

【臨時監査 研究活動面における社会との連携及び協力】

研究活動面における社会との連携及び協力

．監査の概要

1．主な監査項目

産官学連携に基づく外部資金に対する取組

2．監査の方法

2．1 監査の方法

既存資料による事前調査とともに、予め通知した質問項目に従って調査対象部門の部門長（部局長・本部部長）、担当教員、事務（部）長、課長、グループ長及び掛長を対象に面談した。

2．2 監査の実施調査先

- 7 / 7（火）産官学連携センター 研究推進部
- 7 / 10（金）医学部・研究科
- 7 / 17（金）工学部・研究科
- 7 / 30（木）医学部・研究科
- 7 / 31（金）薬学部・研究科

3．監査結果

3．1 全学の産官学連携

3．1．1 産官学連携についての基本的な考え方

- （1）京都大学の基本理念の一つとして「京都大学は、開かれた大学として、日本および地域の社会との連携を強めるとともに、自由と調和に基づく知を社会に伝える」を掲げている。この理念に基づき平成19年に「京都大学産官学連携ポリシー」および「京都大学知的財産ポリシー」を制定している。総長方針でも『教育』『研究』に続く大学の第三の使命である『社会貢献』の一つとして産官学連携が挙げられている。
- （2）産官学連携の目標として「産官学共同研究、技術移転等の積極的推進及び知的財産の効果的・効率的な権利化」を掲げているが、数量的な目標は設定していない。

- (3) 第二期中期計画において産官学連携に関する事項が設定されている。
- (4) 全学レベルでの課題は、社会へ発信する京都大学のシーズ集づくりにどのように教員の協力を得ていくかということと、特許の出願及び維持に要する費用の拡大にどう対応していくかということである。後者については、現状の費用（平成 20 年度 1.5 億円）を維持しつつ、効果的効率的な特許管理をするための特許の棚卸しを関西 T L O に委託している。

3.1.2 産官学連携についての取組実績（国立大学法人化以降）

国立大学法人化以降、産官学連携事業を推進してきているが、平成 20 年度の共同研究及び受託研究の金額は 166 億円となっている。これを運営費交付金 1 円当たりに換算すると 0.27 円となり、国立大学の平均値である 0.14 円と比較しても優位にある。また、両研究費に寄付金を加えた金額の平成 16 年度からの伸び率は 187% となっているが、これについても国立大学等全体の伸び率である 162% を上回っている。項目別の内容は以下のとおりである。

【民間との共同研究】

- (1) 平成 16 年度 17 億円に対し、毎年伸び続け平成 20 年度は 39 億円（対平成 16 年度比 229%）となり、件数ベースでも平成 16 年度 378 件に対し、毎年伸び続け平成 20 年度は 820 件（対平成 16 年度比 217%）となっている。
- (2) 部局別金額では、附属病院（26%）、工学研究科（21%）、医学研究科（14%）が多い（平成 20 年度）。
- (3) 平成 20 年度文部科学省調査の大学法人別順位では、京都大学は東京大学（63 億円）に次いで第二位で、第三位は大阪大学（28 億円）である。京都大学は他大学に比較して外国企業との共同研究が少ないのが特徴である（外国企業との共同研究での京都大学の順位は第九位）。

【受託研究】

- (1) 平成 16 年度 81 億円に対し、平成 20 年度は 127 億円（対平成 16 年度比 157%）となり、件数でも平成 16 年度 607 件に対し、平成 20 年度 684 件（対平成 16 年度比 113%）となっている。金額、件数とも増加傾向である。
- (2) 部局別金額では、工学研究科（21%）、医学研究科（12%）、物質 - 細胞統合システム拠点（11%）が多い（平成 20 年度）。
- (3) 平成 20 年度文部科学省調査の大学法人別順位では、京都大学は東京大学（267 億円）に次いで第二位で、第三位は大阪大学（117 億円）である。

【学術研究及び教育のための寄附金】

寄附金については、年度ごとの目標や計画を立案していないので、寄附金額の

大小、寄附者数の多少により寄附金額が変動し、一定の方向性が明確でない。平成 16 年から 5 年間では、大口寄附の少ない場合、概ね 3 ～ 4 千人から 40 億円前後の寄附金を受けている。具体的な数字は次のとおりである。多くの寄附を受けている部局（平成 18 年度～平成 20 年度の三年間）は、附属病院（38%）、医学研究科（14%）及び工学研究科（9%）である。

区分	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
金額	38 億円	78 億円	35 億円	49 億円	89 億円
件数	3,039 件	4,365 件	3,622 件	3,918 件	3,340 件

【寄附講座】

区分	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
件数	10 件	12 件	22 件	29 件	29 件

（件数は毎年 5 月 1 日現在の数字）

寄附講座数は毎年増加し、平成 21 年度は 29 講座が開設されている。ほとんどが、自然科学系の研究科及び研究所である。

【特許など知的財産の活用】

（1）特許出願件数では、平成 16 年度 363 件に対し、平成 20 年度は 434 件（対平成 16 年度比 120%）である。特許実施件数では、平成 16 年度 0 件に対し、平成 20 年度は 47 件である。特許実施収入は平成 16 年度 0 円に対し、平成 20 年度は 0.5 億円となっている。

（2）知的財産活用による収入は、特許、著作物及びマテリアルがあり、次のとおり毎年増加しつつあるが、知的財産維持費用（平成 20 年度 1.5 億円）をカバーできていない。

区分	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
金額	0.2 億円	0.2 億円	0.3 億円	0.6 億円	1.0 億円

平成 20 年度の収入はほとんどが特許とマテリアルであり、部局別の内訳は特許収入では、再生医科学研究所（7%）、工学研究科（7%）、農学研究科（7%）が多く、マテリアル収入では、物質 - 細胞統合システム拠点（24%）、医学研究科（12%）が多い（%は知的財産収入の全体に占める割合）。

（3）平成 20 年度文部科学省調査の大学法人別の特許出願では、京都大学は東京大学（593 件）、東北大学（526 件）、大阪大学（523 件）に次いで第四位、特許実施件数では、第一位は東京大学（1,535 件）で京都大学は第十八位、特許実施収入では、第一位は東京大学（1.8 億円）で京都大学は第十位である。

3.1.3 国立大学法人化以降の産官学連携への取組施策

- (1) 平成 16 年の共同研究及び受託研究の規程制定及び平成 19 年の利益相反行為の防止規程の制定に始まり、平成 19 年には産官学連携ポリシー及び知的財産ポリシーを制定した。
- (2) 産官学連携推進組織として平成 19 年度には産官学連携本部及び産官学連携センターを設置した。
- (3) 平成 20 年度には知的財産活用を加速するために、関西 T L O との連携（知的財産管理、市場調査の業務委託等）を図るとともに、i P S 研究成果の社会的還元を進めるため事業会社を設立した。また、国際的には、英国のブリストル大学及び M R C T（英国医学研究協議会技術移転会社）と提携を図るとともに、ロンドンに産官学連携欧州事務所を開設した。
- (4) 産官学連携を強化していく活動として、ベンチャー育成のためのアントレプレナー育成講座、起業化相談を実施するとともに、京都大学シーズの発信活動各種イベントへの主催、出展を行っている。また、首都圏への情報発信基地として京都大学東京事務所の活用を計画している。

3.1.4 産官学推進体制

- (1) 産官学連携に関する企画立案を担当する産官学連携本部（学内併任教員 2 名）、企画立案した業務を遂行する産官学連携センター（教員 8 名、研究員 22 名）及び業務の事務を担当する産官学連携課（職員 22 名）がある。総勢 54 名のスタッフであるが、ほとんどのスタッフ（70%）が有期雇用形態である。その他、外部資金により受け入れている研究プロジェクトに教員 15 名、研究員 10 名、職員 1 名がいる。
- (2) 産官学連携本部には、重要事項を審議する運営協議会と大学外の専門家から諮問を受ける産官学連携推進会議がある。運営協議会は 20 名で構成され、産官学連携本部長が議長として、平成 19 年度は 3 回、平成 20 年度は 4 回開催されている。
- (3) 産官学連携センターは、産官学連携を専門機能で推進する 5 つの室（国際連携推進室・産官学連携推進室・知的財産室・ベンチャー支援開発室・法務室）と、知的財産の活用を図り技術移転を推進する 3 つの分野（メディカルバイオ分野・理工農学分野・ソフトウェアコンテンツ分野）がある。また、i P S 研究成果の知財管理について支援強化を図るため、メディカルバイオ分野の中に i P S 細胞研究知財特別分野を設け対応している。
- (4) 産官学連携の推進体制が新しくスタートして二年目に入っているが、体制上の課題として、指揮命令系統の一元化、専門職人材の確保・育成、財源の安定などがあり、平成 21 年度から「産学連携推進体制の在り方に関

