

事例6 その1)

—コンサルティング兼業—

(収入, および兼業とそれ以外の企業との関係の重複)

『加田教授は若いがんのバイオテクノロジー研究の大家で多くの企業からコンサルタント就任を依頼されたが、報酬の最も高いオンコ社のコンサルタントに就任した。同教授の大学では内規として時給 27,000 円以上であれば学内の審議が必要と定められていた。同教授は煩わしかったので審議の要らない範囲内の報酬で、週 10 時間、勤務時間外に兼業を行った。コンサルタント収入は年間約 1,000 万円ではほぼ本俸と同額になった。オンコ社は別途、加田教授に年間 2,000 万円の奨学寄附金を提供した。加田教授の研究室は活気に溢れ、国際的にも優れた教育・研究環境が醸成されていた。』

大学と TLO 関係者への質問

Q6-1. 教員がコンサルタントに就任している会社から奨学寄附金をもらうことや、共同研究や受託研究をすることに対してどのように思われますか

選択肢-1 問題ない

選択肢-2 問題がある

産業界への質問 (大学と TLO 関係者への質問と違う部分に波下線)

Q6-1. 教員がコンサルタントに就任している会社から奨学寄附金をもらうことや、共同研究や受託研究をすることに対してどのように思われますか

選択肢-1 問題ない

選択肢-2 問題がある

選択肢-3 その他

(産業界が大学教員にコンサルタントを依頼する機会が増えると思われませんが、奨学寄附金の提供や共同研究、委託研究(大学側からは受託研究)等の他の制度と分離できるかどうかなどについてもコメントして下さい。)

大学関係者（事例6-その1）

整理番号	回答者		兼業先との共同研究等は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点			
1-1	助手	教育・研究	あり		
1-2	副学長	管理	あり	本俸と同額のコンサルティング収入は、本務は何かを問う必要がある。	金額の基準が要る?
1-3	教授	教育・研究	あり		
1-4	部長等の管理		ない		
1-5	助教授	コーディネーション	ない	制度として共同研究、委託研究、寄附金がある以上、「問題なし」とせざるを得ない。	
2-1	教授	教育・研究	あり		
2-2	研究協力部/部課長	研究協力事務	あり		
2-3	部長等の管理		あり		
3-1	助教授	コーディネーション	ない	研究費は個人資産形成ではないので、テーマ等の研究向上の外部資金であり、制度上、問題はない。ただ、コンサルティングに関して、全てお抱えではやや批判を浴びそうで、テーマ毎に分けた種別コンサルティングとして兼業を分ければ、利益相反にならず、共同研究化が進み、結果的に良い方向に行くと考えられる。	
4-1	副学長	管理	ない		
5-1	部長等の管理		あり	それぞれの金額の範囲は社会通念上、妥当なものでなければならぬ。	金額の基準が要る?
5-2	助教授	コーディネーション	ない	大学教員の知恵をもっと社会に活用せよとして、兼業、共同研究、委託研究の制度を設けているのではないか。	
5-3	部長等の管理		あり		
5-4	部長等の管理	教育・研究	ない		
5-5	教授	教育・研究	ない		
6-1	教授	教育・研究	あり	コンサルト収入の不足を奨学寄附金あるいは共同研究で便宜を図るという構想は、大学業務との間に区別がなくなる必然性がある。そのため、利益相反も複雑な形で発生してくるであろう。やはり、コンサルト収入とその他の研究費に一線をひくための何らかの透明性の高いルール作りは必要である。	
7-1	部長等の管理	教育・研究	ない	一定のルールの下で行う。	
7-2	助教授	コーディネーション	ない		
7-3	教授	教育・研究	ない	一定の制限は設けるべきである。	
7-4	部長等の管理		あり	奨学寄附金よりも、機関研究、委託研究の方が問題があると思う。	?
8-1	副学長	管理	ない		
8-2	助教授	コーディネーション	あり	コンサルティングの業務範囲がどのようなものであるかは分からないが、教官のみの兼業であり、大学との関係が明確にしていればよいと思う。しかし、この場合には、奨学寄附金を受けることにより、大学と企業が一体(大学内での研究設備、研究人員等)となって兼業しているようである大学が企業のものであるように見える。共同研究や委託研究は、良いのではないかと、しかし、共同研究等も大学での研究活動背景等が明確でなく、この場合には、奨学寄附金と同じような状況になることが考えられる。	アビアランスとして問題か?
8-3	研究協力部/部課長	研究協力事務	ない		
8-4	教授	教育・研究	ない	兼業を認めた事により、それが教育・研究に有効に働いていればよいと思う。不正に利用するのは倫理的な問題。	
8-5	部長等の管理		ない		
8-6	教授	教育・研究	あり	問題がある。しかし、制度があまりに硬直しているのでこの様な場合も有能な教員ほど起こりうる。	能力と問題発生は平行する可能性

