

# 平成23年度監事監査に関する報告書

平成24年6月

京 都 大 学

監 事 平 井 紀 夫 ( H 2 3 . 4 ~ H 2 4 . 3 )

監 事 畑 守 人 ( H 2 3 . 4 ~ H 2 4 . 3 )

監 事 江 島 義 道 ( H 2 4 . 4 ~ H 2 4 . 6 )

監 事 奥 正 之 ( H 2 4 . 4 ~ H 2 4 . 6 )



## 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 .....	14
4 学生支援につい .....	16
5 人事・労務について .....	17
6 環境・安全・衛生管理について .....	21
7 施設管理について .....	23
8 財務・会計について .....	24
9 情報環境について .....	26
10 国際交流について .....	28
11 社会連携について .....	29
12 その他 .....	31
第2節 会計監査 .....	33
1 決算（年次及び月次）の状況 .....	33
2 資産の状況 .....	33
3 予算執行の状況 .....	34
第4章 臨時監査 .....	36
【テーマ1】自学自習の支援体制の強化及び学習・生活支援のための相談・助言 体制の拡充に向けた取組 .....	36
【テーマ2】研究環境整備に対する取組 .....	50
【テーマ3】災害、事故、不祥事等に関する危機管理体制の整備に対する取組 .....	75
第5章 平成23年度一年間を通じたの監査意見 .....	95
おわりに .....	99

## はじめに

本報告書は、平成 23 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。また業務執行の経年的変化を理解するために役員会、拡大役員懇談会、教育研究評議会、経営協議会、部局長会議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、教育研究分野（２テーマ）、社会的責任分野（１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及び会計監査人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

中期目標・中期計画及び年度計画の実施状況

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

人事制度、人事政策の実施状況

労務管理（採用計画・評価・賃金・処遇・異動）の実施状況

研修制度（FD、学内研修、学外研修）の実施状況

労働環境整備の状況

##### (3) 財政

教育研究経費の執行状況

予算編成上の重点項目の達成状況

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

##### (6) 教育・研究支援

教育・研究支援の実施状況

##### (7) その他大学業務の実施状況

#### 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

「大学価値の維持（コンプライアンス）と大学価値の向上（中期計画）」

### 2.3.2 監査の視点

中期計画（大学価値の向上）  
 コンプライアンス（大学価値の維持）  
 本部と部局の連携

### 2.3.3 監査対象業務

「中期計画」に関するテーマ

- ・ 自学自習の支援体制の強化に向けた取組及び学習支援・生活支援のための相談・助言体制の拡充に向けた取組

- ・ 研究環境整備に対する取組

「コンプライアンス」に関するテーマ

- ・ 危機管理体制の整備に対する取組

表1 平成23年度監事監査（重点項目）計画

分野	対象業務	監査項目	時期	対象部局
教育研究分野	教育	自学・自習の支援体制の強化及び学習・生活支援のための相談・助言体制の拡充に向けた取組	7月	学務部 法学研究科・法学部 人環研究科・総合人間学部 薬学研究科・薬学部
	研究	研究環境整備に対する取組	9月 10月	研究国際部 工学研究科・工学部 理学研究科・理学部 生存圏研究所 女性研究者支援センター
社会的責任分野	業務運営	災害、事故、不祥事等に関する危機管理体制の整備に対する取組	11月 12月	総務部 学務部 施設部 医学研究科・医学部 農学研究科・農学部 東南アジア研究所

### 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、拡大役員懇談会、教育研究評議会、経営協議会、部局長会議など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。事前に被監査対象本部部門及び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

### 5.1 業務監査

定期監査 平成23年7月 - 平成24年6月 適宜実施

臨時監査 平成23年7月 - 12月 原則として重点監査項目ごとに実施

### 5.2 会計監査

決算終了後の平成24年6月初旬に実施

## 6 監査報告書の作成

監査報告書 平成24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23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23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  
に開催された役員会、拡大役員懇談会、教育研究評議会、経営協議会、部局長会議などの  
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  
書を閲覧した。また、平成24年5月から6月にかけて事前に提示した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

###### 1.1 京都大学未来戦略・機能強化プランの策定等

- (1) 平成22年度に第一次の「京都大学未来戦略検討チーム」の下で策定された6つ  
の未来戦略テーマについての提言は、部局長会議で報告の後、平成23年度に全学  
に発表されたが、テーマ毎の実施体制、実施計画については具体化されていない。
- (2) 平成23年9月に、我が国が直面している様々な課題について本学として迅速に  
対応し、また、本学の機能を強化するために必要な取組を「京都大学機能強化プラ  
ン2011-2014」として取りまとめた。この中では「教育」「研究」「社会との関係」  
における本学の使命を実現するため、教育体制の構築、教員の教育研究環境の整備、  
若手研究者の育成強化、人材の育成体制の強化、国際交流の促進及び組織・経営基  
盤の強化の6つの重点アクションが挙げられ、担当の理事が計画的に進めていくこ  
とになっている。
- (3) 文部科学省の「博士課程教育リーディングプログラム」に採択された「京都大学  
大学院思修館」プログラムでは、諸分野が連関する地球規模の課題等を解決し、新  
たな社会システムの構築の核となるグローバルリーダー養成を目指している。これ  
を受け、学内に大学院思修館設置準備室を設置し、これまでの大学院研究科の研究  
を通じた教育とは異なる教育方針と制度・仕組みに基づく新しいタイプの大学院の  
開設に向けて現在準備を進めている。

###### 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23年度計画に基づき総  
長、担当理事担当機構長及び担当部局等の下で業務が実施された。
- (2) 「平成22事業年度に係る業務の実績に関する報告書」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。

・業務運営・財務内容等の状況				
(1)業務運営の改善及び効率化				
(2)財務内容の改善				
(3)自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供				
(4)その他業務運営				
・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。

- ： 「年度計画を上回って実施している」
- ： 「年度計画を十分に実施している」
- ： 「年度計画を十分に実施していない」
- ： 「年度計画を実施していない」

また、「平成 23 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、すべてについて水準以上である レベル（年度計画を十分に実施している）を上回っている。

- (3) 中期目標・中期計画の達成等への取組を強化するために、次の改善を行った。
- ) 中期目標・中期計画に対する教職員の理解を促進するとともに、達成に向けた意識を喚起・共有することを目的として、「中期目標・中期計画ハンドブック」を配布した。
  - ) 大学を運営していくうえで必要な教育研究の活動状況及び財政状況等の情報を収集・分析していく IR ( Institutional Research ) 機能の強化を担って、大学情報マネジメント戦略室（設置時は兼任者 5 名の体制、平成 24 年 4 月現在は 11 名の体制）がスタートし、学内関係部署と協力しながら、大学情報集約化に向けたシステム構築を行い、データの収集に取り組み始めた。
  - ) 本部各部への年度計画の進捗状況フォローアップを効果的なものとするため、平成 22 年度より実施している本部各部へのヒアリングを引き続き行い、平成 23 年度計画の進捗状況を確認するとともに、中期目標・中期計画の達成に向けた平成 24 年度以降の年度計画の策定に係る意見交換を行った。また、年度計画の策定、進捗状況の確認、業務実績報告書の作成作業をより効率化・省力化することを目的とした新たなシステム導入を検討し、予算要求のうえ実施していく予定である。
  - ) 第一期中期目標期間に係る実績評価の検証結果を踏まえ、「京都大学における自己点検・評価の基本方針」を策定し全学へ周知した。これまで各部署が独自に実施していた自己点検・評価を、評価単位（実施対象） 実施時期、体制と評価項目等を定め、全学的・計画的に実施することにより、着実かつ効率的に自己点検・評価を実施していく仕組みができた。

### 1.3 組織の改編

- (1) 組織改編等に関して平成 23 年度に実施された主な内容は以下のとおりである。
- ) 設置組織
    - ・総務部企画課内に大学情報マネジメント戦略室を設置
    - ・大学改革室を設置
  - ) 改組組織
    - ・国際交流推進機構が国際交流センターを統合
    - ・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
    - ・薬学研究科内の統合薬学フロンティア教育センターを統合薬学教育開発センターへ改組
    - ・経営企画本部と教育研究推進本部の 10 部を事務本部の 7 部に統合
- (2) 「機能強化プラン」の重点アクションの柱の一つである、「時代の要請に応じた組織の見直しと新しい教育研究体制の構築」を実現するため、組織改革制度として具体的な手法や手続き等を定めた。平成 24 年度は企画委員会のもとに設置する

専門委員会で教育研究組織の在り方について当該部局との対話を重ね、年度内にロードマップを策定する予定である。

- (3) 教育研究の組織及び体制の改編についての手続きで次の改善が行われた。
- ) 客員講座・客員研究部門の設置・改廃について企画委員会の審議事項から外し、各部局において教育研究の実施責任の下で適切な検討を行うこととし、機動的かつ柔軟な体制作りを図った。
  - ) 物件費や外部資金を財源とする特定有期雇用教員制度についての審議を財務委員会及び企画委員会から外し、部局の判断に基づいて本制度を活用することとし、迅速かつ機動的な雇用による教育研究医療活動の更なる発展や部局独自の特色ある取組の推進、さらには手続きの簡素化による業務量の削減等を図った。

#### 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66件(平成22年度73件)、総長裁定規程が29件(平成22年度40件)である。

#### 1.5 法定会議の開催・審議状況

- (1) 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	26回 (22回)
経営協議会	5回 (8回)
教育研究評議会	11回 (12回)

注:( )内数字は平成22年度実績

- (2) 法定会議を含む全学会議について、タブレットPCを用いたペーパーレス会議とし、終了後もデータで当該会議資料を提供した。さらに事務本部各部の所掌する委員会(財務委員会、企画委員会等)でもこの方式が採用された。年間効果としては、白黒約29万枚、カラー約8万枚のコピー枚数の削減により、コピー費用及びそれに伴う事務作業の削減を図った。

#### 1.6 業務の効率化の推進

- (1) 事務改革推進本部を中心に次のとおり部局及び事務本部各部との対話を積み重ね、部局長会議において「事務改革に係る基本的な考え方」を了承し、この考え方に基づき事務の効率化・集約化に向けた具体的な検討を進めることとした。
- ) 全学的な事務改革を推進するにあたり、6月に、部局事務部と総務部長・事務改革推進室との間で意見交換を行い、7月には、「事務改革推進本部会議フォーラム」(参加者140名)を開催し、事務の効率化・合理化、事務職員の人材育成のあり方等について、活発な議論を行った。
  - ) 10月には事務改革推進本部会議において、業務、組織、人事制度の3つの大

きな改革を中心とした「今後の事務改革の基本的な方向性について(中間報告)」を取りまとめ、この中間報告について、10月から11月にかけて、部局長と総務担当理事・総務部長らとの間で意見交換を行った。

部局長会議の下に「事務改革に係る部局長会議ワーキング・グループ(理事、部局長、事務本部及び部局の部長等14名)」を設置し、全7回に渡り熟議を行い、「事務改革に係る基本的な考え方」を取りまとめ、平成24年2月7日の部局長会議において了承した。

(2)平成24年度はこの考え方にに基づき、構内毎に事務の効率化・集約化にむけた検討会及び準備室を設け、更に具体的な検討を進める。

(3)業務の改善の全学的取組として次のことが実施された。

本部決裁規程の改正(平成23年10月)を行い、供閲の廃止など決裁処理の迅速化を図った。さらに総務部決裁及び専決規程を制定し、所掌事務に係る迅速かつ確かな意思決定及び効率化を促進するとともに、事務本部各部及び部局事務部に対しても同様の取組の実施について依頼した(平成24年2月)。

電子媒体による文書送受の基本ルールの整備(形式的な送り状の廃止等)及び文書管理業務の合理化について検討し、平成24年度から実施することとした。

職員証の廃止(認証ICカードへの移行)により職員証の作成及び管理業務が効率化(約1.3人年)された。

## 1.7 危機管理

(1)次のとおり全学的な基本方針の策定と体制が構築された。

危機管理に関する基本規程として平成23年11月に「京都大学危機管理規程」を制定し、危機管理担当理事を置くとともに、危機管理に関する重要事項を審議する危機管理委員会を設置した。

