格な対応策をとることも考えられる。本報告書の内容を踏まえつつ、医学・医療関係者の間で十分な議論がなされることが望まれる。

（6）各大学における利益相反ポリシーの作成

これまで述べてきたように、利益相反問題は各大学における社会的な説明責任の問題であるため、本来的に各大学が自主的に対応策を講ずるものであって、すべての大学に一律のシステムやルールを適用することは妥当ではない。

また、そもそも各大学がどのような教育研究に関しどのような理念で取り組むのか、その中で産学官連携をどのように位置づけるか、という各大学の方針によって、整備すべきシステムや具体的事案への対応も自ら異なるであろう。例えば、基礎研究重視の大学や人文系のみ大学等では、そもそも産学官連携に係る利益相反が生じる可能性が低く、体系的な取組が特段求められない場合もあろう。大学の規模や地域性によっても必要な体制やシステムは当然異なってくる。また、特にベンチャー創出支援による社会貢献に重点を置く大学では、ベンチャー支援のための株式保有や役員就任に伴う責務相反等について、許容範囲を比較的広く捉えることも考えられる。

このような観点から、利益相反への対応策については全国一律ではなく、各大学が

固有の利益相反ポリシーを定めることが適当である。その際には、まず前提として、大学が自らの教育・研究に関する基本理念をどう考えるか、その中に社会貢献や産学官連携をどのように位置づけ、どのような方針で推進していくのかを明確にすることが必要であり、その上で、各大学の個性・特色の一環として、必要な場合には固有の利益相反ポリシーとシステムを整備することが適当である。特に、各大学が自らの問題として、特に次代を支える若手を含む幅広い層の人たちの参画を得てポリシーを整備することが望ましい。その際には、3. で述べるシステムのモデル例や次頁の利益相反ポリシーの事項例を参考としつつ、各大学の実情に応じた柔軟な対応が望まれる。

また、利益相反ポリシーの内容は、学内への周知という観点から、教職員にわかりやすく明確なものにすることが必要であるとともに、利益相反がそもそも大学の社会的信頼の問題であることからすれば、国民への説明責任の観点から、大学としてどのような理念を有し、どのようなルールで利益相反に対応しているかについて、基本的な部分を利益相反ポリシーとしてインターネット上のウェブ・サイト等により一般に公表することが不可欠である。

(7) コンプライアンス（法令遵守）等との関係

なお、利益相反のマネジメント以前の問題として、法令解釈の不明確さによる萎縮的効果、ビジネス関連法規に関する教職員の知識不足、といった問題も指摘されている。このような問題については、法令解釈のマニュアルを整備したり、ビジネス関連法規に関する相談窓口を設ける等、法令面でのサポート体制を大学に整備することも重要であろう。

また、国民からの信頼を失わないようにするためには、法令であれ、学内のルールであれ、コンプライアンス（法令遵守）の意識を高めることも重要である。

<利益相反ポリシーの作成に当たっての検討事項と順序の例>

1 大学の使命と産学官連携の位置づけ

- ・ 大学の使命・目的に対する基本的な考え方、大学としての理念
 - ・ 社会貢献、産学官連携の位置づけ
 - ・ 教育・研究活動と産学官連携活動の関係
- 等

2 産学官連携に関する基本方針

- ・ 大学にとっての産学官連携活動の意義
 - ・ 産学官連携の基本方針
(リエゾン活動、共同研究、技術移転、インキュベーション等に関する大学の戦略・方針)
- 等

(→ 産学官連携の推進に取り組む大学においては以下の事項の検討が必要)

3 利益相反ポリシーの作成と公開

- ・ 利益相反に対応する目的、意義
 - ・ 利益相反の定義
 - ・ 大学のインテグリティと利益相反との関係
 - ・ 対象者の範囲の明確化
 - ・ マネジメント・システムの枠組み (例：金銭的情報の開示、具体的事例ごとの判断等)
 - ・ 学内の責任機関・担当部署の明確化
(例：利益相反委員会、利益相反アドバイザー等)
 - ・ 教職員の兼業に関する規定との関係の整理 (責務相反)
 - ・ 学内関係者への啓発の方針
 - ・ 利益相反ポリシーの公開
- 等

