

(2) 資金の好循環

(2-1) 産学連携における費用負担の適正化・管理業務の高度化

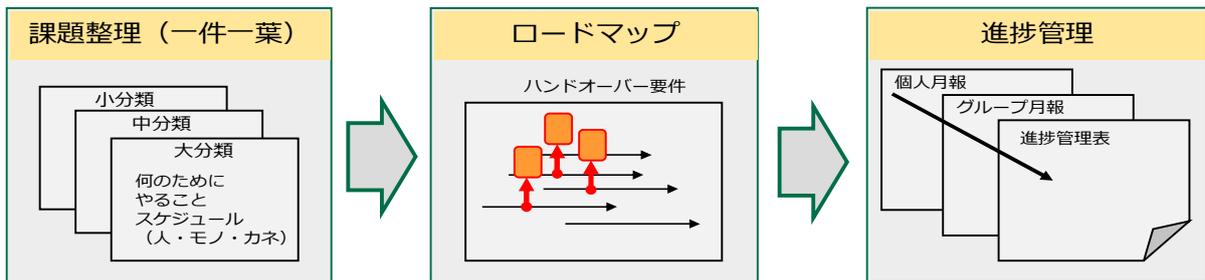
① 名古屋大学

名古屋大学 指定共同研究制度 (概要)



進捗管理・成果の明確化

【プロジェクトの進捗管理；参考例】ただし、行き過ぎた数値目標管理ではない



【研究成果】



共同研究における直接経費の考え方

<直接経費>

- 共同研究を遂行するための経費で、直接的な対応関係が認められる経費



○人件費

共同研究に専従するため、新たに雇用する研究代表者、研究担当者、研究協力者の人件費

○人件費以外

設備費、謝金、旅費、消耗品費、役務費等

指定共同研究における間接経費の考え方

<間接経費>

- 共同研究を遂行する上で付随的・不可避免的に発生する経費で、その研究成果との対応に間接的な因果関係があり、共同研究経費に含めるのに合理性が認められる経費



A. 共同研究に供するスペースの維持管理費



建物・研究室・実験室等の維持管理

B. 共同研究実施に伴うサポート人員の人件費



調達・施設管理業務を行う人員

C. 共同研究実施に伴う基盤的研究活動経費



図書館・電子ジャーナル・情報ネットワーク・スパコン等

D. 共同研究実施に伴うURAの人件費



共同研究実施の支援を行うURA

アワー・レートによる積算例

1. 全学の共同研究実施にかかる追加的に生じる付随コストを集計し、共同研究実施にかかった時間で割ることで、時間あたり単価(過去の実績額)を算定
2. 時間あたり単価に基づいて、あるべき単価として「教員単価」を設定
3. 「教員単価」に研究期間等乗じ、関わる教員数に応じて算定

数値例

「教員単価」構成内訳

①教員人件費相当額
 ・教員の給与(時間単価)、エフォート率を考慮
 10,000千円

②共同研究実施に伴う追加コスト
 ・スペース維持費…光熱水費、建物維持管理費、減価償却費
 5,000千円
 ・サポート人員人件費…事務局・部局の事務系職員人件費
 5,000千円
 ・基盤的研究活動経費…教育研究支援組織の維持管理費
 5,000千円
 ・URA人件費
 5,000千円

追加コストの合計: 30,000千円

追加コストを集計(30,000千円)し、共同研究実施にかかった総時間(2,000時間)で割ることで、時間あたり単価を積算

○時間あたり単価		教員人件費相当額	+	共同研究実施に伴う追加コスト
教授	20千円/時間	(7千円/時間)	+	13千円/時間
准教授	15千円/時間	(5千円/時間)	+	10千円/時間
助教	10千円/時間	(3千円/時間)	+	7千円/時間

時間あたり単価に基づいて「教員単価」を設定

【ポイント】

- 従来型の共同研究の仕組みを残しつつ、新たな枠組みとして指定共同研究を創設している。
- 大学が横断的な体制により研究の企画・立案から進捗管理・成果を明確化する「組織」対「組織」による本格的な産学連携の体制整備がなされている。
- 共同研究の規模が大規模になるにつれて増大する費用を見える化し、コスト意識の醸成を図っている。

【補足】アワーレート方式について

アワーレート(間接費込)方式による料金積算例

直接費	<ul style="list-style-type: none"> ・物件費(備品費) ・物件費(消耗品費) ・旅費交通費 ・その他直接経費
	<ul style="list-style-type: none"> ・教員人件費 (アワーレート×直接関与時間)

【アワーレート(間接費込)の算定方法】

アワーレート=直接作業時間当たり人件費×(1+間接費比率)

間接費比率=間接費÷直接人件費

※ 間接費をアワーレートに含める考え方を示している。

【アワーレート算定上の留意点】

- ・ グレード毎に算定
- ・ グレード毎の直接作業時間、直接人件費の把握が必要
- ・ 間接費に含める費用の範囲については検討課題
- ・ 部局等セグメント毎に算定することも可能

アワーレート(間接費別)方式による料金積算例

直接費	<ul style="list-style-type: none"> ・物件費(備品費) ・物件費(消耗品費) ・旅費交通費 ・その他直接経費 	<p>【アワーレート(間接費別)の算定方法】 アワーレート=直接作業時間当たり人件費 ※ 間接費は別途積算する考え方を示している。</p> <p>【留意点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 間接費の算定方法については検討課題
	<ul style="list-style-type: none"> ・教員人件費 (アワーレート×直接関与時間) 	
間接費		

アワーレート方式を用いた場合の大学側の留意点

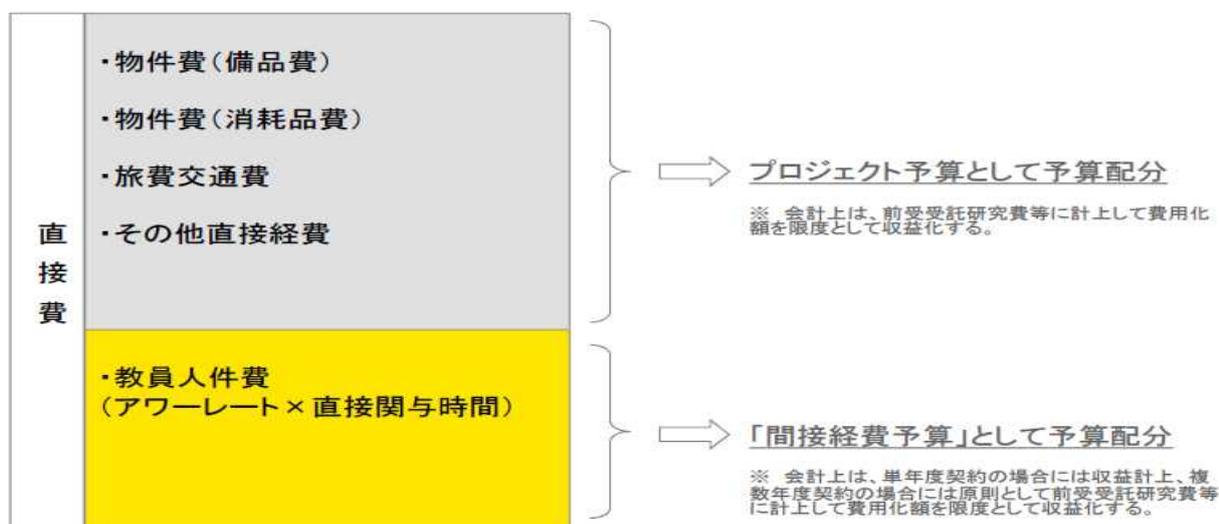
1. 料金積算上、アワーレートに基づく料金は直接費

共同研究等に教員が直接関わる時間をもとに積算した料金であるから、料金積算上は直接費として取扱うのが妥当である。

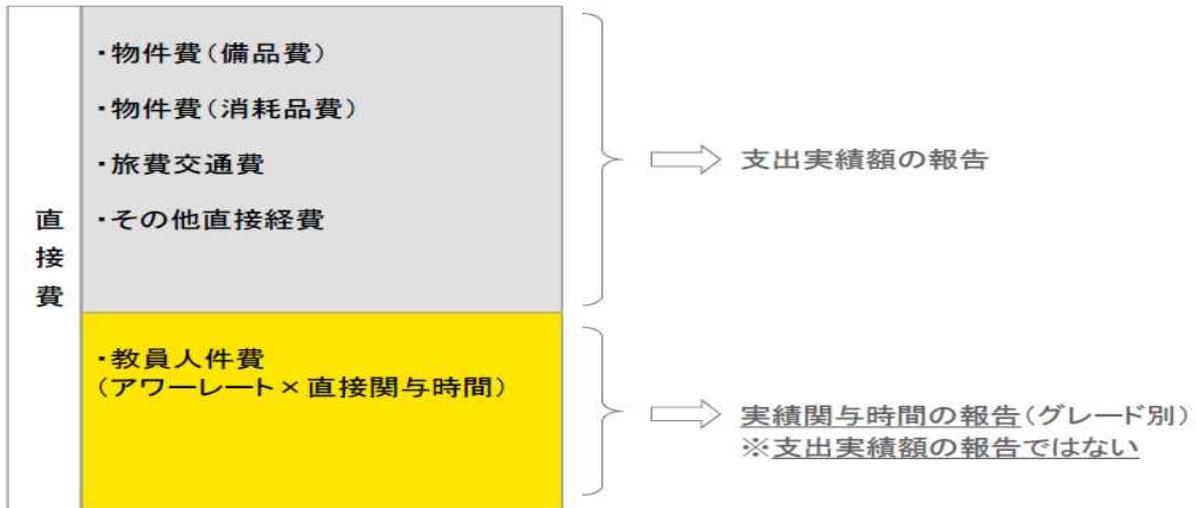
2. 予算配分上、アワーレートに基づく料金は間接経費予算

一方で、予算運用の観点からは、アワーレートにより積算した直接費は、従来のいわゆる「間接経費予算」として予算配分していくのが妥当である。すなわち、料金積算上の直接費=予算上の直接費、料金積算上の間接費=予算上の間接費という考え方を改め、積算した料金のうち直接経費分をプロジェクト予算化し、収入額との差額を「間接経費予算」として予算配分していくこととなる。