整理番号	回答者		兼業先との共同研究等は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点			
8-7	教授	教育・研究	ない		
8-8	学長	管理	あり	コンサルタント料をもらっているならば奨学寄附金はもらうべきでない。但し、共同研究や委託研究は差し支えない。	コンサルと奨学寄附の両方は避ける
8-9	教授	教育・研究	あり		
8-11	副学長	管理	ない		
9-2	副学長	管理	あり	個人としてコンサルティング料を俸給と同額くらい得ているのなら、奨学寄附金は大学全体に使用すべきである。	コンサルと奨学寄附の両方は問題あり?
10-1	部長等の管理		あり	この場合も奨学寄附金の趣旨に反している。大学からさっさと許可を得た上でコンサルタントに就任し(手続きが面倒との理由で態々制限時間以内に収まるようにするのは非道である)。共同研究や委託研究を日々堂々と実施するなら問題ないと思える。	
10-2	助教授	コーディネーション	ない	導入される研究資金にオーバーヘッドを課すことで、大学の利益を付すことが望ましい。	間接費を解決策として考える
10-3	部長等の管理		ない	導入される資金にオーバーヘッドを課すことで、大学の利益、社会の利益を付すことが望ましい。	
10-4	教授	教育・研究	ない	すべて透明にすること。どんだん成果を出してわが国を強くする。	透明性を確保する
10-5	教授	教育・研究	ない	兼業届けを出す必要があるだろう。ただし現状では兼業申請の書類作成が膨大な量と聞く。簡素化すべきである。	
10-6	教授	教育・研究	ない		
10-7	部長等の管理		ない	共同研究、委託研究、奨学寄附金にオーバーヘッドを課し、大学の利益、ひいては社会の利益を付すことが望ましい。	
10-8	教授	教育・研究	あり	コンサルタント就任と共同研究は全く別次元のものである。この事例のような多様な交流は避けるべきであろう。	多様な交流は問題か?
10-9	教授	技術移転業務	あり	この場合、税務上の問題が生じ、対外的に大学教員の甘さが指摘されることになる。	対外的な大学教員の立場を懸念
10-10	助教授	教育・研究	ない	ただし奨学寄附金、共同研究契約に関して大学機関としての透明性を確保しないと、利益相反の疑いが生じかねない。特に、コンサルタント兼業報酬がある場合には注意が必要ではないか。	企業との複数の関係は要注意
11-1	副学長	管理	ない		
12-1	部長等の管理	教育・研究	あり	企業のための研究を学生が実施するということなら学生の教育内容に片寄りが生じる危険がある。	企業のための研究に学生を関与させることによる教育の歪みを懸念
12-2	研究協力部/部課長	研究協力事務	ない	コンサルティング業務と共同研究等の内容の区別の透明性の確保が担保条件。	企業との複数の関係は要注意
12-3	副学長	管理	あり	本業と兼業の区切りが不明瞭になる。一定のルールのもとで行われるのであれば問題なし。	
12-4	助教授	コーディネーション	ない		
12-5	学長	管理	ない	奨学寄附金、共同研究、委託研究等については問題と思われるが、兼業との関係で研究実施とその成果利用についてルール作りが必要。	企業兼業との関係は要注意
13-1	副学長	管理	あり		
13-2	研究協力部/部課長	研究協力事務	あり		
13-3	教授	教育・研究	ない		
13-4	副学長	管理	あり		

整理番号	回答者		兼業先との共同研究者は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学金附金を得る	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点			
13-5	副学長等の管理	教育・研究	あり	学生指導、教育が疎かになるのではないか。	本業への影響を懸念
13-6	副学長等の管理	教育・研究	あり	本俸と同額程度のコンサルタント料は何の代償として支払われたのか。公務員(国立大学教官)の場合問題になるのではないか。	金額に関するルールが必要?
13-7	教授	教育・研究	あり	研究の中立性、公平性などに疑問がある。	典型的な利益相反に繋がる可能性を懸念
13-8	副学長等の管理	教育・研究	あり		
14-1	教授	教育・研究	ない	これから地方大学は文部省からの研究費の激減が予想される。このような状況を切り抜けて行くためには、必須となると思っている。良い悪いの域を越える問題ともいえる。	?
14-2	教授	管理	あり		
14-3	副学長等の管理	教育・研究	ない		
14-4	副学長等の管理	教育・研究	ない	手順を明確にすれば問題ないと思う。	
14-5	教授	教育・研究	あり		
15-1	副学長	管理	あり	コンサルタントに就任している会社の研究を大学の施設を使って行うことはまずい。共同研究を行うのであればコンサルタントなしで行うべき。	企業兼業と研究上の関係は要注意
16-1	助手	コーディネーション	ない	ただし、同業他社からの研究情報照会に対し、オンコ社との関係に配慮しつつも公正中立な立場からコンサルティングを行うべきである。これを、研究者自身の倫理に基づき判断してよいとするか等、検討課題は多い。	利益相反の本質的な懸念、企業兼業と研究上の関係は要注意
16-2	助教授	技術移転業務	あり	不正の温床に発展する危険性がある。	
16-3	教授	教育・研究	ない		
16-4	副学長等の管理	教育・研究	ない		
16-5	教授	教育・研究	ない	但し、経理面は可能な限り、本務と兼業のどちらであるかを明らかにしておく必要あり。	?
16-6	副学長等の管理	教育・研究	ない	不正がないよう整理されていれば。	
16-7	教授	教育・研究	ない	注意しなければ、すべての制度に問題がある。注意すれば問題を回避できる。コンサルタントと共同研究者等は別問題として取り扱うべきである。	
16-8	助教授	教育・研究	ない		
17-1	副学長等の管理	教育・研究		国立大学でなければ、問題ないでしょう。	私大でも公的資金による研究なら同様の問題を抱える
17-2	副学長	管理	ない		
19-1	副学長等の管理	教育・研究	ない		
19-2	研究協力部/部課長	研究協力業務	あり	社会的疑念の種を自らが撒いている。	
19-3	学長	管理	ない		
19-4	副学長等の管理	教育・研究	あり		
20-1	学長	管理	あり	大学は、国公立を含めてその活動は公的な側面が大きく、私企業の経済的利益を目的とする活動とは一線を画すべきであろう。特に、国公立は、その責任が大きい。日本国民が大学の役割をどのように捉えるかを充分に考えたうえでシステムを作るべきである。	大学教員の兼業に関する根源的な問題点を指摘