4 利益相反マネジメントに関するルールの策定、体制整備

- ・ 教職員に開示を求める金銭的情報の種類・範囲
 - ・ 教職員に金銭的情報を求める頻度 (年1回、学期ごと等) や機会 (新たな産学官連携活動に関与するような場合等)
 - ・ 情報開示の様式の作成
 - ・ 開示された金銭的情報を保管・管理する責任者の明示
 - ・ 利益相反アドバイザーの配置
 - ・ 利益相反委員会の構成、委員の選任方法
 - ・ 利益相反委員会で審議すべき事例かどうかの判断基準
 - ・ 利益相反委員会で対応方策を決するための判断基準
 - ・ 利益相反委員会の決定に対する異議申し立ての手続
 - ・ 教職員が利益相反委員会の決定に従わない場合の対応
 - ・ 情報公開請求への対応
 - ・ 学内関係者への啓発 (セミナーの開催、ハンドブックの作成等)
- 等

3. 個人としての利益相反に対応するための学内システムの在り方

(1) 学内システムのモデル例（米国の例を参考に）

これまで述べてきたような考え方に基づいて、本ワーキング・グループでは個人としての利益相反に対応するための具体的な学内システムの在り方についても検討を行った。その主な目的は、個別の事例に応じて学内で十分議論することによりそれぞれの事例に応じた対応方法を模索・議論するといった透明性の高い学内体制の整備と、一定基準以上の個人的利益に係る事例を継続的に記録・管理しておき、問題が生じたときには記録をさかのぼって事実関係に当たることができるようにし、社会的な疑義に明確に応えうる体制の整備、すなわち国民への説明責任に関するシステムの構築にある。具体的には、学内システムに必要な要素として、①教職員の金銭的情報の開示、②記録保存、③事実関係の検討、④対応方策の検討と実施、⑤外部への公表とアカウントビリティ、という5つが考えられる。各要素の詳細と留意点は以下のとおりである。

ステージ1：教職員の金銭的情報の開示

- ・ 教職員が企業との関係で個人的に得る金銭的利益が利益相反の重要な要因となることから、全ての教職員に対し一定の金銭的情報を大学に開示する旨義務づけることが必要である。
- ・ 開示を求める金銭的情報の種類としては、兼業報酬、実施料収入、未公開株式等が挙げられる。
- ・ 開示を求める金銭的情報の範囲については、例えば、〇〇円以上の兼業報酬、〇〇円以上の実施料収入、〇〇%以上の未公開株式保有、といったわかりやすい基準を設けて、教職員に明確に示すことが必要である。
- ・ また、学部や専攻によって産学官連携の在り方や得られる金銭的利益の「相場感」が異なることもあるので、開示を求める金銭的利益の範囲については、部局によって差違を設ける、又は明確性に留意しつつ部局の裁量に委ねることも考えられる。
- ・ ベンチャー企業への出資等には家族が関わっている場合も多くみられるが、家族を通じた利益も教職員にとっては重要な個人的利益と言えることから、家族に関する情報についても対象となる範囲を明確にした上で、開示の対象とすることが考えられる。なお、教職員を通じて開示された家族に関する情報は、大学で適切に取り扱い、プライバシー保護の観点から外部に漏洩しないよう厳重に保管することが重要である。
- ・ なお、情報開示はシステムの中核であり、教職員が必要な情報をすべて開示することが、システムが有効に機能するための大前提である。従って、情報開示を要求する大学においては、利益相反への対応の意義について、教職員に対する積極的な啓発活動を行い、自発的な情報開示を促すことが必要不可欠である。逆に、適切な情報開示がなされなかった場合には、大学は組織

として、その教職員さらには大学自身を「守る」ことができない、といったことを示すことが重要であろう。

ステージ2：教職員から提出された金銭的情報の記録・保存

- ・ 教職員から提出された金銭的情報は適切に記録し保存することが重要である。そして、社会的な疑義が提起された場合には、その記録をもとに学内で事実関係についての的確な調査を行い、社会の疑惑に対する説明責任を果たしていくことが必要である。

ステージ3：利益相反アドバイザーによる事実関係の検討

- ・ ステージ1で開示された金銭的情報は、担当者（以下「利益相反アドバイザー」という。）のもとに集められる。
- ・ 利益相反アドバイザーは一定の基準に従い事実関係を検討し、教職員からのヒアリング等を通じて問題と思われる状況がないかどうかを検討する。たいていの場合は問題がないと思われるが、特に別添に規定される事例のような事案については、事実関係に関する情報を積極的に収集し、更に検討を加える。
- ・ 特に十分な議論が必要と思われる場合には、複数の学内関係者からなる利益相反委員会に報告する。

