

# 平成22年度監事監査に関する報告書

平成23年6月

京 都 大 学

監 事 平 井 紀 夫

監 事 畑 守 人

---

---

## 目 次

はじめに	1
第1章 監査計画	2
第2章 監査結果	5
第3章 定期監査	6
第1節 業務監査	6
1 大学の管理運営について	6
2 研究推進について	10
3 教育推進について	13
4 学生支援について	15
5 附属図書館等の図書業務について	16
6 人事・労務について	19
7 環境・安全・衛生管理について	21
8 施設管理について	23
9 財務・会計について	24
10 情報環境について	25
11 国際交流について	27
12 社会連携について	28
13 その他	30
第2節 会計監査	32
1 決算（年次及び月次）の状況	32
2 資産の状況	32
3 予算執行の状況	32
第4章 臨時監査	34
【テーマ1】病院の効率的経営と運営体制の整備	34
【テーマ2】学生海外派遣制度の充実・留学生受入体制の強化	49
【テーマ3】労働安全衛生管理に関する取組	74
第5章 平成22年度一年間を通じたの監査意見	94
おわりに	98

## はじめに

本報告書は、平成 22 年度の監事監査について取りまとめたものである。

京都大学の業務を対象にした監査は、監事監査のみならず、会計監査人監査、監査室監査さらには会計検査院検査があり、それぞれ異なる立場及び観点から実施されている。いずれの監査も大学の運営及び業務の遵法性・有効性・効率性について、京都大学の内外に対して説明する責任がある。そのため本報告書は、実施した監事監査の内容をできるだけ詳細に述べることによって、京都大学の業務の執行状況と課題を明らかにしている。さらに適法性及び妥当性の観点より監事意見を述べることによって、大学の業務の改善が図られ、大学価値の維持・向上に資するよう努めようとするものである。しかしながら、京都大学の規模、多岐にわたる業務内容からその全体を監査することは物理的にも困難であるので、本報告書で述べる監査結果は、京都大学の組織全体から選択した組織とその業務を対象にして、定期監査と臨時監査を実施した結果の報告である。本報告書は大学の業務改善の出発点となるものでもある。京都大学の業務の執行状況は、京都大学広報やホームページをはじめ多くの機会を通じて学内外に情報発信されており、これらの情報発信に対して学内外から多くの意見が寄せられてきている。これらステークホルダーからの意見を関係する本部部門及び部局が十分に咀嚼し、業務改善に結び付け、大学の業務の質的向上に反映させていくことが肝要である。ステークホルダーからの意見を咀嚼し、業務改善が図られていけば、さらに多くのステークホルダーから意見が出され、更なる業務改善を図ることにつながるからである。

監事監査は、業務及び会計に関する事項を年度末に総括する定期監査と特定のテーマを定めて関係する本部部門及び部局を訪問監査する臨時監査に区分して実施した。定期監査は、本部部門において大学の業務全般の内容と課題を聴取した。本年度は附属図書館の業務と課題についても聴取した。また業務執行の経年的変化を理解するために拡大役員懇談会、部局長会議、教育研究評議会、経営協議会、役員会などの主要会議への出席、重要書類の閲覧、担当理事、担当部門責任者との面談などを実施した。臨時監査は、「大学価値の維持と向上」を主テーマとし、病院経営、教育研究分野（一テーマ）、社会的責任分野（一テーマ）に関する業務の執行状況及び前年度監査報告書で指摘した重要項目の進捗状況について聴取した。

京都大学がこれまで築いてきた自由の学風を継承し、発展させていくためには、国立大学法人化の目標の一つである大学運営の自律性、自主性を全学組織のあらゆるレベルで確立することが必須である。そのためには、中期計画の達成のための計画組織力、日常の業務遂行における課題解決力、業務改善力、部門連携力等の業務遂行のための基本的な行動の強化が求められる。この観点からも監事意見を述べた。本報告書が京都大学の自律性を一層高めるとともに京都大学の価値の維持・向上に役立つことを願ってやまない。

最後に、監事監査の実施にあたっては、監査対象の本部部門及び部局の真摯な対応と説明及び協力、監査室の支援など関係者の多大なる協力を得た。改めて感謝申し上げたい。

## 第1章 監査計画

### 1 監査の基本方針

国立大学法人京都大学監事監査規程（平成16年5月25日制定）に基づいて、本学が掲げる理念・目標を達成する観点から、本学業務について適正かつ効率的な運営に資するために監査室と連携して監事監査を実施する。

### 2 監査事項及び重点項目

監事監査規程第5条に定める事項について監査を実施する。

#### 2.1 業務監査

##### (1) 大学の運営状況

- ①中期目標、中期計画及び年度計画の実施状況
- ②管理運営の効率化の推進状況

##### (2) 人事管理の適法性及び妥当性に関する事項

- ①人事制度、人事政策の実施状況
- ②労務管理（採用計画、評価、賃金、処遇、異動）の実施状況
- ③研修制度（FD、学内研修、学外研修）の実施状況

##### (3) 財政

- ①教育研究経費の執行状況
- ②予算編成上の重点項目の達成状況
- ③経費削減への具体的な努力状況

##### (4) 施設・資産管理

施設、資産の有効活用の状況

##### (5) 学生支援

学生支援の実施状況

#### 2.2 会計監査

- (1) 決算（年次および月次）の状況
- (2) 資金運用の状況
- (3) 資産の管理・活用状況
- (4) 人件費・旅費の支給状況
- (5) 債権の管理の実施状況

#### 2.3 重点項目（臨時監査）

2.1の監査項目及びその関連業務のうち下記の項目について臨時監査（重点項目）として表1に示す計画のとおり実施する。

##### 2.3.1 臨時監査の主テーマ

「大学の価値向上と社会的責任の遂行」

##### 2.3.2 監査の視点

- ①ステークホルダーマネジメント
- ②P-D-C-A（責任権限、内部統制含む）
- ③大学の社会的責任（コンプライアンス、人権、労働、環境、社会貢献）マネジメント

### 2. 3. 3 監査対象業務

①業務運営分野

病院の効率的な経営と運営体制の整備

②教育研究分野

学生海外派遣制度の充実・留学生受入体制の強化

③社会的責任分野

労働安全衛生管理に関する取組

表1 平成22年度監事監査（重点項目）計画

監査分野	監査対象業務	監査項目	時期	対象部局等
業務運営分野	病院経営	病院の効率的な経営と運営体制の整備	7月	附属病院 財務部
教育研究分野	教育のグローバル化	学生海外派遣制度の充実  留学生受入体制の強化	9月	国際交流推進機構 国際部 国際交流センター 国際交流サービスオフィス
			10月	工学研究科・工学部 理学研究科・理学部 経済学研究科・経済学部 文学研究科・文学部
社会的責任分野	コンプライアンス	労働安全衛生管理に関する取組	11月	総務部 環境安全衛生部 保健管理センター 財務部
			12月	法学研究科・法学部 化学研究所 フィールド科学教育研究センター

### 3 監査の対象部局

監事監査規程第5条に定める監査事項について関連する教育研究推進本部、経営企画本部の全業務について定期監査を実施し、臨時監査は重点事項を所管する本部部門及び部局の業務について行う。

### 4 監査の方法

- (1) 定期監査は、役員会、役員懇談会、経営協議会、教育研究評議会等の主要な会議へオブザーバーとして出席するとともに、書面および担当責任者へのヒアリングによって実施する。会計監査は主として会計監査人の監査結果の相当性を判断することによって行う。
- (2) 臨時監査は、書面、担当責任者へのヒアリングおよび実地監査によって実施する。事前に被監査対象部局等と日程等について調整する。両監査共に監査室と連携して実施する。

## 5 監査の実施期間

### (1) 業務監査

定期監査 平成 22 年 7 月－平成 23 年 6 月 適宜実施

臨時監査 平成 22 年 7 月－12 月 原則として重点監査項目ごとに実施

### (2) 会計監査

決算終了後の平成 23 年 6 月初旬に実施

## 6 監査報告書の作成

監査報告書 平成 23 年 6 月

## 第2章 監査結果

国立大学法人京都大学監事監査規程及び平成22年度監事監査計画に基づき、業務及び会計について定期監査及び臨時監査を実施するとともに、会計監査人から決算に関する報告及び説明を受けた結果、以下のとおりと認められる。

- (1) 業務の執行状況は、京都大学の掲げる理念・中期目標から見て、中期計画、年度計画に沿って、適正かつ効率的な運営に努めている。
- (2) 業務の実績に関する報告書は、実施状況を正しく表示している。
- (3) 財務諸表は、国立大学法人会計基準等に従い作成され、法人の財政状況及び運営状況を正しく表示している。
- (4) 決算報告書は、予算の区分に従い、決算の状況を正しく表示している。
- (5) 会計監査人の監査の方法及び結果は相当である。
- (6) その他、法令もしくは国立大学法人法に反する重大な事項はない。

定期監査及び臨時監査の概要及びそれらに基づく具体的意見は次章以下のとおりである。

### 第3章 定期監査

業務監査については、平成22年度国立大学法人京都大学監事監査計画に基づき、年度内に開催された拡大役員懇談会、部局長会議、教育研究評議会、経営協議会、役員会等の主要な会議に出席し、審議経過及びその結果を確認するとともに、業務に関する重要な文書を読覧した。また、平成23年4月から5月にかけて下記の監査事項について担当理事及び担当部門責任者等との面談及び書面による説明を受けた。

会計監査については、会計監査人の監査に立ち会うとともに、会計監査人から監査概要報告書の説明を受け意見交換を行った。さらに、四者協議会（理事・監事・会計監査人・監査室）において意見交換を実施した。

監査結果及び監事意見は以下のとおりである。

#### 第1節 業務監査

##### 1 大学の管理運営について

平成22年度はこれからの大学運営に反映させるべく総長による本部各部長（10部門）及び部局執行部（6部局）との面談に加えて、総務担当理事による部局事務職員との面談（8部局）を行うことによって大学本部執行部と教育研究の現場との意思疎通が図られた。大学管理運営の主な内容は次のとおりである。

###### 1.1 京都大学未来戦略の策定

平成21年12月に設置された「京都大学未来戦略検討チーム」の下、6つの未来戦略テーマ（京都大学の国際化、リベラルアーツ・教養教育、大学入試制度の将来像、キャンパスの将来像、研究者・職員の人材育成、外部戦略の課題）について教員と職員をメンバーとするそれぞれのワーキンググループを編成して検討を行った。その内容については提言骨子として取りまとめ、部局長会議で全学に報告された。なお、提言の中の将来を見据えて直ちに着手すべきものについては、適切な学内手続を経て、担当理事の下で具体化の作業を進めていくこととされている。

平成23年度は第二次のワーキンググループを発足させ、新たにさらなる課題に取り組んでいく予定である。

###### 1.2 中期計画・年度計画の実施状況

- (1) 大学の管理運営については、国立大学法人京都大学の平成22年度計画に基づき総長・担当理事及び担当部局等の下で業務が実施された。
- (2) 中期目標に対する各部局レベル、全学レベルにおける業務の実施状況を調査し、「平成21事業年度に係る業務の実績に関する報告書」が作成された。これに対して文部科学省国立大学法人評価委員会において、中期目標・中期計画の達成に向けては、以下のとおり評価された。

I. 業務運営・財務内容等の状況	S	A	B	C	D
(1) 業務運営の改善・効率化		○			
(2) 財務内容の改善		○			
(3) 自己点検・評価及び情報の提供		○			
(4) その他業務運営		○			
II. 教育研究等の質の向上	—	—	—	—	—

注：業務の進捗状況の評価は次のとおりである。

- S : 特筆すべき進捗状況にある
- A : 順調に進んでいる
- B : おおむね順調に進んでいる
- C : やや遅れている
- D : 重大な改善事項がある

また、「平成 22 事業年度に係る業務の実績に関する報告書」については自己評価の原案段階ではあるが、全項目について水準以上であるⅢレベル（年度計画を十分に実施している）となっている。したがって、平成 22 年度の年度計画に基づく業務は順調に進められていると考える。

- (3) 「第 1 期の中期目標期間に係る業務の実績に関する評価結果」（確定評価）については、平成 23 年 5 月 24 日に開催された文部科学省国立大学法人評価委員会にて次のとおり決定された。中期目標の中間時点で行われた暫定評価の後の目標達成に向けた取組によって、ii) の①④については暫定評価を上回る評価となっている。
- i) 教育・研究等の質の向上の状況（独立行政法人大学評価・学位授与機構の評価）
    - ①教育に関する目標 「おおむね良好」
    - ②研究に関する目標 「良好」
    - ③その他（社会連携・国際交流等）に関する目標 「良好」
  - ii) 業務運営・財務内容等の質の状況（文部科学省国立大学法人評価委員会の評価）
    - ①業務運営の改善及び効率化に関する目標 「非常に優れている」
    - ②財務内容の改善に関する目標 「非常に優れている」
    - ③自己点検・評価及びその情報提供に関する目標 「良好」
    - ④その他業務運営に関する重要目標 「非常に優れている」
- (4) 中期目標・中期計画の達成への取組を強化するために、次の改善を行った。
- i) 年度計画の中の個別計画を一層充実する施策として「年度計画作成タスクホース」（企画担当理事、企画担当理事補他、企画・評価事務スタッフ数名で構成）を設置し、本部の各計画策定部門に対して計画の精査を進めた。
  - ii) 本部各部門からの年度計画の中間（上半期）報告に対して、今回初めて評価小委員会によるヒアリングを実施し計画達成への加速を図った。
  - iii) 全教職員を対象に配布する「中期目標・中期計画ハンドブック」の原案を作成した。平成 23 年 6 月に配付する予定である。

### 1. 3 組織の改編

- (1) 組織改編等に関して平成 22 年度に検討・実施された主な内容は以下のとおりである。
- i) 設置組織
    - ・ i P S 細胞研究所の設置（平成 22 年 4 月）
    - ・ 病院西地区共通事務部の設置（平成 22 年 4 月）
    - ・ 渉外部の設置（平成 22 年 10 月）
  - ii) 改組組織
    - ・ 情報環境機構内に I T 企画室を設置（平成 23 年 4 月）
    - ・ 産官学連携本部が産官学連携センターを統合（平成 22 年 4 月）
    - ・ 国際交流推進機構が国際交流センターを統合（平成 23 年 4 月）

- ・環境安全保健機構が環境保全センター、保健管理センター、放射性同位元素総合センターを統合（平成 23 年 4 月）
- (2) 平成 22 年 3 月に発足した学際融合教育研究推進センターは 9 つ（平成 23 年 3 月 31 日現在）の教育研究ユニットに増え、社会に対する情報発信機能としてホームページを開設した。一回目のシンポジウムの準備も進めてきたが、東日本大震災発生により取り止めた。平成 23 年度からの事務スタッフ体制の整備に関して準備を進めてきた結果、教員 1 名を配置することになった。
- (3) 新しい「人件費・定員管理のあり方に関する基本方針」に基づき、平成 22 年度の戦略的な定員の措置を行った。各部局からの戦略定員の要望に対して戦略定員検討委員会が審議し、役員会で 101 名の戦略定員を決定した。

#### 1. 4 学内諸規程の整備状況

新組織の設置に伴う規程、新しい施設の使用に関する規程、機構長への責任・権限の委任を定める規程等多くの規程が制定された。制定・改廃諸規程の内訳は達示規程が 73 件（平成 21 年度 52 件）、総長裁定規程が 40 件（平成 21 年度 46 件）である。

#### 1. 5 法定会議の開催・審議状況

以下のとおり法定会議が開催された。いずれも、定足数以上の出席の下で審議・決定されている。会議開催に当たっては、いずれの会議も、資料の事前配付もしくは学内関係会議での事前検討により、効果的・効率的な運営がなされている。経営協議会では緊急の場合に書面審議形式も取り入れている。決定事項は速やかに京都大学ホームページにより情報開示されている。

会議名	開催回数
総長選考会議	なし（なし）
役員会	22 回（25 回）
経営協議会	8 回（9 回）
教育研究評議会	12 回（11 回）

注：（ ）内数字は平成 21 年度実績

#### 1. 6 業務の効率化の推進

- (1) 平成 22 年度から事務改革推進本部等を中心に第二次事務改革への取組がスタートした。本部の各部長及び部局の事務（部）長をメンバーとする幹事会は 7 回開催され、課題、施策について検討が進められた。
- (2) 組織の改正については平成 22 年 4 月に複数部局の共通事務を集中化し効率化を進めていく取組として病院西地区共通事務部（i P S 細胞研究所、再生医科学研究所、ウイルス研究所の三部局を担当）を設立した。そして、平成 23 年 4 月に部の統合を中心とする本部事務組織改革及び再配置を実施した。また、全学委員会等の効率化については総点検を実施した結果、拡大役員懇談会の回数の半減を始め、多くの委員会で委員定数の削減、回数の減少等の効率化を行われたが、全学の実施状況については把握されていない。
- (3) 目標管理制度では全学の事務組織から提出された目標設定シートを本部事務組織の整備、各所リスクの洗い出し・分析とともに全学のリスク管理体制の整備・強化（リスク管理課の設置）等に活用した。業務の改善提案を推進するための事務改善 G P 提案制度での応募は 0 件（平成 21 年度は 0 件）であった。

- (4) 年度毎に行う平成 22 年度の事務改革アクションプランの達成・進捗状況については評価中である。平成 23 年度の事務改革では組織改編の 4 テーマ、財務運営の 3 テーマ、業務改善の 2 テーマ及び処遇改善の 4 テーマの実行計画をスタートさせた。

### 1. 7 危機管理

専任の担当課長を配置し、次のとおり全学の危機管理に関する諸施策を実施した。

- (1) 本部構内の消防訓練、AED 講習会及び学生向け防犯講習会において指導・助言を行った他、遠隔地施設（16 施設）を訪問して防火・防災・防犯課題に対する指導助言を行った。
- (2) 危機管理の地域ネットワーク構築のため京都府の「大学・短期大学危機管理担当者会議」に参加したことに加えて平成 23 年 4 月より全学の危機管理を所掌する組織として総務部リスク管理課の中に危機管理センター（兼任者 8 名）を設置することにした。
- (3) 東日本大震災については担当理事を本部長とする震災対策本部を震災発生当日に立ち上げ、本学の危機管理に対する課題及び被災地への支援に対する課題に次のとおり取り組んだ。
  - i) 本学の危機管理に対する課題
    - ① 学生・教職員の安否確認と被災学生への対策
    - ② 施設の被害状況の確認と対策
    - ③ 学内での屋外放射線量の測定と文部科学省への報告等
  - ii) 被災地への支援に対する課題
    - ① 附属病院医療スタッフ（看護師、医師等）の派遣
    - ② 災害備蓄物資の発送
    - ③ 被災地からの教員、学生の受入
    - ④ 放射線測定者の派遣
    - ⑤ 義援金の受付等

### 1. 8 広報

学内外への広報を充実、効率化すべく多くのテーマをスタートさせることにより改善を進めた。具体的には新しいテーマとして時計台ディスプレイのコンテンツ（学部・大学院紹介）設置、本学の強みである遠隔地施設を紹介する冊子の発行を行い、改善として本学報道記事配付の廃止、ホームページの閲覧性の向上及び海外向け広報誌「楽友」配布の有効化を図った。

### 監事意見

- 本部部門における中長期的課題に関する総長ヒアリングが事務本部部長を対象に実施され、総長と部局執行部との意見交換会が実施された。さらに総務担当理事による部局訪問も実施された。これらのヒアリング及び意見交換会、部局訪問は本部執行部と本部部長及び部局執行部との情報共有及び課題認識の共有のみではなく、これらのヒアリング及び意見交換会で見いだされた多くの課題や意見を大学執行部が充分咀嚼し、今後の大学マネジメントの質の向上に役立てていくことが必要であると考えます。

本部部長の意見は平成 23 年度 4 月の本部組織改革で活かされているが、これらの場でも出された多くの課題、意見を整理し、日常業務の中で解決・実行していく

もの、年度計画・中期計画に反映し計画的に実行していくもの、長期的な課題として第三期中期計画で検討していくもの等に整理し、多くの課題や意見を大学の運営に活かし、それらの実行を通じて大学マネジメントの質の向上を図っていくことが必要である。

- 「人件費、定員管理のあり方に関する基本方針」を定め、戦略的な定員の措置を実行した。このように「業務に関する基本方針」を明確にして、関係者と「業務に関する基本方針」を共有しつつ業務を推進していけば、多くの関係者の理解を得やすく、関係者の納得を得ながら業務を実行することにつながり、大変有効な業務の進め方であると考えます。
- 事務改革アクションプランでは、組織等、職層、人事制度（キャリアパス、人事異動、採用、処遇、人材育成、人事評価、職場環境）、事務効率化（事務の効率化、事務の情報化、事務改善等）等に関する多岐にわたる施策を実行することとしており、これらの施策を実行することにより事務改革の基盤を整備し、事務改革を加速していきたいと考えている。したがって現在推進している人事施策を基礎に事務改革アクションプランで提起された人事施策を年度計画に組み入れ、年度計画に沿って実行していくことが必要である。平成 23 年度の総務部の計画にはアクションプランで提起された各施策が織り込まれており、その実行により事務改革の成果を上げていくことが期待される。

さらに人事諸制度（研修制度、人事評価制度、登用制度、雇用制度、処遇制度、就業管理制度、永年勤続者表彰制度等）の多岐にわたる見直し及び事務改革への取組は、その多くが事務改革アクションプランで提起された取組ではあるが、大学を取り巻く環境の変化に対応する取組であり、職員の自己成長、職務意欲を喚起する取組でもある。これらの取組が着実に実行され、大学を取り巻く環境変化に対応し、働き甲斐のある環境づくりにつながることを強く期待したい。

- 危機管理施策については、平成 22 年度においては防火・防災及び防犯に関して具体的に取り組みされており、平成 23 年の計画も定められている。

危機管理施策は多岐にわたるものであり、かつ危機管理は部局の場において実行されなければならない。そのためには全学的な危機管理に取り組む体制の整備を図るとともに、部局において危機管理施策が実行されるような条件整備が必要である。各種マニュアルの作成が計画されているが、マニュアルを活用する意識付け、部局の場において活用できるマニュアルへの整備、本部と部局における情報共有の強化、危機管理施策の実行内容のモニタリングなど多くの環境整備が行われなければ危機管理施策も危機時に実効あるものとはならない。危機管理施策が実践されるための環境整備が推進され、危機時における効果的な危機管理施策を整備されていくことが強く望まれる。

## 2 研究推進について

### 2. 1 「白眉プロジェクト」

- (1) 平成 22 年度に 18 名（受入部局は 10 大学院、3 附置研究所、5 教育研究施設）の次世代研究者でスタートした本学の次世代研究者育成支援事業「白眉プロジェクト」は研究計画発表会と第一回白眉年次報告会を行った。所掌部門である次世代研究者育成センターに専任のプログラスマネージャーを配置し、次世代研究者の受入部局との調整及び研究環境の整備を行った。日本学術振興会の「最先端・次世代研究開

発支援プログラム」にも応募し、3名の研究者が採択された（本学全体では36名の採択）。

- (2) 平成23年度については、517名（平成22年度は588名）の応募から19名（受入部局は12大学院、6附置研究所、1教育研究施設）を採用しスタートする予定である。

## 2. 2 「競争的資金等不正防止計画」への取組

- (1) 平成21年度から開始された「競争的資金等不正防止計画」の全部局の進捗状況について調査を行った。その結果は次のとおりである。
- i) 適正な運営・管理を促進するための環境の整備について6項目、不正使用の防止に向けた具体的項目15項目（物品関係8項目、給与・謝金関係4項目、旅費関係3項目）について59部局に対して調査を実施した。
  - ii) それぞれの計画項目について「通常業務の中で実施している」、「実施していない」及び「無回答」を除いた具体的な実行計画に着手している項目の平均実施率は55%である。項目の種類別では環境整備の実施率が65%、物品関係の実施率が55%、給与・謝金関係の実施率が40%、旅費関係が58%である。
- (2) 調査結果については全部局にフィードバックするとともに、サンプリング部局（21部局）に対しては期末に本部よりモニタリングを行った。
- (3) 本計画推進のための啓発活動として企画されたe-Learning研修も平成22年度より対象者を職員に拡大した。その結果職員も含めた全体の受講率は31%となった（平成21年度は教員、研究員等が受講対象で受講率は67%であった）。

## 2. 3 安全保障輸出管理

外為法改正に基づく安全保障輸出管理に対応すべく、平成22年10月付で研究推進部内に安全保障輸出管理部門を設け、安全保障輸出管理担当の専門業務職員を採用し、組織体制の整備を行った。そして、平成23年1月には学内の規程及び規則を施行し、対象部局毎に安全保障輸出管理責任者と輸出管理担当者を選任した他、研修会開催及びパンフレットの配布及びホームページの整備によって啓発を行った。

## 2. 4 外部資金の利用と研究成果の活用

- (1) 研究者の外部資金獲得を支援する施策として、平成23年度の科学研究費補助金申請（若手研究者A・B部門）に対してアドバイザーによるアドバイス制度をスタートさせた。713件の応募テーマの内60件のテーマについて、34名のアドバイザーがアドバイスを行い、採択は20件（採択率33%）となった（全体の採択率は44%）。平成23年度からは競争的資金獲得を支援する専任の競争的資金戦略担当職員を配置していく予定である。
- (2) 平成22年度の外部資金による研究実績及び研究成果の活用は次のとおりである。
- i) 科学研究費補助金が3,549件（対前年度+6%）で144億円（対前年度▲3%）、科学技術振興調整費が20件（対前年度±0%）で23億円（対前年度+7%）、各種COE等競争的資金が139件（▲7%）で92億円（対前年度▲44%）と大幅に減少した。
  - ii) 産官学連携関係でも、受託研究が780件（対前年度+7%）で116億円（対前年度▲18%）、共同研究が861件（対前年度+3%）で62億円（対前年度+11%）

と全体の資金では▲10%と減少した。

- iii) 知的財産の確保と活用については、発明審議件数 348 件（対前年度+6%）、承継件数 223 件（対前年度+2%）、承継率 64%（対前年度▲3ポイント）を確保し、ライセンス（特許・著作物・マテリアル）は 93 件（対前年度▲25%）であった。
- iv) 特許管理コストの再評価については、共同出願の費用負担の改善、維持判断の定期化に取り組んで次のとおり成果を出している。平成 23 年度からは承継判断組織の変更（発明評価委員会から産官学連携本部へ変更）による意思決定の迅速化を図っていく予定である。

	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
特許収入	48 百万円	65 百万円	154 百万円
特許管理費用	180 百万円	202 百万円	216 百万円
収支	▲132 百万円	▲137 百万円	▲62 百万円

- v) 外部資金獲得にともない必要となる研究施設が不足している状況に対しては「宇治地区先端イノベーション拠点施設」「京都大学附属病院先端医療機器開発・臨床研究センター」のプロジェクトで研究施設を整備した。さらに、共用スペース用として吉田キャンパスの北部構内に北部総合教育研究棟と本部構内に総合研究 1 号館を整備し不足が緩和された。

## 2. 5 産官学連携

- (1) 産官学連携を強く推進するべく、産官学連携本部は平成 22 年 4 月に意思決定機関である産官学連携推進本部と実行機能として置かれていた産官学連携センターを統合し、5 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）、3 分野（理工農学分野、生命科学分野、ソフトウェア・コンテンツ分野）のマトリクス構造体制にした。さらに、産官学連携本部は平成 23 年度から指揮命令系統及び責任体制を一層明確化し、基幹組織としての 2 部門（企業化促進部門、知財・ライセンス化部門）と基幹部門を支える共通部署として「渉外・広報」、「スタッフ」、「法務」を編成した。
- (2) ロンドンに設置した産官学連携欧州事務所（専任教員 1 名を配置）は平成 20 年度以来、日本の在英公的機関及び英国主要大学への活動により、グローバルな産学連携を目指して、ヨーロッパを中心とした海外の大学・企業とのネットワークの構築に取り組んでいる。平成 22 年度にはケンブリッジ大学を中心とした「ケンブリッジネットワーク」に日本の大学としては初加入した他、欧州の多くの大学等の機関を訪問し、ブリストル大学とは本学の複数部局にわたる研究交流等がなされるようになった。

## 2. 6 業務の改善

- (1) 業務の改善も進められ、共同研究契約書（英語版）の提供による部局の契約締結業務の効率化、不正防止計画の e-Learning の内製化による経費削減（▲5 百万円）、寄付金受入での寄附形態の拡大による寄付金の増大（+120 百万円）、産官学連携本部の機構改革による意思決定のスピードアップ等の成果を出している。
- (2) 新たな学校教育法施行規則の改正により教員活動の公表が義務化された。このため、研究者の専門分野、研究業績等教育研究活動に関する情報を広く社会に公開することを目的として構築してきた研究者総覧データベースについては、平成 23 年度

4月より本学ホームページに公表された「教育情報の公開」の中の教員活動データベースの一つのデータ提供元として組み入れられる予定である。

- (3) 現行の寄付金受入業務では、他の機関への転出に伴う寄付金の移し替え先が他の国立大学等に限定されていたため、使用者が私立大学へ異動した場合は寄附金の移し替えが不可能であった。このため研究者からの要望も踏まえ、移し替え先の対象範囲を大学等に変え、すべての大学・研究機関等に移し替えが行えるよう規程の改訂を行った。

### 監事意見

- 各種競争的資金の獲得増のための研究支援や寄付金増加のための支援、白眉プロジェクトの運営等多岐にわたる研究推進業務が積極的に進められているが、業務の積極的推進のみならず、各業務において業務の遂行結果の分析、課題の抽出、課題解決のための具体策の立案、選択、決定など業務のPDCAが実行され、年々各業務の質が向上するよう組織的、計画的に業務に取り組まれることが求められる。
- たとえば、科学研究費補助金の「若手研究(A)、(B)」の公募申請書類のアドバイス事業が実施されており、若手研究者より高い評価を受けているが、毎年アドバイス事業の結果を分析し、事業のプロセスにおける課題、事業の成果における課題等を明確にして、課題解決策を立案し、さらに次年度の当事業をより充実した内容にするためにはどのような施策が必要かを検討し、次年度の新しい施策としてとりまとめ、当事業を一層内実のあるものにしていくことが必要である。

## 3 教育推進について

- (1) 大学設置基準の改正に伴う措置についての取組状況は次のとおりである。
- i) 教育の内容・方法の公表及び成績評価の方法・基準の公表については、「標準シラバスモデル」の利用を全学に通知し、10月には具体的記入例の提供による利用促進を図った結果、学部については100%、大学院については70%が利用している。
  - ii) 教育内容改善のための組織的研修の実施については、京都大学FD研究検討委員会が公開授業・検討会2コースを主催し、延35名(平成21年度は2コース延33名が参加)が参加し、「文学研究科OD(オーバードクター)による連続公開ゼミナールとその検討会」を2コース実施し、36名(平成21年度は37名)が参加した。また、平成22年度からの新しい事業として、新任の教員を対象とした本学の教育について学ぶ新任教員教育セミナーを開催し、対象者141名中、46名(受講率33%)が受講した。
- (2) 教育の改革に対する取組は次のとおりである。
- i) 平成21年度に策定された教育の三つのポリシー(アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシー)に基づく教育の改革に対して部局毎に取り組んでいるが、取り組んでいるのは学部が10部局中4部局で、大学院が17部局中13部局となっている。
  - ii) 中教審答申でも取り上げられている初年次教育については、「全学共通科目新入生ガイダンス」と「入学式」の総長、教育・学生担当理事講話に加えて、本学の歴史、人権等を内容とする「特別セミナー」を開催した。「特別セミナー」については195名と受講者が少なかったが、これは自由参加制であったことと、一部部局の宿泊研修と日程が重複したためで、平成23年度は周知のさらなる徹底を行い、1,622名

(54%) が受講している。

- iii) 学生の意見を教育の改善に資するべく、従来のアンケートによる方法に加えて、直接面談の方法を取り入れたキャンパスミーティングを行い、全部局を対象に 11 回開催し 130 名の学生から意見を聴取した。実施内容については平成 23 年 5 月に報告書で全教員に周知するとともに、教育制度委員会及び全学共通教育システム委員会において対応を検討する予定である。
- (3) 学校教育法施行規則等の改正（教員情報の公表）に対しては、データの収集・編集を行い、教育情報公表用ホームページとして作成・公表した。
- (4) 二年目の試行年度を迎えた「研究科横断型教育プログラム」はコースを大きく増やし、34 コース 272 名（平成 21 年度は 2 コース 40 名が受講）が受講し、平成 23 年度からは本格的に実施していくこととなった。同じく二年目の社会貢献と研究者の授業力育成をねらいとする若手研究者（ポスドク等）による小中高へ出向き授業を行う「小中高連携事業」についても、16 名が 46 校に対して実施（平成 21 年度は 15 名が 25 校に対して）し、約 3,800 名（平成 21 年度は 1,200 名）が受講した。
- (5) 博士（後期）課程の標準修了到達時修了率については、全学で 33.5%（前年度 37.3%）となった。中央教育審議会答申でも指摘されている博士（後期）課程の標準修了期限内修了に対する課題に対しては、監事意見でも検討の必要性を述べているが、この課題に対して取り組んでいるのは 17 部局中 7 部局である。
- (6) 身体障害学生相談室（2 名の事務職員と約 100 名のノートテイクと約 10 名の対面朗読支援者）での障害のある学生に対する修学支援では、フリーアクセスマップの作成（宇治キャンパスマップ）、校舎、研究棟の点字表示及びエントランスのバリアフリー化が進められた。相談室の延利用回数は平成 20 年度約 400 件、平成 21 年度約 1,000 件、平成 22 年度は約 1,500 件と増加している。
- (7) 業務改善については、KULASIS の機能追加による学生サービスの向上と事務効率化（シラバス・オンライン化機能の追加により、13 部局で約▲60 人日の効率化）、外国人留学生の学籍データの一元管理化及び学位授与式の回数削減による効率化並びに教育制度委員会と全学共通教育システム委員会との合同ワーキンググループの設置によるシナジー効果等の成果を上げた。
- (8) 国の財政環境の変化に伴い想定される運営費交付金の削減に対して、非常勤講師任用枠の設定及びティーチングアシスタントの拡充施策に起因する財源の課題が出てきているが、これらの状況変化に対応する考え方や仕組みを構築するためには相当の時間が必要となってくる。