アワーレート方式を用いた場合の予算配分例



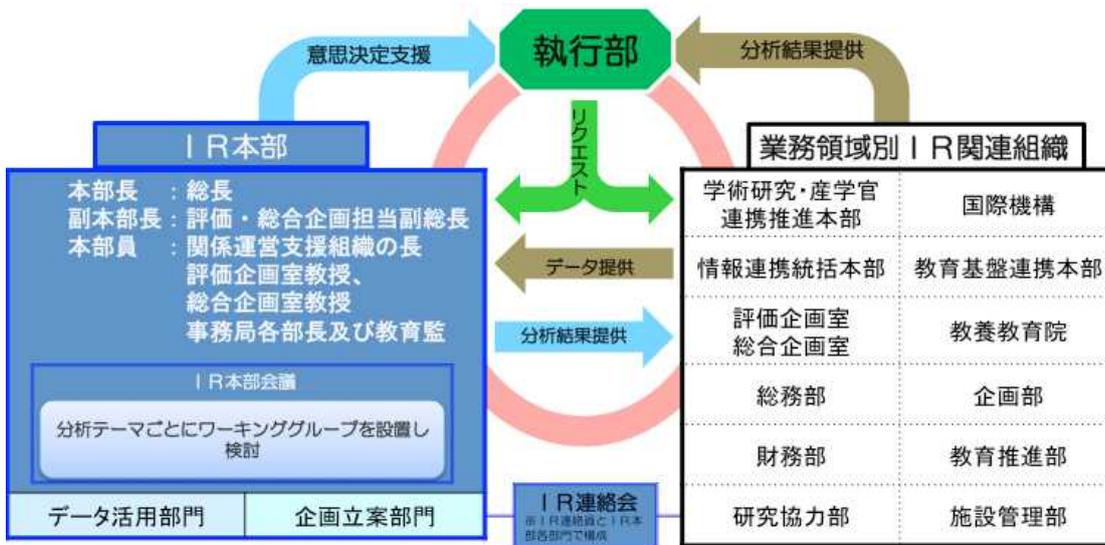
アワーレート方式を用いた場合の実績報告例



【ポイント】

- 従前は共同研究経費の積算に含めていなかった常勤教員の人件費を経費に含めている。
- 適正な間接経費を積算する考え方となっている。
- アワーレート方式を採用することにより、教員は当該共同研究に関与した時間数のみを把握すれば足り、そのため算定が煩雑でなく、また総作業時間数の変動の影響を受けないことから、実効的かつ適切なエフォート管理ができる。
- 民間企業における時間管理（チャージ）の考え方に則しており、企業側の理解を得られやすいと考えられる。

名古屋大学による I R機能強化の取組



【ポイント】

- 総長のリーダーシップの下、I R機能を充実させることにより、学内及び学外の情報を収集・分析し、大学の効率的な計画立案や執行部の意思決定を支援する。
- 予算管理、執行等会計事務の情報を一元管理している現行の財務会計システムに新たに管理会計システムを連携、財務会計システムに蓄積している情報の中からデータ（財務情報）を抽出し、予備調査で把握した教員のエフォート率等のデータ（非財務情報）と組み合わせて分析を行い、費用の見える化を実施する。
- コスト把握により、教育研究活動に係る必要経費の算出に根拠をもたらし、外部機関との共同研究等の実施における相手方の費用負担に説得力を持つことで、本格的な産学連携等のさらなる加速化する。



共同研究への学生の積極的参画



目的

- 革新的技術によるイノベーションの担い手の育成
- 産学連携を主導できる人材の育成
- 学業に専念できる生活環境の提供（経済的支援）
- 共同研究における人的リソースの確保



考え方

一人の研究者として、また共同研究への参画を学業とみなし RA 制度とは異なるフルタイムの雇用制度を構築



雇用形態

身分	・ 契約職員(フルタイム)	職名	・ 研究員
資格	・ 大学院博士課程後期課程在籍者 ・ 学業成績が極めて優秀な者		
条件	・ 現在の研究内容と雇用されるプロジェクトにおける研究内容が一致していること ・ 当面の間、雇用経費が民間企業との共同研究であること(民間企業との共同研究と一体で実施する事業を含む)		
勤務時間	・ 裁量労働制		
給与	・ 年俸制		
社会保険	・ 加入		
選考手続	・ 公募(プロジェクト代表者が必要に応じてヒアリング等を実施)		

確認事項

◎学生

- ・ 課せられる守秘義務と論文発表等公知との関係
- ・ 従事する研究と自身の研究テーマとの合致
- ・ 受給中の奨学金等の受給資格喪失の可能性
- ・ 社会保険等への加入義務と両親等の扶養家族から外れること

◎プロジェクト責任者

《共同研究の相手方》

- ・ 雇用に必要な経費の支弁の確約
- ・ 従事する学生の就職の自由度の確保
- ・ 学生に課せられる守秘義務の範囲

《指導教員》

- ・ 雇用の了解とフルタイム雇用に支障が無いこと
- ・ 従事させる研究と学生の研究テーマとの合致



【ポイント】

- 学生を一人の研究者とし、また共同研究に参画することを学業と見なし、研究員としての身分を付与してフルタイムで雇用するための制度が構築されている。
- 一方で、学生を雇用する際に留意すべき点（学生に対する留意点とプロジェクト責任者に対する留意点）について適切なマネジメント体制が整えられている。

(3) 知の好循環

(3-1) 知的財産の活用に向けたマネジメント強化⁵⁸

東京大学における知的財産マネジメントの戦略的方針

STEP1. 基本的な考え方の確認

知財戦略を検討する前提として、大学としての特許出願・技術移転活動の位置づけについて確認。

STEP2. 特許出願・技術移転活動実績の分析と強化策の検討

2.1 分野別出願・技術移転の分析、強化策の検討等

- ①分野別出願・技術移転実績の分析
 - ・分野別国内出願件数と外国出願率、分野別のライセンス成功率と契約成立時期、上記の年度別推移等により、これまでの分野別出願・技術移転実績の分析。上記分析により、出願件数の多い分野、ライセンス成功率の高い分野、出願件数とライセンス成功率の関係、出願からライセンス契約成立までの期間等につき分析。
- ②上記分析から得られる技術移転実績の向上のための強化策検討、出願・権利化、権利維持要否の判断基準の設定

2.2 ライセンス先企業の分析、強化策の検討等

- ①ライセンス先企業の企業規模によるライセンス実績分析
- ②上記分析から得られる技術移転実績の向上のため強化策検討
 - ・上記分析結果を踏まえ、また大学の研究成果の性質、置かれた環境等を考慮して、今後更に注力すべき対象企業層を設定。
 - ・上記企業向けの出願・保有特許ポートフォリオ、および技術移転活動を強化するにあたり、出願・権利化、権利維持要否の判断基準を設定。

2.3 分野別・ライセンス先企業別の分析以外の観点からの強化策を検討

例えば、大学としての特許出願・技術移転活動の位置づけ、大学の特徴、あるいは技術動向や特許を取り巻く状況等から、考え得る強化策が無いかが検討する。

2.4 その他検討が必要な事項

今後の予算圧迫要因への対策等、その他に強化すべき必要事項が無いかが検討する。

STEP3. 上記2で検討した強化施策による今後の単独特許ポートフォリオと活用の見込み

これまでの分野別出願、ライセンス実績、および2で検討した強化策により予想される出願等の増加件数、増加率を踏まえ、出願・保有特許件数、分野別保有特許ポートフォリオの構成、ライセンス件数等の今後の定量的予測を行う。

STEP4. 上記検討に基づく、必要な特許費用の検討

【ポイント】

- 知的財産戦略を検討する前提となる、大学としての知的財産の位置付けを設定。
- 技術分野等に応じて特許ポートフォリオの分析を行い、必要な知的財産マネジメント予算を策定。

⁵⁸ 文部科学省 オープン&クローズ戦略時代の大学知財マネジメント検討会「大学の成長とイノベーション創出に資する大学の知的財産マネジメントの在り方について」（平成28年3月16日）の参考資料を参照。

各大学等の知的財産予算確保事例

事例1：産連部門が独自財源を持ち、その中から独自裁量で予算確保。

事例2：共同研究の間接経費を、産連部門の活動予算に充当。
知財・技術移転予算をその中から独自採用で確保。

事例3：大学本部予算から知財・技術移転予算を確保。
本部や役員の理解があり、予算を確保。

事例4：間接経費の所定割合（10%）を知財・技術移転予算として確保。

事例5：共同研究費の中で、特許経費を確保した契約を締結（パテントサーチャージ）。

事例6：潜在発明者（研究者、エンジニア職等）1人あたり70万円規模（総予算の1%程度）と、
所定規模の知財・技術移転予算を継続的に確保。
合わせて経費削減策も講じ、実施料収入拡大も実現。

事例7：自学の技術分野別の出願件数、ライセンス件数等の実績を分析し、
求められる特許ポートフォリオを検討し、必要予算を大学執行部と交渉。

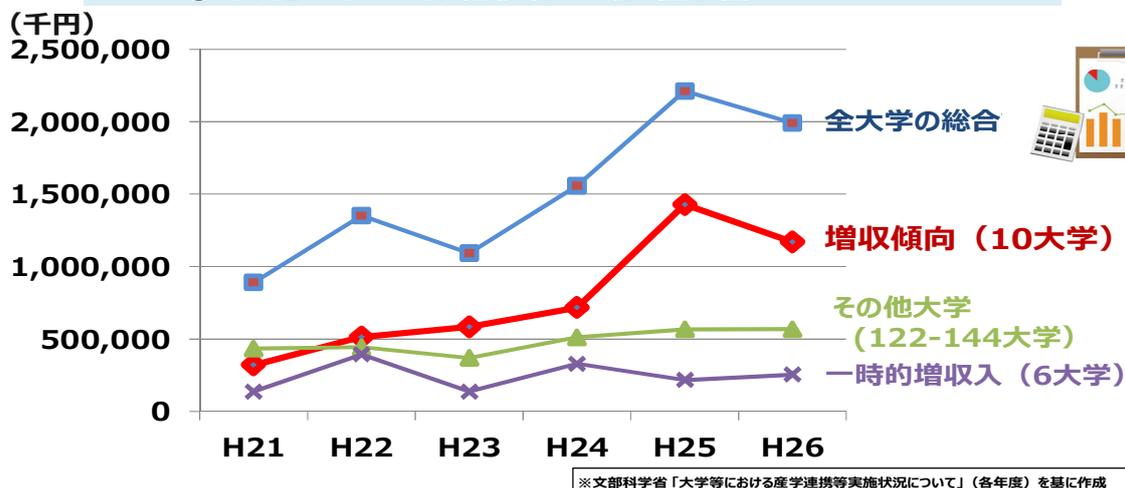
【ポイント】

- 間接経費の所定割合（10%）を知的財産予算として確保。
- 潜在発明者1人あたり70万円規模（総予算の1%程度）を知的財産予算として確保。

技術移転は上昇傾向の10大学が牽引

知財・技術移転の状況で、大学を3類型に区分

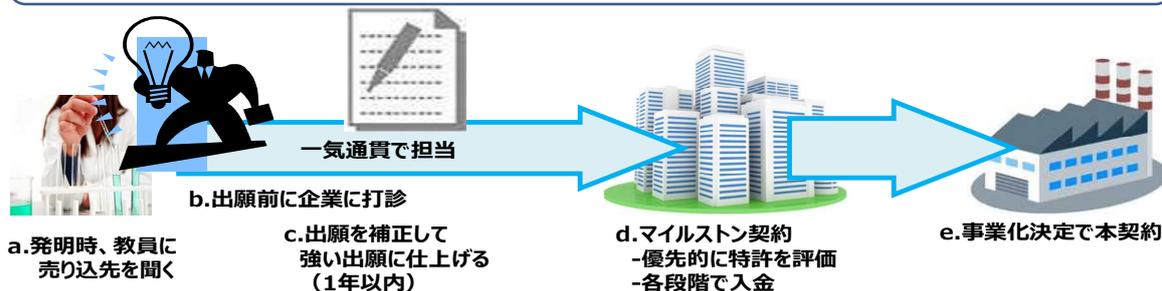
- ① **増収傾向** : 全大学の技術移転の伸長を担う
- ② **一時的収入** : 一時に多額収入、継続的増収は未達
- ③ **その他大学** : 技術移転の成長性が低い