危機管理委員会では、想定される様々な危機を管理するためのガイドラインとなる「京都大学危機管理基本計画」を取りまとめ、個別の危機管理計画として地震災害を対象とした「危機管理計画(地震編)」を策定するため、危機管理委員会の下に「地震専門委員会」を設置し、平成24年度内の策定を目指し検討を開始した。

(2)東日本大震災の教訓を踏まえ、帰宅困難となることが予想される学生に対する食糧・飲料水を新たに備蓄した。防災活動に必要となる資機材について拡充するとともに、各キャンパス間の通信手段として衛星電話を配備した。

(3)防犯対策の指導・助言及び防犯意識向上のため、犯罪手口とその防犯対策を全学に周知、注意喚起を行った。

## 1.8 コンプライアンスへの取組

(1)新任者及び幹部職員に求められるコンプライアンス関連の啓発施策を次のとおり行った。

新任部局長懇談会を開催し、人事労務、防災防犯体制、安全保障貿易管理等についての説明及び意見交換を行った(13名が出席)。

新規採用教員研修を開催し、研究資金の基本的な使用ルールや不正使用が行われた場合に与える影響などを研修した(2回開催し423名が受講)。

「幹部職員財務マネジメントセミナー」を実施し、幹部職員(役員、副理事・

理事補、部局長、部課長級職員)を対象に「国立大学法人の経営環境と内部統制について」をテーマに行った(76名が受講)。

(2)コンプライアンス体制の強化のため、事務本部に従事させる専門業務職員(2名)を配置すべく手続きを進め、平成24年度に採用する予定である。

## 監事意見

全学会議において、グループウェアを活用したpdfデータの整備とタブレットPCの利用により情報共有とペーパーレス化で改善が実現できている。今後は、この成果を会議の目的、形態に応じて大学全体で活用していくことが望まれる。

大学情報マネジメント戦略室が設置され、大学の基本データの集約化と外部からの照会に係る業務の効率化に向けた取組等が行われた。大学の政策形成支援、大学の活動の可視化、社会への情報提供等の施策においては、IR機能は極めて有効と考えられる。IRの活用によって早急に企画機能強化が図られることを期待する。

また、年度計画の進捗状況の把握と業務実績の報告書作成のための業務は、正確さを要するが短期間に処理しなければならない膨大な業務であるが、現行は、基本的には人手で行われている。これもITの導入によって効率化を図ることが望まれる。

事務の効率化・集約化へ向けた取組は、事務改革推進本部会議における検討結果や部局長会議で了承された「事務改革に係る基本的な考え方」に基づき進められている。長期的な構想に基づく効率化・集約化計画がスピード感をもって着実に進められることを期待する。

## 2 研究推進について

### 2.1「白眉プロジェクト」

(1)「白眉プロジェクト」により設立された「次世代研究者育成センター」においては、平成23年度は前年度公募による内定者18名(准教授7名、助教11名)を採用し、自由な研究環境を与え全学的に支援しつつ、大学の教員として7名が巣立ちとなった。また、平成24年度採用の募集について国際公募を行い、416名の応募者数(うち外国人82名)の中から、19名(うち外国人6名)を内定した。これまでの経過は次のとおりである。

採用年度	採用者数			巣立ち(退職)	
	合計	准教授	助教	人数	就職先
平成22年度	18名	6名	12名	4名	大学の教員
平成23年度	18名	7名	11名	7名	大学の教員
平成24年度	19名	9名	10名		

(2)取組活動では、第1回目の白眉シンポジウム「いのち、こころ、ことば」(平成24年2月14日)を開催するとともに平成23年度研究成果報告の場である第二回白眉年次報告会「白眉のコスモロジー2012」を平成24年4月12日に開催した。各構成員の研究発表の場である白眉セミナーも平成23年度は19回実施した。

(3)平成24年度は、センター設立3年目を迎え、4月1日より「次世代研究者育成

センター」から「白眉センター」へ改称し、これまでの事業活動の検証・見直しを行うために、外部評価を実施する計画である。

- (4) 研究者の人数も年々増加していく中で、研究環境の整備、部局との調整等の支援を維持・充実していくために、平成24年度よりプログラムマネージャを2名体制から4名体制にするとともに、事務改革で進められている共通事務部構想の中で事務の効率化を図っていく。

## 2.2 「競争的資金等不正防止計画」への取組

- (1) 不正防止計画の実施状況については、各部局からの平成22年度実施状況報告書を研究国際部が分析し、実態把握のため財務部と合同でモニタリングを行ったが、その内容は次のとおりである。
  - ) 平成23年度のモニタリングは26部局(平成22年度は24部局)を対象に平成24年1月に実施した。
  - ) 平成22年度実施状況報告書では、適正な運営管理を促進するための環境整備(8項目)、不正使用等の防止に向けた具体的項目(18項目)の合計26項目についての分析を行った。
  - ) 各部局の不正防止計画実施状況をよりの確に把握するため、報告書の様式を変更し、点数化による分析を導入した。
  - ) 分析の結果、前年度(平成21年度)からの様式変更により増えた項目(3項目)及び比較不可能な項目(4項目)以外の比較可能な19項目のうち、8項目は全部局実施済みであり、残りの11項目についても実施部局が増加し、8割以上の部局が何らかの形で実施している。
  - ) 実態が計画や規程等と乖離する場合には、指導を行うとともに、今後の改正等に反映する計画である。e-learningの英語化への対応、他のコンプライアンスの啓発活動等との連携が平成24年度の検討課題とされている。
- (2) 研究費等の適正な使用に係るe-learning(平成23年6月6日~3月31日)の受講実績では、全体の受講率が平成22年度の31%に対して41%と向上したが、教職員別では教員が38%、職員が42%と低いのにに対して学振研究員は77%と高く、部局別では大部局(対象者100名以上)が36%、小部局(対象者100名未満)が48%となっている。

## 2.3 安全保障輸出管理

- (1) 平成22年度に規程・規則が制定されたのに基づき平成23年度より本格運用が開始された。運用体制は本部(研究推進課総務掛)と各部局の安全保障輸出管理責任者と同安全保障輸出管理担当者とした(平成23年度の本部窓口での相談案件数は90件)。
- (2) 具体的な取組として、説明会の実施(39回開催、1,047名出席)、新規採用教員研修及びホームページにより部局及び教職員への情報発信、啓発に加えて10部局に対して意見・情報交換会を行った。平成24年度は研究コンプライアンス掛に業務が統合されたことに伴い、他の研究コンプライアンスにかかる啓発活動等との連携を検討課題として取り組む予定である。

## 2.4 外部資金の利用と研究成果の活用

- (1) 平成23年度の外部資金による研究の実績と主な取組は次のとおりである。
  - ) 競争的資金については次のとおり科学研究費助成事業(学術研究助成基金助成金/科学研究費補助金)が増加したのに対して科学技術戦略推進費等(旧

科学技術振興調整費)は減少した。

項目	平成 23 年度	対前年度
科学研究費助成事業	151 億円 ( 370 件 )	+ 9 億円 ( + 155 件 )
科学技術戦略推進費等	21 億円 ( 17 件 )	4 億円 ( 3 件 )
その他補助金受入	119 億円 ( 188 件 )	+ 26 億円 ( + 49 件 )

注：その他補助金はグローバルCOEプログラム(26億円)、最先端・次世代研究開発支援プログラム(23億円)、厚生労働科学研究費補助金(21億円)等である。

)平成22年度から開始した科研費応募アドバイス事業は平成23年度より若手研究分野に加えて基盤研究分野、挑戦的萌芽研究分野さらには大型研究種目である特別推進研究、新学術領域研究、基盤研究の分野においても実施し、アドバイス件数も88件(対前年度+28件)となった。

(2)研究成果の活用は次のとおりである。

)知的財産の確保と活用については、発明審議件数364件(対前年度7%)、承継件数248件(対前年度+19%)、承継率68%(対前年度+15ポイント)を確保し、ライセンス(特許・著作物・マテリアル)は140件(対前年度+50%)であった。

)特許管理については、承継判断を発明評価委員会から産官学連携本部へ変更するとともに、隔週で行われていた承継判断を毎週とすることにより意思決定の迅速化を図った。収入と費用の関係についても次のとおり改善されている。

	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
特許収入	0.6 億円	1.5 億円	1.8 億円
特許管理費用	2.0 億円	2.1 億円	2.2 億円
収支	1.4 億円	0.6 億円	0.4 億円

## 2.5 産官学連携

(1)産官学連携関係の外部資金による研究実績は次のとおりである。寄付金の増加はiPS細胞研究所関連が大きい。

項目	平成 23 年度	対前年対度
受託研究	127 億円 ( 847 件 )	+ 11 億円 ( + 67 件 )
共同研究	58 億円 ( 844 件 )	4 億円 ( 17 件 )
寄付金	46 億円 ( 3,639 件 )	+ 2 億円 ( + 423 件 )

(2)共同研究については、知財の有償譲渡を明記することで、共同研究受入れの円滑化を図るため、契約書雛型の検討を行った。

(3)3年目を迎えた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)のこれまでの主な活動実績は次のとおりである。

)大学等とのネットワークの構築

英国： オックスフォード大学、ケンブリッジ大学等 17 大学・機関

ドイツ： ハイデルベルグ大学等 7 大学、

スイス： ローザンヌ工科大学、ジュネーブ大学

フランス： パリ第5大学、ストラスブール大学等 7 大学・機関

ポーランド： ワルシャワ大学等 4 大学・機関

)ワークショップ等による連携強化

- ・英ブリストル大学、パリ第5大学、英 MRCT、英オックスフォード大学とのワークショップ及びセミナーを9回開催
- ) 産学連携に関する部局間協定の締結
- ・英ブリストル大学
- ・英 MRCT (医学研究協議会技術移転会社)
- ・仏大手製薬企業

## 2.6 研究者の仕事と生活のバランス改善の取組

女性研究者支援センターと男女共同参画推進室が共同で、仕事と生活のバランス改善に向けての検討や取組みの基礎的な資料とすることを目的として平成23年12月に教員・研究員4,636名に対して35項目のアンケートを実施した。その結果929名の回答(回答率20%)が得られた。平成24年度は女性研究者支援センターにおいて分析作業を進め、その調査結果を男女共同参画推進室に報告後、平成24年9月頃に全学へ公表し、今後の仕事と生活のバランス改善に向けての検討や取組の基礎的な資料とする予定である。

## 2.7 業務の運営(改善、課題等)

- (1) 大学の研究環境の変化により新たな業務として研究者の科学技術対話義務対応としての「京都大学アカデミックデイ」の開催等(合計3日間開催で参加者521名)、リサーチアドミニストレーターによる学術研究支援室(8名体制で平成24年度よりスタート)の設置、研究成果の国際的なアウトリーチ活動としての英文季刊誌の発行、京阪神地区大学合同の新技术説明会の開催、宇治地区先端イノベーション拠点施設の運営がスタートした。
- (2) 業務の改善も進められ、各種研究コンプライアンス業務の研究推進課研究コンプライアンス掛への集約、研究資金の交付前立替の簡略化、大学ランキングでのデータの収集方法の標準化がなされ、研究者の利便性向上、事務効率の向上、業務のスピードアップが図られた。
- (3) 学際融合教育研究推進センター内の次世代低炭素ナノデバイス創製ハブの事務は平成22年度暫定的に担当していた産官学連携課から学際融合教育研究推進センターへの業務移管がなされておらず、平成24年度以降も引き続き担当する事態となっている。
- (4) 事務改革による組織の統合で研究国際部ができたが、現在のところ事務所のゾーニングでは3棟(本部棟、旧石油化学教室本館、文学部東館)に分散して業務が行われている。