## 監事意見

- 「シラバス標準モデルの改善」、「博士学位授与式の回数変更」「証明書自動発行機での使用用紙の変更」など多岐にわたる事務改善が積極的に行われている。事務改善は業務の効率化や削減、業務の質の向上につながるものであり、事務改善で生まれた時間を新しい業務遂行の時間に活用するなど時間を有効に活用することが肝要である。当部において今後も更なる改善が進められ、業務の円滑化が促進されるとともに、事務改善で生み出された時間を種々の教育プログラム及び教育セミナーの改善などこれまでできなかった新たな業務の遂行に活用していくことが期待される。

#### 4 学生支援について

(1) 全学的な学生支援（生活支援、課外活動支援、就職活動支援等）の内容は、学生便覧、ホームページ、新入生ガイダンス等で周知されてきたが、支援内容を充実するため、「学生生活実態調査（平成 21 年 11 月実施）」結果や各種団体等からの意見をもとに次の施策を行った。

①総合体育館内のトレーニングルームの改修

②テニスコート、合宿所をはじめとした課外活動施設の改修

(2) 生活支援では次の施策が実行された。

i) 学生の被災リスクに対応するために学生教育研究災害障害保険（学研災）及び学研災付帯賠償責任保険への加入の促進がなされ、平成 22 年度は 4,134 名、平成 23 年度は 4,682 名（4 月 30 日現在）の学生が加入した。

ii) 平成 22 年度から 1 億円の授業料免除財源の増額措置を行い、免除者は前期後期延で 5,460 名（平成 21 年度 4,646 名）となった。また、平成 23 年度からは民間企業からの寄付金による新しい奨学金制度をスタートする予定である。

iii) 熊野寮は耐震工事を完了したが、吉田寮の老朽化に対応する新寮建設については吉田寮自治会との話し合いを継続している。

iv) 家庭教師の紹介サービスは京都大学生生活協同組合に業務移管した。

v) 禁止薬物乱用防止等に関しては、ポスター、ホームページによる注意喚起を呼びかける他、平成 22 年度からは初年次教育プログラムの中に「コンプライアンス」についての講義を行い、「学生便覧」の内容も改善した。

(3) 課外活動支援では、吉田南構内のテニスコートの改修、遠隔地施設の改修（宇治合宿所、カヌー部艇庫、ボート部合宿所・浮棧橋等）を行った。西部構内では平成 21 年度に第一次の課外活動棟を建設し 45 団体のクラブに供用を開始したが、第二次の課外活動棟の建設計画は見送られた。

(4) 就職活動支援としては、キャリアサポートセンターが中心に種々のセミナー、サービスを行っている。平成 22 年度は企業説明会を減らし就職への意識付け及び就職スキルを向上させるプログラムを増加した結果、キャリアデザイン講座 2 コース、就職ガイダンス 9 コース、就職セミナー 60 コース、業界研究・合同企業説明会 18 コース及び公的資格等ガイダンス 14 コース等が開催され、延 12,590 名が参加した。博士後期課程修了者及びポスドクに対する就職支援のキャリアパス多様化促進事業は三年を経過したが、研究人材データベースへの求人と求職の登録も増加し、平成 23 年 3 月現在、求人が 2,106 件で求職者 2,264 名（在学者 2,082 名、既卒者 186 名）となっている。平成 22 年度博士課程（一貫博士課程は除く）の修了者の就職状況は調査中であるが、これまでの経過は次のとおりである。

項目	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
修了者数	777 名	796 名	759 名
就職者数	577 名	599 名	596 名
就職率	74%	75%	79%

また、一定の改善が図られていた就職相談室は平成 23 年度の改修計画で守秘性が完全に確保されたスペースになる予定である。

(5) 本学受験（希望）者に対する支援としては、より一層広域の受験希望生への情報発信に注力すべく、平成 22 年度は合同大学説明会の他、本学独自の高校の進路指導主

事を対象とした「京都大学交流会」を2会場（京都、東京）から4会場（京都、東京、広島、金沢）に増やして開催した。新しく開催した地域の志願者は両地域で13%増加した。また、受験（希望）者・保護者を対象としたオープンキャンパスも広報を強化し開催した結果、11,425名（対前年度+15%）が参加した。さらに、受験者に読みやすくするため、募集要項の内容の改善（選考試験方法の学部別掲載化等）を行った。平成23年度全国受験志願者の地域別割合では、近畿が53%（▲1%）、関東が12%（±0%）、東京が6%（+1%）となった。また、入学試験の実施体制については委員会を設置して検討していくこととなった。

## 監事意見

- 各種委員会等会議の見直しによる業務の簡素化、オープンキャンパス業務の改善、家庭教師の紹介業務の移管等多くの業務改善が実行され、その成果も出されてきている。

課外活動施設の整備として老朽化した現行施設の維持・管理が大きな課題となっている。課外活動施設の整備は現有施設の整備の観点のみではなく、教育経費の適正性の観点や施設の保有・整備形態の観点などから検討されることが必要である。上記のような観点より課外活動施設の整備について検討され、計画的かつ継続的に全学施設整備の一環として課外活動施設の整備が進められていくことを期待したい。

## 5 附属図書館等の図書業務について

### 5.1 全学の図書資源と活用状況

- (1) 平成21年度の全学（附属図書館と部局図書館・室）の蔵書数と運営費用は次のとおりである。蔵書数については図書がほぼ横ばいであるのに対して、雑誌、電子ジャーナルが増加している。費用については全体で8%削減しているが、内容的には人件費に比べて図書費の削減を大きくしている。附属図書館単独についてもほぼ同様の傾向となった（雑誌の種類については減少している）。

区分	項目	平成20年度	平成21年度	対前年度比
蔵書数	図書	6,357,421	6,378,815	+0%
	雑誌	103,631	108,591	+5%
	電子ジャーナル	25,990	26,998	+4%
	博士論文	52,269	54,039	+4%
	科研費報告書	9,746	9,903	+2%
費用	資料費（資料購入費等）	1,606	1,431	▲11%
	運営費（人件費・経費）	1,385	1,317	▲5%
	計	2,990	2,748	▲8%

注1. 蔵書数は雑誌・電子ジャーナルが種類数で、他は冊数

注2. 費用の単位は百万円

- (2) 利用状況については次のとおりである。
- i) 平成20年度は耐震工事による利用制限の期間が附属図書館を始め多くの部局毎にあったため、結果的に平成21年度は開館時間も長くなり、利用人数、貸出冊数において対前年度の実績を上回った。

区分	項目	平成 20 年度	平成 21 年度	対前年度比
全学	開館時間	446,692H	466,897H	+5%
	利用人数	1,220,740人	1,328,070人	+9%
	貸出冊数	446,692冊	466,897冊	+5%
附属図書館	開館時間	3,363H	3,695H	+10%
	利用人数	673,321人	853,956人	+27%
	貸出冊数	138,089冊	168,880冊	+22%

ii) 附属図書館について改修工事による利用制限の影響を除いて活用状況及び活用効率の対前年度評価をすれば、下表のとおり開館時間は若干短くなったものの利用人数、貸出冊数とも大きく伸ばしている。運用費用がかなり抑制された状況を勘案すれば大きなサービスの向上が窺える。改修工事がなかった対前々年度（平成 19 年度）と比較しても活用効率（単位金額当りの活用状況）は大きく向上している。

項目	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	対前年度比	対前々年度比
開館時間	3,753H	3,742H	3,695H	▲1%	▲2%
	3.8H	4.2H	4.5H	+7%	+18%
利用人数	863,124人	749,272人	853,956人	+14%	▲1%
	8.7人	8.5人	10.3人	+21%	+18%
貸出冊数	149,218冊	153,665冊	168,880冊	+10%	+13%
	1.5冊	1.7冊	2.0冊	+18%	+33%
運営費用	995,837 千円	885,180 千円	825,724 千円	▲7%	▲17%

注 1. 平成 20 年度は 37 日間の閉館時間を開館していたものとしての推定値である。

注 2. 表中の下段は投入費用当りの数値（開館時間は百万円、利用人数・貸出冊数は一万円当りの数字）

## 5. 2 図書サービスの改善

- (1) 電子ジャーナルにおける電子リソース管理システムの導入による効率化、外国雑誌センターにおけるレアジャーナルの整備及び新規受入図書の入力方法の変更による利用のスピードアップ等の改善が図られている。
- (2) 電子資料を利用するための全学認証システムを強化することにより、仕組の安全・安定性を向上することに加え、利用統計の正確性、効率性を向上した。

## 5. 3 機関リポジトリの状況

- (1) 本学の電子式機関リポジトリである「京都大学学術情報リポジトリ（KUREN A I）」は平成 18 年度の登録開始以来累計登録数を伸ばし、平成 22 年度（平成 23 年 2 月現在）の登録は 22,600 件で累計 87,000 件（対前年度比 135%）となっている。平成 22 年度の機関リポジトリ総合評価の世界ランキングにおいても第 6 位（国内機関で第 1 位、世界の大学機関で第 1 位）と評価された。
- (2) 平成 23 年度は博士学位論文の登録に注力する他、論文登録の制度化をしていく予定である。

#### 5. 4 「京都大学図書館の将来構想」【モデルⅣ】参照

- (1) 前年度（平成 21 年度）に策定した「京都大学図書館の将来構想」については、今年度は附属図書館の若手職員を中心に図書館業務の統合・集中化について検討を進めた。
- (2) 来年度については部局の職員もワーキンググループに加え、将来構想実現のための計画作りを行う予定である。

#### 5. 5 図書系職員の育成

- (1) 平成 22 年度は 10 回の研修コースを開催し、361 名の図書系職員の能力開発を行った。
- (2) 海外からの利用者に対してサービスを充実すべく、小冊子『図書館員のための英会話』を配布して自己啓発を促した。

#### 5. 6 社会貢献への取組

国内外の教育・研究機関及び図書館からの訪問が 40 団体（対前年度 222%）、523 人（対前年度 144%）あり、積極的に対応した。

#### 5. 7 その他

- (1) 中期目標に対する平成 22 年度の 3 計画はすべて計画どおり達成している。
- (2) 平成 21 年度から開設した 24 時間オープンの自習室である「学習室 24」は利用者の要望に応じて土曜日、日曜日の時間延長を試行した。平成 23 年度はこれを通常サービスとするとともに、休憩スペースである「なごみ」にパソコン用電源を設置するなどのサービス向上を図っていく計画である。
- (3) 遡及入力については、第一期計画において 235 万冊の遡及入力を行った。平成 22 年度は 20 万冊の計画であったが、25 万冊（達成率 125%）の遡及入力を実施し累計で 260 万冊となった。遡及入力による成果は利用者の資料探索時間の削減、利便性向上による利用者の増加並びに図書職員の決算時の実査時間の大幅短縮によるコストダウン等である。
- (4) 京都大学認証 IC カードの発行により図書館利用カードの発行枚数が削減されるという成果があったが、連絡先など利用者のデータを管理する仕組みがないため図書館が独自に登録をしなければならぬという課題がある。

#### 監事意見

■ 附属図書館において全学の図書系従事者の状況、運営費用、利用人数、蔵書数、貸出件数、開館時間数等図書館運営に関する多くの情報が保有されている。これらの情報を概観すると、全学の図書館・室職員及び運営費用の減少にもかかわらず、図書館・室の利用人数や利用者数が増加していることが明らかである。しかしながら、これらの情報を分析し、図書館運営や業務の改善に活用するなど、図書館業務の質の向上に充分役立てられていない状況である。多様な関係者の要望や意見も含め、図書館が保有する多くの情報を分析し、課題を抽出し、図書館運営の具体的改善策を立案し、年度計画に具体的に反映しつつ「図書館の将来構想」に結び付けていくことが必要である。

また全学の叡智を集めて構築された「図書館の将来構想」は、全学において合意形成された図書館の将来像であり、「図書館の将来構想」の実現を目指して、着実に取り組んでいくことが求められている。既に「10年後の目標」が明確に示されており、さらに年度計画も策定されている。ただし、「10年後の目標」と年度計画の関係が明確ではないので、今後3～5年間の中期計画を策定し、中期計画を完遂するための年度計画を策定のうえ、着実に「図書館の将来構想」の実現を目指していくことを期待したい。

## 6 人事・労務について

### 6. 1 人事制度の見直し

本年も教職員を対象にした以下のような人事制度が整備され、これらに関連する就業規則及び関連規程の一部が改正された。また、一般職の職員の給与に関する法律及び人事院規則の改正にともなう就業規則及び関係規程等の改正も実施された。

#### 6. 1. 1 労働時間管理

- (1) 平成23年1月より就業管理システムによって全学の事務職員の大部分の労働時間管理が容易になった。労働時間削減についても本部より所定労働時間の短縮と年次有給休暇の取得促進の通知を行った。また、事務部長・事務長会議において、労働時間縮減の途中結果を全部局にフィードバックすることにより取り組んだ結果、前年度と比較し超過勤務時間数が約2%削減された（対象は事務職員、再雇用職員、特定職員で超過勤務時間数は25%の割増賃金が支払われる時間のみで算定）。
- (2) 過重労働対策として法定以上の対象者に対する産業医による面談を行っているが、平成22年度より面談結果に対する経過観察（3ヶ月の経過観察期間 — 改善のない場合はさらに3ヶ月の経過観察期間を設定）のフォローを行い総務部より指導を行うこととした。平成22年度の経過観察対象者は延5名で2名は経過観察で改善が見られ、残りの3名は初回の経過観察中である。なお、平成22年度における月間超過勤務45時間超の通告者数（三六協定に基づく）は延1,609人（対前年度▲98人）であった。

#### 6. 1. 2 教員の定年延長

- (1) 平成22年度より教員の定年を段階的に65歳に上げる定年延長をスタートさせた。職員の定年延長については人事院規則の改定に沿って検討する計画であるが、今年度については着手しない予定である。
- (2) 早期退職制度の初年度となる平成23年3月の早期退職者は5名であった。

#### 6. 1. 3 専門業務職（中間職種）の運用

- (1) 平成22年度より教員を支援し教員と協働で業務の推進に取り組むことができる高度な専門的知識・経験を有する専門業務職（中間職種）を新設した結果、2名（法務領域1名、安全保障輸出領域1名）を採用により認定した。
- (2) 平成23年度は広報業務、法務業務、国際業務、リサーチアドミニストレータ等の領域において専門業務職を認定配置していくことを検討する。

#### 6. 1. 4 教職員の評価等

- (1) 職員の給与、賞与の評価については、勤務評定の結果を反映しているが、教員の評価方法について現在部局長を対象に実施しているアンケート結果を検討し、平成24年度を目途に改定していく計画である。

(2) 表彰制度についても、永年勤続者表彰の見直しを含む制度の検討を行う計画である。

## 6. 2 採用

(1) 本学は多様な教育・研究へ対応することが必要であるため、多様な雇用形態を採用しており、平成 23 年 4 月 1 日現在の職員数は以下のとおりである。

雇用形態	人数 (平成 22 年 4 月 1 日現在)
教職員	5,095 人 (5,042 人)
特定有期雇用教職員	1,604 人 (1,474 人)
有期雇用教職員	456 人 (464 人)
時間雇用教職員	3,811 人 (3,638 人)
合計	10,966 人 (10,618 人)

注：有期雇用教職員は再雇用職員を含み、医員（研修医）を除く。時間雇用教職員は T A ・ R A を除く。

- (2) 障害者雇用率は、平成 20 年度からの障害者雇用促進三ヵ年計画の実行により平成 22 年 12 月現在で 2.1%と所定の雇用率 2.1%を維持している。
- (3) 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいて設けられた再雇用制度の利用状況は次のとおりとなっている。

	平成 23 年度	平成 22 年度	平成 21 年度	平成 20 年度	平成 19 年度
対象者	56 人	74 人	98 人	95 人	65 人
再雇用者	29 人	48 人	55 人	50 人	31 人
再雇用率	52%	65%	56%	53%	48%

(4) 採用業務では統一採用試験において面接試験の申込の w e b 化による効率化を図った他、非常勤職員の登用制度において採用試験方法を改善した。

## 6. 3 人材育成

(1) 職員の研修体系－階層別研修・職能別研修・国際的人材育成・自己啓発支援－に基づき、学内外の職員研修が実施されている。学内研修については平成 22 年度から学外機関への出向者も階層別研修の対象に加えた。学外研修では大学関係機関の研修に 201 名（平成 21 年度 160 名）、海外の研修に 3 名（平成 21 年度 3 名）を派遣した他、新しく始めた大学の国際化に伴う英語実践研修に 71 名を派遣した。一方 3 年目を迎えた自己啓発支援施策に関する平成 22 年度の実績は次のとおりである。利用率が低いため平成 23 年度は積極的な応募の促進施策を実施する予定である。

支援制度	利用人数 (平成 21 年度実績)
通信教育・e-Learning 講座の受講者	85 人 (93 人)
自己啓発等休業（部分休業含む）の利用者	3 人 (3 人)

- (2) 新規採用職員・若手職員の育成及び男女共同参画を推進するためのメンター（指導担当者）の導入を検討してきたが、前者については検討を継続し、後者については平成 23 年度に実施していく予定である。
- (3) 人権に関する取組では、人権委員会による職員への人権研修、学生への人権に関する授業の提供等の計画が審議され、啓発活動の一環としてパンフレット「人権」が配布された。ハラスメント窓口相談員の研修では 94 名（平成 22 年度 84 名）の受講があり、人権相談体制が強化された。全学の相談件数は延 490 件（平成 21 年度延

445件)となった。なお、ハラスメントの防止等に関する規程に基づく事案の報告は6件(平成21年度10件)であった。

#### 6. 4 職員の異動

平成23年4月1日付で385人(平成22年4月1日付は353人)の事務職員の人事異動が行われた。

#### 6. 5 職員の登用

- (1) 平成23年4月1日付昇任は、主任18人(29人)、掛長・専門職員27人(29人)、補佐・専門員24人(22人)、課長・事務長8人(12人)及び部長2人(3人)が昇任した(カッコ内は平成22年4月1日付)。若手登用については、従来概ね50歳以上であった補佐・専門員について、40歳代の補佐・専門員15名(補佐・専門員への昇任全体の62.5%)を登用し、従来概ね40歳代が中心であった掛長・専門職員についても、30歳代の専門職員17名(掛長・専門職員への昇任全体の63.0%)を登用した。
- (2) 女性登用については専門職員以上へ16名が登用された。「男女共同参画推進アクションプラン」の目標を設定しているが、現状の専門職員以上に占める女性の割合は次のとおりとなっている(いずれも4月1日)。

	平成21年	平成22年	平成23年度	平成31年目標
専門職員	23%	25%	25%	25%
専門員	9%	11%	15%	15%
課長以上	5%	6%	6%	10%

### 7 環境・安全・衛生管理について

#### 7. 1 環境管理

- (1) 環境マネジメントシステムをより効果的に運用すべく、平成21年度の二酸化炭素排出量削減の取組実績についての大学執行部及び環境・エネルギー管理推進室会議への報告を従来の7月から6月に早期化した。平成23年度からは環境報告書の発行時期についても従来の9月を早期化し環境行動への取組を加速していく予定である。さらに、監事監査で指摘した本学の環境に対する教育研究面からの社会貢献実績も重視し、環境報告書において教育研究面の実績の公表を大幅に増やした。
- (2) 平成22年度の環境計画への取組では、二酸化炭素排出量削減を中心に環境賦課金制度によるハード面での施策(1,317t-CO<sub>2</sub>/年 1.64%削減見込み)、エコ宣言制度の導入、啓発イベントの実施によるソフト面での施策を実行したが、年間の二酸化炭素排出量の総量削減及び原単位の削減目標についてはわずかに達成できない見込みである。
- (3) ハード面の取組では、3年目を迎えた環境賦課金制度を活用した省エネルギー工事等(3.2億円で1.64%の二酸化炭素排出量削減見込み)を行った。平成21年度に実施した事業(2.4億円の工事で削減目標1.0%)については現在検証中である。  
ソフト面の取組では、平成21年にスタートさせたエコ宣言制度で1,139名(平成21年度777人)が登録した他、エコイベント、環境研修(13コースで3,810名が受講)、各種省エネマニュアルの配布を行った。
- (4) 実行推進面では、部局への啓発活動として二酸化炭素排出量の多い部局(8部局)を環境安全保健機構長が巡回したことに加え、職員と学生との環境検討会(1回実

施で 18 名が参加) を実施し意見・提案を受けた。

- (5) 全学生、全教職員から環境活動に関する意見・提案を求めるアンケートを行い、265 名の回答を得た。平成 23 年度以降の環境計画に反映していく予定である。

## 7. 2 安全管理

- (1) 年間の事故・労働災害件数は 119 件 (対前年度+22 件)、内学生災害は 24 件、労働災害は 52 件 (対前年度+8 件)、通勤災害は 27 件 (対前年度+6 件) であった。今年度より、集計方法を事故の分析・対策が可能となるよう、重度別、被災者別、分類別等のデータも加えるよう改善した。
- (2) 業務の改善として、事故報告事例及びヒヤリハット事例の作成・通知の効率化と情報伝達のスピードアップを図るべく、ホームページを活用する仕組みを構築した。事故報告事例については平成 22 年 10 月より、ヒヤリハット事例については平成 23 年 4 月より運用を開始した。また、官庁届出の漏れを解消すべく、定期的に部局に対してチェックを依頼する仕組みを作ることで漏れを減少させた。
- (3) 全学的な労働安全衛生研修として、環境安全保健機構、総務部、環境安全衛生部が主催し、化学物質取扱従事者、救命、組替え DNA 実験、有機溶剤等の研修が実施され、約 2,800 名の学生、教職員が受講した。

## 7. 3 衛生管理

- (1) 産業医法定職場巡視 (毎月 1 回) については、犬山、大津事業場で一部実施できていなかったが、他の 5 事業場は巡回されている。衛生委員会は全事業場 (7 事業場) で毎月開催されている。また、平成 22 年度から吉田事業所においては衛生管理者の意識統一と業務のレベルアップを図るべく衛生委員会に加えて各部局 (6 本部部門と 40 部局) の衛生管理者の代表者を集めた「吉田事業場衛生管理者連絡会」を組織し 2 回開催した。
- (2) 職員の定期健康診断は、検査票の事前配付方式、立て看板による周知の強化、部局からの集合受診期間外受診の徹底により受診勧奨したが、受診率は 92% (平成 21 年度 86%) であった。人間ドック健診を除く定期健診の結果、有所見者は 63% であったが平成 21 年度の 69% よりも改善した。定期健康診断結果による指導は、保健指導が 54 名 (平成 21 年度 71 名)、禁煙指導が 10 名であった。一方、学生の健康診断は学部生が 92%、大学院生が 83% 受診している。
- (3) 過重労働による面談対象者は、年間所定外労働時間 490 時間超の職員で 127 名 (平成 21 年度 149 名) に達した。面談対象者 127 名に対して 121 名の面談を実施し、面談結果を職場にフィードバックしている。

## 監事意見

- 機構長が部局長と意見交換の場を持ち、部局ごとの環境負荷データや部局ごとの環境配慮行動のアンケート結果を提示し、省エネルギー対策や二酸化炭素排出量の削減に関する啓発を推進しつつ、部局における取組に対して具体的な提言を行い、部局における具体策の検討を依頼されている。こうした取組は、部局における全学のモデルとなるような取組を他部局へ横展開することや本部の新たな取組を部局へ展開する際に大変効果的であると考えられる。今後部局における検討及び実行状況をフォローアップし、本部が部局の活動を支援し、全学の省エネルギー及び二酸化炭素排出量の削減に結び付けていくことが求められる。

## 8 施設管理について

- (1) 限られた教育研究スペースに関する資源の効率的な活用を図るためにいろいろな取組がなされている。スペース不足に対しては全学共用スペースという仕組みを構築し利用者を拡大し、スペース確保のための財源確保に対しては施設整備費補助金以外の資金の活用を工夫することによって補っている。なお、スペース確保にあたり、予備費などの短期間の工期が求められる場合でも、前年度から取り入れている工事の中間現場視察を強化することによって工期遵守を実現する等の改善がなされてきている。
- (2) 施設の新築・改修及び設備整備のために実施した工事の執行は105件（平成21年度162件）で52億円（平成21年度104億円）、設計・コンサルティング業務の執行は33件（平成21年度34件）で2億円（平成21年度2億円）であり、平成22年度に計画されていた工事は84%が年度内に完了した。また、平成22年度に完成した新築建物は宇治キャンパスの先端イノベーション施設、物質—細胞統合システム拠点及び北部総合教育研究棟等であり、約1.6万㎡（平成21年度4.7万㎡）の増床となった。
- (3) 耐震工事については、8事業（約2.3万㎡）の耐震化がなされた。耐震化は平成22年度末で全施設の86%（対前年度+2ポイント）まで進んだ。
- (4) 文部科学省から委託の「大学施設の省エネルギー中長期計画策定事業」に対しては、本学のエネルギーマネジメント委員会の下に省エネルギー中長期計画策定委員会を設置し、医学部附属病院を対象とした省エネルギー中長期計画を策定し文部科学省に報告した。計画の内容は10年間で21億円の投資により21%のエネルギーを削減しようとするものである。本計画は文部科学省の作成する省エネルギー中長期計画策定の手引きの中の病院施設編に実例として取り上げられる予定である。
- (5) 施設の有効活用については次のとおりである。
  - i) 多様な施設ニーズに柔軟に対応するため全学共用スペースを導入しており、平成21年度末時点で11,199㎡であったものが、平成22年度末には16,051㎡となった。具体的には本部構内の総合研究1号館のプロジェクトラボにおいて、平成23年3月で使用終了し退去したスペースに対して平成23年4月以降の入居募集を実施している。また、平成23年3月に完成した北部構内の北部総合教育研究棟（旧物理国際先端研究棟）においても募集のうえ入居部局を決定した。さらに、国際交流会館みささぎ分館と同時に京都学生支援会館を購入し、増えたスペースを野生動物研究センターに配分することによって施設の有効活用を図った。
  - ii) 平成21年度に概要調査した本部構内の15部局、2,231室に加え工学部の全講義室（51室）の稼働率、講義室の広さ、使用時期等の精査を行った。精査の結果、稼働率の低い小講義室を中心に講義室の集約をするなど、改善策を検討していく計画である。
- (6) 平成21年度監事意見でも指摘している遠隔地施設の棚卸しと整備については次のとおりである。
  - i) 全部局に対して「老朽施設の改修ニーズ調査」を実施した結果、全キャンパスの改修必要面積は約46万平方メートル（全面積の38%）で約345億円の投資を必要とすることが判明した。キャンパス毎の改修必要面積率は三大キャンパスが35%で、遠隔地（三大キャンパス以外）が57%であった。

- ii) 平成 23 年度は、計画的に老朽化施設を改善していくために調査結果も踏まえ、重要性、緊急性、必要性を勘案した整備方針等の策定を行う予定である。

### 監事意見

■ 施設マネジメント体制の構築として、全学共有スペースの整備や実態把握に基づく施設の有効活用、中長期重点修繕計画の策定が行われつつある。また、隔地施設の棚卸と整備に対する取組として、老朽施設の改修ストックの全学調査が行われた。

今後これらの結果を京都大学施設マネジメント計画（スペースマネジメント計画を含む）として施設整備の全体像を明確化し、中期計画に活かしつつ長期間にわたって計画的に取り組みねばならないテーマである。今後京都大学施設マネジメント計画（スペースマネジメント計画を含む）を策定し、年度計画に反映しつつ、大学全体の施設整備が計画的にかつ着実に充実されていくことを期待したい。

## 9 財務・会計について

- (1) 3年目を迎えた「包括的会計領域コンプライアンス計画」では、5つの分野（会計規則の整備、啓発と意識付け、防止システム構築、合理化・効率化、担当者研修人材育成）において計画が実行された。
- (2) 決算業務の早期化については、中間決算の実施、3月月次決算業務の改善、全部局への協力要請等が行われ、平成 21 年度 3 週間前倒しに加えて、平成 22 年度はさらに 1 週間の早期化が実現できた。職員の年間超過勤務時間についても前年度並で負荷を吸収することができた。
- (3) 財務・会計業務の効率化を図るための多くの改善も図られた。主なものは次のとおりである。
  - i) 複数部局が入居する建物及び全学的な建物を一元集中管理するための「共用施設アセットマネジメントセンター」は 2 年目を迎えたが、管理物件毎のマニュアルを作成するとともに、管理物件も平成 21 年度の 9 棟から 11 棟に拡大し、平成 23 年度からは 14 棟となっている。一元管理による利用者の利便性向上及び経費の効率化についての本格的な評価は平成 23 年度の状況を把握して行う計画である。
  - ii) 設備維持経費の実績調査の実施方法の見直し、回数制限、決算早期化への改善（対前年度より 1 週間短縮）、出納業務での科学研究費補助金返還等の電子化、社会保険料徴収の銀行振込等の改善を行った。
  - iii) 「財務会計システム」については、システムの改善（代替入力機能と振込通知のメール化機能の追加）を行い、ユーザー登録も 1,278 件（対前年度+14%）へと増加した。
  - iv) 旅費規程の改正に取り組み、改正案をまとめ、平成 23 年 7 月より実施する予定である。また、この実施にあわせ現行の「出張旅費システム」を廃止し、新しい旅費システムをスタートする予定である。
- (4) 大学及び部局毎の財政運営を一層改善するために平成 18 年度より始めている「部局別財務状況報告」については、平成 21 年度のアンケート結果から指標の追加（1 件）、指標の改善（2 件）に加えて指標の廃止を 3 件行う等の改善を行った。
- (5) 平成 22 年度の年度計画の取組では、平成 22 年 7 月に財務担当理事を責任者とする「経費削減・有効利用プロジェクトチーム」を設置し計画立案を順次実施するものと

してスタートさせ、教職員への啓発として新採職員研修、技術者研修に経費削減カリキュラムの追加をする他、随意契約の見直し等により調達手続の新たな方法（競り下げ方式）を導入し、試行を開始した。具体的な経費削減の取組では、旅費に関する費用の削減施策（年間 35 百万円見込み）と振り込み通知の電子メール化施策（年間 8 百万円見込み）をまとめ、平成 23 年度に実施する準備を進めている他、複写機はスケールメリットを活かした契約によって 33 百万円の経費削減が実施できた。

- (6) 長期的な財務体質強化に対応すべく、外部資金の獲得・創出に取り組む「新たな財源獲得・創出連絡調整会議」（財務担当理事を責任者とする 14 名で構成）を設置し、具体的な戦略的展開方法の検討を行っている。
- (7) 本学の教育研究医療活動の一層の質的向上を加速するための全学及び部局の施策に資金を投入する「第二期重点事業実施計画（平成 22 年度 31 億円）」と「部局運営活性化経費（平成 22 年度 5 億円）」の制度をスタートさせた。
- (8) 会計検査院意見への対応は次のとおりである。
  - i) 目的積立金の取扱いについては、文部科学省の改定した基準に沿いその内容を財務諸表に明記することとした。
  - ii) 保有土地・建物の処分及び利用に対しては、指摘対象について利用状況もしくは利用計画を説明した。
  - iii) 会計監査人の選定、監査日程の確保等に対しては会計監査人との契約において措置した。

## 監事意見

- 包括的会計領域コンプライアンス計画は P-D-C-A のモデルであると指摘してきた。当計画は平成 20 年度、21 年度において計画的に実行され、平成 22 年度においても会計規則の整備、啓発と意識付けとともに、部局における実施状況のモニタリングを実施してきており、当計画の定着に向けた努力が続けられている。今後部局モニタリング、監査室監査、研究経理企画調査室調査等の結果を活用し、会計規則の整備や啓発と意識付けの内容を改善し、当計画が会計におけるコンプライアンスを徹底するモデルとなり、会計領域におけるミスの削減や不正の防止など具体的成果に結びついていくことが必要である。
- 平成 22 年度の年度計画において経費削減策として、①経費削減プロジェクトチームを設置し、管理的経費の削減方策を企画・立案する。②経費の有効利用を図るため教職員の意識向上を図るための研修方法等を検討する。③平成 21 年度締結の随意契約について点検、見直しをする。の三点を実行することとしている。平成 22 年度の年度計画の実施において経費削減・有効利用プロジェクトチームの設置が実行され、経費削減の方策が検討されつつあるが、経費削減の方策の全体像を明確にされるには至っていない。今後経費削減方策の全体像（事務用品費削減策、通信運搬費削減策、光熱給水費削減策、コピー費削減策、情報基盤経費削減策など）を取りまとめ、年度ごとに実施する重点項目を定めた年度計画を作成し、全学的な経費削減策を継続して実行していくことが必要である。

## 10 情報環境について

- (1) 次のとおり教育、研究を支援する多くの新しいサービスが開始された。
  - i) 授業科目における資料配付、課題提出及び小テストが利用できる学習支援サービ

が 65 科目で始まり、新しい遠隔講義支援サービス（改善版）においても国際・国内・学内の講義や会議で 1,877 件の利用があった。

- ii) 各人の研究室以外から学内のネットワークにアクセスし学内情報を活用することにより教員研究の利便性を高めるための仕組として PPTP-VAN 固定接続サービス、SSL-VPN 接続サービスをスタートさせ、さらにセキュリティ強化のための認証付き情報コンセントサービスが開始できる環境が整った。
- (2) 平成 21 年度から取り組み始めた全学統合認証システムは、平成 22 年度から学生向けとして証明書の自動発行、教職員向けとして給与明細書発行、両者共用として入退出管理、図書館利用、生協利用等において本格活用がスタートした。入退室管理では 13 部局で取り入れられ、35 棟において利用されている。平成 23 年度についても財務会計システムのセキュリティ強化として I C 認証の取り入れを始め、非常勤教職員への利用拡大、部局でのアプリケーションの活用を促進していく予定である。
- (3) 長期的な本学の情報環境の構想として「情報環境整備計画」を策定した。この構想は計算機資源の統合と情報の統合を柱とするもので、平成 23 年度からはこれからの具体的な計画を立案していくとともに、計算機資源の統合に向けたデータセンター構想の実現と I T ガバナンスの推進に取り組んでいく予定である。
- (4) 順次進めている通信インフラの充実として、平成 22 年度は桂キャンパスを中心に無線 LAN のアクセスポイントの増設、K U I N S 機器の増速化を行い、利用者の利便性を向上した。また、情報環境部内で活用してきたペーパーレス会議の方針は情報環境部が所掌している二つの会議体で実践し、経費も大幅に削減できており、平成 23 年度は同様のコンセプトにて拡大役員懇談会等での活用が計画されている。

