

平成25年度産学連携評価モデル・拠点モデル実証事業
(モデル構築事業：研究と教育を通じた理系人材育成拠点モデル)

事業報告書

平成26年3月31日

立命館大学

目次

1. 件名	・・・ 1
2. 事業報告	・・・ 1
(1) 産学連携活動の評価制度（P D C Aサイクル）のモデル構築の成果	・・・ 1
(2) 産学連携促進のための大学による制度改革等の新たな取組となるモデル構築の成果	・・・ 1 2
(3) 「産学連携評価モデル・拠点モデル実証事業（モデル実証事業）」との関係	・・・ 1 3
(4) 事業の展開	・・・ 1 4
参考資料 1 立命館大学第 2 期研究高度化中期計画（2 0 1 1～2 0 1 5 年度）	・・・ 1 6
参考資料 2 学生の秘密保持についての質問票（大学向け）	・・・ 2 1
参考資料 3 学生の秘密保持についての質問票（企業向け）	・・・ 2 3
参考資料 4 学生の秘密保持についてのヒアリング内容（A 大学）	・・・ 2 5
参考資料 5 学生の秘密保持についてのヒアリング内容（B 大学）	・・・ 2 8
参考資料 6 学生の秘密保持についてのヒアリング内容（C 大学）	・・・ 3 1
参考資料 7 学生の秘密保持についてのヒアリング内容（D 大学）	・・・ 3 4
参考資料 8 研究交流・就職活動に於ける守秘の考え方	・・・ 3 6
参考資料 9 学生の就職活動に於ける守秘対応	・・・ 3 8
参考資料 1 0 学生の論文公聴会に於ける守秘対応	・・・ 3 9

1. 件名

平成25年度産学連携評価モデル・拠点モデル実証事業（モデル構築事業：研究と教育を通じた理系人材育成拠点モデル）

2. 事業報告

（1）産学連携活動の評価制度（PDCAサイクル）のモデル構築の成果

1）評価指標の実績

別紙のとおり

2）評価指標を用いた産学連携活動の評価制度の構築について

①本事業で構築したPDCAサイクルの概要

本事業では、産学官連携戦略本部がデータに基づいた的確な戦略策定と計画立案を行い、実行組織であるリサーチオフィスが日常の産学連携活動に計画を反映させるための仕組みづくりとして、PDCAサイクルの構築とナレッジマネジメントの強化に取り組んだ。図1に本事業で構築したPDCAサイクルの概念を示す。

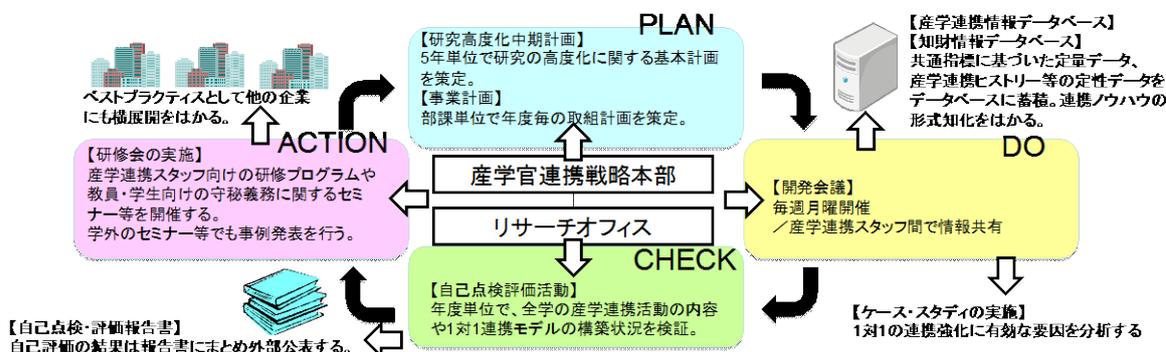


図1. PDCAサイクルの概念

本学では、学園が2020年にあるべき姿を学園ビジョンR2020として定め、2020年までの前半期（2011年度～2015年度）、後半期（2016年度～2020年度）に分けて全学的な基本計画¹を策定した。

「立命館学園 基本計画 前半期（2011年度～2015年度）計画要綱」より抜粋

【1】立命館大学の基本計画

1. 基本目標

（2）特色あふれる「グローバル研究大学」をめざします。

大学における研究の社会的責務を果たすため、国際的な視点で研究に取り組み、その成果を社会に発信するとともに、教育に還元するグローバル研究大学をめざします。このために、以下の基本目標を設定します。

- ①立命館大学が、国内トップクラスの研究力量を有する大学としての地位を確立するとともに、国際的に高い水準の特色ある研究拠点や研究分野を有する大学として認知されることをめざします。
- ②常に一段高い研究水準をめざし、研究に意欲的に取り組むような風土づくりや研究活動を支える研究環境の整備を進めます。
- ③産学官連携活動を通じて、国・地方公共団体や産業界との受託研究・共同研究等を推進し、これらの研究成果を広く社会に還元し、社会に貢献します。

～略～

¹立命館学園 基本計画 前半期（2011年度～2015年度）計画要綱

3. 研究に関する主な取り組み

(1) 独創的で多様な研究を推進し、研究拠点を形成します。

- ①学内研究高度化推進制度の運用実態を踏まえた見直し・改善により基盤的研究強化に資する制度の充実をはかります。
- ②立命館大学らしい特色ある研究拠点を世界に誇れる研究拠点到育成、発展させます。
- ③学内研究資源の効果的・効率的配分、国の競争的資金や地方公共団体、産業界からの学外研究費の確保に努めます。

(2) 研究環境の整備・充実をはかります。

- ①教学機関と連携し、研究に集中できる時間確保をはかります。
- ②キャンパス整備と関わり研究関連施設のスペースを確保します。
- ③研究支援業務の高度化、事務局体制の整備・充実をはかります。
- ④女性教員・研究者への支援を進め、男女共同参画を促進します。
- ⑤研究倫理に対応した審査制度の運用による、研究対象者と研究者がともに保護される仕組みを構築します。

(3) 研究機構、研究所・研究センターの活動基盤を強化します。

- ①研究機構、研究所・研究センターそれぞれの設置理念、目標、組織運営、予算のあり方等を見直します。
- ②研究科との連携プロジェクトを設定し、博士課程後期課程学生の参画の仕組みを構築します。

(4) 次世代を担う若手研究者等を育成します。

- ①「ポストドクトラルフェロープログラム」の充実等、国内外から優秀な若手研究者を受け入れ、研究活動を通じた人材育成を促進します。
- ②大学院留学生が研究活動に積極的に参画できる環境を整備します。
- ③ライフステージに応じた多様な支援策を確立します。特に博士課程後期課程からポスト・ドクターまでの期間を重点育成期間と位置づけた支援を展開します。
- ④若手研究者の海外での研究経験を促進する学内制度を充実します。
- ⑤博士課程後期課程院生のキャリアパス形成支援策の安定的運用をはかります。

(5) 国内外の多様な研究ネットワークを構築します。

- ①国外大学・研究機関との研究協力協定、研究機構、研究所・研究センターとの接続を強化し、共同研究等の多様な国際連携研究を推進します。
- ②国際的な研究ネットワーク形成に向けた支援、海外からの研究者受け入れ等の環境・基盤の整備を進めます。
- ③国内の大学・研究機関との研究連携を深め、研究交流・研究協力の成果を広く社会に普及させます。
- ④産学官連携の更なる推進に向けた効果的な体制を構築します。

(6) 研究成果の発信を重視し、促進する機能を強化します。

- ①論文、著書、研究発表等による研究成果の発信を促進する機能を強化します。
- ②研究業績公開ツールである「研究者学術情報データベース」の登録率向上に向けた取り組みを進めます。
- ③研究広報の強化に努めます。

この基本計画に基づき、研究の高度化を図るための基本的な計画を「研究高度化中期計画」として5年単位²でまとめている。このなかで、産学官連携活動を研究成果の社会還元と地域社会への貢献のための重要な取り組みとして位置づけ、基本的な目標として設定した。また、この研究高度化中期計画期間における基本目標の達成度は、様々な定量的なデータを収集したうえで評価するものとしている。とりわけ、産学連携活動の達成度や質に関する評価は、本事業を通じて検討した共通指標や追加指標を活用することとした。

² 立命館大学第2期研究高度化中期計画（2011年度～2015年度）

「立命館大学第2期研究高度化中期計画（2011年度～2015年度）」より産学連携活動に関連したものを抜粋

1. 研究高度化の理念

- (1) 研究活動を通じて得られた知見や成果を教育に還元するとともに、研究成果を広く社会に還元することによって、人類の福祉と社会の進歩、世界の平和、ならびに地域社会の発展に貢献する。
- (2) 個々の研究者の自由で独創的な知的関心に基づく基盤的研究と、大学として重点を置く政策的重点研究とともに重視し、時には両者を融合させることによって、立命館大学らしい特色ある研究を推進する。
- (3) 研究と大学院教育の融合した機能を高め、若手研究者等の育成に努める。
- (4) 研究活動の国際化、研究成果の国内外への発信を推進するとともに、海外の研究機関等との連携を強化する。
- (5) 国・地方公共団体、民間企業、非営利法人等の機関と連携した研究活動を推進する。

3. 基本目標

- (3) 産学官連携活動を通じて、国・地方公共団体や産業界との受託研究・共同研究等を推進し、これらの研究成果を広く社会に還元し、社会に貢献する。

4. 目標達成にむけた実施施策

(1) 実施施策の基本的考え方

8) 研究成果の社会還元

本学の研究シーズと産業・社会のニーズが融合的に連携した研究活動を展開し、これらの研究交流や研究協力の成果を広く社会に還元するとともに、知の移転と研究人材の育成を通じて社会への貢献を果たす。

(2) 具体的な実施施策

8) 研究成果の社会還元の促進

- ①産学官連携は、学園の社会的なネットワーク政策としての重要性のみならず、研究成果による社会貢献という意味からも重要である。本学の特徴でもある産学官連携のさらなる推進にむけて、効果的な推進体制を構築する。また、知財活動の今後のあり方も検討する。
- ②大学・研究機関との研究連携やキャンパスが立地する地域との連携をいっそう深め、研究交流、研究協力の成果を広く社会に普及させる。
- ③本学で生み出される多様な研究成果をはじめとする大学資源を、公開講座やシンポジウム等を通じて社会・地域へ積極的に還元する。

これらの学園基本計画、研究高度化中期計画に基づき、年度毎に部課単位で取り組むべき内容、目標、期限などを事業計画として策定し、PDCAを実施している。

「2013年度 リサーチオフィスの業務計画」より抜粋

区分	2013年度 実施計画	2013年度計画 の目標	計画を実行するための 課の取り組み	課の取り組み目標
新中期 計画施 策	(19) 産学官 連携・知的財 産戦略の推進	産学官連携推進施策 の積極展開による、成 果の社会還元と学外 研究費確保の取組み 強化	①企業との産学連携研究 他活動の増加と、外部資金 獲得の増加(受託研究、共 同研究、民間助成、他)	契約件数ベースで前年比 10%向上
			②公的資金の戦略的申請	採択件数ベースで前年比

			と獲得、適正執行等の観点からの申請書作成	10%向上
			③知的財産の活用方法の改善	技術移転件数の前年比 10%向上
			④ベンチャーインキュベーション入居団体数の維持向上、科学技術振興会内容の改善と会員企業の増	インキュベーション施設の入居率 80%以上の維持。 科学技術振興会の会員企業数 100 社以上。
(20) 他研究機関との連携および地域連携機能の強化	産学官連携推進施策の積極展開による、成果の社会還元と学外研究費確保の取組み強化	①地域産業、地域団体との連携の促進		地域の産業・行政団体（滋賀県各種経済団体やテーマ別研究会、京都地域の経済団体、近畿経済産業局、関連連他）との情報交換会や訪問による本学活動紹介の企画と実施（目標 5 回）。
(21) 研究活動状況の適切な情報公開	研究活動の情報発信施策の実施	①研究成果広報、フェア・イベント実施計画の策定と実施		イベントの計画的な実施。重点分野の戦略的展示計画の策定。出展来訪企業への情報提供活動の実施。WEB 媒体等での成果発信の強化。