技術移転上昇傾向10大学は、一貫通貫の技術移転モデル

- ・ 発明時点から技術移転を開始、同じ担当者・組織が一貫通貫で活動
- ・ プレマーケティングで出願要否判断・明細書強化・共同研究先探索
- ・ オプション契約・マイルストーン契約で特許登録前から収入を確保

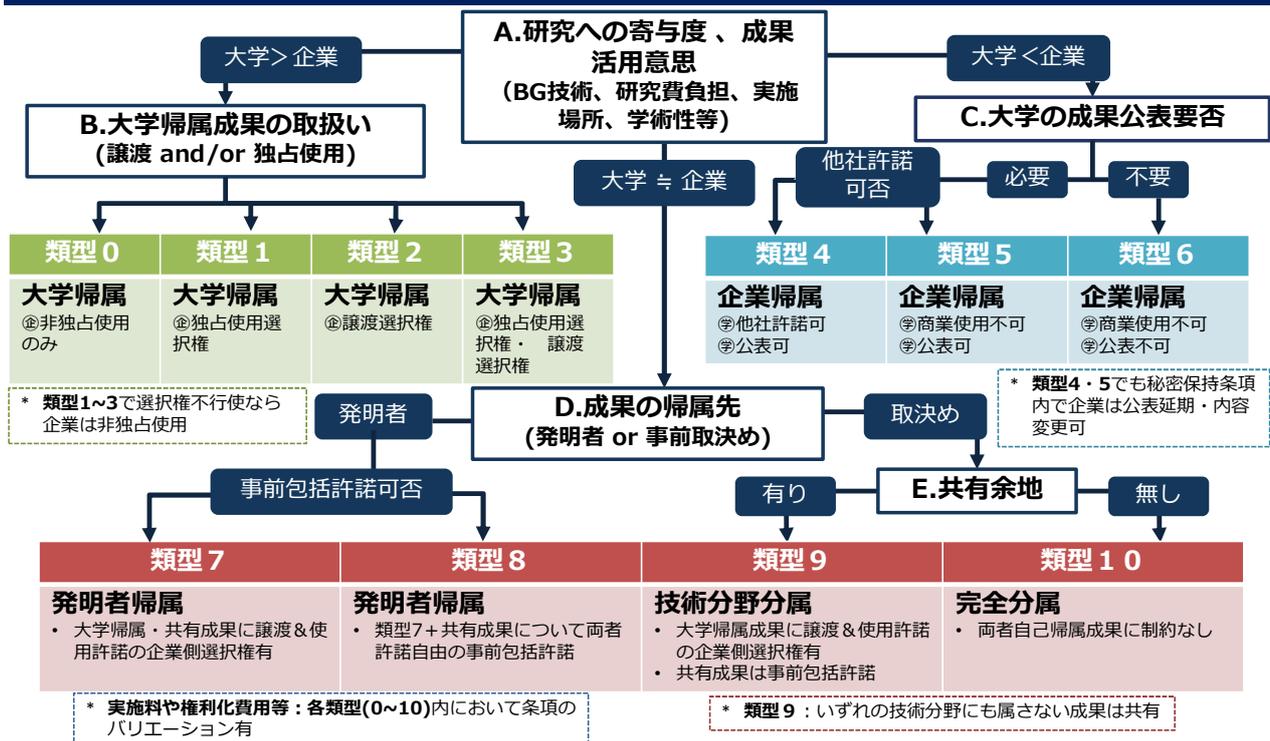
- a. 発明段階 : 技術移転先やビジネスモデルを想定した出願戦略
- b. プレマーケティング : 候補企業に打診して、出願可否判断
- c. 出願の補強 : 企業意図を踏まえ、追加実験等で出願を強化、外国出願の判断
- d. オプション・マイルストーン契約 : 事業化判断前でも、権利化等の各段階で支払いを受ける
- e. 本契約 : マーケティングを継続、事業化判断を受けて本契約へ



【ポイント】

- 技術移転を活性化するためには一貫通貫の技術移転モデルが重要。
- 発明時点から技術移転活動を開始、同じ担当者・組織が一貫通貫で活動。
- プレマーケティングで出願要否判断・明細書強化・共同研究先探索を実行。
- オプション契約・マイルストーン契約で特許登録前から収入を確保。

共同研究等の成果取扱いの在り方*



※「大学等における知的財産マネジメント事例に学ぶ共同研究等成果の取扱いの在り方に関する調査研究」において検討中。
平成28年度末までに我が国に適した共同研究等の成果取扱いの在り方に関するツールとしてアップデート版を公表予定。

【ポイント】

- 研究への寄与度、成果公表の要否、意向等に応じて、当事者間の創意工夫を生かした協議により、柔軟に共同研究契約を行うことが理想的。
- 契約交渉力が十分でない場合、多様な選択肢の雛形を協議の出発点に、効果的な共同研究契約を柔軟に実現することが有効。
- 多様な選択肢の雛形から適切な雛形を選択する際の考え方は、契約担当者の契約交渉力の向上に有意義。
- 不実施補償の問題を解決し、共同研究成果である特許の利用を促進するために、可能な限り単独保有の形態を目指す。

物質・材料研究機構（NIMS）における非競争領域を含む知的財産マネジメント



NOIC(会員制連携センター)における知的財産の取扱い(具体例)

1. 創出された知財はNIMSが一括して手続き・管理し、費用を負担する
2. 知財の取扱い・取決めは各**オープンラボ(OL)**単位で行う
3. 創出された特許の実施許諾は全て**非独占的**通常実施権
4. NIMS-Aの研究者が創出した単独特許: A社・B社は他社より優位な条件で実施許諾を受けられる
5. A社とNIMS-Aの共有特許: A社は無償実施権、B社は他社より優位な条件で実施許諾を受けられる



オープンラボ
A社、B社、
C大、NIMS-A

【ポイント】

- オープン・スキーム&クローズド・スキームを設定。
- オープン・スキームにおいては中核機関が一括して知財を管理。
- オープン・スキームにおいて創出された特許の実施許諾は全て非独占的通常実施権。

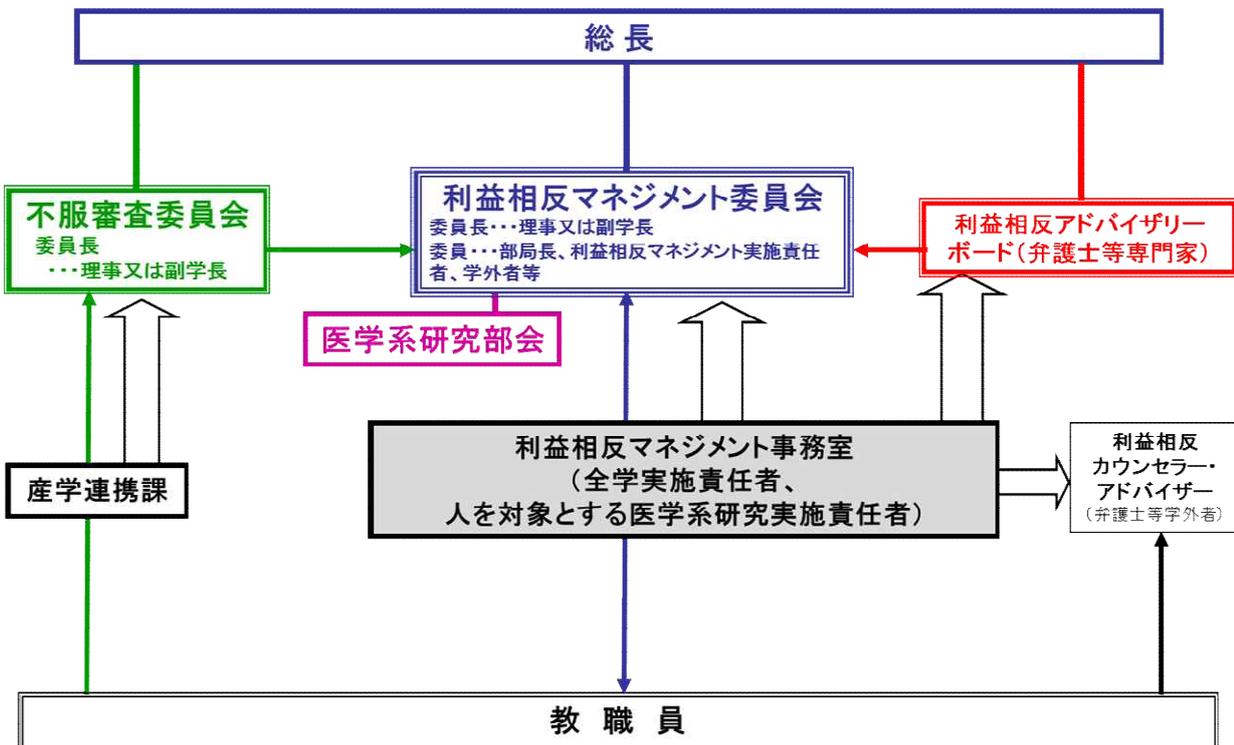
(3-2) リスクマネジメント強化
(全体)

- 社会との連携の在り方にも通ずる「利益相反マネジメント（個人としての利益相反、組織としての利益相反）」、産業界側との連携を強化していく際に高度化が求められる「技術流出防止マネジメント（安全保障貿易管理、営業秘密管理）」及び「職務発明等のマネジメント」、新たなリスク要素として顕在化しつつある「契約マネジメント」の4つのテーマについて、非常に重要な要素で喫緊の課題であると捉え、取組事例等を挙げる。