#### 【モデルVI】参照

- (5) 情報セキュリティポリシー改正に伴う継続的施策の一つとして進めている情報セキュリティ対策実施手順の策定について、平成 21 年度の実施状況にもとづき、対象となる 50 部局の内、5 部局に聞き取り調査を行い、さらに別の 6 部局に対して情報セキュリティ監査を行った。この情報セキュリティ監査の結果、対策実施手順の策定が進んでいたのは 4 部局であり、策定の進んでいない部局は 2 部局であった。実施を支援すべく既に配付している「京都大学情報セキュリティポリシー実施手順書（標準版）」と「京都大学情報の格付け及び取扱い手順書（標準版）」を改訂のうえ再配付した。平成 23 年度は全部局で実施完了させる計画となっている。
- (6) 情報セキュリティに関するネットワーク監視はサービス会社に業務委託し、時間を 24 時間に延長することにより監視精度を改善した。インシデントでは、部局への安全確認依頼が 104 件（対前年度比+86%）、不正アクセスに対する遮断 8 件（対前年度比▲11%）を行った。課題であった迷惑メールの学外転送によるメール拒否受信サイトの増加に対しては部局と連携して対策を施し、拒否件数は一日当たり約 20 件（対前年度▲95%）と減少させた。
- (7) 監事監査の指摘事項でもあった情報セキュリティ推進体制については、情報環境機構長及び情報環境部長の責任権限を明確にするとともに、平成 23 年度からは情報環境機構内に I T 企画室を設置し 5 名の専任者を配置していく予定である。このことにより情報環境機構の情報セキュリティ業務を支援してきた学術情報メディアセンターは教育研究業務のウエートを高めることになった。また、情報セキュリティ業務に負荷を割くことのできない小さな部局に対しては、情報環境機構へ業務移管することを検討していく。

- (8) 全学情報処理関連の研修として、スーパーコンピュータ関係 (22 コース)、教育用システム関係 (81 コース)、情報セキュリティ関係 (9 コース)、パソコン研修関係 (34 コース) 及び IT 初心者研修 (1 コース) 等を実施した。

### 監事意見

- 情報環境整備計画が策定され、全学的に計算機資源の統合、情報統合、アクセス体制の確立等が推進されようとしている。当計画が実行に移されていけば、大学の情報化推進に大きく貢献するものと期待される。ただし全学における情報化を推進するためには、本部情報部における情報化推進とともに、本部部門及び部局における情報化推進も重要である。したがって当情報環境整備計画の推進と並行して、本部情報部が本部部門及び部局における情報化推進を積極的に支援し、全学の情報化推進に結び付けていくことが必要である。

## 11 国際交流について

- (1) 「国際化拠点整備事業 (グローバル 30)」は2年目を迎えるが、1 学部、8 研究科で 12 コースを開講する英語による学位取得事業は7 コースがスタートし、平成 23 年度は 5 コースがスタートする予定である。今年度の数値目標である留学生受入人数、外国人教員比率及び大学間交流協定に基づく派遣・受入人数はいずれも達成した。
- (2) 教育分野では次の取組を行った。
- i) 留学生の受入においては、国際交流会館みささぎ分館の購入、賃貸住居の大学による機関保証制度の本格的運用、都市再生機構 (UR) との協定による住居の拡充等の施策を進めた結果、平成 22 年度の受入留学生は全体で 1,563 人 (対前年度+9%)、課程別では修士課程 (対前年度+13%)、出身国別ではベトナム (対前年度+50%)、インドネシア (対前年度+27%) 等が増加した。提携校からの交換留学受入は 91 名 (対前年度+3%)、うち英語での国際教育プログラムによる受入は 53 名 (対前年度+4%) となった。
  - ii) 留学生の派遣においては、交換留学生派遣は 48 名 (対前年度+30%) であった (各研究科・部局からの平成 22 年度派遣留学生人数については調査中)。従来の国際交流科目に加えて、新たに4件のショートビジットプログラムをスタートさせ (オーストラリア、中国の大学等)、ショートビジット全体で 117 人 (対前年度+457%) の派遣を行った。内訳は国際交流科目が 35 人、他のショートビジットプログラムの派遣が82人となった。
  - iii) 東南アジアからの留学生受入を推進するための京都大学—ベトナム国家大学ハノイ共同事務所に関しては、開所式 (平成 21 年 9 月) の後、ベトナムの主要大学への訪問活動を積み重ねることにより本学の知名度向上を図るとともに、日本の主要大学のベトナムでの活動を支援してきた。
- (3) 研究分野においては、次のとおりである。
- i) 京都大学において研究活動を行った外国人の教員・研究者が 771 人 (対前年度+3%) であったが、本学から海外に赴き研究活動を行った教員・研究員は 7,961 人 (対前年度+14%) である。研究分野での国際交流を一層充実するために、新たにエジプト科学アカデミーとゲッティンゲン大学との間で学術交流協定を締結した。
  - ii) 京都大学国際シンポジウムを西安及び名古屋で開催し、560 名の参加 (前年度は 1

回開催で420名)を得た。平成23年度は9月(於:トルコ・イスタンブール)と12月(於:京都大学)に開催する予定である。

- iii) 学術の国際交流を一層推進すべく、国際協力機構(JICA)との連携協定の締結、日独6大学学長会議において新しい技術交流のスキーム作りに関する共同宣言を行った。
- (4) 留学生受入施策として、新しく購入した国際交流会館(みささぎ分館)を改装(78室)し留学生を入居させた。この結果、国際交流会館の留学生ユーザー数は255戸となり、平成22年10月現在の入居率は92%となっている。この他宿舍の新規確保策として、他大学の留学生宿舍及び民間会社の社員寮の利用策を試行した。
- (5) 急激な国際化戦略推進のために平成22年より業務が急増している半面、人員の増強が困難なため業務の負荷は高くなっている。国際交流推進機構内の委員会の整理、作成資料の整理(特に本学の英文一覧を廃止し、約400万円の経費削減の改善を実施)、行事・イベントの簡素化等の業務改善に取り組んでいるが、国際部の平成22年度上期の所定外労働時間は本部の中でも2番目に多くなっている。
- (6) 国際交流を推進する全学組織である国際交流推進機構は関連組織の連携と協力により組織のミッションを果たしてきたが、さらに組織運営を強化するために、平成23年度より関連部門から支援を受けてきた業務を人員とともに統合し、機構内に組織を設置することにした。この結果国際交流推進機構の陣容は機構長1名、企画連携部門5名、国際交流センター8名体制となった。

#### 監事意見

■ 京都大学学生の短期留学や海外からの短期交流学生の受け入れ、国際交流会館みささぎ分館の開館など多岐にわたる新しい業務が増加し、繁忙感が著しく高まってきている。今後も京都大学の国際化が積極的に推進され、さらなる業務の増加が見込まれる。こうした状況を克服し京都大学の国際化を積極的に推進するためには、これまで実施されてきた事業の見直しや個々の業務の削減等が強力に進められ、業務が効果的に推進されるよう努めるとともに、人材の増強、人材の適正配置、人材育成が積極的に推進されることが必要である。

#### 12 社会連携について

- (1) 第二期重点事業実施計画のひとつである「戦略的情報発信強化事業～京都大学ブランドの構築に向けて～」への初年度取組では、ブランドに関する国内外の調査を実施し情報を収集した他、「京都大学らしさ」をアピールできる広報媒体として「Welcome!京大」を発行した。平成23年度では、京都大学ブランドを構築・強化するためのイベントとして「東京フォーラム」(平成23年3月11日に実施予定であったが、東日本大震災により延期)を開催する他、有効な基金募集体制の構築や同窓会・基金関係の英文資料化を進める予定である。
- (2) 広報活動では「国際化拠点整備事業(グローバル30)」の推進に関連して本学のホームページの外国語版の充実に注力すべく大学の動きを中心に英語化を約300件、中国語化、韓国語化をそれぞれ約100件行った。また、ホームページの構成を見直し、利用者にとって短縮検索を可能とする等、利便性を向上させた。平成23年度はホームページへのアクセスを分析して方式、内容についての改善を図っていく予定である。
- (3) 首都圏での情報発信基地としての東京オフィスは2年目を迎えたが、イベント参加者・東京オフィス訪問者の利用アンケートによる運用改善、本学教員著作図書の開架

による情報発信を行った。平成 22 年度に本学が開催した情報発信イベントは 36 件（附置研究所センターセミナー10 件、京都でのイベントの中継プログラム 11 件、大学院入試説明会 5 件等）で 1,885 名の参加を得た。利用状況は利用者が約 14,000 名（平成 21 年度半年で約 7,000 名）、会議室の稼働率は約 54%であった。東京オフィスの年間運営費用は 97 百万円である。

(4) 同窓会活動についての取組は次のとおりである。

- i) ワシントン、ニューヨーク、ハノイ、マニラの海外同窓会の設立を支援するとともに、鹿児島、京都、上越、東京(上海からの帰国者)、韓国(在日韓国人)の地域同窓会及び中国、上海、ベトナム、韓国の海外同窓会の京都大学同窓会への加入を支援した。この結果、平成 22 年度に 188,370 名となった。平成 23 年度は香川、北陸地域同窓会及びマレーシア、台湾等の海外同窓会の京都大学同窓会への加入を計画している。
- ii) 本学卒業生の情報ネットワークシステム「京大アラムナイ」が開設され、登録がスタートした。平成 23 年 3 月現在の登録者数は 1,861 名である。
- iii) 平成 22 年度京都大学全学同窓会のイベントであるホームカミングデーについては東京オフィスでの事前記念講演会を開催して参加を勧誘した。ホームカミングデーへの参加者は延 1,800 名であった。

(5) 寄附金活動においても、基金募集強化の礎として「京都大学基金規程」を定めた。運営上においても募集パンフレットによる広報、遺贈手続に関する信託銀行との提携、及び郵便振込みによる振込み手続の簡素化を図った。「京都大学基金」への寄付金は 55 百万円（平成 23 年 3 月現在）となっている。

(6) 地域社会への貢献として、京都創生 PR 事業「京あるき i n 東京 2 0 1 1」に参画し特別講演等の活動を行った。

(7) 恒例となっている本学のイベントにおいても以下のとおり参加者を集めた。また、平成 22 年度の地域講演会は北海道と高知で開催した。なお、博物館の特別展「小惑星探査機『はやぶさ』帰還カプセル特別公開」（平成 23 年 2 月 2～6 日）は多くの入館者を得、2 月 5 日の 4,210 名の入館者数は一日の最大入館者数記録を更新した。

イベント名	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
博物館入館者数	37,178 人 (-)	35,002 人 (-)	52,228 人 (-)
春 秋 講 義	1,755 人 (12)	2,384 人 (12)	2,119 人 (12)
未来フォーラム	2,212 人 (6)	2,064 人 (5)	2,176 人 (5)
市 民 講 座	412 人 (4)	320 人 (4)	460 人 (4)
クック ター コンサート	1,098 人 (3)	584 人 (2)	1,260 人 (3)
サロン トーク	313 人 (9)	352 人 (9)	350 人 (9)
地 域 講 演 会	—	329 人 (2)	359 人 (2)
東京で学ぶ京都の知	—	—	684 人 (8)

注 ( ) 内数字は開催回数である。

## 監事意見

- 外部戦略室においては、東京オフィスにおける講演会（「京大の知」シリーズ）・東京フォーラム（東日本大震災により延期）等の首都圏における本学のプレゼンス向上のための企画を進めた。また、社会連携課と協力して「京都大学基金」募集の活性化、同窓会組織との連携強化への取組を行ってきた。それに加えて、卒

業生・各種団体との連携事業等多岐にわたる取組がなされてきている。

しかしながらこれらの取組は、外部戦略室の担当業務が他の部課と明確に区分できない部分も相俟って本学の「外部戦略の全体像」が明確にされずに、個別的に取り組んでいる状況にある。外部戦略活動を年々進化させていくために、また外部戦略活動を効果的に進めるためにも先ず「外部戦略の全体像」をできる限り具体的に明確にしたうえで、それを実現するための諸施策を定め、関係部門と役割分担を明確にしつつ優先順位をつけて取り組むべきであるとする。さらに各施策について年度ごとにそのプロセスと結果を検証しつつ、各施策の具体的進展を図っていくべきである。

- 社会連携イベントとして、「未来フォーラム」「春秋講義」「地域講演会」「クロックタワーコンサート」「市民講座」「総合博物館での展示」など多様なイベントが開催されている。しかしながら、事務本部のみならず、各部局、隔地施設においても部局固有の専門分野に沿った独自の社会連携イベントが開催され、多くの市民から高い評価を受けており、これらの総合的評価が京都大学の価値を高めることにつながっているのである。社会連携イベントに関する全学の情報を一元化し、京都大学としての社会連携イベントの考え方を整理し、全学的な社会連携の成果として社会に情報発信し、京都大学の価値向上に結びつくように取り組むことが必要である。

### 13 その他

#### 13. 1 本部の各部門の業務負荷について

定期監査において総長室、外部戦略室、教育研究推進本部、経営企画本部及び附属図書館の全13部門で業務状況について説明を受けた。1年間の業務内容の説明とともに、①新規業務②廃止業務③改善業務について回答を得た。回答結果は次のとおりであるが、プロジェクト型の業務の多い2部門（総長室、外部戦略室）を除く全部門（11部門）で合計41業務（平成21年度31業務）の新規業務を挙げているのに対して、廃止業務は9業務（平成21年度2業務）のみである。業務の増加に対応して業務の改善（60業務）は進められてきているが、業務の廃止はあまり進められていない。

	新規業務	廃止業務	改善業務	業務の質の向上	経費削減	スピードアップ
総務部	5	3	7	(4)	(3)	
企画部	4	0	1	(1)		
財務部	1	0	8	(4)	(2)	(2)
施設環境部	4	2	6	(5)	(1)	
環境安全衛生部	4	0	9	(3)	(5)	(1)
情報環境部	5	0	1		(1)	
附属図書館	0	0	9	(5)	(4)	
学生部	3	1	5	(4)	(1)	
教育推進部	4	1	9	(6)	(3)	
研究推進部	2	0	4	(2)	(2)	
国際部	9	2	1		(1)	
合計	41	9	60	(34)	(23)	(3)

注1 数字は業務件数で、( )は改善の主な成果別の件数である。成果の「業務の質

の向上」は主として提供する情報やサービスの価値、利便性をより高めること等であり、「経費削減」は経費の削減、省エネ推進、「スピードアップ」は提供する情報やサービスの時期を早めたり、求められる所要時間を短縮することである。

### 13. 2 個人情報の保護

「京都大学における個人情報の保護に関する規程」に基づく保有個人情報の管理の状況に関する監査の結果は次のとおりである。

#### 13. 2. 1 主な監査項目

- ①個人情報の事故と再発防止対策
- ②個人情報保護規程の運用実態
- ③個人情報の保護に対する年度計画

#### 13. 2. 2 監査の方法

既存資料による事前調査とともに、定期監査の中で予め通知した質問項目に従って所掌部門である総務部の総務部長、総務課長、専門員を対象に面談した。

#### 13. 2. 3 監査結果

【安全確保上の問題事案への対応（個人情報の保護に関する規程第 16 条）】

平成 22 年度の安全確保上の問題事案は発生していない。

【個人情報ファイル簿のメンテナンス（個人情報の保護に関する規程第 18 条・第 19 条）】

107 件（平成 21 年度は 109 件）のファイルがホームページ上で公表されており、記載内容の変更も行われている。

【開示請求、訂正請求、利用停止請求（個人情報の保護に関する規程第 5 章）】

(1) 開示請求は平成 19 年度 12 件、平成 20 年度 22 件、平成 21 年度 283 件であったが、平成 22 年度は 70 件であった。訂正請求と利用停止請求はいずれもなかった。

(2) 開示請求の内容では入試の成績に関するものが多くなっているため、平成 23 年度は開示請求者の利便性の向上と本学の業務の効率化をねらった仕組の変更を検討していく予定である。

【個人情報管理体制】

本部所掌部門である総務部総務課は、専門員 1 名、専門職員 1 名及び事務職員 1 名がそれぞれ兼任で担当している。

## 第2節 会計監査

### 1 決算（年次及び月次）の状況

- (1) 損益計算書では、経常収益 1,391 億円（対前年度 98%）、経常費用 1,378 億円（対前年度 102%）で経常利益は 13 億円（対前年度 19%）となり、臨時損益と目的積立金取崩を加味した当期総利益は 9 億円（対前年度 7%）となった。前年度実績との大きな変動項目は、運営費交付金収益（対前年度 87%）、受託事業等収益（対前年度 431%）及び受託事業費（対前年度 430%）等である。
- (2) 貸借対照表では、資産 4,561 億円（対前年度 99%）に対し、負債 1,644 億円（対前年度 99%）、純資産 2,917 億円（対前年度 99%）となった。対前年度実績との大きな変動項目は、工具器具備品（対前年度 106%）、資産見返負債（対前年度 104%）及び未払金（対前年度 62%）等である。
- (3) 決算報告書では、収入 1,539 億円（対予算比 105%）、支出 1,466 億円（対予算比 100%）である。収支差は+72 億円（平成 21 年度は+7 億円）である。計画に対する大きな差異は、産学連携等研究及び寄附金事業等での収入と支出、補助金事業等の収入と支出が大きく上回ったことと、教育研究経費の支出が下回ったことである。

### 2 資産の状況

#### 2.1 資金運用の状況

長期運用で 1.7 億円、短期運用で 0.6 億円、合計 2.3 億円（対前年度 55%）の運用益を確保した。短期運用において運用益が少なかったのは前年度に比べ預金金利が低水準であったことに加え、短期運用資金の減少によるものである。なお、今年度より長期運用においては一部（仕組預金）運用対象商品を拡大した。

#### 2.2 有形固定資産の管理状況

##### 2.2.1 資産の増減

取得資産では（財）京都理学研究協会から瀬戸臨海実験所の研究者宿泊施設等（0.3 億円）を、（財）京大会館楽友会から京大会館（6.3 億円）を寄付により取得した。処分資産では北海道研究林（標茶区）の一部（1 万円）を北海道からの要請（道路拡幅）により売却した。

##### 2.2.2 施設・資産の有効活用

- (1) 建物では本学「第二期重点事業実施計画」として宇治職員宿舎（9・10 号棟）の建て替え（職員宿舎と外国人研究者等の宿泊施設を併用した合同棟として平成 24 年 4 月に竣工予定）に着工した。
- (2) 登録有形文化財「清風荘」の改修を進めていくことに加え、試験的公開を実施した。
- (3) 不用となった什器・備品を全学で活用するための仕組みである供用公募制度は昨年に引き続き実施しているが、供用公募備品件数の実績は 4,410 件（平成 21 年度は 3,387 件）であった。

### 3 予算執行の状況

#### 3.1 教育研究費、診療経費等の予算執行の状況

- (1) 予算に対して支出は予算並であったが、収入は大きく予算を上回ったため収支差は+72 億円となった。

- (2) 収入は補正予算等の影響による補助金の収入増（対予算+42億円）並びに産学連携等研究収入及び寄付金収入等の増（対予算+43億円）があり、全体では対予算で+75億円となった。
- (3) 支出においては補助金事業の費用増（対予算+43億円）、診療経費の費用増（対予算+30億円）並びに産学連携等研究経費及び寄付金事業費等の増（対予算+25億円）があったが、教育研究費の支出減（対予算▲98億円）があり、全体では対予算で+3億円となった。診療経費の費用増は、病床稼働率が増加したこと、新病棟の稼働開始に伴う影響等によるものであり、教育研究費の費用減は教員の定年延長による影響で退職手当の執行額が減少したこと、決算整理上、診療経費に区分経常したこと、学内で戦略的に資金を確保して次年度以降に施設整備等を実施することとしたためである。

### 3. 2 人件費、旅費及び光熱水費の状況

- (1) 人件費（退職手当を除く）は593億円（対前年度+3億円）であったが、退職手当は教員の定年延長措置があり22億円（対前年度▲20億円）と減少した。
- (2) 旅費は36億円（対前年度+2億円）と増加したが、主な内容は海外への旅費（特に学術振興会の若手研究者海外派遣事業によるもの）である。
- (3) 光熱水費は、省エネルギー設備の導入やE S C O事業の実施等の取組により、エネルギー消費量の1%に相当する25,000ギガジュール、金額換算で約30百万円を削減することができた。

### 3. 3 経費支出の期末集中

経費支出（物品購入費、旅費・謝金、給与・部門間振替に分類）の期末集中については、物品購入では年間契約による年初集中、旅費・謝金では年度末にかけての緩やかな増加、給与・部門間振替は授業料免除の時期と減価償却を計上する年度末に増加の傾向があったが、これは平成21年度と同様であり、年度末での集中は見られない。なお、第4四半期の執行額は平成21年度より2%低下している。

### 3. 4 債権の管理状況

滞留債権の主なものは授業料債権と療養費債権である。授業料債権については、平成22年度回収率は99.0%と前年度と同様であったが、他部局より回収率の下回っていた3部局に対して教員、職員との連携により回収に注力した結果、若干の改善がみられた。療養費債権については、弁護士への債権回収委託等の努力を重ねて回収率の改善に取り組んできたが、平成22年度は6.1億円の未回収となった。平成22年度の回収率は82%（平成21年度82%、平成20年度83%、平成19年度85%）となった。

## 第4章 臨時監査

監査計画に挙げた3つの重点項目について、それぞれ対象部門を選定し、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。それぞれの監査の概要と監事意見は以下のとおりである。

### 【テーマ1】病院の効率的経営と運営体制の整備

#### I. 主な監査項目

病院の効率的経営と運営体制の整備

#### II. 監査の方法

##### 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 監査の実施調査先

- ① 7/22（木）医学部附属病院
- ② 7/22（木）財務部

#### III. 監査結果

##### <附属病院の取組>

##### 1 病院経営

###### 1. 1 病院の理念と経営方針

- (1) 病院の理念は「京都大学医学部附属病院基本理念」（平成14年8月1日制定 以下「基本理念」という）として附属病院の三つの役割（医療・研究・教育）に沿って三項目が定められている。この基本理念は院内外に徹底すべく、病院の玄関や病棟、会議室、事務室に掲示するとともに、「医学部附属病院概要」、医学部附属病院ホームページ、「京大病院広報」により発信している。職員に対してはこれらに加えて職員研修で教育するとともに、常時携帯する職員名札にも印刷し意識付けを行っている。
- (2) 病院の経営方針は「基本理念」に基づき「京都大学医学部附属病院将来構想」（平成19年2月改訂）として、基本理念の三つの役割に「社会連携」を加えて経営・運営方針を策定している。この経営方針及び「京都大学第二期中期目標・中期計画」において「組織及び業務見直し、効率的な経営を行うことにより、収支バランスの改善を図り、安定的な運営基盤を整備する。」を掲げ、職員に対しては会議等で周知している。

## 1. 2 経営方針の具体化の仕組み

- (1) 年度計画に相当する「病院経営改善計画」を設定し、年間の収支目標額を策定し、それを実現するための増収に係る項目、経費節減に係る項目及び病床稼働率等についての計画を立てている。
- (2) 病院経営のインフラである施設・設備については「附属病院の医療設備整備計画（設備マスタープラン）」を立てて中長期的に運営している。
- (3) 経営計画への目標統合及び計画達成を確実なものにするため、院内のすべての医療部門（診療科の 31 診療科、中央診療センターの 30 部、薬剤部、看護部等）に対して、病院執行部が 6 ヶ月にわたって部門別に事業計画についての面談を行い、増収への取組、経費節減への取組について具体化を図っている。【モデル I】参照

## 1. 3 意思決定の仕組み

- (1) 執行部は病院長、副病院長 4 名、病院長補佐 5 名の 10 名で構成している。病院長は医学研究科教授会が選出し、副病院長、病院長補佐は病院長の指名により病院協議会が了承する。業務の執行については病院長が決裁するが、案件によっては毎週開催される執行部会議の議を経て病院長が決裁している。また、病院長の不在時の代行責任権限についても定められている。
- (2) 病院経営の重要事項の意思決定については、月次の病院協議会の協議を経て病院長が決裁している。ただし、重要な事案で迅速な意思決定が必要な場合は、運営・戦略会議の協議を経て病院長が決裁している。
  - i) 病院協議会の構成は、執行部 10 名、各診療科長 27 名、中央診療センター各部門長 3 名、その他部門長 4 名他、合計 47 名で構成し、平成 21 年度は 11 回開催されている。
  - ii) 運営・戦略会議の構成は、執行部 10 名、病院協議会の構成教授 14 名、その他 2 名の合計 16 名で構成し、平成 21 年度は 5 回開催されている。
  - iii) 病院外から病院運営に関する高い識見に基づく助言を得るための運営顧問会議（8 名）を設け年 1 回開催している。
- (3) 病院運営に関する重要事項報告は病院協議会をはじめ、月次の外来医長、病棟医長及び副看護部長等で構成する運営連絡委員会等で行っている。
- (4) 病院運営の質を高めるため、専門領域毎に 65 の委員会・会議が組織されており、医療安全管理委員会、リスクマネージャー会議、医療材料選定委員会、医薬品選定委員会及び患者サービス推進委員会等 14 委員会・会議はほとんど毎月開催されている。

## 1. 4 業務の執行 — 役割分担と責任権限

病院執行部を含む各組織の役割分担については、それぞれの組織毎に担当する業務等が定められており、執行部内規等に明記されている。病院の現場では診療、教育、研究が混在しているので、診療を担当する診療科の診療科長と教育、研究を担当する講座の教授との職務領域等を明確にすべく申し合わせ規程も定められている。担当の職務領域内の業務案件毎の執行については、業務手順書、これまでの慣例等に基づき、それぞれの責任権限職位者によって起案－承認－決裁－報告が行われている。ただし、業務毎に職位者毎の責任権限を定めた責任権限規程は今のところ作られていない。

## 1. 5 病院業務の内部統制

### 1. 5. 1 病院業務の監査

(1) 法人としての監事監査、監査人の会計監査、会計検査院の会計検査、監査室の内部監査の他、医療法等に定められる病院固有の立会検査を受けている。

(2) 平成 21 年度の実検状況は次のとおりである。

①監事監査（情報セキュリティ）	1 日
②監査人の会計監査	2 日
③会計検査院の会計検査	1 日
④監査室の内部監査	2 日
⑤近畿厚生局の検査	2 日
⑥京都大学放射線障害予防小委員会による検査	1 日

### 1. 5. 2 危機管理体制

(1) 防災検討委員会（12 名）及び災害時院内体制検討ワーキンググループ（17 名）により平成 19 年度に院内の地震、火災等の災害を想定した「災害対策マニュアル（190P）」を改定し全職員に通知した。また、平成 21 年度の院内爆発物騒動を契機に「院内で不審物が発見された時の対応」の連絡体制を整えたとともに、「NBC テロ災害発生時連絡体制」を整備する等、インシデント毎にマニュアルを充実させている。

(2) 院外の災害に対しても防災検討委員会及び災害時院内体制検討ワーキンググループにより被害者の受入れ体制を充実するために「院外で災害が発生した場合の本院の患者受入れ体制」を改定する計画である。

### 1. 5. 3 安全管理体制

(1) 安全衛生関係業務は、病院事業場安全衛生管理室（6 名）が所掌し、労働安全衛生関係の法律、規程の運用及び労働災害の防止等を行っている。事業場衛生委員会及び産業医の事業場巡回も毎月実施されている。安全衛生管理に関するデータは次のとおりである。

項目	平成 21 年度	平成 20 年度
定期健康診断受診率	97 %	94 %
労災発生件数	19 件	13 件
労災休業日数	114 人日	126 人日

新しい設備を導入する場合の安全衛生上のリスクを少なくするための手順を設定し手順に従って実施していくことが今後の課題である。

(2) 医療安全関係業務は医療安全管理部の医療安全管理室（5 名）が所掌し、マニュアルの整備、職員研修、医療事故の初動対応及び各部門からのインシデント・アクシデントレポートの収集・分析・再発防止策策定を担当している。インシデント・アクシデントレポートに対しては、医療安全管理部で対応レベルを決定して処理し、重要案件は月次の医療安全管理委員会に報告し、今後の対応、原因分析、再発防止策等を審議している。平成 21 年度のレポート件数は 7,692 件（対前年度 98.7%）である。

### 1. 5. 4 物品管理体制

(1) 物品の管理は診療科及び各部によって行われている。購入、修理、廃棄の責任権限は診療科長、各部長が有している。

- (2) 物品の管理アイテムが非常に多いため主要物品については専用の管理システムを導入し、物品の所在確認及び修理履歴の確認を支援している。

### 1. 5. 5 労務管理体制

- (1) 緊急業務の発生、24 時間稼働制等の病院特有の業務を多くの職種の教職員が担当していることから、それぞれの職場における最適の仕組みの中で労務管理（労働時間管理）がなされている。したがって、全学統一の勤務時間管理システムはいずれの部門にも導入されていない（事務部は平成 23 年より導入予定）。

- (2) それぞれの職種における勤怠管理（残業命令、休日勤務命令、休暇の承認等）の承認等を行う者は次のとおり決められている。

#### ①医師（教員・医員）

所属している診療科の科長（部の場合は部長）となっている。ただし、講師以上の教員については裁量労働制となっている（麻酔科、救急部等を除く）ので通常残業命令はない。

#### ②研修医

所属している総合臨床教育・研修センターのセンター長となっている。

#### ③コ・メディカル（薬剤師、臨床検査技師等の医療技術職員）

多くの部署では業務の特殊性のため交替制勤務体制がとられているが、勤怠管理の承認等を行う者は所属している部の部長となっている。

#### ④看護師

所属している棟（病棟・外来棟）もしくは組織の看護師長

#### ⑤事務職員

所属している組織の課長

- (3) 平成 21 年度の職種別の常勤者の労働時間管理状況は次のとおりである。

医師については毎月約 27 時間であるが、労働時間に算定されない当直制度（17:15～翌日 8:30）があり、平均で毎月 3.1 回あることから職場で拘束される時間はかなり長い。

- (4) 三六協定で定められている月間限度（45 時間） 超え通知も所定どおり実施しており、平成 21 年度は延 378 名（対前年度 163%）であった。

職種	所定外勤務時間	対前年度
医師	324 時間	107%
研修医	410 時間	104%
コ・メディカル	213 時間	103%
看護師	208 時間	106%
事務職員	249 時間	133%
全職員平均	247 時間	107%

注 1：数字は年間の一人当たりの平均

注 2：所定外勤務時間は所定時間外勤務と休日勤務の合計

### 1. 6 事務職員の確保と育成

- (1) 事務職員の確保を容易にするための病院採用枠（平成 18 年度設定）により、若手人材の確保は安定してきたが、中堅層においては従来どおり病院勤務を望む職員が少なく病院業務に精通した人材を十分に配置できない状況にある。したがって、病院勤務に対するインセンティブを付与する仕組みが強く要望されている。

- (2) 配置については、これまで病院採用枠職員を医事系（医務課・医療サービス課等医療に関する事務）に非病院採用枠職員を非医事系に配置することを基本的な考え方としてきたが、これからは医事系職員を充足しつつ、中期的な病院職員育成の観点から、病院内の複数の業務を経験させるような配置も検討している。また、配置を基本としたOJTによる人材育成に加えて学内外の研修、勉強会、研究会等のOffJTも取り入れている。
- (3) 評価・処遇については、評価対象期間が一致していないこと、評価のランクが少ないこと及び査定分布枠が限定的であることから、きめ細かい処遇への反映が難しいと考えられている。

## 1. 7 経営改善の取組

### 1. 7. 1 病院の収益構造と現状

- (1) 入学検定料と授業料を除けば附属病院は部局の中で唯一の収入がある部局であり、一般診療経費及び債務償還経費を病院収入で賄えない場合は附属病院運営費交付金を交付されることになっている。附属病院運営費交付金を交付された病院は、毎年度2%の「経営改善係数」を課せられることとなっており、前年度より収入を2%上げることを前提として、毎年度減額された附属病院運営費交付金が交付されている。しかしながら、病院は法人化によって国から継承した資産（施設・設備等）の償還金の負担が大きいことから厳しい経営状況が続いている。
- (2) 病院の収支は経営努力効果に加えて国の政策決定効果が極めて大きい。診療報酬の改訂、7：1看護体制の導入、高度先端医療への支援策等は大きく影響を与えた。
- (3) このような状況の中で第一期中期目標・中期計画期間中の附属病院の収支状況（一般診療経費）は次のとおりである（単位：億円）。

	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
収入	270	283	280	288	304	313
支出	266	280	279	293	312	318
収支	4	3	1	▲5	▲8	▲5

平成22年度の当初計画は収入301億円、支出302億円、収支▲1億円である。

その他、臨時的減額として約2億円が課せられている。

### 1. 7. 2 経営改善の取組

- (1) 収益拡大については附属病院収益の増収とともに受託研究・事業、寄附金の増収に取り組んできた。

#### i) 附属病院収益の増収策

平成19年度より年度毎に「病院経営改善計画」を策定し、増収に係る目標、経費削減に係る目標等の具体策を挙げ、年度毎の収支目標額及び目標稼働率を示した。増収計画の中の稼働率の目標については、積極的な目標（平成21年度については病院全体で対前年度プラス4%の88%、診療科別でも8割の診療科が対前年度プラス目標を設定）を設定しているため、病院全体目標には及ばなかったが、実績は対前年度プラス1.5%の84.8%を達成し、診療科別の目標達成数でも平成20年度約3割の診療科に対して、平成21年度は約4割の診療科が目標を達成している。

計画を達成する仕組みのひとつとして、全診療科、中央診療部及び看護部等の

部毎に病院執行部（副病院長と運営企画室長）が6ヶ月にわたってフォロー面談を続けてきている。

平成22年度については経営改善係数が撤廃されたものの、大学に課せられた臨時的減額1.8%のうち、0.4%相当にあたる約2億円の負担への対応、さらには病床数を減らしたことから、稼働率の維持、診療単価の向上等を目指した計画を進めている。

ii) 受託研究・事業、寄附金等の収益

探索医療センターは「橋渡し研究支援推進プログラム」により橋渡し研究拠点として指定されて連携を進めており、寄附についてもホームページ等で呼びかけを行っている。3年間の実績は次のとおりで、不規則である寄附金を除けば着実に増えてきている（単位：億円）。