次に、学園基本計画、研究高度化中期計画、年度毎の事業計画の関係を図 2 に示す。

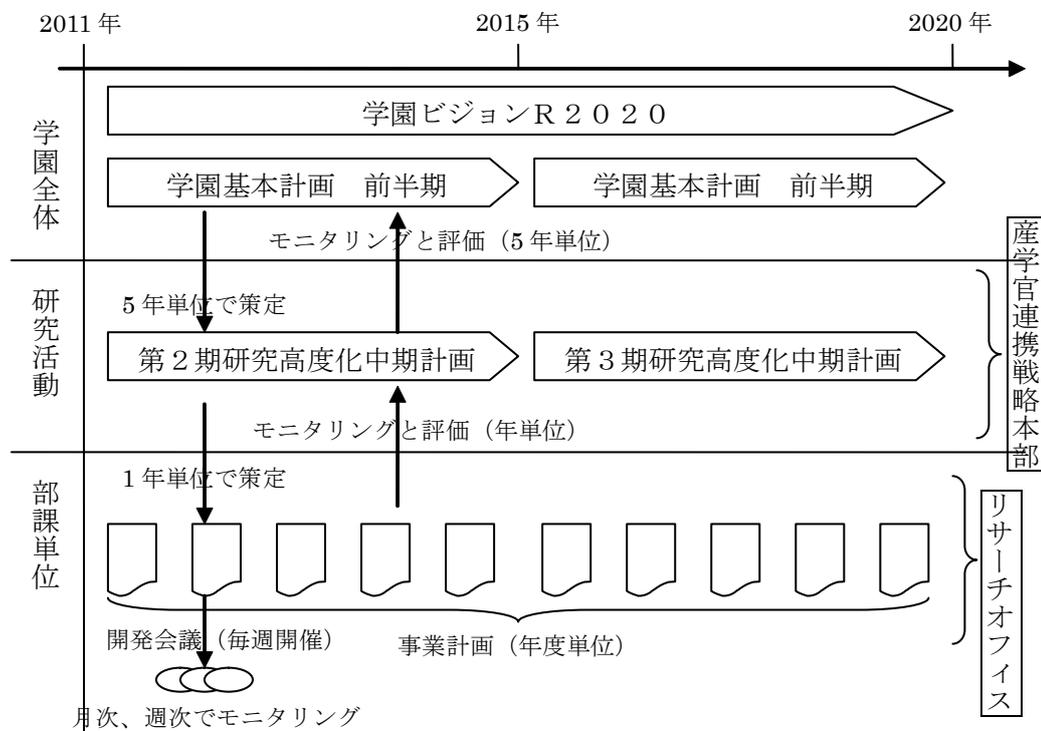


図 2. 各計画間の関係

中長期のPDCAマネジメントは学園全体の事業活動を対象とした基本計画や研究高度化中期計画を基礎に置き、5年単位でのモニタリングと評価を行うこととしている。実際の産学

連携活動の現場に近いところでは、1年単位で策定し実行する事業計画に基づき、リサーチオフィス内で毎週開催される「開発会議」で各案件の進捗管理や課題の共有を行いつつ、月次、週次で活動をモニタリングする仕組みを構築した。

②PDCAサイクルを実行するうえでの課題と解決方法

従来の仕組みでは、産学連携情報については受託研究・共同研究といったすべての産学連携案件について、リサーチオフィスのスタッフが、その成立過程や進捗状況について産学連携情報データベースに集積していた。いっぽうで、知的財産に関しては、産学官連携戦略本部のもとで知財評価を行い、知財の活用方針等を決定していた。ここで得られた情報や審議過程、決定事項などは知的財産情報データベースに記録され、知財管理に活用していた。

本事業では、産学連携情報データベースの入出力インターフェースを改善し、知的財産データベースと同期させるよう仕様変更と改修作業を行い、共通指標や追加指標に関するデータをこれらのデータベースへの入力を通じて収集、蓄積できるように改善した。

2013年度の実績に基づいて共通指標、追加指標による評価を行った結果を以下に示す。

表1. イノベーションの創出：技術移転（実施許諾） 技術移転活動の有効性

指標		2013年度
技術移転活動の有効性	① 特許権の実施許諾権利数 ／特許出願件数	0.109
	② 外国企業に対する特許権の実施許諾権利数 ／特許出願件数	0
	③ 特許権以外の知的財産権の実施許諾権利数 ／特許出願件数	0.005
	④ 外国企業に対する特許権以外の知的財産権 の実施許諾権利数／特許出願件数	0

表2. イノベーションの創出：技術移転（実施許諾） 技術移転活動の効率性

指標		2013年度
技術移転活動の効率性	① 特許権の実施許諾契約収入 ／（産学連携部門の人件費＋特許関係経費）	0.001
	② 特許権の実施許諾契約収入 ／特許出願件数	20.982
	③ 外国企業に対する特許権の 実施許諾契約収入／特許出願件数	0
	④ 特許権以外の知的財産権の 実施許諾契約収入／特許出願件数	41.727
	⑤ 外国企業に対する特許権以外の知的 財産権の実施許諾契約収入／特許出願件数	6.255

表3. イノベーションの創出：技術移転（実施許諾） 技術移転活動のアウトカムへの繋がり

指標		2013年度
技術移転活動の アウトカムへの繋がり	① 実施許諾した特許権の実用化件数 ／特許権の実施許諾権利数	N/A
	② 実施許諾した特許権を実用化した製品・サー ビスの売上総額／特許権の実施許諾権利数	N/A
	③ 実施許諾した特許権以外の知的財産権の実 用化件数／特許権以外の知的財産権の実施 許諾契約件数	0.429
	④ 実施許諾した特許権以外の知的財産権を実 用化した製品・サービスの売上総額／特許権 以外の知的財産権の実施許諾契約件数	N/A

表4. イノベーションの創出：技術移転（譲渡） 技術移転活動の有効性

指標		2013年度
技術移転活動の有効性	① 特許権の譲渡権利数 ／特許出願件数	0.255
	② 外国企業に対する特許権の譲渡権利数 ／特許出願件数	0
	③ 特許権以外の知的財産権の譲渡権利数 ／特許出願件数	0
	④ 外国企業に対する特許権以外の知的財産権 の譲渡権利数／特許出願件数	0

表5. イノベーションの創出：技術移転（譲渡） 技術移転活動の効率性

指標		2013年度
技術移転活動の効率性	① 特許権の譲渡契約収入 ／（産学連携部門の人件費＋特許関係経費）	0.004
	② 特許権の譲渡契約収入 ／特許出願件数	84.545
	③ 外国企業に対する特許権の譲渡契約収入 ／特許出願件数	0
	④ 特許権以外の知的財産権の譲渡契約収入 ／特許出願件数	0
	⑤ 外国企業に対する特許権以外の知的財産権 の譲渡契約収入／特許出願件数	0

表6. イノベーションの創出：技術移転（譲渡） 技術移転活動のアウトカムへの繋がり

指標		2013年度
技術移転活動の アウトカムへの繋がり	① 譲渡した特許権の実用化件数 ／特許権の譲渡権利数	N/A
	② 譲渡した特許権を実用化した製品・サー ビスの売上総額／特許権の譲渡権利数	N/A
	③ 譲渡した特許権以外の知的財産権の実用化 件数／特許権以外の知的財産権の譲渡契約 件数	N/A
	④ 譲渡した特許権以外の知的財産権を実用化 した製品・サービスの売上総額／特許権以外 の知的財産権の譲渡契約件数	N/A

表7. イノベーションの創出：技術移転（実施許諾【単願のみ】） 技術移転活動の有効性

指標		2013年度
技術移転活動の有効性	① 特許権の実施許諾権利数【単願のみ】 ／特許出願件数【単願のみ】	0.222
	② 外国企業に対する特許権の実施許諾権利数 【単願のみ】／特許出願件数【単願のみ】	0
	③ 特許権以外の知的財産権の実施許諾権利数 ／特許出願件数【単願のみ】	0.167
	④ 外国企業に対する特許権以外の知的財産権 の実施許諾権利数／特許出願件数【単願のみ】	0

表 8. イノベーションの創出：技術移転（実施許諾【単願のみ】） 技術移転活動の効率性

指標		2013年度
技術移転活動の効率性	① 特許権の実施許諾契約収入【単願のみ】 ／（産学連携部門の人件費＋特許関係経費）	0.001
	② 特許権の実施許諾契約収入【単願のみ】 ／特許出願件数【単願のみ】	60.556
	③ 外国企業に対する特許権の実施許諾契約 収入／特許出願件数【単願のみ】	0
	④ 特許権以外の知的財産権の実施許諾契約 収入／特許出願件数【単願のみ】	127.5
	⑤ 外国企業に対する特許権以外の知的財産権 の実施許諾契約収入／特許出願件数【単願のみ】	19.111

表 9. イノベーションの創出：技術移転（実施許諾【単願のみ】） 技術移転活動のアウトカムへの繋がり

指標		2013年度
技術移転活動の アウトカムへの繋がり	① 実施許諾した特許権の実用化件数 ／特許権の実施許諾権利数【単願のみ】	N/A
	② 実施許諾した特許権を実用化した製品・サー ビスの売上総額／特許権の実施許諾権利数 【単願のみ】	N/A
	③ 実施許諾した特許権以外の知的財産権の実 用化件数／特許権以外の知的財産権の実施 許諾契約件数	0.429
	④ 実施許諾した特許権以外の知的財産権を実 用化した製品・サービスの売上総額／特許権 以外の知的財産権の実施許諾契約件数	N/A

表 10. イノベーションの創出：技術移転（譲渡【単願のみ】） 技術移転活動の有効性

指標		2013年度
技術移転活動の有効性	① 特許権の譲渡権利数【単願のみ】 ／特許出願件数【単願のみ】	0.111
	② 外国企業に対する特許権の譲渡権利数【単 願のみ】／特許出願件数【単願のみ】	0
	③ 特許権以外の知的財産権の譲渡権利数 ／特許出願件数【単願のみ】	0
	④ 外国企業に対する特許権以外の知的財産権 の譲渡権利数／特許出願件数【単願のみ】	0

表 11. イノベーションの創出：技術移転（譲渡【単願のみ】） 技術移転活動の効率性

指標		2013年度
技術移転活動の効率性	① 特許権の譲渡契約収入【単願のみ】 ／（産学連携部門の人件費＋特許関係経費）	0.002
	② 特許権の譲渡契約収入【単願のみ】 ／特許出願件数【単願のみ】	101.389
	④ 外国企業に対する特許権の譲渡契約収入 ／特許出願件数【単願のみ】	0
	④ 特許権以外の知的財産権の譲渡契約収入 ／特許出願件数【単願のみ】	0
	⑤ 外国企業に対する特許権以外の知的財産権	0

	の譲渡契約収入／特許出願件数【単願のみ】	
--	----------------------	--

表12. イノベーションの創出：技術移転（譲渡【単願のみ】） 技術移転活動のアウトカムへの繋がり

指標		2013年度
技術移転活動の アウトカムへの繋がり	① 譲渡した特許権の実用化件数 ／特許権の譲渡権利数【単願のみ】	N/A
	② 譲渡した特許権を実用化した製品・サービスの売上総額／特許権の譲渡権利数【単願のみ】	N/A
	③ 譲渡した特許権以外の知的財産権の実用化件数／特許権以外の知的財産権の譲渡契約件数	N/A
	④ 譲渡した特許権以外の知的財産権を実用化した製品・サービスの売上総額／特許権以外の知的財産権の譲渡契約件数	N/A