## 監事意見

各種競争的資金(科研費、科学技術戦略推進費等)及び産学連携資金(共同研究、委託研究、寄付等)の獲得については、引き続き、可能な支援策を講じ、獲得努力を行う必要がある。

平成23年4月に、組織再編によって4課からなる研究国際部が設置され、様々な業務改善が進められているところであるが、他部門との役割分担や部内での効率的な連携については、さらなる改善が望まれる。

### 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。
- 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」を利用したの公表は学部が100%、大学院が70%であるが、標準シラバス利用以外の方法を加味すると大学院も87%となっている。
  - 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33名(平成22年度は2コース延35名が参加)が参加し、「文学研究科プレFDプロジェクト」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、26名(平成22年度は36名)が参加した。また、二年目を迎えた新任教員教育セミナーを開催し、対象者270名中、61名(対前年度+15名)が受講したが、受講率は23%(対前年度10ポイント)と下がった。
- (2) 教育の改革に対する取組は次のとおりである。
- 各部局で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)に基づき、それぞれの部局において教育課程の改善に取り組んでいるところであるが、特に平成23年度の年度計画No2に掲げた教育課程の連関や可視化案の作成等について取り組んでいる部局は、学部が10部局中8部局、大学院が17部局中13部局と取組は進んでいる。
  - 初年次教育については、「新入生ガイダンス」、「入学式」後の総長講話、本学の歴史講義に加えて、教育担当理事講話、コンプライアンス、国際交流等を内容とする「特別セミナー」を学部別に3コース開催した。「特別セミナー」については、周知の徹底と出席確認制をとることにより受講者は1,622名(対前年度+1,427名)となり受講率も54%となった。
  - 学生の意見を教育の改善に資するべく、実施したキャンパスミーティングの結果は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し、全学共通教育の在り方についての検討の着手、成績評価や授業評価アンケートの在り方の検討、TAに関するアンケート調査の実施、初年次教育プログラムの改善等を行った。また、年度計画No5の自学自習に関するアンケートについてはKULASISを活用し、学部生3,336名(回答率25%)の回答を得、高等教育研究開発推進センターにて集計・分析を行ったうえで、平成24年度中に報告書を作成する予定である。
- (3) 新しい学問領域を創造できるような研究能力を備えるための大学院の「研究科横断型教育プログラム」は二年間の試行年度を終え本格実施した。前年度よりコースを増やし、研究科開講型33科目、テーマ型11科目(歴史4科目、生命7科目)を開講した。受講者数は研究科開講型が106名(3.2名/科目)、テーマ型が71名(6.5名/科目)であった。
- (4) 平成22年度学生及び教員を対象に実施したTAのアンケート調査については、それぞれ120名から回答を得、「TAアンケート結果報告書」をまとめ、教育制度委員会に報告した。アンケート結果より「TA活用事例集」を作成し、活用を図るべく平成24年前期に本学ホームページ上で公表する。
- (5) 博士(後期)課程の標準修了年限到達時修了率については、全学で37.9%(前年度33.5%)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)課程の標準修了年限内修了に対しては、一方で本学が社会に対して果たすべき役割として学位の質保証の問題があり、博士論文の質の低下を招くことなく如何にしてクリアするかが課題である。数値目標を掲げるのはなかなか困難で、対応としては複数教員によるア



- ドバイザー制の導入等綿密な指導体制の強化が挙げられるが、このような強化に取り組んでいるのは17部局中6部局である。
- (6) 障害学生支援室(平成23年度に身体障害学生相談室から改称)では特定職員と再雇用職員各1名及び約100名のノートテイクと約10名の対面朗読支援者の体制で修学支援を行っているが、視覚障害者に対する点字タイル設置箇所の拡充、肢体障害者に対する出入り口扉の改修等が進められた。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年度約1,500件と増加を続け平成23年度は約2,400件となっている。平成24年度は事務職員の1名の増員を図り聴覚障害者へのFM補聴システムの拡充、視覚障害者への録音図書システムでの支援を計画している。
- (7) 平成24年頭の総長式辞で重点方針として指示されているテーマについての取組は次のとおりである。
- ) 『教養教育を一層充実させるための組織の見直し』に対する取組では、平成23年度に全学共通教育実施体制等特別委員会を1/10, 2/7, 3/13の3回開催し、教養・共通教育に関する企画、教養・共通教育カリキュラムのスリム化、教育担当コマ数の見直しについて検討が進められた。平成24年度は引き続き特別委員会を積み重ね年度内に計画をまとめ、平成25年度から実施していく予定である。
  - ) 『学生の施設、吉田南構内の充実』に対する取組では、吉田南4号館老朽化に伴う講義室の改修工事を実施し、24年度については吉田南総合館東・南棟1~3階のトイレ改修、吉田南2号館屋上防水改修を予定している。
- (8) 教育関係の業務では通常の業務を進めていくことに加えて、多くの新しい業務に取り組むとともに多くの業務の改善が行われた。
- ) 新しい業務については、通則・非常勤講師配分基準の改定、二つの教育アンケート実施、博士課程教育リーディングプログラム・秋季入学プロジェクトへの対応、新入生履修相談サービスの初修外国語ホームページの開設等がなされた。
  - ) 改善業務では委員会組織の整理、各種教育プログラムの改善、入学式・ジュニアキャンパスの改善、教務データの有効活用と個人情報保護対策の実施等の改善がなされ、学生、教員に対する品質の向上、利便性の向上に加えて、労働時間の削減、経費の節約に繋がった。なお、これら多くの新規・改善業務がなされたが、所掌している学務部(教務企画課及び共通教育推進課)の人員については平成22年度30名に対して平成23年度については27名であった。

## 監事意見

『教養教育を一層充実させるための組織の見直し』の取り組みに関しては、特別委員会で3つの視点をベースに検討が行われた。今後は、スピード感をもって計画が策定され、実施に移されることを期待したい。

自学自習の支援体制を強化することを目的に、KULASISを活用して学部学生を対象としてアンケート調査が行われた。今後は、アンケート調査の分析に基づいて自学自習体制が改善整備されることを期待したい。

広い視野の人材育成を目指して大学院の「研究科横断型教育プログラム」が本格的に開始された。まだ開始されたところではあるが教育効果に関するモニターを行い、その結果を教育内容の改善に活かす必要がある。

#### 4 学生支援について

(1) 東日本大震災に対して、次の支援を行った。

）被災学生に対し、第二期重点事業実施計画「経済的支援強化事業」で、入学料免除及び授業料免除並びに生活支援奨学金を給付した。

）被災地での学生ボランティア活動について学生が参加するための手順及び留意事項を定め通知した結果、平成 23 年度参加者数（のべ数）は学部生 35 人、大学院生 42 人となっている。

(2) 生活支援では次の施策が実行された。

）本部構内の中央食堂を改修し 440 席から 463 席に増やし学生・教職員の食環境が改善された。

）ゴールドマンサックス証券株式会社からの寄付金により新しい奨学金制度をスタートさせ 10 名に対して給付を行った。従来からの奨学金制度の受給者は 7,242 名である。

）入学料・授業料免除関係では京都大学ホームページに様式を掲載し、プリントアウトを可能としたことにより、印刷コストの削減および出願者との書類のやり取りに費やす時間を短縮することができた。

）平成 22 年度の家教師の紹介サービスに引き続き、下宿の紹介サービスを京都大学生生活協同組合に業務移管した。

）第二期重点事業実施計画の新寮の建設と吉田寮の建て替えは吉田寮自治会との話し合いが続いている。また、女子寮及び室町寮の建て替えについては予算措置を含めて検討している。

）「学生支援体制充実方策検討ワーキンググループ」による報告書の提言に対してカウンセリングセンター等の学生支援を担う各センター、相談室等による「学生支援体制検討会」を設置し、平成 24 年度中に学生支援体制の在り方を検討のうえまとめる予定になっている。

(3) 課外活動支援では、プール脱衣室の耐震改修をはじめ、アメリカンフットボールクラブハウスの浴室、体育館の水銀灯及び北部グラウンド照明の改修、体育館フリーウエイト及び第二武道場の床整備、宇治総合運動場ラグビー場インフラ整備、吉田南グラウンド防球ネットの整備等改修を行ったが、第二期重点事業実施計画の採択が見送られた事業があり、基準値を下回る課外活動施設の耐震補強等についても、その予算の確保が大きな課題となっている。

(4) 就職活動支援は次のとおりである。

）キャリアサポートセンターではさまざまなイベントが企画・実施され、延 10,973 名（平成 22 年度 12,590 名）が参加した。

）キャリアサポートセンターと部局の就職支援の在り方の検証がなされ、「キャリアサポート支援体制の強化等にかかる検討結果及び改善方策の提言」が学生委員会へ報告された。

）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により、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 24 年 3 月現在、求人が 151 件（前年同月 141 件）で、求職者が 263 名（前年同月 233 名）となっている。平成 23 年度博士（後期）課程[一貫性博士課程含む]の就職状況は次のとおりである。

項目	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
修了者数	928 名	876 名	924 名
就職者数	684 名	694 名	678 名
就職率 ( )	74%	79%	73%

( ) 修了者に占める就職 ( 有期限も含む ) 者数の割合

また、就職相談室は守秘性が完全に確保された 3 室が完成した。

( 5 ) 本学受験 ( 希望 ) 者に対する支援・施策は次のとおりである。

) 東日本大震災の被災受験者に対しては学部、大学院及び専門職大学院の入学者選抜試験にかかる検定料を免除した。

) 入学試験の実施においては受験者に対する受験マナー、不正行為防止に対する注意喚起を徹底し、試験場の環境整備、監督上の対策、実施担当者への留意事項の徹底も図り、円滑な入学試験を実施することができた。

) 試験会場をすべて学内実施に限定し、これまで学部毎に行っていた答案の運搬作業を本部が手配する専門業者へ集約化することによりセキュリティの強化と効率化を図った。

) 平成 24 年度全国受験志願者の地域別割合は、近畿が 51% ( 対前年度 2 ポイント )、関東が 14% ( 対前年度 + 2 ポイント )、東京が 7% ( 対前年度 + 1 ポイント ) であった。平成 25 年度に向けてはさらに広域での受験 ( 希望 ) 者へ情報発信を図るべく、東京、名古屋地区においては重点的に説明会を開催するとともに、全国の各主要地域での説明会も開催する予定である。

) 入試システムの改革では平成 23 年度に入学試験特別選抜プロジェクトチームを設置し、新機軸の入学者選抜方法導入の調査・検討について入学試験委員会へ提案を行った。平成 28 年度の実施を目指すべく、総長諮問機関の入学試験検討タスクフォースにおいて検討を行い、平成 24 年度中に改革の方向性をまとめる予定である

) 大学と高等学校における高大接続の観点から、教育及び研究の充実、発展に資するため、本学と大阪府教育委員会において連携にかかる協定、並びに進学指導特色校 ( GLHS : Global Leads High School ) との覚書を平成 24 年 2 月に締結した。

## 監事意見

就学や学生生活に不安を抱える学生に対するカウンセリング体制の整備については、ワーキンググループが設置され、報告とともに提言がなされている。また、就職支援についても、現状と課題整理が行われキャリアサポート体制の改善方策が提言されている。今後は改善策を具体的に実行することが必要である。特に、博士後期課程及びポスドクを対象とした就職支援活動については、企業と就職希望者の間のコミュニケーションをより円滑にするためのきめ細かい対応が必要である。