項目	19年度	20年度	21年度
受託研究	5.7	7.1	9.9
共同研究	10.0	11.5	9.5
治験	2.3	2.3	2.8
受託事業	0.2	0.1	0.5
小計	18.2	21.0	22.7
寄附金等	12.0	47.0	12.0
合計	30.2	68.0	34.7

(2) 経費削減については、機器の保守管理の複数年契約化、コンサルタントの支援を受けつつ医薬品、医療材料、検査試薬の単価削減（第一期における削減額13億円）と医療材料物流システムを導入した在庫削減（第一期における削減率47%）を実現した。さらに、後発医薬品の導入による経費削減では21年度実績で2.6億円の実績を上げた。今後の課題は診療材料の標準化、他施設との共同購入方式の検討、購買担当者人材育成等である。

(3) その他の改善として未収金の回収及び借入金の負担減について取り組んできた。平成21年度末の未収金は約6億円あるが、うち、平成22年3月定期未納請求額約0.8億円が含まれている他、事実上回収困難と判断される、現行規程では償却できない回収不能債権約1.9億円が含まれている。また、病院側に診療上の瑕疵などがあって請求を保留している約数百万円についても、経費として振替を行う勘定科目がない等の理由により、未収金に含めて計上している。

i) 未収金の回収施策として、着実な徴収のため徴収方法の多様化（クレジットカード徴収、時間外診療徴収、高額療養費の限度額適用認定制度による徴収等）をはじめ、督促状による回収を行ってきた。さらに回収督促については弁護士に委託することによって強化していく計画である。未収金の推移は次のとおりである。

項目	19年度	20年度	21年度
単年度未収金	185 (▲32%)	181 (▲2%)	191 (+5%)
累計未収金	559 (▲8%)	589 (+5%)	619 (+5%)

注：単位は百万円でカッコ内は対前年度増減

ii) 借入金については財務・経営センターからの借入に加えて、大学本部からの学内貸付の利用を始め借入金の負担を小さくしてきた。

### 1. 7. 3 ステークホルダーの声を経営改善に役立てる仕組み

(1) 患者から直接意見を聞く投書箱（毎週回収）を43箇所に設置している他、「患者満足度調査」を毎年一回実施し、要望については患者サービス推進委員会で検討し次のとおり解決を図っている。

平成19年度・・・身障者用トイレの利便性向上等7件

平成20年度・・・食堂への低カロリーメニューの提供等12件

平成21年度・・・ベビーカーの設置等4件

(2) 医師、看護師、コ・メディカル等職員からの経営改善に役立つ意見提言はすべて職制を通じて検討実施しており、直接意見提言を吸い上げる仕組みは設けていない。

(3) 社会からの声を聞いて経営改善に役立てる場として次のものを設けている。

①運営顧問会議（企業経営者、行政責任者、医師会役員等8名で年1回開催）

②京大関係病院長協議会（約200名の病院長等で年1回開催）

③京大病院臨床懇話会（約100名の開業医と京大病院医師等で年1回開催）

## 2 業務運営

平成22年度計画においても効率経営という目標を達成すべく、3つの計画が策定されているが、主な業務運営についての改善取組状況は次のとおりである。

### 2. 1 業務の外部委託化による効率的な組織体制の整備

(1) 16業務を外部委託しているが、委託においては随意契約方式から一般競争入札方式への移行、一般競争入札においてはサービス品質を確保するための入札資格の設定等を行うことによってQCDの向上を図ってきた。

(2) 医療材料の管理においては、物品の供給・管理業務を複数年契約で院内物流専門業者（SPD業者）委託し、①過剰在庫の防止、②使用期間切れの防止、③確実な保険請求で効率化を図っている。

(3) 平成22年度は薬品、血液、検体等の使送業務について積貞棟新築に伴う仕様変更と複数年契約化を検討しているところである。また、今後の課題として複数年契約導入の具体的な成果を見極めていく予定である。

### 2. 2 共通機能集約化による効率的な業務運営

(1) 輸液ポンプ、シリンジポンプ、人工呼吸器等の管理をME機器センターに集約することにより、機器のメンテナンス及び利用状況の把握が効率的にできるようになった。

(2) 平成22年度は医療機器・施設整備委員会で作成した設備マスタープランに基づき集約化の検討を進めている。その他、薬品の院外処方制により生じた薬剤師の余力を専任薬剤師として各病棟に配置し、薬剤部で身につけたキャリアを活かした薬剤管理及び薬剤指導を行うこと等を検討している。また、各診療科で実施されている放射線対策についても集約化し、専任担当制を敷くことによって診療報酬のアップを実現し、診療の質を向上しながら収支バランスを図っていく案を検討している。

### 2. 3 医薬品・医療材料の効率的な管理運営体制の整備

(1) 平成16年に院内の医療材料の供給を担当する材料供給センターを設置し一括化を図り、平成19年度からは管理業務を院内物流専門業者（SPD業者）へ委託するこ

とにより、供給の安定化と在庫の適正化を進めてきた。

- (2) 平成 22 年度は医薬品・医療材料の管理の一層の効率化を目指し、医薬品についてはシステムによる在庫管理の検討及び管理業務の委託拡大、医療材料については手術部における手術材料のセット組の委託及び手術材料の標準化等の検討を進め、平成 23 年度を目処に結論を出すよう検討を進めているところである。

## 2. 4 病院業務運営の改善体制

病院の各診療科に共通する基幹業務については、以下の専門委員会等でそれぞれの機能評価とともに効率化の審議もなされたうえで進められている。

- |               |                          |
|---------------|--------------------------|
| ①医療材料選定委員会    | 経営担当副病院長以下 14 名で毎月 1 回開催 |
| ②医薬品選定委員会     | 経営担当副病院長以下 12 名で毎月 1 回開催 |
| ③医療機器・施設整備委員会 | 経営担当副病院長以下 9 名で毎月 1 回開催  |

## 2. 5 事務改革

- (1) 事務部の組織変更（平成 19 年度及び平成 20 年度）及び業務改革によって効率化を進めてきた。平成 21 年度までの状況は、事務費の削減（対 20 年度比 96%）、人員の削減（定員対 20 年度比 98%）、超過勤務時間の削減（対 20 年度比 133%）、
- (2) 平成 22 年度についても第二期の事務改革大綱に添うべく、5 課 1 室の組織体制の見直し、業務改善の検討を行う予定である。

## 3 看護運営

看護職員は 1,009 名（内常勤 977 名）、看護補助者 85 名（内常勤 6 名）体制で、各診療科の外来棟もしくは病棟毎もしくは各部（手術部、デイサージャリー部、救急部等）毎に配置され、当該部門の看護師長の指揮命令下で看護業務を行っている。看護の質を維持向上するために次の取組を行っている。

### 3. 1 「看護部の理念」の制定と徹底

- (1) 「病院の基本理念」及び「患者の権利宣言」に基づき平成 14 年に「看護部の理念」を制定し、「看護部の理念」に基づく看護サービスを提供するために 6 つの活動指針（患者中心性・安全性・効果性・適時性・効率性・公平性）を策定している。
- (2) 「看護部の理念」は入職時に「看護部概要」により教育するとともに、日常携帯している「医療スタッフマニュアル」及びネームカードに印刷しその周知を図っている。
- (3) 「看護部の理念」等に基づき策定された「看護部の目標」を達成し、看護の質を高めるために部内で 14 の委員会、5 つのワーキンググループ、6 つのプロジェクトチームを設立しそれぞれの専門領域毎に取組を進めており、決定した内容は 6 つの分野の担当者会議を通じて連絡している。

### 3. 2 看護の質の向上についての取組

- (1) 「看護の質管理委員会」で設定した指標に関しては、基本的に各職場の看護業務の中で実践してきているが、専任看護師の配置、委員会活動、院内研修、職務満足度調査で補完している。
- (2) 特定の看護分野毎の優れた実践家養成策として専門看護師、認定看護師の資格取得を推進する他、全部署の看護の質保証ならびに質向上策として全部署横断的に活

動する専任看護師を配置している。専門看護師、認定看護師はがん看護専門、糖尿病看護認定等 15 領域で 23 名が活動しており、専任看護師は感染管理、リスクマネジメント、褥瘡対策等 8 領域で 8 名を配置している。

(3) 7 : 1 看護体制により患者ケアの充実が図られたが、医療の高度化、患者の高齢化等の外部環境、女性看護師の結婚・出産・育児による離職・休業に伴う看護師の確保等の内部環境の変化に対して看護の質を維持・向上していくために看護業務の標準化等を中心とする次の取組がなされている。

- i) 看護業務基準・手順書の整備と院内監査
- ii) 標準看護計画の整備
- iii) 診療業務標準化看護部タスクフォースの取組
- iv) 固定チームナーシングの推進

### 3. 3 看護の倫理向上に対する取組

平成 20 年度からの採用試験の小論文では看護倫理を問う課題を設定し、さらに看護部臨床倫理委員会によるリーダークラスの看護師の教育計画を立案するようになった。平成 22 年度からは新採用職員研修で新科目として「看護倫理」を組み入れた。

### 3. 4 看護師の労務管理

#### 3. 4. 1 看護師の確保と定着率の向上

- (1) 平成 20 年度より約 30 の職場毎に 1 名のクリニカルコーチと新卒看護師と同数のサポーターを配置し、実践研修と職場適用を両建てで支援する体制を整え OJT を行うとともに、中央教育スタッフによる年 3 回の面接指導を行い新卒退職率が大きく改善した。
- (2) 平成 21 年度からは教育担当者の教育スキルを向上させる指導者研修を開始するとともに、看護専門職としてのクリニカルラダー（新人から達人までの 5 段階のキャリアステップ）を導入してキャリア開発支援をスタートさせた。

【モデルⅡ】参照

(3) 以上の施策で次のとおり看護師の定着率は改善しつつある。

年度	退職率	新卒退職率
平成 19 年度	15.0%	19.0%
平成 20 年度	13.0%	6.2%
平成 21 年度	12.3%	6.9%
第二期中期計画期間（目標）	10.0%	5.0%

#### 3. 4. 2 看護師の再雇用

再雇用制度の利用状況は以下のとおり全学の平均に比べて低い。再雇用率が低いのは採用条件が低いためであると考えられている。

項目		平成 20 年 4 月	平成 21 年 4 月	平成 22 年 4 月
看護師	対象者	4 名	5 名	4 名
	再雇用者	1 名	1 名	0 名
	再雇用率	25 %	20 %	0 %
全学	対象者	95 名	98 名	74 名
	再雇用者	50 名	55 名	48 名
	再雇用率	53 %	56 %	65 %

### 3. 4. 3 看護師の労働時間管理

- (1) 病棟勤務は交替制（三交替制、変則二交替制）を敷いており、約6割が三交替制である。三交替制は深夜の出退勤の危険除去、短い勤務間隔の是正、超過勤務の削減に向け変則二交替制または、12時間二交替制にシフトすべく、環境整備を行っている。
- (2) 勤務の態様による超過勤務の状況は次のとおりである。

項目		平成20年度	平成21年度
非交替勤務	対象人数	212人	223人
	平均年間所定外労働時間	163H	161H
	月間45H超労働通知件数	0件	0件
三交替	対象人数	599人	560人
	平均年間所定外労働時間	209H	219H
	月間45H超労働通知件数	0件	0件
変則二交替	対象人数	123人	161人
	平均年間所定外労働時間	196H	233H
	月間45H超労働通知件数	0件	0件

## 4 地域医療機関との連携

### 4. 1 全国の関係病院及び地域医療機関への医師の供給

京大病院内においても医師不足の状態であり、関係病院及び地域医療機関からの医師の派遣要請に対しては、各診療科（部）においてそれぞれの状況に応じ対応するよう心がけている。

### 4. 2 地域医療機関との連携

- (1) 他院からの紹介受入れ、他院への転院調整については、地域ネットワーク医療部（8名体制）を設置して対応している。
- (2) 平成21年度に指定された「がん拠点病院」としては行政及び地域医療機関と連携しながら、「質の高いがん診療」の提供を目指して、がん緩和ケア研修の実施、がん相談室の設置及び院内がん登録の実施などに取り組んでいる。

## 5 病院の社会的責任への取組

### 5. 1 コンプライアンスへの取組

個人情報保護に関して、パスワード等の機器の使用に関しての措置、持ち出し禁止等の利用制限措置に加えて職員研修等で啓発活動を行っている。

### 5. 2 障害者雇用への取組

業務の性格上、担当する業務に制限があるが、全学で決められた部局目標（7ポイント）については7ポイントの雇用で目標をクリアーしている。

### 5. 3 労働環境整備への取組

病棟の一部老朽化を除けば労働環境は整備されている。休暇・休業の取得の要望についても、休暇・休業制度の複雑化や休業による勤務シフト調整の困難化により病院のマネジメントには大きな負担となっているが、概ね要望どおりに応えられている。

#### 5. 4 環境への取組

- (1) 省エネについては全学の計画に基づき、施設の整備等のハード面、職員啓発等のソフト面から取り組んでいる。平成 21 年度の取組成果は二酸化炭素排出量の削減において総排出量では対前年度 100.46%、原単位排出量では対前年度 90.76%となり原単位排出量について対前年比 1%削減の目標を達成した。
- (2) ゴミについては感染制御部とともに処理方法を決め、分別収集を徹底している。病棟で多く発生する紙については個人情報保護を徹底したうえで分別しリサイクル利用している。

#### 5. 5 社会貢献

本務である治療の他、京大病院オープンホスピタルのイベントにより医療人を目指す学生へキャリア情報を提供したり、公開の保健セミナーを開催し、地域住民に病気の予防、健康増進についての啓発活動を実施している。

### <財務部>

#### 1 病院経営についての助言、指導

##### 1. 1 経営計画の進捗状況についての情報共有と意見交換

- (1) 附属病院の作成する四半期毎の経営結果報告及び将来の経営見通し報告を受け、病院経営上大きい影響を受けるテーマについては両者で情報共有を図るとともに財務部としての必要な意見を述べている。
- (2) 過去 3 年間に意見交換した病院経営上の大きいテーマは次のとおりである。
  - ①平成 19 年度・・・7：1 看護体制、心臓血管外科の手術自粛
  - ②平成 20 年度・・・7：1 看護体制、DPC（診断群分類包括評価）管理強化
  - ③平成 21 年度・・・病床稼働率上昇への取組、新型インフルエンザ感染拡大

##### 1. 2 附属病院の財務諸表の作成支援

- (1) 京都大学の財務諸表のセグメント（主要部門別）情報のひとつとして決められている附属病院の財務諸表（損益計算書、貸借対照表等）の作成において、必要情報を提供している。
- (2) 附属病院の財務諸表は経営方針の策定及び他国立大学附属病院との経営比較に活用されている。

#### 2 予算の策定及び執行における助言、指導

予算の策定においては、活用財源の選択（概算要求、学内ファンド等）、要求資料の作成過程において助言指導をしており、予算の執行においては法人化後の会計処理方法に関する指導が主であったが、最近は特定の事業（以下のとおり）に関わる処理方法についての指導が中心になってきている。

- ①平成 19 年度・・・特定共同指導の会計処理、診療料金の一部前納制度
- ②平成 20 年度・・・卒後臨床研修事業における未執行予算の執行
- ③平成 21 年度・・・精算交付型補助金、請負契約における契約解除の会計処理

#### 3 附属病院の設備、備品等の整備についての財政支援

部局としての附属病院の財政に加えて、全学的な財政支援として過去 3 年間（平成 19

年度～平成 21 年度)に「重点アクションプラン」での附属病院医療設備整備計画として 24 億円及び看護師宿舎へ 4 億円の学内貸付、全学経費として 2.6 億円、本部からの赤字補填 18 億円を行う他、国からは概算要求設備 7 億円、補正予算措置 20 億円及び病院特別医療器械整備費 32 億円が措置されている。

#### IV 監事意見

##### ■ 病院の経営について

###### 【病院の経営に関する大学執行部と病院執行部の意思統合が必要である。】

病院の経営に関しては、執行部会議、運営・戦略会議、病院協議会などの会議体で審議のうえ意思決定されており、有効に機能していると考ええる。また病院の経営における重要事項は病院担当理事及び事務本部の関係部署に報告されている。

ただし、病院の経営は大学運営に大きな影響を与える重要事項であり、かつ病院の経営に関して事務本部とともに取り組むべき事項（収益改善、教職員の労働時間管理及び労働環境整備、施設整備など）も多岐にわたっているため、大学執行部と病院執行部の意思統合により、全学的な立場で病院の経営改善に協力・支援すべきこと、病院において自力で経営改善に向けて努力すべきことを整理しつつ、病院の効率的な経営を実現していかなければならない。大学執行部と病院執行部の緊密な意思統合及び連携が実現できるような体制整備が必要であると考ええる。

###### 【病院長、副病院長、病院長補佐、部長等の責任権限を定め、より効果的な病院経営を目指すべきである。】

病院長の任務が定められ、副病院長においてはそれぞれ担当職務が定められ、病院長補佐の役割が定められているが、それぞれ役職の責任権限は定められていない。また、教授及び診療科長の職務、責任権限の範囲は定められている。上記のように病院における職務ごとの責任権限が十分に整備されていない状況であり、病院長、副病院長、病院長補佐、診療科長、部長の職務ごとの責任権限を明確に定め、責任権限に基づく合理的な病院経営を効果的に進めていくことが必要であると考ええる。

###### 【労働時間など労務管理における課題解決に向けた取組が更に強化されていかなければならない。】

病院の労働時間管理においては、医師、看護師、職員に関してそれぞれ課題が存在している。特に医師に関する労働時間管理は、患者の生命・健康に関わる業務であり、かつ代替が困難な業務であるため、極めて困難な課題である。

しかしながら、長時間労働は、医師、看護師、職員の心身に重大な支障を生じさせるおそれがあり、労働時間を適正に把握して長時間労働にならないように組織的にチェックし、課題解決に向けた組織的な取組が求められる。このため、病院では、医師の負担軽減に向け、看護師による診療の補助行為の拡大など医療関係者の役割分担を明確にする他、医員やコ・メディカルの増員等に取り組んでいるが、この課題解決は病院における取組のみでは困難であることから、大学本部においても現状を把握され、病院に限らず全学的な課題として取り上げ根本的な解決に向け事態が改善されるよう取り組むことが必要である。看護師の労働時間

管理に関する課題解決のためには労働時間管理のみならず保育施設等の労働環境整備がなされていかなければ課題解決できない状況であり、全学的な取組の中で課題解決に向けて取り組んでいくことが求められる。

## ■ 経営改善について

**【「対話」により病院の改善目標と各診療科の改善目標との統合が図られ、成果を上げていることは大いに評価できる。】**

病院経営改善計画に基づき、副病院長が全診療科、中央診療部、看護部に対し面談を実施し、病院経営改善計画等と各診療科の改善目標との統合を図り、全病院体制で病院改善計画等の必達に向け計画的に取り組んできている。病院改善計画を達成するために副病院長と診療科長等との「対話」による病院目標と各診療科等との目標統合に取り組み、目標未達の部門には副病院長が再度臨時の面談を実施し、さらに未達の部門には病院長が直接面談を実施し、目標の必達を促している。年度の結果は次年度の面接時に確認するなど継続した経営改善を重ね、増収及び経費削減に成果を上げていることは大いに評価できる。この「対話」においては、面接される各診療科・部門の諸課題についても話し合いが行われ、執行部が諸課題をスピーディに解決し、病院の経営改善に寄与するという効果も上げている。

今後の継続した取組及びその成果に注目したい。

**【「患者」に関する経営改善が多様な方法で推進され、成果を上げている。「教職員」、「社会」に関する経営改善も同様な努力を期待したい。】**

「患者」に関する改善については、「意見箱」や「患者満足度調査」、「アンケート調査」など多様な方法で「患者」と対話を実行し、経営改善に努めている。「教職員」、「社会」も病院にとって重要なステークホルダーであり、「患者」に対する経営改善努力と同様に「対話」を通じて「教職員」、「社会」に対する経営改善がなされていくことが期待される。すべてのステークホルダーに対する経営改善努力が京大病院の価値向上に役立つものであると考える。

注：「社会」に対する改善とは、法令順守、倫理、人権、労働、環境、社会貢献等病院の社会的責任を果たしていくことを意味する。

## ■ 看護運営について

**【看護運営についても「看護師」との対話に基づく経営改善がなされていくことが必要である。】**

病院の基本理念、患者の権利宣言とともに看護部の理念を浸透させていく取組がなされている。看護部の目標を実現するために、看護部委員会、看護部ワーキンググループ、看護部プロジェクト、看護部担当者会議などを設置し、看護の質の改善に取り組んでいる。多岐にわたるこれらの取組が一層効果的になされていくためには、看護師の意見を組み入れる仕組みを構築し、仕組みを通じて各活動の質を向上させていくことが期待される。

**【看護倫理の向上のために多様な取組が必要である。】**

看護倫理の向上のために新採用職員研修や看護部臨床倫理委員会での教育計画

の策定などが行われている。また、「クリニカルラダー」認定制度の評価項目に「倫理綱領」があり、評価及び面接を通じて看護倫理の徹底が進められている。看護倫理の向上のためには、こうした取組に加えて、憲法週間や人権週間において看護倫理に関する啓発を継続的に実施すること、さらに「看護倫理に関する行動基準」を定め、「看護倫理に関する行動基準」の周知徹底とともに看護の現場における実践に結び付けた取組が有効であると考えられる。

**【看護師のキャリアアップのための「キャリアサポートシステム」及び「クリニカルラダー」認定をベースにした人材育成はその成果が期待される。】**

「キャリアサポートシステム」は看護師のキャリアを支援するシステムである。看護師本人によるキャリアシートの作成及びチャレンジプランシートの作成、事例記述書の作成（師長の面接）、臨床能力評価（本人評価及び師長による面接）、研修の課題レポートなどにより構成され、自主的かつ段階的に能力を向上させていく仕組みとなっている。

これに対応する仕組みとして「クリニカルラダー」認定制度が創設され、各ラダーに対応した研修体系を整備し、個人ごとの能力を着実に向上させていく仕組みとなっている。さらにラダー認定に基づきチームリーダーや副看護師長、看護師長としての役割を任命し、結果的に処遇に反映させている。

上記のような育成・配置・評価・処遇を一体的に運用していく仕組みは人材育成の仕組みとしてモデルとなるものであり、このような考え方は看護師のみならず職員の人材育成にも活かされていくことが期待される。

■ **業務運営について**

**【事務改革への取組を積極的に推進していくことが必要である。】**

病院における事務改革は業務の見直し等を行い事務体制の整備を進められてきたが、業務の効率的な運営のために教職員の意見を求める仕組みを活かすことや業務を見直し、業務の標準化、統廃合、共通化、アウトソーシングなど多岐にわたる取組がなされなければならない。効率的な事務体制の整備とともに既に制度として取り入れられている目標管理制度を通じた業務改善、業務改善提案制度を活用した業務改善、事務の共通事務化などに取り組むことが必要である。

**【共通機能集約化による効率的な業務運営、医薬品・医療材料の効率的な管理運営体制の整備など年度計画に掲げられている業務運営に関する効率化への取組を期待したい。】**

これまでに共通機能集約化による効率的な業務運営に関してはME機器センターの創設、医薬品・医療材料の効率的な管理運営に関しては材料供給センターの設置等の取組により業務の効率化を図ってきた。本年度より両テーマに関する新たな取組をする計画であり、両テーマに関して具体的な検討が始められてきている。複数の具体的施策の中から最も効果的かつ実行可能な施策が決定、実行され業務の効率化が推進されていくことを期待したい。

■ **本部各部門からの病院経営への支援**

病院において「病院経営改善計画」が策定され、病院独自で経営改善努力がな

されてきている。また病院と財務部の間で「病院経営改善計画」の進捗状況に関する情報共有及び意見交換が行われ、予算の策定・執行に関しても財務部より病院への助言、指導が行われている。しかしながら病院の経営は全学のマネジメントに大きな影響（職員数、予算額いずれも全学の約3割を占めている）を与える事項であり、また病院の経営改善のためには病院が自ら経営改善の努力を続けなければならないが、他方全学的な立場から病院経営への支援が行われなければならない事項もあり、これまで以上に財務部をはじめとした本部各部門より病院経営に関する支援を強化されていくことが望まれる。

以 上

## 【テーマ2】 学生海外派遣制度の充実・留学生受入体制の強化

### I 主な監査項目

学生海外派遣制度の充実・留学生受入体制の強化

### II 監査の方法

#### 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 監査の実施調査先

- ① 9 / 7（木）国際交流推進機構、国際交流センター、国際部、国際交流サービスオフィス
- ② 9 / 29（水）工学研究科・工学部
- ③ 9 / 30（木）文学研究科・文学部
- ④ 10 / 19（火）理学研究科・理学部
- ⑤ 10 / 28（木）経済学研究科・経済学部

### III 監査結果

<全学の取組－国際交流推進機構、国際交流センター、国際部、国際交流サービスオフィス>

#### 1 国際交流に関する基本的な考え方

##### 1. 1 国際交流に関する基本方針

本学の基本理念の「社会との関係」の中に「京都大学は世界に開かれた大学として、国際交流を深め、地球社会の調和ある共存に貢献する。」と謳われている。

##### 1. 2 国際交流ビジョン・戦略の策定

- (1) 国際戦略（平成 17 年度～平成 21 年度）としてまとめられている。内容は 4 つの章よりなっており、国際交流の基本理念、国際戦略の二つの展開域、四つの基本軸とそれに基づく国際戦略、本戦略の終了時に期待される状況について述べられている。
- (2) 当国際戦略については「大学国際戦略本部強化事業平成 21 年度成果報告書」として評価されているが、平成 22 年度以降のビジョン・戦略については当分の間、前年度までのビジョン・戦略に基づく取組を引き続き充実・進展させるとともに、国際交流推進機構の改革後、機構協議会及び運営委員会において検討の上、平成 23 年度に策定する。

##### 1. 3 中期目標・中期計画、及び年度計画

中期目標に掲げられる「学生海外派遣制度の充実・留学生受入体制の強化」を達成するために、中期計画では 3 項目の計画（学生海外派遣及び留学生受入の推進、短期学生派遣・受入の推進、経済・生活・修学上の支援等の条件整備）、また、中期計画に基づく平成 22 年度計画では 13 項目の計画を策定している。

## 2 学生海外派遣

### 2.1 実績の推移

下表のとおりである。

(数字は各年度の延留学生数、国際シンポジウムは参加部局数)

項目		H16	H17	H18	H19	H20	H21	
海外派遣 の目的別 人数	①留学人数合計	276	172	142	171	239	195	
	地域	米国	37	27	28	39	32	— 55
		欧州	94	67	54	76	103	— 127
		アジア	72	36	30	20	50	— 236
		その他	73	42	30	36	54	— 115
	課程	学士	47	47	55	58	56	38 73
		修士	66	46	31	30	40	42 145
		博士	163	79	56	83	143	115 315
		その他						
	<学生交流協定による>		52	41	41	39	69	51
	②研究(短期含む)		4,795	5,284	5,541	5,334	5,831	—
	③国際シンポジウム		2	8	7	6	13	12

注：平成21年度の下段の数字は3ヶ月未満の留学を含めた数字。—は未集計。

- (1) 学生交流協定に基づく留学派遣は大半が文系の学生である。理系の学生は二回生より専門科目が増え、長期の留学が難しくなっている。
- (2) 京都大学の学生海外派遣は非常に少なく、全学生の1%弱である。欧米の大学は海外留学に注力しており、ハーバード大学の場合、理系の3回生以上の学生では3割以上が海外留学している。
- (3) 欧米のトップクラスの大学への留学希望は多いが、トップクラスの大学との学生交流協定の数がまだまだ充分でないのが実情である。中国については受入留学生が多いのに比して派遣留学生が少ない。
- (4) 国際交流センターによる新入生アンケートでは、15%の学生が海外留学を希望し、6割強の学生が留学への興味を有しているが、留学が実現しない要因としては次の2つであると考えられる。
  - i) 大学としての海外留学促進の取組不足(留学先での取得単位の認定等)
  - ii) 就職にハンディとなる就職戦線の早期化  
また、英語力の基準を満たしづらいこともある。
- (5) 国際大学連合の東アジア研究型大学協会(AEARU)及び環太平洋大学協会(APRU)における活動実績は次のとおりである。

項目		H16	H17	H18	H19	H20	H21
APRU	会議	9	8	14	11	10	21
	イベント	2	46	8	11	20	3
	合計	11	54	22	22	30	24
AEARU	会議	6	6	8	7	10	10
	イベント	9	58	24	10	25	12
	合計	15	64	32	17	35	22
総合計		<b>26</b>	<b>118</b>	<b>54</b>	<b>39</b>	<b>65</b>	<b>46</b>

注：数字は参加人数で共催イベントは均等按分して集計。

(6) 規模の大きい7つの国立総合大学の中で学生海外派遣状況を比べてみると本学の派遣人数（ただし、派遣人数は学生交流協定に基づく派遣留学生の数）は学生数に対する派遣留学生の比率、運営費交付金1億円当りの派遣留学生数のいずれを取っても少ない。

## 2. 2 海外派遣者増への施策と今後の計画

(1) 第一期中期目標期間においては、各種施策を実施してきた結果、次表の実績となっている。

項目	H16	H17	H18	H19	H20	H21
「留学フェア(H16/H17)」「留学のススメ(H18~H21)」の参加人数(実施回数)	900 (1)	500 (1)	1,820 (19)	2,007 (21)	2,000 (24)	1,824 (23)
「科学記事で英語の4技能を高める(上中級)」受講人数					121	58
「アメリカの大学院(I II)」受講人数				78	38	28
「英語勉強力(I II)」受講人数				190	125	105
「英語の鬼」受講人数		98	120	34	30	28
国際教育プログラム受講人数	328	281	321	255	282	264
国際交流科目受講人数(科目数)		29 (2)	38 (3)	52 (4)	41 (3)	21 (2)
KCJS及びSCTIの受講人数		29	44	43	52	25
学生交流協定数(部局間協定含む)	53	58	69	78	81	90

i) 学生交流協定大学数を拡大してきたが、多くの海外留学をプロモートするためのプログラムについては参加人数が減少してきている。

ii) 米国の大学生が京都で日本文化を学修するコースである京都アメリカ大学コンソーシアム(KCJS)とスタンフォード技術革新センター(SCTI)への受講者数は増加していたが、平成21年には半減した。これはスタンフォード技術革新センター(KCJS)が開講会場を京都大学より同志社大学に変更したこと、TOEICによる英語力認定をやめたことが大きな要因である。

(2) 第二期中期目標期間の派遣増施策は、第一期中期期間中の施策に加えて次のものを計画している。

i) 平成22年度にオーストラリアの大学への短期留学プログラムとして、シドニー大学(3週間)、ニューサウスウェールズ大学(2週間)の2コースを計画して

- いる。加えて I E L T S 試験の学内実施と試験対策講座、豪州両大学へ行く学生の英語力向上のための事前講義も実施し、それぞれ、23 年度も継続予定である。
- ii) 中国の学生交流協定締結校との受入留学生数と派遣留学生数のアンバランスを解消するため、数週間単位の短期派遣プログラムの平成 22 年度新設を計画している。

### 3 留学生の受入

#### 3. 1 実績の推移

- (1) 第一期中期計画期間中の実績は下表のとおりであり、人数は増加してきている。地域別には欧米は増減の変化が少なく、アジア圏が増加してきている。課程別では学士課程が減少しているのに対して修士課程、博士課程が増加してきている。

項目		H16	H17	H18	H19	H20	H21	
国内受入 の目的別 人数	①留学人数合計	1, 253	1, 244	1, 236	1, 291	1, 353	1, 430	
	地域	米国	29	23	21	25	22	28
		欧州	106	110	128	133	124	117
		アジア	1, 019	1, 009	978	1, 016	1, 075	1, 123
		その他	99	102	109	117	132	162
	課程	学士	155	155	145	139	142	141
		修士	292	291	282	307	339	381
		博士	510	535	543	548	552	593
		その他	296	263	266	297	320	315
	<学生交流協定による>		43	41	53	59	76	88
②研究	—	767	793	740	777	820		
下段は短期を含む	2, 484	2, 563	3, 954	3, 431	3, 170	—		

注：課程別の〔その他〕は特別聴講生学、特別研究学生、研究生等  
—は未集計

- (2) 部局別の留学生の受入状況は次のとおり大きく分散している。教員一人当たりの留学生受入人数では経済学研究科・経済学部が最も多く(4.2人)、学生に占める留学生の比率では地球環境学舎が最も高い(24%)。

留学生数 留学生比率	1人未満	3人未満	3人以上
20%以上	(地球)	(経営)	
20%未満	(情報)	(人環) (エネ) (AA)	(経済)
10%未満	(工) (教育) (薬) (法) (公共) (農) (理) (生命) (医)	(文)	

注1：縦列は留学生の学生に占める割合で、横行は教員一人当たりの留学生数

注2：学生数は「京都大学概要 2009」の学部学生、大学院各課程学生の数

注3：部局名略称は次のとおり

(文)：文学研究科・文学部、(教育)：教育学研究科・教育学部、  
(法)：法学研究科・法学部、(経済)：経済学研究科・経済学部、

(理) : 理学研究科・理学部、(医) : 医学研究科・医学部、  
 (薬) : 薬学研究科・薬学部、(工) : 工学研究科・工学部、  
 (農) : 農学研究科・農学部、(人環) : 人間・環境学研究科・総合人間学部、  
 (エネ) : 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、  
 (公共) : 公共政策連携教育部、(経営) : 経営管理教育部

(3) 規模の大きい国立総合大学の中での本学の留学生受入状況は以下のとおりであり、全学生に対する留学生の割合及び運営費交付金 1 億円当りの留学受入数のいずれをとっても本学の受入状況は高くない。

留学生数 留学生比率	2.5 人未満	2.5 人～3.5 人	3.5 人以上
		(東大) (九大)	(名大)
8%以上		(東北大)	
7%～8%	(北大) (京大)	(阪大)	
7%未満			

注 1 : 縦列は留学生の学生に占める割合で、横行は運営費交付金 1 億円当りの留学生数

注 2 : 学生数は平成 21 年 5 月 1 日現在の学部学生、大学院各課程学生の数。留学生数は平成 21 年 5 月 1 日現在の受入留学生数。運営費交付金は平成 21 年度予算ベース。