表13. イノベーションの創出：ベンチャー

指標		2013年度
ベンチャーによる活動の有効性	① 新たに立ち上げた企業への特許権の実施許諾・譲渡権利数／特許出願件数	0
ベンチャーによる活動の効率性	② 売上のある大学発ベンチャー現存数／特許出願件数	0.509
ベンチャーによる活動のアウトカムへの繋がり	③ 現存する大学発ベンチャーの売上額／特許出願件数	N/A

表14. イノベーションの創出：共同・受託研究

指標		2013年度
共同・受託研究の有効性	① 高額な共同・受託研究契約件数／共同・受託研究契約件数	0.059
	② 3年以上の長期間にわたる共同・受託研究契約件数／共同・受託研究契約件数	0.004
	③ 技術コンサルティング契約件数／特許出願件数	0.782
共同・受託研究の効率性	④ 共同・受託研究契約額／共同・受託研究契約件数	1544.523
共同・受託研究のアウトカムへの繋がり	⑤ 共同・受託研究成果の実用化件数／共同・受託研究契約件数	N/A
	⑥ 共同・受託研究成果の実用化製品サービスの売上額／共同・受託研究契約件数	N/A

表 1 5. 大学等の産学連携活動の方針策定への貢献：研究力向上、教育・人材育成、地域経済活動への貢献

指標		2013年度
産学連携活動から研究活動へのフィードバックの状況	① 共同研究等による研究成果としての論文数／共同・受託研究契約件数	N/A
産学連携活動と教育活動の関係の密接度	② 共同研究等の成果により学位を取得した人数／共同・受託研究契約件数	N/A
地域における産学連携活動の有効性	③ 同一地域企業に対する特許権の実施許諾・譲渡権利数／特許出願件数	0.055
	④ 同一地域の新たに立ち上げた企業に対する特許権の実施許諾・譲渡権利数／特許出願件数	0
	⑤ 同一地域企業に対する特許権以外の知的財産権の実施許諾・譲渡契約件数／特許出願件数	0

表 1 6. 大学等の産学連携活動の方針策定への貢献：研究力向上、教育・人材育成、地域経済活動への貢献

指標		2013年度
地域における産学連携活動の効率性	① 同一地域企業に対する特許権の実施許諾・譲渡契約収入／特許出願件数	17.182
	② 同一地域企業に対する特許権以外の知的財産権の実施許諾・譲渡契約収入／特許出願件数	0
	③ 売上のある大学発ベンチャーのうち同一地域における企業の現存数／特許出願件数	0.455
	④ 同一地域企業との共同・受託研究契約額／共同・受託研究契約件数	268.303

表 1 7. 大学等の産学連携活動の方針策定への貢献：研究力向上、教育・人材育成、地域経済活動への貢献

指標		2013年度
地域における産学連携活動のアウトカムへの繋がり	① 同一地域企業に対して実施許諾・譲渡した特許権の実用化件数／特許権の実施許諾・譲渡権利数	N/A
	② 同一地域企業に対して実施許諾・譲渡した特許権を実用化した製品・サービスの売上総額／特許権の実施許諾・譲渡権利数	N/A
	③ 同一地域企業に対して実施許諾・譲渡した特許権以外の知的財産権の実用化件数／特許権以外の知的財産権の実施許諾・譲渡契約件数	N/A
	④ 現存する大学発ベンチャーのうち同一地域における企業の売上額／特許出願件数	N/A
	⑤ 同一地域企業との共同・受託研究成果の実用化件数／共同・受託研究契約件数	N/A
	⑥ 同一地域企業との共同・受託研究成果の実用化製品サービスの売上額／共同・受託研究契約件数	N/A

表 1 8. 追加指標 高度専門人材の育成：教育活動との連携

指標		2013年度
学生の研究参加	① 学生の参加人数 ／1研究プロジェクトあたり	4人
社会人への教育	② 社会人への教育人数／1社あたり・1年間	15人
イノベーション創出への 貢献	③ 発明者となった学生の人数／発明者数	21／131
	④ 発明への学生の寄与度（0－100） ／100	10.0
制度改革の共同研究・受 託研究活動への繋がり	⑤ 共同・受託研究件数／秘密保持契約件数	350／39

このように、共通指標や追加指標による活動評価を試行的に導入した結果、一部の項目についてはデータそのものを収集していないために評価が困難であるという課題が明らかとなった。

まず、技術移転活動に関連しては、実施許諾した知的財産等の実用化の状況と譲渡した知的財産等の実用化の状況について把握することが困難であった。これは、許諾あるいは譲渡した知的財産が実際に実用化されたか否か、また、実用化されていたとして、当該知財を応用した製品・サービスの売上額等は企業側でも把握・集計していないことが多く、照会しても回答が得られなかった。この課題を解決するためには、実施許諾契約や譲渡契約の中で、実用化の状況や売上額といった情報を企業側から提供するような条件を付して契約を締結することが望ましいが、企業側の協力が不可欠である。引き続き、効率的、効果的にデータを収集する方策について検討を要する。具体的に対応するデータ項目を表 1 9 に示す。

表 1 9. 技術移転活動に関連して収集できなかったデータ項目

実施許諾した特許権の実用化件数
実施許諾した特許権を実用化した製品・サービスの売上総額（千円）
実施許諾した特許権以外の知的財産権を実用化した製品・サービスの売上総額（千円）
譲渡した特許権の実用化件数
譲渡した特許権を実用化した製品・サービスの売上総額（千円）
譲渡した特許権以外の知的財産権の実用化件数
譲渡した特許権以外の知的財産権を実用化した製品・サービスの売上総額（千円）
同一地域企業に対して実施許諾・譲渡した特許権の実用化件数
同一地域企業に対して実施許諾・譲渡した特許権を実用化した製品・サービスの売上総額（千円）
同一地域企業に対して実施許諾・譲渡した特許権以外の知的財産権の実用化件数
同一地域企業に対して実施許諾・譲渡した特許権以外の知的財産権を実用化した製品・サービスの売上総額（千円）

次に、共同研究・受託研究に関連したものは、研究成果がどのように教育活動や経済活動に波及していったのかについて把握できないものが多かった。これも知的財産等の活用状況と同様に、研究成果自体にノウハウなども含まれるため、企業側でも活用状況を特定していないことがあった。また、大学内においても、共同研究等による研究成果と個々の論文の関連付けをデータとして収集していない。こうしたデータを収集するためには、共同研究先の企業や学内の教員向けに研究成果の活用状況についてアンケート等により把握する必要がある。今後、本事業で構築した、産学連携情報や履歴情報を集積するデータベースを活用し、データを効率的に収集する方策を検討する。具体的に対応するデータ項目を表 2 0 に示す。

表20. 共同研究・受託研究に関連して収集できなかったデータ項目

共同研究等による研究成果としての論文数
共同研究等の成果により学位を取得した人数
共同・受託研究成果の実用化件数
共同・受託研究成果の実用化製品サービスの売上額（千円）
同一地域企業との共同・受託研究成果の実用化件数
同一地域企業との共同・受託研究成果の実用化製品サービスの売上額（千円）

大学発ベンチャーに関しては、売上額についてデータの収集ができなかった。これは、ベンチャー企業の側で非公開としている場合に把握することが困難であった。このデータ項目についてもアンケートや聞き取り等により可能な限り収集を行うことが必要である。対応するデータ項目を表21に示す。

表21. 大学発ベンチャーに関連して収集できなかったデータ項目

現存する大学発ベンチャーの売上額（千円）
現存する大学発ベンチャーのうち同一地域における企業の売上額（千円）

さらに、本事業では産学連携活動における教育的要素を評価するために、学生の研究参加状況を追加指標として設定したが、ルーチンとして学生の参加人数などを把握する仕組みはなく、個々の研究プロジェクト単位で聞き取り調査を行うことにより学生の参加状況を把握することが必要であった。こういった課題については、データベースの整備に加えて、リサーチオフィスの業務フローの改善が必要であるため、引き続き業務改善とスタッフへの周知を図るものとする。

3) 産学連携活動に関する目標に対する取組と成果

本学では研究に関する中期計画である「研究高度化中期計画（2011年度～2015年度）」で「研究と大学院教育の融合した機能を高め、若手研究者等の育成に努める」ことを基本理念として掲げ、研究活動を通じた人材育成を推進している。また、地方に立地する大学として、地域における人材育成拠点として、地域企業との強い連携関係の構築を目指している。

本事業では、こうした本学の特性を考慮し、1対1の連携関係に着目するとともに、産学連携活動における教育的要素（人材育成機能）を評価する仕組みの構築を検討した。具体的な成功事例として、平成17年度から約9年間にわたって連携関係が持続しているニチコン株式会社との包括的連携を対象に設定し、ケース・スタディを行った。従来の包括的連携は、①個別の共同研究に留まり、連携関係の継続性が保てない、②包括的連携の具体的な成果が見えにくい、③包括協定そのものが目的化し、具体的な行動につながらない、といった点が課題としてあった。これに対しニチコン株式会社との包括的連携は9年間にわたって継続的に共同研究関係にあり、共同研究の成果として瞬時電圧低下補償装置が開発されるなどの実績があがっている。これまでの同社との連携活動についてケース・スタディを行った。

○対象とした事例（ケース）

- ・2005年8月4日に、ニチコン株式会社と立命館大学が「Joint Research and Education Program（研究・教育連携プログラム）」を締結し、研究開発（R&D）の強化とMOT（技術経営）を中心とした人材育成に取り組んでいる。
- ・2007年3月には共同研究の成果を活用し、瞬時電圧低下補償装置を開発した。同装置は2007年電設工業展の製品コンクールにおいて経済産業大臣賞を受賞した。

ケース・スタディの結果、ニチコン株式会社との連携が約9年間にわたって持続し、具体的な成果が得られた要因について3点が明らかとなった。

まず、1点目として研究開発のゴールを共有していたことである。これは、包括的連携を開

始した当初より、企業側の長期的な研究開発課題を8テーマピックアップし、それを大学側が共有したうえで研究室とのマッチングを図っていた。

2点目としては、研究活動に加えて教育活動（人材育成）も包括的連携の取り組みに加えたことである。これまでの包括的連携では共同研究のみを目的としていたものが多かったが、同社との包括的連携では社員に対するMOT教育を取り入れ、共同研究に加えて人材育成も同時に行ったことが特色であった。特に中堅技術者や管理職を対象にした、長期的視野にたったイノベーション戦略や研究開発管理手法等を教育するプログラムを導入することにより、共同研究によって生じた成果をそのまま社内で事業化まで推進する人材の育成が行え、より実効性の高い連携関係を構築することが可能となった。

3点目はPDCAマネジメントの仕組みを構築したことである。企業側は技術責任者や開発担当者、大学側は研究管理職やコーディネーターといった責任者と実務者が参加する「運営委員会」を組織し、包括的連携の運営を行った。年度当初には「年度計画」を策定し、年度末に「総括（決算）」を行うというPDCAの仕組みを導入した。3ヶ月に1回程度はこの運営委員会を開催し、各共同研究プロジェクトの進捗管理や発生した諸問題の解決、予算承認、次期プロジェクトの検討などを機動的に行った。

4) 評価指標による結果の分析に基づく今後の方向性

本学では実施許諾件数が少なく、また知財を実用化した製品等の売上額といったデータの把握が困難なことから、特許権の活用といった項目に着目すると有効なデータを用いた評価ができず、共通指標を用いた評価結果と産学連携活動の実態に乖離が生じた。さらに、産学連携の教育的要素を評価する前提として、学生の研究参加状況を組織的、自動的に収集する仕組みが存在していなかった。そのため、産学連携活動と「研究力向上」「教育・人材育成」といった項目との関連が定量的に評価できないことから、効果的、効率的にデータを収集する仕組みの構築が必要である。