整理番号	回答者		兼業先との共同研究者は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学金附金を得る	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点			
20-2	副学長	管理	あり		
20-3	助手	教育・研究	ない		大学は、国公立を含めてその活動は公的な側面が大きく、私企業の経済的利益を目的とする活動とは一線を画すべきであろう。特に、国公立は、その責任が大きい。日本国民が大学の役割をどのように捉えるかを充分に考えたうえでシステムを作るべきである。
20-4	副学長等の管理	教育・研究	あり		
21-1	副学長	管理			
21-2	副学長	管理	ない	ただし、研究成果は公開とする。	
22-1	研究協力部/部課長	研究協力業務	ない		
22-2	副学長	管理	あり	特に公務員が特定の企業のために奉仕するのは問題である。	産学連携活動とどう両立させるべきか
22-3	副学長	管理	ない	非常に結構。どんでんやべし。	
24-1	助教授	コーディネーション	ない		
24-2	研究協力部/部課長	研究協力業務	あり		
24-3	教授	コーディネーション	あり	問題はあるが、今はこれしか金をもたらう方法がない。	?
24-4	教授	教育・研究	あり		
24-5	副学長等の管理	教育・研究	あり		
24-6	学長	管理	あり		
25-1	研究協力部/部課長	研究協力業務	ない		現行制度上は問題ないが、業者との癒着等社会の疑惑を招く恐れがある。
25-2	副学長	管理	あり	協会等の業界団体へのコンサルティングにとどめるべきであり、個別企業への貢献は、必然的に利益相反を生じる。	企業コンサルそのものの懸念
25-3	助教授	技術移転業務	ない		
25-4	副学長等の管理	教育・研究	あり		
26-1	教授	教育・研究	ない		信頼性が重要。
26-2	副学長等の管理	教育・研究	ない		
26-3	副学長等の管理	教育・研究	あり	現行制度では問題がある。外部資金導入を進めるためには、はっきりけじめをつけるルールを作るべきである。	制度的にどのような問題か?
26-4	副学長等の管理	教育・研究	あり		
26-5	助教授	コーディネーション	あり	受け入れについて審議が必要。	?
27-1	教授	教育・研究	ない	ルールを作り、けじめをつけばよいことで、収入の多くなることは大いに結構。	ルールはある
27-2	副学長等の管理	教育・研究	ない		
27-3	副学長等の管理	教育・研究	ない	違法にならないように十分に注意すべきではある。	制度の範囲内の兼業
27-4	副学長等の管理	教育・研究	あり		
27-5	研究協力部/部課長	研究協力業務	あり	大学の施設設備やサービスをコンサルティングに使用していただければ問題になる。この際、兼業届も出していなければならない。	分離は困難が多い
28-1	副学長	教育・研究	あり		
28-2	助教授	コーディネーション	ない		
28-3	学長	管理			
28-4	副学長	管理	あり	きちんとしたルールなしに行くと問題がある。	

整理番号	回答者		兼業先との共同研究等は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点			
28-0	教授	教育・研究	ない	研究はきちんとやれば問題ないと思う。	
28-1	学部長等の管理	教育・研究	ない		
28-2	教授	教育・研究	ない	もちろんルールは必要である。	
28-3	研究協力部部長	研究協力部	ない	コンサルティング兼業と奨学寄附金、共同研究・受託研究をきちんと分けて実施するならば許容してよいのではないが。	企業兼業と研究上の関係は要注意
28-4	学部長等の管理	教育・研究	あり		
28-5	学部長等の管理	管理	ない	コンサルに就任している会社から奨学寄附金をもらうこと自体は問題ないと思う。ただ、コンサルをする場合、大学の教育や管理運営などに支障のないことが必要。	教育や管理運営への影響を懸念
28-6	副学長	管理	ない	このような頭脳を大切にしないと優秀な研究者は海外へ流出するだろう。	
28-7	学部長等の管理	管理	あり		
28-8	教授	教育・研究	ない	奨学寄附金等の受け入れを個人経理としてではなくて、大学経理として受け入れ機関を通じて支払われるのであれば特に問題はないと考える。あまり規制を加えれば共同研究等は発展しないと思う。	
28-9	教授	教育・研究	ない	コンサルタントの許可条件でしるべきであって許可した後にはどうこういうのはおかしい。	
31-1	教授	コーディネーション	ない	コンサルタント活動は最も有効な産学連携活動であり、一方、奨学寄附金等の外部資金獲得は今後積極的に行うことがますます必要になる。両者が重複しては最も効果的であるが、へたをすればと不透明で不適切な関係が助長される事になる。したがって、なんらかの歯止めになるルールを作ることが望ましい。	
31-2	助手	教育・研究	ない		
31-3	助教授	教育・研究	ない	コンサルティングは個人の事業であって、大学で行う共同研究や受託研究とは関係がないと思う。もちろんコンサルティングには大学の施設設備は使ってはならないが、共同研究・受託研究はコンサルティングとは違う。またコンサルティング業務の中で会社に対して共同研究を自分の研究室で行うよう促したとしても、その行為は大学への利益相反になっていない。	
31-4	教授	教育・研究	ない		
31-5	教授	教育・研究	あり	公務員としてはやはり特定の企業に依託しただと言われても仕方がない	
31-6	助手	教育・研究	ない	勤務時間外であれば全く問題ない。勤務時間や正規勤務に何らかの影響を与えることは大いに問題があると思う。	
31-7	教授	教育・研究	あり		
31-8	教授	教育・研究	ない	奨学寄附金、共同研究、受託研究いずれも目的と運用には区別があり、それをコンサルタント業務と混同、オーバーラップしなければ良い。	
31-9	助手	教育・研究	ない		
31-10	助手	教育・研究	ない		
31-11	教授	教育・研究	ない		
31-12	教授	教育・研究	ない		
31-13	助手	教育・研究	ない		
31-14	助教授	教育・研究	ない		
31-15	助手	教育・研究	ない	学内の審議を煩わしくないよう改善しては如何ですか?	
31-16	助教授	教育・研究	ない		
31-17	教授	教育・研究	ない		

整理番号	回答者		兼業先との共同研究等は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点			
31-18	教授	教育・研究	ない		
31-19	教授	教育・研究	ない		
31-20	助教授	教育・研究	ない		
31-21	教授	教育・研究	あり		
31-22	教授	教育・研究	ない		
31-23	教授	教育・研究	ない		
31-24	教授	教育・研究	ない		
31-25	助教授	教育・研究	ない		
31-26	助手	教育・研究	ない		
31-27	助教授	教育・研究	ない		
31-28	助手	教育・研究	あり		
31-29	教授	教育・研究	あり		
31-30	教授	教育・研究	あり		
31-31	教授	教育・研究	あり		
31-32	助手	教育・研究	あり		
31-33	助教授	教育・研究	ない	研究を実用に結びつける上では止むを得ないと思います。	
31-34	教授	教育・研究	ない	程度の問題がある。	
31-35	助手	教育・研究	ない		
31-36	助手	教育・研究	あり	ある程度の制限を作らなければ、大学の研究室が企業の研究室になることもありえる。	
31-37	教授	教育・研究	ない		
31-38	助教授	教育・研究	あり		
31-39	助教授	教育・研究	ない		
31-40	助教授	教育・研究	ない		
31-41	助教授	教育・研究	あり		
31-42	学部長等の管理	管理	あり		
31-43	教授	教育・研究	あり		
31-44	助手	教育・研究	ない	もしルールがあり、それに従っていれば問題ないと考える。	
31-45	助教授	教育・研究	ない		
31-46	助手	教育・研究	ない		
32-1	副学長	管理	あり		
32-2	学部長等の管理	管理	ない		
32-3	学部長等の管理	管理	あり		
33-1	助教授	コーディネーション	あり		
33-2	副学長	管理	ない		
34-1	助教授	コーディネーション	ない		
34-2	教授	教育・研究	あり	キチンとしたルールを作る必要があると考えます。	
35-1	助教授	教育・研究	あり	しかし、利益相反の委員会などに報告し、許可が得ればほとんどの場合は問題ない。	公開で利益相反に対処が必要
37-1	副学長	管理	ない		
38-1	助手	教育・研究	あり		