する検討委員会」が設置され、既に委員会が4回開催され、中間報告をまとめている。

- (5) 産官学連携を推進するための京都大学の関連法人である社団法人 i P S ホールディングス及び i P S アカデミアジャパン株式会社についても、必要な情報（決算書、株主総会の結果及び社団法人の社員総会の結果等）を収集し管理している。

3.1.5 利益相反防止について

- (1) 利益相反防止については「京都大学における教職員等の利益相反行為の防止等に関する規程」が制定されているが、利益相反ポリシーをホームページに掲載している程度で、全学的な利益相反防止のための啓発活動は特に行っておらず、部局の実施に委ねている。
- (2) 規程第6条の利益相反審査委員会は設置されており、11名の委員で構成されている。個々の産官学連携が計画されているときに事務レベルの相談で解決されているので、審査委員会が開催されたことはない。

3.2 部局での産官学連携について

3.2.1 医学研究科

【基本的な考え方】

- (1) 産官学連携についての考え方や方針など部局として正式に決めているものはない。部局長としての考え方は次のとおりである。
 -) 医学の成果は医療の分野で発揮されるべきであり、産官学連携はその一つである。
 -) 医学研究では、「学」だけの財産では限界のある領域がある。この領域においては、「産」「官」の技術、情報、設備等の財産を活用していくことが必要である。このため、京都大学医学領域における産学連携の総合窓口として医学領域産学連携推進機構を設置している。
- (2) 注力分野は現在取り組んでいる A K プロジェクト（次世代免疫制御領域）、C K プロジェクト（高次生体イメージング領域）に加えて、ゲノム領域を考えている。
- (3) 今後の主な計画は次のとおりである。
 -) 医学領域産学連携推進機構（K U M B L）を発展、充実し、起業化シーズの掘り起こしと契約制度の整備を行うとともに、知的財産管理及び起業化に関わる人材養成講座を計画していく。
 -) 受託研究を拡大していく。
 -) 産学交流の社会的公正性を担保する検証制度、関連諸規程の整備を行

う。

【取組の成果と課題】

- (1) 部局としての数値的な目標・計画を立案せず、教員の主体性に委ねているので、実績は年度によって増減している。

	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
共同研究	1.9 億円	2.1 億円	2.9 億円	2.0 億円	0.9 億円
受託研究	12.4 億円	19.3 億円	18.2 億円	18.3 億円	13.0 億円
寄附金	2.7 億円	2.1 億円	2.8 億円	1.1 億円	4.4 億円
寄附講座	2.5 億円	-	-	-	-

- (2) 知的財産の技術移転、知的財産の保有・活用については、産官学連携センターが管理しており部局としては把握していない。

- (3) 次のことを課題として認識している。

産官学連携を推進していくためのリソース(人・物・金)が恒常的に措置できていない。産官学連携を現場の教員、研究者のみに求めるのは難しい。例えば、医学領域のシーズの内容、知財としての価値、社会へのアプリケーション等の目利きのできる人材が不足している。

全学組織である産官学連携本部、産官学連携センターの役割、方針、部局との関係については明確になってない。産官学連携欧州事務所の開設についても、まだ具体的な情報が発せられていないので、医学領域に関しては今後その活用方法を検討していく予定である。

【推進体制】

- (1) 部局として統一的に産学連携を計画・推進していくための委員会等の組織はない。教員の主体性によって個々に産学連携を進めているが、部局の執行部がそれぞれのプロジェクトに関係しているので部局としての整合は取れている。

- (2) 産学連携を支援するための組織として平成 14 年度に医学領域産学連携推進機構を設置し、研究室のシーズの探索と「産」のパートナー探しの側面から各研究室を支援している他、医学研究科の同窓会である(社)芝欄会の産業情報交流部からの支援も受けている。

- (3) 医学領域産学連携推進機構には、産学連携オフィスとインキュベーションプラザの二つの組織がある。産学連携オフィスは2名のスタッフで企業への研究シーズの発信、技術移転、知的財産セミナー及び契約締結の支援を行い、インキュベーションプラザは3名のスタッフで研究成果の事業化に必要なとされる追加研究や改良研究を行っている。

- (4) 産官学連携本部に対しては、医学領域を充分カバーできる体制を作ることと知的財産に関する専門人材を育成することを要望している。

【利益相反行為の防止】

- (1) 「京都大学における教職員等の利益相反行為の防止等に関する規程」に加えて「京都大学大学院医学研究科における利益相反マネジメントポリシー」及び「京都大学大学院医学研究科に係る利益相反マネジメント実施要綱」が制定されている。
- (2) 認可は本人から提出された各種申告書に対して、医学研究科兼業審査委員会（委員は6名）及び利益相反審査委員会（委員は6名）の審査に基づき、専攻長会議付議のうえ、教授会で承認している。
- (3) 平成20年度の申請は832件で、不許可案件は0件であった。

3.2.2 工学研究科

【基本的な考え方】

- (1) 産官学連携の考え方や方針について工学研究科として決めているものはないが、部局長としては、「社会貢献の一環として創出した研究成果を社会へ普及・活用するとともに産官学連携活動を通じて研究・教育の発展に資することが目的である」と考えている。
- (2) 目標としては、これまでの医工連携に加えて、食料・バイオエネルギーの領域での農工連携や文化財保存・生活分野での文化系領域との融合を考えている。
- (3) 中・長期的な研究活動の戦略的な企画調整を推進すべく、工学研究科研究推進委員会で大型競争的資金への企画立案を行っているが、通常のテーマは教員が個々に進めている。

【取組の成果と課題】

- (1) 全学で最大の共同研究・受託研究の受入れ部局である。部局としての数値的な目標・計画を立案せず、教員の主体性に委ねているが、概ね増加傾向を辿っている。

	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
共同研究	4.4億円	5.1億円	6.7億円	7.7億円	7.7億円
受託研究	6.3億円	14.2億円	13.3億円	22.6億円	20.6億円
寄附金	4.9億円	4.7億円	4.8億円	5.0億円	4.9億円
寄附講座	-	1.3億円	1.5億円	2.5億円	1.8億円

- (2) 知的財産の技術移転（ライセンス契約、共同出願、コンサルティング契約）は、産官学連携センターが管理しており部局としては把握していない。知的財産の保有・活用については、収入金額のみ部局で管理している。
- (3) 包括協定の実績としては、（独）石油天然ガス・金属鉱物資源機構、（株）地球科学総合研究所との協定がある。

- (4) 地域での産学連携として、企業との間では京大工学桂会を設置して活動している。また地方公共団体との共催による「京都産学公連携フォーラム」で情報発信をしている。
- (5) 産官学連携活動を推進していく上で最大の障害となっていることは研究室のスペース確保の問題である。現状では利用できるスペースが大きく不足している。

【推進体制】

- (1) 部局内での産官学連携を推進していく組織はなく、教員の主体性によって個々に産学連携を進めている。
- (2) 産官学連携を所掌する会議体としては、工学研究科研究推進委員会(10名)があり、工学研究科運営会議には研究推進・産官学連携担当を置いている。
- (3) 産官学連携本部に対しては、外部資金の増加によって複数の部局にまたがるプロジェクトが増えているのに対して、プロジェクト全体を総括する事務部門を設置することを要望している。