他方で、共通指標を用いた評価を行うことで、特定の研究分野における強みといった特性が明らかとなり、今後の産学連携戦略を策定するうえで有効な仕組みになり得ることがわかった。特に、情報通信分野、ナノテクノロジー・材料分野で強みが見られた。これは、受託研究・共同研究の件数がこの分野に集中していたことと、情報通信分野で創出された知財をライセンスし、実用化に結びついていることが特徴として現れたものである。

指標の結果から、まず発明創出を大幅に増加させる必要があることがわかった。特に本学の単独発明で、第三者へのライセンスが可能となる知財の創出が少なく、また、特定分野に集中している傾向も明らかとなった。この点を改善するために、2014年度以降は学内での発明相談会の開催や、研究室への個別訪問といった取り組みを強化する。単独発明で年間50件以上の発明受付を目指す。また、他大学との比較については、受託研究・共同研究といった比較的评价が行いやすい指標を中心にベンチマークし、自大学のポジションを把握する。

(2) 産学連携促進のための大学による制度改革等の新たな取組となるモデル構築の成果

1) 事業開始時の課題

具体的な技術課題や社会課題を取り扱う産学連携研究に学生が関わることは、高度専門人材の育成という観点から効果的であり、産学連携活動の教育的価値を見出す機会ともなる。

しかしながら、産学連携研究では、企業側から技術データや営業情報の供与が行われることがあるため、これらの場面に学生が参加すると秘密情報の取り扱いがしばしば問題となる。

大学と企業の間では組織対組織の関係で秘密保持契約が結ばれ、大学と直接雇用関係のある者（教員やポスドク研究員等）には就業規則等により守秘義務が課されるが、学生は大学と雇用関係がないため、就業規則の適用や個別契約といった手段で守秘義務を強く求めることが困難である。現状では、個々の教員の自己裁量や個別対応によって情報開示、守秘の問題が取り扱われている。組織としてのリスク管理の観点からは十分な状況とはいえ、学生が研究参加の際のガイドラインや標準的な秘密保持のマネジメント方法、それらを実務的に運用するための契約書や書式といったツール類の整備が課題となっていた。

2) 課題に対する制度改革等の新たな取組と成果

まず、学生が研究活動に参加する際の秘密保持に関して、規程やポリシー等の整備状況、実際の運用事例を調査するため、国内の国立大学、私立大学、企業に対してヒアリング調査を行った。調査項目³は、①共同研究等の研究交流時における学生への秘密保持、②研究交流に参加した学生が就職活動を行う際の秘密保持、③研究交流に参加した学生が論文公聴会等で研究成果を発表する際の秘密保持、④指導教員へのガイドライン等の策定状況、といった内容について設定し、大学側、企業側からの意見を聴取した。

学生の研究参加については、大学側、企業側双方が原則として学生の参加は認めない、あるいは制限している事例が多かった。しかしながら、大学側からは学生への教育的効果を考慮し、研究室での管理や守秘の誓約といった一定の条件を課したうえで研究参加を容認している状況が認められた。他方で企業側としては、大学からの要望があれば大学の責任において秘密管理等の対策を求めたうえで、学生の研究参加を認めているケースが多かった。いずれの場合においても、学生に対して自己の従業員と同等の守秘義務を課すことは困難であるという点は、大学側、企業側ともに共通認識であった。ただし、研究契約や秘密保持契約は法人間での契約となるため、企業から大学に対しては、法人として学生に対する秘密保持マネジメントを一定の範囲で求めるという意見がみられ、大学自らもリスク管理の観点や学生に対する秘密保持の教育(一種の研究倫理の教育)の観点から何らかの対策が必要であるとの意見がみられた。調査結果の詳細については、参考資料4、5、6、7に示す。

こうした状況を踏まえて、産学連携における秘密保持の基本的な考え方をまとめたガイドライン案を作成した。このガイドライン案では守秘義務を課す対象者を教職員と学生に分け、学生の守秘に関しては産学連携等の研究交流に参加する場合、研究活動に参加した学生が就職活動を行う場合、論文公聴会等で研究成果を発表する場合といった状況毎の対応策(図3)を定めた。

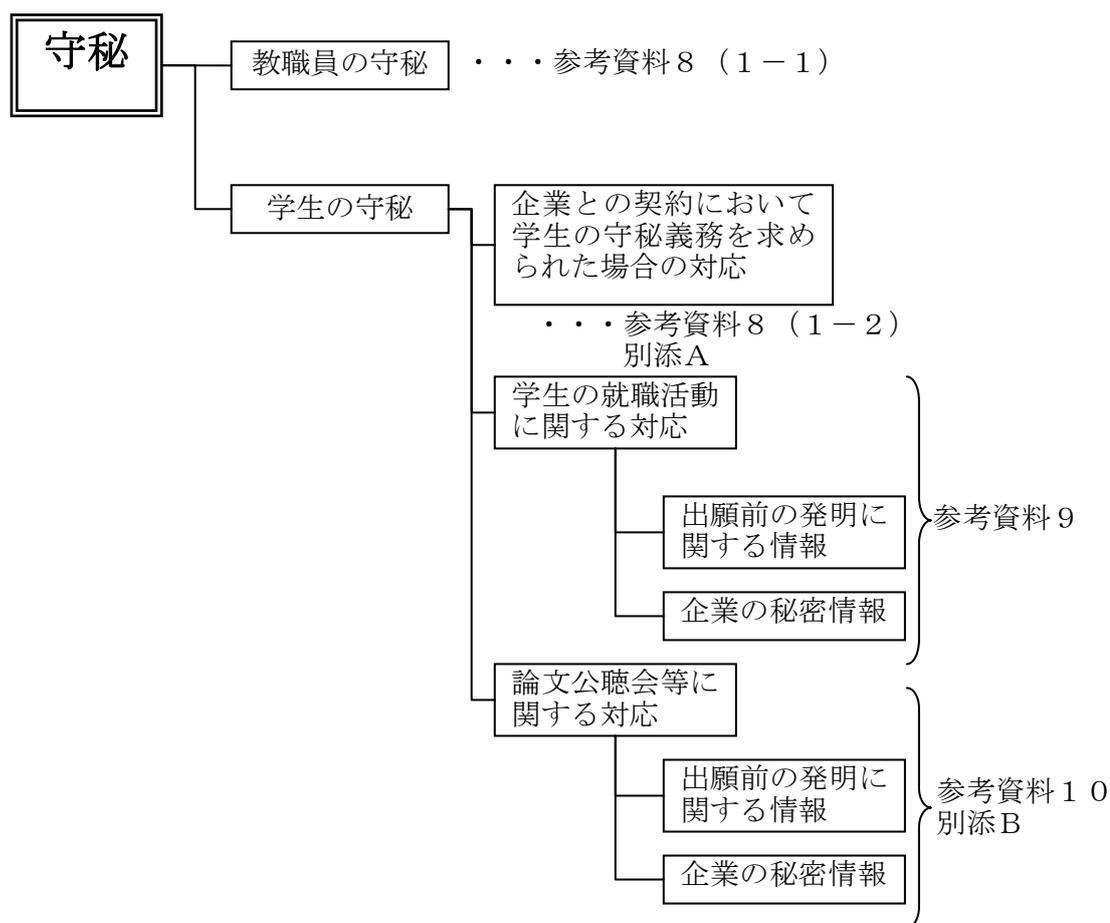


図3. 研究交流・就職活動における守秘の考え方

³ 参考資料2、参考資料3参照

特に学生の守秘に関しては、仮に研究補助やアルバイトといった形態で労働の対価として賃金が支払われていたとしても、学生は教育を受ける権利の受益者という原則的な立場を考慮し、産学連携等による研究への参加が学生教育の妨害要因とならないように配慮することが必要であるとした。

このガイドライン案では、学生指導教員を対象とした内容と学生を対象とした場合の対応方針に分け、学生の研究参加時、就職活動時、学位論文等の発表時といった状況別の対応策をまとめた。また、これに付随した守秘の誓約書といったツールについても試案を作成した。

(3) 「産学連携評価モデル・拠点モデル実証事業（モデル実証事業）」との関係

1) 設定した指標とその有効性

本学では、1対1の産学連携に着目したモデルを実証の対象としたため、1社に限定した共通指標の適用は困難であることから、主としてケース・スタディによる評価を実施した。共通指標については、大学全体の産学連携活動に対して適用しデータの収集と評価を行った。

指標の設定による産学連携活動の評価に関する企業側の意見は次のような内容が得られた。

- ・産学連携活動の活性度合いや各大学の特徴について、共通的な指標を設定し客観的に評価する仕組みの構築は重要な取り組みである。ここ10年から15年の間で、産学連携そのものは大学にとっても企業にとっても当たり前の活動となってきた。現在では、その活動の質や成果を問われていると思うので、こうした指標を用いて大学自らがPDCAを実施していくことは意義があると考えられる。
- ・様々なデータ項目が検討されているが、件数や金額といった量的なものに加えて質的な評価も求められる。そのためには、質的な状況を把握するための仕組みも構築しなければならない。
- ・企業側から大学を見た場合、当該大学と連携するか否か、連携が成功したか否かは、まず第一義的には連携相手となる研究室（研究者）や研究内容によって決まる。その背景に所属機関としての大学がある。したがって、何らかの指標によって大学を評価して、そのうえで産学連携を行うかどうかを判断するというにはなりにくい。むしろ、大学自らがこうした指標を活用して、自大学の強みや弱みを分析し特徴化を図るといったことや、共同研究の成果が事業化、実用化に繋がるような環境を整備するといった取り組みに活用できると考えられる。

また、本事業に取り組むうえで、いくつかの課題が明らかとなった。

まず第一に、将来に大学内でこうした指標による評価を根付かせていく際の課題について、現状では特許管理、研究者情報（研究業績）、契約管理、産学連携案件管理など、目的別に複数のデータベースが独立して構築され、個々にデータが蓄積、管理されているため、効果的、効率的なデータ収集と分析ができていないということが明らかとなった。今後の方向性として、こうした独立したデータベースを統合、連携し、産学連携情報を一括して参照できる仕組みを構築する。また、研究高度化中期計画や事業計画を策定し、実行するなかで、こうした戦略的な情報を活用し、着実にPDCAサイクルを実行する。

次に、中小規模の大学で、相対的に共同研究・受託研究の件数や知財案件が少ない場合には共通指標を用いた評価で特徴が把握し難いといった課題が明らかとなった。この課題に対しては、共同研究・受託研究といった比較的评价が行いやすい指標を中心にベンチマークするとともに、限られたデータ項目で簡便に評価できるパッケージの検討を行うこととする。

(4) 事業の展開

1) 構築したモデルに関する周知の取組

本事業で実施した取組内容については、第10回関西・関東10私大産学連携フォーラムにおいて、東京電機大学と共同でブース展示を行い、他の私立大学や企業関係者に対して周知するとともに意見交換を行った。また、本事業の成果報告会の場においても本学の取組内容を周知した。引き続き、近畿経済産業局が主催する「産学官連携サロン」や京都産学公連携機構が

主催する「京都地域大学リエゾン協議会」等の場を活用し、1対1の産学連携を深化させるモデルの周知や意見交換を継続する。

また、学生の秘密保持マネジメントに関しては、ガイドラインやツール類をホームページ等を通じて公開するとともに、学内セミナーを企画し教員や学生に対して周知を図る。

参考資料 1

立命館大学第2期研究高度化中期計画（2011～2015年度）

「立命館大学研究高度化中期計画（2006～2010年度）」では、学内公募型の研究支援制度の拡充・充実、立命館グローバル・イノベーション研究機構（R-GIRO）の設置などの諸施策により、研究を活性化させ、学外研究費の導入に繋げ、研究内容の豊富化・発展を図るというサイクルを重視しているが、グローバルCOEプログラム、科学研究費補助金をはじめとする競争的資金の確保実績などにみられるように着実な成果をあげてきている。また、学外研究制度の運用柔軟化、研究者学術情報データベース整備、研究倫理関連規程の制定と倫理審査体制の確立、研究活性化総合指標（TIRA）による自己点検評価などの取り組みを進めてきたところである。