整理番号	回答者		兼業先との共同研究等は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点			
38-2	助教授	コーディネーション	あり		
38-3	助手	教育・研究	あり	問題があると思われるが、将来、国立大学が独立法人化した際、企業とのパートナーシップは非常に重要な問題となる	
38-4	部長等の管理		ない	寄附金はどこからもらっても良い。	
38-5	助教授	コーディネーション	ない		
38-6	学長	管理	ない		
38-7	部長等の管理		あり	程度問題だが、このケースは極端すぎる。	例が極端である
38-8	教授	教育・研究	ない		
38-9	部長等の管理		あり		
38-10	教授	教育・研究	ない	最終的にはスタンフォード大学の事例のように、すべての権利を一義的に大学に帰属させるのが良い。	
38-11	教授	教育・研究	あり	妥当な額を設定すべき。	金額が問題
38-12	副学長	管理	ない	ルールに則り、透明性が確保されるなら、特に問題はないと考える。	
38-13	助手	教育・研究	あり		
38-14	副学長	管理	ない	国際的にも優れた教育研究環境が醸成されたという点によって、大学又は社会への貢献がなされたと考えられる。	
39-1	副学長	教育・研究	あり		
39-2	部長等の管理		あり		
39-3	教授	教育・研究	ない	問題ない。何らかの形で大学や学部全体に還元する工夫を速やかにする。	
39-4	助教授	教育・研究	ない	基本的に関係がない。	
39-5	教授	教育・研究	ない		
39-6	部長等の管理		ない		
39-7	部長等の管理		ない		
40-1	教授	技術開発業務	ない		
40-2	副学長	管理			
40-3	部長等の管理	教育・研究	あり		
40-4	教授	教育・研究	ない	教員の良心にまかせ、結果的に研究が推進され、その成果を社会還元できれば全く問題ない。	
40-5	助教授	管理	ない		
40-6	部長等の管理		ない	独立行政法人化後は問題ない。	法人化で問題なくなる?
40-7	部長等の管理		ない		
40-8	学長	管理	あり	個人としてコンサルティング料を受けると、寄附金を受けて受託研究を行う、あるいは共同研究を行うことは厳密に区別されるべきである。この点があいまいにされると大学の研究は混乱不健康になる。	企業兼業と研究上の関係は要注意
40-9	研究協力部長/部課長	研究協力業務	あり		
40-10	部長等の管理		ない		
40-11	副学長	管理	ない		
40-12	部長等の管理		あり		
40-13	助手	教育・研究	ない		
40-14	教授	コーディネーション	あり	学内でのルール化(一定のガイドラインの提案)の確立が必要。	

整理番号	回答者		兼業先との共同研究等は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点			
41-1	研究協力部長/部課長	研究協力業務	ない		
41-2	助教授	コーディネーション		これも難しい質問です。問題ないとは思いますが、日本の大学では「大学教員は清く、義しなくてはならない」といった社会認識がある。名古屋大学医学部教授の事例が物語っている。	
41-3	副学長	管理	あり		
42-1	助教授	教育・研究	ない		
42-2	教授	教育・研究	あり	コンサルティングは兼業、奨学寄附金は本業、ここに矛盾が発生しかねない。私利私欲のために、本業を活用、流用していると見られかねない。金額の上限等何らかのルールと考え方を定める必要があるでしょう。	企業兼業と研究上の関係は要注意金額の規定も必要
42-3	教授	教育・研究	あり		
42-4	研究協力部長/部課長	研究協力業務	あり	コンサルティングのような兼業の場合、兼業での個人の利益の部分と共同研究や受託研究の本務の範囲での線引きが困難と思われる。	企業兼業と研究上の関係は要注意
43-1	教授	教育・研究	ない	奨学寄附金はコンサルティング兼業と考えている	奨学寄附では個人収入はない
43-2	部長等の管理	教育・研究	ない		
43-3	学長	管理	あり	特に研究の中身が不明確である事により、不正行為に使用する例が多い。	
43-4	研究協力部長/部課長	研究協力業務	あり	奨学寄附金は好ましくない。共同研究や受託研究は契約に基づき実施するので良いと思う。	
44-1	学長	管理	あり		
44-2	教授	教育・研究	あり		
44-3	教授	コーディネーション	あり	コンサルタントは当該会社の利益を配慮する立場なので、その会社と産学連携事業を同じ教員が大学側に立つて行うのは利益相反になり認められない。	企業兼業と研究上の関係は要注意
44-4	部長等の管理	教育・研究	ない	この場合、企業は明らかに見返りを期待して奨学寄附金を提供している。一部の学術資金を除き、ほとんどの奨学寄附金も同様である。	
44-5	部長等の管理	教育・研究	あり	一般にプロジェクト研究は、研究室や大学院生がまきこまれるので、個人というには問題がある。	
44-6	副学長	管理	あり		
44-7	部長等の管理		ない		
44-8	教授	教育・研究	ない	ただし、報酬については明確な基準と公開が必要と思われる。	
44-9	部長等の管理		あり	現行の「国立大学」の場合には問題がある。	?
44-10	研究協力部長/部課長	研究協力業務	ない	性善説的ではあるが、各々の制度のルール内で活動している以上「倫理法」に抵触しない範囲で許容されると考える。	
44-11	部長等の管理		ない		
45-1	教授	教育・研究	ない		
45-2	助教授	教育・研究	あり		
45-3	部長等の管理		ない		
45-4	教授	教育・研究	あり	一企業との関係が強すぎるのは問題がある。研究・教育の根本および基盤は所属大学にある。	特定企業に偏り過ぎる問題点を懸念
45-5	副学長	管理	ない		
47-1	教授	教育・研究	あり		
47-2	部長等の管理		あり		