【利益相反行為の防止】

- (1) 「兼業の取り扱いについて(平成16年4月1日人職職第1号)」「週8時間を超える兼業を例外的に許可する基準・手続について(平成16年12月13日人職職第25号)」及び「工学研究科教員の兼業に関する内規(平成17年3月10日制定)」に基づいて取り扱っている。
- (2) 審査願については工学研究科兼業審査委員会の審査に基づき、研究科長が承認し、結果を専攻長会議に報告する。平成20年度の兼業審査願いで許可したものは1,108件、不許可案件は0件である。
- (3) 「京都大学における教職員等の利益相反行為の防止等に関する規程」第10条の相談室の設置と第11条の自己申告書については、研究推進部からの具体的な通知が来ていないので工学研究科としては見合わせている。

3.2.3 薬学研究科

【基本的な考え方】

- (1) 部局の産官学連携の目的・目標として決めているものはない。研究科長としては、「大学の一つの使命は教員の自由な発想で研究を行い、その成果を社会に発信するところである。研究成果を社会へ発信していることが社会貢献になっている。産官学連携も社会貢献の一つの重要な形態である」と考えている。
- (2) 部局として組織を設けて共同研究・受託研究の産官学連携を推進しているわけではない。しかし、産官学連携に関する大型プロジェクトへの応募

は教員に周知し、その応募を勧めている。また、産官学連携の一つの形態である寄附講座設置については積極的に推進している。

【取組の成果と課題】

(1) 毎年継続して産官学連携に注力してきている。

	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
共同研究	1.3 億円	1.1 億円	2.5 億円	1.9 億円	2.6 億円
受託研究	1.1 億円	0.9 億円	4.0 億円	3.5 億円	4.0 億円
寄附金	1.2 億円	0.8 億円	0.9 億円	0.9 億円	1.2 億円
寄附講座	1.1 億円	1.0 億円	0.8 億円	1.6 億円	1.4 億円

(2) 知的財産の技術移転(ライセンス契約、共同出願、コンサルティング契約)は、産官学連携センターが管理しているが部局への報告は受けている。知的財産の保有・活用についても、産官学連携センターが管理しているが部局への報告は受けている。

【推進体制】

(1) 部局内での産官学連携を推進していく組織はなく、教員の主体性によって個々に産学連携を進めている。しかし、産官学連携に必要なための事務手続き等は部局が協力している。

(2) 共同研究・受託研究の案件については教授会で承認している。

(3) 産官学連携本部に対しては、外部資金の増加によって複数の部局にまたがるプロジェクトが増えているのに対して、プロジェクト全体を総括する事務部門を設置することを要望している。

【利益相反行為の防止】

(1) 全学の基準である「兼業の取り扱いについて(平成 16 年 4 月 1 日人職職第 1 号)」、「国立大学法人京都大学に勤務する教職員の兼業に関する指針(平成 16 年 4 月 1 日)」及び「週 8 時間を超える兼業を例外的に許可する基準・手続について(平成 16 年 12 月 13 日人職職第 25 号)」に基づいて取り扱っている。

(2) 審査願については、薬学研究科兼業審査委員会(委員は部局長、評議員、専攻長、事務長の 7 名)で審査し、審査結果を教授会に報告している。平成 20 年度の兼業審査願いで許可したものは、21 名延べ 75 件である。19~20 年度で不許可案件は 0 件であった。

・ 監事意見

1. 本部と部局との連携した産官学連携活動の推進

京都大学では国立大学法人化後産官学連携活動に注力し、共同研究では平成 16 年

度 378 件 17.3 億円から平成 20 年度 820 件 39.0 億円へ、受託研究では平成 16 年度 607 件 81.4 億円から平成 20 年度 684 件 127.3 億円へ、寄附金では平成 16 年度 3,033 件 37.6 億円から平成 20 年度 3,340 件 88.6 億円へと拡大してきている。これらの内容は他の国立大学法人と比較して優位性がある。(ただし、外国企業との共同研究では他の国立大学と比較して優位性がない。)国立大学法人化後産官学連携活動は毎年拡大し、その成果を上げてきたといえる。これまで共同研究の推進や内閣府主催の産官学連携推進会議等での出展イベント、フリーディスカッション産官学連携など産官学連携活動を強化してきており、国際的な産官学連携活動の基盤作りも推進してきているが、今後外国企業との共同研究にも注力し、具体的成果に結び付けていくことが肝要である。また、今後京都及び東京でのシーズ発表会、非公開討論会、特許説明会等の開催や国際的な産官学連携活動の展開により一層の産官学連携活動の推進が期待される。

しかしながら、これらの活動が一層拡大し具体的成果を上げていくためには、本部が全学としての産官学連携活動の方向性と実行計画を明確にするとともに部局と共有・実行していくこと、さらに部局も本部の産官学連携活動の方向性と実行計画を踏まえた部局の実行計画を立案・実施していくことが求められる。こうした本部と部局との連携した活動が必須であり、今後の相互の連携活動を強く期待したい。

また、大学の社会的責任としての産官学連携活動が重要視されるようになってきており、今後産官学連携活動が一層活発になり、外部資金の獲得が増加していくものと考えられる。外部資金が獲得されてくると、外部資金の増加に対応した研究環境が整備されなければ共同研究や受託研究が計画的に進められず、外部資金の適正管理のための体制が整備されなければ、一層の外部資金の獲得が困難になりかねない。このような状況に対応していくためにも、長期的視点に立って外部資金の獲得を支援する環境整備(貸し研究スペースの確保、事務体制の再構築など)が求められる。

2. 産官学連携体制の整備

産官学連携担当理事が任命され、組織的には、産官学連携本部、産官学連携センター、研究推進部産官学連携課の独立した3組織が連携して、産官学連携の推進に当たっている。産官学連携本部は産官学連携の推進及び支援に係る企画立案等を担当し、産官学連携本部運営協議会が設置され、本部の運営に関する重要事項を審議することとしている。また、産官学連携センターは本部が企画立案した産官学連携業務の遂行を担当し、産官学連携センター協議員会が設置され、センターの重要事項を審議することとしている。そして、産官学連携課は産官学連携に関する事務を担当している。

こうした状況の中で産官学連携本部においても組織の在り方が検討課題となっており、産官学連携体制の在り方に関する検討会において議論され、「今後の産官学連携体制の在り方に係る報告書」(中間まとめ)が提出されている。当報告書は京都大

学の産官学連携体制の問題点を抽出し解決の方向性を示している。当報告書を踏まえ、さらに研究推進部産官学連携課との関係や協議(員)会のあり方も含めて検討を加え、安定的で効率的な産官学連携体制を整備し、全学的な産官学連携活動が一層効果的に推進されることを期待したい。

3. 知的財産に関する基本施策の立案と実行

京都大学産官学連携ポリシーにおいて「産官学の連携及び知的財産の取得・活用に当たっては、国内外の関連組織とも有機的に連携し、費用対効果、法令遵守および競争の回避にも配慮しつつ実効的な体制を整備し、効率的に実施する。」と定めている。さらに、京都大学知的財産ポリシーにおいて、知的財産の継承・権利化とその活用のための基本的考え方を定めている。

これらのポリシーを効果的に実現していくためには、全学的な知的財産に関する基本施策(国内外における知的財産の権利取得・継承・活用についての今後の方向性及び推進施策、知的財産に係る戦略的な人材の確保と育成施策、知的財産ポリシー推進のための組織体制 本部と部局の体制及び役割分担など)を明確にし、全学で基本施策を共有・実行していくことが必要である。特に、知的財産に係る戦略的な人材確保と育成を進めるためには、知的財産に係る専門人材の確保のための条件整備(処遇など)を整えることが急務である。

また、特許出願及び維持に要する経費は、法人化後1億円前後であったが、ここ数年1.5億円前後で推移しており、今後2億円程度を要すると推定されている(iPS関係は含まず)。他方特許料収入は毎年増加しているが平成20年度においても5千万円程度である。こうした実情を考えると、特許出願の考え方を明確にするとともに効果的な出願を目指すこと、権利取得後の効果を定期的に再評価し、維持経費の効率化を図っていくことが必要である。