立命館大学の教育・研究の質を国際標準めざしていかに高めるかは、今後いっそう重要な課題となる。とりわけ、研究の質および水準の向上は、学部および大学院教育に強い影響力を持っており、当該分野の先端動向に触れて専門的知見の保持に努めることが、教育の質を保証する観点からも重要である。個々の研究者の研究力量が向上し、より優れた研究成果を創出することが大学全体の研究高度化に繋がる。全ての研究者は、これまでの成果に立ちつつ、現状より一段高い研究水準を目指し、個々の研究者の自由で独創的な知的関心に基づく基盤的な研究を実践することが求められている。

2020年の学園ビジョン（「R2020」）を支える柱の一つとして、「人類・自然・社会に貢献する立命館らしい研究大学への挑戦」を掲げている。立命館大学は、人文・社会科学系、自然科学系および学際系の学部・研究科を擁する総合大学であり、多様な研究領域の存在とこれらが融合した研究領域を創成できるという特徴を最大限に活かし、その実現にむけて行動目標を以下に定める。

1. 研究高度化の理念

大学の使命は、教育基本法や学校教育法に規定されているとおり、学術の中心として、教育・研究活動を行い、その成果を広く社会に提供し、社会の発展に寄与することである。また、立命館憲章においては「人類の未来を切り拓くために、学問研究の自由にに基づき普遍的な価値の創造と人類的諸課題の解明に邁進する」ことを掲げており、これらの実現にむけて研究活動をいっそう展開することが求められている。次のような理念を持って、研究高度化を推進する。

- (1) 研究活動を通じて得られた知見や成果を教育に還元するとともに、研究成果を広く社会に還元することによって、人類の福祉と社会の進歩、世界の平和、ならびに地域社会の発展に貢献する。
- (2) 個々の研究者の自由で独創的な知的関心に基づく基盤的研究と、大学として重点を置く政策的重点研究とともに重視し、時には両者を融合させることによって、立命館大学らしい特色ある研究を推進する。
- (3) 研究と大学院教育の融合した機能を高め、若手研究者等の育成に努める。
- (4) 研究活動の国際化、研究成果の国内外への発信を推進するとともに、海外の研究機関等との連携を強化する。
- (5) 国・地方公共団体、民間企業、非営利法人等の機関と連携した研究活動を推進する。

2. 中期計画の期間

立命館大学の第2期における研究高度化中期計画の期間は、5年間（2011～2015年度）とする。

なお、これまでの研究政策の到達点を踏まえてより高い研究水準を目指すために推進してきた「立命館大学研究高度化中期計画（2006～2010年度）」は、第1期研究高度化中期計画として位置づけるものとする。

3. 基本目標

当中期計画期間の基本目標を次のとおり掲げる。

- (1) 立命館大学が、国内トップクラスの研究力量を有する大学としての地位を確立するとともに、国際的に高い水準の特色ある研究拠点や研究分野を有する大学として認知されることを目指す。
- (2) 常に一段高い研究水準を目指し、研究に意欲的に取り組むような風土づくりや研究活動を支える研究環境の整備を進める。
- (3) 産学官連携活動を通じて、国・地方公共団体や産業界との受託研究・共同研究等を推進し、これらの研究成果を広く社会に還元し、社会に貢献する。

4. 目標達成にむけた実施施策

基本目標を達成するために、①立命館大学らしい特色あふれる研究の推進、②研究の国際化を重視したグローバルな展開、③大学院博士後期課程の強化と若手研究者等の育成、④研究者が生き活きと研究に取り組める研究環境の醸成という4つの視点に基づき、実施施策の基本的考え方および具体的な実施施策を次のとおり提示する。人文・社会科学と自然科学の研究活動上の特性を踏まえながら、一層の研究の高度化に資する制度・体制・予算の効果的な整備を進める。

(1) 実施施策の基本的考え方

1) 基盤的研究の強化

大学における研究は、個々の研究者の自由な知的関心が極めて重要であり、先端的で独創的な研究成果が創出される根源であり、かつ学問研究の優位性でもある。また、教育研究機関として、個々の研究者および大学全体がより高い水準の研究を全うすることが、教育の質を保証する原動力となる。本学のすべての研究者は、個人あるいはグループ・集団を形成して、研究活動に取り組み、基盤的研究を強化することが重要である。研究成果の創出にむけて、研究者が主体的に研究活動に取り組む仕組みの構築と、人文・社会科学系、自然科学系および融合新領域の研究分野の特性を配慮した学内研究高度化推進制度の充実などに取り組む。

2) 政策的重点研究の推進

本学の研究者によって多様かつ自由に展開される基盤的研究を基礎として、先端的で独創的な研究シーズを発掘し、大学として政策的に重点化し、中長期的な視点に立って、立命館大学らしい世界水準の研究拠点を形成していく仕組みを築き上げる。世界に誇れる特色ある研究拠点を形成し、国際的で高い水準の研究成果の発信と国際的通用性のある人材の輩出に取り組む。

3) 研究機構、研究所・研究センターの活性化

立命館大学の研究活動の主体となる組織は、研究機構とそのもとに設置される研究所・研究センターである。こうした研究組織が基盤となり、個人研究、グループ研究、共同研究といった様々な形態の研究活動が展開され、研究成果の蓄積と社会発信、活用といった機能を担う必要がある。基礎研究から応用研究まで幅広い分野を対象としつつ、中長期的に研究戦略を構想し、社会的課題も広く捉えながら展開する仕組みを検討し、研究所・研究センターのあり方として位置付ける。

4) 研究の国際化

研究高度化を実現するためには、国際的な研究活動の展開が不可欠である。国際的学術雑誌への論文投稿や国際会議・国際シンポジウムにおける発表促進、海外の大学・研究機関との研究ネ

ネットワーク構築や共同研究の実施、大学院学生や研究者の相互派遣・受入などの取り組みを強化する。

5) 研究成果の発信

大学における研究成果は広く社会に公開することが基本であり、そのことが研究活動に関する最低限の説明責任を果たすことになる。研究成果を論文、シンポジウム、研究会、刊行物等で発表するとともに、本学で生み出される多様な研究成果、幅広い知的情報や研究者情報を集積し、大学として社会に広く発信する。

6) 若手研究者等の育成

柔軟な発想に富み創造性溢れる若手研究者等の拡充は、基盤的な研究活動の活性化に寄与するとともに、研究拠点形成や研究プロジェクト推進においても有効である。大学院博士後期課程における研究創造性を高める仕組みの構築、国内外からの優秀な任期制若手研究者（ポストドク・R A）の受入、海外派遣・留学の機会の充実、キャリアパス支援などを通じて、次世代を担う若手研究者等の育成に取り組む。

7) 研究支援機能・体制の充実

本学における研究は、人文・社会科学、自然科学からその複合・融合分野まで幅広く行われており、その規模、方法等は極めて多様であり、研究支援機能はそれぞれの研究の性格・分野特性等に応じた適切な方法が求められる。研究者の意欲と能力が最大限発揮されるように、研究支援機能・体制の充実に取り組む。また、研究者ライフコース支援策や女性教員・研究者の活躍を促進する研究環境の整備に取り組む。

8) 研究成果の社会還元

本学の研究シーズと産業・社会のニーズが融合的に連携した研究活動を展開し、これらの研究交流や研究協力の成果を広く社会に還元するとともに、知の移転と研究人材の育成を通じて社会への貢献を果たす。

9) 研究活動の理解増進

本学が高い研究力量を有する大学としての存在をアピールするとともに、本学の研究活動の理解増進が図れるように積極的に情報公開に取り組む。

(2) 具体的な実施施策

1) 独創的で多様な研究の推進

- ① 現行の学内研究高度化推進制度の運用実態を踏まえた見直し・改善を行い、基盤的研究の強化に資する制度にいつそう充実を図る。
- ② 科研費は、あらゆる独創的・先駆的な学術研究を対象としており、全ての教員・研究者が応募することができる競争的資金である。本学の研究競争力を高める観点からも、引き続き学外研究費の基本に位置づけ、採択件数・金額の増大に取り組む。

2) 世界水準の研究拠点の形成

- ① グローバルCOEプログラムに採択されている拠点や大型の競争的資金で顕著な実績を挙げている拠点を、世界に誇れる特色ある研究拠点へと育成、発展させるために大学として取り組む。
- ② 大学として政策的に重点化し、中長期的な視点に立って、世界水準の研究拠点を形成していく仕組みとして「R-GIRO 研究プログラム」を発展させる。
- ③ 私立大学の限られた資源のなかで、政策的重点研究を推進するには、学外研究費の確保なしには実現し難い。持続可能な研究拠点形成にむけては、学内の研究資源の効率的・効果的な配分と国の競争的資金などの学外研究費の確保に努める。

3) 研究機構、研究所・研究センターの活動基盤の強化

- ①グローバルな研究大学を目指すために、諸分野における研究活動の主体となる組織は研究機構である。国内外の研究機関等との多様な研究ネットワークの中核拠点（磁場）としての機能発揮するためにも、研究成果を国際的に発信し、海外の研究機関との連携を強め、共同研究の実施を目指す取り組みを強化する。
- ②研究機構、研究所・研究センターを軸として、学部・研究科という教学組織の枠をこえて多数の研究者が集い、特色ある組織的な研究活動を展開する。それぞれの設置の理念、目標、組織運営、予算などのあり方を見直し、活動基盤の強化に取り組む。
- ③研究機構、研究所・研究センターと研究科が連携した研究プロジェクトを設定し、博士後期課程学生が積極的に参画する仕組みを構築するなど、研究科との関連づけや連携のあり方を検討する。

4) 研究活動の国際化の推進

- ①国外の大学・研究機関と研究協力協定を結んで研究交流を積極的に推進するとともに、研究機構、研究所・研究センターとの接続を強化し、共同研究等の多様な国際連携研究を推進する。
- ②国際的な研究ネットワーク形成にむけた支援や海外からの研究者等の受入れ環境・基盤の整備などの検討を行う。

5) 国内外への研究成果の発信強化

- ①論文、著書、研究発表等による研究成果の発信を重視する。本学での国際会議、シンポジウム等の開催、国際的な学術雑誌への研究論文の投稿、国内外におけるシンポジウム等での口頭発表などを促進する機能を強化する。
- ②研究活動によって創出される多様な研究成果や研究者情報を、研究業績公開ツールとして整備している「研究者学術情報データベース」に登録し、広く社会に公開する。引き続き、大学として登録率の向上と情報発信の促進に取り組む。

6) 次世代を担う若手研究者等の育成

- ①「ポストドクトラルフェロープログラム」などの現行制度の充実を図り、国内外から優秀な若手研究者を受入れ、研究活動を通じて人材を育成する。また、「国際化拠点整備事業（グローバル30）」によって増加が見込まれる大学院留学生在が、研究活動に積極的に参画できるような環境を整備する。
- ②優秀な若手研究者に対し、各ライフステージに応じた多様な支援策を確立する。特に、博士後期課程からポスト・ドクターまでの期間を重点育成期間として位置づけ、将来において安定的な職を得ることに資する研究業績の創出や経験の蓄積が図れるような支援策を検討する。
- ③若手研究者のキャリア形成において、海外の研究機関等での研究経験は重要である。積極的に海外での研鑽を積めるように、学内制度の充実を図る。