(3-2-1) 利益相反マネジメント（個人としての利益相反、組織としての利益相反）

① 東北大学（個人としての利益相反）

【マネジメント体制】



【ポイント】

- 学長等のリーダーシップの下でのマネジメント体制
- 利益相反マネジメントの一元管理
全学案件を審査対象とした委員会の設置（組織としての利益相反、定期自己申告、医学系研究、公的研究費等全て）
- 利益相反マネジメントの申告対象
定期自己申告（他の申告の基本データとしての機能）、事前申告、医学系研究、公的研究費等への対応
- 専任事務組織の設置
教職員からの申告受付、情報の一元管理、調査、委員会資料の取りまとめ、審査案の作成、教職員の相談窓口、利益相反マネジメントに関する国内外の情報の収集の機能

○不服審査委員会の設置

教職員が不服審査の申し立てを行う場合は、産学連携担当部署を通じて実施

○利益相反アドバイザリーボードの設置

外部専門家から活動への評価やアドバイスを取り入れる仕組み

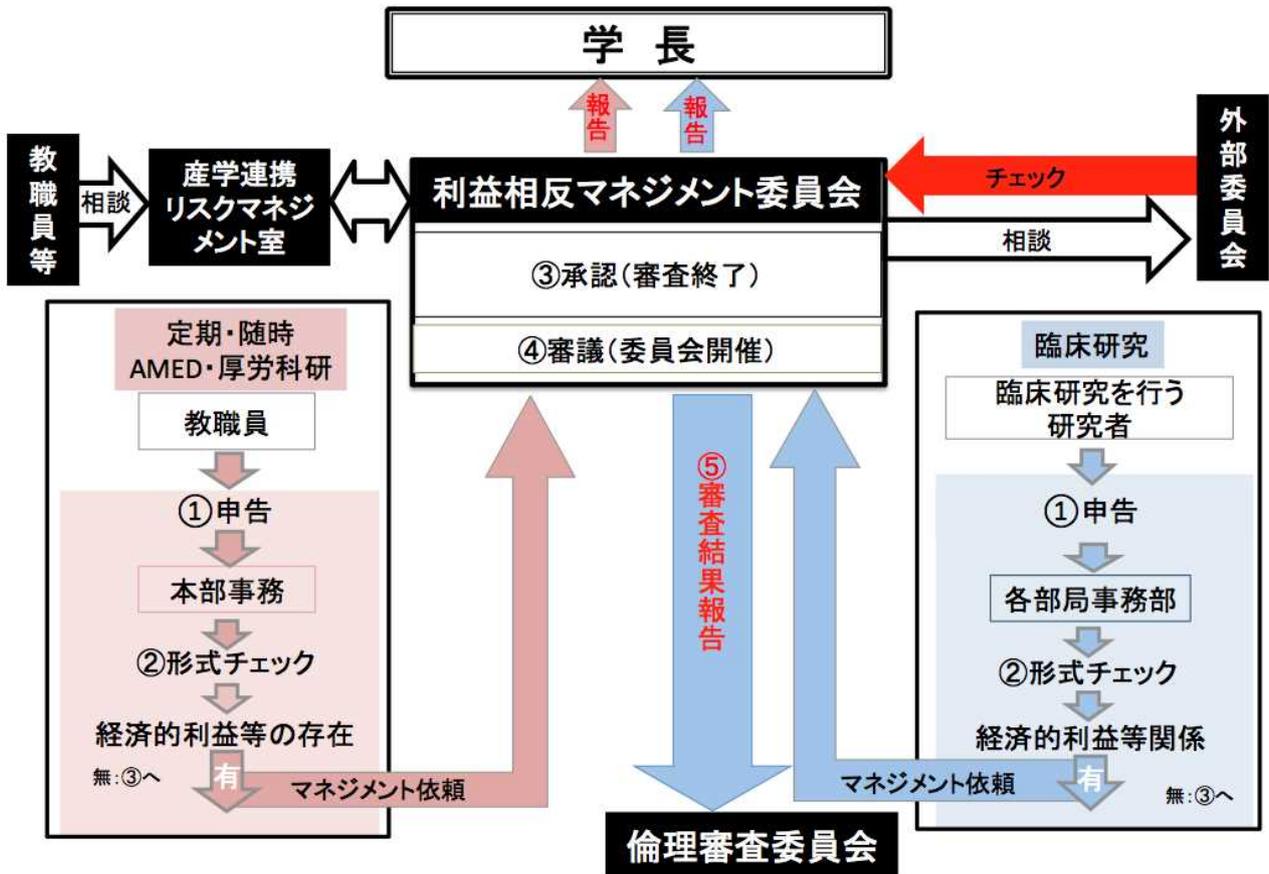
○カウンセラー（学外専門家）による相談及びヒアリングの実施

利益相反マネジメント委員会、専任事務組織や教職員からの相談の対応やヒアリング

○普及・啓発

セミナー企画・実施、年次活動報告書の作成

② 東京医科歯科大学（個人としての利益相反）
【マネジメント体制】

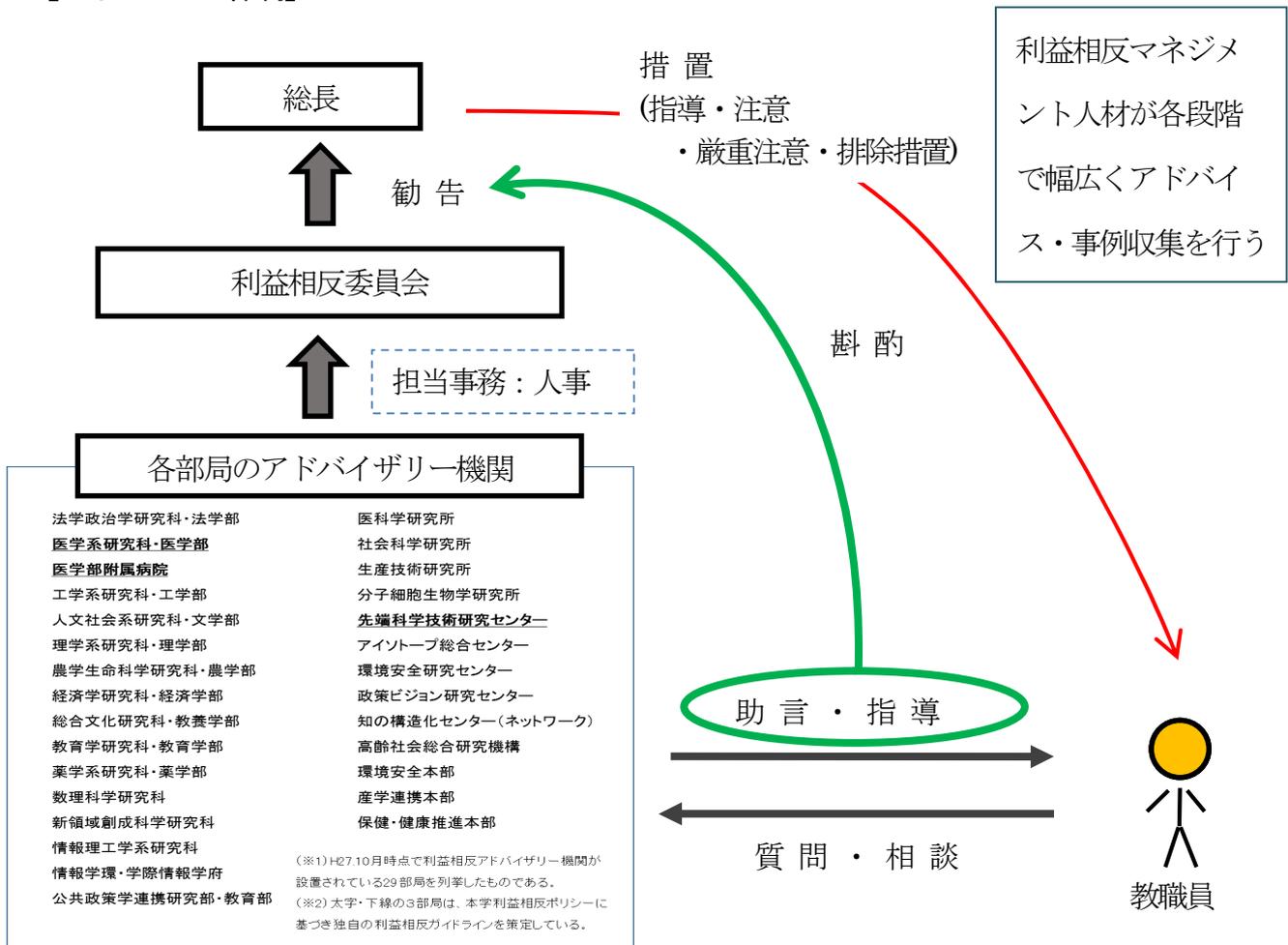


【ポイント】

- 実効的効率的にマネジメントを実行し得る体制
 - ・ 外部委員会によるチェック機能、倫理審査委員会との連携に基づく、信頼性高いマネジメント体制
 - ・ 申告漏れを予防する二次申告方式（自己申告チェック＋自己申告書）の導入
 - ・ マネジメント事務と研究者の負担軽減を追求した、web 申告＋Web 審査システムの導入
- 利益相反マネジメント人材の確保・育成
 - ・ マネジメント基準の策定
 - ・ マネジメント教材作成
 - ・ マネジメント研修会の実施
- 研究者への普及・啓発のための
 - ・ 正しい自己申告・開示を促すための利益相反マニュアル作り
 - ・ 相談窓口の設置

③ 東京大学（個人としての利益相反）

【マネジメント体制】

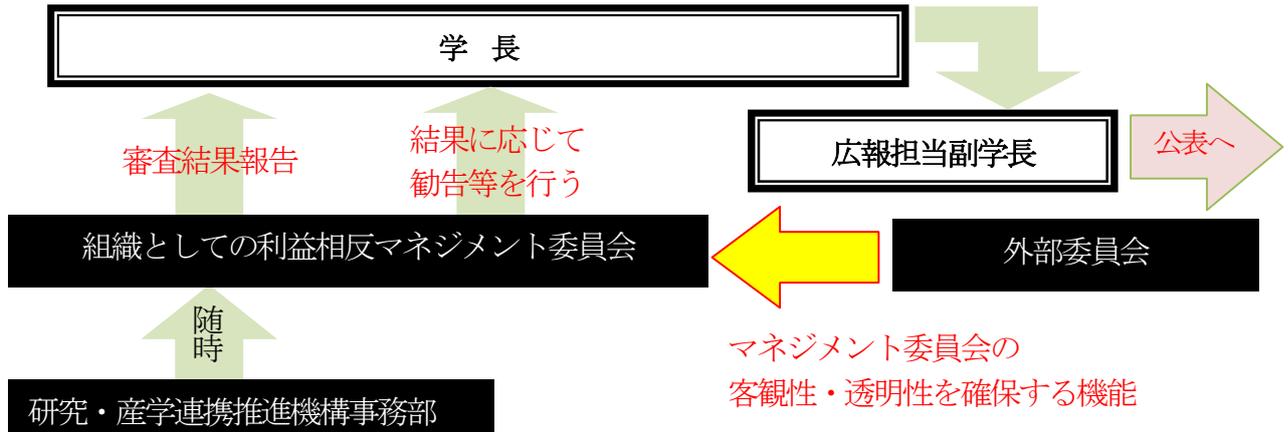


【ポイント】

- 利益相反マネジメントを行うための制度構築
 - ・ 個人と組織の利益相反ポリシーの制定・ポリシーを運用するための規則制定
 - ・ 役員・部局長クラスに対する個別のレクチャー
- 教育の機会の提供
 - ・ 専門家を招聘してクローズド・セミナーを行う
例えば、ハーバード大学のコンプライアンス・オフィサーを招聘し、本学役員・利益相反担当者・モデル事業採択校関係者を含めたクローズド・セミナーを開催し、利益相反そのものの考え方のポイントについて情報提供・意見交換を行った。
 - ・ 広く学内教職員・研究支援者に対する教育の機会を提供する
例えば、職員研修、リサーチ・アドミニストレーター（URA）業務研修等に利益相反の講義を組み込む等
- 個別案件対応を通じた教職員へのスキル提供
 - ・ 案件対応の過程で、研究者、人事・財務・契約担当部署や産学連携担当者に対して、利益相反マネジメントの観点から行うべき事柄を指摘し、部局内で自ら良い解決法を見出す支援を行う