4. 産官学連携に関する広報活動

産官学連携に関する広報は、個別の産官学連携活動の時にその都度なされているが、年間にわたる産官学連携に関する活動について取りまとめ、京都大学の産官学連携活動全般にわたる広報がなされていない。また、外部資金に関する研究成果や外部資金を通じての社会への貢献についても学内外に説明されておらず、可能な範囲で学内外に共同研究や委託研究の成果を情報開示していくことが必要であると考えられる。

さらに、国際交流の監事監査意見で述べたように国際交流、産官学連携に関する諸活動、本部及び部局で実施されている多様な社会貢献活動などを「京都大学の社会貢献白書」として取りまとめ、学内外に情報開示することが京都大学の価値向上につながると思われる。

以上

【臨時監査 教育の質の向上】

教育における質の向上

．監査の概要

1．主な監査項目

大学設置基準改正に基づき設定した教育研究上の目的に沿った教育内容と方法に対する取組

2．監査の方法

2．1 監査の方法

既存資料による事前調査とともに、予め通知した質問項目に従って調査対象部門の部門長（部局長・本部部長）、担当教員、事務（部）長、課長、グループ長及び掛長を対象に面談した。

2．2 監査の実施調査先

9月 4日（木）農学部・研究科

9月 15日（火）教育推進部

9月 18日（金）教育学部・研究科

9月 29日（火）経済学部・研究科

3．監査結果

3．1 全学の取組

3．1．1 全学の教育推進施策

（1）研究科長部会の下に置かれた教育制度委員会では「中教審答申」の高等教育の将来像の検討に沿うべく、全学の三つのポリシー（アドミッション・カリキュラム・ディプロマ）の制定を進めている。アドミッションポリシーについては、平成 21 年 6 月に制定し、既に公表している。カリキュラム・ディプロマの二つのポリシーについては、各学部・研究科ごとの制定結果にもとづき、全学のポリシーを検討し、平成 22 年 3 月までに制定する計画である。

（2）三つのポリシーの他にシラバス標準モデル等の作成、単位制度の実質化、国際交流プログラムの在り方、修士課程の修了要件の見直し等のテーマが検討されている。シラバス標準モデル等の作成、国際交流プログラムの在り方

に係る短期交流学生の受入については、教育制度委員会で検討を行い、その結果を10月開催の研究科長部会へ答申する予定である。また、単位の実質化は、同時に教育の実質化であることを踏まえ、10月以降、教育制度委員会のもとで関連する諸事項の課題や論点を整理し、問題意識の共有を目的とした検討を継続的に行うとともに、全学教育シンポジウム等を通して全学的な議論を深めることとしている。その他のテーマや第二期中期目標に係る調査・検討事項についても調査・検討を行うとともに、検討結果が得られたものについては、随時、研究科長部会へ答申することとしている。

3.1.2 大学設置基準改正（平成20年4月1日付）に伴う対応

- (1) 教育研究上の目的の明確化については、京都大学通則第3条の3に基づき、全学部(10学部)において、それぞれ内規もしくは教授会決定事項として制定されている。また、その内容については、学生便覧、ホームページに公表されている。大学院においても全大学院(17研究科)で制定・公表されている。
- (2) 授業の方法及び内容並びに一年間の授業計画については、学生便覧やシラバスに明示されている。全学共通科目については、シラバスの内容の標準化が比較的図られているが、学部専門科目については、内容がそれぞれの部局に委ねられているので、項目の多寡、説明の精粗について部局により大きな差異が生じている。教育制度委員会では、「シラバス標準モデルと作成要領(案)」を作成し、平成22年度から実施すべく、標準化への取組を始めている。
- (3) 学修成果の評価基準及び卒業・修了認定基準の明示については、その方法を教育推進部から通知し、各学部・研究科ではシラバス、学修要覧等で明示している。また、「シラバス標準モデルと作成要領(答申案)」の中では、成績評価の方法・基準のほか、授業外学習の指示、オフィスアワー等についても記載することとしている。平成22年3～4月には、各学部・研究科からシラバスの提供を求め、シラバス標準モデルで求めている必須項目の対応状況等を把握するとともに、不備と思われる事項については適宜当該部局へ指摘し、改善を求めるとしている。

3.1.3 教育体制とFD・SD活動

- (1) 教員の適正な配置管理については、各部局の専権事項でもあり、全学的な配置管理は本部として行っていない。ただし、大学設置基準の収容定員に応じ定める専任教員数については、監査した農学、教育学、経済学の3部局では、十分に満足している。教育推進部では所掌する全学共通教育の教員及び障害者支援のための教職員の配置管理のみを行っている。

(2) 全学のFD活動として、FD研究検討委員会(部局長会議の研究科長部会に設置)が「公開授業・検討会」を毎年4回実施している(平成16年度より高等教育研究開発推進センターが実施してきたものを平成20年度より全学委員会であるFD研究検討委員会が引き継いでいる)。平成20年度の参加者数は、のべ80名程度である。

このほか、FD研究検討委員会主催によるプレFD「大学院生のための教育実践講座」(参加者:46名)、オーバードクターを対象としたプレFD「文学研究科プレFDプロジェクト」(参加者:前期15名)、部局FD活動への連携・支援等を行っている。

(3) 高等教育研究開発推進機構は「全学教育シンポジウム」を毎年1回開催しており、内容も全体講演とともに、分科会に分かれ時宜に応じたテーマについて討議がなされている。過去3年間の参加者数は、平成19年度233名、平成20年度262名、平成21年度240名である。また、部局におけるFD活動についても多くの部局(理学、工学、文学、農学等)に対して開催を支援している。

(4) 事務職員のスキルアップを目指したSD活動については、平成20年度に本部主催による「学生系職員講習会」(2日間コースで30名受講)及び「若手職員勉強会」(1日×4回コースで10名受講)が行われているが、目的・計画的な研修体系ではない。「全学教育シンポジウム」についてもSD活動の有力な機会であり職員への参加推奨をしている(参加実績は平成19年度33名、平成20年度50名、平成21年度47名である)。教務系人材のローテーションについても、教育推進部として本部の教務系人材の配置計画には関わっているが、部局を含めた全学的な配置計画には関与していない。

3.1.4 大学院博士後期課程の修了について

(1) 博士後期課程の標準修業年限内の修了については、文部科学省も課題であると考えているが、平成20年度博士後期課程の標準修業年限到達者(918名)の修了の実績は次のとおりである。部局別には、薬学研究科が最も高く(87%)、文学研究科が最も低い(9%)。

修了	362名(39%)
認定退学	236名(26%)
継続在学	185名(20%)
その他(退学、休学等)	135名(15%)

(2) 本学では認定退学後3年以内(クレジット期間と呼んでいる)に論文が認められれば、修了(課程博士)として認定される。平成14年度入学者の認定実績は標準修業年限認定で35%、クレジット期間内認定を含めても60%である。部局別の認定状況についても次のとおり、部局間に大きな差異があ

る。

標準修業年限 クレジット期間内	0%～33%	34%～66%	67%～100%
67%～100%	(生命) (地球)	(理)(工) (医)(情報)	(薬)
34%～66%	(経済)(AA) (農)(工ネ)		
0%～33%	(法)(教育) (文)(人環)		

(文)：文学研究科 (教育)：教育学研究科 (法)：法学研究科
 (経済)：経済学研究科 (理)：理学研究科 (医)：医学研究科
 (薬)：薬学研究科 (工)：工学研究科 (農)：農学研究科
 (人環)：人間・環境学研究科 (工ネ)：エネルギー科学研究科
 (AA)：アジア・アフリカ地域研究研究科 (情報)：情報学研究科
 (生命)：生命科学研究科 (地球)：地球環境学舎