### 3. 2 留学生受入増への施策と今後の計画

(1) 第一期中期目標期間においては、各種施策を実施してきた結果、次表の実績となった。

項目	H16	H17	H18	H19	H20	H21
在外アドバイザー会議開催回数					1	1
国際理解プログラム参加人数 ( ) は本学への留学生で内数	28 (28)	31 (31)	32 (32)	44 (22)	47 (25)	62 (43)
国際教育プログラム講義科目数	22	20	23	22	25	24
遠隔講義の実施状況 (科目数)					3	3
外国人教員の人数					107	143

(2) 留学生の受入増に必要な国際広報として次の二つの課題がある。

- i) 本学のホームページにおいて国際交流・国際教育に関する情報の充実、また、「京都大学次世代地球社会リーダー育成プログラム (K.U. PROFILE)」専用サイトを作っているが、それらの情報にアクセスするのに多くの時間を要し、利便性を損なっていること。
- ii) 昨今、大学の評価ランキング (タイムズ世界大学ランキング等) が大学の国際的なプレゼンスを高めるための大きな指標になっているが、その評価の基礎となるデータを管理する部門 (国際部等) の人的リソースが不足していること。このため人的リソースを確保すべく、戦略定員として 1 名の配置を要求している。

### 3. 3 「国際化拠点整備事業（グローバル30）」の取組

- (1) 平成21年度に開始した文科省「国際化拠点整備事業（グローバル30）」に採択され、「京都大学次世代地球社会リーダー育成プログラム（K.U. PROFILE）」（計画期間5年間）を策定した。平成25年度の目標として受入留学生数2,121名（平成32年度目標は3,200名）を掲げて取り組んでいる。
- (2) この事業を推進していくために、学生担当理事を構想責任者、国際交流推進機構長を実施責任者とし、「K.U. PROFILE プロジェクト室」及び「ベトナム事務所」を設置している。「K.U. PROFILE プロジェクト室」には3名の教員と3名の職員を、「ベトナム事務所」には1名の教員を配置している。

## 4 本部の組織体制

- (1) 国際交流事業を推進する本部の組織としては、国際交流施策を審議・推進する国際交流推進機構、それらを企画・実行する国際交流センター、K.U. PROFILE プロジェクト室、ベトナム事務所及び事務を担当する国際部、国際交流サービスオフィス等で編成されている。
- (2) 国際交流推進機構には運営委員会（平成21年度11回開催）、国際交流委員会（平成21年度11回開催）、国際教育プログラム委員会（平成21年度2回開催）が設けられている。
- (3) 国際交流センターには14名の教員が、国際部には35名の職員、国際交流サービスオフィス（国際交流会館含む）には9名の職員が配置されている。
- (4) 国際交流に関する施策の決定と実施を一体的に進めていくべく、新しい組織体制として国際交流推進機構の中に国際企画連携部門、国際教育部門の2つの機能を取り込む組織体制案を平成22年度中に実行することを検討している。

## 5 業務運営について

### 5. 1 国際交流業務の現状とあり方について

本部での現状と課題は以下のとおりであると考えられている。

- (1) 本部と部局の業務のあり方については、各部局で行っている国際交流に関する共通的な業務は本部でまとめてやるのが効果的で効率的であるが、そのためには部局の人材と本部の人材の配置も考えるべきである。
- (2) 全学で決められたことでも部局の自主性が強いいため、部局によって独自のやり方でなされること（例えば、学内文書の英語化プロジェクトにおける英語の統一等）がある。国際交流業務担当という職能系（キャリア）の中で計画的な配置、能力開発を進めていくことによって国際交流業務が本部・部局の間でスムーズに実行できるようにすることが必要である。

### 5. 2 国際交流業務担当者の育成

階層別の専門知識の修得、海外研修及び英語研修を行っている。平成21年度の研修実績は次のとおりである。

- 病院看護師海外臨床研修（ドイツ） 3名参加
- 図書館司書海外実地調査研修（連合王国） 3名参加
- 英語語学研修 25名修了（人事企画課担当）

### 5. 3 国際交流関係業務についての事務改革・事務改善

- (1) 本部の国際交流関係業務は本部棟、学生部棟、日本イタリア京都会館及び百万遍事務所（有斐閣ビル内）の4ヶ所に分散しているため、学生の利便性、業務管理の効率性に支障を来しており、早期に解決すべきである。
- (2) 本部の業務の中で一部（国際研究支援業務等）は国際部と他の本部の部門が重複して担当しているものがあり、平成23年3月までには解決する計画である。
- (3) 入学検定料と同様に、入学金の納付をクレジットで行えるように改善することが検討されている。

## 6 条件整備について

### 6. 1 経済的な支援

- (1) 留学生についての奨学金の受給及び入学金・授業料の免除状況（平成21年度）は次のとおりである。

■奨学金受給	受給者 262名（対象者 874名）
■入学金免除	許可者 24名（申請者 151名）
■授業料免除（半額含む）	許可者 747名（申請者 865名）
- (2) 受入留学生の奨学金については、金額を維持・拡大していくことが必要であり、そのため奨学金を支給する団体・機関へのきめ細かい情報提供をしていく計画である。部局の推薦枠が一律で受入留学生人数が考慮されていないのは問題である。

### 6. 2 生活上の支援

- (1) 1,430名（平成21年5月1日現在）の留学生に対して、留学生の住居である国際交流会館の収容人数は約250室（平成22年11月現在）であり、宿舍が不足しているうえに、入居期間も6ヶ月と短い。
- (2) 留学生からの相談業務のうち、特に深刻な精神面の問題を抱える留学生に対する適切な対応を図るため、平成22年6月から新たに民間病院の医師を嘱託している。

### 6. 3 修学上の支援

- (1) 現在約500名の留学生が日本語教育を受講しているが、年々、留学生数は増加している現状にありながら、運営費交付金の削減により、日本語教育を行う非常勤の担当教員を確保することが困難な状況が生じてくるため、対応策を検討している。
- (2) チューター制度のチューター手当を非正規生のチューターにも支給できるようにすべきである。

## <部局での取組>

### 1 工学研究科・工学部

#### 1. 1 国際交流に関する基本的な考え方

1. 1. 1 国際交流に関する基本方針、国際交流ビジョン・戦略の策定  
教授会、関係委員会等ではよく討議されているが、明文化したものはない。
1. 1. 2 中期目標、年度目標

内容は次のとおりである。

- (1) 京都大学が定める留学生受入目標の達成に協力する。
- (2) 教育制度委員会、グローバルリーダーシップ大学院工学教育推進センター及び事務部中心に工学部・研究科の国際交流対応機能・体制を強化し、国際交流を

推進するための教育プログラムの提供、支援活動、環境整備に努める。

- (3) 留学生数、日本人学生の海外留学、国際会議での成果発表数を持続的に増加させる。

## 1. 2 学生海外派遣

### 1. 2. 1 実績の推移

第一期中期目標期間中の実績は下表のとおりであるが、実績に対しては以下の見解を持っている。

(数字は各年度末の学生数)

項目		H16	H17	H18	H19	H20	H21	
海外派遣 の目的別 人数	①留学人数合計	9	5	4	5	6	8	
	地域	米国	1		1			
		欧州		1	1	1	1	
		アジア						
		その他	8	4	2	4	5	8
	課程	学士						
		修士						
		博士						
		その他	9	5	4	4	6	8
	<学生交流協定による>		9	5	4	4	6	8
②研究		17	63	43	57	124	105	
③国際シンポジウム		4	31	21	30	70	60	

- (1) 留学が低調であることに対して学生の海外志向が退潮していると問題視されているが、工学における実態は異なっている。いくつかの専攻のアンケートによれば、学生は留学という形式にこだわらない限り半数以上が海外で勉強することを望んでいる。卒業（就職）が1年遅れることに対して消極的になっているだけである。したがって、ダブルディグリー制大学の拡大、短期留学は有効な施策である。
- (2) 専門知識・技術をつけてから海外へ行くことが研究者の真の育成としては効果があると考えているので、実績のとおり研究目的の派遣や国際シンポジウム派遣が平成20年度から増加しているのは望ましい。

### 1. 2. 2 海外派遣者増への施策と今後の計画

- (1) 第一期中期目標期間においては日本学術振興会（JSPS）の21世紀COEプログラムの中で研究型国際インターンシップの制度を設けて推進した結果、博士後期課程の学生の派遣数が増加した。また、化学系ではヨーロッパの大学（ドルトムント大学）との国際交換インターンシップを行い、6年間で毎年6名ずつを企業での研究に派遣してきた。
- (2) 第二期中期目標期間においても21世紀COEプログラムから引き継いだグローバルCOEプログラムの継続による海外派遣に加えて、日本学術振興会の若手研究者派遣のための競争的資金の獲得により修士課程の学生の派遣を増加するとともに、平成21年度後半にスタートさせた新たな若手研究者の組織的な海外派遣プ

プログラムによって 150 名（3 年間）のポスドク、助教を含めた若手研究者を派遣する計画である。

- (3) 海外派遣時の工学部・工学研究科における危機管理対応として、平成 22 年度より JCSOS 緊急事故支援システムへ加入した。

### 1. 3 留学生の受入

#### 1. 3. 1 実績の推移

第一期中期計画期間中の留学生受入の実績は下表のとおり増加傾向にある。平成 21 年度では欧米からの留学生は少なくアジアからの留学生が多数（87%）に及んでいる。課程別では博士後期課程の留学生が 48%を占めている。実績に対しては以下の見解を持っている。

(数字は各年度末の学生数)

項目		H16	H17	H18	H19	H20	H21	
国内受入 の目的別 人数	①留学人数合計	284	287	286	302	312	342	
	地域	米国	1	1	1			2
		欧州	17	15	16	25	8	5
		アジア	238	246	247	256	276	297
		その他	28	25	22	21	28	38
	課程	学士	79	81	76	73	75	77
		修士	34	44	57	59	63	71
		博士	135	131	133	149	152	163
		その他	36	31	20	21	22	31
	<学生交流協定による>		3	9	7	6	4	8
②研究		17	63	43	57	124	105	

(1) 「30 万人受入計画」の目的が明確でない部分があるが、大切なことは留学生の数に加えて質の維持・向上もできるような施策や教育した学生はある程度日本にも定着して活躍してもらえるような施策がなくてはならない。

(2) 日本企業の海外留学生への求人も多くなってきており、海外からの留学生も日本で就職をすると考えているものも増えつつある。留学生の卒業後の日本企業への就職も含めた進路選択に関する支援の仕組みも考えていく必要がある。

#### 1. 3. 2 留学生受入増への施策と今後の計画

(1) 第一期中期目標期間中の施策は次のとおりである。

i) 教育研究環境の整備として、教育研究情報の英語化、英語による開講科目の増加を行った。

■ 大学院の英語による開講科目が平成 19 年度 9 科目から平成 21 年度 30 科目に増加した。

■ 博士後期課程の人間安全保障工学分野全講義科目を英語で開講した。

ii) 国費留学生優先配置枠付きのプログラムの活用、競争的外部資金による留学生の経済的支援を維持・充実した。特にアジア人財資金構想の「産学協働型グローバル工学人財養成プログラム」では修了後大企業への就職者を出している。

iii) GL 工学教育推進センターを創設する他、高等研究院を組織変更するととも

に高等教育院を創設することにより支援を強化した。

(2) 第二期中期目標期間での計画

- i) 外国人による講演会の広報の積極化と公開化を図る。
- ii) 短期交流学生の受入を推進する。
- iii) グルノーブル理工科大学に続くダブルディグリー制度を検討し、協定大学を拡大する。

**1. 3. 3 「国際化拠点整備事業（グローバル 30）」の英語による授業のみの学位取得コースの設定への取組**

- (1) 大学院2コース、学部1コース新設の計画にしたがって準備を進めており、平成23年4月開校に向け、海外で入学試験を実施している。
- (2) 既設の博士後期課程の人間安全保障工学分野のコースについても国費留学生優先配置枠が認められている。

**1. 4 部局の組織体制**

**1. 4. 1 部局内の体制**

- (1) 国際交流事業を推進する組織としては、施策（課題の調査、審議、企画）を審議する各種委員会とそれらを実行する事務部等で組織編成されている。
- (2) 各種委員会は工学部教育制度委員会（平成21年度13回開催）、工学研究科教育制度委員会（平成21年度11回開催）、国際交流委員会（平成21年度9回開催）、グローバルリーダーシップ大学院工学教育推進センター運営委員会（平成22年度より開催され、11月期開催まで通算5回）等が設けられている。
- (3) 地球系、建築系、物理系、電気系、化学系より各1名、計5名の留学生担当教員（講師）が配置されており、各種委員会へ参加するとともに事務部と連携し、様々な国際交流事業へ参画・協力を行っている。事務部は教務課留学生掛（国際交流担当4名）、学術協力課国際協力掛（国際交流担当3名）が担当している。

**1. 4. 2 全学組織への参画**

全学国際交流委員会、全学国際交流小委員会及び国際教育プログラム委員会等へ委員を派遣している。

**1. 5 業務運営について**

- (1) 業務のあり方について、「学生教育と教務事務を部局で担当し、それ以外（生活支援、日本語教育、出入国管理、保険等のリスク管理、広報等）を本部で担当すべきところを、現状では本部の担当領域を部局がかなりカバーしている。したがって、国際交流のプログラムについても部局横断のものは本部が、全部局に共通するような刊行物及び国際交流事務業務はすべて本部が集中してやるのが効率的であるばかりでなく、部局が教育研究に専念できることになる」と考えている。
- (2) 国際交流担当の職員に対する能力開発プログラムは実施していないが、学内の英語研修、学外の留学担当の研修には参加させ、受講結果は掛内のメンバーにフィードバックしている。平成21年度の受講実績は6コースである。
- (3) 工学は吉田と桂の2キャンパスであるため、通信の電子メール化、ファイルの共通電子化を中心に時間の省力化、ペーパーレス化を図った。今後は2キャンパスに分かれて所在している国際交流部門の充実を検討していく計画である。

### 1. 6 条件整備について

- (1) 受入留学生の奨学金については、部局毎の一律推薦枠があるため、大部局である工学は不利となり不合格者への説明が難しい。応募者の公平性という観点から統一選考基準で一元選考をしていく必要がある。派遣留学生に対する奨学金は選考方法の問題でなく枠自体が少ないことが問題である。
- (2) 本人申告による生活費中心の選考基準で運用されている受入留学生の授業料免除は公平性を保つことが困難であり改める必要がある。
- (3) 各種保険制度については全学的な考え方と内容を明確にし、全学的な相談窓口を設置することが望まれている。各種保険の情報提供は多いがかえって分かりにくくなっている。

### 1. 7 今後の課題

本部に対して次の課題解決が要望されている。

- (1) 桂キャンパスの留学生（約 230 名）の住居として国際交流会館等の施設の整備をすること。
- (2) 修学上の支援制度では隔地での語学教育の遠隔講義システムの整備に加えて、チューター制度ではチューターの処遇改善をしてでも、十分な語学能力を有したチューターを国際交流センターで確保、育成すること。
- (3) 桂キャンパスに「きずな」を設置し、しっかり広報すること。
- (4) 検定料、入学金決済のクレジットカード化、外国人登録証明書提示義務違反者の取扱について決定すること。
- (5) 本部国際交流推進部門の所掌内容を部局に通知するとともに国際化担当者の育成の仕組みをつくること。

## 2 文学研究科・文学部

### 2. 1 国際交流に関する基本的な考え方

#### 2. 1. 1 国際交流に関する基本方針、国際交流ビジョン・戦略の策定

文学部及び文学研究科の「理念と目標に関する内規」に「地域連携と国際交流の強化を通じて教育と研究の成果を地域社会ならびに国際社会にひろく還元する。」と明文化されている。

#### 2. 1. 2 中期目標、年度目標

- (1) 中期目標として「学生海外派遣制度を充実させるとともに、留学生受入体制を強化する。」と策定している。数量的な具体的目標については設定していない
- (2) 平成 22 年度年度計画では具体的な内容は策定していない。

### 2. 2 学生海外派遣

#### 2. 2. 1 実績の推移

以下のとおりである。

(数字は各年度の延人数)

項目		H16	H17	H18	H19	H20	H21	
海外派遣 の目的別 人数	①留学人数合計	69	36	34	34	29	61	
	地域	米国	2	1	1	5	4	6
		欧州	43	22	22	21	15	38
		アジア	19	9	5	5	8	14
		その他	5	4	6	3	2	3
	課程	学士	16	8	16	11	10	14
		修士	8	9	7	6	4	5
		博士	45	19	11	17	15	42
		その他						
	<学生交流協定による>		13	17	13	15	13	14
②研究		9	8	15	17	14	20	
③国際シンポジウム			4	4	2	6	3	

#### 2. 2. 2 海外派遣者増への施策と今後の計画

- (1) 第一期中期目標期間においては、日本学術振興会（JSPS）より採択された「京都エラスムス計画－持続的社會発展に向けた次世代アジア共同研究リーダー育成」等の施策により、国内外の研究機関に大学院生を積極的に派遣し、研究指導委託により大学院生の視野の拡大と経験の蓄積を図った。
- (2) 第二期中期目標期間の平成 22 年度計画においても日本学術振興会（JSPS）の「頭脳循環を活性化する若手研究者海外派遣プログラム」の公募への申請、部局間交流協定機関との間で単位互換制度を検討することに加え、海外留学に関する日常の支援、情報提供を充実していく計画である。

### 2. 3 留学生の受入

#### 2. 3. 1 実績の推移

第一期中期目標期間中の実績は下表のとおり留学生数は増加傾向にある。学生交流協定校についても増加している。地域別ではアジア圏が、課程別ではその他（研究生、特別聴講生）が増加している。

(数字は各年度の延人数)

項目		H16	H17	H18	H19	H20	H21	
国内受入 の目的別 人数	①留学人数合計	73	76	93	111	108	107	
	地域	米国	2		4	4	1	4
		欧州	24	20	22	24	25	27
		アジア	43	49	57	74	75	69
		その他	4	7	10	9	7	7
	課程	学士	1	2	4	4	4	4
		修士	19	23	22	21	18	22
		博士	20	23	29	28	32	26
		その他	33	28	38	58	54	55
	<学生交流協定による>		12	9	8	17	24	25
②研究								

### 2. 3. 2 留学生受入増への施策と今後の計画

- (1) 第一期中期目標期間中の施策で単位互換制度を整備したが、本学の科目が留学元の大学で互換単位として認められている数は現在のところ把握していない。ただし、留学先で修得した単位を卒業取得単位として申請した科目は、平成19年度6科目(3名)、平成20年度31科目(6名)、平成21年度11科目(5名)である。
- (2) 第二期中期目標期間の平成22年度計画では留学生に対する系や事務部における対応・支援、ならびに指導教員による専修単位での個別指導を充実するとともに、下記2.6(3)の学生支援プロジェクトの「外国語支援」「国際交流」両プロジェクトにより、留学する場合、留学生を受け入れる場合の双方向で支援・情報提供を行っている。危機管理施策の一つとしてJCSOS緊急事故支援システムの活用を検討する予定である。

### 2. 3. 3 「国際化拠点整備事業(グローバル30)」の英語による授業のみの学位取得コースの設定への取組

大学院共通科目の一科目として「京都で学ぶ日本学・アジア学」(平成23年4月開講)の授業の準備を進めており、教員を選考中である。

## 2. 4 部局の組織体制

### 2. 4. 1 部局内の体制

- (1) 国際交流事業を推進する組織としては、施策(課題の調査、審議、企画)を審議する各種委員会とそれらを実行する事務部等で組織編成されている。
- (2) 各種委員会は第3委員会(平成21年度8回開催)が設けられている。
- (3) 事務部は総務掛(国際交流担当2名)、第二教務掛(国際交流担当1名)が担当している。

### 2. 4. 2 全学組織への参画

国際交流推進機構運営委員会、国際交流委員会及び国際交流センター協議員会等へ委員を派遣している。

## 2. 5 業務運営について

- (1) 業務のあり方については、教育研究の指導以外の業務（住居探し、生活環境づくり、生活情報の提供等）を本部で担当することが強く望まれている。現状では部局の事務職員の負荷が高く、ほとんどの場合は教員が行っている。次に海外の学生・研究者への情報提供ツールであるべき京都大学のホームページが読みにくく、情報が探しづらいという声が多く、本部として海外の学生・研究者の側に立ったホームページの編集が求められている。本部と教員のコミュニケーションにおいては、通常部局の事務を通じて行われているが、情報によってはダイレクトにするよう求められている。
- (2) 国際交流担当の職員に対する能力開発プログラムは実施していないが、学内研修があれば参加させている。平成 21 年度の受講実績は 1 コースである。
- (3) 国際交流関係業務についての事務改革・事務改善は取り組んでいない。

## 2. 6 条件整備について

- (1) 受入留学生の奨学金については、枠が小さく受給者は限定的であり、授業料免除も半額免除が多い（平成 21 年度の授業料免除者の全留学生に占める割合は全額免除者が 1%、半額免除者が 24%）ため、留学生の多くはアルバイトをしている。
- (2) 教員や研究室の学生・研究者が行っている留学生に対する生活支援について外国語で丁寧にサポートする全学の相談窓口を設置すること及び吉田地区での国際交流センターの建設・確保が強く求められている。特に国際交流会館に入居する資格のない私費留学生の住居事情が厳しい。本人申告による生活費中心の選考基準で運用されている受入留学生の授業料免除は公平性が保たれず改める必要がある。
- (3) 平成 21 年度より競争的資金を利用して、文学部・研究科独自の支援施策として博士号を取得したばかりの若手研究者（59 名）を活用した「学生支援プロジェクト」を実施した。このプロジェクトのサブプロジェクトである「外国語支援プロジェクト」において、留学を計画している学生に対し、外国語（8カ国語）講座、論文の書き方講座を開設する他、海外留学の相談に応じたり、各種留学手続きの支援を開始した。平成 22 年度も規模を小さくして実施している。【モデルV】参照

## 2. 7 今後の課題

- (1) 本部に対して次の課題解決が要望されている。
  - i) 京都大学としての共通の留学受入の基準（基礎学力、語学力、保険加入等）を決めること。
  - ii) 国際交流会館（もしくはそれに代わる住環境）を増設・確保すること。住居が決まらなくては外国人登録ができない。
- (2) 本部で国際交流担当者の育成を行うこと。

## 3 理学研究科・理学部

### 3. 1 国際交流に関する基本的な考え方

#### 3. 1. 1 国際交流に関する基本方針

国際学会、論文発表、ホームページ等において国外への積極的な情報発信と国外からの優れた研究者・学者の積極的な受入を基本方針としている。規程等に明文化したものはない。

### 3. 1. 2 国際交流ビジョン・戦略の策定

「部局内での英語使用と海外からの学生・研究者への対応体制を整えることによって部局構成員の国際的活動力を高める。実効性の高い部局間国際交流協定及びグローバルCOE等を活用して国際交流を促進する。」としている。規程等に明文化したものはない。

### 3. 1. 3 中期目標、年度目標

中期目標、年度目標とも「量より質を重視し、実効性の高い海外派遣と優れた留学生の受入を、理学研究科全体の教育・研究活動に有益な範囲で進める」としているが、具体的な目標は設定されていない。

## 3. 2 学生海外派遣

### 3. 2. 1 実績の推移

第一期中期計画期間中の実績は下表のとおりであるが、次の事項が説明された

- (1) 本学の海外拠点としていくつかの拠点が設置されているが、優秀な学生・研究者の招聘や本学からの海外派遣先を拡大することには十分に繋がっていない。
- (2) 平成 21 年度の国際シンポジウムへの参加人数が大きく減少しているのは新型インフルエンザの流行が大きな原因となっていると思われる。

(各年度末集計)

項目		H16	H17	H18	H19	H20	H21	
海外派遣 の目的別 人数	①留学人数合計	4	2	14	7	8	7	
	地域	米国	2		7	4	3	3
		欧州	1		3	2	3	3
		アジア			2			1
		その他	1	2	2	1	2	
	課程	学士	2	1	3	4	3	2
		修士		1			3	2
		博士	2		11	3	2	3
		その他						
	<学生交流協定による>				4	2	2	1
②研究		143	150	137	125	142	153	
③国際シンポジウム		141	156	134	156	251	176	

### 3. 2. 2 海外派遣者増への施策と今後の計画

- (1) 第一期中期目標期間においては平成 19 年度から始まった日本学術振興会（JSPS）のグローバルCOEプログラムの国際招聘、海外派遣等の国際交流プログラムに参加している。この施策により、派遣した人数は平成 20 年度 88 名、平成 21 年度 62 名、そして受入れた人数は平成 20 年度 43 名、平成 21 年度 54 名である。
- (2) 第二期中期目標期間においても初年度の平成 22 年度はICE-ECP（先導的留学生交流プログラム）によってハイデルベルグ大学へ 1 名派遣、ハイデルベルグ大学から 2 名及びボーフム大学から 1 名の受入を行っている。また、現在、5 つの部局間協定を締結、3 つの海外拠点を設置している。今後も効果、問題点を検討し改善を図りながら継続して国際活動を実施する。

### 3. 3 留学生の受入

#### 3. 3. 1 実績の推移

第一期中期目標期間中の実績は下表のとおり留学受入人数は横ばいであるが、研究者受入れでは増加傾向にある。課程別では博士後期課程の留学生が 52%を占めている。実績に対しては以下の見解を持っている。

(数字は各年度末現在の留学生総数)

項目		H16	H17	H18	H19	H20	H21	
国内受入 の目的別 人数	①留学人数合計	54	61	66	64	55	59	
	地域	米国	2	1	2	3	2	2
		欧州	9	12	15	14	8	13
		アジア	34	38	40	39	36	33
		その他	9	10	9	8	9	11
	課程	学士課程	9	13	17	14	9	9
		修士課程	14	13	11	10	11	11
		博士課程	26	31	33	36	30	35
		その他	5	4	5	3	5	4
	<学生交流協定による>		5	7	12	12	4	8
②研究		8	11	13	27	73	87	

- (1) 研究者の受入れは激増しているように見えるが、中期計画前半はデータとして収集しきれていないものがある。
- (2) 留学の申込が激増しているので、選考業務の負荷が高くなっている。京都大学共通の応募ガイド(例えば、学力、語学力等)を設定し、大学本部で一次対応する仕組みをつくることによって、応募者にも早く応答することができるようになる。
- (3) 理学の場合、留学生に求める学力は重視するが、語学力は課程別に異なる。学部生の場合は日本語を比較的重視するが、大学院生の場合は日本語ができなくてもよいと考えている。

#### 3. 3. 2 留学生受入増への施策と今後の計画

海外派遣増の施策と同じである。

#### 3. 3. 3 「国際化拠点整備事業(グローバル 30)」の英語による授業のみの学位取得コースの設定への取組

- (1) 平成 23 年度開設の大学院の国際コースとして、生物科学専攻霊長類学・野生動物系において「国際霊長類学・野生動物コース」の開設を準備している。学生募集を終え 11 月に合格発表の予定である。
- (2) 特定教員 2 名を新たに雇用し、国際コース入学の学生のみを対象とした新しい科目(4 科目)の開設を準備している。

### 3. 4 部局の組織体制

#### 3. 4. 1 部局内の体制

- (1) 国際交流事業を推進する組織としては、施策(課題の調査、審議、企画)を審議する各種委員会とそれらを実行する国際交流室と事務部で組織編成されている。
- (2) 各種委員会は国際・社会交流委員会(平成 21 年度 6 回開催)、全学共通教育委

員会（平成 21 年度 3 回開催）、教育教務委員会（平成 21 年度 15 回開催）等が設けられている。

- (3) 国際交流室は 1 名の専任教員、1 名の教務補佐員で構成し、国際交流に関する事業の企画、留学の派遣・受入に関する相談等を担当し、事務部は総務・学務室で 3 名が事務を担当している。

#### 3. 4. 2 全学組織への参画

- (1) 国際交流推進機構運営委員会、国際交流委員会及び国際交流センター協議員会等へ委員を派遣している。
- (2) 国際交流室は国際交流センターの主催する国際教育プログラム（KU I N E P）の授業及び各種国際交流事業の企画、運営に協力している。
- (3) 本部より海外からの京都大学訪問受入の対応の協力依頼も多い（平成 21 年度は 4 団体、約 80 名）。

#### 3. 5 業務運営について

- (1) 国際交流関係の業務の本部と部局の在り方では以下のことが求められている。
  - i) 全学の国際関係事業（国際教育科目、イベント等）に協力しているが、多くが協力者のボランティアに基づくものである。協力の内容を部局の業務と位置付けるような仕組みを作ることが必要である。
  - ii) 国際交流関係の刊行物の製作があるが、部局企画の刊行物においては本部から今まで以上の予算措置と英訳支援すること、本部企画の刊行物においては過度な協力依頼を控えることが必要である。
  - iii) 部局間交流協定等の文案は固有の専門知識が必要であり、部局毎に作成するのに多くの負荷がかかっているため、本部で標準協定書文案を作成して部局に示すと業務が効率的になる。
- (2) 事務担当者の育成では学内の英語研修の受講（平成 21 年度 1 名受講）、英語の通信教育の受講（平成 21 年度 1 名受講）がなされている。

#### 3. 6 条件整備について

- (1) 受入留学生の奨学金については、ほとんどの支給決定が入学前になされないため、成績の優秀な学生は入学前に支給決定される欧米の大学に流れているケースが多い。入学金・授業料免除では以下の課題が提起されている。
  - i) 審査基準での収入算定と所得算定の区別（税金や社会保険の算定上の取扱）、発展途上国からの無収入学生でも免除が受けられない基準の不合理
  - ii) 申請手続での免除申請書の日本語記載方式
- (2) 生活上の支援は住居と相談について以下の課題が指摘されている。
  - i) 国際交流会館の入居期間の延長
  - ii) 住居契約までの短期宿泊施設（寮等）の確保
  - iii) 入居先国際交流会館の決定における個人希望の事前調査
  - iv) カウンセリングセンターでの英語以外の母国語による相談体制
- (3) 修学上の支援では全留学生に対するチューターによる支援が受けられるような留学生経費の積算方式に改善することが必要である。現状は私費の研究生、一般交換留学生は積算の対象となっていない。
- (4) 「きずな」のチューターは大学院生からのみ選ばれているが、学部生まで対象を拡

大することが望ましい。

- (5) 理学研究科独自のプログラムとして食事をしながら英会話をする英会話ランチ倶楽部（毎週2～3回開催）、海外緊急事故支援システムへの加入、留学窓口化による国際交流室の活用推進等を行っている。

### 3. 7 今後の課題

本部に対して次の課題解決が要望されている。

- (1) 受入手続き業務（手続、住居の世話、学費支援の情報提供・書類作成支援等）のワンストップサービス化による全学一括処理体制を構築することによって、教員を教育、研究指導業務へ専念させる体制を整備すること。
- (2) 留学生に関わる情報（各種申請書類、各種利用規程、事務手続き書類、大学ホームページ等）の英語化を進めること。
- (3) 経済援助（入学料・授業料免除、上級課程進学による国費留学資格の延長等）を拡大すること。

#### 4 経済学研究科・経済学部

##### 4.1 国際交流に関する基本的な考え方

###### 4.1.1 国際交流に関する基本方針

「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」において、国際交流を積極的に行うことを明記している。

###### 4.1.2 国際交流ビジョン・戦略の策定

明記しているものはないが、中国からの留学生のを受入れることに加えて他国（特に東南アジア）からの受入に注力して国際交流を高めていくことをビジョン・戦略としている。

###### 4.1.3 中期目標、年度目標

中期目標を達成するために6つの行動計画との6つの平成22年度計画を策定しているが、学生海外派遣、留学生受入の年度毎の具体的な目標は設定していない。

##### 4.2 学生海外派遣

###### 4.2.1 実績の推移

以下のとおりである。部局として、現状の派遣人数は少ないと考えている。

(数字は各年度3月現在の人数)

項目		H16	H17	H18	H19	H20	H21	
海外派遣 の目的別 人数	①留学人数合計	9	15	16	20	13	14	
	地域	米国		1	4	8	1	8
		欧州	6	9	8	9	3	4
		アジア	2	3	1		3	1
		その他	1	2	3	3	6	1
	課程	学士	7	12	10	12	10	13
		修士	1	2	1	2		
		博士	1	1	5	6	3	1
		その他						
	<学生交流協定による>		7	10	10	9	9	5
②研究			1	1	4	1	1	
③国際シンポジウム			2	3	5	2	5	

###### 4.2.2 海外派遣者増への施策と今後の計画

(1) 第一期中期目標期間においては、次の施策を実施した。

- i) 日本学術振興会（JSPS）より採択された「京都エラスムス計画－持続的  
社会発展に向けた次世代アジア共同研究リーダー育成」等の施策により、海外の研究機関に大学院生を積極的に派遣し、大学院生の視野の拡大と経験の蓄積を図った。
- ii) 本学の演習科目を半年単位で認定できるようにした。
- iii) 部局間国際交流協定を締結拡大してきた。
- iv) 留学先での認定単位を互換認定基準に基づき本学認定としてきた（本学認定としてきた科目数は平成19年度11科目、平成20年度15科目、平成21年度17科目である）。

(2) 第二期中期目標期間の計画は次のとおりである。

- i) 日本学術振興会（JSPS）の競争的資金による「京都エラスムス計画－持続的社会的発展に向けた次世代アジア共同研究リーダー育成（平成21年2月～平成25年1月）」により現状は12名の大学院生、8名の若手研究者（ポスドク）を中国（8名）、欧州（6名）等に海外派遣している。今後も（JSPS）の「若手研究者海外派遣プログラム」の公募への申請、部局間交流協定機関との間での単位互換制度を検討することに加え、海外留学に関する日常の支援、情報提供を充実していく計画である。
- ii) 単位認定の弾力化（例えば、留学する者の留学前後の科目履修について当該学期の授業期間に重ならない場合は履修を認める等）を図っている他、海外での集団研修を「海外フィールド調査」科目として単位認定に加えた。
- iii) 海外学生派遣中の危機管理施策の一つとしてJCSOS緊急事故支援システムの活用を検討する予定である。

#### 4. 3 留学生の受入

##### 4. 3. 1 実績の推移

第一期中期目標期間中の実績は下表のとおり人数は減少傾向にある。平成18年度から受入人数が減少しているのは、留学受入の選考基準を厳しくしたことと大学院課程の経営管理教育部を分離したためである。