整理番号	回答者		兼業先との共同研究等は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点			
48-1	学長	管理	ない		
48-2	学長	管理	ない	時間外の兼業であるので問題なし。法人化後を考えると、研究室の活性化が最も重要課題である。	
48-3	副学長	管理	あり	この事例の場合には、コンサルティング契約をしている会社への便宜提供になるのではないかと。業者とはコンサルティング契約はすべて届出すべき。	企業兼業と研究上の関係は要注意
48-4	副学長	管理	ない		
48-5	研究協力部長 /部課長	研究協力事務	ない	許可されている中では問題ない。	
48-6	学長	管理	ない		
48-7	教授	教育・研究	ない		
48-8	学長	管理	ない		
48-9	学長	管理	ない	こういう能力のある教員を増やす事がまず必要。ルールづくりはその後でよい。	
48-10	副学長	管理	あり		
49-1	副学長	管理			
49-2	教授	教育・研究	ない	個人の利益もある程度考えていかないといけない。資本主義の原則ではないのか?	金銭的なインセンティブを肯定
50-1	助教授	コーディネーション	あり	利益相反の問題が存在している。多額の金額が当事者間で内々に取り扱われており、不透明性が残る。ルール化とそれを確実に実行する仕組みが必要である。情報の開示し、内部監査を行うことは必要条件である。	
51-1	副学長	管理	あり	勤務時間外とはいえ、コンサルタント業務の程度によっては教員の本務である教育研究活動に支障を生じる恐れがある。	程度が問題
51-2	助教授	コーディネーション	あり	コンサル先とは個人的付き合いなので、大学という認識をつかっただけの共研はすべきでない。	企業兼業と研究上の関係は要注意
51-3	学長	管理	ない		
51-4	教授	コーディネーション	ない		
52-1	副学長	管理	ない		
52-2	講師	コーディネーション	ない	ただし、事例では奨学寄附金を受け入れる相手がオンコ社1社のみであるとすれば、問題がある。	特定の企業に偏ることの問題点を懸念
53-1	助教授	教育・研究	あり		
53-2	その他	教育・研究	あり	論外と思う。辞職すべき例だ。	
53-3	研究協力部長 /部課長	研究協力事務	あり		
53-4	学長	管理	ない		
53-5	学長	管理	ない		
53-6	学長	管理	あり	個人か組織かで考え方が異なる。	?
53-7	副学長	管理	ない	大学の内規があればよい。内規は時代に合わせ修正されることもあるが、内規は社会に公開されていると思われる。共同研究なども問題ないと思える。	内規は必ずしも公開されない可能性がある(ガイドラインでは指摘すべき)
54-1	学長	管理	あり	国立大学の長としての立場から言えば、問題があると云わざるを得ない。	
55-1	教授	教育・研究			

整理番号	回答者		兼業先との共同研究等は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点			
56-1	学長	管理	ない		
56-2	学長	管理	ない	独法化後はなお更問題なし。特定企業に絞っては問題有。機会平等を与えた上で。	特定企業に偏ることへの懸念
56-3	研究協力部長 /部課長	研究協力事務	ない		
57-1	研究協力部長 /部課長	管理	あり		
57-2	学長	管理	あり		
57-3	学長	管理	あり		
57-4	副学長	管理	あり		
57-5	副学長	管理	あり		
57-6	学長	管理	ない		
57-7	助教授	コーディネーション	あり	不正を行っていないとしても疑われる可能性が極めて大きいです。	利益相反はアピラタンスの問題
58-1	教授	技術移転業務	ない	大学が定めるルールに反しない限り問題ないとする。大事なのはルールであってルールに反しないことを責めることは危険。奨学寄附金制度と兼業制度は別なもの。実質的には兼業と同じだという考え方も成り立つが、それぞれの制度において認められるものを問題があるとして責める方がルールを無視していることになると思う。事例のような場合に大学側が奨学寄附金の受け入れを認めない、又は、兼業を認めないというルールをつくったならば、それはそれで良いと思う。	企業兼業と研究上の関係は要注意である可能性を指摘
58-2	学長	管理	ない		
58-3	助教授	コーディネーション	あり		
58-4	学長	管理	ない		
58-5	学長	管理	あり		
58-6	教授	教育・研究	あり	(大学の本来と、コンサルトに費やす時間のバランスにより、問題が生じる)。	兼業は時間外である
58-7	教授	教育・研究	ない	研究発展の基本と考える。	
58-8	教授	教育・研究	あり		
58-9	学長	管理	あり	公的なチェックが入るシステムが必要。	
58-10	学長	管理	あり		
60-1	助教授	教育・研究	ない		
60-2	教授	教育・研究	ない	大学名入り便箋を使わないなどは当然。	
60-3	教授	教育・研究	あり		
61-1	助教授	教育・研究	あり	コンサルタントの内容を明確にしなければならぬ(奨学寄附金とコンサルタントの内容を区別するのは困難)。	
61-2	学長	管理	ない	疑念を招くことのないように自分なら避けるが、ルール化されてOKということであれば、研究の活性化のために歓迎する。	
61-3	学長	管理	ない		
61-4	学長	管理	あり	学外での連携の延長として、合法的に学内研究を進める事に心情的な反発がある。不合理かもしれないが独立してほしい	心情的な反発
61-5	学長	管理	ない		
61-6	学長	管理	ない		
61-7	学長	管理	あり		