④ 東京医科歯科大学（組織としての利益相反）

【マネジメント体制】



- ・「組織的産学連携活動」の基準を設け、申告ではなく事務部が定期的に組織的産学連携活動及び、役員等の利益相反に関する情報を収集。
- ・案件が生じたときに委員会で審議する。

外部委員会が対象とする案件	管理
●組織的産学連携活動 ※「組織的」とは、大型連携、包括連携、ジョイントリサーチ講座のことを指す	研究・産学連携推進機構事務部
●組織的産学連携活動についての意思決定に携わる役員等の利害関係	研究・産学連携推進機構事務部

【ポイント】

① マネジメント対象

- ・大学や附属病院等が実施主体となって受け入れる一定金額を超える収入を伴う産学官連携活動及び寄付金、組織間連携（包括連携）並びに株式保有状況等
- ・組織的産学連携活動の意思決定主体である役員等（学長・理事・監事等）の産学官連携活動による収入や株式保有状況等

② マネジメントの視点

- ・利害を有する関係者や役員等がその意思決定する際には公正なプロセスであること、あるいはバイアスの発生を疑われることがないようにすること。
- ・教育、研究、臨床活動に対し、大学組織の利害関係の存在によりバイアスの発生を疑われる等、社会からの信頼を損なわれることがないようにすること。

③ マネジメント体制

- ・外部委員会の設置（外部有識者で構成）
- ・規則の制定（具体的な実施方法等を定める）

④ マネジメント手続き

(1) 研究・産学連携推進機構事務部による情報把握

研究・産学連携推進機構事務部が、組織的産学連携活動および組織的産学連携活動についての意思決定に携わる役員等の利害関係を管理し、随時利益相反マネジメント委員会へ報告。外部委員会に適宜諮問。

(2) 利益相反マネジメント委員会によるマネジメント

疑義が発生 ⇒ 事務部調査 ⇒ 利益相反マネジメント委員会へ報告 ⇔ 外部委員会へ諮問 ⇒ 利益相反マネジメント委員会から学長へ勧告 ※学内役職員の調査協力義務

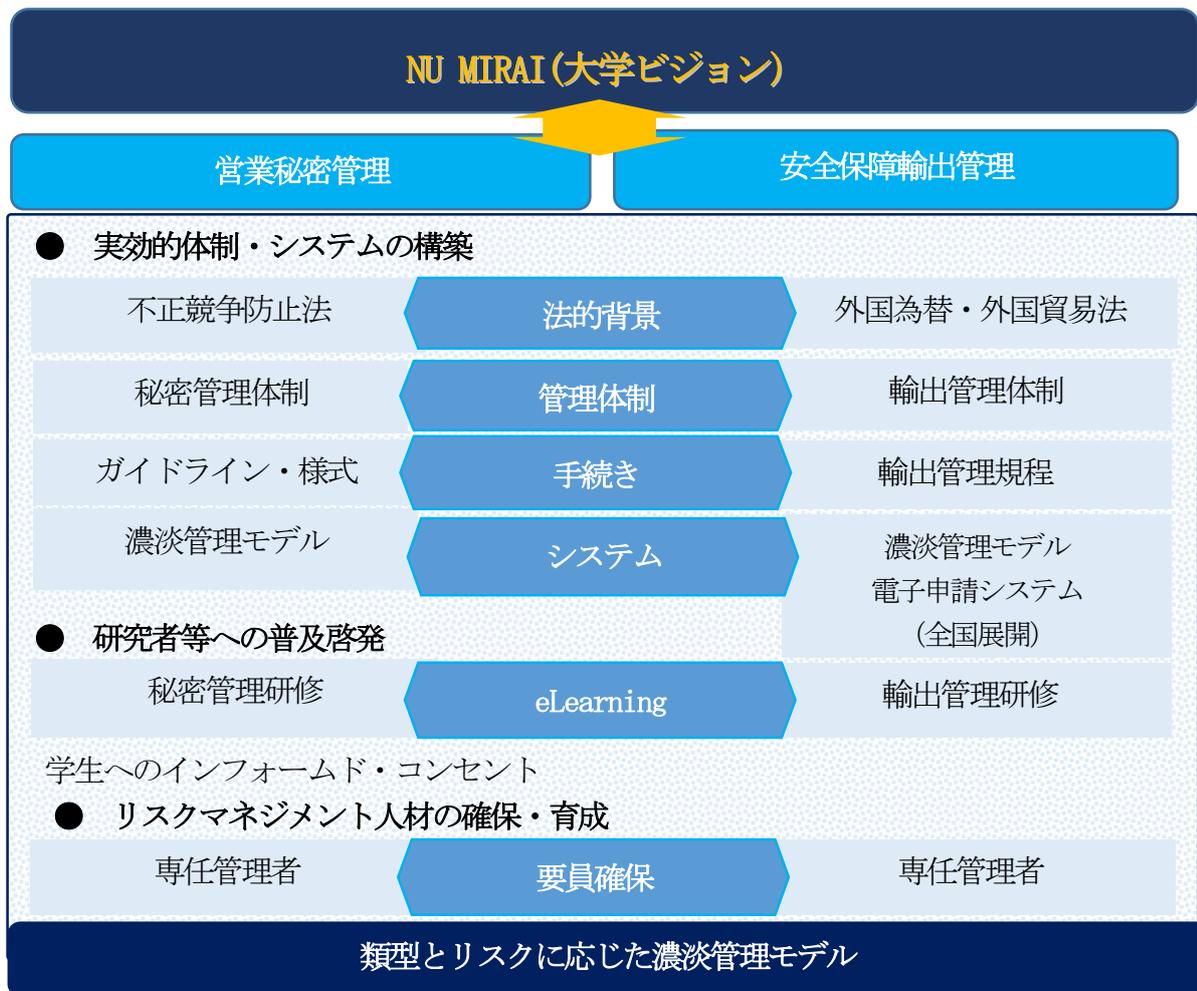
(3-2-2-1) 技術流出防止マネジメント (安全保障貿易管理)

名古屋大学【大規模大学、部局分散型】、三重大学【中小規模大学、本部集約型】について、事例を紹介。

■マネジメント体制

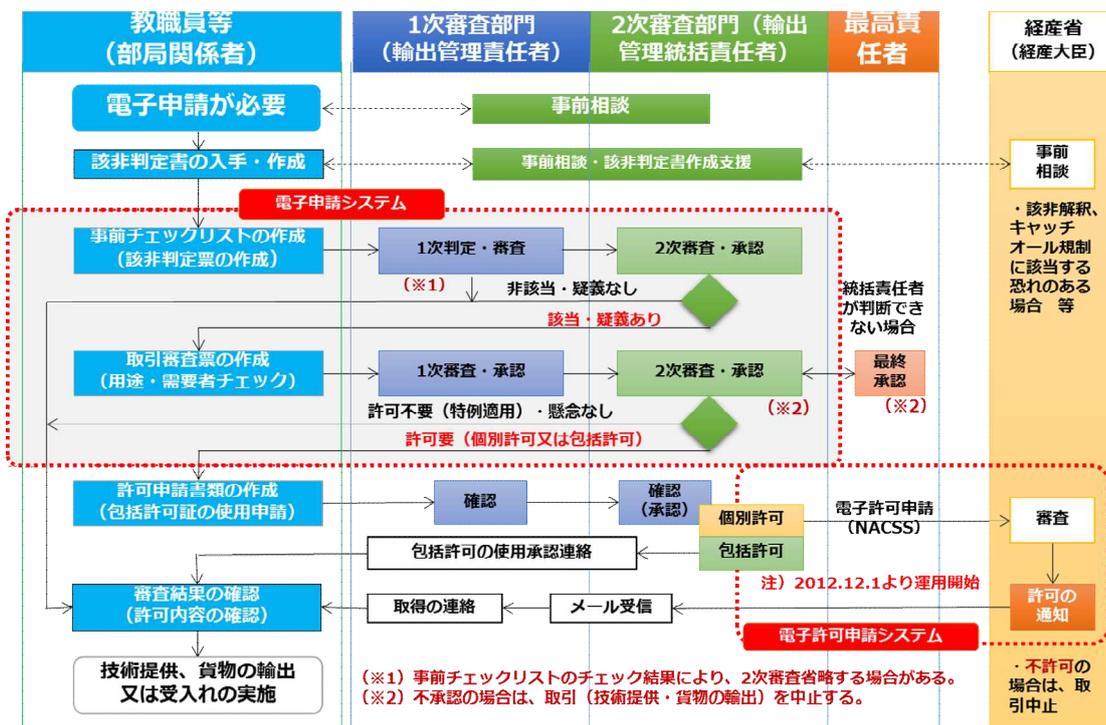
① 名古屋大学【大規模大学、部局分散型】

● 学長等のリーダーシップ



類型	共同研究等	海外企業との共同研究 留学生等の受入れ 海外キャンパス設置
リスク 度合	秘密性	研究内容の機微度等
濃淡 管理	技術情報等の濃淡管理	機微技術等の濃淡管理