(3) 博士後期課程標準修業年限内修了が少ないことに対しての本部(教育推進部)の認識はつぎのとおりである。

博士後期課程の定員及び標準修業年限の見直しの検討が必要である。

院生への経済的側面からの支援の仕組みを創る必要がある。

他大学の博士後期課程標準修業年限内修了状況についてのデータは収集していない。

3.2 部局での取組

3.2.1 農学部・研究科

【教育研究の目的】

- (1) 農学研究科及び農学部における教育研究・人材養成に関する内規として定められている。
- (2) 人材育成の目的についての公表は、ホームページ及びシラバス(農学部の学生便覧・授業計画及び農学研究科の学修要覧・シラバス)に掲載されている。

【授業の方法及び内容並びに一年間の授業の計画】

- (1) シラバスに示されている。しかし、学生が履修計画を立てる際、シラバスだけではわかりにくいところもあるので、分かりやすいカリキュラム編成を検討する必要がある。

(2) シラバスの標準化という課題については、多くの教員のいろいろな意見があり、辛抱強く議論しながら進めなければならないと考えている。

(3) 研究という仕事は独自性の要素が強いが、教育については標準化できる部分もある。全学へ毎年百名前後の教員が新しく赴任してくるが、そのときに本部から本学における教育の共通的な事柄(シラバスの標準化・単位制度の実質化・人権意識等)をオリエンテーションすることが必要と考えている。

【学修成果の評価基準及び卒業・修了認定基準の明示】

(1) 「大学院科目及び学部専門科目の成績の評価基準、表示及び証明に関する内規」として定められており、具体的な内容はシラバスに明示されている。

【教育の質の向上】

(1) 教員との対話を重視すべく少人数単位の授業を実施し、選択科目を多くしている。大学設置基準に定める専任教員の数は十分に満足している(必要人数48名に対して平成21年9月1日現在208名の教員を配置)。

(2) 学部教育では平成20年度後期から、全科目について学生が授業評価を行い、その結果を「授業評価アンケート報告書」として教員へフィードバックすることにより、授業改善に取り組み始めた。各教員の改善の内容については、フォローしていない。

(3) F D研究検討委員会の協力を得て、毎年1回の講演、ディスカッションを内容とするF Dワークショップを京都大学通則の改正に伴い、平成20年度より開催している。参加人数は約140名であった。

(4) S D活動では技術職員を対象に教員による講演、参加者による技術発表等を内容とした「農学研究科技術職員研究集会」を年に1回開催している。平成19年度が24名、平成20年度が23名参加した。また、平成21年度は教職員を対象とした「教育研究資金の適正経理に関する研修会」(参加者数約120名)を開催した。

【博士後期課程の標準修業年限内修了】

(1) 平成18年度入学者(76名)の標準修業年限時の状況は以下のとおりである。

修了	21名(28%)
認定退学	13名(17%)
継続在学	27名(35%)
その他(退学、休学等)	15名(20%)

(2) 標準修業年限内修了者の少ないことは、教員の指導方法と学生の定員増の問題が関係すると考えているが、修了認定基準を見直すことは考えていない。

3.2.2 教育学部・研究科

【教育研究の目的】

- (1) 平成 20 年 7 月に教授会で「大学院教育学研究科及び教育学部の人材育成の目的・教育研究に関する内規」として決定した。また、平成 21 年 9 月にカリキュラムポリシー及びディプロマポリシーも決定した。
- (2) 人材育成の目的についての公表は、ホームページ、シラバス（便覧）及び募集要項に掲載している。

【授業の方法及び内容並びに一年間の授業の計画】

- (1) シラバスに示されている。授業の方法及び内容については、原稿を部局の教務委員会で審議し、学生にとって理解しにくいと判断される場合は担当教員に訂正、補足を求めている。

【学修成果の評価基準及び卒業・修了認定基準の明示】

- (1) 「教育学部規程」及び「大学院教育学研究科規程」として定められており、具体的な内容はシラバスに明示されている。

【教育の質の向上】

- (1) 平成 18 年度に外部評価を行い、「2006 年度外部評価報告書」として結果をまとめた。また、2 年毎に「自己点検・評価報告書」を発表している。
- (2) 学部及び研究科ともに平成 17 年度から、学生が授業評価を行い、結果を「教育学部・教育学研究科授業評価報告書」として教員へフィードバックすることにより、授業改善に取り組み始めた。改善の要否は教員に委ねているので、個別の改善の内容についてはフォローしていない。
- (3) 「教育学部・教育学研究科授業評価報告書」を最大の F D 活動として位置づけている。アンケートは約 40 分の回答時間を要し、回収率も 90% と高く、貴重なデータと考えている。
- (4) 論文の作成はもとより審査にも注力している。論文を 3 人の教員（卒業論文の場合には他系の教員が 1 名、修士論文の場合には他講座の教員が 1 名含まれている）が審査し、口頭試問の後、教授会で審議決定する。
- (5) S D 活動では「全学教育シンポジウム」へ教務系職員を参加させている。平成 20 年度は 6 名で、平成 21 年度は 2 名である。
- (6) 大学設置基準に定める専任教員の数は十分に満足している（必要人数 10 名に対して平成 20 年度は 30 名の教員を配置）。

【博士後期課程の標準修業年限内修了】

- (1) 平成 18 年度入学者（29 名）の標準修業年限時の状況は以下のとおりである。

修了	2 名（7%）
認定退学	8 名（28%）
継続在学	19 名（65%）

- (2) 標準修業年限内修了者が少ないことは、学生の進路を考えた場合不利益になるので課題視している(ただし、現在のところ就職状況がよくないというわけではない)。

3.2.3 経済学部・研究科

【教育研究の目的】

- (1) 平成20年11月に教授会で「大学院経済学研究科および経済学部の人材育成・教育理念に関する内規」として決定した。また、平成21年9月にカリキュラムポリシー及びディプロマポリシーも決定した。
- (2) 人材育成の目的についての公表は、ホームページ、シラバス(「授業計画及び講義概要」「大学院講義概要」)に掲載している。

【授業の方法及び内容並びに一年間の授業の計画】

- (1) シラバスに示されている。シラバスの記載項目は統一されており、内容も豊富である。
- (2) 授業科目の記載については、年次科目別(入門、専門基礎、基礎1、基礎2等)と専門コース別(理論・歴史コース、政策コース、マネジメントコース、ファイナンス・会計コース)のマトリクス形式で系統的に編集し、学生に理解しやすくした。

【学修成果の評価基準及び卒業・修了認定基準の明示】

- (1) 「経済学部規程」及び「経済学研究科規程」として定められており、具体的な内容は講義概要に明示されている。ただし、学部の学修成果の評価基準は別途定めている。

【教育の質の向上】

- (1) 平成21年度に二学科制を一学科に統合した。また、入試制度に、理系入試枠を設け、以前からの帰国子女枠、留学生枠とともに多様な受験生に対応している。
- (2) 平成21年度より、大学生、大学院生さらには研究者として学問を修めるための共通の基本動作(アカデミックスキル)を効果的かつ効率的に身につける入門演習科目(10コース)を一回生対象にスタートさせ、また、ここでの履修のあり方について複数の教員によるモデル開発を行った。この科目については、担当教員が集まり「入門演習反省会」を開催し、改善を続けている。
- (3) 学生を対象にした「授業アンケート」を毎年実施し、教員へフィードバックすることによって、教育の質の改善に役立てようとしている。全体のデータは公表するが、個々のデータは当該教員のみでフィードバックし、改善は教員に委ねている(部局としてのフォローはしていない)。また、大学院生を対象にした「学生アンケート」(随時実施)の結果に対してはFD委員会

等でその都度検討している。

- (4) F D委員会を毎月1回開催しF D活動を行っている。5つのワーキンググループ(点数評価、学部教育改善、大学院教育改善、教員評価、財務・事務体制改善)を設置し、経常的な教育の改善は大学院教育改善グループと学部教育改善グループが担当している。また、論文の審査にも注力している。若手教員は全員F D委員に任命している。
- (5) 部局で行っている各種教育改善活動の評価・分析及び外部資金獲得の申請・折衝における教務系職員のサポートは不可欠であり、そのための職能要件を習得するためのS D活動は必須である。しかし、教務系職員の業務が余りにも多く、S Dに当てる時間が取れない状況である。また、本部の実施する教務系職員の研修は実施時期が繁忙期にあたる場合がかなりあり、簡単には参加できない。
- (6) 大学設置基準に定める専任教員の数は十分に満足している(必要人数 25名に対して平成20年度は38名の教員を配置)。