整理番号	回答者		兼業先との共同研究等 は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸 並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る	備考 (プロジェクト によるメモ)
	現役職	現在の 仕事の 重点			
61-0	研究協力部 /部課長	研究協力事務	あり	社会の疑惑を招かないよう、学内の審査がなされていることが条件。	
61-1	副学長	管理	あり	一定の截止となる規定が必要である。	
62-1	学長	管理	ない		
62-2	助教授	コーディネーション	ない		
63-1	副学長等の 学長	教育・研究	ない	研究活性化を考えた場合、良いと思う。私であれば報酬全てを奨学寄附金にしてもらう。	企業兼業と研究上の関係は要注意
63-2	助教授	教育・研究		? 難しい問題です。	
63-3	副学長等の 学長	管理	ない		
63-4	副学長	教育・研究	あり	ある意味では大学が社会の一部門を担当することにもなる。	そのような懸念の事例
64-1	学長	管理	あり		
64-2	教授	教育・研究	ない		
64-3	副学長	管理	あり		
64-4	研究協力部 /部課長	研究協力事務	ない		
64-5	教授	教育・研究	ない	現在の建前がどうであれ、活性化のためには導入を進めていく必要がある。むしろ、開発成果の公開により社会への還元を図っていくべきだろう。	成果は公開にすべしとの指摘(会社はそれで満足するか)
64-6	副学長	管理	ない		
64-7	副学長等の 学長	管理	ない		
64-8	副学長等の 学長	教育・研究	ない		
65-1	学長	管理	ない		
65-2	副学長等の 学長	教育・研究	あり		
65-3	助教授	コーディネーション	あり		
65-4	教授	教育・研究	ない	基本的には問題ないと思われるが、コンサルタント契約の内容も不分明であり、5-2、6-2とも関連してガイドラインが欲しい。	
65-5	教授	教育・研究	あり		
65-6	研究協力部 /部課長	研究協力事務	ない		
66-1	教授	コーディネーション		問題の有無を判断するのは個人ではなく、大学およびその同僚である。	利益相反の本質の指摘
66-2	助教授	コーディネーション	ない	コンサルタント料は別途支給されているため問題ない。	
67-1	研究協力部 /課・産学 連携担当	研究協力事務	あり		
67-2	教授	教育・研究	ない	コンサルタントを依頼されるような有能な教官がいないことのほうが問題。	
67-3	助教授	教育・研究	あり	特定の企業の利益のため、大学での教育研究内容が決まる恐れがある。	教育研究へのバイアスを懸念
67-4	教授	教育・研究	あり	大学を休みとして兼業するが、報酬にみあう奨学寄附金ならよい。(どちらからならよい)	企業兼業と研究上の関係は要注意
68-1	副学長	管理	ない	奨学寄附金の額や回数が常識を超えない範囲であれば、むしろ奨励し研究の成果を大きなものにすべき。	
68-2	副学長	管理	あり		
68-3	副学長等の 学長	教育・研究	ない		

整理番号	回答者		兼業先との共同研究等 は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸 並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る	備考 (プロジェクト によるメモ)
	現役職	現在の 仕事の 重点			
68-0	教授	教育・研究	あり	個人的にコンサルタントに就任することに問題がある。正規の手続きを経て就く場合は、むしろ大学への貢献となりうる。	
68-1	副学長	管理	ない		
68-2	教授	管理	あり	コンサルティング業務に就任している事があかしい。共同研究はキチットやれ!	文部科学省はコンサルが有効な産学連携の手段と考えて制度を整備している
68-3	助教授	コーディネーション	ない		
68-4	副学長等の 学長	教育・研究	ない		
68-5	研究協力部 /部課長	研究協力事務	ない	問題はないが、日常の企業との接し方等、十分意識をもち行動する必要がある。倫理法を十分意識する。	
70-1	副学長	教育・研究	ない	大学の設備やサービスを使わないことが大前提である。	分離は難しい課題
70-2	副学長等の 学長	教育・研究	あり		
70-3	助教授	コーディネーション	あり		
70-4	副学長等の 学長	教育・研究	あり		
71-1	副学長	管理	あり	このケースは、いかにもやり過ぎという感じがする。本務優先という倫理感が必要であらう。	
71-2	研究協力部 /部課長	研究協力事務	あり		
71-3	助教授	コーディネーション	ない		
71-4	副学長等の 学長	管理	あり	コンサルティングは奨学寄附金とは独立に行うのが立前。	企業兼業と研究上の関係は要注意
71-5	副学長等の 学長	教育・研究	ない	奨学寄附金の一部を大学全体のために納付するのがよい。	
71-6	教授	教育・研究	あり	個人的なコンサル業務と大学の研究活動の区別を明確にすべき。	企業兼業と研究上の関係は要注意
71-7	教授	教育・研究	ない		
72-1	研究協力部 /部課長	研究協力事務	ない		
72-2	副学長等の 学長	管理	あり		
72-3	学長	教育・研究	あり	大学と企業の癒着が起きる危険性がある。また教育研究運用に支障をきたすことも有り得る。	教育研究への影響を懸念
72-4	助教授	教育・研究	ない	コンサルティングと共同研究は現実的に見ると一体になることは良くあるケース。	
73-1	教授	教育・研究	ない	奨学寄附金で大学は利益を得ているので問題はない。	
73-2	助教授	コーディネーション	ない		
73-3	副学長等の 学長	教育・研究	ない		
73-4	教授	コーディネーション	ない	けじめがつけられれば問題はない。	
74-1	副学長等の 学長	管理	ない	けじめをつけられれば問題ないと思うが、利益相反は起きやすいことは事実。	
74-2	助教授	教育・研究	ない	問題は無いと思うが、奨学寄附金の受領、あるいは、共同研究、委託研究を遂行している事実は、大学に逐一報告されるべきである。	透明性で疑惑を解除する
74-3	助手	教育・研究	ない	よく行われていることである。本務をおこななければよいのではないか。	
74-4	教授	教育・研究	ない		