名古屋大学の輸出管理手続きの流れ

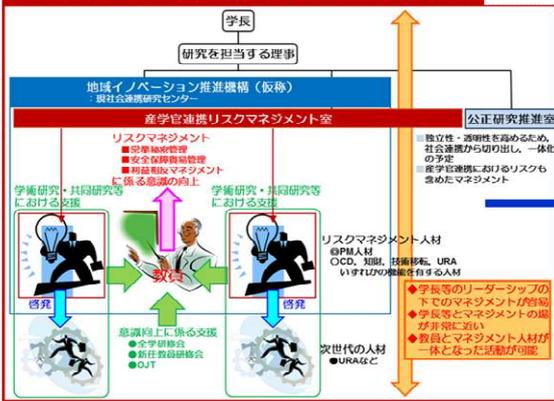


【ポイント】

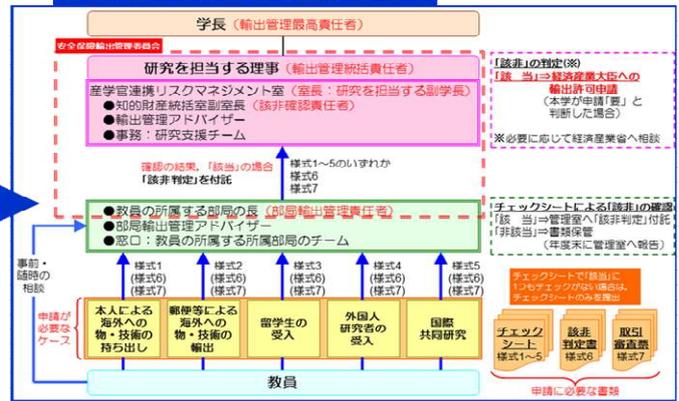
- 濃淡管理モデル
 リスク、管理負担に応じ管理方法に濃淡をつけ、実効的な管理を実施。
 研究室にて保有する研究内容の機微度等の法令上のリスク度合いを調査。
 機微度に基づきメリハリをつけて管理。
- 輸出管理基本研修 (e-Learning)
 e-Learning (日本語版・英語版) にて教職員・留学生等向けに輸出管理 web 研修を実施。
- 電子申請システム
 輸出管理を迅速に実施、電子データベース化できる「電子申請システム」をバージョンアップ。

② 三重大学【中小規模大学、本部集約型】

本部集約型一元的管理モデル



安全保障貿易に係る輸出管理



【ポイント】

- 研究を担当する副学長を責任者として、「産学官連携リスクマネジメント室」を設置。「技術流出防止マネジメント」の他、利益相反マネジメント、生物多様性条約対応も含めて一元的にマネジメントを実施。
- 「安全保障貿易に係る輸出管理」においては、基礎科学分野も対象として、部局にて1次スクリーニングを実施する体制に再構築。
- 教職員だけでなく、学生に対しても、学年別・習熟度別に「技術流出防止マネジメントに係る教育」を実施。

(3-2-2-2) 技術流出防止マネジメント (営業秘密管理)

名古屋大学 (大規模大学、部局分散型)、三重大学 (中小規模大学、本部集約型) について、「秘密情報管理ルール」の構成「秘密管理を行う対象範囲」「秘密情報の区分と濃淡管理・管理方法」「学生の取扱い」「マネジメント体制」により事例を紹介。

■秘密情報管理ルールの構成

○管理対象・管理方法は、大学の規模によらず共通する。

○名古屋大学では、全学のポリシー・ガイドラインを定め、規程については、各部局がガイドラインをもとに作成。三重大学では、全学のポリシー・規程を定める。

ルールの構成	名古屋大学の構成	三重大学の構成
考え方・方針 基本原則／対象範囲／濃淡管理／管理体制	産学官連携における秘密 (研究) 情報管理ポリシー	
運用 秘密情報の区分／申告／秘密保持義務 (学生の取扱い含む)	産学官連携における研究情報管理ガイドライン (各部局がガイドラインを基に規程作成)	産学官連携における秘密情報管理規程
具体的な管理方法	運用細則	規程に含める

■秘密管理を行う対象範囲

○産学官連携と直接的に関係する秘密情報のみを対象とする (下表参照)。

○大学独自で創出したもの (特に、運営費交付金や科研費の成果) については、「公表」とのバランスをはかる。

○外部機関から提供されたもの・外部機関と共有のものについては、大学の信用に資するよう厳重に管理する。

○大学独自で創出した秘密情報については、知財のルール (既存) で取り扱う。

○アカデミアのみとの共同研究における研究情報や、民間企業との共同研究等で創出した公開前の研究情報 (論文や特許出願等でいずれ公開されるもの) については、従来通りの扱いとする (名古屋大学)。

対象の範囲	名古屋大学における範囲	三重大学における範囲
産学官連携に係る秘密情報のみを対象とする。	共同研究等で企業から取得した秘密情報	共同研究等相手先の企業や研究機関等から提供された秘密情報
	共同研究等で創出したもので、企業から入手した秘密情報を含むノウハウ	共同研究等相手先の企業や研究機関等と共同で創出した秘密情報 (ノウハウなど)
		職員等の異動により持ち込まれた秘密情報

■秘密情報の区分と濃淡管理・管理方法

○用語・定義については、「秘密情報」に統一 (「営業秘密」は用いない)。

○濃淡管理：秘密情報の重要度が高くなるにしたがって、管理水準もあがる。

○管理方法：各区分ごとに、責任者・アクセス権者・入出制限・保管・配布・閲覧・複製・持出・廃棄等について細かく規定。

重要度	秘密情報の区分	名古屋大学における区分	三重大学における区分
低  高	通常秘密情報	レベル1	秘
	営業秘密相当	レベル2	厳秘
	営業秘密相当のうち、特に重大なもの	レベル3 (相手先の企業から提供されたものに限定)	機密 (相手先の企業や研究機関等から提供されたもの、共同で創出したものに限定)

■学生の取扱

○インフォームド・コンセントを重視する。

○秘密保持義務は課すが、必要以上の秘密情報にはアクセスさせない。

両大学の共通点	名古屋大学固有	三重大学固有
共同研究等に参画させる場合はインフォームド・コンセントを行う。	<ul style="list-style-type: none"> ・相手先の企業から要求があれば、秘密保持義務の取扱いについての同意書に署名させる。 ・大学との間に雇用等の契約がある学生については、契約内で秘密保持を合意し、同意書への署名は「検討」する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・同意した学生には、改めて秘密保持義務等の取扱いについての同意書に署名させる。
レベル2（厳秘）以上の情報へのアクセスは原則として認めない。	<ul style="list-style-type: none"> ・レベル1の情報については、大学との間に雇用等の契約がある学生に対してはすべて許可する。 ・契約がない学生に対しては研究のための必要最小限の情報に限る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「秘」の情報については、管理責任者（指導教員等）が許可した情報に限り、適切な指導をした上でアクセスさせる。

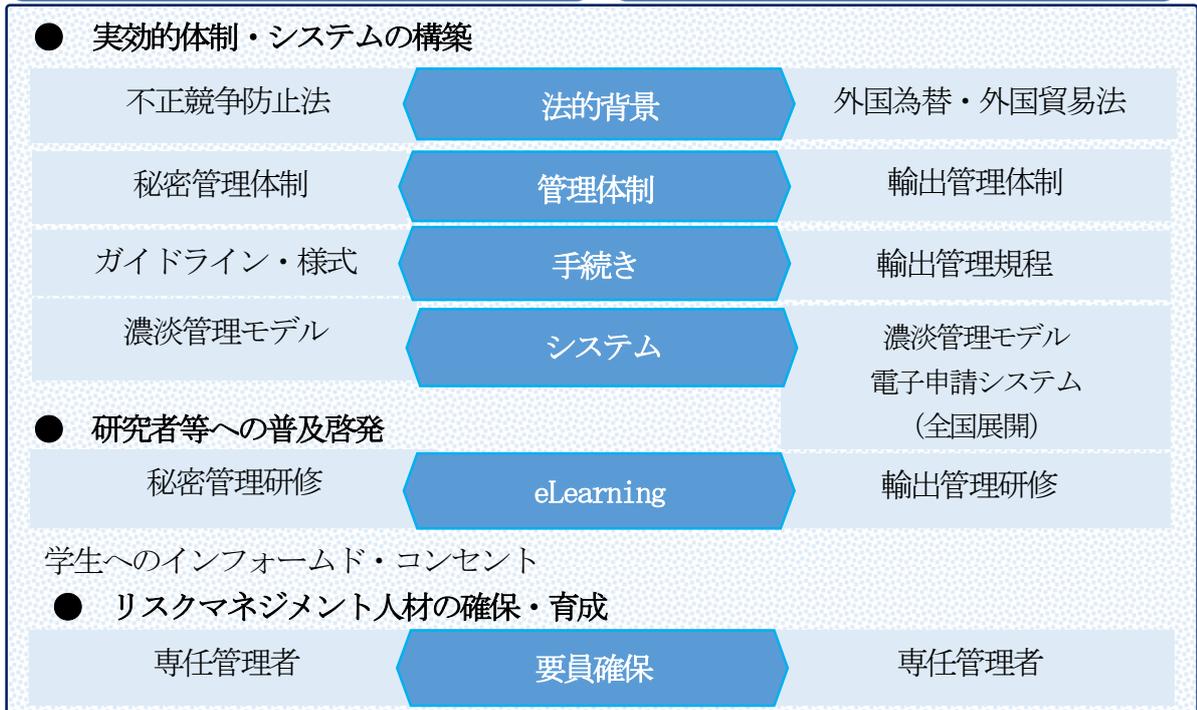
■マネジメント体制

① 名古屋大学【大規模大学・部局分散型】

● 学長等のリーダシップ

NU MIRAI (大学ビジョン)

