

平成20年度臨時監査結果の概要（中間報告2）

1. 国際交流

1.1 国際的社会貢献に関する情報発信の強化

京都大学の国際交流として、教育に関する国際交流（留学生の受入れ等）とともに研究に関する国際交流が多岐にわたり実行されている。これらの国際交流の多くは、社会貢献的な側面を持っており、教育に関する社会貢献及び研究に関する社会貢献とも捉えられる。

これらのプログラムはそれぞれのプログラムごとに開催の案内やパンフレットなどを通じて情報発信されているが、このような多岐にわたる国際的な社会貢献の全体像について発信されておらず、京都大学の国際的側面からの社会貢献の実態が社会に伝わり切れていないと考えられる。京都大学全体としての国際的な社会貢献は多岐の教育・研究にわたっており、その全体を取りまとめることは困難であると考えられるが、それらの主要な内容を取りまとめ発信することは、十分可能でありかつ社会からの期待に応えるものであると考える。

京都大学の国際的な教育・研究に関する社会貢献が継続的に社会に発信され、多くの人々に役立つとともに京都大学の価値向上につながることを期待したい。将来的には、『京都大学の社会貢献白書』（国際版及び国内版）として発信されることを望みたい。

1.2 国際業務の「調査・企画力」の強化

監査に際しての質問事項の内、学生交流協定に基づく「相互単位認定」の実情、海外拠点の連携における研究交流内容、研究員の海外の派遣人数など全学に係わる重要な情報の一部分について本部で把握されていない。したがって、全学的な国際交流に関する実態は不明確である。また、京都大学の国際交流戦略を部局と連携を図りつつ計画的に実行していく体制も十分ではない。

現在の国際交流推進機構及び国際部の体制で調査・企画業務にも注力することは困難な状況であるが、国際関係業務は近年強化されてきた業務であり、喫緊の課題である「留学生30万人計画」のための企画と実行などの重要な業務が今後ますます増加することは必定であり、その戦力強化（計画的な国際業務担当者の人材育成も含む）を検討し、計画的な体制整備が必要な時期であると考ええる。同時に、現在の業務を「調査・企画」関係の業務と「実施」関係の業務に区分し、事務効率化の観点も加えつつ、調査・企画業務を強化していくことが必要である。このような体制強化により、本部として京都大学の国際交流の全学的状況を把握し、部局から求められる国際交流に関する教育・研究支援を強化することにより、京都大学としての国際的な教育・研究活動を一層強化することができるものと考えられる。また、前項でも述べた国際的な社会貢献活動に関する広報活動も併せて強化できるものと考えられる。

1.3 留学生30万人計画に向けて

文科省等により「留学生30万人計画」(目標達成時期は2020年)が打ち出され、すべての大学において大きな関心が持たれている。本計画に基づき、日本留学への誘い、入試・入学・入国の入り口の改善、受入れ環境づくり、卒業・修了後の社会の受入れの推進とともに、大学等のグローバル化の推進が強力に進められようとしている。こうした状況に対応して「京都大学留学生政策WG」では、「京都大学 知と卓越の国際学生養成計画(案)」がまとめられているが、現段階では試案であり、京都大学として確定された計画ではない。京都大学が「留学生30万人計画」に対応していくためには、他大学と比較して劣位にある受け入れ宿舍の整備などが大きな課題であると考えられ、長期的にかつ計画的に実行されなければならない課題でもある。現在京都大学の当計画に対する基本的考え方や具体的対応策が明らかにされている状況ではないが、部局にとってこのテーマに対する関心は高く、いずれの部局からも今後の課題として「留学生30万人計画」が挙げられた。このような状況を鑑みると、京都大学の国際戦略を明確化しつつ、「留学生30万人計画」の進捗状況に対応して、できるだけ早期に当計画に対する京都大学の基本的考え方と具体的対応策を明らかにし、各部局で計画的に具体的施策が検討、実施され、本計画に的確に対応していくことが求められる。

2. コンプライアンス

2.1 法律改正等に伴う諸規程の改廃等の対応と放射線障害防止

労働基準法、労働安全衛生法、放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する法律等の改正に伴う就業規則等の諸規程の改正、関係機関への届け出、教職員・学生への周知徹底は確実に行われている。また、法律改正以外の要因による就業規則の改正等及び周知徹底についても確実に行われている。