7) 研究環境・研究支援機能の整備・充実

- ①研究に集中できる時間の確保は重要な課題であり、教学機関・教学部等と連携した検討を進める。また、既にある「学外研究制度」や「研究専念教員制度」の充実を図り、可能な限り多くの教員が研究に専念できる環境づくりを行う。また、男女共同参画推進の観点からみた研究環境の整備を進める。
- ②研究者の交流や新たな研究プロジェクトの立ち上げなどを促進する共同研究室、若手研究者の自立した研究活動を保障するスペース、プロジェクト型研究の活動拠点としてのスペースなど、研究関連施設の確保・充実にむけて、各キャンパスの整備計画の策定とあわせて検討を進める。
- ③研究支援業務の広がりや「質」の高度化に応える事務局体制の整備・充実に取り組む。特に、研究支援人材の育成、高度専門人材の活用、国際関連業務への対応、事務局業務のICT化を進める。また、研究機構と研究科・学部の連携を強化するに相応しい事務体制のあり方を検討する。
- ④生命倫理や人を対象とした研究倫理に対応した審査制度を運用し、研究対象者と研究者自身が

ともに保護される仕組みを構築する。

- ⑤研究活動における不正・不適切行為を防止するために、倫理観を高め、意識を向上させる取り組みを進める。

8) 研究成果の社会還元への促進

- ①産学官連携は、学園の社会的なネットワーク政策としての重要性のみならず、研究成果による社会貢献という意味からも重要である。本学の特徴でもある産学官連携のさらなる推進にむけて、効果的な推進体制を構築する。また、知財活動の今後のあり方も検討する。
- ②大学・研究機関との研究連携やキャンパスが立地する地域との連携をいっそう深め、研究交流、研究協力の成果を広く社会に普及させる。
- ③本学で生み出される多様な研究成果をはじめとする大学資源を、公開講座やシンポジウム等を通じて社会・地域へ積極的に還元する。

9) 研究活動状況の情報発信

- ①優れた研究成果等についてのプレス発表、研究活動の年次報告、学園ホームページ等で情報の発信を積極的に行い、研究広報の強化に努める。
- ②本学の研究活動状況を広く発信することで社会からの理解を得るために、適切な情報の公開を行う。

5. 目標達成の評価指標

研究高度化の理念の実現にむけては、研究活動全般を継続的に検証し、自己点検評価することを通じて、研究水準の維持・向上に努めていくことが重要である。多様な研究領域が存在し、それぞれの研究のアウトプットの方法や規模も異なるため、研究の質を含めた到達度を客観的に評価することは難しいが、大学全体の研究力量を客観的に分析、評価することは必要である。

当中期計画の基本目標の到達度を明らかにするために、研究活動状況について積極的に情報公開を進める。また、定量的要素で把握できる評価指標は、画一的な指標とせず、研究分野の特性を踏まえて検討する。当中期計画期間の基本目標の達成度は、次に掲げる評価項目を基本に、毎年定量データを収集し、これらを経年比較などの手法による分析、評価を行うこととする。

(1) 研究の成果等に関する評価項目

- ①著書、学術論文、研究発表、シンポジウム、特許、受賞、博士学位授与
- ②国際的な学術誌等への論文掲載、論文の被引用度
- ③科学研究費補助金および国の競争的資金などの学外研究費の確保状況 など

(2) 研究実施体制等に関する評価項目

- ①教員数、PD・RA数、研究員数および研究支援体制
- ②研究施設、研究費、研究時間の確保
- ③研究倫理に係る学内審査状況 など

(3) 社会連携・社会貢献に関する評価項目

- ①国内外の研究機関等との研究交流、共同研究の実施状況
- ②地方公共団体や地域企業等との共同研究、受託研究の実施状況
- ③公開講座等の開催状況 など

以上

参考資料 2

学生の秘密保持についての質問票（大学向け）

【規程】

共同研究等に参加する学生の秘密保持に関して、規程等を作成されていますか？

【共同研究等における秘密保持について】

< 1. 学生の参加と秘密保持 >

学生を原則として共同研究等に参加させない、または学生が共同研究等に参加する場合もできる限り秘密情報は学生に開示しない、等の方針を定められていますか？

学生を共同研究に参加させる場合、学生と「秘密保持契約」や「雇用契約」を締結されていますか？

学生と企業間で、直接雇用契約や秘密保持契約を結ぶ場合がありますか？
あるいは、学生の秘密保持について、指導教官が企業と契約を結ぶ場合がありますか？

雇用契約を締結せずに学生を参加させる場合、学生に誓約書等の提出を求められていますか？

雇用関係のない学生に秘密保持義務を課すことについて、どのようにお考えですか？
また、秘密保持契約や誓約書の実効性について、どのようにお考えですか？

学生の研究参加の意思確認や秘密保持義務の説明は、どのタイミングでどなたがされていますか？

学部生か院生かで、対応が異なる点がありますか？

学生が留学生の場合に、特に注意されている点がありますか？

学生と秘密保持契約を結ぶ場合の大学側の主体は誰になりますか？（大学？指導教官？）。また、誓約書を提出してもらう場合の提出先は誰ですか？

学生との秘密保持契約や誓約書の提出のタイミングは、どのようになっていますか？個別契約以外に、研究室に配属になった時点で秘密保持契約を結んだり、宣誓書を提出してもらうことがありますか？

学生が卒業した後の秘密保持について、どのようにお考えですか？

< 2. 企業との契約 >

学生の秘密保持義務を契約書に明記するよう企業から求められた場合、記載されていますか？

学生の情報漏洩について、「大学が責任をもつ」旨の記載や、その場合の損害賠償の規定を企業から求められる場合がありますか？ また、そのような場合、どのように対処されていますか？

特に「雇用関係のない学生」について、上記のような記載を求められた場合、どのように対処されていますか？

逆に、「学生の情報漏洩について大学を免責する」規定を設けることはありますか？

学生への秘密情報開示がある場合、秘密保持義務の「残存期間」について特に基準はありますか？

< 3. 情報管理 >

秘密情報の情報管理について、学生に対して誰がどのように指導されていますか？

学生に秘密情報を開示する場合と開示しない場合の両方について、情報管理のガイドライン上、注意されている点はありますか？

【就職活動における秘密保持について】

企業との研究において秘密保持義務を課せられた情報、または出願の可能性のある情報の取扱いについて、学生の就職活動に関連してどのような指導をされていますか？

例えば、就職活動において開示してもよい情報、開示してはいけない情報について、どのように説明されていますか？

【論文公聴会等における秘密保持について】

企業との研究において秘密保持義務を課せられた情報、または出願の可能性のある情報が発表内容に含まれる場合、どのように対処されていますか？

【指導教員へのガイドライン等について】

学生の秘密保持について指導教員に対するガイドライン等を定められていますか？
ガイドラインがあれば、その内容についてご教示ください。

【事例】

学生の秘密保持に関して、企業側の要請や対応が従来と異なる（従来と変わってきた）点があれば、ご教示ください。

これまでに、学生の秘密保持に関連してトラブルになった事例があれば、ご教示ください。

以上

参考資料3

学生の秘密保持についての質問事項（企業向け）

【共同研究等における秘密保持】

< 1. 学生の参加と秘密保持 >

学生の共同研究等への参加について、「参加させない」、「参加させるが秘密情報は開示しない」等の方針を定められていますか？

学生を共同研究に参加させる場合、大学・学生間で雇用契約、秘密保持誓約書等を締結することを大学側に求められていますか？

学生と直接雇用契約や秘密保持契約を結ぶ場合がありますか？

大学と雇用関係のない学生に秘密保持義務を課すことや、その実効性について、どのようにお考えですか？

学生が参加する場合、ある程度の情報が漏れても仕方がない、というような認識はありますか？ または、ある程度漏れる可能性を考慮して情報を出す、という対処をされていますか？

学生のレベル（学部生、院生）に応じて、取扱いや方針が異なる場合がありますか？

学生が留学生の場合に、特に注意されている点がありますか？

学生の参加を認めるかどうかや、学生が参加する場合の情報管理のレベル（どこまで学生に開示するか）は、どの部署がコントロールされていますか？（各事業所の判断による、社内的に明文化されたガイドラインやルールがある、等）。

< 2. 共同研究契約 >

学生が共同研究等に参加する場合、大学との共同研究契約について、どういった点に注意されていますか？

大学側は、雇用関係のない学生に義務を負わせるのは適切ではないとして、秘密保持について学生への「指導・教育」にとどめる場合があります。また、卒業後は「指導・教育」を行うこともできません。これについて、どのようにお考えですか？

学生が参加する場合の契約条件を最終的に決定するのは、契約担当部門（知財部や法務部）ですか、それとも実際に大学と共同研究等を行う研究部門等ですか？

【学生の就職活動等】

共同研究に参加した学生が、競合企業への就職活動を行ったり、競合企業に就職したりする可能性について、どのようにお考えですか？

就職活動の学生を面接する側として、学生が研究に関して秘密保持義務を負っている可能性を考慮されていますか？ また、学生に対してどの程度の説明を期待されていますか？

就職活動の面接において、学生が「企業との秘密保持義務があるので説明できない」と答えた場合、どのような印象をもたれますか？

【論文公聴会等における秘密保持について】

学生の修士論文発表について、企業として特に注意されている点や、学生が研究に参加している場合の手続き等がありますか？

【事例】

これまでに、学生の秘密保持に関連してトラブルになった事例があれば、ご教示ください。

以上

参考資料 4

学生の秘密保持についてのヒアリング内容（A大学）

【規程】

Q：共同研究等に参加する学生の秘密保持に関して、規程等を作成されていますか？

A：学生向けのものはない。教員に対しては、規程ではなく知財部からの依頼という形で、マニュアル等への記載を行っている。

【共同研究等における秘密保持について】

< 1. 学生の参加と秘密保持 >

Q：学生を原則として共同研究等に参加させない、または学生が共同研究等に参加する場合もできる限り秘密情報は学生に開示しない、等の方針を定められていますか？

A：原則は大学院生（博士後期）以上として、マスターはできるだけ参加させないようにお願いしているが、拘束力があるものではない。実態としては卒研究生や博士前期の院生も参加している可能性があるが、詳細に把握してマネジメントすることは実質的に困難である。

Q：学生を共同研究に参加させる場合、学生と「秘密保持契約」や「雇用契約」を締結されていますか？

A：現場の先生の判断で行っているが、相談はある。強制ではなく結ぶようにアドバイスを行っている。

Q：学生と企業間で、直接雇用契約や秘密保持契約を結ぶ場合がありますか？

あるいは、学生の秘密保持について、指導教官が企業と契約を結ぶ場合がありますか？

A：おそらくない。もしあった場合は、企業に対してはやめるように依頼するし、学生に対しても断るように指導する。

Q：雇用契約を締結せずに学生を参加させる場合、学生に誓約書等の提出を求められていますか？

A：誓約書等の提出を推奨しているが、決定は部局レベルで行っている。

Q：雇用関係のない学生に秘密保持義務を課すことについて、どのようにお考えですか？

また、秘密保持契約や誓約書の実効性について、どのようにお考えですか？

A：違反した場合であっても大学が学生を訴えることは考えにくく、実効性としては弱いと思う。

Q：学生の研究参加の意思確認や秘密保持義務の説明は、どのタイミングでどなたがされていますか？

A：学生を参加させる場合には、参加に伴う義務やデメリットも含め指導教官が説明するようにし、可能であれば誓約書を提出してもらうよう推奨している。

Q：学部生か院生かで、対応が異なる点がありますか？

A：特にない。

Q：学生が留学生の場合に、特に注意されている点がありますか？

A：特になく平等に対応しているが、外為法の関係では注意が必要である。

Q：学生と秘密保持契約を結ぶ場合の大学側の主体は誰になりますか？（大学？指導教官？）。また、誓約書を提出してもらう場合の提出先は誰ですか？

A：契約の主体は大学だが、提出先は部局で押印は部局長になる。

Q：学生との秘密保持契約や誓約書の提出のタイミングは、どのようになっていますか？個別契約以外に、研究室に配属になった時点で秘密保持契約を結んだり、宣誓書を提出してもらうことがありますか？