（数字は各年5月現在の在学者数）

項目		H16	H17	H18	H19	H20	H21	
国内受入 の目的別 人数	①留学人数合計	232	218	188	173	174	155	
	地域	米国			1		1	
		欧州	11	14	9	5	13	5
		アジア	205	195	172	158	145	138
		その他	16	9	6	10	15	12
	課程	学士	43	38	38	40	38	39
		修士	73	70	47	31	31	38
		博士	53	62	63	57	47	35
		その他	63	48	40	45	58	43
	<学生交流協定による>		11	12	9	4	14	14
②研究		53	37	30	42	44	31	

##### 4. 3. 2 留学生受入増への施策と今後の計画

- (1) 1名の准教授、1名の講師を「留学生担当教員」として配置し、留学生支援室を組織化し留学生に対して修学上及び生活上の支援をきめ細かく行ってきた。
- (2) 新規入学の留学生にはすべてチューターを選任し支援した。
- (3) 留学生を対象とした講義を提供してきた。平成22年度は学部開講科目が2科目で、大学院開講科目が4科目である。第二期中期目標期間の平成22年度計画では留学生に対する指導教員による個別相談を留学生支援室において支援室チューターを配置し常時相談を受けられるようにし、留学生支援を主管する教員を含めた国際交流教育委員会で教育や生活問題に対応する等の施策をすることによって充実する。

#### 4. 3. 3 「国際化拠点整備事業（グローバル 30）」の英語による授業のみの学位取得コースの設定への取組

- (1) 「国際化拠点整備事業（グローバル 30）」としてのプログラムはない。
- (2) 平成 21 年 10 月より開講した「東アジア国際人材開発コース」は「主に英語による授業で学位取得可能コース」として機能しており、平成 21 年度 5 名、平成 22 年度 5 名の入学者を迎えている。

#### 4. 4 部局の組織体制

##### 4. 4. 1 部局内の体制

- (1) 国際交流事業を推進する組織としては、施策（課題の調査、審議、企画）を審議する各種委員会、それらを企画・実行する留学生支援室及び事務を担当する事務部等で編成されている。
- (2) 各種委員会は毎月 1 回開催される国際交流教育委員会（平成 21 年度は委員会を 10 月に設置し 2 回開催、平成 22 年度は 11 月までに 8 月の休会を挟み 7 回開催）が設けられている。
- (3) 留学生支援室は 1 名の准教授、1 名の講師及び 1 名の事務補佐員で、留学生向けセミナー、新留学生歓迎パーティ、英文ホームページの運営、チューターの指導、カウンセリング、研修旅行、工場見学及び文書の英語化支援を担当している。
- (4) 事務部は教務掛（国際交流担当 1 名）である。

##### 4. 4. 2 全学組織への参画

国際交流委員会へ委員を派遣している。

#### 4. 5 業務運営について

##### 4. 5. 1 国際交流業務の現状とあり方について

- (1) 国際交流プログラムの企画、実施
  - i) 「東アジア国際人材開発コース」の東アジアでの広報として上海（復旦大学）及び北京（人民大学）を拠点に活動を行い、本コースへの入学者を集めてきた。
  - ii) 国際交流のイベントとして次のプログラムを実施してきた。
    - 平成 19 年度
      - 中国、韓国等の大学より教員・学生を日本に招聘しての国際シンポジウムを開催（20 名を 4 日間）
    - 平成 21 年度
      - 「日本学術振興会若手研究者交流支援事業」でベトナム、ラオスの学生を招いて連続セミナーを開催（10 名のポスドク・院生を約 1 ヶ月）
      - 日中韓若手研究者セミナー（6 名を 1 日）
    - 平成 22 年度
      - 「日本学術振興会若手研究者交流支援事業」でベトナム、ラオスの学生を招いて連続セミナーを開催（10 名の院生を約 1 ヶ月）
- (2) 部局のイベント等に関しては、多くの刊行物（論文集、ホームページ等）を部局で独自に製作している。
- (3) 国際交流業務の事務については、国際交流関係の専門職の職員が行うべきものと考えているが、現状は教員が多くを行っている。

##### 4. 5. 2 国際交流担当の職員に対する能力開発

能力開発プログラムは実施していないが、学内研修及び留学説明会があれば参加

させている。平成 21 年度より開講されている英語研修に 1 名が受講している。

#### 4. 5. 3 国際交流関係業務についての事務改革・事務改善

研究科案内やホームページの英文化を進めていく計画である。

#### 4. 6 条件整備について

##### 4. 6. 1 経済的な支援

- (1) 受入留学生の奨学金において、部局の推薦枠が一律で受入留学生人数が考慮されていないのは問題である。
- (2) 授業料免除の選考において海外からの留学生と一般学生とは区分して選考すべきである。
- (3) 留学中の様々なインシデントに対する全学的に利用できる保険制度がないため、部局としては個別に対応せねばならない。現在、海外学生派遣中の危機管理施策として海外留学生安全対策協議会の JCSOS 緊急事故支援システムへの入会を検討しているが、全学で対応をすべきである。

##### 4. 6. 2 生活上の支援

- (1) 留学生寮が不足している。
- (2) 部局が行っている留学生に対する精神的・経済的相談について専門職が対応する全学の相談窓口を設置することが強く求められている。特に国際交流会館に入居する資格のない私費留学生の住居事情が厳しい。本人申告の生活費中心の選考基準で運用されている受入留学生の授業料免除は公平性が保たれず改める必要がある。

##### 4. 6. 3 修学上の支援

- (1) 留学生の増加に対して、英語での対応が多く必要とされ苦慮している。学生、職員に対する語学教育を多くすべきである。
- (2) チューター制度のチューター手当を非正規生のチューターにも支給できるようにすべきである。

#### 4. 7 今後の課題

本部に対して次の課題解決が要望されている。

- (1) 留学（派遣、受入共）に際しての資金面及び留学生活上の事前研修をはじめとするサポート体制を充実すること。
- (2) 部局に対して国際交流事業を進めていくための資金面の拡大と職員確保（配置もしくは育成）を充実すること。
- (3) 国際交流業務の共通事務を本部に集中すること。

## IV. 監事意見

### ■ 国際交流に関する基本方針

**【国際交流に関する基本方針を明確にし、基本方針に沿った具体的施策の継続的な実行が必要である。】**

平成 17 年度に京都大学の国際交流の基本理念、国際交流に関する戦略として「京都大学国際戦略」が定められている。また平成 22 年度からスタートした「第二期中期計画、年度計画」において国際交流に関する具体的な計画が定められ、国の「国際化拠点整備事業（グローバル 30）」に採用された「京都大学次世代地球社会リーダー育成プ

プログラム (K. U. PROFILE)」を中心として国際交流に関する積極的な全学的取組が行われている。「京都大学国際戦略」は終了時点の平成 21 年度において「本戦略の評価と次期戦略案の策定」を行うと定めているが、現時点では「国際戦略の評価と新国際戦略の策定」には至っていない。したがって「国際戦略」と「実行計画」の連動性が明確ではなく、国際戦略に沿った実行計画という意味合いが薄くなってしまっている。近年の大学における国際化推進の潮流から、教育、研究の国際化に関する事業が急展開され、国際化に関する日常業務の急増に見舞われ多忙を極めているが、こうした状況下においてこそ、国際交流に関する基本方針（留学生に関する事項を含む）を明確にし、現在推進されている諸施策を基本方針に対応した国際交流計画として位置づけ、基本方針及び国際交流計画を本部と部局において共有しつつ国際交流に関する業務を推進していくことが必要である。

他方国際交流を推進するための条件整備として、単位互換制度の整備、奨学金制度や授業料免除制度の改善、各種保険制度の整備、国際交流会館の整備（特に桂地域）、語学教育の充実、チューター制度の改善、中国語・韓国語・スペイン語・ポルトガル語等に対応できるカウンセラーの配置、派遣学生に対する派遣前教育や留学生生活を送るための事前研修の実施、国際交流専門職の育成及び配置など多岐にわたる課題が各部局より提起されている。監事監査を通じて、桂地域における国際交流会館の新設、海外学生派遣及び留学生に対する保険制度の整備が優先順位の高いテーマとして列挙されたが、全学的に国際交流を推進するための条件整備に関する諸課題を整理し、課題解決のための具体的施策に優先順位をつけて国際交流計画に織り込み、全学の理解を得つつ実行に移していくことが必要である。

日常業務の総和が年度計画、中期計画の完遂に結びつき、さらに国際交流の基本理念の実現に結びつくように業務が計画的に進められる必要があると考える。

## ■ 海外学生派遣に関する基本方針

**【海外学生派遣に関する基本方針を定め、留学生受入と同様に海外学生派遣の充実のための具体的諸施策を定め、海外学生派遣を計画的かつ継続的に充実していくことが必要である。】**

国際交流の一環として海外から留学生を受け入れ、京都大学の国際化を図っていくことは重要である。しかし京都大学生の海外派遣を充実し、京都大学生の国際化を推進することも同様に重要であると考えます。

海外学生派遣に関する諸施策は、留学生に関する諸施策と比較するとまだまだ充実されなければならない。現在「留学のススメ」をはじめとして国際教育プログラム、国際交流科目などさまざまな具体的施策が実行されている。しかしながら、海外学生派遣の充実のためには、その実情及び現在の課題を整理し、条件整備をすることがまず先決であると考えられる。したがって、上記の点も含めた海外学生派遣を充実するための諸施策を一元的に取りまとめ、効果的な具体的施策を策定し、計画的に実施していくことが必要であると考えます。

## ■ 海外学生派遣及び留学生を支援する仕組みの構築

**【海外学生派遣及び留学生を支援する「京都大学独自の仕組み」を構築し、京都大学の国際化を推進していくことも必要である。】**

海外学生派遣に際しては派遣学生の経済的、精神的負担が生じる。特に派遣学生の経済的負担は海外で学ぶ際の障害の大きな要因となっている。派遣学生の経済的負担

を軽減する奨学金制度や授業料減免制度、海外派遣プログラムなどさまざまな支援制度があるが、京都大学の国際化を一層推進し、グローバル時代に対応した学生を育成・強化していくために、企業、卒業生、社会から寄附金を募り、例えば「京大国際育成基金（仮称）」を創設し、本基金を通じて京都大学生の海外学生派遣を支援し、京都大学生の国際化を推進し、グローバル時代に対応できる人材を社会に輩出していくことが必要である。

さらに質量両面をともなった留学生を受け入れていくためには、留学生のための経済的支援制度の改善に取り組んでいくとともに京都大学独自の留学生のための経済的支援制度を創設し、本基金を通じて留学生を支援していくことが有効であると考えられる。

本基金を通じて京都大学において育成された国際人材を国内外へ輩出していくことができれば、企業、卒業生、社会が本学の国際人材を高く評価し、更なる寄附金もたらされるものとする。このような「京都大学独自の仕組み」が京都大学生の国際化及び留学生の質量両面の増加につながり、京都大学の国際化に資すると考える。

#### ■ 本部及び部局における課題解決のための「対話」の仕組みの再構築

**【本部及び部局における国際業務に関する諸課題を解決できるような「対話」の仕組みを再構築することが必要である。】**

国際交流に関する具体的施策は本部及び部局において実行されているが、基本方針及び具体的施策が本部及び部局において共有されなければその実行も統一性を欠くものとなり、所期の目標を実現することは困難である。したがって本部と部局が共通の認識に立って具体的施策を推進していくことが必要である。また、実行途上でさまざまな課題が生じ、計画通りの実行が困難になる事態も想定される。具体的施策が効果的に実行されるためにも部局における諸課題を糧とし、課題解決を図りつつ、具体的施策の改善を重ね、具体的施策をより実効あるものにしていく仕組みが必要である。さらに監事監査を通じて国際業務に関して部局より多岐にわたる問題指摘がなされてきている。早急に解決されるべき事項も多く指摘されている。部局における諸課題を全学的に把握・整理し、部局における国際業務が円滑に遂行されるよう課題解決を図っていくことが急務である。

このような状況を考えると、本部において国際業務に関するさまざまな課題を把握・整理し、部局とともに実行し課題解決を図っていく「対話」の仕組みを構築していくことが必要であるとする。特に諸課題については、「課題を直ちに解決できること」「年度内に解決できること」「中期的に解決できること」「本学のみでは解決できないこと」を整理し、部局との「対話」を通じて継続的に課題解決を図り、本部と部局の連携によって国際業務が円滑に推進され、年度計画が着実に実行され、中期目標、中期計画を完遂されることを強く期待したい。

#### ■ 国際交流業務に関する業務の整理と組織体制の整備

**【国際交流業務に関する本部関係部門及び部局の業務が効率的にかつ円滑に推進できるよう国際交流業務を整理し、組織体制を整備のうえ国際交流業務が円滑に遂行できるように人員体制を強化すべきである。】**

現在国際交流業務に関して本部及び部局においてそれぞれ分担しているが、本部が担当すべき業務、特に業務の内容により本部が全学的に一括して担当すれば効率的に運営できる業務（部局において業務の削減につながるもの）と部局が担当すべき業務、

特に部局において担当する方が効率的に運営できる業務とに区分・整理し、最適の業務分担をとりまとめ、業務分担に沿って業務が遂行できるような体制を整えるべきである。

国際交流業務は、本部においては理事、国際交流推進機構、国際交流センター、国際交流委員会、国際部、国際交流サービスオフィスが担当し、部局においても国際交流業務を担当している。まずこれらの組織が効果的に連携し、効率的に運営される体制を構築することが必要である。そのためには理事、国際交流機構長、その他の組織の長の責任権限を明確にし、あわせて国際交流業務が円滑に推進できるような組織体制を整備する必要がある。

そのうえで上記の体制に沿った人員の増強策を策定し、計画的に人員の増強を図るとともに、国際交流業務の専門性を有した人事配置を優先することが急務である。そして配置された職員を知識教育のみならず短期に海外派遣に派遣するなどの専門性を一層高めるための人材育成にも鋭意取り組まなければならないと考える。

また、国際交流業務の推進が教員に多大に依存している現状を克服することも重要な課題である。以上述べた国際交流業務の整理、組織体制の整備、職員の増強によって教員の負荷軽減を図っていかなければならないと考える。

## 【テーマ3】労働安全衛生管理に関する取組

### I 主な監査項目

労働安全衛生管理に関する取組

### II 監査の方法

#### 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 監査の実施調査先

- ①11/15（月）総務部
- ②11/15（月）環境安全衛生部
- ③11/29（月）化学研究所
- ④12/3（金）法学研究科・法学部
- ⑤12/13（月）財務部
- ⑥12/15（水）フィールド科学教育研究センター

### III 監査結果

#### <全学の取組－環境安全衛生部、総務部>

#### 1 安全衛生に関する管理体制（環境安全衛生部）

##### 1. 1 全学の体制

- (1) 全学の安全衛生管理について統括（施策の決定、事業場及び部局への支援等）する環境安全保健機構、安全衛生管理について施策を審議する環境・安全・衛生委員会、全学安全衛生の事務を担当する環境安全衛生部がある。
- (2) 環境安全保健機構は15名の委員で構成する運営委員会で重要事項を審議し、環境・安全・衛生委員会は安全管理担当の理事を委員長とする17名の委員で構成し平成21年度は1回開催されている。また、安全衛生管理事務は環境安全衛生部の安全グループ（8名）、保健・衛生グループ（3名）が担当している。
- (3) 法令で定められている各事業場の産業医を統括する統括産業医は保健管理センター所長が任命されている。

##### 1. 2 事業場の体制

- (1) 法令に基づき7事業場（吉田、病院、宇治、桂、熊取、犬山、大津）において、それぞれ衛生委員会が設置されているとともに、総括安全衛生管理者、衛生管理者、作業主任者及び産業医が任命されており、事務は事業場の担当事務部門が担当している。
- (2) 事業場においては部局毎に安全衛生推進体制がとられており、それぞれ部局安全衛生委員会が設置され、安全衛生管理者が任命されている。

#### 2 労働安全衛生管理の基本施策（環境安全衛生部）

本学の労働安全衛生に関する基本方針については現在のところ策定はされていないが、全学のリスク管理の中で以下のようなリスク分析がなされ、今後の課題が認識されてい

る。

## 2. 1 リスク分析と対応

法人の構成員には教職員に加えて学生がいるため、学生についても労働安全衛生管理の対象として考えている。分析の結果リスクとしては作業環境に起因するリスク（有害物質の暴露、照明・換気等の不十分な環境、設備・施設の不備）、作業に起因するリスク（不適切な作業方法）及び労働安全衛生を教育研究現場に適用するリスク（未習熟な学生の作業、教員の安全衛生認識）の3つを挙げている。

## 2. 2 リスク分析に応じた施策の実施状況

労働安全衛生法適用に基づく体制作りと運用（産業医・衛生管理者の巡視、衛生委員会の開催、作業環境の測定等）、化学物質管理システム（KUCRS）の全学運営による有害物質対策、安全衛生に関する啓発活動（学内外の研修、安全衛生管理情報の提供）を実施してきた。

## 2. 3 今後の課題

安全衛生についての事業場間連携を深めるための事業場間連絡会の設置、労働災害撲滅のための事故・労働災害の情報収集と要因分析、化学物質管理システムの改良及び安全衛生教育の充実を課題として取り組んでいる。

## 2. 4 中期目標、中期計画及び年度計画

全学の中期目標として「労働災害等の防止、教育研究活動の安全確保を進める」が掲げられ、平成22年度計画として、労働災害等の発生の低減に向けて労働災害等の要因調査、環境安全衛生業務情報管理システムの見直し、学内研修及び職員の資格取得支援に取り組むことが挙げられている。

## 2. 5 安全衛生管理に関する教育研修

(1) 本部が担当している安全衛生管理担当者向けの研修と学生・教職員を対象とした一般教育及び部局が担当している危険有害業務従事者を対象とした研修を実施している。

(2) 平成22年度の計画は次のとおりである。

i) 新任時（新採教員・新採職員新任部局長）研修	3コース	250名
ii) 安全衛生管理担当者向け研修	4コース	190名
iii) 救命救急関係研修	2コース	40名
iv) 危険有害関係業務	2コース	800名

## 3 安全管理に関する取組（環境安全衛生部）

### 3. 1 労働災害及び通勤災害の個別の案件に対する体制

(1) 連絡体制については事故発生対応フローチャートとして、発生部局、事業場、環境安全保健機構及び経営（総長・理事）の行うべき業務が定められている。

(2) 環境安全保健機構は個別案件について学内外の関係先に通知するとともに、対策への助言、改善策の評価承認を行っているが、重要災害については直接災害の調査を行い、全部局にフィードバックしている。事業場においては再発防止策の立案・実施を行っている。

(3) 事故後のフォローとして3ヶ月後に追跡調査を実施している。

### 3. 2 労働災害及び通勤災害の発生と対策

#### 3. 2. 1 発生状況の推移

(1) 労働災害、通勤災害及び学生災害の発生件数は以下のとおりである。

- i) 労働災害、通勤災害及び学生災害のいずれも増加しつつある。
- ii) 労働災害の部門別内訳では他部門に比較して附属病院が特に増加している。
- iii) 平成16年度～平成21年度間の月別の発生件数については、労働災害が7月、通勤災害が12月、学生災害が3月に多く発生しており、労災の種類別（附属病院を除く平成18年度～平成21年度の実績）では転倒事故が最も多く、続いて切れ・こすれ事故、交通事故となっている。労働災害を含む災害の発生場所別分析では、実験室が最も多く、ついで研究室・事務室そして医療現場となっている。
- iv) 重度別発生件数、発生時刻別、曜日別、週別発生件数及び労災の申請／認定件数についてはデータを取っていない。

項目 \ 年度	H16	H17	H18	H19	H20	H21
■労働災害	31	22	23	36	37	44
附属病院	12	8	9	7	15	21
文系研究科・研究所、事務部門	6	3	3	4	5	5
理系研究所	7	7	8	13	11	9
理系研究科	6	4	3	12	6	9
■通勤災害	8	9	5	13	13	21
■学生災害	—	—	4	5	13	21

(2) 本学の労働災害の発生の頻度と程度について全産業平均と比較してみると、頻度（厚生労働省の平成16年度～平成21年度の度数率調査）については全国平均と同じレベルであるが、程度（厚生労働省の平成16年度～平成21年度の強度率調査）は全産業よりも軽度のものとなっている。ただし、6年間の発生頻度の傾向では全産業平均が減少傾向であるのに対し、本学は増加傾向である。

#### 3. 2. 2 労働災害及び通勤災害に関する平成22年度の重点施策

環境安全衛生部の平成22年度の活動計画として安全リスクの低減、重大事故の発生防止、頻発事故の再発防止を図るべく、13項目の目標と目標を達成するための29項目の年度計画が立てられている。

## 4 健康管理に関する取組（環境安全衛生部）

### 4. 1 健康維持・増進への取組

#### 4. 1. 1 定期健康診断

(1) 定期健康診断の受検結果は次のとおりである。

項目 \ 年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
■定期健診対象者	9,393名	9,204名	9,578名
■定期健診受診者（受診率）	5,829名（62%）	6,004名（65%）	6,096名（64%）
■有所見者（有所見率）	2,279名（39%）	1,802名（30%）	4,225名（69%）
■人間ドック受診者（受診率）	1,647名（18%）	1,838名（20%）	1,442名（15%）
■トータル健診受診率	80%	85%	79%

注1：トータル健診受診率は定期健診対象者に占める定期健診受診者と人間ドック受診者の合計の割合である。

注2：平成21年度人間ドック受診者数は平成22年11月現在の数値であり、一部集計中のものがある。

- i) 人間ドックを含めたトータルの定期健診の受診率の傾向はほぼ同じである。内容的には人間ドックによる健診の割合が少なくなっている。
- ii) 通常の健診期間が過ぎた後、部局あるいは本部の各部門に当該の所属員の受診の有無を通知することはしていないが、受診率を高めるために通常の健診期間以外に臨時の健診期間を設けて受診率を高めるための取組をしている。
- iii) 受診結果は部局あるいは本部の各部門の上司に通知せず、直接受診者に通知している。ただし、就業制限あるいは再検査の必要のある職員についてはその旨上司に通知している。
- iv) 健診結果の評価は次の区分によって通知されている。
  - ①就業制限所見について  
「要休業」「要制限」「要注意」「特になし」の4区分
  - ②医療所見について  
「要精密検査」「治療」「要観察」の3区分
- v) 有所見率が平成21年度に急に高くなっているのは有所見の基準を変更したため、職員の健康状態が悪くなったわけではない。

(2) 健診結果のフォローとして、有所見者については診療所で保健指導を行っている。平成21年度の保健指導を必要とする職員に対して保健指導を行った人数は170名である(すべて本部診療所)。平成21年度については特別施策として肥満傾向のある職員から希望を募り、200名の職員に「メタボリックシンドローム進展予防を目的とした保健指導」を行った。指導効果はメールまたはウェブを活用した3ヶ月間の継続的指導の結果、メール指導群では平均0.5kg、ウェブ指導群では平均1.5kgの減量が認められた。

(3) 人間ドック受診者については、受診者から受診結果の連絡を受けているが、本学の健康管理システムへのデータの取り込みは行っていない。ただし、診療所における健診結果に対する保健指導は行っている。

#### 4. 1. 2 保健管理センターの利用状況

項目	年度		
	平成19年度	平成20年度	平成21年度
常勤職員	1,307名	1,275名	1,041名
学生・非常勤職員	7,972名	6,579名	5,539名
合計	9,279名	7,854名	6,580名

吉田事業場にある保健管理センターは、桂・宇治・熊取分室を設けて、12名の常勤医療スタッフ(医師6名、看護師6名)により、定期健診の指導に加えて、応急処置、一般健康相談、慢性疾患の指導・治療等を行っている。利用状況は次のとおりである。平成21年度の利用者が平成19年度に比較して30%減少しているが、これは①医学部附属病院から医師派遣を受けて行ってきたサービス(整形外科、皮膚科、耳鼻科、歯科など)の打ち切りもしくは大幅縮小されていること、②新しい健康管理システム導入に伴い、学生が最寄りの証明書自動発行機で健康診断結果証明書を入手できるようになったこと、③従来サービスの時間枠を(オンサイトでの雇

入時健診など) 新たな業務へ徐々に振り替えているためである。

#### 4. 1. 3 健康維持・増進策の推奨

- (1) 体力測定、健康カード等健康管理ツールの配布等については、桂分室でトレーニング機器を設置して医療スタッフの助言と指導でエクササイズを行っているが、全学的な施策は行われていない。
- (2) 疾病予防としては、定期健診後のメタボリックシンドローム対策の指導に加えて、医療系学生向けのB型肝炎ワクチンの接種、麻疹・風疹等抗体価測定及び海外渡航者向けにA型肝炎、破傷風、狂犬病のワクチン接種も行っている。
- (3) メタボリックシンドローム対策としては特定保健指導が義務付けられている保険者（文部科学省共済組合）からの事業者（京都大学）に対する特定保健指導の要請は来ていない。
- (4) 女性向けがん検診（乳がん・子宮がん）の仲介サービスを行っている（平成21年度実績は乳がん443名、子宮がん432名）。
- (5) 健康増進のための啓発として次の事業を行っている。
  - i) ニュースレターの発行（平成21年度は4回/発行）
  - ii) 肩こりケア（平成21年度は37回開催で280名参加）
  - iii) 禁煙指導（平成21年度は6回開催で6名参加）
  - iv) 集団栄養指導（平成21年度は2回開催で21名参加）

#### 4. 1. 4 休養室の設置状況

診療所及び分室（桂・宇治）に設置されているが、全学での設置状況については把握されていない。

#### 4. 1. 5 過重労働に対する取組

- (1) 平成18年の労働安全衛生法の改正にともなう長時間労働の面接指導制度については、本学でも平成18年5月より実施（平成18年5月11日付環境安全保健機構長名通知）されてきたが、平成21年度より新しい運用方法に改定（平成22年3月21日付職員課長・環境安全衛生課長連名事務連絡）され、6ヶ月単位、12ヶ月単位の基準時間数で抽出された対象者の面接指導が実施されてきている。
- (2) 6ヶ月所定外労働時間270H超対象者、12ヶ月所定外労働時間490H超対象者の面接指導状況は次のとおりである。平成21年度の面談の結果で就業制限が指導されたものは3名（労働時間を概ね所定労働時間に沿うよう指導した者2名、休業を指導した者1名）であった。

項目	年度	平成20年度	平成21年度
	6ヶ月270H超	対象者	—
実施者		—	157名
実施率		—	69%
12ヶ月490H超	対象者	51名	149名
	実施者	51名	149名
	実施率	100%	100%

注：6ヶ月面接の実施者はウェブ面談も含む。

## 5 メンタルヘルスへの取組（環境安全衛生部）

### 5. 1 メンタルヘルスの実情

- (1) 職員の定期健康診断の問診票でメンタルヘルスのスクリーニングを行い、保健指導及び過重労働面接指導等において参照しているが、メンタルヘルスの定義、調査方法が確立していないため有所見者数については管理していない。
- (2) メンタルヘルス不調による休職及び長期休暇取得後の復職・復帰に関しては、本人及び部局に対して産業医の面談等の支援は随時行われているが、全学の休職・復職・退職者の状況は把握されていない。

### 5. 2 メンタルヘルスに関する相談の状況

- (1) 学生についてはカウンセリングセンターが担当しているが、職員については保健管理センターでの相談の他、学外のEAP（従業員支援プログラム）提供会社にも業務委託している。委託している支援の内容はメンタルヘルスに関する相談であり電話、メールに加えて面談による方法がある。
- (2) EAP委託会社の相談状況（延人数）は平成21年度（4ヶ月）が30名、平成22年度（6ヶ月）が58名である。相談の内容は仕事の内容、心身の不調が多い。

### 5. 3 メンタルヘルスに対する対処と予防

- (1) 個別の案件に関しては、産業医が本人、上司及び部局管理者のメンタルヘルス不調、休・復職相談に対して指導を行っている。
- (2) 学生に対しては、定期健康診断において問診票による有所見者に対して二次問診票での調査を行った後、専門の医師による面談を行い早期発見に役立っている。
- (3) メンタルヘルスの予防に関しては次のとおりラインケア、セルフケアの研修を行っている。
  - i) 平成21年度  
セルフケア研修 1コースで101名が受講
  - ii) 平成22年度  
ラインケア研修 1コースを予定  
セルフケア研修 5コースで257名が受講（5事業場で実施）
- (4) 職場復帰プログラム（平成16年厚生労働省指導）については、原案に基づき事務レベルで検討しており、平成23年10月頃より運用していく予定である。

## 6 心身のリフレッシュ等による能率を向上させるための施策（総務部）

### 6. 1 総労働時間短縮に対する取組

- (1) 総務部より全部局・全本部部門に対する年次有給休暇の取得促進、超過勤務時間の削減を中心とする総労働時間短縮の通知（平成22年4月、6月、10月）がなされている。通知の実施状況についてのフォローは総労働時間数の把握が難しいので、超過勤務時間についてのみ12月の事務（部）長会議において各部局の半年間の実績をフィードバックし取組を推進する予定である。
- (2) 勤務時間等規程第3条に定める所定労働時間（1週38時間45分、1日7時間45分）を超える超過勤務時間について職員（事務系、技術系）、再雇用職員及び特定職員にかかる4月～10月間の平成21年度と平成22年度の状況は以下のとおりである。
  - i) 全学の1人当たりの1ヶ月の超過勤務時間は、平成21年度の19.6時間に対し

て平成 22 年度は 19.0 時間で若干減少している。

ii) 部門の種類別では、研究科 (+0.2 時間)、研究所 (+1.6 時間) が微増しており、教育・研究センター部門 (▲1.0 時間)、経営企画・教育研究推進本部部門 (▲2.1 時間) が微減、事務センター部門 (▲7.3 時間) がかなり減少している。

iii) 部門別では、58 部門中、削減部門は 33 部門で、増加部門は 25 部門である。

(3) 全学の年次有給休暇の取得状況については、現在のところ就業管理システムが全学に導入されていないためデータの収集に多くの労力を要することから把握されていない。

## 6. 2 文化、体育等の福利厚生事業

全学の職員のレクリエーション等に関する事業は人事・共済事務センターが所掌している。職員の文化、体育等のクラブ活動に対する支援制度はないが、直接運営する事業が次のとおり開催され参加者を集めている。各部局で独自に実施されているレクリエーション等に関する事業の状況については把握されていない。

項目	年度				
	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
野球・ソフトボール大会	192 名	209 名	265 名	242 名	251 名
テニス大会	—	—	110 名	112 名	115 名
ボーリング大会	84 名	92 名	119 名	144 名	137 名
社寺見学会	52 名	54 名	54 名	59 名	85 名

### 【部局・部門での取組】

#### 1 化学研究所

##### 1. 1 労働安全衛生施策

##### 1. 1. 1 組織体制

(1) 化学研究所のある宇治事業場の組織体制と化学研究所独自の組織体制がある。

宇治事業場の体制では、全体の労働安全衛生施策を審議、決定及び職場巡視する衛生委員会の他、排水等の環境を担当する環境保全委員会、化学物資を担当する化学物質管理委員会、交通事故等構内の保安を担当する構内保安・交通対策委員会、環境保全・安全衛生管理・安全衛生教育を専門的に推進する総合環境安全管理センター及び事務を担当する宇治地区事務部施設環境課がある。衛生委員会は 17 名体制で毎月開催 (平成 21 年度 12 回開催)、環境保全委員会は 10 名体制で随時開催 (平成 21 年度は開催なし)、化学物質管理委員会は 14 名体制で随時開催 (平成 21 年度 3 回開催)、構内保安・交通対策委員会は 10 名体制で随時開催 (平成 21 年度 1 回開催、平成 21 年度は研究所本館耐震改修工事期間中のため、同工事に関連する事項は移転計画専門委員会で審議された)、総合環境安全管理センターは 2 名の専任スタッフ体制であり、宇治地区事務部施設環境課は担当者 4 名の体制である。

(2) 化学研究所内の体制は、研究所全体の労働安全衛生施策を審議、決定する安全衛生委員会の他、放射性同位元素及びエックス線等装置の取扱関係を担当する放射線障害防止委員会、動物実験関係を担当する動物実験委員会及び事務を担当する宇治地区事務部化学研究所担当事務室がある。安全衛生委員会は 5 名で組織され、同委員会による定期巡視を毎週行うとともに安全衛生に関する重要事項につ

いては毎月開催している所内連絡会に報告している。また、放射線障害防止委員会は12名体制で随時開催（平成21年度1回開催）、動物実験委員会は4名体制で随時開催（平成21年度3回開催）、そして化学研究所担当事務室は担当者3名の体制である。

### 1. 1. 2 労働安全衛生担当者の育成

- (1) 労働安全衛生業務の特定の有資格者への集中の排除及び構成員の意識高揚のため第一種衛生管理者の資格取得について全学基準の1部局毎年2名ずつ支援に加えて事業場基準の1部局毎年2名ずつ資格取得試験受検費用の支援を行っている。宇治事業場全体の資格取得実績は次のとおりである。

年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
取得者数	29名	27名	9名	12名	13名

- (2) 衛生工学衛生管理者（平成20年度1名）及び危険物取扱者の資格取得支援を行っている。

## 1. 2 安全管理に対する取組

### 1. 2. 1 労働災害及び通勤災害に対する取組体制

個別案件の発生に対する取組は次のとおりである。

- (1) 本部への報告も含め研究所内連絡網は決められている。
- (2) 事故内容については、衛生委員会で原因の究明と再発防止策の策定を行い、宇治事業場の全研究所に通知するとともに本部に報告する。
- (3) 事故後のフォローについては毎月の衛生委員会の定期巡視時に状況を確認している。

### 1. 2. 2 労働災害及び通勤災害の発生状況

化学研究所の発生状況は以下のとおりである。発生件数は少ないが、各災害の内容、発生日時、発生場所のデータは記録されている。

項目		年度					
		H16	H17	H18	H19	H20	H21
労働災害	申請	1	4	1	0	0	0
	認定	—	—	—	0	0	0
通勤災害	申請	0	0	0	0	0	0
	認定	0	0	0	0	0	0

注: 労災認定の有無については把握されていない。

### 1. 2. 3 労働災害及び通勤災害の防止施策と成果

- (1) 宇治事業場への新入院生等に対する安全衛生教育（2.5時間コース）を次のとおり実施してきている。

項目	年度		
	平成19年度	平成20年度	平成21年度
受講者	256名	343名	297名

- (2) 宇治事業場衛生委員会等の定期巡視による指摘事項に対する改善を徹底した。指摘事項の改善状況は次のとおりである。

項目	年度		
	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
指摘件数	113 件	32 件	153 件
改善件数	113 件	32 件	153 件
改善率	100%	100%	100%