営業秘密管理 安全保障輸出管理



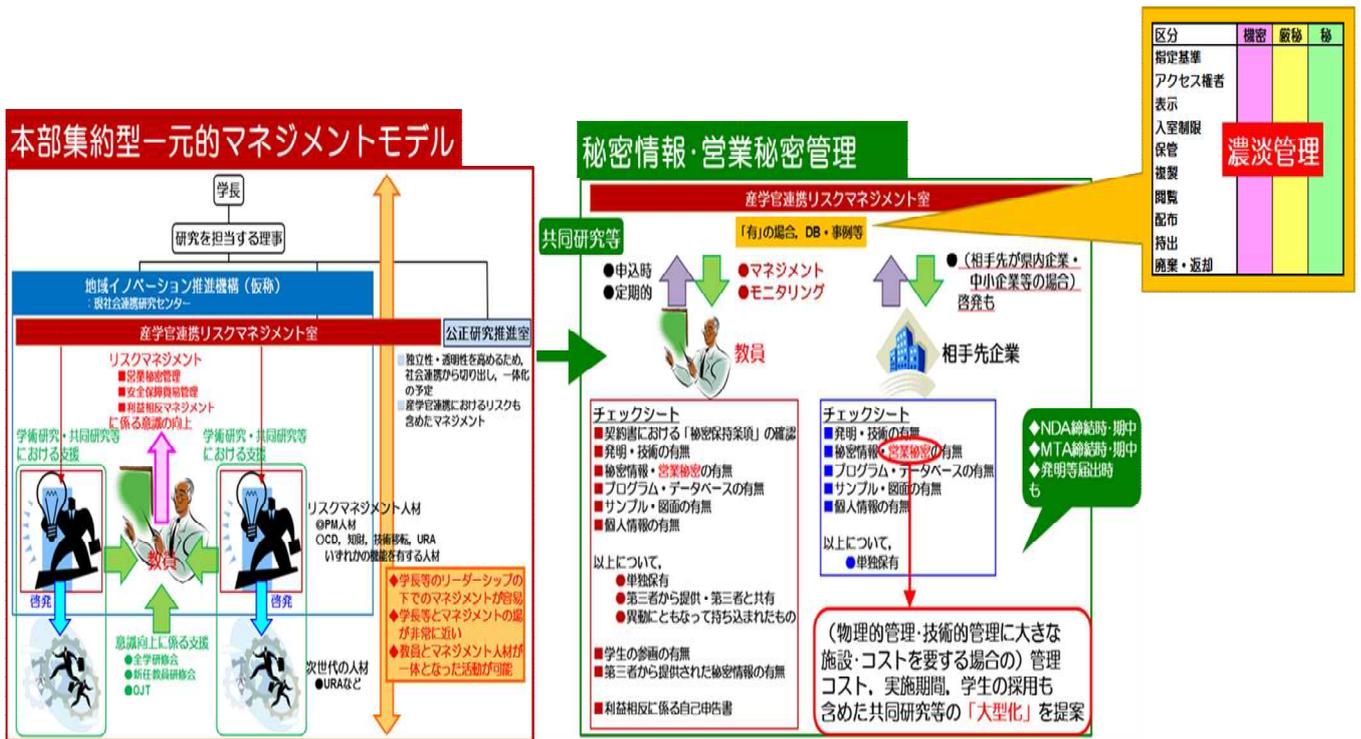
類型とリスクに応じた濃淡管理モデル

類型	共同研究等	海外企業との共同研究 留学生等の受入れ 海外キャンパス設置
リスク度合	秘密性	研究内容の機微度等
濃淡管理	技術情報等の濃淡管理	機微技術等の濃淡管理

【ポイント】

○ 濃淡管理モデル：リスク、管理負担に応じ管理方法に濃淡をつけ、実効的な管理を実施。アカデミックフリーダムを考慮しながら、秘密情報を特定し、秘密の重要性や性質、利用態様等により等級分け。等級ごとにメリハリをつけて管理。濃淡管理を反映し、秘密管理ガイドラインを整備。学生の共同研究参画の際のインフォームド・コンセントや組織的体制（責任者・委員会等）を構築。

② 三重大学【中小規模大学・本部集約型】



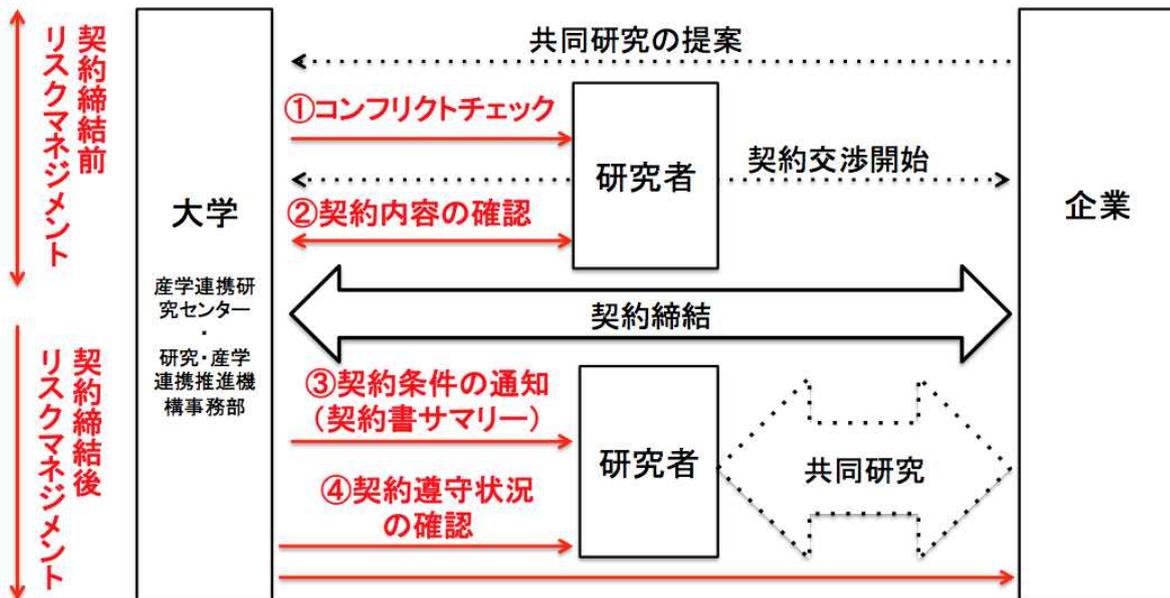
【ポイント】

- 研究を担当する副学長を責任者として、「産学官連携リスクマネジメント室」を設置。「技術流出防止マネジメント」の他、利益相反マネジメント、生物多様性条約対応も含めて一元的にマネジメントを実施。
- 「秘密情報・営業秘密管理」においては、共同研究等の開始前・期中・成果の出願時に、情報の内容を把握。情報のレベルに応じて「濃淡管理」を行うとともに、具体的管理方法を研究者に周知徹底。
- 教職員だけでなく、学生に対しても、学年別・習熟度別に「技術流出防止マネジメントに係る教育」を実施。

(3-2-3) 契約マネジメント

① 東京医科歯科大学

産学連携に関わる契約リスクマネジメント(共同研究の場合)



	リスクマネジメント手法		目的	用いるツール
契約締結前	①コンフリクトチェック	大学	他の産学連携活動との重複がないかを確認することで、当該共同研究の成果の取扱いをめぐる混乱等を予防	研究者別産学連携活動一覧
	②研究者への契約内容確認	大学→研究者	研究の実態を反映し、研究者が遵守し得る契約書を目指すことで契約違反リスクを予防(契約内容への研究者の関与)	
契約締結後	③研究者への契約条件の通知	大学→研究者	契約内容を研究者へわかりやすい言葉でフィードバックすることで契約違反リスクを排除	契約書サマリー
	④契約遵守状況チェック	大学→研究者 大学→企業	契約書に定められた約束事や(各種報告)義務等についての遵守状況を確認することで、大学の信頼や知的財産等を確実に保護。	契約管理シート

【ポイント】

- 産学連携契約書作成前に、他の産学連携活動との重複によるリスクを防ぐために、研究者別産学連携活動リストを用いたコンフリクトチェックを実施している。
- 研究者が遵守しうる契約書、加えて産学連携の価値の最大化に向けて、研究者、産学連携担当者契約事務担当者との連携による契約書作成体制を実施している。
- 研究者の無意識の契約違反防止に向けて、研究者へ契約書原本または契約書サマリーを届けることで、研究者の契約に対する意識向上を図っている。

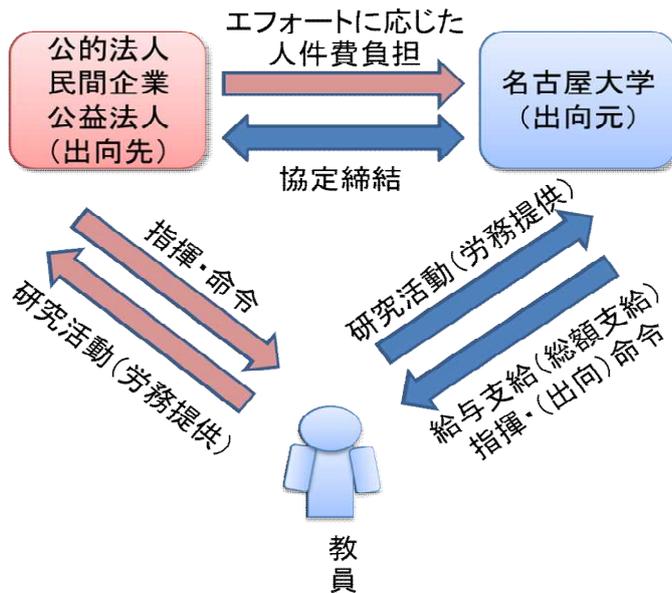
(4) 人材の好循環

(4-1) クロスアポイントメント制度の促進

① 名古屋大学

(ア) クロスアポイントメントの契約形態

本学教員が民間企業等との職員としてクロスアポイントメントをする場合



基本的考え方

本学教員が、相手先機関とのクロス・アポイントメントを行うに際し、退職金や共済年金の取り扱い、手続き等で不利益を被らないため、原則、本学からの「在籍型・出向」形式の協定を締結する(やむを得ない場合は例外的に容認する場合もある。)

給与

- ① 給与額
原則として、本学教員の給与は、本学の規則に基づいた従前の額とし、相手先機関には、エフォート率に応じて、応分の額を負担を求める。一方、相手先機関が、本学給与支給額に対するエフォートに応じた額(以下、給与負担額)以上の人件費を負担する場合には、仮に本学教員が、通常、相手先機関に採用された場合に支給される給与(個人の状況で左右される手当を除く※)に、エフォート割合を乗じた額と応分負担額の差額を大学が受けて、クロス・アポイントメント実施期間中は一時金として本人に支給できるものとする。
※住居手当、通勤手当、扶養手当 など
- ② 支払方法
本人の手続きの煩雑防止、各種保険・福利厚生制度等を継続させるため、大学側から一括支給する。(相手先機関からは、応分負担額を大学に納めてもらい、大学が負担する大学側のエフォート分の給与と合算して本人に支給)。