A：企業と共同研究がスタートするときに提出してもらう。配属時での契約締結や宣誓書提出はない。

Q：学生が卒業した後の秘密保持について、どのようにお考えですか？

A：卒業後は指導できないが、契約では守秘の残存期間があり卒業後も含まれる。

< 2. 企業との契約 >

Q：学生の秘密保持義務を契約書に明記するよう企業から求められた場合、記載されていますか？

A：学生に秘密保持義務を課す条項や学生の情報漏洩への大学の補償といった条項は盛り込まないように交渉している。

Q：学生の情報漏洩について、「大学が責任をもつ」旨の記載や、その場合の損害賠償の規定を企業から求められる場合はありますか？ また、そのような場合、どのように対処されていますか？

A：同上

Q：特に「雇用関係のない学生」について、上記のような記載を求められた場合、どのように対処されていますか？

A：同上

Q：逆に、「学生の情報漏洩について大学を免責する」規定を設けることはありますか？

A：ない。

Q：学生への秘密情報開示がある場合、秘密保持義務の「残存期間」について特に基準はありますか？

A：特にないが、技術分野によって期間が異なる傾向はある。

< 3. 情報管理 >

Q：秘密情報の情報管理について、学生に対して誰がどのように指導されていますか？

A：教員から指導している。

Q：学生に秘密情報を開示する場合と開示しない場合の両方について、情報管理のガイドライン上、注意されている点はありますか？

A：特にない。学部による。

【就職活動における秘密保持について】

Q：企業との研究において秘密保持義務を課せられた情報、または出願の可能性がある情報の取扱いについて、学生の就職活動に関連してどのような指導をされていますか？

A：大学全体として特にガイドライン等を定めてはいない。

Q：例えば、就職活動において開示してもよい情報、開示してはいけない情報について、どのように説明されていますか？

A：同上

【論文公聴会等における秘密保持について】

Q：企業との研究において秘密保持義務を課せられた情報、または出願の可能性がある情報が発表内容に含まれる場合、どのように対処されていますか？

A：部局事務局に対して指導を行い、参加者から秘密保持誓約書にサインをもらうとともに、配布

資料も回収するようにしている。

【指導教員へのガイドライン等について】

Q：学生の秘密保持について指導教員に対するガイドライン等を定められていますか？
ガイドラインがあれば、その内容についてご教示ください。

A：特にない。

【事例】

Q：学生の秘密保持に関して、企業側の要請や対応が従来と異なる（従来と変わってきた）点があれば、ご教示ください。

A：特にない。

Q：これまでに、学生の秘密保持に関連してトラブルになった事例があれば、ご教示ください。

A：競合会社と類似の研究を行ったことがもとで、その後に学生の秘密保持を求められた例はある。

以上

参考資料5

学生の秘密保持についてのヒアリング内容（B大学）

【規程】

Q：共同研究等に参加する学生の秘密保持に関して、規程等を作成されていますか？

A：秘密保持については特になし。学生の発明取扱いについては規程に記載されているが、現在改定中で、この記載は外す方向である。

【共同研究等における秘密保持について】

< 1. 学生の参加と秘密保持 >

Q：学生を原則として共同研究等に参加させない、または学生が共同研究等に参加する場合もできる限り秘密情報は学生に開示しない、等の方針を定められていますか？

A：学生の参加は指導教員の判断による。学生への秘密情報開示に関するガイドラインのようなものは特になしだが、指導教員から学生に説明するようにしている。

Q：学生を共同研究に参加させる場合、学生と「秘密保持契約」や「雇用契約」を締結されていますか？

A：学生が参加する場合、研究参加に関する契約を結ぶようにしている。

Q：学生と企業間で、直接雇用契約や秘密保持契約を結ぶ場合がありますか？

あるいは、学生の秘密保持について、指導教官が企業と契約を結ぶ場合がありますか？

A：ない。

Q：雇用契約を締結せずに学生を参加させる場合、学生に誓約書等の提出を求められていますか？

A：雇用契約を締結するよう推奨しているものではない。

Q：雇用関係のない学生に秘密保持義務を課すことについて、どのようにお考えですか？

また、秘密保持契約や誓約書の実効性について、どのようにお考えですか？

A：参加に関する契約で知財の取扱いや秘密保持を規定しているが、意識付けの意味合いが強い。実際に何らかの問題が生じて、大学と学生の間で紛争処理をすることはあまり想定していない。

Q：学生の研究参加の意思確認や秘密保持義務の説明は、どのタイミングでどなたがされていますか？

A：参加に関する契約の内容については、まず学生に送付して読んでもらい、質問があれば大学本部で答えるようにしている。また、研究を担当する教員から説明を行っている。

Q：学部生か院生かで、対応が異なる点がありますか？

A：特になし。

Q：学生が留学生の場合に、特に注意されている点がありますか？

A：特になしだが、参加に関する契約の英文は用意している。外為法の観点から注意が必要だが、特に学生については決められていない。

Q：学生と秘密保持契約を結ぶ場合の大学側の主体は誰になりますか？（大学？指導教官？）。また、誓約書を提出してもらった場合の提出先は誰ですか？

A：大学本部で契約し、保管している。

Q：学生との秘密保持契約や誓約書の提出のタイミングは、どのようになっていますか？個別契約

以外に、研究室に配属になった時点で秘密保持契約を結んだり、宣誓書を提出してもらうことがありますか？

A：研究開始時に研究参加者のリストで学生の参加を確認できるので、その時点で参加に関して契約を締結している。

Q：学生が卒業した後の秘密保持について、どのようにお考えですか？

A：研究契約と同等に考えている。

< 2. 企業との契約 >

Q：学生の秘密保持義務を契約書に明記するよう企業から求められた場合、記載されていますか？

A：研究協力者として名前が記載されるので、それでカバーできていると考える。

Q：学生の情報漏洩について、「大学が責任をもつ」旨の記載や、その場合の損害賠償の規定を企業から求められる場合がありますか？ また、そのような場合、どのように対処されていますか？

A：研究協力者の義務として、契約書に記載される。

Q：特に「雇用関係のない学生」について、上記のような記載を求められた場合、どのように対処されていますか？

A：同上

Q：逆に、「学生の情報漏洩について大学を免責する」規定を設けることはありますか？

A：ない。

Q：学生への秘密情報開示がある場合、秘密保持義務の「残存期間」について特に基準はありますか？

A：特にない。

< 3. 情報管理 >

Q：秘密情報の情報管理について、学生に対して誰がどのように指導されていますか？

A：学生の指導教員から指導する。

Q：学生に秘密情報を開示する場合と開示しない場合の両方について、情報管理のガイドライン上、注意されている点はありますか？

A：学生の秘密保持に特化したものではなく、大学全体としてガイドラインを作成中である。また、全ての研究契約について、契約義務や留意事項をといた要点をまとめた書類を作成して、担当教員に配布している。

【就職活動における秘密保持について】

Q：企業との研究において秘密保持義務を課せられた情報、または出願の可能性がある情報の取扱いについて、学生の就職活動に関連してどのような指導をされていますか？

A：基本的には、相手企業の秘密情報やデータさえ話さなければよいと考えている。就職活動については、学部や先生によるが、面接企業としてもおおよその研究内容がわかればよく、それほどセンシティブになる必要はないと思っている。

Q：例えば、就職活動において開示してもよい情報、開示してはいけない情報について、どのように説明されていますか？

A：同上

【論文公聴会等における秘密保持について】

Q：企業との研究において秘密保持義務を課せられた情報、または出願の可能性がある情報が発表

内容に含まれる場合、どのように対処されていますか？

A：企業の情報については、企業の了解がなければ発表しないようにしてもらおう。出願の可能性のある情報については、特許法30条を適用して出願するか、公聴会の参加者に一筆もらうようにしている。ただ、参加者に一筆もらうことにネガティブな教員もいる。

【指導教員へのガイドライン等について】

Q：学生の秘密保持について指導教員に対するガイドライン等を定められていますか？

ガイドラインがあれば、その内容についてご教示ください。

A：特にない。

【事例】

Q：学生の秘密保持に関して、企業側の要請や対応が従来と異なる（従来と変わってきた）点があれば、ご教示ください。

A：特にない。

Q：これまでに、学生の秘密保持に関連してトラブルになった事例があれば、ご教示ください。

A：ない。

以上

参考資料6

学生の秘密保持についてのヒアリング内容（C大学）

【規程】

Q：共同研究等に参加する学生の秘密保持に関して、規程等を作成されていますか？

A：特に設けていない。

【共同研究等における秘密保持について】

< 1. 学生の参加と秘密保持 >

Q：学生を原則として共同研究等に参加させない、または学生が共同研究等に参加する場合もできる限り秘密情報は学生に開示しない、等の方針を定められていますか？

A：学内規程により、共同研究に参加することができるのは専任教職員のみと定めているが、学生を原則として参加させない旨の条文等の記載はなく、現在検討中である。一方、実態としては学生の参加はあり得る。

Q：学生を共同研究に参加させる場合、学生と「秘密保持契約」や「雇用契約」を締結されていますか？

A：企業から要請があれば、学生個人から大学法人宛の同意書を取得している。同意書の写し等は企業側には渡さない。

Q：学生と企業間で、直接雇用契約や秘密保持契約を結ぶ場合がありますか？

A：ない。

Q：あるいは、学生の秘密保持について、指導教官が企業と契約を結ぶ場合がありますか？

A：ない。

Q：雇用契約を締結せずに学生を参加させる場合、学生に誓約書等の提出を求められていますか？

A：企業からの要請に応じて、学生個人から法人宛の同意書を取得している。

Q：雇用関係のない学生に秘密保持義務を課すことについて、どのようにお考えですか？

A：指導教官を通じて秘密保持の認識を高めていくことは重要だと考えている。

Q：また、秘密保持契約や誓約書の実効性について、どのようにお考えですか？

A：同意書により実効性は確保していると考えている。

Q：学生の研究参加の意思確認や秘密保持義務の説明は、どのタイミングでどなたがされていますか？

A：研究開始時に、その共同研究の担当教員が行う。

Q：学部生か院生かで、対応が異なる点がありますか？

A：特にない。

Q：学生が留学生の場合に、特に注意されている点がありますか？

A：今後は、情報管理について全学的な対応が必要ではないかと思っている。

Q：学生と秘密保持契約を結ぶ場合の大学側の主体は誰になりますか？（大学？指導教官？）。

A：大学法人となる。

Q：また、誓約書を提出してもらおう場合の提出先は誰ですか？

A：法人宛に提出してもらっている。

Q：学生との秘密保持契約や誓約書の提出のタイミングは、どのようになっていますか？

A：共同研究等において学生の秘密保持が必要となった場合は、研究開始時に同意書を提出してもらおう。

Q：個別契約以外に、研究室に配属になった時点で秘密保持契約を結んだり、宣誓書を提出してもらうことがありますか？

A：ない。

Q：学生が卒業した後の秘密保持について、どのようにお考えですか？

A：同意書において、卒業後の秘密保持も規定している。

< 2. 企業との契約 >

Q：学生の秘密保持義務を契約書に明記するよう企業から求められた場合、記載されていますか？

A：原則、記載しない。共同研究契約書の別表に参加研究者のリストを記載しており、このリストに学生を記載するか否かはコントロールしていないが、原則として学生は記載しない。ただし、学生に秘密保持をどのようにマネジメントするかは、条文等で記載するようにしている。

Q：学生の情報漏洩について、「大学が責任をもつ」旨の記載や、その場合の損害賠償の規定を企業から求められる場合はありますか？ また、そのような場合、どのように対処されていますか？