【博士後期課程の標準修業年限内修了】

- (1) 平成18年度入学者(39名)の標準修業年限時の状況は以下のとおりである。

修了	8名(21%)
認定退学	7名(18%)
継続在学	21名(54%)
その他(退学、休学等)	3名(7%)
- (2) 認定退学についても、学位取得のための推進策が必要である。たとえばフェローのような形で継続して研究することも考えられる。標準修業年限内修了者が少ないとしても、現在の認定基準を下げるべきでないとする。

・ 監事意見

1 学部及び学科毎の人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的の制定と公表

平成20年度及び21年度における大学院及び大学設置基準の改正に伴い「学部及び学科毎の人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的」を明確化し、公表することが定められたが、京都大学の10学部、17研究科のすべての学部・研究科において制定され、ホームページ等で公表されていた。これは、教育推進部が中心となって、各部局に対して大学院及び大学設置基準改正に伴う制定の必要性を説明し、各部局で検討・決定し、教育推進部が実行のフォローに注力してきた結果である。

経済学部・研究科においては、「人材育成・教育理念」に関する内規を定める(平成20年7月17日)と同時に、学部専門科目を再整備し、学生に対して専門科目全体の可視化に努め、専門科目を学ぶ方向性を分かりやすく示している。理論・歴史コース、政

策コース、マネジメントコース、ファイナンス・会計コースの4専門コース別、入門演習、入門科目、専門基礎科目、専門科目、専門科目、特別科目、法学部科目、特殊講義(全コース共通科目)の年次科目別に、すべての専門科目を整理し、学生の専門科目選択の方向付けをしている。こうした「人材育成・教育理念」の制定に対応した専門科目の整理は、学生に人材育成 - 対話を根幹とした自学自習 - の方向性を明確に示すものであり、大変有意義なことであると考えられる。

平成21年度はシラバス標準モデルの作成に着手し、各部局においては平成22年度のカリキュラムより見直していく計画である。平成20年度及び21年度の大学院・大学設置基準の改正に伴い「授業の方法、内容、計画の明示」や「学習成果の評価基準及び卒業認定基準の明示」が求められている。これまで各部局でこれらの明示への努力がなされてきているが、シラバス標準モデルの作成により全学的に「授業の方法、内容、計画の明示」や「学習成果の評価基準及び卒業認定基準の明示」が一層充実され、学生にとって理解しやすいカリキュラムとなり、学習意欲を喚起することを期待したい。

2. 問題解決型改善に加えて理念実現型改善の推進

京都大学ではすでに全学部・研究科でアドミッションポリシーが定められ、平成21年度には京都大学としてのアドミッションポリシーが定められている。さらに現在各部局においてカリキュラムポリシー及びディプロマポリシーが検討されており、本年度中に各部局とともに京都大学としてのカリキュラムポリシー及びディプロマポリシーが定められる予定である。これまでも入学者選抜、カリキュラム、卒業・修了認定に関して、教職員や学生の意見を取り入れ、様々な検討が行われ改善されてきているが、三つのポリシーを定めることにより、入学者選抜、カリキュラム、卒業・修了認定に関して、従来の検討に加え三つのポリシーの視点より入学者選抜、カリキュラム、卒業・修了認定等について検討され、京都大学にふさわしい入学者選抜、カリキュラム、卒業・修了認定が実施され、教育の質の向上が実現されていくことを期待したい。

3. SD (Staff Development) の充実

平成20年度の教務(学生)系職員に対する研修としては、30名程度の職員に対する2日間の研修と若手職員に対する勉強会が行われている。現在国立大学法人化後、教育・研究に対する強力な支援が求められており、その必要性は今後ますます高くなるものと考えられ、専門性のある教務系職員の採用とともに教務系職員の専門性の育成が急務となっている。京都大学では教員と職員の間職的な専門職の確保と育成が大きな課題であるが、現状の人材育成内容ではこうした要請に応え切れないと考えられる。

現在の人材育成内容では、中間職的な専門職を育成していくことは困難であり、京都大学としての中間職的な専門職育成を目的とした具体的な計画が立案・実施される必要があると考えられる。たとえば、専門職の職務遂行能力レベルごとに求められる専門能力要件を明確にし、専門能力を身につけていけるようなカリキュラム(自己啓発を含む)が

準備されることが求められる。さらに専門人材育成のためには、OJT（On The Job Training）研修（自己啓発を含む）、人事異動、人事評価も一体的に活用されていかなければならない。こうした中間職的な専門職の育成のための具体的な仕組みが検討され、専門人材育成を計画的に推進されていくことが強く求められる。

他方、臨時監査に際して「新任教員に対して、京都大学の教員としての基礎知識、研究に関して必要な基礎知識、教育に関して必要な基礎知識などを身につける研修を全学として実行されていくことが急務である。」との意見が寄せられた。職員に対しては、既に京都大学における業務遂行のための基礎知識を教育するため新入職員研修が実施されている。新任教員に対して教育・研究上必要な基礎知識やコンプライアンスに関する基礎知識を教育することは、教員に対するコンプライアンスの徹底や教育・研究に関する業務遂行の円滑化に資するものと考えられ、新任教員に対する導入研修が必要であると考える。

4．博士後期課程の標準修業年限内修了に関する再評価

新時代の大学院教育 - 国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて -（中央教育審議会 平成 17 年 9 月 5 日）において、博士の学位授与の現状とその改善の方向が答申されている。その内容は、「課程制大学院の本来の目的、役割である、厳格な成績評価と適切な研究指導により標準修業年限内に円滑に学位を授与することのできる体制を整備することが必要である。」というものである。さらに具体的に「・・・当該学生に対する研究指導体制を明らかにして、標準修業年限と比べて著しく長期にならない合理的な期間内に学位を授与するよう、円滑な学位授与に努めることが必要である。その際、学生の経済的事情を考慮し、博士論文の提出を目指すために標準修業年限を超えて引き続き在学する学生に対して修学上の負担の軽減措置を講ずることなども併せて検討されることが望まれる。」と述べている。

京都大学の博士後期課程の標準修業年限内修了者は 35%であり、クレジット期間内修了でも 60%である。また、修了率は各部局によって大きな差異がみられ、監査を実施した部局においては博士の学位授与についてどのような考え方で対応するかについても明確な方向性を見出せなかった。

このような内外の状況を考えると、京都大学における部局ごとの、さらに全学としてのこれまでの博士の学位授与の実情を再評価し、今後の博士の学位授与の考え方を明確に示すとともに学位授与の考え方を具体化する施策を取りまとめ、実施に移していくことが必要であると考えられる。

以 上

【臨時監査 競争的資金等不正防止計画】

競争的資金等の不正防止計画

．監査の概要

1．主な監査項目

競争的資金等の不正防止計画に対する取組

2．監査の方法

2．1 監査の方法

既存資料による事前調査とともに、予め通知した質問項目に従って調査対象部門の部門長（部局長・本部部長）、担当教員、事務（部）長、課長、グループ長及び掛長を対象に面談した。

2．2 監査の実施調査先

10月19日（月）研究推進部・財務部

10月20日（火）理学部・研究科

10月29日（木）防災研究所

3．監査結果

3．1 全学の取組

3．1．1 全学の競争的資金等不正防止計画の実行計画

（1）競争的資金等不正防止計画（平成21年4月実施、以下計画という）には21項目の具体的な行動計画が盛り込まれている。

（2）全学の計画の推進は研究推進部と財務部が担当しており、進捗については随時ミーティングを開催している。重点的行動計画（研究推進部のe-Learningの実施と財務部の検収所の設置）の実行計画は立てられているが全体の実行計画はまだ立てられていない。