## 5 人事・労務について

### 5.1 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。

### 5.1.1 労働時間管理

- (1) 就業管理システムの改善、利用拡大によって年次有給休暇取得を始め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。
- (2) 労働時間削減については本部より所定外労働時間の短縮と年次有給休暇の取得促進について、事務本部の各部長、全部局の事務部長及び事務長に全学の超過勤務状況を提示しての注意喚起、超過勤務が恒常的に多い部局及び事務本部の部を対象とした部局訪問での定時退勤の実施及び超過勤務削減に関する積極的な取組等の要請を行った。定時退勤日の設定については、数ヶ月にわたる検証を行い、「労働時間の短縮対策の徹底について」の文書によって、月1回以上の一斉定時退勤の各部局での実施について協力依頼を行うとともに、平成24年4月から各部局の実施状況をフォローアップすることとした。
- (3) 平成23年度の実労働時間は常勤職員で年間1人当たり1,907時間(就業管理システムを使用する常勤職員からの抽出したデータ)である。
- (4) 平成23年度における超過勤務時間は削減され対平成22年度比では約1.8%減少した(対象は事務職員、技術職員、特定職員、再雇用職員で、125/100以上の支給ベースによるデータ)。月間超過勤務45時間超の通告者数も延1,493人(対前年度比116人)と減少した。
- (5) 年次有給休暇の取得についてもゴールデンウィーク期間中における年次休暇取得の促進、年末年始の期間中の年次休暇取得推進週間を設定した結果、年次休暇の年間平均取得日数は13.2日(期間は平成23年1月~同12月)となっている。
- (6) 過重労働者に対しては産業医による面接結果の「状況」または「就業面の指示」の判定が一定以上の者に対して、その後3月間の超過勤務状況を観察し、必要に応じて部局に対して適度な業務命令の指導や業務の改善等を求めている。平成22年度からの経過観察対象者は3名であり、2名は改善が見受けられ、残りの1名は、再度の経過観察後改善した。
- (7) 職員の心身の健康の維持及び増進を図るとともに、夏季期間中の節電に資するべく、2日間の休業日を設定する時短(1%)を実施した。平成24年度も2日間を夏季一斉休業日とした。
- (8) 超過勤務の削減及び就業時間と生活時間との調和をねらった就業時間帯の変更については、フレックスタイム制度の導入も含めて平成24年度も引き続き検討を行うこととなった。

### 5.1.2 教職員の定年延長

- (1) 平成22年度から教員の定年を段階的に65歳に引き上げる定年延長を実施しているが、職員については、国が国家公務員の定年延長を見送り、再任用で対応する方針を示したことなどを受け、給与、勤務時間等の見直しも含めた新たな再雇用制度の構築について平成24年度から検討を開始する。
- (2) 教員の早期退職制度に基づく退職者は、平成23年度は10人であり、制度発足初年度(平成22年度)の5人から倍増した。

### 5.1.3 専門業務職(中間職種)の運用

平成23年度は情報関係2人、ナノテクノロジー専門技術5人、国際対応支援2人、研究運営支援(URA)8人の計17人を採用し、制度発足初年度(平成22年度)の2人(法務関係、安全保障輸出管理担当)から大幅に増加した。教員及び職員からの育成による配置についても検討していく予定である。

#### 5.1.4 教職員の評価・表彰制度

- (1) 事務系職員の勤務評定において、職員個々人の目標管理による達成度及び職位毎に求められる人材像、役割行動等に基づく行動を評価する新しい評価制度を導入すべく、「京都大学事務職員勤務評定実施要領」を定めた。平成24年度より管理職、人事担当者、職員を対象とする説明会を開催し制度をスタートさせている。
- (2) 教員の評価制度については平成23年度計画に基づき、平成22年度の部局長を対象としたアンケートに続いて、教員を対象に「勤勉手当」及び「昇給」等に関するアンケート調査(329名の回答)を実施し、結果は今後の評価体制等の業務改善の検討資料としていく予定である。
- (3) 永年勤続者表彰の形骸化、事務量の削減、経費の削減に対応するため、永年勤続者表彰制度を廃止し退職者功労表彰制度を創設することにより、表彰関係は退職時一本化とした。永年勤続者表彰業務の廃止により1人年の業務の削減が行われた。

#### 5.1.5 職に応じた給与制度等

- (1) 従前は必ずしも一致していなかった役職と職務の級を一致させ、職責に応じた給与となるような制度を構築し、平成24年度から実施することとした。
- (2) 教職員の降任、降格及び降号に関する要項を定め、勤務実績不良者や適格性欠如者については本人の同意がない場合であっても委員会等の議を経て降任等を可能とするなど、平成24年度から取扱いの厳格化を図った。

#### 5.2 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24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23年4月1日現在)
教職員	5,057人 (5,095人)
特定有期雇用教職員	1,779人 (1,604人)
有期雇用教職員	392人 (456人)
時間雇用教職員	3,937人 (3,811人)
合計	11,165人 (10,966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TA・RAを除く。

- (2) 障害者法定雇用率(2.1%)の達成に向けて全学をあげて取り組んでおり、その結果、平成20年度に法定雇用率を達成して以降、平成23年度に至るまで2.1%を維持し続けている。
- (3) 「高年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24年度	平成23年度	平成22年度	平成21年度	平成20年度
対象者	54人	56人	74人	98人	95人
再雇用者	22人	29人	48人	55人	50人
再雇用率	41%	52%	65%	56%	53%

- (4) 事務職員の採用方法について、従来の統一採用試験に加え、民間企業志望者を

ターゲットとして、小論文及び面接による人物重視の採用試験（独自採用試験）を平成 24 年度から実施することにした。

### 5.3 人材育成

- (1) 事務改革に伴う人事制度の改革として平成 24 年度の研修・自己啓発体系がまとめられ、京大広報により通知された。階層別研修、スキルアップ研修、職能別研修、派遣研修、自己啓発支援、他機関の研修の 6 種類に分類した研修が計画されている。
- (2) 全学の人権委員会を 7 月に開催し、平成 23 年度人権に関する研修会、平成 24 年度の人権問題に関する授業科目の提供等の活動計画を決定した。具体的な取組では人権啓発活動の一環としてパンフレットを一部見直し、7,700 部作成し学生に配付するとともに、平成 23 年 11 月に「ハラスメント窓口相談員のための研修会」を開催した（95 名参加）。また、ハラスメントの防止等に関する規程第 12 条に基づき、事案発生 の部局から合計 7 件の報告があった。なお、平成 24 年度の新たな取り組みとしては、ハラスメント窓口相談員のためのマニュアルを作成・配布し、ハラスメント防止対策の強化を図る予定である。

### 5.4 職員の異動

平成 24 年 4 月 1 日付で 385 人（平成 23 年 4 月 1 日付は 385 人）の事務職員の人事異動が行われた。

### 5.5 職員の登用

- (1) 平成 24 年 4 月 1 日付で、主任 33 人（18 人）、掛長 30 人（27 人）、補佐 20 人（24 人）、課長・事務長 15 人（8 人）及び部長 2 人（2 人）が昇任した（カッコ内は平成 23 年 4 月 1 日付）。若手登用については、従来概ね 50 歳以上であった課長級について 40 歳代半ばから後半の課長 4 名を登用し、主任についても従来の年齢到達による昇任を廃止するとともに、新たに昇任面接を実施し、年度末年齢 34 歳未満の主任 16 名（内 20 歳代後半 1 名）を登用するなど、年齢にかかわらず優秀な若手人材を積極的に登用した。
- (2) 女性登用については掛長以上へ 16 名が登用された。「男女共同参画推進アクションプラン」の目標に対して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 22 年	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 31 年目標
掛長・専門職員	25%	25%	30%	25%
補佐・専門員	11%	15%	11%	15%
課長以上	6%	6%	8%	10%

### 監事意見

事務職員の勤務評定においては、職位の役割行動に応じた目標を設定するとともに評価基準を明確にして正確・公正な評価を可能とする「京都大学事務職員勤務評定実施要領」が定められた。これは、PDCA サイクルを活用した人事システムで、職員のモチベーションの向上に資するとともに、組織全体の機能向上にもつながるものである。遅滞なく実施されることを期待する。

## 6 環境・安全・衛生管理について

### 6.1 環境管理

- (1) 環境への取組の強化として平成 22 年度(8 部局)に引き続き、CO<sub>2</sub> 排出量の大きい部局(14 部局)を中心に環境安全保健機構長が巡回して全学の施策及び部局の課題について論議するエコキャラバンを実施した。巡回効果のひとつとしてエコキャラバン実施部局の排出量の削減量は全部局の平均を上回ったこともあり、平成 24 年度もエコキャラバンを継続していく予定である。平成 23 年度環境報告書の発行についても従来より 2 ヶ月早期化し、環境行動への取組を加速させた。
- (2) 平成 23 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(2,072 t-CO<sub>2</sub>/年 2.2%削減見込み)、エコ宣言制度の導入、エコキャラバンや他の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。環境計画の目標である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、ハード面については、目標の 1%削減は達成見込であり、ソフト面についても定量化することが難しいが、昨年度の夏の節電に関する取組等もあり、全体削減からハード面での削減量を引いた計算値では目標の削減は達成できる見込みである。平成 21 年度からの目標達成状況は次のとおりである。

目標指標	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
CO <sub>2</sub> 排出の総量削減	達成	未達成	達成
原単位での対前年度 2%削減	達成	未達成	達成

平成 23 年度は見込である。

- (3) ハード面の取組では、環境賦課金制度を活用した省エネルギー事業を中心に附属病院の空調設備の改修、本部棟の照明器具の LED 化を行い目標以上の削減を行った。
- (4) ソフト面の取組では、上記エコキャラバンの他、次の施策を行った。
- ) エコ宣言制度ではモバイルサイトからの宣言参加のしくみを作って推進し、対前年度比 +59%の 1,916 名となった。
  - ) 環境配慮行動に移りやすくするために、吉田キャンパスの全部局の建物のエネルギー使用量がウェブサイトから見えるしくみを構築した。
  - ) シンポジウム「京から始まる省エネ・省 CO<sub>2</sub> の新たな展開」、ワークショップ「省エネ・省 CO<sub>2</sub> 対策の実証報告」を開催し 395 名の参加者を得た。
- (5) 東日本大震災に起因する電力不足に対応するために夏季及び冬季に節電対策を実施し、いずれも目標を達成した。

### 6.2 安全管理

- (1) 年間の労働・通勤・学生災害件数は 134 件(対前年度 +14 件)、内学生災害は 35 件(対前年度 +9 件)、労働災害は 56 件(対前年度 +4 件)、通勤災害は 38 件(対前年度 +10 件)、その他の災害 5 件であった。平成 23 年度より、集計方法を事故の一層の分析・対策が可能となるよう、重度別、被災者別、分類別、月・曜日別、部局別、作業別のデータも加え、結果についても事例別に公開するよう改善をした。
- (2) 新規・改善業務として、非常勤職員雇入れ時研修の本部での集約実施、危険予知活動のトライアル実施、自転車を主とした構内交通安全対策を実施した。

- (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、施設部が主催し、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4,100名(平成22年度は約2,800名)の学生、教職員が受講した。全学啓発イベントとして全国労働安全週間には、各部局安全管理に関する取組を働き掛け報告を求めたところ、7事業場中5事業場から、吉田事業場の36部局中20部局から報告があり、2部局の取組みを表彰した。