A：そのようなことはないが、もしあればケースに応じて取扱いを検討する。

Q：特に「雇用関係のない学生」について、上記のような記載を求められた場合、どのように対処されていますか？

A：求められたケースはない。

Q：逆に、「学生の情報漏洩について大学を免責する」規定を設けることはありますか？

A：ない。現実的には企業側の理解が得られず困難だと思う。

Q：学生への秘密情報開示がある場合、秘密保持義務の「残存期間」について特に基準はありますか？

A：特にない。

< 3. 情報管理 >

Q：秘密情報の情報管理について、学生に対して誰がどのように指導されていますか？

A：共同研究等の場合、原則として担当教員が指導する。

Q：学生に秘密情報を開示する場合と開示しない場合の両方について、情報管理のガイドライン上、注意されている点はありますか？

A：共同研究等の場合、ケースに応じて同意書で対応する。

【就職活動における秘密保持について】

Q：企業との研究において秘密保持義務を課せられた情報、または出願の可能性がある情報の取扱いについて、学生の就職活動に関連してどのような指導をされていますか？

A：共同研究等の場合、出願公開が完了する等、公知となるまでの間公表を差し控えるよう、指導する。

Q：例えば、就職活動において開示してもよい情報、開示してはいけない情報について、どのよう

に説明されていますか？

A：同上

【論文公聴会等における秘密保持について】

Q：企業との研究において秘密保持義務を課せられた情報、または出願の可能性のある情報が発表内容に含まれる場合、どのように対処されていますか？

A：出願を優先し、発表の内容から出願に関する部分を除外してもらおう。原則として特許法30条の適用はしない方針である。

【指導教員へのガイドライン等について】

Q：学生の秘密保持について指導教員に対するガイドライン等を定められていますか？

ガイドラインがあれば、その内容についてご教示ください。

A：特にない。

【事例】

Q：学生の秘密保持に関して、企業側の要請や対応が従来と異なる（従来と変わってきた）点があれば、ご教示ください。

A：今のところ要請の件数が増えているわけではない、以前より学生の秘密保持に関して注意深くなっていると思う。

Q：これまでに、学生の秘密保持に関連してトラブルになった事例があれば、ご教示ください。

A：特にない。

参考資料 7

学生の秘密保持についての質問事項（D社）

【共同研究等における秘密保持】

< 1. 学生の参加と秘密保持 >

Q：学生の共同研究等への参加について、「参加させない」、「参加させるが秘密情報は開示しない」等の方針を定められていますか？

A：原則として学生は参加させないよう、大学にお願いしている。ただ実態としては大学側からの要請で学生が参加する場合も多く、参加させるかどうかの最終的な判断は研究開発の担当部門が行う。参加させる場合は、注意点（秘密保持や知財の取扱い）を研究開発の担当部署に示している。

Q：学生を共同研究に参加させる場合、大学・学生間で雇用契約、秘密保持誓約書等を締結することを大学側に求められていますか？

A：特に要請はしてない。契約はあくまで企業と大学の法人間の契約であり、どのようにマネジメントするかは法人の責任の範囲内で行うべきと考えている。

Q：学生と直接雇用契約や秘密保持契約を結ぶ場合がありますか？

A：ない。

Q：大学と雇用関係のない学生に秘密保持義務を課すことや、その実効性について、どのようにお考えですか？

A：法人としての大学の責任範囲であると考えている。

Q：学生が参加する場合、ある程度の情報が漏れても仕方がない、というような認識はありますか？または、ある程度漏れる可能性を考慮して情報を出す、という対処をされていますか？

A：企業とは違って大学の場合は、その組織特性上、オープンな場であることが多いと認識している。このような組織特性の違いに関して、研究開発部署への注意喚起は社内的に行っている。また、学生には、法人の従業員と同様の義務を課せるものではないことは理解しているが、大学として一定の責任を持つようには求めたい。

Q：学生のレベル（学部生、院生）に応じて、取扱いや方針が異なる場合はありますか？

A：特にない。

Q：学生が留学生の場合に、特に注意されている点はありますか？

A：特にない。外為法の関係で注意が必要な可能性があるが、大学との研究で問題になるような技術は少ない。

Q：学生の参加を認めるかどうかや、学生が参加する場合の情報管理のレベル（どこまで学生に開示するか）は、どの部署がコントロールされていますか？（各事業所の判断による、社内的に明文化されたガイドラインやルールがある、等）。

A：参加の可否は各研究開発部署の判断による。ガイドラインについては、社内で周知を図っている。

< 2. 共同研究契約 >

Q：学生が共同研究等に参加する場合、大学との共同研究契約について、どういった点に注意されていますか？

A：特にない。学生に関する記載も特に求めてはいない。

Q：大学側は、雇用関係のない学生に義務を負わせるのは適切ではないとして、秘密保持について学生への「指導・教育」にとどめる場合があります。また、卒業後は「指導・教育」を行うこともできません。これについて、どのようにお考えですか？

A：共同研究を実施するにあたって、秘密保持は必須であり、公表も一定の条件下で認める方針である。卒業後の「指導・教育」が難しいことも認識しているが、大学が責任を負わないという立場をとられると容認することは難しい。契約書の文言で合意できない場合は、むしろ記載を削除することもあり得る。

Q：学生が参加する場合の契約条件を最終的に決定するのは、契約担当部門（知財部や法務部）ですか、それとも実際に大学と共同研究等を行う研究部門等ですか？

A：研究開発部門が決定し、知財部門がチェックする。

【学生の就職活動等】

Q：共同研究に参加した学生が、競合企業への就職活動を行ったり、競合企業に就職したりする可能性について、どのようにお考えですか？

A：競合企業への就職等は仕方ないと考えている。

Q：就職活動の学生を面接する側として、学生が研究に関して秘密保持義務を負っている可能性を考慮されていますか？また、学生に対してどの程度の説明を期待されていますか？

A：技術のレベルが理解できればよい。

Q：就職活動の面接において、学生が「企業との秘密保持義務があるので説明できない」と答えた場合、どのような印象をもたれますか？

A：技術レベルが理解できればよいので、詳細は説明できなくてもかまわないのではないかと。

【論文公聴会等における秘密保持について】

Q：学生の修士論文発表について、企業として特に注意されている点や、学生が研究に参加している場合の手続き等がありますか？

A：公表と同じ扱いなので、事前に内容をチェックさせてもらう。

【事例】

Q：これまでに、学生の秘密保持に関連してトラブルになった事例があれば、ご教示ください。

A：特にない。

【その他】

産学連携において、企業が大学側に期待するのはライセンス等ではなく、あくまで研究開発の促進である。研究開発の部署が実現したいことがあり、その上で法務部門や知財部門の役割として、企業としてのリスクをミニマイズするように考えている。大学との契約においても画一的な基準だけで判断しているものではないので、事例によって対応は異なってくる。むしろ、コミュニケーションを通じて、企業としてやりたいことと大学としてできることを共有し、着地点を見つけることが重要であると思う。

以上

研究交流・就職活動に於ける守秘の考え方

1-1 対教職員

「立命館大学教職員就業規則」第58条及び第25条第2項を援用する。

〈第58条に定める守秘義務の対象及び第25条第2項に定める「業務上の秘密」に、研究交流に伴って知り得た共同研究契約書に定める相手企業の機密情報を含める。〉

【参考】

「立命館大学教職員就業規則」 第58条

教職員は、学園情報の保護に関する規程に定めるところにより機密文書を取り扱い、守秘義務を遵守しなければならない。

「立命館大学教職員就業規則」 第25条 第2項

退職する者は、退職後も在職中に知り得た業務中の秘密を他に漏らし、または私的に使用してはならない。

1-2 对学生指導教員

【前提】

学生には、学位取得のための論文執筆、公聴会・学会での口頭発表、就職面接における自己の研究内容の発表、研究者としてのキャリア、経験をつむための論文投稿、学会での発表などの発表機会が与えられている。たとえ労働の対価として賃金が支払われたとしても、学生は教育を受ける権利の受益者である以上、共同研究に参加することが学生の教育を受ける権利の妨害要因になってはならない。指導教員が守秘義務について十分に指導することとし、学生に対し大きな義務、責任、罰則を課すべきではない。

【対応】

- 企業が要求する秘密情報は学生に開示しないのが望ましい。
- 学生の共同研究への参加は、大学と企業が必要と認めた場合、学生の意思を確認するとともに、デメリット（研究成果を自由に発表できない、卒業後も守秘義務を負うこと、特許の出願人になれないなど）を十分説明すべきである。自己の学位取得のためではない研究に対しては賃金を支払うことが望ましい。労働の対価が支払われた場合でも、守秘に関する義務、責任、罰則は労働の対価に見合う程度に止めるべきである。
- 場合によっては当該学生から別添Aに示す「確認書」の提出を求めてもよい。

【交渉のオプション】

〈このオプションは相手企業に開示するものでなく、契約交渉時相手企業が共同研究に関する研究生・学生の守秘義務を共同研究契約に定めることを強く要求する場合に対応するためのものである。〉

- 企業との共同研究契約書または受託研究契約書締結交渉時に本資料の内容に拠って 当該企業

の了解を得るべく努める。

- 企業から前記了解を得ることができない場合は、当該研究に研究生・学生を参加させない。また、当該研究生・学生の参加がなければ当該研究の遂行ができない場合は、企業から当該研究生・学生に代わる研究員の派遣、若しくは、当該研究生・学生を必要な期間、企業が研究員として雇用することを要望し、この要望が満たされない場合は共同研究または受託研究の契約を締結しないことが望ましい。

学生の就職活動に於ける守秘対応

【企業との共同研究において守秘義務を課せられた情報、若しくは、知的財産権を申請する可能性がある情報にアクセスする「卒業研究」・「修士・博士研究」を遂行する学生・研究生の就職面接での応答に対するガイドラインを示す。】

【特許権に関する技術情報】

1. 出願が未了の技術情報

- 「技術分野」「背景技術」「発明が解決しようとしている課題」
→ 説明してよい。
- 「課題を解決するための手段」
→ 「（出願完了予定日）に出願が完了するので、その日以降、詳しくご説明に参上します。」と応答する。
→ 学術論文が公表されている場合は論文の内容で応答する。

2. 出願が完了している技術情報

「この出願はまだ公開されていませんのでお含みください。」と述べた後、出願明細書記載の範囲で説明してよい。

【営業機密】

1. 共同研究の存在そのものが守秘対象の場合

→ 「当該企業との守秘義務上企業名は申し上げられません。」と応答する。

2. 共同研究の存在は守秘対象ではない場合

→ 共同研究の技術分野は説明してよい。 但し、具体的なテーマ名・技術内容は応答しない。

→ 学術論文が公表されている場合は論文の内容で応答する。未公表の場合は「（論文公表予定日）に論文が公表されるので、その日以降、詳しくご説明に参上します。」と応答する。

学生の論文公聴会に於ける守秘対応

【論文公聴会での発表内容が 研究交流の相手企業との共同研究契約に定める「守秘義務」を負う情報、若しくは、知的財産権を申請する可能性がある情報 を含む場合の対応についてのガイドラインを示す。】

- 研究交流の相手企業との共同研究契約に定める「守秘義務」を負う情報、若しくは、 知的財産権を申請する可能性がある情報は発表内容に含めない。
- 知的財産権を申請する可能性がある情報は論文公聴会の開催日までに 出願・申請を完了することを原則とする。
- 契約上守秘すべき情報、若しくは、出願・申請の完了していない知的財産権に関する情報の開示がやむをえない場合は、予め、公聴会主査者が参加者に注意を喚起し、参加者から「守秘すべき情報であることを理解した旨」を示す文書（別添B参照）への署名を得るよう努める。

20YY年MM月DD日

確 認 書

立命館大学総合科学技術研究機構長 殿

今般、私は、貴方より 20y y年mm月d d日付の貴大学と〇〇〇〇〇〇〇社との間で締結された機密保持を約する契約書の写しを受領しました。私が、当該契約書により貴大学が負う機密保持義務と同じ機密保持義務を負うことを確認致します。

□□学部△△学科▲▲研究室

氏 名 自 署 印