ステージ4：利益相反委員会による対応方策の決定

- ・ 大学の中で利益相反に対する最終的な権限と責任を有する機関としては、多様な観点から審査を行い組織として責任をもった判断ができるよう、複数の関係者等から構成される利益相反委員会を設置することが望ましい。構成員については、利益相反委員会の重責にふさわしい人選を行うことが重要であり、担当副学長が委員長に就任することも考えられる。
- ・ 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、関係教職員のヒアリング等を通じ事実関係を検討し、当該利益相反が組織として許容できるかどうかを判断する。大学としてその状態が許容できないと判断した場合には、適切な対応方策を決定する。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。
- ・ 利益相反委員会では必要に応じて適宜情報収集を行い、必要な場合には利益相反委員会で再度検討を加え新たな勧告をすることも考えられる。

ステージ5：外部へのアカウントビリティ

- ・ 利益相反ポリシーが、大学への国民の信頼を維持することを目的とすることからすれば、公表可能な範囲で一定の事例を外部に公表することも考えら

れる。個人や家族の情報開示がプライバシーの保護と抵触するおそれもあることに留意した上で、各大学で公表する事項の範囲を決定することが必要である¹。

- なお、国立大学法人については、「独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律」（平成14年10月1日から施行）の適用があるものと思われる。同法においては、業務に係る情報は原則として情報公開の対象となりうるが、個人のプライバシーに係る情報は不開示情報とされている²。利益相反のマネジメントのために各教職員から開示された情報については、プライバシーに関わる情報は原則として不開示情報とする運用が確保されることが必要である。

（2）学内の体制整備

利益相反アドバイザーは、教職員から開示された情報を一次的に検討し、情報収集を行った上で、一定の基準に従い利益相反委員会に報告する事例と報告を要しない事例を振り分けることを責務とする。また、日常的な相談窓口として教職員にアドバイスを行うとともに、様々な事例をアドバイザーのもとで一元管理し、教職員に類似事例の情報提供を行うことも有効である。

利益相反委員会は、学内関係者で構成し、利益相反に関する組織の最終的な決定権限と責任を有する。（1）で述べたような個別の事例に対する審査のほか、利益相反ポリシーや個別のルール、システムの在り方等、利益相反への対応方策全般を決定する組織とする。また、利益相反委員会においては、幅広い視野から議論を行うとともに国民や社会に対する説明責任を重視する観点から、学外の有識者や各分野の専門家の意見を委員会に適切に反映させる仕組みを設けることが重要である。

なお、利益相反のマネジメント・システムが有効に機能するためには、システムに対する学内での信頼関係が確立されることがきわめて重要である。利益相反の概念と個人情報の開示を核とするシステムの導入がこれまでの大学にない新たな試みであることを考えれば、信頼関係の構築には一定の期間を要するものと思われる。従って、長期的な観点から関係者への継続的な啓発活動を行うことが重要である。

¹ なお、国立大学教員等の役員兼業の兼業状況については、人事院で公表している。

² 独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律第5条第1項では、不開示情報として「個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により個人を識別できるもの又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることによりなお個人の権利利益を害するおそれがあるもの」を規定している。

4. 責務相反等

(1) 責務相反について

責務相反とは、教職員の大学における職務遂行責任と外部活動における業務遂行責任との相反・衝突である。従って、責務相反を論じる前提として、教職員の大学における職務遂行責任の内容を（特に産学官連携活動との関係で）明確に整理しておく必要がある。その上で、産学官連携活動との関係で、大学における職務遂行責任をどこまで弾力的に取り扱うかについて、各大学でルール化することが必要となる。

① 国立大学について

i) 法人化後の国立大学について

国立大学教職員の勤務内容や勤務形態については、法人化後は（労働関係法令の範囲内で）原則として各大学が就業規則等で定めることになる。従って、各大学は、中期目標・中期計画の中で社会貢献や産学官連携の位置づけを明らかにした上で、就業規則や労働契約において教職員の職務内容（産学官連携活動の位置づけ）や兼業の在り方を具体的に決定すべきであろう。