放射性同位元素等による放射線障害の防止に関しては、京都大学における放射線障害の防止に関する規程(本部及び部局)が定められ、管理及び必要な諸手続きは本部及び部局において確実に行われている。さらに部局における管理状況は、本部(放射線障害防止小委員会)による「学内立ち入り検査」(1回/年)により確認されている。

「立ち入り検査」で確認された指摘事項に対しては、その改善内容の報告を求め、本部で安全等の確認が行われており、放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する本部の統制業務について、P-D-C-Aが確実に実行されている。この業務の遂行状況をモデル化し、事例として提示させていただくので仕事の進め方の参考にさせていただきたい。

2.2 健康管理

事業場安全衛生委員会は、すべての事業場で所定の委員が選定され、規程の通り(1回/月)の委員会が開催され、委員会議事録が作成されている。また、産業医は、規程

の通り事業場毎に定められているが、毎月一回の事業場の巡視については、吉田事業場及び熊取事業場以外の事業場では実行されていない。健康診断は、想定ではあるが90%程度の教職員と90%弱の学生が受診し、受診結果は職員に対して個別に通知し、学生に対しては証明書自動発行機による証明を行っており、健康に問題のある人には受診指導が行われている。

産業医による職場巡視は、安全衛生管理規程第15条で「少なくとも毎月一回の事業場等の巡視」を定めている。コンプライアンスの観点からは吉田事業場及び熊取事業場以外の事業場でも毎月一回の事業場巡視が実行されなければならない。

また、健康診断は正確な受診率は把握されておらず、90%程度の教職員が受診しているとの過去の実績値からの想定である。受診人数が明確でないのは、人間ドックなど学外で健康診断を受診している状況を把握しつつも一元管理ができていないからである。まず全学の教職員の受診に関する正確な実情を把握し、全学の受診状況を正確に把握することが必要である。次に安全衛生管理規程第32条では、「教職員に対して一年以内ごとに一回の健康診断を定期的に行う」と定めている。事務体制を整備し、明確になった未受診者に対して受診を働きかけ、一人でも多くの教職員が受診するよう具体的な施策が実行されなければならない。

教職員の健康障害の予防、さらには健康の増進は、教職員一人ひとりの健康管理が原点であり、教育・研究及び業務の質の向上の原点である。上記のような努力が継続されることを期待したい。

2.3 労働時間管理

労働時間管理は、出退勤は出勤簿、時間外労働は超過勤務命令簿、年次有給休暇及び特別休暇・病気休暇は休暇簿により管理されている。労働時間管理は各部局で行われており、職員のみならず教員の勤務時間の把握や管理・監督者の勤務時間管理についても実行されるような仕組みが構築されている。時間外労働については、総務部で個人別・月別の実績を把握し、個人別時間外労働管理を行っている。また、総務部では労働時間管理の実情について全学的な調査を実施し、分析を行いつつある。

労働時間の短縮については、平成18年7月に労働時間短縮推進委員会の提言がまとめられた。この提言を検討の結果、平成18年11月に担当理事より「労働時間の短縮対策について」(超過勤務縮減のための環境整備等、定時退勤日の設定、職員の意識の向上等、年次有給休暇の取得を推進)が各部局長に通知されている。しかしこの通知についての部局における実施状況が本部において把握されていない。

このように労働時間管理についての仕組みは、労働基準法及び就業規則に沿って構築されており、コンプライアンス上問題ないと考えられる。また、現在本部部門および部局の労働時間管理の実情の把握と分析が行われつつあるが、これからは「労働時間管理の実態」の把握・分析とともに「労働時間短縮の実態」について本部部門及び部局における実情を把握し、全学的な労働時間管理の課題を明確にすることが必要で

ある。そのうえで全学的な労働時間管理の改善のための具体的対応策をとりまとめ、着実に実行していくこと、さらには本部部門および部局に実情に対応した具体的方策も合わせて実行していくことが求められる。このような本部部門及び部局における改善努力が継続されるよう総務部から支援していくことも必要である。こうした継続的な努力が総労働時間短縮（所定内労働時間・時間外労働時間・休暇など）を実現していくことにつながると考える。