

## ②報酬の状況

判断：兼業数も少なく、本兼業と関係する委員会等もないと判断される。

## ③兼業申請先との因果関係の考察

判断：ない。

## (3)医療機関への兼業状況

### ①病院等への兼業はあるか。

判断：兼業はない。

### ②報酬の状況

### ③兼業先等との因果関係の考察

○兼業先の医薬品効能など患者から入手できる情報の取扱が適切か。

判断：医療機関への兼業がないので、ないと判断される。

## (4)報酬等利益相反状況

### ①全体の報酬状況が利益相反ガイドラインに抵触していないか。

### ②総額が適正か。

判断：マネジメントが必要な段階にあると判断される。

## 4) 兼業以外の産学官連携活動

### (1)研究プロジェクトへの参加

#### ①兼業先企業が参加していないか。

### (2)共同研究

#### ①兼業先と関係する企業との共同研究としていないか

#### ②共同研究する場合に、関係企業に説明をしているか。

### (3)包括協定への参加

#### ①包括協定で学術交流を行っているか。

#### ②共同研究が実施されているか。

## 5) 社会的説明

### (1)兼業申請の産学官連携活動が社会的説明責任を果たせるものか。社会的納得が得られるものか。

判断：兼業申請先から寄附金や共同研究など外部資金は導入されていない。

## 6) 大学の基本方針の確認

### (1)大学の基本方針にマッチしたものか。

判断：臨床試験等に積極的に参加することは、文部科学省からも通達があり、積極的に推進する方針に合致している。

## 7) 責務相反状態の考察

### (1)兼業時間（実務時間、実質時間（移動時間を含む））

#### ①大学の本務に支障がないか

○委員会など大学の職務を全うしているか。

○勤務時間は十分か。

・兼業時間数がマネジメント基準以上の場合には、委員会への出席状況、大学での勤務実態、研究の活性化などを調査する必要がある。

判断：兼業の実施場所や時間設定を行い、本務に影響しないよう意識して実施している。現在のところ、ないと判断される。しかし、実質時間から判断すると、マネジメントが必要と判断される。

#### ②学生の教育に影響していないか。

○学生の教育・相談など教員としての教育職務に支障はないか。授業の実施状況、研究等の指導状況は適正か。

判断：調査していない。適任者による調査が必要と判断される。

#### ③兼業優先の判断が必要か

○兼業優先の休暇が必要か

④勤務形態

○裁量労働制が適切に運用されているか。

8) 法的違反・学内規則違反への考察

①寄附金に対する個人的な技術移転契約（成果の流出）

○企業との関係が深くなり、企業からの装置や試料などの受け入れが無断で行われていないか。

○研究成果などが大学の許可なく企業に流出していないか。

②兼業や寄附金授受に対する見返りの約束をしていないか。契約はないか。

③教員からの最初の発明相談が、共同研究もないのに企業との共同出願という事例が多い。研究初期から企業が間接的に絡んでいないか。

判断：教員の認識度が高いことから、ないと判断される。

④兼業が妥当か。