整理番号	回答者		兼業先との共同研究等は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学金を得る	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点			
74-5	助手	教育・研究	あり	大学内での活動が奨学金によるものかコンサルタントによるものか不明確になるから。	企業兼業と研究上の関係は要注意
74-6	教授	教育・研究	ない	問題ないが、報酬総額は大学給与の50%以内等の制限があるはず。	要確認
74-7	部長等	管理	ない		
74-8	教授	教育・研究	ない	However, there should be a requirement to report all these activities and any transfers of IP or related experimental data, to some university office, such as the TLO (even if the TLO is nominally a separate company). The responsibility of the office which handles these reports should be to: ・1. collect data for later analysis in order to evaluate (i) the effectiveness of technology transfer and (ii) whether any conflict of interest problems actually exist, ・2. ensure that discoveries are transferred to the companies that (i) are most likely to effectively develop them or (ii) paid for the research and ・3. prevent situations where scientific objectivity or fundamental educational objectives are undermined. This office should be staffed by persons directly responsible to the University President or University Center/Faculty Director, not by MEXT bureaucrats. 【(問題ない) このような活動および知的財産権の移転または関連した実験データのすべてをTLOのような大学の担当部署(TLOが別会社であったとしても)に報告することを必要条件とすべきである。これらの報告を取扱う部署の責任はつきのとおり: 1. (1)技術移転の有効性, (2)利益相反上の問題が事実存在するかどうか, (3)の二点を後日分析して検証するためにデータを収集する 2. 発明が次のいずれかの要件を備えた会社に移転されたかどうかを確認する: (1)その発明を最も効果的に開発すると思われる会社, または, (2)その研究に資金提供した会社, 3. 科学の客観性または基本的な教育使命の土台が壊されるような状況を防止する。この部署には、文部科学省の事務官僚ではなく、大学の学長または大学のセンター/学部長の長に直接責任を負う専任職員を配すべきである。】	TLOが責任をもつ体制を提言 データ収集の必要性を指摘
75-1	部長等	教育・研究	あり	“私”企業の仕事をすることで、国立大教官の“公”の仕事がどのように支えられるのかについて明確な説明がつかない場合は問題ありと考える。	
76-1	学長	管理	あり		
78-1	副学長	管理	ない		
78-2	部長等	管理	ない		
78-3	助教授	コーディネーション	ない		
78-4	研究協力員/副部長	研究協力事務	あり		
79-1	助手	教育・研究	ない		
79-2	助手	教育・研究	ない		
79-3	副学長	管理	あり		
79-4	副学長	教育・研究	ない		
79-5	研究協力員/課・産学連携担当	研究協力事務	あり		
79-6	部長等	管理	ない		
79-7	部長等	教育・研究		程度による。ルール化する。	

整理番号	回答者		兼業先との共同研究等は問題ないか	事例6(その1): コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学金を得る	備考 (プロジェクトによるメモ)
	現役職	現在の仕事の重点			
79-9	教授	コーディネーション	あり	共同研究・受託研究で目的を明確にすることは可能としたい。	
79-9	部長等	管理	ない	奨学金の見返りをコンサルティング会社に返していれば問題がある。	
79-10	教授	教育・研究	あり	個人と全体(組織)は区別すべき。	
79-11	助教授	教育・研究	ない	すべての条件を明文化し、大学の審査会(教授会)などで承認されれば問題ないと思います。	ガイドラインには明文化が重要な要件になる
79-12	教授	教育・研究			
79-13	助教授	教育・研究	ない		
79-14	助手	教育・研究	ない		
79-15	助教授	教育・研究	ない		
79-16	助教授	教育・研究	ない	ただし立場の混同、結果の公表や利用に問題が生じないかルールにのっとって行う必要あり。	
81-1	部長等	教育・研究	あり		
81-2	教授	コーディネーション	ない		
81-3	部長等	教育・研究	ない	当然、コンサルティングと他の研究行動を区別する責務が課せられるだろう。	企業兼業と研究上の関係は要注意
81-4	研究協力員/部課長	研究協力事務	ない	制度を明確にしていれば問題ない。	
81-5	部長等	管理	ない		
81-6	教授	コーディネーション	ない	建前上は問題があるが、donation mindのまったくない時でこの程度のことは許容しないと大学の活力がでなくなる。(顔面の制限が必要)	金額も問題
81-7	教授	教育・研究	ない		
81-8	教授	コーディネーション	あり	教員の裁量	
83-1	副学長	コーディネーション	あり	本ケースのような場合、研究が「委託研究」、「お抱え研究者」となり、研究本来の自発的、創造行為でなくなる恐れが多い。	研究の中立性に関する指摘
85-1	副学長	管理	ない		
85-2	研究協力員/部課長	研究協力事務	ない	社会通念上の合理的な範囲で。また、透明性の確保も必要。	
85-3	教授	教育・研究	ない		

TLO 関係者（事例 6 - その 1 ）

事例6 (その1)

整理番号	回答者 職責	兼業先との 共同研究等 は問題ない か		事例6 (その1) : コンサルティング兼業で本俸 並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る	備考 (プロジェクト によるメモ)
		ない	あり		
1	研究協力部/ 課・産学連携 担当		あり	本来、コンサルティング業も大学の業務として行うべきだと考える。その収入の内、何割かを実際にコンサルティングに携わった研究員に還元するシステムを構築すべきものとする。海外の大学のようにルール化を行うことは必要であるとする。	
2	TLO役員	ない		現行では普通。	
3	TLO役員		あり	単なるコンサルタントだけでなく、学内の教育、研究活動に大きな影響を及ぼす場合には学内の審議に付してopenにすべきでは。	
4	TLO役員	ない		一度、研究成果による社会貢献実現にふれることも必要であると思う。	
5	教授	ない		成果が重要で、それが社会還元であるという見地に立てば、当然許されるべき。	
6	TLO役員		あり	寄附金は問題。共同研究/受託研究は研究内容によって受当と認められる場合もある。	コンサルティング兼業と奨学寄附の分離が必要と指摘
7	TLO職員		あり	コンサルと奨学寄附金が明確に別物と判断される状況になれば不適当。	コンサルティング兼業と奨学寄附の分離が必要と指摘
8	TLO職員		あり	現状ではやむをえない。	
9	TLO職員	ない			
10	TLO役員	ない			
11	TLO役員	ない			
12	TLO職員				
13	TLO職員	ない			
14	TLO職員		あり	ただし、コンサルティング活動が共同研究、受託研究等と無関係であれば可。	コンサルティング兼業と奨学寄附の分離が必要と指摘
15	TLO職員	ない		企業にすれば、コンサルタントに就任している教員なら研究業績や人物を十分に把握しており、その教員に研究依頼したいと考えるのは当然ではないでしょうか。資金を、個人用途でなく、公務(研究)に使うのなら問題ないと考えます。	
16	TLO職員	ない		特定の企業とあまりに深い関係になるのは問題がある。しかし、今必要なのは、先生方にもっと実社会に眼を向けてもらうことだ。他の会社から受託研究等の申込みが来たら公平に扱う姿勢があれば問題にすべきではない。	
17	TLO役員		あり	兼業と本務との区分が不透明となる。	
18	TLO役員		あり	金の流れはトランスパレンシーが重要である。	公開が必要と指摘

事例6 (その1)