### 6.3 衛生管理

- (1) 環境安全保健機構の改革に伴い、環境・安全・衛生委員会と保健衛生委員会を統合し、環境安全保健委員会とした。全学委員会であった放射性同位元素等管理委員会、放射性同位元素等管理委員会放射線障害予防小委員会、組換えDNA実験安全委員会は同機構の専門委員会とした。
- (2) 平成16年度に制定した安全衛生管理の基本的な考え方である「安全衛生管理指針」については、改めて安全衛生の意義、諸施策を平成24年度中に見直す予定である。
- (3) 事業場衛生委員会は法令どおり7事業場すべてで1回/月の衛生委員会を開催しており、結果は各事業場及び環境安全保健機構のウェブサイトで公開している。産業医巡回については、各事業場で実施され結果は衛生委員会へ報告し保管されている。一部の事業所では産業医の巡回ができない場合、衛生管理者が巡視している。
- (4) 学生及び職員の健康診断については次のとおりである。
- )学生一般定期健康診断は、4月に新入生・在学生別に実施した結果、受検率は、学部学生が92%(平成22年度92%)、大学院生が83%(平成22年度83%)であった。
- )職員一般定期健康診断は、9月~10月に吉田・宇治・桂キャンパスにおいて、遠隔地では順次それぞれの地方で実施した。職員の健康診断の受検率を上げるため、受検票配布に地区毎の実施日時と勧奨メッセージを付す等の啓発を行ったが、人間ドック健診を含め受診率は88%(平成22年度92%)となった。人間ドック健診を除く定期健診の結果、有所見者は68%であったが平成22年度の67%よりも上昇した。定期健康診断結果による指導は、保健指導が73名(平成22年度54名)、禁煙指導が5名(平成22年度10名)であった。
- (5) 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106名(平成22年度127名)に達した。面談対象者106名に対して87名の面談を実施し(6月7日現在)、面談結果を職場にフィードバックしている。
- (6) メンタルヘルスケア施策では監事意見でも指摘していたメンタル不調者の職場復帰プログラムについては「京都大学心の健康づくりのための職場復帰支援要項」を策定し、平成24年度より運用を開始している。また、外部専門機関であるメンタル相談として利用を開始したEAPカウンセリングの利用状況は年間150名、305件となっている。メンタルケアの研修についてもセルフケア研修95名、ラインケア研修94名が受講した。

### 監事意見

環境管理についてはハード面とソフト面の施策が実施され、改善努力が行われて



いる。ハード面では、環境賦課金制度とエコキャラバンの実施によってCO<sub>2</sub>排出量が削減されている。これらの施策は、有効性が示されており、継続的な実施が重要である。ソフト面では、エコ宣言や環境配慮行動の促進のための諸施策が行われたが、十全にはまだ機能していない。引き続きソフト面で改善への取組が必要である。

安全衛生管理については、委員会組織の改編、労働安全衛生研修、危険予知活動のトライアル実施、構内交通安全対策、健康診断受診率の向上のための施策、メンタルヘルスケア施策等が実施され、改善努力が行われている。しかし、年間の労働・通勤・学生災害は、増加の傾向にあり、事例分析に基づくさらなる改善努力が必要である。

## 7 施設管理について

(1) 今後のアカデミックプラン及び経営戦略を踏まえ、限られた教育研究スペース資源の効率的な活用は必要で、中期的な計画である「京都大学吉田地区マスタープラン」の検討とともに種々の取組がなされている。特に全学共用スペースへの取組については次のとおりである。

）新たに「全学スペース利用システム」を決定し、そのしくみを一層明確にした。

）吉田キャンパスの全学共用スペース（約 4.9 万㎡）を、有期限のプロジェクトに貸与する「プロジェクト等研究スペース」、部局管理の全学共用スペースの講義室等の「共同利用スペース」、「暫定利用スペース」の3つに分類貸与し、全学スペースの効率的活用、部局の管理業務の削減につながっている。

）プロジェクト研究等スペースを利用するユーザーに対しては、アンケート調査を実施し、ユーザー満足度の向上に取り組んでいる。

(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 65 件（平成 22 年度 105 件）で 44 億円（平成 22 年度 52 億円）、設計・コンサルティング業務の執行は 34 件（平成 22 年度 33 件）で 3 億円（平成 22 年度 2 億円）であり、平成 23 年度内に竣工を予定していた工事は全て年度内に完了した。また、平成 23 年度に完成した新築建物は先端医療機器開発臨床研究センター及び医学部 A・B 棟であり、約 0.6 万㎡（平成 22 年度 1.6 万㎡）の増床となった。

(3) 東日本大震災に伴い、つぎのとおり耐震化事業が強化された。

）耐震工事については、4 事業（約 1.9 万㎡）の耐震化がなされ、耐震化は平成 23 年度末で全施設の 89%（対前年度 + 3 ポイント）となった。

）更なる耐震化を推進するための実施方針として、平成 27 年度末までの耐震化事業の完了、非構造部材の耐震対策の強化（平成 24 年度末までに改善）、老朽化したライフラインの再生整備の推進を取りまとめ、において「第二期重点事業実施計画」のひとつとして施設の耐震化事業（約 4 億円）が措置され平成 24 年度より耐震化を加速することとなった。

）非構造部材や実験設備の安全確認の必要性が高いつぎの箇所の緊急点検・改善について、点検要領を作成して各部局に依頼（施設整備費補助金で大規模に改善する分を除き、改善完了は平成 24 年度末が目標）し、平成 24 年 5 月現在、フォローアップ調査を実施している。

全ての建物ですぐに点検・改善すべきもの 11 項目  
実験室等があればすぐに点検・改善するもの 5 項目

新築・改修から概ね 20 年以上経過の建物で点検・改善するもの 10 項目

) 電源喪失による附属病院の医療業務停止や貴重な研究試料の毀損による研究の後退等を防止するため、平成 25 年度施設整備費補助金の概算要求による発電機更新計画を策定した。

(4) 平成 24 年度の工学研究科(物理系)の桂キャンパス移転に伴い、移転後の本部構内暫定再配置計画を策定した。

(5) 今後の施設整備計画、維持管理計画の検討に際して部局キャラバンを実施し、全部局長と各部局の抱える課題について意見交換会を実施した。部局キャラバンでは施設の修繕の要望が大きく、それに応える施設維持改善制度(仮称)の制度設計等を検討している。この制度では教育研究施設の劣化による機能水準の低下を防止し、長寿命化を図るもので、平成 25 年度からの実施を目指している。

(6) 多くの業務改善がなされているが、主なものは次のとおりである。

) 全学の事務改革の一つとして、構内毎の共通事務組織設置に先立ち、文系 4 学部(文・教・法・経)及び共通教育をサポートする吉田本部地区施設環境担当課を平成 24 年 4 月 1 日付で設置した。

) 7 月 24 日の地上アナログ波の停止後は、既存電波障害対策用共聴設備を撤去し、CATV 会社を活用した方式で電波障害に効率的に対応していくこととした。

) 内部業務の改善としては、整備課と管理課に分かれたことによる工事スケジュール管理への影響をなくすためのスケジュール表の共有、修繕相談及びクレーム処理業務テーマの課内共有化によるクレームの減少及び工事品質の向上を行った。

## 監事意見

施設の新築・改修、耐震化事業、全学スペースの効率的活用のための諸施策が実施され、キャンパス環境は着実に改善されている。施策の継続的实施が重要である。

部局キャラバンが実施され、「施設の劣化による機能水準の低下を防止し、長寿命化を図るための施策」を策定するため、施設維持改善制度(仮称)が検討されている。これは、施設整備と維持管理には極めて有効と考えられる。スピード感をもって実施に向け努力することが必要である。

## 8 財務・会計について

(1) 国立大学法人の財政を取り巻く厳しい環境に対応すべく、平成 25 年度予算に反映させる「新しい予算配分の在り方」を策定することとなった。平成 25 年 1 月の予算編成方針の策定期間を目途に計画しているものであり、見直しのポイントは柔軟的・機動的予算執行が可能な予算編成、全学的重点事業予算の確保、恒常的な戦略的経費の経常経費化等である。

(2) 「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)」に基づき推進されている「競争的資金等不正防止計画」では平成 22 年度不正防止計画実施状況報告の結果に対する分析と施策及び平成 23 年度の対象部局のモニタリングがなされた。

- ）平成 23 年度のモニタリングは研究国際部と財務部の合同チームによって 26 部局（平成 22 年度は 20 部局）を対象に実施した。
- (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。
- ）月次決算研修（28 部局、88 名受講）に係る内容を従来の講義形式から実習形式に変更し、マンツーマンによる説明とパソコンを使用した実習を行った。その結果、月次決算での異常値が減少し、部局からの問い合わせも少なくなる等、業務の改善効果が見られた。
- ）財務会計に関するマニュアルの改善においては「仕訳ハンドブック」の改定を行うとともに、「財務会計処理に関する Q & A」では共通費、法人カード、資産管理等 15 分野の項目を改定した。
- ）出納業務では、補助金等における「立替申請書」の提出を取り止めることに加えて、「学納金収納システム」において、入学金の消し込み作業のシステム機能を追加し、入金情報を一括して取り込む改善を行った。これにより労力削減と手作業による転記ミスが解消した。
- ）「財務会計システム」の運用については、ユーザー登録数は、IC カード認証の導入にあたってユーザーを整理したため平成 23 年度は 1,015 件（対前年度 12%）と減少した。またヘルプデスクへの問い合わせ件数は、114 件（対前年度 3%）と引き続き安定的に運用されている。「財務会計システム」の改修は、科研費の基金化に伴う科研費プロジェクトの複数年度使用機能及び資産除去債務に係る資産管理機能の追加を行った。
- ）「旅費システム」の内容については、現在検討されている共通事務組織へ対応を行うこととしている。また、平成 23 年度は不正防止や経費節減等の観点から発券システムの導入について財務部において試行を開始した。
- (4) 大学及び部局毎の執行計画の策定等に役立たせるために平成 18 年度より始めている「部局別財務状況報告」については、毎年利用者に対して調査を行い改善を積み重ねている。平成 22 年度の調査結果からは指標の追加（1 件）、指標の改善（1 件）に加えて指標の分析活用事例を付け加える等の改善を行った。
- (5) 平成 23 年度の経費削減の主な取組は、次のとおりである。
- ）各部局の経費削減に効果のあった事例（平成 23 年度末 255 件掲載）を集めた「経費削減情報 Navi」を公開し、経費削減への啓発、活用を図った。
- ）本学からの振込通知をはがきから電子メールに移行した結果、820 万円が削減できた。
- ）国の行政機関に要請されている「競り下げ方式」による物品調達を 3 件試行したが、有効性を実証できるだけの結果が得られず、平成 24 年度も引き続き試行することとなった。
- (6) 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戦略的経費として「第二期重点事業実施計画」において 29 億円を措置するとともに、「部局運営活性化経費」は制度の抜本的な見直しが行われた。部局運営活性化経費は、中期目標・中期計画に基づく重点課題に取組む事業に措置される「指標型」の課題（63 課題）に加えて、大学改革を促進する事業に措置される「事業型」の事業（3 事業）を決定した。
- (7) 会計検査院意見への対応は次のとおりである。
- ）保有する土地・建物の処分及び利用に対しては、指摘対象（桂キャンパスの留学

生棟建設用地、吉田キャンパス北部構内の職員宿舍跡地等)について策定した利用計画どおりに処分及び利用が進められている。

)公益法人から教員への寄附金の個人経理については、調査結果(個人経理者 54 名)を会計検査院へ報告するとともに、未執行残高のある教員の大学への寄附手続を進めている。

## 監事意見

経費の適正な使用については、意識啓発のための e-Learning や研修会などの実施が行われ不正防止の努力が行われている。今後も引き続き、経費の適正使用に対する意識向上を図るための施策が必要である。

現行の予算配分方法について抜本的な見直しを行い、平成 25 年度の「予算編成方針」と「予算配分」に反映させることが計画されている。計画の遅滞のない実行を熱望する。

学内の経費削減方策や問題点等の情報をとりまとめた「経費削減情報 Navi」と「部局別財務状況報告」は、業務の効率化や管理的経費の削減及び収入確保や資産の有効活用のための施策に役立つと考えられる。これらが全学的に有効活用されることを期待する。

## 9 情報環境について

(1)平成 23 年度より全学の情報環境の整備の役割を担う情報環境機構は、新たに教員と専門業務職員による IT 企画室を設置し、事務職員と技術職員による情報部、そして学術情報メディアセンターの教員による支援を得た体制とし、次のとおり教育、研究を支援する新しいサービスをスタートするとともに、これまでのサービスの改善に取り組んできた。

) K U I N S のアドレス体系のバージョンアップ、ネットワークセキュリティ強化の新しい DNS のスタート及び自宅や外出先からでもアクセスできる新しいモバイル環境を整えた。