#### 1. 2. 4 平成 22 年度における重点施策と今後の課題

- (1) 次のとおり安全衛生プロジェクトを 3 期に分けて実施している。
  - i) 第 1 期プロジェクト（6－7 月） 火災事故防止訓練
  - ii) 第 2 期プロジェクト（10－11 月） 電気機器及び保護具の安全確認
  - iii) 第 3 期プロジェクト（2－3 月） 整理・整頓
- (2) 啓発イベントとして「全国安全衛生週間」「京都ゼロ災 3 ヶ月運動」への参加、啓発研修として年 2 回の衛生管理者能力向上研修会を開催する他、総合環境安全管理センターニュースを発行している。
- (3) 職場巡視マニュアルの見直し。

#### 1. 3 健康管理に関する取組

##### 1. 3. 1 定期健康診断の実施

- (1) 定期健康診断の受診率を高めるべく職場巡視の中で受診の有無を確認し未受診者に受診を勧めている。保健管理センターからの受診の有無の通知がないため受診率については把握していない。
- (2) 定期健康診断結果による就業制限の通知は受けたことがない。

##### 1. 3. 2 健康維持・増進策の推奨

- (1) 平成 21 年度は宇治事業場安全衛生講習会で「新型インフルエンザの病態と感染対策」を開催し 125 名が受講した。
- (2) 平成 22 年度から保健管理センター宇治分室主催で、次の健康維持・増進サービスを行っており、開始から 1 月までの利用実績は次のとおりである。
  - i) 肩こりケア（6 月から 1 回／1 ヶ月、11 月から 2 回／1 ヶ月） 延 88 名利用
  - ii) 集団栄養指導（8 月から 1 回／2 ヶ月） 延 30 名利用
  - 個別栄養指導（8 月から 1 回／1 ヶ月） 延 12 名利用

##### 1. 3. 3 休養室の設置

宇治地区共通の施設として男性用シャワー室及び女性休養室（シャワー室付設）並びに男女兼用の宇治地区共通ラウンジと多目的スペースを設置している。

##### 1. 3. 4 診療所の就業時間内利用の取り扱い

原則は年次有給休暇取得としている。

##### 1. 3. 5 過重労働対策の実施状況

- (1) 平成 19 年度～平成 21 年度において所定外労働時間の 1 ヶ月 100H 超、6 ヶ月 270H 超及び 12 ヶ月 490H 超による産業医面談の対象者はいなかった。
- (2) 過重労働防止対策として毎週火曜日と木曜日を定時退庁日に設定しているが実績は把握されていない。

#### 1. 4 メンタルヘルスに対する取組

##### 1. 4. 1 部局内の体制

- (1) 保健管理センター宇治分室では 2 回／週の神経科の医師による相談体制、看護

師による毎日の相談体制をとっている。

(2) 宇治分室の相談状況は、平成 20 年度が 16 件（他に診察 3 件）、平成 21 年度が 4 件（他に診察 6 件）である。

(3) 本部からの支援である保健管理センター宇治分室の医療相談サービス、環境安全衛生部主催の「メンタルヘルス講習会」及び EAP（従業員支援プログラム）を利用することができる。

#### 1. 4. 2 メンタルヘルスに対する施策

平成 19 年度に宇治事業場安全衛生委員会が、セルフケア・ラインケアの研修を行った（平成 19 年度に 84 名）。

### 1. 5 リフレッシュ支援の厚生事業等

#### 1. 5. 1 年次有給休暇の取得促進

次のとおり一人当たりの年間取得日数は増加している。

項目 \ 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
教員	3.6 日	3.2 日	3.0 日
職員	12.8 日	5.5 日	9.0 日
合計	4.5 日	3.7 日	4.1 日

#### 1. 5. 2 総労働時間の短縮

教員を除く年間 1 人当たりの超過勤務時間については以下のとおりとなっている。平成 21 年度は対前年度 39 時間増加しているが、全学の時短施策により所定内労働時間は約 61 時間短縮していることから、実労働時間としては約 22 時間短縮されている。また、年次有給休暇の取得日数が対前年度 3.5 日増加していることから、約 21 時間の労働時間短縮になっている。したがって、平成 21 年度は年間一人当たり約 43 時間の総実労働時間の短縮をしている（ただし、年次有給休暇以外の休暇等の不労時間を除外）。

項目 \ 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
年間所定外労働時間	107H	111H	150H
対前年度	—	+ 4 %	+ 35 %

#### 1. 5. 3 レクリエーション事業の実施

(1) 学生も含めた部局の親睦・同窓会組織である碧水会（平成 18 年度から同窓会の機能も持たせた）を中心に年 2 回のスポーツ大会（ソフトボール、テニス、綱引き等）、年一回の碧水会総会での講演会、音楽会等の催し、涼飲会を開催する他、文化部では書道、写真等の展示会を開催している。【モデルⅢ】参照

(2) 宇治事業場にはレクリエーション施設として 4 面のテニスコートがある。また、近くに学生センター所管の宇治総合グラウンドがあり、ソフトボール大会に利用している。

## 2 法学研究科・法学部

### 2. 1 労働安全衛生施策

#### 2. 1. 1 組織体制

部局内の労働安全衛生施策を審議、決定する安全衛生委員会及び事務を担当する

総務掛がある。安全衛生委員会は教員 4 名、職員（衛生管理者） 2 名の 6 名体制で、随時開催されている。平成 21 年度は集合方式による開催は行わず、回議方式によって 15 回開催されている。総務掛は衛生管理者 2 名が担当している。

## 2. 1. 2 労働安全衛生担当者の育成

学内の安全衛生管理者資格取得のための制度を利用している。

## 2. 2 安全管理に対する取組

### 2. 2. 1 労働災害及び通勤災害に対する取組体制

個別案件の発生に対する本部への報告も含め部局内連絡網は決められている。

### 2. 2. 2 労働災害及び通勤災害の発生状況

平成 16 年度以降、労働災害・通勤災害の申請はない。平成 22 年度に通勤災害が 1 件発生しているが、通勤災害の申請はしていない。

## 2. 3 健康管理に関する取組

### 2. 3. 1 定期健康診断の実施

- (1) 特別な奨励はしていないが、定期健康診断の通知は各教職員にメールで周知している。保健管理センターから各教職員の受診の有無についての通知がないため、受診率については把握できず、未受信者へのフォローもできていない。
- (2) 当該部局に各人の定期健康診断結果の通知が来なくなったため、教職員の定期健診による健康状況が把握できない。職員については人事シートによる面談において健康状況を話し合える仕組みになっている。

### 2. 3. 2 休養室の設置

部局において男女それぞれの休養室を設置している。

### 2. 3. 3 診療所の就業時間内利用の取り扱い

原則は年次有給休暇取得としている。

### 2. 3. 4 過重労働対策の実施状況

- (1) 産業医面談の対象者は次のとおりである。なお、月間所定外労働時間 45 時間超通告者の人数は平成 20 年度 29 名であったが、平成 21 年度は 38 名となっており、増加している。

項目	年度		
		平成 20 年度	平成 21 年度
6 ヶ月 270H 超	対象者	—	6 名
	実施者	—	6 名
	実施率	—	100%
12 ヶ月 490H 超	対象者	3 名	5 名
	実施者	3 名	5 名
	実施率	100%	100%

- (2) 定時退庁日は設定していない。
- (3) 平成 22 年より所定時間外の会議開催の自粛や人員配置の見直しを行っており、平成 22 年度の超過勤務時間は大幅（4 月～12 月の一人当たり超過勤務時間の対前年度比は▲36%）に減少している。

## 2. 4 メンタルヘルスに対する取組

研修やEAP（従業員支援プログラム）等本部からの通知等は、全教職員に通知するとともに月次の掛長会で周知している。今のところ、特に課題とすべき案件はない。

## 2. 5 リフレッシュ支援の厚生事業等

### 2. 5. 1 年次有給休暇の取得促進

次のとおり一人当たりの年間取得日数は平成 20 年度は増加したが、平成 21 年度は減少した。

年度 項目	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
教員	2.6 日	3.5 日	3.2 日
職員	11.8 日	15.2 日	11.0 日
合計	4.3 日	5.4 日	4.4 日

### 2. 5. 2 総労働時間の短縮

教員を除く年間 1 人当たりの超過勤務時間については以下のとおりとなっている。平成 21 年度は対前年度 53 時間増加しているが、全学の時短施策により所定内労働時間は約 61 時間短縮していることから、実労働時間としては約 8 時間短縮されている。また、年次有給休暇の取得日数が対前年度 4.2 日減少していることから労働時間は約 30 時間増加となった（ただし、年次有給休暇の集計年度は 1 月～12 月）。したがって、平成 21 年度は年間一人当たりの総実労働時間短縮はできなかったと推定できる。

年度 項目	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
年間所定外労働時間	226H	203H	256H
対前年度	—	▲10%	+26%

### 2. 5. 3 レクリエーション事業

部局独自のレクリエーション事業は実施していないが、全学、共済組合等のレクリエーション事業は研究科内に周知、参加している。

## 3 フィールド科学教育研究センター

### 3. 1 労働安全衛生施策

#### 3. 1. 1 組織体制

(1) フィールド科学教育研究センターの労働安全衛生体制は、部局全体の労働安全衛生施策を審議、決定するフィールド科学教育研究センター労働安全衛生委員会の他、事務を担当する農学研究科等事務部がある。

(2) フィールド科学教育研究センター労働安全衛生委員会は、教員 5 名、職員 1 名の 6 名体制で必要に応じて開催（平成 22 年度 2 回開催、メールによる開催含む）されることになっており、農学部等事務部では総務課 1 名と経理課 1 名が担当している。また、1 名の安全衛生管理担当者、1 名の衛生管理者の他隔地施設には 13 名の衛生推進者を配置している。

#### 3. 1. 2 労働安全衛生活動と担当者の育成

(1) フィールド内にある電気、機械・溶接、山林作業、ガス、野外調査、放射線及び爆発等安全に関わる作業に関して、「安全の手引き」を作成し各施設に配布し

ている。

- (2) 施設毎に毎朝の始業ミーティングにおいて当日の作業内容における安全確認を指示している他、1回/週の職場の安全衛生巡視チェックを行い、安全衛生管理担当者に報告している。
- (3) 施設毎にチェンソー等の業務に従事する特別教育の資格取得を支援している。資格取得者は次のとおりである。

年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
取得者数	16名	48名	16名	18名	4名

注：数字は延べ人数

- (4) 隔地施設の構成員から安全衛生推進者養成講習を受講させている。

### 3. 2 安全管理に対する取組

#### 3. 2. 1 労働災害及び通勤災害に対する取組体制

個別案件の発生に対する取組は次のとおりである。

- (1) 本部への報告も含め部局内連絡網は決められている。
- (2) 事故内容については、所定の事故連絡票を作成して隔地施設等の発生部署から安全衛生管理担当者に報告され、必要な指導、指示がなされている。指導、指示にあたっては環境安全保健機構より提供されている「災害防止のための改善事例集」を参考にしている。
- (3) 再発防止策として全教職員に対してメールにより発生事故に関する注意喚起の通知を行っている。

#### 3. 2. 2 労働災害及び通勤災害の発生状況

発生状況は以下のとおりである。発生件数は少ないが発生日時、発生場所のデータは記録されている。

項目		年度					
		H17	H18	H19	H20	H21	H22
労働災害	申請	0	1	0	0	0	1
	認定	0	1	0	0	0	1
通勤災害	申請	0	0	0	0	0	0
	認定	0	0	0	0	0	0

#### 3. 2. 3 平成22年度における重点施策と今後の課題

- (1) 次のとおり取り組んでいる。
  - i) 全国安全衛生週間の全学の取組イベントに参加している。
    - ①メンタルヘルス講習会の受講（2名）
    - ②「転倒防止注意喚起」ポスターの掲示
    - ③転倒防止等の「改善事例集」の配布
  - ii) 本部発行の四半期毎の「事故・労働災害情報」の周知
- (2) 課題は研究林等の携帯電話の通じない研究現場への緊急のコミュニケーション手段の設置である。現在、芦生研究林は既に衛星電話を設置し、他の研究林にも設置を進めている。

### 3. 3 健康管理に関する取組

#### 3. 3. 1 定期健康診断の実施

- (1) 定期健康診断の受診率を高めるべく受診対象者に受診を勧めている。隔地施設では現地で人間ドックの受診を含めてほぼ全員受診しているが、吉田事業場における集合健診では保健管理センターからの受診の有無の通知がないため経年の受診率については把握していない。平成 21 年度の実績については部局で調査した結果、対象者 100 名に対して受診者（人間ドック受診者は除く）は 77 名であった。
- (2) 定期健康診断結果は部局に通知されないが、再検査対象者については保健管理センターからの連絡があるため本人に通知している。
- (3) 過去 3 年間では定期健康診断結果による就業制限の通知は受けていない。

### 3. 3. 2 健康維持・増進策の推奨

部局独自の取組はほとんどしていないが、平成 21 年度はメタボリック対策として腹囲計測メジャーを配布した。通常は全学の取組を通知して参加を促している。

### 3. 3. 3 休養室の設置

吉田事業場では妊産婦及び体調不良等の休養室を設置し、隔地施設でも休養室を設置している。

### 3. 3. 4 診療所の就業時間内利用の取り扱い

原則は年次有給休暇もしくは病気休暇取得としている。

### 3. 3. 5 過重労働対策の実施状況

- (1) 平成 19 年度～平成 21 年度において所定外労働時の 1 ヶ月 100H 超、6 ヶ月 270 H 超及び 12 ヶ月 490H 超による産業医面談の対象者はいなかった。
- (2) 過重労働防止対策として毎週水曜日を定時退庁努力日に設定していたが実績は把握されていない。

## 3. 4 メンタルヘルスに対する取組

### 3. 4. 1 部局内の体制

メンタルヘルスの相談等の対応は産業医の指導を得ながら担当教員と担当職員が行っている。

### 3. 4. 2 メンタルヘルスに対する施策

- (1) 本部の実施するメンタルヘルス講習会を受講している。
- (2) 技術職員に対して毎年 1 回センター長が人事面接を行っている。隔地施設の職員とはテレビ会議システムを利用して実施することもある。
- (3) フィールド業務における心身の健康課題について委員会の設置を検討している。

## 3. 5 リフレッシュ支援の厚生事業等

### 3. 5. 1 年次有給休暇の取得促進

次のとおり一人当たりの年間取得日数は減少している。

項目	年度		
	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
教 員	7 日	6 日	4 日
職 員	16 日	15 日	15 日
合 計	13 日	13 日	11 日

### 3. 5. 2 総労働時間の短縮

以下のとおり平成 21 年度は前年度に対して 55 時間（3%）短縮されている。平成 21 年度は時間短縮施策により所定内労働時間が全学では 61 時間短縮されている

ので、時間短縮の労働時間のほぼ同じ時間が短縮されている。

年度 項目	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
総実労働時間数	1,912H	1,918H	1,863H
対前年度	—	+0%	▲3%

### 3. 5. 3 レクリエーション事業の実施

全学のレクリエーション事業を周知し、次のとおりスポーツ大会を実施している他、隔地施設においてもボーリング、ソフトボール、テニス及び卓球等のレクリエーション事業を行っている。

年度 項目	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
ボーリング大会	0名	1名	2名
ソフトボール大会	0名	0名	0名

注：数字は全学のレクリエーション事業への参加人数

## 4 財務部

### 4. 1 労働安全衛生推進の組織体制

- (1) 吉田事業場の総括安全衛生管理者（環境安全保健機構長）のもと、衛生管理者（財務部、契約資産事務センター、出納事務センター及び共用施設アセットマネジメントセンターブロックから選出）が危険・健康障害防止等の技術的事項を管理し、財務部・関連3センターの安全衛生の事務については財務部財務課総務グループが担当している。
- (2) 担当者は本部の主催する各種研修会を受講することによって育成している。

### 4. 2 安全管理に対する取組

#### 4. 2. 1 労働災害及び通勤災害に対する取組体制

個別案件の発生に対する取組は次のとおりである。

- (1) 本部への報告も含め部内連絡網は決められている。
- (2) 事故及びマスコミ対応は総務グループが総括安全衛生管理者及び環境安全衛生部の指導、支援を得ながら行い、財務部長及び財務課長が統括及び監督している。

#### 4. 2. 2 労働災害及び通勤災害の発生状況

過去3年間は発生していない。

#### 4. 2. 3 労働災害及び通勤災害の防止施策と成果、課題

- (1) 季刊の「事故・労働災害発生情報」で注意を喚起する他、季刊の「吉田事業場環境安全衛生ニュース」の回覧、イベントポスターの掲示により日常的な啓発を行っている。
- (2) 自動車、バイク、自転車通勤の職員が多いため、交通安全への注意喚起と意識の向上が課題であると考えている。

### 4. 3 健康管理に関する取組

#### 4. 3. 1 定期健康診断の実施

- (1) 定期健康診断の受診率を高めるべく、グループウェアの掲示板等で周知を図っており、未受診者に対しては強く受診を勧めている。

受診状況は次のとおりである。

項目	年度		
	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
対象者	33 名	48 名	48 名
受診者	32 名	46 名	48 名
受診率	97%	96%	100%

注：対象者は休職者を除く。受診者は人間ドック受診を除く。

- (2) 定期健康診断結果については保健管理センターからの通知がないため有所見率については把握できていないが、保健管理センターより通知を受けた再検査の受診対象者に対しては再受診を勧めている。
- (3) 定期健康診断結果による就業制限の通知は受けたことがない。

#### 4. 3. 2 健康維持・増進策の推奨

新型インフルエンザ等の感染症対策に関する全学の通知は徹底しているが、財務部独自の健康維持・増進策は行っていない。

#### 4. 3. 3 休養室の設置

本部棟地下に男女それぞれの休養室を設置している他、2階にはリフレッシュコーナーが設置されている。

#### 4. 3. 4 診療所の就業時間内利用の取り扱い

原則は年次有給休暇もしくは病気休暇取得としている。

#### 4. 3. 5 過重労働対策の実施状況

- (1) 面接指導制度に基づく実施の状況は次のとおりである。

項目		平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
月間 45H 超面接	該当延人数	85 名	113 名	214 名
	実施延人数	—	—	—
	実施率	—	—	—
月間 100H 超面接	該当延人数	0 名	0 名	0 名
	実施延人数	0 名	0 名	0 名
	実施率	—	—	—
6 ヶ月 270H 超面接	該当延人数	—	—	不明
	実施延人数	—	—	44 名
	実施率	—	—	—
年間 490H 超面接	該当延人数	—	8 名	29 名
	実施延人数	—	8 名	29 名
	実施率	—	100%	100%

注：月間 45H 超は面接が義務付けられていないので実施せず。

- (2) 過重労働防止対策としての定時退庁日は設定していないが、事務改革として組織の見直し、業務のシステム化、アウトソーシングによる効率化を検討している他、平成 21 年度の補正予算対応による契約・資産事務センターへの過大負荷に対しては他部門からの応援をもって対応した。

#### 4. 4 メンタルヘルスに対する取組

- (1) 全学で利用できるメンタルヘルスに関するEAP（従業員支援プログラム）を案内している。
- (2) 管理者及び安全衛生管理担当者に対しては本部の主催するラインケアの研修に参加させている。
- (3) 本部からの支援は、保健管理センターの医療相談サービス、環境安全衛生部主催の「メンタルヘルス講習会」、及びEAP（従業員支援プログラム）の利用がある。

#### 4. 5 リフレッシュ支援の厚生事業等

##### 4. 5. 1 年次有給休暇の取得促進

- (1) 一人当たりの年間取得日数は次のとおり大きく変化していない。

年度 項目	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
年間取得日数	12.1 日	10.7 日	10.8 日

- (2) 平成 20 年度、平成 21 年度の調査によれば財務部の取得状況は国家公務員並みの取得で民間企業より若干多めの取得となっている。

##### 4. 5. 2 総労働時間の短縮

年間 1 人当たりの総実労働時間については以下のとおりとなっている。平成 21 年度は対前年度 116 時間（+6%）増加しているが、全学の時短施策により所定内労働時間は約 61 時間短縮していることから、一人当たりの超過勤務時間は増加している。大型補正予算対応及び決算前倒し対応による影響が考えられるが、臨時的な業務であるので、平成 22 年度は平成 20 年度並となる予定である。

年度 項目	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
年間総実労働時間	2,039H	2,107H	2,223H
対前年度	—	+3%	+6%

##### 4. 5. 3 レクリエーション事業の実施

- (1) 全学で実施される事業についての参加状況は次のとおりである。共済組合の事業についても部内に案内している。

年度 項目	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
野球・ソフトボール大会	20 名	18 名	16 名
テニス大会	—	—	—
ボーリング大会	—	不明	12 名
社寺見学会	—	—	1 名

- (2) 財務部及び 3 事務センターの有志で親睦会（花月会）を結成し、夏・秋定例親睦会等を実施している。

## IV 監事意見

### ■ 労働安全衛生に関する基本方針

【労働安全衛生管理に関する基本的考え方を明確にし、基本的考え方に沿って諸施策を再整備することが必要である。】

労働安全衛生管理は、大学運営の担い手である教職員が安心して業務に精励できる

環境、体制を整備し、施策を確実に履践することにより災害の発生や疾病の罹患による人的、経済的損失を予防することを目的とするものである。また、安全衛生管理は、大学が遵守すべき法令等に適合するものでなければならず、これに抵触する場合には様々なリスクが生じる恐れがある。

京都大学では労働安全衛生に関して労働時間管理、安全衛生管理、健康管理、余暇活動への支援、労働環境整備など様々な取組が進められており、第二期中期計画においてもこれらの取組を実行計画として掲げている。大学における労働安全衛生管理に関する施策は、時代の変化に対応して社会及び教職員から求められる内容も変化してきている。とりわけグローバルに急激な変化の渦中にある環境下で大学運営において必要とされる労働安全衛生管理は変化しつつある。労働安全衛生管理は教職員の労働時間や教職員・学生の健康等を適切にマネジメントしていくことのみならず、教職員・学生にとって最適の研究・教育・職場に関する諸環境を整備し、教職員・学生が生き生きとして教育・研究・労働に従事することができるようなものに発展させていかなくてはならない。

したがって今一度労働安全衛生管理に関する京都大学としての基本的考え方を明確にし、基本的考え方に沿って諸施策を再点検・再整備し実行していくことが必要である。京都大学にとって労働時間管理にはどのような意義があり、どのようなことが求められているのか、またどのようなことが期待できるのか。安全衛生管理にはどのような意義があり、何を求められているのか、またどのようなことが期待できるのか。健康管理（メンタルヘルスを含む）及び余暇管理にはどのような意義があり、どのような内容が求められているのか、またどのようなことが期待できるのか。労働環境整備にはどのような意義があり、今後どのような労働環境整備が求められているのか、またどのようなことが期待できるのか。・・・と今一度問い直し、今後の厳しい社会環境と教職員のニーズを考慮した最適の労働安全衛生管理に関する施策はどのような内容であるべきかを明確にしたうえで、施策に優先順位を付けつつ計画的かつ継続して実行していくことが必要である。労働安全衛生管理を法令等への対応のみならず、教職員一人ひとりのためのもへと進化させていくことが必要なのである。例えば、労働環境整備に関する意義、内容、期待効果を明確にするとともに、第二期中期計画期間中の労働環境整備内容（例えば昼食時・時間外・休祝日におけるリフレッシュのための環境整備など）を明らかにし、必要な費用を計上し、計画的に労働環境を整備し、教職員の活性化を図っていくことが求められる。

さらに労働安全衛生管理に関する具体的施策を策定していくプロセスにおいては本部と部局で情報を共有し、全学的な共通認識を持ちつつ、本部と部局が役割分担をしつつ具体的施策を推進していくことが必要である。具体的施策の多くは部局において実行されてこそ実効あるものとなるからである。また、労働安全衛生に関する諸施策は環境の変化とともにニーズも変化し、実行すべき内容も変化するものであるから、一定期間（たとえば中期計画期間）ごとに諸施策の実効性を点検し、教職員にとって最適の施策を再整備し、実行していくことも重要である。

## ■ 労働災害及び通勤災害への取組

**【労働災害及び通勤災害に関する対応策の推進とともに事故発生防止の基本動作を教育していくことが必要である。】**

現在労働災害及び通勤災害が発生した時には、先ず部局においてその詳細を把握の

うえ分析し、再発防止策を立案、実施し、本部において再発防止策への助言、再発防止策の評価承認、各部局への周知を行っている。さらに本部において部局における事故に関する3ヶ月ごとの追跡調査、重要事故の調査、部局への周知を行っている。こうした努力が重ねられてきているが労働災害及び通勤災害は増加傾向にある。

また、現在労働災害及び通勤災害に関する重度別発生件数や時間・週・月別の発生件数など災害発生の具体的な要因分析がなされていない状況にある。京都大学における災害の強度率は低く、重大な災害はほとんど発生していないが、災害の度数率は増加傾向にあり、全国の産業平均に近づいている。こうした現状を考えると年に一度は本部と部局で労働災害及び通勤災害に関する実情を共有し、災害の要因分析を行い、全学で具体的にとるべき対応策、部局で具体的にとるべき対応策を取りまとめ、具体的災害防止策を計画的かつ継続的に実行していくことが必要である。具体的災害防止策を実行するに際して、施策を実行する部局より種々の条件整備に関する要望が出されてくるものと考えられるが、そうした要望を評価し優先順位を付けて条件整備を進めていくことも必要である。また事故に至らなかった「ひやり、はっと」の事例についても全学的な情報共有と対応策の検討、共有が必要である。

さらに今年度も実行されているが、全国労働衛生週間を活用して労働災害及び通勤災害発生の起点となる教職員一人ひとりの安全に関する自覚を促し、災害発生防止のための基本動作を継続的に教育し、労働災害及び通勤災害を減少させていく努力を続けていくことも必要である。

## ■ メンタルヘルスへの取組

### 【メンタルヘルスに関する啓発研修を推進するとともにメンタルヘルス不調に対する職場復帰プログラムに取り組むことが求められる。】

教職員に対するメンタルヘルスに関する対応としては、定期健診においてメンタルヘルスのスクリーニング2項目を入れ保健指導等の参考にしている。また学外の専門機関にメンタルヘルスに関する相談窓口を委託し、メンタルヘルスに関する教職員対象の研修も実施してきており、教職員の専門機関の利用も徐々に増加してきている。

事業場のメンタルヘルス推進にあたっては次の4つのケアが重要である。〈「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省平成18年3月31日)〉

- (1) 労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減するあるいはこれに対処する「セルフケア」
- (2) 労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行う「ラインによるケア」
- (3) 事業場内の産業医等事業場内産業保健スタッフ等が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、また、労働者及び管理監督者を支援する「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」
- (4) 事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援を受ける「事業場外資源によるケア」

先ず教職員一人ひとりに対して、メンタルヘルスに対する啓発(メンタルヘルスの基礎知識とその正しい理解、メンタルヘルスケアとその実践、部下や同僚への配慮など)を推進し、さらに管理監督者には部下への配慮や相談への対応など基礎的な知識を習得してもらい、セルフケア及びラインによるケアが推進され、職場においてメンタルヘルス不調の発見、解決が図られるような風土づくりが必要である。そのために

は新入教職員時研修、係長研修、管理職研修等の研修の機会や全国労働衛生週間（平成 22 年度のスローガンは「心の健康維持・増進 全員参加のメンタルヘルス」）等適切な機会を活用して定期的かつ継続的に啓発を行っていくことが必要である。

また、メンタルヘルス不調を未然に防止するために物理化学的環境（騒音、照度、温度、湿度等）、人間工学的環境（作業スペース、作業姿勢等）、人間関係、仕事の負荷、仕事の自由度・裁量権等の職場環境の改善にも取り組む必要がある。そのためには職場環境の評価と問題点の把握を行い、そのうえで優先順位を付け職場環境の改善に取り組むことが求められる。さらに、メンタルヘルス不調により休業している一人ひとりに対する職場復帰プログラムを策定し、教職員の個人情報保護に留意しつつ、職場復帰プログラムの推進に取り組むことが求められる。

## ■ 労働安全衛生に関する組織体制の整備

**【労働安全衛生管理の意義及び効果的な実行の観点より組織体制の整備及び本部と部局の情報共有の場づくりを行うことが必要である。】**

現在労働時間に関する施策及び余暇管理に関する施策、防災及び防犯に関する施策は総務部が担当し、安全衛生に関する施策（労働災害及び通勤災害に関する施策を含む）及び健康管理に関する施策（メンタルヘルスに関する施策を含む）は環境安全衛生部が担当し、労働環境整備に関する施策は総務部及び環境安全衛生部が分担して担当している。また部局においては部局の事務部門の安全衛生担当が労働安全衛生全般の業務を担当している。労働安全衛生に関する業務が総務部と環境安全衛生部の複数部門で担当されており、各施策の考え方や施策の具体的内容についてそれぞれの部門で独自に企画され実施に移されている。

先ず労働安全衛生管理に関する業務全般を整理し、労働安全衛生管理の意義の観点及び労働安全衛生管理を効果的に進めるという観点から、他の業務分担と整合を図りつつ、最適の業務分担を明確にして、総務部と環境安全衛生部の業務内容を再整理することが必要である。

さらに全学の機関として環境・安全・衛生委員会、事業場の機関として衛生委員会、部局の機関として安全衛生委員会が設置されているが、これらの委員会が京都大学の労働安全衛生管理を企画、検討、実施する機関として機能するように運営されていくことが望まれる。また、本部において事業場及び部局との情報共有を進めるために「事業場間連絡会議」の新設が検討されているが、このような本部と事業場及び部局における情報共有が可能となるような仕組みを整えることは大変重要な施策であると考えられる。部局におけるマネジメントを充実したものにしていくためには本部と事業場及び部局の情報共有は重要であり、是非内実あるものとするような検討を進めていただきたい。

さらにこのような本部と事業場及び部局の情報共有の場、問題解決の場は総務部、財務部、施設環境部、学生部、教育推進部、研究推進部、国際部等多くの本部組織においても必要であると考えられる。現在事務部長・事務長会議、研究科事務部長・事務長会議、研究所事務部長・事務長会議が設けられているが、諸会議が情報の共有の場にとどまらず、本部における問題や事業場及び部局における問題を解決していく場としても活用されていくことが必要であり、これら諸会議を再構築し、全学の情報共有の場、問題解決の場として発展させていくことが求められる。

## 第5章 平成22年度一年間を通じての監事意見

### 1 各施策に関する基本的考え方または基本的な方向性の明確化

現在京都大学において大学運営に関する多岐にわたる諸施策が検討・実行されており、その遂行度は確実に高まっている。ただし各施策に関する京都大学の基本的考え方または基本的な方向性（WHY、WHAT）を明確化し、他の施策との関連性、統合性に留意しつつ、中期目標・中期計画の達成（期待される成果）に結びつき、さらには京都大学の理念の実現に近づくことができるように諸施策を展開していくことが必要不可欠である。なぜなら実行される各施策が他の施策と関係なく実行されれば、限られた資源である人、物、金、時間などが有効に活用されず、効果的に中期目標・中期計画を達成することができなくなってしまうからである。

また各施策の基本的考え方または基本的な方向性を明確化し、中期計画との関連性、統合性を明確に示すとともに、各施策の重要性や実現可能性、期待される効果等を総合的に評価し、各施策に優先順位をつけることも重要である。各施策に優先順位を付けることによって、経営資源を配分する度合いも明確になり、効果的な施策の実行が実現されることになる。また、各部門、各担当者において業務の優先順位が明確になり、業務が円滑に遂行されることにつながると考える。

各施策の基本的考え方または基本的な方向性が明確化され、中期計画との関連性、統合性を明確にすれば、どのような目標のために各施策を遂行するのが明確になる。さらに各施策に関する業務を遂行する担当部門及び担当者にとって、業務の意義が明らかになり、大学運営全般における業務の位置づけも明確になる。こうした努力は担当部門及び担当者にとって業務のやりがい、さらには働きがいにつながっていくものと考えられる。

上記のようなことが実行されなければ、各施策の中期計画への貢献も不明確になり、担当部門及び担当者も多忙な業務に煩わされ、やりがいのない状況に陥ることが危惧される。

たとえば、「京都大学環境マネジメントシステム」について考えてみる。京都大学における環境に関する取組においては、「京都大学環境憲章（基本理念、基本方針）」が制定され、京都大学の環境に関する基本的な方向性が明確化されている。基本理念及び基本方針に基づき「京都大学環境計画（五つの柱）」が定められている。「京都大学環境計画」に基づく「京都大学環境マネジメントシステム」の一環として「環境に関する目標及び実施計画」等を策定し、組織及び責任権限等実施手順を定め、「環境マネジメントシステム」を実行に移し、その後内部監査等を実施し、環境マネジメントシステムの見直しを行うこととしている。具体的には、温暖効果ガス削減目標としてエネルギー消費量・CO<sub>2</sub>排出量ともに、建物単位床面積あたりハードウェア改修で毎年1%、研究室での環境配慮行動で毎年1%、合計毎年2%を削減することとしている。目標達成のため、ハード面では環境賦課金制度の導入、ソフト面では環境配慮行動キャンペーン年間計画やエコ宣言制度の導入などを計画、実行し、その結果を測定し、次年度の計画に結び付けることとしている。まだ実行結果を次年度計画に活かすことができていないが、上記において述べた京都大学としての基本的な方向性を明確化し、各施策を関連付けながら具体的に展開している好事例である。したがって、担当部門の責任者が「環境マネジメントシステム」の意義を理解し、業務の担当者に説明のうえ、担当業務の意義について理解を促していけば、担当者の業務遂行意欲の向上に役立つはずである。

また、現在情報環境整備についての基本的考え方を明確化したうえで、「情報環境整備

計画」が推進されており、当計画に基づき「教員活動DBの構築と教育研究情報の公表」のための準備が行われている。当計画は施策の基本的考え方を明確化し、各施策を関連させつつ実行していくケースとして今後の実行状況を注視していきたい。