整理番号	回答者 職責	兼業先との 共同研究等 は問題ない か		事例6 (その1) : コンサルティング兼業で本俸 並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る	備考 (プロジェクト によるメモ)
		ない	あり		
19	その他		あり	兼業先の会社から奨学寄附金を受領する、または共同/受託研究を実施することなどに関するコメント	
20	TLO職員	ない		論外と思う。辞職すべき例だ。	

産業界（事例6-その1）

事例6（その1）

1

整理番号	回答者 職責	兼業先との共同研究等はないか	事例6（その1）：コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る 兼業先の会社から奨学寄附金を受領する、または共同/受託研究を実施することなどに関するコメント	備考 (プロジェクトによるメモ)
1	金融（協会）専務	ない	問題ないが、教員としての職務に影響が出ないように最低限のルールは決めるべき。	
2	製造（電機）研究開発本部長	あり	学内規定を整備し、これに従うべきである。	
3	製造（窯業）研究開発本部長	あり		
4	製造（電機）常務取締役		奨学寄附金はappearanceの点で問題がある。共同研究・委託研究で、大学研究の本質部分が損なわれなければ問題はなし。	
5	製造（医薬）研究情報部長	あり	産学協同を進めるに当たっては整理すべき問題。分離は困難と思われる。	
6	製造（精機）開発	ない	形式上の分離は可能。またそうでない企業としても予算がつかない。	
7	製造（輸送）技術研究所 総務グループ長	あり	特定の企業の利益に通じる活動は問題。大学が公的資金で賄われていれば、なおさらである。このケースの場合、大学教授の公的活動以外の行動を規定する法令等が必要。また、奨学寄附金と共同研究の明確な定義も必要。	
8	サービス（設計）統括部長	ない		
9	サービス（デザイン）技術統括室	あり		
10	製造（繊維）企画		個別にはルールに則っていれば問題はないが、むしろ教員の意識が問題ではないか。	
11	製造（電機）企画推進室主事	ない	このケースのように、合理的なルールのもとであれば、問題はなしと判断します。	
12	製造（電機）研究	ない	個人と公人のけじめは明確にすべき。	
13	製造（機械）相談役		奨学寄附金は前項のように問題あり。共同研究や受託研究は問題が少ないと考える。コンサルタント業務は共同研究/受託研究業務の規定に準じてルール化を図るべき。	
14	基盤（電力）役員	あり	このような多額の報酬を得られる兼業をできるほどの技術・技能が、大学での研究活動を通じて得られたのだとすれば、その収入の一部は大学に帰属すべきであろう。具体的には、コンサルティング契約がオンコ社と大学との間で締結され、大学の職務として教授がコンサルティングを行い、コンサル料が大学に支払われ、教授には大学から報奨または賞与の形でその一部が支払われるという形態が望ましい。	建設的な指摘

事例6（その1）

2

整理番号	回答者 職責	兼業先との共同研究等はないか	事例6（その1）：コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る 兼業先の会社から奨学寄附金を受領する、または共同/受託研究を実施することなどに関するコメント	備考 (プロジェクトによるメモ)
15	製造（繊維）技術	あり	正規の手続きをしていないことが問題。	
16	基盤（通信）技術部長	あり	このような場合、コンサルティング料と奨学寄附金の分離が困難になるので、制限するべきだと思う。	
17	製造（鉄）	ない		
18	製造（鉄鋼）副支	あり	大学の内規がおかしい。少額の報酬でも特定の企業のコンサルはガラス張りであるべき。	
19	製造（樹脂）企画担当部長	あり		
20	製造（機械）常務	あり		
21	製造（繊維）研究企画部 主	あり	現状のシステムでは問題があるように感じる。	
22	製造（医薬）室長		回答者も二律背反で困っている。企業側の立場：優秀な先生はおさえておきたい。そのためには寄附金が必要。個人的な立場：TLO等媒介（先生へのインセンティブが何もないのでは？）とする機関の充実が望ましい。各企業同等の立場で大学側と話し合う。	
23	金融（証券）部長	あり	本例で言えば「時給27,000円以上学内審議」というルールが実質的に無視されていることが問題。奨学寄附金を含めた聖域のないルール作りと運用が必要なのではないか。	
24	基盤（鉄道）技術部マネー	あり	事例5における文部科学省の指導内容のように、社会の疑惑を招くことのないように措置を講ずる必要性はあると考える。	
25	製造（電機）企画	ない		
26	製造（鉄鋼）開発企画部 次長	あり	大学の設備、要員を全く使わずに多額な企業の期待に答えられるか。	
27	製造（化学）技術部 企画室 主席	あり	学内の審議をのがれんがために、少額報酬でコンサル契約し、奨学寄附金を要求（結果としてそうなる）することは、社会通念上認めにくい。分離可能かどうかは個人の規律の問題。	
28	製造（機械）取締役技師長	ない	あやふやな状況にならないように制度ごとに違いが分かるように明文化が必要だと考えます。	

事例6（その1）

整理番号	回答者 職責	兼業先との共同研究等はないか	事例6（その1）：コンサルティング兼業で本俸並みの収入を得るとともに奨学寄附金を得る 兼業先の会社から奨学寄附金を受領する、または共同/受託研究を実施することなどに関するコメント	備考 (プロジェクトによるメモ)
29	製造（精機）研究	ない		
30	製造（医薬）取締役研究開発本部長	あり	コンサルティング業務と本業の分業について学内に設置される審査委員会に申請し審査される制度が必要で、コンサルティング会社からの寄附金や共同研究、さらには委託研究成果の帰属等に関する事項も審査されるべきである。	
31	基盤（建設）専務取締役	あり	国立大学としては問題あり。それ程優秀であれば国が高い給与や研究費を出せる様にすればよい。さもなければより自由度の高い私立へ行って研究。	
32	基盤（土木）事業企画室課長	ない		
33	製造（医薬）研究計画推進部担当部長	ない	公的な知識をコンサルティングの形で民間に生かされること自体は悪いことではない。奨学寄附金制度自体があいまいな面が多いので、共同研究etc.の制度をもっと工夫してそちらが利用される様に制度を工夫していく必要がある。	
34	製造（電機）専務	ない		
35	基盤（ガス）企画	ない	個人の業績評価が的確に運用されれば問題ないと考える。	