（3）本計画は、実施1年目であり、今後、各部局のモニタリング及び事業年度終了後に報告される実施状況報告書等により全体の実行計画を把握する予定である。

3．1．2 競争的資金等不正防止計画の周知

（1）計画は2月10日の部局長会議、3月10日の研究科事務（部）長会議、

3月23日の研究所事務(部)長会議で説明され、3月6日に全学に文書通知した。

- (2) 全学の推進を所掌する研究推進部では、4月に「平成21年度目標設定シート」に掲げるとともに、研究推進課内で競争的資金等不正防止計画及び自部門で担当する重点施策についての実施スケジュールの説明を行った。
- (3) 全学の推進体制は、最高管理責任者の下に「競争的資金等の不正防止計画推進室」を設置し業務を推進している。競争的資金等の不正防止計画推進室は、7名のメンバー(兼職)で構成している。今後、「モニタリング」や「不正防止計画実施状況報告書」の提出を受けてミーティングを行う予定である。

3.1.3 競争的資金等不正防止計画の実行

- (1) 検収所の設置については、平成21年5月22日付で全部局長へ通知が行われ、平成21年6月現在で、吉田地区4ヶ所、桂地区1ヶ所、宇治地区1ヶ所、熊取地区1ヶ所、犬山地区1ヶ所の8ヶ所に設置された。

検収所の運営は契約・資産事務センターが所掌しており、各検収所には、2～3名の検収担当者を配置し、日常の運営については検収所コーディネーターがサポートしている。

検収担当者に対しては任命時に役割と責任の重大性を説明するとともに、命免簿署名を義務付けている。日常の業務内容については、検収コーディネーターより手順書を用いて説明・指導し、例外事項の発生に対してその都度コーディネートしている。

検収所の運営上の課題として、検収担当者の業務負荷、検収所の設置数・場所・サービス時間帯、雨天時の検収方法、化学薬品の検収の安全性確保等があり、平成22年度に向けて見直す予定である。また、検収所を通らない時間外納品や宅配便納品の件数については、部局抽出調査などを検討している。なお、教員からの検収所に対するクレーム情報は届いていない。

- (2) 教育・研究現場の実情に対応した会計制度の活用状況と課題は次のとおりである。

教員発注制度は、基礎物理学研究所(生協での直接購入を除く)を除いてすべての部局で活用されている。課題はこの制度をさらに多くの教員に理解してもらうことである。

立替制度は、研究材料調達の迅速・柔軟化で利便性が高く、ほとんどの部局で活用されている。現物確認が難しいことが課題になるので、スポット的に抽出して事後検収を行うことを検討している。

) 交付前使用立替制度は、研究の継続性という点で極めて有効な制度であり、すべての部局で活用され、平成 20 年度は 4,348 件、約 170 億円の実績がある。競争的資金の種類によって全学の窓口(研究推進部、教育推進部等)が異なっていること、見込金額と執行金額の差が生じるものが多く、資金運用面での課題などがある。

) 繰越制度は、年々多く活用されるようになってきており、平成 20 年度は件数で 97 件、金額で 323 百万円の実績となっている。

) 法人カード利用制度は、立替払い制度での一時的な個人負担を軽減するため導入され、23 部局(66%)で利用され、発行枚数は 350 枚である。課題は、立替払い制度同様、現物確認が難しいことなどがあるが、利用明細に基づき大学口座から引き落とされるため、誤った使用による私費徴収の発生などを懸念して、利用を制限したり差し控える部局もある。

(3) e-Learning の実施については、11 月より実施する予定である。所要時間は 20 分で、カリキュラムは説明と理解度チェック、アンケートで構成されている。平成 21 年度の受講対象者は教職員 4,500 名であり、100% 受講を目標としている。

(4) 相談窓口は、補助金等に関する事項については研究推進部研究推進課研究助成グループに設置しており、日常的に多くの相談が寄せられている。また、競争的資金等不正防止計画をより実効性あるものとするための一施策として、全学から抽出した教員 50 人を対象に 6~10 月に「競争的資金等の研究費使用に係る実態調査」を行った(結果は現在分析中)。さらに平成 22 年の 1 月~2 月には研究推進部より全部局に事務ヒアリングを予定している。

(5) 計画の推進・啓発のため 9 月 25 日に「研究費使用ハンドブック」の改訂版を配布したほか、10 月 1 日の全学科研費説明会(495 名参加)においても競争的資金等の適正な使用について講習を行い意識付けを図った。

3.1.4 競争的資金等不正防止計画の実施状況の評価

事業年度終了後に提出を義務付けられている「不正防止計画実施状況報告書」については、各部局から研究推進部へ提出された「不正防止計画実施状況報告書」に基づき全学の「不正防止計画実施状況報告書」を作成し、平成 22 年度始め速やかに研究推進部から統括管理責任者へ提出する予定である。具体的な様式については検討中である。

3.1.5 「包括的会計領域コンプライアンス計画」について

(1) 財務部が当部の取組目標として設定している「包括的会計領域コンプラ

イアンス計画」の具体的行動としては、検収所の設置や e - Learning の実施等を「京都大学競争的資金等不正防止計画」に反映させたことや財務マネジメントセミナー等の研修の実施等、平成 20 年度は多くのテーマにおいて取組がなされた。

- (2) 統制環境の整備として計画されている出張、出勤のデータを活用した支給チェック機能については、勤怠システムの全学展開等を待ち検討することとしている。

3 . 2 部局での取組

3 . 2 . 1 理学部・研究科

【不正防止計画の策定と部局内への周知・啓発】

- (1) 平成 21 年 5 月 20 日の教授会で理学研究科競争的資金等不正防止計画を策定し、部局としての具体的な行動と担当部門を決定し、各教員へは各専攻長・施設長から、専攻事務職員へは事務部から、事務部職員へは事務部長から周知した。
- (2) 教授会等において競争的資金関連テーマが審議される場合は、その都度本計画を説明してきている。
- (3) 平成 21 年 7 月 17 日に農学研究科が主催の「京都大学で扱う教育研究資金の適正経理に関する研修会」を協賛で開催し、教職員約 50 名が出席した。
- (4) 理学研究科ホームページでは、平成 21 年 9 月に「競争的資金等不正防止計画」の内容を掲載するとともに、平成 21 年 10 月に平成 20 年度の内部監査報告書を掲載して啓発の一助としている。
- (5) 部局としては新任の教員に対しては、適正な経理処理のテーマをカリキュラムに入れた全学的な導入研修を本部で行うことが有効であると考えている。
- (6) 競争的資金不正防止計画スタートの前段階として、平成 20 年 12 月 12 日に事務職員を対象とする「理学研究科経理事務に関する説明・意見交換会」を開催する（参加者約 60 名）とともに、平成 20 年 12 月 25 日には教職員を対象に「理学研究科競争的資金等の適正使用に関する説明会」を開催した（参加者約 50 名）。今年度も引き続き開催を計画している。

【推進体制】

- (1) 部局管理責任者（研究科長）、部局副管理責任者（副研究科長・事務部長）の下に、不正防止計画推進室（兼任 5 名）を設置した。
- (2) 部局管理責任者の下に競争的資金に係る不正事案を調査する調査委員会を必要に応じて設置する体制を構築した。

【部局検収担当者の意識付けと本部検収所の設置】

- (1) 部局検収担当者(平成20年10月現在596名)の命免に際しては、各人毎に職務と責任を明記した「検収担当者命免簿」を示し、被命免者の署名押印を求めている。
- (2) 新しく設置された検収所の運営については、大きな課題の報告を受けていない。本部検収所を通過しない時間外納品は100~150件に1件程度と少数である。

【教育・研究現場の実情に対応した会計制度】

- (1) 教員発注制度、立替制度(通常月の件数ベースで5~10%の利用)、交付前使用立替制度のいずれも教育・研究資材の調達効率性、研究の継続性の観点から有用な制度と考えている。
- (2) 繰越制度は現状の活用からみればさらに活用の余地があり、制度を周知していく予定である。法人カード利用制度は最も利用価値のある旅費の支払いが認められていないため、理学研究科では利用していない。