) K U I N S データ機器登録の管理機能の強化、K U I N S ネットワーク機器の老朽化施策での桂キャンパススイッチの更新、及び無線 LAN アクセスポイントの拡充(622 台 → 928 台)を行った。

(2)全学統合認証システムは認証 IC カードを非常勤教職員等へも配付し IC カードでのサービスを必要とする全教職員が利用できるようになった。次に平成 24 年度から入学時に全学生へアカウントと学生用メールを配付している。さらに財務会計システムの情報セキュリティ強化として IC カード認証でのみ利用できる環境とした。また、平成 22 年度 13 部局、35 棟でなされていた入退出管理への活用は、平成 23 年度 17 部局、51 棟での活用と増えた。

(3)平成 23 年度より「情報環境整備計画」がスタートした。取組は次のとおりである。

) 計算機資源の統合では該当部局の計算機資源調査の実施、複数のスーパーコンピュータの設置場所を集約するデータセンター化計画(平成 25 年度竣工)の策定を行った。

) 情報の統合関係では全教員の教育研究活動データベースへの入力依頼を 7 月に開

始し、10月に学内公開、平成24年1月には一般公開して、入力及び更新率も85%となっている。

)アクセス体制の整備では、ペーパーレス会議方式の全学会議への導入を行った後、複数の部局からの引き合いや導入があった。さらに新しい電子決裁システムを導入すべく、情報部内で試行している。新しくスタートした全学メールシステムでは利用率が58%程度であり、利用推進活動の一つとして「全学メールの未使用の教職員一覧」を作成し、各部局長及び事務(部)長を通じて利用促進の周知を行う計画である。

- (4) 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整備については、全57部局中35部局(平成21年度+11部局)が整備した。情報セキュリティ監査は5部局の監査を行い、監査実施部局は23部局(監査実施率40%)となり、平成24年度は5部局の監査を行う計画である。
- (5) 業務委託方式により24時間365日の情報ネットワーク不正アクセスの監視を行っている。通知のあったアラート(警報)件数は、1,025件である。発生したインシデントのうち部局への安全確認依頼は59件(前年度比54%)、被害拡大防止のための通信遮断実施が4件(前年度比50%)であった。また、重点課題として取り組んでいる迷惑メールの学外転送件数は1日当たり12件(前年度比60%)、P2Pファイル転送の利用件数は41件(前年度比51%)と半減させることができた。
- (6) パソコンソフトウェアライセンス管理については、部局が調査・管理・責任体制の主体、機構が支援ツールの提供・利用説明、インベントリ収集サーバの維持・管理を行っている。平成23年度においては、26回(教育・研究者:17回、事務:9回)の管理者説明会を開催し、23年度末には10,232台分(対前年度1,200台増)のパソコンについての報告があった。ユーザへの啓蒙活動としても著作権セミナーを毎年開催(年1回)し、23年度で6回目となり75名の参加があった。
- (7) 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(対前年度±0コース)、教育用システム関係78コース(対前年度3コース)、情報セキュリティ関係8コース(対前年度1コース)、パソコン研修関係34コース(対前年度±0コース)及びIT初心者研修1コース(対前年度±0コース)等を実施した。また、情報セキュリティe-Learningの受講者は教職員5,856名(受講率46%)、学生7,047名(受講率31%)である。

## 監事意見

「情報環境整備計画」の中で計算機資源の集約化の計画(データセンター設置計画)が策定された。この計画の実施は、セキュリティ対策、サービス向上に資するだけでなく、今、社会的に要請の高い節電の面でも極めて有効である。計画が遅滞なく実施されることが必要である。

情報環境機構の下で、教育研究用の情報環境と事務関係の情報環境を連携統合する計画案が策定されつつある。また全学の情報環境が一元的に管理運営できる体制の整備が進められている。これらの計画が実行に移されれば、情報の円滑な活用、セキュリティ対策、サービスの向上等で大きく貢献すると期待される。計画遂行の課題として、「データの所有権をどのように移行するか」の調整はあるが、これは高い次元で解決すべきである。計画がスピード感をもって実施されることが必要であ

る。

全学統合認証システムは、これまでに、「学生向け証明書の自動発行」、「教職員向け給与明細書発行」、「入退出管理」、「図書館利用」、「生協利用」、「財務会計システムへの導入」等が進められ、統合認証システムの有効性が実証されている。さらなる展開と部局でのより広い活用を促進することが重要である。

## 10 国際交流について

(1) 3年目を迎える「国際化拠点整備事業(グローバル30)」を成し遂げるために平成22年度、平成25年度の間時点目標値を掲げて事業を進めているが、平成22年度末の達成状況は、留学生受入人数が2,001名(達成率122%)、外国人教員比率が6.9%(達成率+1.6ポイント)、大学間交流協定に基づく派遣人数が48名(達成率69%)、同受入人数が87名(達成率97%)となっている。

(2) 教育分野では次の取組を行った。

) 留学生の受入については、(1)のとおり順調に進んでいる。

) 留学生の派遣については、平成22年度中に各種海外留学に出発した数は501名であり、特に大学間学生交流協定に基づく学生派遣は48名(対前年度130%)と低い数字となっている(平成23年度は海外留学973名、大学間学生交流協定での派遣は67名)。交換留学については、これまでに取り組んできた施策(サマースクール企画等)の効果もあり、今後も増加が見込まれている。

) サマースクール参加者に対する単位付与やダブルディグリー制度の導入等新たな課題については平成25年度を目途に解決していく予定である。

) 京都大学 ベトナム国家大学ハノイ共同事務所(平成21年9月開所)は4名のスタッフ、年間25百万円の費用で活動を続けている。平成21年度から平成23年度の活動は日本留学に関するセミナー開催6回、日本留学促進ハノイ大学長会議(13大学)の開催、ベトナムの大学、高校に対する「国際化拠点整備事業(グローバル30)」の説明等であり、東南アジアからの留学生の増加(平成23年度の対平成20年度の増加人数45名)、東南アジアの大学との学生交流協定の締結(平成21年度~平成23年度の締結数2協定)等の成果が出ている。

) 外国人留学生の居住支援として、留学生が民間アパートを借りる際に京都大学が機関保証を行っているが、その制度利用者に不足の事態が生じた際に対応するため、国際交流会館後援会機能の拡充を図った。

(3) 研究分野においては、次のとおりである。

) 平成23年度の研究者の海外派遣は8,051名(平成22年度は8,006名)である。

) 平成23年度の外国人研究者(非常勤講師、外国人研究員、招へい外国人学者、外国人共同研究者)の受入は803名(平成22年度は785名)である。

) 国際シンポジウムの開催は、京都大学国際シンポジウムが京都とトルコで開催され約290名が参加した他、日中・日越・日独の三つの学長会議がいずれも京都で開催され440名の関係者が参加した。平成24年度は京都大学国際シンポジウムが2回(タイ・京都)、神戸大学・大阪大学・京都大学3大学シンポジウム(中国)、APRUリサーチシンポジウム(京都)、サウジアラビアKFUPMとのワークショップ(京都)を開催する予定である。課題としては、国際シンポジウム等の開催を支援す

る事務体制の強化（2名の増員）が必要である。

- (4) 国際交流を推進する体制の強化として平成24年4月1日から、国際交流推進機構に所属していた特定専門業務職員を定員化（2名）し、国際交流課に配置した。新しい大学の世界展開力強化事業・グローバル人材育成推進事業などの外部資金獲得による国際交流の企画実施部門の強化を計画している。
- (5) 平成23年度に計画されていた国際交流に関する基本方針の策定については、国際交流推進機構において検討を進めていたが、さらに長期的な展望に立った国際戦略という観点からの検討を深めるべく、今年の秋までに基本方針を策定することとした。

#### 監事意見

国際交流の活性化に関しては、現在までに、「国際交流基本方針」の策定の作業が進められている。スピード感をもって「国際交流基本方針」が策定され、それに基づく「国際交流計画」が本部と部局の連携によって効果的に実施されることが重要である。

### 11 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「京都大学のプレゼンス向上のための戦略的情報発信の充実」では初年度の「Welcome!京大」の発行に引き続いて、平成23年度は京都大学支援者層向けに本学のステークホルダーとしての関係をアピールする媒体誌「京都大学ファンブック」を制作し、平成24年度に8,000部を配布する予定である。また、首都圏での京都大学ブランドを構築・強化するために『京都の知～文明の危機と京都学派～』をテーマに「東京フォーラム」を開催し、250名が参加した。
- (2) 同窓会活動についての取組は次のとおりである。
  - ）徳島同窓会、燦充会（京都）及び海外では台湾の地域同窓会が京都大学同窓会に入会し、また、マレーシア、シンガポールでは海外同窓会の設立を支援し、入会を促した。この結果、平成23年度で、京都大学同窓会に入会している地域同窓会は36組織（国内18、海外18）となった。平成24年度はフィリピン、マレーシア、香港、スリランカ等の海外同窓会の設立及び京都大学同窓会への入会を計画している。
  - ）平成22年度に開設した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」に加えて、平成23年度は一層のコミュニケーションの強化を図るため、「京都大学同窓会（京大アラムナイ）フェイスブック」を開設した。登録者は「京大アラムナイ」が平成24年4月末で5,557名（対前年3月末+3,696名）、「京都大学同窓会（京大アラムナイ）フェイスブック」が650名となっている。
  - ）京都大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、2,300名の参加者があり、昨年度より約500名増となった。
- (3) 寄附金活動においても、基金募集を強化すべく基金掛（専任2名）を設置し、パンフレット配布、同窓会でのアピール及び媒体誌の発行を行い、寄附受入金額は平成23年度の36百万円を加えて約93百万円（平成23年度末）となっている。平成24年度はコンサルタント会社の提案に基づき、具体的に取組を実施し、一層の基金募集推進を図る予定である。
- (4) 地域連携事業では、京都の産官学、文化及びマスコミのトップで構成する「京都の未来を考える懇話会」へ参加し第一次提案書の発表に助力し、京都創成事業「京ある

き in 東京 2012」では協賛として講演を担当した。また、地域ラジオ局(エフエム京都)で「学び」をテーマに本学教授陣が試験的な企画として3ヶ月10回シリーズで出演し「知の発信」を行った結果、好評であったことを受けて、平成24年度は通年50回シリーズで放送を開始している。

- (5) 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23年度の地域講演会は愛媛と鹿児島で開催した。恒例のイベントではあるが、それぞれアンケートを行い分析している。例えば、「東京で学ぶ京都の知」では、年齢、性別、職業、過去の参加状況、今後取り上げて欲しいテーマ、感想などを調査している。アンケートの分析結果は公開講座等の企画内容、運営方法の参考とし、改善を重ねてきている。なお、博物館の入館者の内訳は有料が37%、無料学内入館者が10%、無料学外入館者が53%である。

イベント名	平成21年度	平成22年度	平成23年度
博物館入館者数	35,002人	52,228人	42,265人
春秋講義	2,384人(12)	2,119人(12)	2,072人(12)
未来フォーラム	2,064人(5)	2,176人(5)	1,902人(5)
市民講座	616人(4)	879人(4)	792人(4)
加ック タ- コンサート	584人(2)	1,260人(3)	925人(2)
サロン トーク	352人(9)	350人(9)	334人(9)
地域講演会	329人(2)	359人(2)	568人(2)
東京で学ぶ京都の知	-	684人(8)	1,359人(16)