国家公務員共済組合への加入、子ども・子育て拠出金について

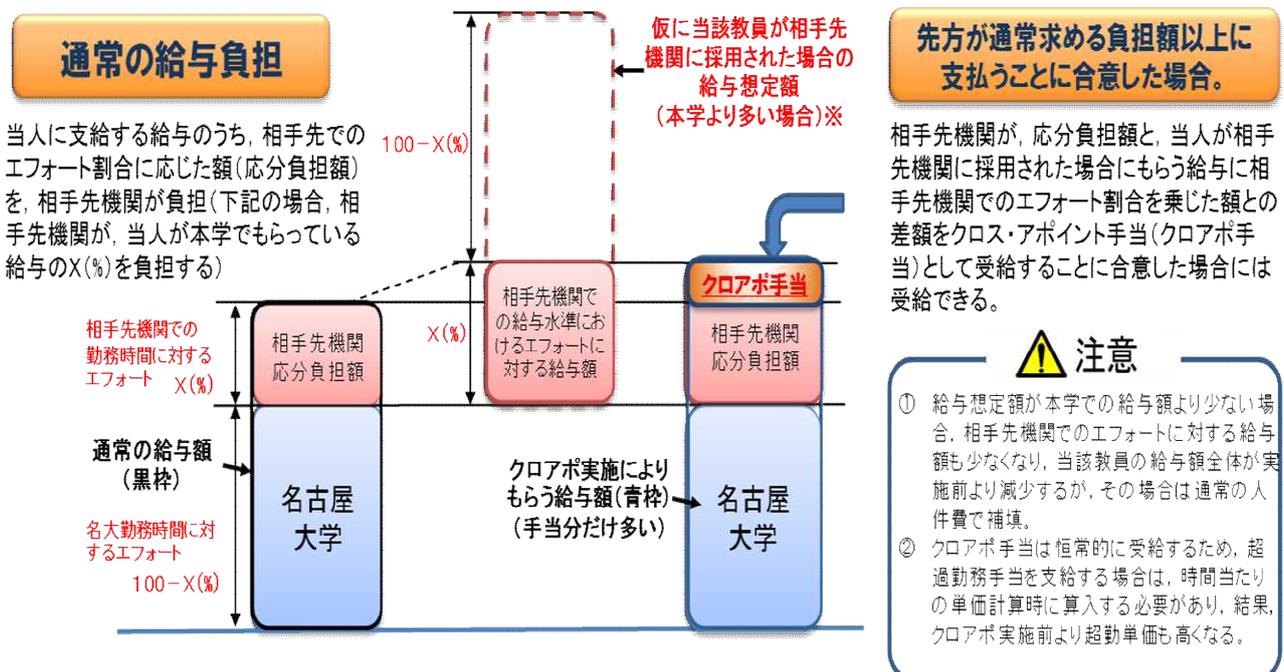
引き続き加入するとともに、共済組合の掛金は本人の給与から天引き。共済負担金、子ども・子育て拠出金は引き続き大学が負担。

雇用保険・労災保険

引き続き加入するとともに、雇用保険の掛金は本人の給与から天引き。雇用保険(事業主分)と労災保険は引き続き大学が負担。

(イ) クロスアポイントメント教員へのインセンティブ

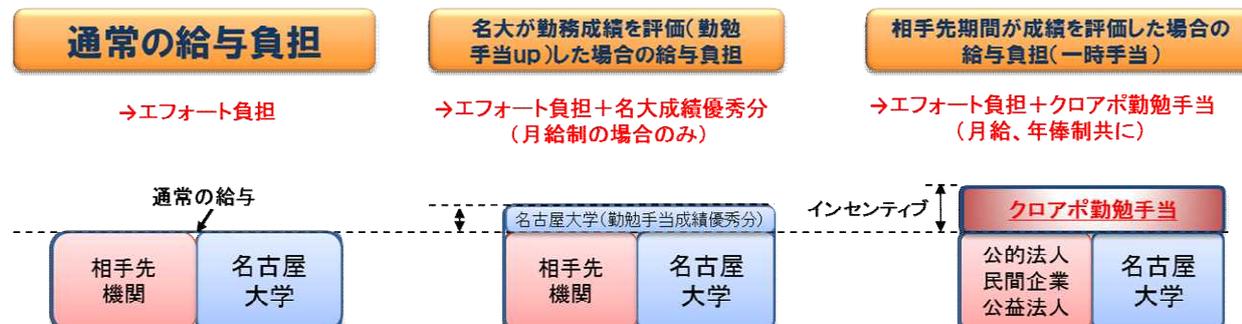
- ・ 相手先機関が、本学給与額に対するエフォートに応じた額(以下、応分負担額)以上の人件費を負担することを申し出た場合、仮に、当該教員が相手先機関で採用された場合に支給される本給に相手先機関でのエフォート割合を乗じた額と応分負担額の差額の範囲内で、クロスアポイントメント手当として当該教員に支給できるものとする。



・ 相手先機関が、当該教員の勤務成績が優秀と判断し、臨時ボーナスを支給する旨を申し出た場合は、一時手当として、年2回（6月、12月）クロスアポイントメント勤勉手当として支給できる。

※1 本学が、当該教員を勤務成績優秀者として評価する場合は、月例給の者は勤勉手当の成績率、年俸制の場合は業績給支給割合を高くすることで対応。ただし、その場合の負担増は、エフォート率に関係なく、全額本学が負担する。

※2 相手先機関の評価によって、臨時ボーナスを支給することとなった場合、クロアポ実施時に締結した、相手先機関応分負担額の増額分をクロアポ勤勉手当として支給する。



(ウ) 部局へのインセンティブ

・ クロスアポイントメントを実施する教員がいる場合

本学教員がクロスアポイントメントを行うことに伴い、他の教員の業務多忙等の解消のため、当該部局から負担軽減策の要望があった場合は、役員会で審議のうえで、予算上負担が軽くなる人件費相当額の範囲内の必要な支援を行う。

(活用例)

- ・ 当該教員が担当していた授業に非常勤講師を当てる場合に必要経費支援
- ・ 長期間かつ相手先でのエフォートが4割以上（教授の場合）かつ5年程度続く予定がある場合、その間、軽減された人件費を使って特任助教の雇用経費を支援

・ クロスアポイントメントで外部から教員を招聘したい部局

外部から教員招聘する際、欠員のあることを前提（人件費の担保）に、役員会において、クロスアポイントメントで教員を招聘する必要性等を審議の上、総長が措置可能な財源の範囲内で人件費を措置する。

※ 各部局で外部資金を活用して教員を招聘することを妨げるものではない。

【ポイント】

- クロスアポイントメントが実施可能な対象機関として、関係規程に「営利企業」を明記
- クロスアポイントメントを実施する教員及び部局に、インセンティブを付与する仕組みを構築
- 運用面の改善として以下を実施
 - ・ 「営利企業」への対象拡大に伴い、クロスアポイントメントを実施する相手機関との協定締結に関する判断基準（利益相反等に関する基準）を変更
 - ・ 複雑な手続き等を課することなく、明確にエフォート管理するための工夫を実施
 - ・ クロスアポイントメント制度と兼業との相違点を整理

②「クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点」に関するFAQ

【Q1. クロスアポイントメント制度について】

Q1-1. クロスアポイントメント制度とはどのような制度か。

A1-1. 文部科学省と経済産業省はクロスアポイントメント制度の基本的枠組みについて検討し、「クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点」（平成26年12月26日）を取りまとめました。本取りまとめにおいては、クロスアポイントメント制度について、「研究者が二つ以上の機関に雇用されつつ、一定のエフォート（※）管理の下で、それぞれの機関における役割に応じて研究・開発及び教育に従事することを可能にするためには、医療保険・年金や退職金等の面において研究者に不利益が生じないような環境を整備する必要があります。このような問題意識の下、研究者が出向元及び出向先機関の間で、それぞれと雇用契約関係を結び、各機関の責任の下で業務を行うことが可能となる仕組み」としています。

（※）エフォートとは、研究者の全仕事時間を100%とした場合の当該研究の実施に必要とする時間の配分率（%）を言います。

Q1-2. 新しい制度なのか。

A1-2. 従来から実施されている在籍型出向の制度に関して、社会保険料等の面において不利益が生じないよう関係省庁間で整理したものであり、法令的に新しく制定したものではありません。

Q1-3. クロスアポイントメント制度のメリット如何

A1-3. それぞれの機関と雇用契約関係を結び、「常勤職員」としての身分を有すること等から、以下のメリットが挙げられます。

- ・それぞれの機関のルールや機関間の協定等に基づき施設等を自由に扱える
- ・研究活動ネットワークの拡大につながる
- ・両機関が高い知見をリーズナブルな人件費で獲得できる
- ・本籍が移籍しないことから、それぞれの機関と本人の了承が得やすい

【Q2. 従来の制度との違い】

Q2-1. 兼業との違いは何か。

A2-1. 兼業は、一般的に本務での職務専念義務を損なわない範囲での就業しか認められないため、他方機関の常勤身分を有することが通常想定されません。

Q2-2. 共同研究との違いは何か。

A2-2. 共同研究は、共同研究先での業務に従事しますが、共同研究先と雇用契約等を有しません。

【Q3. 実施可能な主体について】

Q3-1. 実施可能な主体はどういった者か。

A3-1. 原則、公務員でないものになります。出向元または出向先で公務員の身分になる場合、職務専念義務等の理由により、原則として制度は活用できません。

Q3-2. 国立大学法人の教員（研究者）は公務員か。

A3-2. 公務員ではありません。

Q3-3. 公的研究機関の研究者は公務員か。

A3-3. 省庁に附属する研究機関・大学校、特定独立行政法人、地方公共団体（法人化していない公立大学を含む。）及び特定地方独立行政法人の研究者は公務員になります。

Q3-4. 所属機関にクロスアポイント制度に関する規程がないが、制度を活用することは可能か。

A3-4. 所属機関にお問い合わせください。

【Q4. エフォート割合、給与、社会保険料等（※）について】

（※）年金（共済制度、厚生年金）、医療保険（共済制度、健康保険）、雇用保険、労働者災害補償保険、児童手当、退職金

Q4-1. 出向元と出向先との割合が10対0（その逆）は可能か。

A4-1. 本取りまとめにおけるクロスアポイントメント制度は、複数機関と雇用計画を結び、それぞれの機関で常勤職員の身分を有し、それぞれの機関で本務として業務にあたるのが基本的な考え方です。そのため、エフォート割合が10対0または0対10のときは、クロスアポイントメント制度とは呼びません。単純に出向という形になります。

Q4-2. 制度を活用することで、出向元で受けていた給与額より、その総額が増えることはあるのか。

A4-2. 機関間の協定、雇用契約に基づき、それぞれの機関がそれぞれの給与体系で負担することとなることから、給与の総額が増える可能性もあります。また、給与の総額が増える場合には、社会保険料の総額が増える可能性もあります。

Q4-3. 給与、社会保険料等についての手続き如何。

A4-3. 「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点」において、給与、社会保険料等については、出向元と出向先のいずれかが一括して支払うことを推奨しています。社会保険等については、原則として一括して給与を支払う出向元または出向先について側の機関の社会保険制度等が適用されます。

Q4-4. エフォート割合が高い機関が給与を一括して支払うのか。

A4-4. どちらの機関でもかまいません。機関間で調整ください。

Q 4－5． 社会保険料等の納付の割合はどのように決まるのか。

A 4－5． 雇用契約を締結している各機関のエフォート割合と同じ割合になります。

Q 4－6． 勤務中の労災は出向元と出向先のどちらで手続きを行うのか。

A 4－6． 基本的には給与を一括して支払っている機関で手続きを行います。ただし、事故や怪我は複雑な経緯によって生じるため、事故や怪我の責任の所在については個別に判断する必要があります。詳細は管轄の労働基準監督署にお問い合わせください。