【研究室支援と計画の進捗管理】

- (1) 説明会、部局内通達の後には、将来計画・研究推進室、財務管理室が中心となり、各専攻・教室を適宜巡回し、具体的な事例への対応、説明・通達内容の質疑応答及び意見交換をすることによってヘルピングとモニタリングを行っている。
- (2) 戻入案件はあるが、旅費に関しては月3件程度で減少してきている。

3.2.2 防災研究所

【不正防止計画の策定と部局内への周知・啓発】

- (1) 競争的資金等不正防止計画を策定すべく事務改善ワーキンググループを組織し、検討を進めている。
 -) 防災研究所競争的資金等不正防止計画は平成21年度中の策定を目標にしている。
 -) 事務改善ワーキンググループは財務企画グループ長をトップに9名の事務職員で構成し、7月、9月、10月にミーティングを重ねてきている。
- (2) 全学の競争的資金等不正防止計画については平成21年7月に宇治地区の全教職員にメールで通知した。また、平成20年12月には宇治地区の全教職員を対象にした「適正な会計処理についての説明会」を開催し、使用ルール等の周知を図った。更に徹底するため、平成21年1月に防災研究所教授会において説明した。また、10月には防災研究所長から教授会において「競争的資金等不正防止計画」の周知・啓発をした。

- (3) 平成 21 年 5 月には宇治地区の教職員を対象に「適正な会計処理についての説明会」を開催した(参加人数 77 名)。

【推進体制】

- (1) 事務改善ワーキンググループを組織し、事務部が中心となって計画を進めている。
- (2) この計画の推進には、特に教員の協力が必要であるため、事務中心の組織に教員の参画をもとめ、職員と教員の意識合わせをしていく計画である。

【部局検収担当者の意識付けと本部検収所の設置】

- (1) 部局検収担当者(平成 21 年 10 月現在 285 名)の命免に際しては、連名式の「検収担当者命免簿」に被命免者の署名押印を得ている。また、業務内容については、平成 20 年 12 月の「適正な会計処理についての説明会(公募型見積もり合わせ 科学研究費補助金内部監査結果 予算執行再確認事項 出張と旅費)」、平成 21 年 5 月の「適正な会計処理についての説明会(予算執行確認事項 外部資金確認事項 出張と旅費)」で説明した。
- (2) 新しく設置された検収所の運営については、職員からは大きな課題の報告を受けていない(教員からの情報は未確認)が、100 万円～500 万円の製品の中には多くの種類の付属品がセットになっており、伝票だけではカタログどおりの製品かどうかの検収が難しく、このような場合は従来方式に戻すことも検討する必要があると考えている。

【教育・研究現場の実情に対応した会計制度】

- (1) 教員発注制度、立替制度、交付前使用立替制度、繰越制度、法人カード利用制度のいずれも有効に活用している。
- (2) 立替制度の利用はインターネット発注による決済に多く、製品の検収が難しいことから、納品後随時経理事務スタッフがサンプリングし、チェックしている。
- (3) 法人カード利用制度は防災研究所で 29 枚(約 20%の利用率)発行されているが、範囲外利用がたまにあり注意を重ねている。

【研究室支援と計画の進捗管理】

- (1) ヘルプラインは経理課 1 本、研究協力課 3 本、旅費事務センター 1 本を設けて相談に対応しているが、現状では検討案件、アドバイス案件、本部確認案件を組織的に集約して手順書(マニュアル)を作成するまでの活動にはなっていない。
- (2) 内部通報案件はこの 3 年間発生していない。
- (3) 「競争的資金等不正防止計画」に定められている具体的行動の調査・確認についても、その時期、方法、担当及び報告内容様式の検討を業務改善ワーキンググループで検討している。

・監事意見

1 .不正防止計画は「P-D-C-A」のモデルである。着実な実行を期待したい。

京都大学では、平成 21 年 2 月に「京都大学競争的資金等不正防止計画」を策定し、平成 21 年 4 月より実施されている。不正防止計画は、運営・管理体制について適正な運営・管理を促進するための環境の整備 不正使用等の防止に向けた具体的項目の実施の三項目で構成されていることに加え（P）不正防止計画の実施状況の報告及び競争的資金等に係る不正事案への対応（C）さらに不正防止計画の見直し（A）が定められている。平成 21 年度に不正防止計画の周知徹底のため「研究費使用ハンドブック」が改訂され、平成 21 年 9 月に改めて周知徹底されている。重点的な取組として、検収所の設置（財務部担当）と e Learning による不正防止計画の教職員への徹底を計画し、いずれも実行計画（スケジュール、実行内容）を明確にして、計画的に取り組んでいる。（D）

不正防止計画を実効あるものとするためには、教職員ひとり一人にその趣旨が徹底されることが重要であり、計画が実行され、特に「京都大学競争的資金等不正防止計画」第 3 に規定する実施状況の報告に基づき、実行内容を点検し、次年度の実行計画に反映させていくことが求められる。

2 不正使用防止のために「不正使用に対する対処策」を明示することが必要である。

多くの不正使用の事例が示しているように、不正使用が大学に及ぼす影響は、大学の信用失墜のみならず、具体的に大学全体の競争的資金の配分が停止され、他の多くの教員の研究活動に著しい影響を及ぼすことになりかねない。

不正防止には教職員の不正防止意識の向上が最も重要であり、教職員に対して繰り返し不正防止に関する啓発を行うとともに、不正使用の具体的事例とその及ぼす影響を示し、不正防止に結び付けていくことが必要である。

不正使用は個人の問題のみならず、所属する組織や他の教職員、さらには大学全体に影響を及ぼすものであることをしっかり自覚するよう努めることが肝要である。大学としても他の善良な研究者の研究環境を守るという観点からも、不正が発生した時取るべき対処策（不正使用に関与した本人への対処策のみならず管理者や本人の所属する組織、本部等の関連する組織への具体時措置等）を検討し、具体的な対処策を教職員に明示することが望まれる。対処策を明示することは、不正使用の抑止につながり、不正使用防止の有効な啓発策でもあると考える。

3 .検収所はスムーズな運営が行われているが、今後もその運営を改善していくことが求められる。

競争的資金等の不正防止に関する取組として、平成 21 年 6 月より検収所が 8 か所に設置された。既に検収担当者を設置するなど検収の不正防止策を講じていたが、不

不正防止徹底のためさらに検収所を設置することになった。検収所の業務についてはマニュアルが準備され、コーディネーターを配置して検収所の運営についての諸課題を解決しつつ運用されているので、大きな混乱もなくスムーズに運営されている。ただし、現在の検収所の位置や環境整備には諸課題がある。今後検収所の運営時間、配置人員、配置場所等を見直していく計画であり、検収所の担当者、教員、部局事務、納入業者等から提起される課題・意見も含めて検討を加え、検収所の運営が改善され、所期の成果を上げていくことを期待したい。また、検収所が取り扱わない 時間外配送の検収 今後増加が見込まれるインターネット購入等による配送の検収 宅急便による配送の検収などについても不正防止の観点から検討を加え、その結果を不正防止計画の中に織り込みつつ、競争的資金等の不正防止に取り組んでいく必要があると考える。

4. 「相談窓口」機能は活用されているが、継続した改善が期待される。

競争的資金等に関する相談窓口が明確に示され、教職員からの不明点や問題点の問い合わせに対応している。また、相談事項の中には問題点や要望が含まれているが、これらの事項については通知等により活用されている。相談事項を一定期間ごとに - たとえば一年単位で - 整理し、問題点を取りまとめ、問題解決策を策定の上、不正防止計画の円滑な運用に役立つような改善を進めていくことが望まれる。

本部部門及び部局事務部門では、教職員や学生からさまざまな問い合わせや相談が日常的に持ち込まれてくるが、それらの問い合わせ事項や相談事項は仕事を改善する - 教職員や学生の満足感を高める、業務の効率化や簡素化を進めるなど - ための最良の材料でもある。本部部門及び部局事務部門において、日常的な問い合わせ事項や相談事項を整理し、その中から改善点を見出し、具体的な改善策を実行し続けていけば、教職員や学生の要望を実現することになり、日常業務もより円滑に遂行されていくはずである。本部部門及び部局事務部門におけるこのような取組を期待したい。

以 上