注1 ( )内数字は開催回数である。

注2 市民講座は1日で2講座(計2日4講座) 人数は開催日毎の入場者の合計

- (6) 監事意見でも指摘していた課題であるが、本部の社会貢献イベントと部局の社会貢献イベントの情報の一元化に対しても、ホームページ上の各部局のイベントが掲載される「イベントカレンダー」のコーナーに加えて、平成23年度は「京大ウィークス」という9日間(10月15日~23日)のキャンペーンを張り、桜島火山観測所、熊取原子炉実験所等の隔地施設の社会貢献イベント(10箇所)の集中告知、集中開催を行った。また、事務本部組織においても渉外部に広報課を統合し情報発信の一元化への体制を整えた。
- (7) 東京オフィスについては、利用する部局がそれぞれの中期目標・中期計画を実現するために支援していくのが役割であることから、自らの中期目標・中期計画は持っていない。平成23年度の入館者総数は16,743名(対前年度比+16%)で、日別の会議室稼働率は78%(対前年度比+44ポイント)であった。
- (8) 前年度の監事監査において指摘された「外部戦略の全体像」の明確化について、学外専門家の意見を参考にしつつ、ステークホルダーとの階層化(セグメンテーション) 各階層との連携強化を図ってきたところであるが、平成23年度よりの渉外部の設立により、外部戦略室と業務関連の深かった社会連携推進室が同じ部内に設置され、部内連携により有効な施策が企画・実施できるようになっている。さらに、平成24年度よりは広報課が渉外部に統合されることとなり、外部戦略としての情報発信強化についても、より効果的な施策を実施していく予定である。

## 監事意見

「京都大学のプレゼンス向上のための戦略的情報発信の充実」の事業は、



「Welcome! 京大」の発行、「京都大学ファンブックの制作」、「東京フォーラムの開催」などが実施され、順調にスタートしたところである。今後は、成果の検証を踏まえつつ継続性を重視して展開していくことが重要である。また、社会連携イベントは、本部主催のものだけでなく、部局、施設等での主催のものも多くの人から高い評価を受けており、社会貢献（知の発信）の役割を果たし京都大学の価値の向上につながっている。しかし、イベントに関する情報の発信が基本的にはイベント単位に限定されているため、全学的な社会連携イベントの成果は見えにくい状況にある。大学全体の年度単位の成果等の情報発信が望まれる。これは、社会への知の発信力を格段に高め、大学の教育研究への理解と強い支持を得るだけでなく、大学のさらなる価値向上に繋がると考えられる。

国立大学協会総会では、平成 23 年 11 月 4 日に、「日本の希望ある未来のために、国立大学の強化を」というタイトルの決議がされたが、その中で、「ステークホルダーへの的確な情報発信と対話を通じて国立大学は広く国民の理解を得る努力を積み重ねる」と謳われており、大学全体の成果の情報発信は、それぞれの大学の努力目標になっている。

同窓会活動の活性化への取組については、地域同窓会や海外同窓会の設立等が行われ着実に成果が上がり、大学と同窓生の連携の強化が進められている。活動の継続的展開が必要である。また、実態の把握は難しいが現実には同窓会活動が最も活発に行われている小単位組織（ゼミ、クラス、クラブ等の同窓会）への会場情報、大学施設見学、講演者の紹介等のサービス提供も、大学と同窓生の連携強化には有効と考えられるから対応が望まれる。

## 12 その他

### 12.1 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、事務本部の部の全 8 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、新規業務 廃止業務 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総長室を除く事務本部 7 部で合計 57 業務（平成 22 年度 41 業務）の新規業務を挙げているのに対して、廃止業務は 7 業務（平成 22 年度 9 業務）、改善業務は 46 業務（平成 22 年度 60 業務）である。

	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	11	4	8	(3)	(3)	(2)
渉外部	3	0	2	(2)		
財務部	2	1	5	(4)	(1)	
施設部	18	1	6	(3)	(3)	
情報部	3	0	3	(3)		
学務部	12	1	17	(10)	(7)	
研究国際部	8	0	5	(3)	(1)	(1)
合計	57	7	46	(28)	(15)	(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。

## 12.2 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。

### 12.2.1 主な監査項目

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

### 12.2.2 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。

### 12.2.3 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23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）】

79件（平成22年度は107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。ファイル件数の減少は業務上必要でなくなったことに伴い保有をやめたためである。

【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）】

開示請求は平成20年度22件、平成21年度283件、平成22年度70件であったが、平成23年度は35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。

【活動計画と実績】

(1) 本部所掌部門である総務部総務課は、課長補佐1名、掛長2名及び事務職員1名がそれぞれ兼任で担当している。

(2) 新規採用職員研修において個人情報保護の研修プログラムを講義し啓発を図った（2回開催40名受講）。

## 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 1,450 億円（対前年度比 104%）、経常費用 1,432 億円（対前年度比 104%）で経常利益は 18 億円（対前年度比 134%）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 17 億円（対前年度比 186%）となった。前年度実績との大きな変動項目は、受託研究等収益（対前年度比 117%）、受託事業等収益（対前年度比 23%）及び受託事業費（対前年度比 23%）等である。
- (2) 貸借対照表では、資産 4,513 億円（対前年度比 99%）に対し、負債 1,626 億円（対前年度比 99%）、純資産 2,886 億円（対前年度比 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（対前年度比 87%）、長期未払金（対前年度比 81%）及び国立大学財務・経営センター債務負担金（対前年度比 85%）等である。
- (3) 決算報告書では、収入 1,508 億円（対予算比 104%）、支出 1,459 億円（対予算比 101%）である。収支差は +49 億円（平成 22 年度は +72 億円）である。収支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、補助金事業等で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

「平成 23 年度資金管理計画」に基づき適切かつ効果的な資金運用を実施した結果、譲渡性預金等による短期運用においては 0.7 億円、国債等による長期運用においては 1.9 億円、合計 2.6 億円の運用益を得た。

#### 2.2 有形固定資産の管理状況

##### 2.2.1 資産の増減

(1) 重要な財産の取得については次のとおりである。

(株)三和化学研究所から、野生動物研究センターにおける長寿研究に対する基礎機能充実のため、土地及び建物（土地 約 20,000 m<sup>2</sup>、建物 鉄筋コンクリート造 2 階建他 7 棟延べ床面積約 3,600 m<sup>2</sup>、計 2.8 億円）の寄附を得た。

(独)都市再生機構から、桂キャンパスにおける留学生棟の建設を目的とした土地（約 2,000 m<sup>2</sup>）を等価交換契約により取得した。

ステラファーマ（株）から、原子炉実験所における加速器中性子源とホウ素化合物の組み合わせによる治療法の研究開発に必要な建物（約 10 m<sup>2</sup>、1,700 万円）の寄附を得た。

(財)未来農業国際研究財団（平成 22 年 9 月 30 日解散）から、農学研究科における森林生態系の教育研究を目的として土地（南丹市美山町、約 2,800 m<sup>2</sup>、400 万円）の寄附を得た。

(2) 重要な財産の処分については桂キャンパスの敷地の一部（飛び地：留学生棟建設予定地土地約 1,600 m<sup>2</sup>）を(独)都市再生機構へ等価交換契約により譲渡した。

##### 2.2.2 施設・資産の有効活用

(1) 第二期重点事業実施計画により、宇治職員宿舎（9号棟、10号棟）の取り壊しを行い、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が平成 24 年 4 月（予定）に竣工し、引き続き、平成 25 年 4 月より宇治職員宿舎 3 号棟の改修工事（耐震補強、内装改修）に着工すべく設計を開始した。

- ( 2 ) 原子炉実験所に併設する老朽化の著しい東部宿舎 ( 平屋建 4 棟 19 戸 ) を廃止して西部にある庁舎の宿舎への変更及び西部宿舎 ( RC 4 階建 3 棟 39 戸 ) へ集約・改修するという計画に基づき、平成 23 年度は庁舎の改修に着手した。
- ( 3 ) 登録有形文化財の清風荘の改修は文化庁の補助金を活用して平成 19 年度より開始し、平成 23 年度においても実施した。
- ( 4 ) 設備や物品の有効活用については、再利用のための供用公募を引き続き実施し実績は 6,957 件 ( 平成 22 年度 4,410 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 ) 決算書によると、支出はほぼ年度計画予算並であったが、収入は大きく予算を上回ったため収支差は + 49 億円となった。
- ( 2 ) 収入は年度計画予算に比して 63 億円上回り、その主な要因は、補助金等収入、産学連携等収入及び寄附金収入等、附属病院収入の増加によるものである。補助金等収入の主な増加 ( 26 億円 ) は、地域産学官連携科学技術振興事業費補助金や大学改革推進費補助金の増加によるものであり、産学連携等収入及び寄附金収入等の主な増加 ( 19 億円 ) は大型の民間との共同研究が増加し寄附金の件数が増加したことによるものである。
- ( 3 ) 支出は、収入の増加に伴い補助金等や産学連携等研究経費及び寄附金事業費等では年度計画予算を上回ったが、業務費では年度計画予算を 16 億円下回っている。これは、学内で平成 24 年度以降の整備費等に使用するために、戦略的に資金を確保したことなどが主な要因である。

#### 3.2 人件費、旅費及び光熱水費の状況

- ( 1 ) 平成 23 年度における退職手当を除く人件費は、総額 610 億円で、前年度に比べ 17 億円増加している。また、教員人件費が 11.9 億円、職員人件費が 5.1 億円増加した。主な要因は、次のとおりである。
  - ）教員人件費は、常勤教員人件費が 12 億円増加し、非常勤教員人件費が 0.4 億円増加している。主な増減要因は、常勤教員では定年延長に伴う全学人件費の増加 ( 5.4 億円 ) と学内予算による戦略的経費 ( 1.2 億円 )、診療管理費 ( 2.1 億円 ) や預り補助金 ( 2.3 億円 ) による増加である。
  - ）職員人件費は、常勤職員人件費が 4.5 億円、非常勤職員人件費が 0.4 億円それぞれ増加している。主な増減要因は、常勤職員では全学人件費の増加 ( 2.4 億円 ) と、診療管理費の増加 ( 2 億円 ) である。
  - ）教員人件費及び職員人件費において、法定福利費が増加 ( 4.3 億円 ) した。
- ( 2 ) 退職手当は、平成 22 年度が教員の定年延長の年に当たったため一時的に減少したが平成 23 年度は総額 45 億円で前年度より 23 億円増加している。
- ( 3 ) 旅費は総額 40 億円で、前年度に比べて 4.2 億円増加しており、その内訳は国内旅費が 1.8 億円、外国旅費が 2.4 億円それぞれ増加し、赴任旅費が 560 万円の減少となっている。また、経費別では、研究経費で国内旅費が 1 億円、外国旅費が 1.1 億円それぞれ支出が伸びている。
- ( 4 ) 水道光熱費は、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、全学のエネルギー消費量の 1 % に相当する 25,128 ギガジュール、金額換算で約 0.3 億円を削減することができた。

### 3.3 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23年度回収率は99.1%（対前年度+0.1%）であった。療養費債権については、平成23年度は5.8億円の未回収となったが、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み、平成23年度の回収率は83%（対前年度+1%）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】自学自習の支援体制の強化及び学習・生活支援のための相談・助言体制の拡充に向けた取組

#### 主な監査項目

- (1) 自学自習の支援体制の強化
- (2) 学習・生活支援のための相談・助言体制の拡充

#### 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

- 7 / 13（水）学務部
- 7 / 19（火）法学研究科・法学部
- 7 / 26（火）人間・環境学研究科、総合人間学部
- 7 / 27（水）薬学研究科・薬学部

#### 監査結果

### 【全学の取組 - 学務部】

#### 1 自学自習の支援体制の強化

##### 1.1 自学自習の実態についての調査

- (1) 高等教育研究開発推進センターにより、平成23年10月に学部全回生を対象として調査を行う計画が立てられている。
- (2) 調査内容は自学自習時間に関する調査を中心に将来設計や大学生活全般について、KULASISのアンケートシステムを利用してWEB上で回答させる方法を検討している。

##### 1.2 オフィスアワーの充実についての検討・実施

- (1) 平成22年度には、KULASISのオフィスアワー公開機能の全学展開を完了し、教員の利便性の向上・学生の利用の拡大を図った。
- (2) 平成23年度のシラバスでのオフィスアワー公開率は11%（全学共通教育科目で22%、専門教育科目で4%）であるが、更に、全学共通教育システム委員会（8月～10月に1,2回開催予定）及び各担当教員へのシラバス入力依頼（9月～10月）の際に、オフィスアワーに関する協力要請を行う予定である。