## 2 コンプライアンスの周知・徹底

大学におけるコンプライアンスは、法令遵守のみならず大学の倫理の遵守も含めた広範囲の内容を実行していかなければならない。さらにコンプライアンスの周知・徹底のためにはその背景にある「人間性の尊重」「周りの人を大切に考える」を涵養することが求められる。

京都大学におけるコンプライアンスに関しては、コンプライアンスに関する諸規程及び諸規則等として、また教職員像、環境憲章として定められている。しかしながら諸規程及び諸規則等が、また教職員像、環境憲章が教職員学生の一人ひとりの行動に現されることが必要であり、そのための具体的方策が求められると考える。

たとえば法令遵守に関していえば、「国立大学法人法をはじめ、学校教育法、大学（院）設置基準、個人情報保護に関する法律、労働基準法、労働安全衛生法、学校保健法、著作権法、特許法、・・・・・・」と多岐にわたる法令を遵守していかなければならないだけでなく、就業規則をはじめとした様々な諸規程、諸規則等を遵守していかなければならない。また、大学の倫理に関していえば、公正な職務の執行、公私の区別、疑惑や不信を招く行為の回避、時間外においても大学の信用に与える影響を考慮した行動など様々な取り決めを遵守していかななくてはならない。さらにコンプライアンスの周知・徹底は教職員・学生一人ひとりの理解のみにとどまらず一人ひとりの行動にまで及ばなければならない。

京都大学ではコンプライアンス特命理事を任命し、コンプライアンスに関する施策を一元的に実行することとしている。したがってコンプライアンス特命理事のもとでコンプライアンスに関する事項（大学の法令遵守に関する事項及び大学の倫理に関する事項）をとりまとめ、担当部門を横断的にマネジメントし、コンプライアンスの周知・徹底を図っていくことが必要である。そのためにはコンプライアンスに関する遵守事項の整理及び取りまとめ、教職員・学生への周知徹底、教職員・学生一人ひとりの実践が必要不可欠であると考えられる。

### ①コンプライアンスに関する遵守事項の整理及び取りまとめ

教職員・学生により遵守すべきコンプライアンスの内容が異なるので、教職員・学生ごとにコンプライアンスに関する遵守事項を整理及び取りまとめをする必要がある。

### ②教職員・学生への周知徹底

入職・入学時研修、新学期、係長・課長・部長・理事等昇進時研修、コンプライアンスに関する講座の設定、憲法週間研修、人権週間研修、安全衛生週間研修等様々な機会を捉えてコンプライアンスに関する遵守事項の周知・徹底を図っていかなければならない。

### ③教職員・学生一人ひとりの実践

コンプライアンスに関する遵守事項の実践のレベルを自己確認できるような仕組みを構築し、教職員・学生が自主的に遵守事項の実践が可能となるような環境づくりが求められる。さらに自主的に自らの実践のレベルを自己確認できるような仕組みが求められる。

大学におけるコンプライアンスの徹底のためには、個別事象に対する対応及び再発防止策の実行のみでは充分ではない。個別事象に対して対応しつつ、総長、理事、部局長を中心にしてコンプライアンスに関する諸施策を体系的にかつ継続的に取り組んでいくことが強く求められる。

さらに大学におけるコンプライアンスの取組を実効あるものとするためには、内部監査体制の整備・強化、本部部門及び部局における実行後のフォローアップ体制の強化など大学運営の中で組織を強化する取組も必須である。

### 3 監事意見のフォローアップ

定期監査及び臨時監査において監事意見を述べているが、監事意見の検討及び実行状況をフォローアップし、大学運営に資することも重要であり、毎年定期監査時及び理事への書面による監事意見に対する実行状況を聴取してきた。その結果はつぎのとおりであった。

①平成20年度の状況・・・意見33件中 実施中・実施済み17件、計画中16件

「教育・研究等に関する意見」16件中 実施中・実施済み10件、計画中6件

「業務運営等に関する意見」17件中 実施中・実施済み7件、計画中10件

②平成21年度の状況・・・意見33件中 実施中・実施済み21件、計画中12件

「教育・研究等に関する意見」11件中 実施中・実施済み11件

「業務運営等に関する意見」22件中 実施中・実施済み10件、計画中12件

平成20年度と21年度における監事意見の実施状況を比較すると、平成21年度の実施率（64%）が20年度の実施率（51%）より13%高くなっており、監事意見の実施度合いは高まっているといえる。監事意見を実行されてきた関係者の皆さんのご努力に敬意を表したい。

今後も監事意見の実行状況をフォローアップし、監事としても監事業務のP-D-C-Aに取り組み、大学の運営に資するよう努めていきたいと考えている。京都大学の第二期中期計画（平成23年度年度計画）では、監事意見の実行状況を四者協議会（担当理事、会計監査人、監査室、監事の四者で構成）においてフォローアップすることとなっている。平成24年度以降は監事意見の実行状況を四者協議会において組織的にフォローアップしていく考えである。

昨年度の監事意見として述べてきたことであるが、今年度も1年間の監事監査を通じて職場で遂行されている業務の中から、全学の業務改善のために有効であると考えられる業務を選択し、「業務のモデル」としてとりまとめた。

P-D-C-Aのモデルとなるもの、人材育成のモデルとなるもの、経費削減・業務の効率化のモデル、コミュニケーションの向上のモデル及び学生支援のモデルとなるものを取りまとめたので、これらの「業務のモデル」を学んでいただき、担当業務の改善に役立てていただくことを期待している。

#### 【モデルⅠ】経営改善計画を達成させる病院の目標管理

—— 対話の繰り返し ——

#### 【モデルⅡ】看護職を育成し看護の質を高める取組

—— 育てる心と育つ意思 ——

**【モデルⅢ】『親睦』と『連携』で研究・教育の充実化と効率化**

—— 化学研究所の碧水会の取組 ——

**【モデルⅣ】教職一体で将来構想作り（図書館機構の取組）**

—— 実行する人が目標を掲げ、計画を立てる ——

**【モデルⅤ】若手研究者が後輩を支援する仕組**

—— 文学研究科学生支援プロジェクトの取組 ——

**【モデルⅥ】ペーパーレス会議化へのチャレンジ(情報環境部の取組)**

—— 自部門から全学へ ——

## おわりに

本年度は第二期中期計画の初年度にあたり、中期計画の達成のための諸努力を始めた一年間であった。この一年間に亘って、監事監査計画に基づき定期監査及び臨時監査を実施するとともに、監査の対象とはならなかった部局・研究所を訪問し、大学における業務の執行状況の把握に努めてきた。ここに平成22年度の定期監査及び臨時監査の結果を報告するとともに、京都大学の業務遂行上求められる事項を監事意見として述べ、「平成22年度監事監査報告書」として取りまとめた。

中期計画の達成のためには、中期計画の各項目の基本的な方向性を明確化し、各項目の関連性に留意しつつ、業務を遂行していくことが肝要である。計画（Plan）に基づき業務を遂行し（Do）、業務の遂行状況を評価し（Check）、評価を通じて課題を見出し、課題解決のための諸施策を立案し、計画を完遂するための行動を起こしていくこと（Action）は、大学価値の維持・向上のための基本動作である。この基本動作は、中期計画の完遂のために求められる要件であるのみならず、本部部門及び部局における業務を遂行するうえでも求められる要件であり、業務を遂行する一人ひとりにとっても大変重要な基本動作であると考え。中期計画の達成に向けてそれぞれの業務のP-D-C-Aが実行され、業務の質の向上が図られていくことが必要である。

また、今年度の監事意見は、中期計画の達成に向けて業務が推進されていくために必要な事項にフォーカスし、できる限り具体的に述べた。すなわち「各施策に関する基本的な考え方または基本的な方向性の明確化」「基本的な考え方または方向性と年度計画との整合性」「年度計画の具体化」「各施策におけるP-D-C-Aの実行」などについて具体的に意見を述べた。当報告書において述べているように、京都大学における個々の業務遂行度は確実に高まってきている。今後個々の業務遂行が各施策の実行に結びつき、各施策の実行が年度計画の達成に結びつくような業務の関連付け、業務の優先順位付けを実行していくことが必須である。

また、大学価値の向上のみならず、大学価値の維持にも同様に注力することが必要であり、「コンプライアンスの周知・徹底」についても意見を述べた。「コンプライアンスの周知・徹底」に関しては、これまで諸規程・諸規則を定め、研修等で周知・徹底されてきているが、教職員及び学生の一人ひとりの行動化に向けて努力がなされていかなければならないと考え、具体的な意見を述べた。

いずれも大学価値の維持及び向上のために必要なことであると考え。その実行には多くの困難がともなうと考えるが、本部部門及び部局において具体的施策について検討され、可能な事項から随時実行に移していただき、京都大学におけるコンプライアンスの周知・徹底が強化されていくことが必要である。

平成23年度は第二期中期計画の二年目に当たり、中期計画における多くの新しい取組が実行段階に入る年でもある。監事監査を通じて年度計画の達成、さらには中期計画の達成に役立つよう努め、大学価値の維持・向上に役立つよう努力していきたいと考えている。

引き続きご支援、ご協力をお願いしたい。

監 事 平 井 紀 夫

昨年4月に監事に就任し、定期監査および重点項目の臨時監査に従事した。その過程で幾つかの部局からヒアリングを行い、また隔地施設の往査にも参加して、京都大学の組織の巨大さと伝統の重さを実感した。

組織の巨大性は統一を、組織の伝統は変革を阻害する要因となるが、京都大学もその懸念を拭い去ることはできない。大学として1つの組織体である以上、トップである総長の方針や指示が部局の末端にまで浸透されるべきであるが、その巨大さゆえに徹底さに欠けているように思われる。また、学部自治などの伝統が本部と部局との間の連携の不十分さを招き、業務改善を遠ざけているようにも見受けられる。

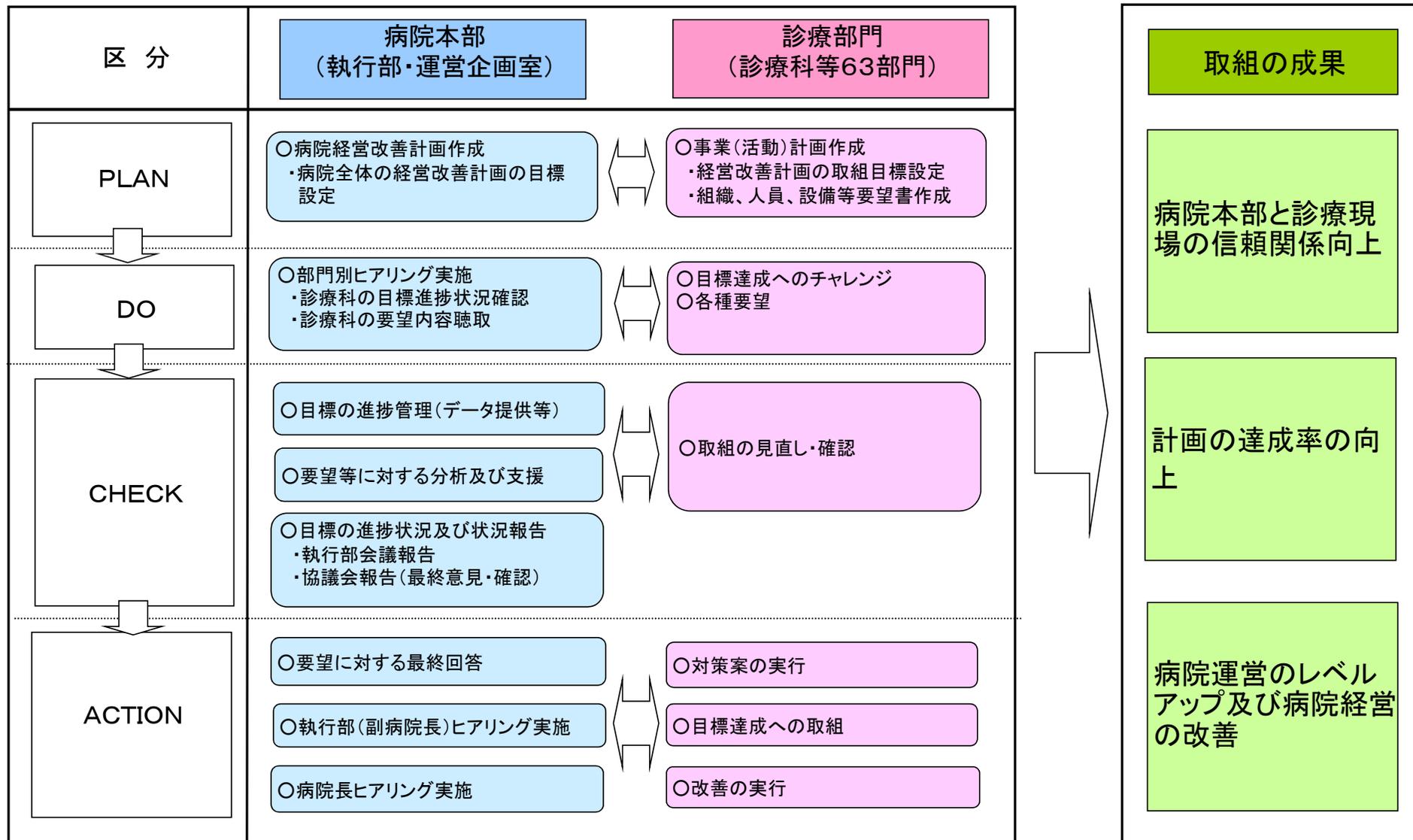
臨時監査で行った労働安全衛生に関しては、法人化にともなって適用されることとなった労働基準法、労働安全衛生法等の法令に対応する規程の整備など、コンプライアンス上の問題となるところは見当たらなかったが、このような法令の理念が職員の間としての尊厳の尊重であることを考えれば、単なる法令遵守にとどまらず、職員が安心してその業務に遂行でき、意欲を持って仕事に取り組める職場環境を形成することを視野に入れた施策に取り組む必要がある。

国際化については、海外からの留学生受入れの面では様々な制度が設けられ、さらに新たな取組がなされるなど、積極的に評価できるが、京都大学生の海外留学、海外派遣については低調と言わざるをえない。とりわけ、学部生については極めて低調である。学部生の留学については消極論もあるが、大学院重点大学であっても、学部での教育によって社会に有為な人材を送り出す機能も求められているのであるから、学部時代から国際性を持つ学生を育てることが重要である。

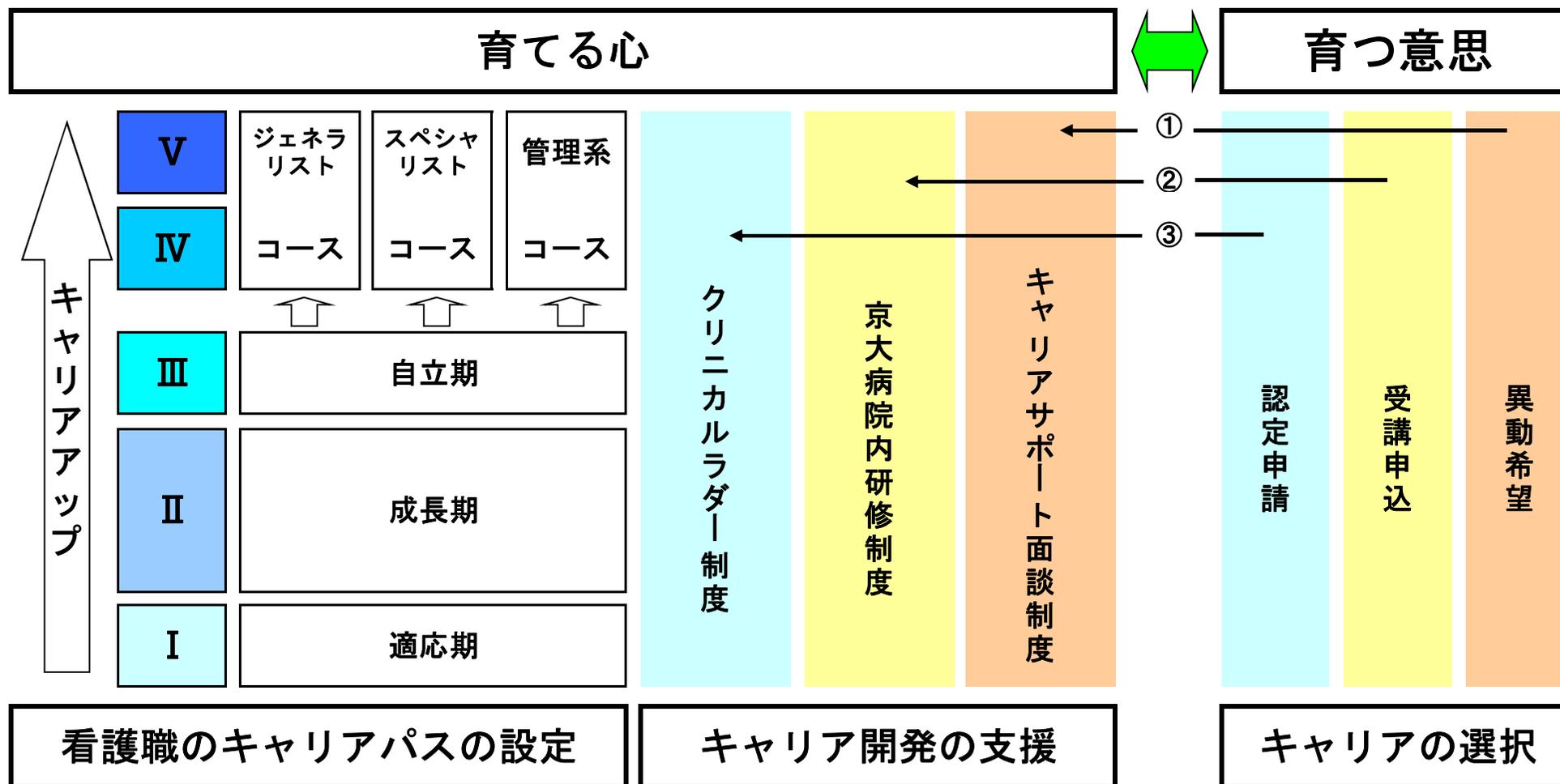
これからの1年間、京都大学の更なる価値向上を図り、評価を高めるために努めていきたいと考えている。よろしく願う次第である。

監 事 畑 守 人

# 経営改善計画を達成させる病院の目標管理—対話の繰り返し—



# 看護職を育成し看護の質を高める取組－「育てる心と育つ意思」

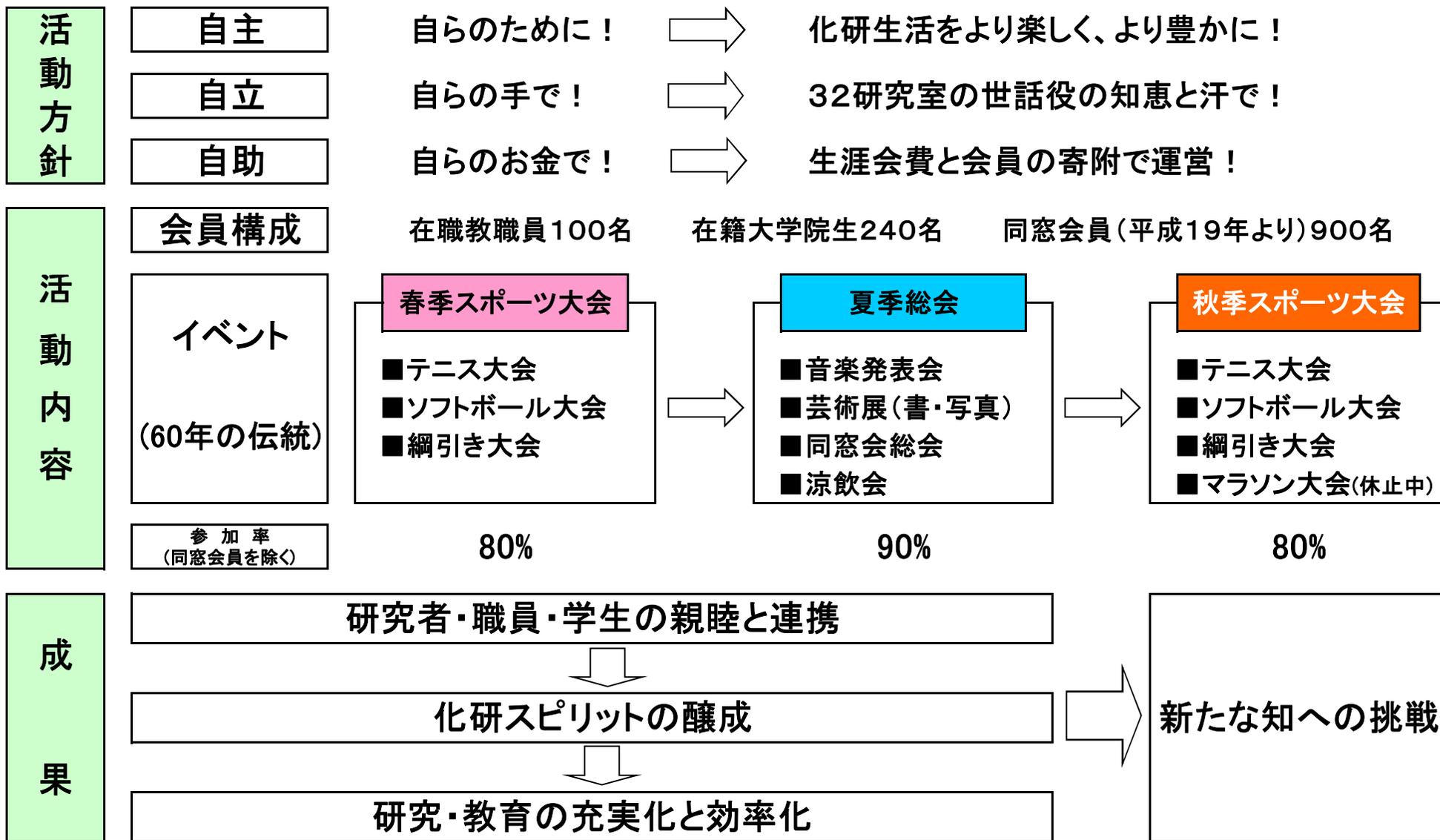


- 期待する五段階の能力要件 (クリニカルラダー)
- 用意する三つのキャリアコース

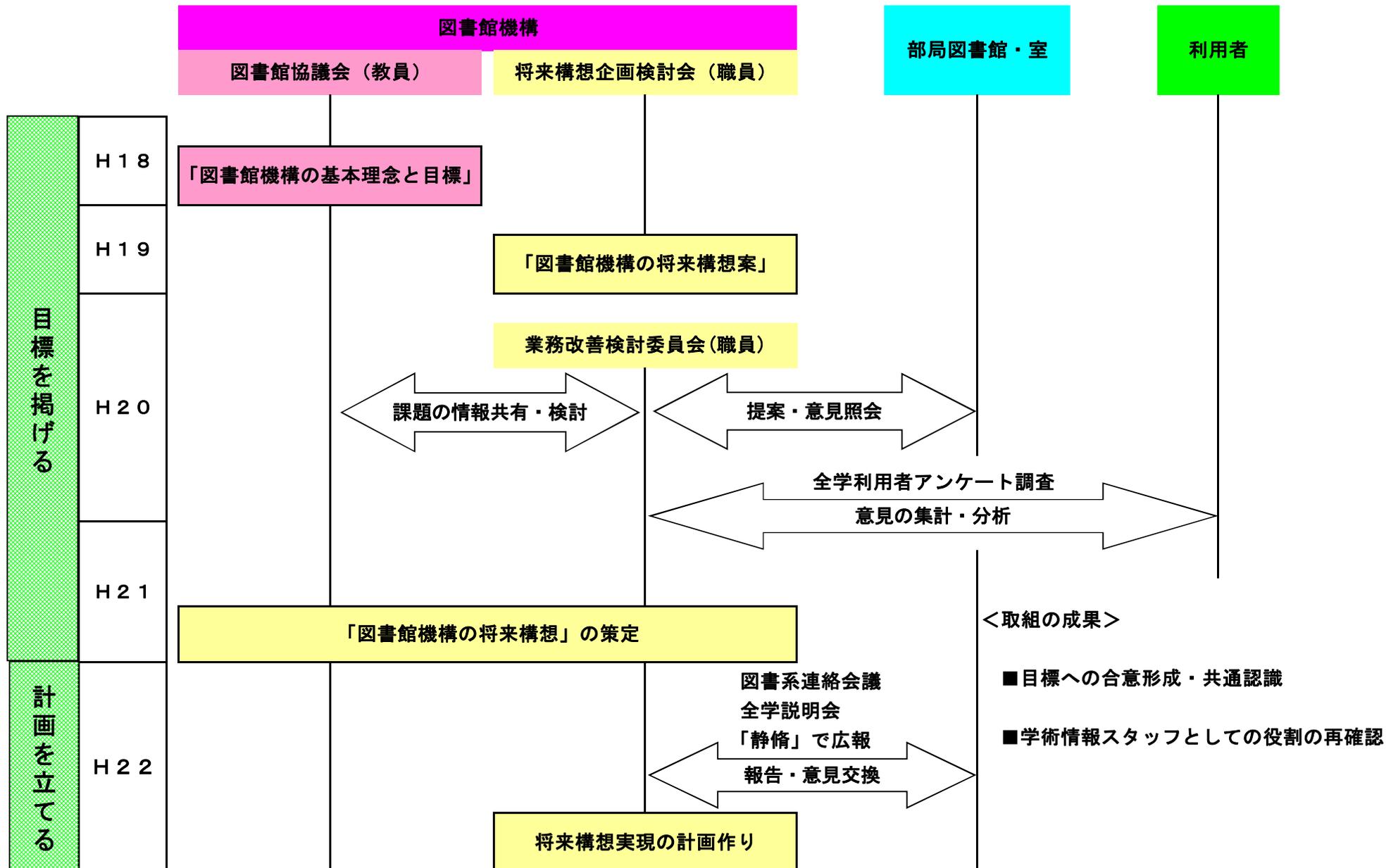
- ① 家庭と職場を両立した配置
- ② 49コースの院内スキルアップ研修
- ③ 18個の評価基準と評価レベル

- ① 能力を活用する意思
- ② 能力を開発する意思
- ③ 能力を評価する意思

「親睦」と「連携」で研究・教育の充実化と効率化 — 化学研究所の碧水会の取組

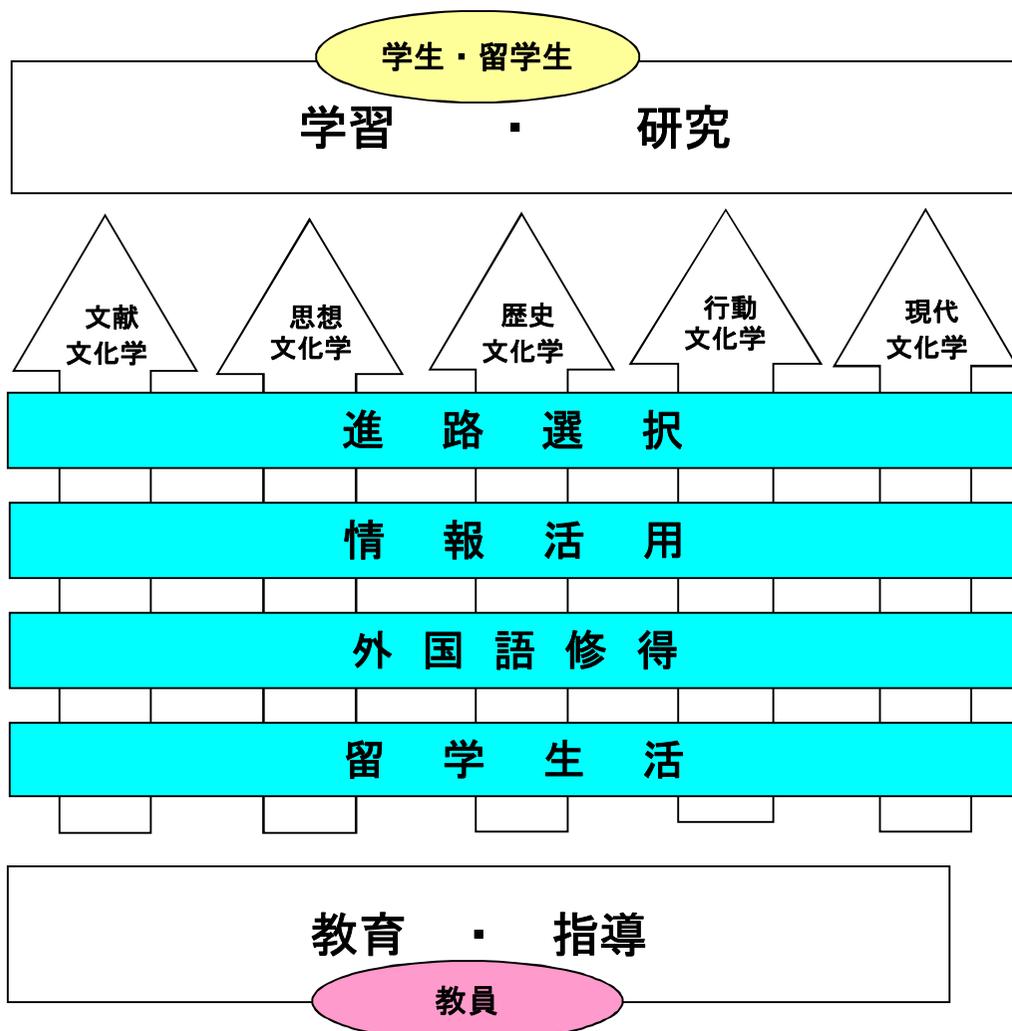


教職一体で将来構想作り — 実行する人が目標を掲げ、計画を立てる



# 学習・研究を充実するために — 若手研究者が後輩を支援する仕組み

## 文学研究科の取組



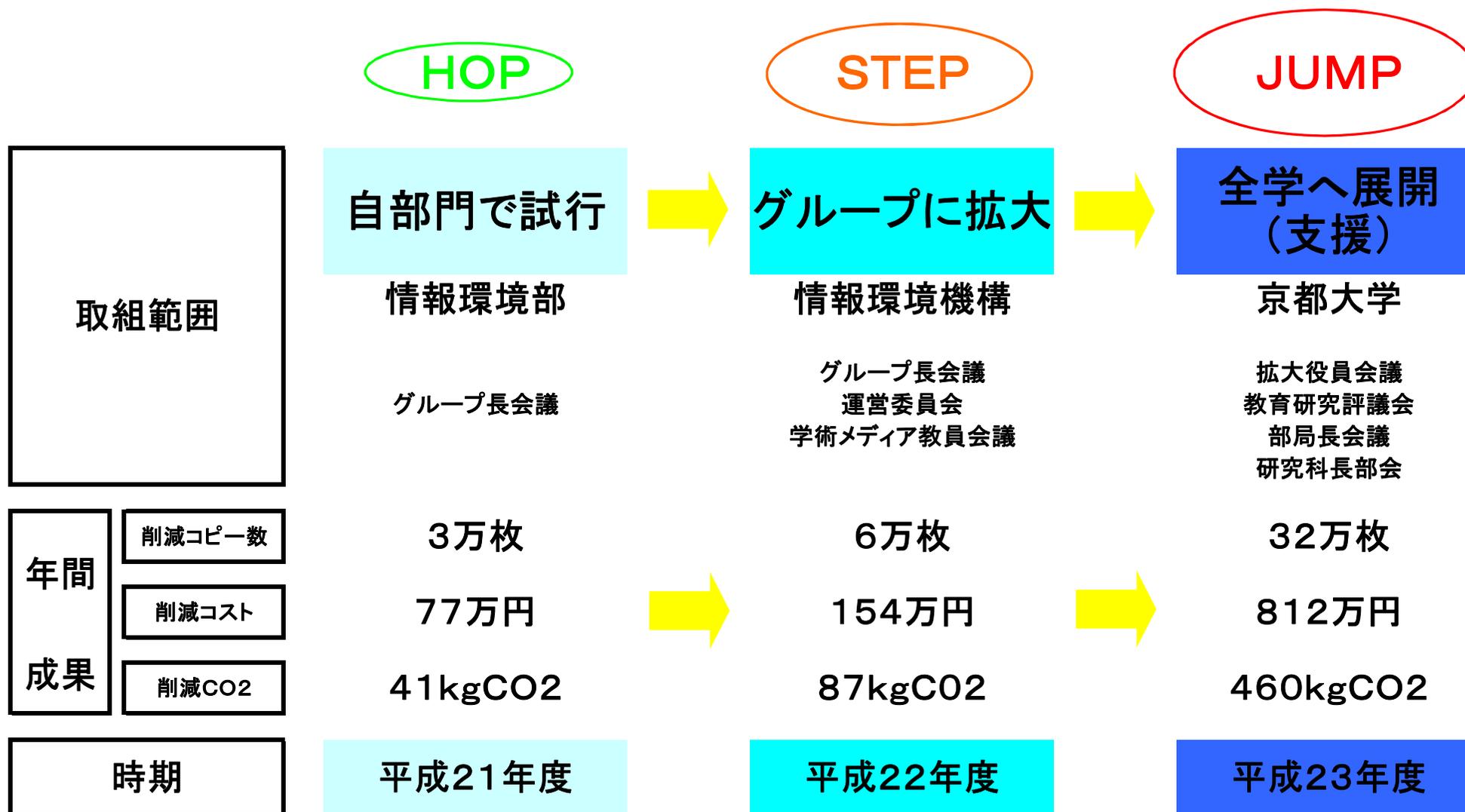
OD・PD：博士学位取得者もしくは博士論文執筆中の若手研究者

### OD・PD

■ 学生相談 P J	進路・学習相談、イベント開催	9名
■ 情報支援 P J	マニュアル作成とヘルピング	5名
■ 外国語支援 P J	学術活動のための外国語講座等	10名
■ 国際交流 P J	受入留学生支援提案書づくり	8名
■ FD支援 P J	大学における教育実習	4名

指導スキルの向上  
教職キャリア形成

# ペーパーレス会議化へのチャレンジ — 自部門から全学へ（情報環境部の取組）



注：平成23年度のコピー数は平成22年度の実績数字から推定。コピー単価は所定の文献複写料金（白黒@20円、カラー@60円）を使用。

※会議資料は教職員グループウェア内に関覧権限を付与して保存。

閲覧権限を有する者は適宜資料一覧から選択、若しくはキーワード検索・選択で参照可能であり、紙媒体による保存スペースも不要とすることが可能。