なお、その際、社会貢献や産学官連携が、国立大学法人法の目的・業務規定においてどのように整理されるかについても考慮する必要がある。

各大学が定める労働条件のうち、特に責務相反との関係で留意が必要な事項は以下のとおりである。

- * 教職員の勤務時間の制度設計
 - 裁量労働制¹、ワークシェアリング、短時間勤務（例. 週 30 時間勤務）等
- * 教職員の職務の範囲
 - 従来の教育研究活動に加え、技術コンサルティング、TLO 業務等を大学での職務に含めるかどうか（その場合の報酬の扱いをどうするか）
- * 兼業制度²
 - 教職員の兼業を認めるか、認める場合の手続・基準・条件をどう定めるか、勤務時間をさいて行う兼業を認めるか³

また、責務相反のマネジメントの観点からは、兼業の在り方については単なるルール化のみならず、いったん許可した事例についても、必要に応じて事実関係の情報収集を行い、大学のインテグリティが害される事態となっていないか、事後的に検証することも重要である。

¹ 大学教員の裁量労働制は現行法令上認められておらず、導入には法令等の整備が必要となる。

² ここでいう「兼業」は、本来の大学における職務とは区別される職務外の行為であり、いわば企業における「副業」である。

³ 「勤務時間をさいて行う兼業」は、国家公務員法の体系では制度上想定されているが、現行運用上は認められていない。

ii) 国立大学における現状

国立大学教職員は国家公務員であり、兼業等の服務については法令上の規制に服している。具体的には、まず国家公務員法により職務専念義務が課せられており¹、その帰結として、職務外の行為は原則として禁止され、人事院の承認又は所属庁の長等の許可がある場合に限り兼業が認められるという制度が採られている（同法第 103 条、第 104 条）。

なお、国家公務員の職務の範囲は「法律、命令、規則又は指令による職務」（同法第 105 条）と規定されているが、国立大学教員の職務については、学校教育法上の規定（学生の教授、研究指導又は研究従事）²のほかは法令等による特段の規定はない。実態としては、共同研究センターにおけるリエゾン活動や技術相談は「公務」として行っており、企業での技術コンサルティングや役員就任については、職務外の行為として人事院規則や文部科学省の通知で認められた範囲において「兼業」として行うことが可能である。

兼業については、「本務の遂行に支障がないこと」との条件が課せられており、現行の運用では（国立大学教員としての）勤務時間の外で行うことが原則とされている。この点において、責務相反の問題は一定の範囲でルール化されている。また、役員兼業については、その重責にかんがみて、半年ごとに活動状況を報告し人事院が事後的に問題がないかを検証するとともに一般に公表することになっているが、これも責務相反マネジメントの一つの方法と考えられる。

② 公私立大学について

公立大学の教職員については、地方公務員であることから、その勤務形態や兼業の扱いは国立大学における現状と同様、地方公務員法によって職務専念義務が課せられ、営利企業等への従事についても各地方公共団体の人事委員会規則等により許可の基準が定められている。各地方公共団体又は各大学において、これらの規定に従い、責務相反が適切にマネジメントされるべきである。

私立大学については、法人化後の国立大学と同様、各大学の就業規則等で教職員の職務内容や勤務形態が決定されている。従って、①i)で述べた法人化後の国立大学における取扱いと同様に、労働関係法令の範囲内で、各大学の使命や基本理念を踏まえた上で、就業規則等で職務内容を決定し、責務相反の観点から、産学官連携に係る兼業活動について適切にルール化されるべきである。

¹ 国家公務員法第 101 条「その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、政府がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない」

² 学校教育法第 58 条

(2) 国立大学法人における倫理規程の在り方

国立大学教職員については現在国家公務員であることから、国家公務員倫理法の適用があるが、法人化後は、非公務員型のため国家公務員倫理法の規制は直接には及ばない。ただし国家公務員倫理法第42条において、みなし公務員規定のある非公務員型独立行政法人については「この法律の規定に基づく国及び特定独立行政法人の施策に準じて、職員の職務に係る倫理の保持のために必要な施策を講ずるようにしなければならない」と規定されている。従って、本規定に基づき、各国立大学法人において倫理を保持するための規程が作成することが想定される。

その際、リエゾン活動や大学発ベンチャーへの関与には、特定企業への情報の開示や優先的取扱いが当然に必要となることを踏まえた上で、これらの活動が不当に妨げられないよう、特別の規定を設ける等の配慮が必要である。

同時に、規程の運用においては、できることとできないことを明確にし、教職員の産学官連携活動の自由を確保しておくことが必要である。