

# 公的研究費に係る研究活動における利益相反管理規程

株式会社 Octalab

## (目的)

### 第1条

株式会社 Octalab（以下「当会社」とする。）では、研究成果を社会に公表、還元することにより、人類の進歩と社会の発展に寄与する研究機関を目指しており、産業上有意義な知見については、人類共通の知的財産として社会に還元することで、産業の振興に貢献することを重要な使命としている。

2 その研究活動の中で、立場上追求すべき利益又は目的と、その対象者が他にも有している立場や個人としての利益とが、競合ないしは相反している状態が起り得る。

3 本規程は、利益相反となる可能性のある状態に適切に対応するため、利益相反に関する基本の方針及び管理手続を定めることを目的とする。

## (適用範囲)

### 第2条

本規程は、当会社の役員、従業員、研究者、研究補助者、派遣労働者その他当会社の研究活動に関与する者（以下「職員等」とする。）に適用する。

2 当会社は、当会社の業務委託を請け負う第三者（請負業者、仕入先、共同研究先、外部協力者等）に対しても、本規程の趣旨の理解と遵守を求めるものとする。

3 本規程の対象とする研究活動の範囲は、次のとおりとする。

一 各府省、独立行政法人、地方公共団体その他の公的法人から配分される競争的研究費等、又はそれ以外の資金配分機関から、当該資金の使用及び管理について本規程を準用すべき旨の申し出があった研究資金（以下「公的研究費」とする。）の支給を受ける研究

二 その他最高管理責任者が指定する研究

## (利益相反の定義)

### 第3条

本規程では、次の各号に定める状態にあることを利益相反と定義する。

一 外部又は当会社における経済的な利益関係等によって、研究活動で必要とされる公正かつ適正な判断が損なわれる、又は損なわれるのではないかと第三者から懸念が表明されかねない状態（狭義の利益相反）

二 兼業活動により複数の職務遂行責任が存在することにより、当会社の職務における判断が損なわれたり、職務を怠った状態になっている、又はそのような状態にあると第三者から懸念が表明されかねない状態（責務相反）

三 その他、発生する利害関係の管理が適切に行われなければ、当会社における運営又は研究開発等の個別の業務において、公平性又は中立性が損なわれる可能性があり、利益相反管理の対象とする必要があると認められる状態

### （利益相反の管理体制）

#### 第4条

当会社では、次の各号に定める体制に従い、利益相反の管理を実施する。

一 最高管理責任者は、利益相反管理の最終責任を負い、利益相反マネジメントの方針、運用及び必要な措置について決定する。

二 統括管理責任者は、最高管理責任者を補佐し、利益相反管理の実施状況を統括する。

三 研究開発責任者は、研究活動に係る利益相反の有無及びその管理について、研究内容、研究体制、共同研究先、委託先、資金提供者等との関係を踏まえ、必要な確認を行う。

四 管理担当部門は、利益相反に関する自己申告書の受付、記録の保存、職員等からの相談対応その他利益相反管理に係る事務を行う。

五 最高管理責任者は、必要に応じて、弁護士、公認会計士、税理士その他専門的知識を有する外部専門家の意見を求めることができる。

2 本規程に基づき、職員等の自己申告の内容に接することができる者は、利益相反マネジメントにより知り得た職員等の個人情報適切に管理することとし、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。その職務を退いた後も同様とする。

### （利益相反マネジメントの手続き及び方法）

#### 第5条

当会社では、次の各項に定める手続をもって、利益相反の管理を実施することとする。

2 利益相反に関する自己申告書（以下「自己申告書」とする。）について、次の各号に従い提出する。

一 第2条及び第3条に該当する職員等は、1年に1回、自己申告書を管理担当部門に提出するものとする。

二 前号の規定にかかわらず、職員等は、提出した自己申告書の申告内容に変更が生じた場合、又は変更が生じる可能性があるとして判断した場合、速やかに自己申告書を管理担当部門に提出するものとする。

三 管理担当部門は、毎年度1回、職員等に対して自己申告書の提出を求めるものとする。

四 自己申告書の内容は別途定めるものとする。

3 前項に基づき提出された自己申告書について、次の各号に従い確認を実施する。

一 管理担当部門は、提出された自己申告書を取りまとめ、統括管理責任者及び研究開発責任者に共有する。

二 統括管理責任者及び研究開発責任者は、自己申告書について、利益相反による弊害の有無を確認する。

三 自己申告書を提出した職員等に対し、必要があると認めるときは、統括管理責任者、研究開発責任者又は管理担当部門は、ヒアリングを実施し、利益相反による弊害の有無を確認する。

四 確認にあたり専門的又は客観的な判断が必要な場合、最高管理責任者は、外部専門家の意見を求めることができる。

五 最高管理責任者は、確認結果を踏まえ、必要に応じて、自己申告書を提出した職員等に対し確認結果を通知する。

4 最高管理責任者は、前項に定める確認の結果、利益相反による弊害が生じている状態にある、又は今後その状態になる可能性があるとして判断した場合は、当該自己申告書を提出した職員等に対し、兼業活動等の体制の是正、改善又は中止の勧告を行い、勧告に係る措置に関する報告を求めることができる。

5 自己申告書を提出した職員等は、前項の勧告に異議があるときは、最高管理責任者に対して再審査を請求することができる。

6 最高管理責任者は、再審査の請求があった場合、統括管理責任者、研究開発責任者、管理担当部門及び必要に応じて外部専門家の意見を踏まえ、最終判定を行い、当該職員等に対して最終判定に基づく措置を命ずる。

7 当社は、職員等に対して、利益相反の管理の重要性の周知、利益相反への適切な対処方法（例えば、対外的な場での利益相反の開示・説明等）について必要な研修を行う。

## **(情報の開示)**

### **第6条**

当社は、本規程を公開するとともに、本規程に従って実施した職員等の利益相反の開示状況に

ついて、個人のプライバシーに係る部分を除き、必要に応じて内外に開示する。

### **(本規程の見直し)**

#### **第7条**

利益相反の管理全般の動向並びに研究開発等の業務及び当会社の運営に係る実態の変化に応じて、本規程の見直しを適宜実施する。

### **(補則)**

#### **第8条**

この規程に定めるもののほか、利益相反の管理について必要な事項は、最高管理責任者が定める。

### **附則**

本規程は、令和8年6月1日から施行する。