##### 1.3 TAの拡充についての調査・検討

- (1) TA経費の部局への配分は財務部から示されたTA経費予算総額に基づき、学務

部において各部局別の配分額を決定し、財務部より各部局へ経費を配分する。配分額（単位：千円） 支払実績（単位：千円）は次のとおりであるが、各部局において不足する場合は部局の共通経費等から補填している。

	配分額	対前年度	支払実績	配分 / 実績
20年度	229,984	±0%	233,115	99%
21年度	229,984	±0%	230,118	100%
22年度	225,959	2%	228,822	99%
23年度	219,180	3%		

- (2) 教員(調査対象 120 名)に対して T A 制度に関するアンケート調査を実施したが、予算では約 40% 強の教員から「不足している」「やや不足している」との回答を得ており、業務内容では「出欠確認」や「資料印刷・配布」等の比較的簡単な作業から、「レポート課題採点」「討論の司会」「講義の一部担当」等の授業実施に深く関わるものまで、種々様々であった。活用した効果については、「大変役にたった」「まずまず役にたった」との声が殆どであった。
- (3) 今回の調査結果を基に T A 枠の拡充策を立案・実施していく方針であるが、具体的な計画は立てられていない。

#### 1.4 RA の充実度の調査

- (1) RA 活用部局 (34 部局) 対象の「平成 22 年度リサーチアシスタント経費実績報告書」及び「RA 関係参考調書」により、部局での成果、RA の院生の成果、実施細目等の策定状況、当該業務開始前のオリエンテーションの実施及び担当教員からの意見聴取の仕組みについて調査を行った。
- (2) 部局での成果、RA の院生の成果については次の回答が挙げられた。
- ）文献、統計資料の収集・整理作業が効率的に行えた。
  - ）研究遂行及び調査活動において円滑な運営を果たすことができた。また、当該研究室での修士学生に対する教育的効果が相乗効果として生むことができた。
  - ）基礎的、応用的研究に実践的に参加し貴重な経験を得ることができた。また、博士課程での研究を進めて行くうえで、今後応用可能な専門的知識を得ることができた。
  - ）自身の研究において新たな方向性を見出すことができ、また多くの経験が得られスキルアップにもつなげることができた。
- (3) アンケートで得られた課題は、予算が少額であるため多くの大学院生を活用することが困難であること及び RA 予算決定を早期化することである。予算が少額であることに関しては、研究科と研究所に配分する額の差異縮減を進めると共に、配分対象でなかった部局に対して予算配分の措置を実施した。RA 予算決定の早期化では 1 ヶ月早めることができた。

#### 1.5 図書館機構のアンケート結果とニーズへの対応策

- (1) 図書館機構によって図書館利用者アンケート調査が実施され、約 3,000 名の大学構成員から回答を得た。調査結果については「京都大学図書館機構図書館・室利用者アンケート調査報告書」として報告された。また、詳細なニーズを把握するため、利用者座談会 (学生・院生 1 回、留学生 1 回) を開催した。
- (2) 報告書中、利用者からの期待と評価をマトリクスで表して分析し、現状に対して満足度の低い項目及びわからないと回答した人の比率が高い項目に対して、対処す

る他、中期的な改善計画を立てている。

(3) 具体的な対処策、改善計画は次のとおりである。

#### 満足度が低い項目への対応

項目	対応日付	対応内容
机・椅子の数	2009.1	学習室 24 により増 (1100 席 1289 席)
パソコンの台数	2009.4	3F リニューアルにより増 (76 台 106 台)
開館時間の適切さ	2009.1 2010.7 2011.10 予定	学習室 24 による夜間自習環境づくり 試験期土日祝日の開館時間を延長 早朝開館 (8 時 ~) 及び土日祝日の開館時間延長 (17 時閉館 19 時閉館)

#### わからないと回答した人の比率が高い項目への対応

項目	対応日付	対応内容
障害者の利用への配慮		利用案内等で明記
図書・複写物の学内・外からの取り寄せの迅速化	2009.4	ライブラリーニュース、ポスターでの積極的な広報。
図書館・室が行う講習会	2009.4	ライブラリーニュース、Web ページ、館内放送、のぼり、ポスター、三角柱などでの積極的な広報。
クレーム対応における迅速・適切化	随 時	投書箱への意見を始めとして、利用者からの要望・クレームには迅速に対応するよう日頃から心掛けている。

### 1.6 その他

(1) 平成 16 年度より、授業の空き時間や昼休み等利用できる自習室 (略称 S R R) を開設している。各種辞書の備付け及び利用者への貸出、情報誌ほかの雑誌の閲覧、インターネット利用環境の整備 (持込みパソコンによる) とともに、常駐しているティーチング・アシスタントによる学生相談、学習支援を行っている。年間 (9 ヶ月) 利用人数は概ね 8,000 名前後で推移していたが、ここ数年は減少しており平成 22 年度は 4,763 名であった。

(2) 高等教育研究開発推進機構に「全学共通科目履修相談室」を開設し、全学共通科目の履修及び大学生活への不安等の相談をトライアル実施した。前期授業開始日から 5 日間連続で昼休み (12:15~12:45) に、それぞれ 5 ~7 名の教員を配置し開催した結果、67 名の学生が利用した。

## 2 学習・生活支援のための相談・助言体制の拡充に向けた取組

### 2.1 カウンセリング体制

(1) カウンセリングセンターは 10 名 (教授 2 名、准教授 1 名、講師 2 名、非常勤講師 5 名) のカウンセラーで運営されており、その利用状況は「京都大学カウンセリングセンター紀要」に公表されている。

)平成 21 年度は 666 人 (平成 20 年度は 636 名) が延 5,184 回 (平成 20 年度は 5,300 回) 一人当たり平均 7.8 回の相談に訪れた (人数は案件数で電話・メール相談も含む)。

)学年別の相談率は留年者が高く (学部 6 年は同在学生の 8 %、学部 5 年生は同在学の 4 %) になっており、相談内容は心理適応相談 (52 %) が最も多く、次いで教育相談 (24 %)、ハラスメント相談 (15 %)、職業相談 (7 %) となっている。また、学部別では、文学部、理学部が高くなっている。

)ハラスメントに関する相談は平成 18 年以降若干の減少がみられていたが、平成 21



年度は大幅に増加し、過去最高の 101 人（実人数）となっている。

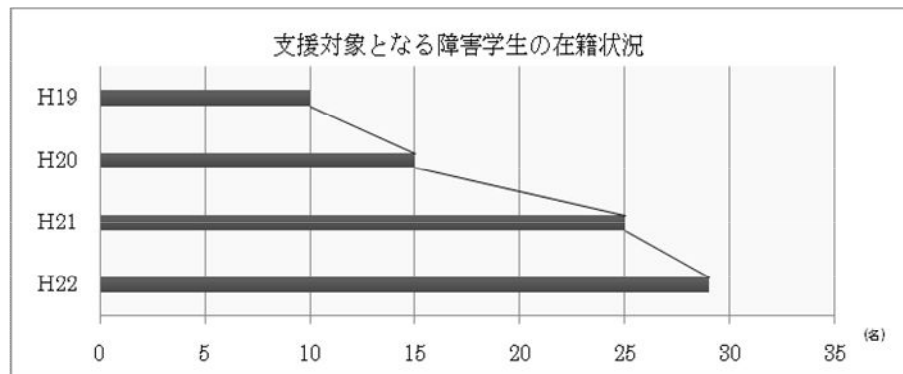
- (2)平成 22 年 6 月に学生のカウンセリング体制等の整備に向けて学生部委員会第一小委員会委員、カウンセリングセンター長、保健管理センター所長等 9 名で構成する「学生支援体制充実方策検討ワーキンググループ」を設置、4 回の委員会を開催、平成 23 年 3 月にカウンセリングセンターの取組（5 項目）、部局の取組（6 項目）、学生支援組織による連絡会議の開催及び学生支援組織の充実を内容とする報告書を作成し担当理事に報告した。
- (3)平成 23 年 5 月に各学部・研究科における不適応学生への対応についてアンケートを行った。現在、集計・分析を進めている。
- (4)支援充実策として既に実施したのは次のとおりである。
  - )カウンセリングセンターのホームページを親しみのあるデザインにするとともにいくつかのコンテンツを充実した。
  - )教員へのコンサルテーション、家族への新しい施策の検討を開始した。
  - )10 年間の電子メールでの相談を分析し、利用数・利用割合の激増が明確になった。また、保護者との連携や相談に利用されるケースも増加している。その中で、メールの即時性、残存性を配慮した対応の必要性、メールの長文化に対応するための利用の枠組設定等の課題を抽出した。

## 2.2 キャリアサポートセンター

- (1)進路選択支援における課題は次のとおりである。
  - )就職支援に関してセンターと部局の役割分担、連携の在り方を織り込んだ支援体制の構築
  - )発達障害の学生に対する就職支援
- (2)課題に対して次の施策を実施・計画している。
  - )平成 23 年 6 月に新しい支援体制の構築について学生担当理事補、関係部局代表者、学務部長等で構成する「キャリアサポート懇談会」を組織し検討を開始した。平成 23 年度中に提言をまとめ、平成 24 年 4 月から提言に基づく新しい支援体制をスタートする計画である。
  - )発達障害の学生に対する就職支援については、学内のカウンセリングセンター、障害学生支援室との連携に加え、学外のハローワークの協力を得て支援をしている。

## 2.3 障害学生支援室

- (1)障害学生の在籍状況は次のとおり毎年増加している。



- (2)相談室利用は支援を受ける障害学生、支援を行う支援学生及び関連する部局の教職員や保護者等からの支援要請、相談があり、次のとおり年々増加している。

	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
障害学生	26 回	344 回 ( + 1,223%)	471 回 ( + 37%)
支援学生	75 回	161 回 ( + 115%)	653 回 ( + 306%)
教職員	150 回	271 回 ( + 81%)	222 回 ( 8%)
保護者、他	134 回	220 回 ( + 64%)	218 回 ( 1%)
合 計	385 回	996 回 ( + 159%)	1,564 回 ( + 57%)

( ) 内は対前年度増減

- ( 3 ) 現在の課題は、他の学生支援組織と離れている支援室の立地、支援学生の人員確保等である。

## 2. 4 女子学生支援

- ( 1 ) 2 回生進級時アンケートの結果を検討したが、女子学生固有の課題が見出されなかったため、平成 23 年度に実施する学生生活実態調査に女子学生を対象とした項目を追加する予定である。
- ( 2 ) 女子寮建て替えのための建設用地の調整を含めた工事計画については、予算措置されていた「第二期重点事業実施計画」の中でゼロベース予算となったため、計画を見送った。

## 3 その他教育に関する目標を達成するための措置

### 3. 1 共通教育と専門教育との関連付け

学士課程教育における共通教育と学部専門教育との連関に係る可視化について、教育制度委員会と全学共通教育システム委員会が合同のWGを設置し検討が進められている。全学共通科目については、科目の体系化と順次性をも視野に入れた検討を開始したが、教育課程全体を通じた可視化案の作成については検討を進めていない。

### 3. 2 英語教育の充実化

テストテイキングクラス ( TOEFL ) の強化を図り、平成 22 年度は週 3 コマであったものを平成 23 年度は週 8 コマ開講し受講生も多い ( 前期の定員充足率は 95% )。コミュニケーション能力を高める目的で、本年度から新たにディベートクラスを週 2 コマ開講した。

EOP ( English for Occupational Purposes ) については TOEIC 受験夏季集中講座を 8 月末 ~ 9 月上旬に開講するが、受講申込が多く ( 173 名 )、30 名程度の追加募集を受け付けている。

### 3. 3 初年次教育としての「京大スピリッツへの招待」

今年度から学部新生を対象に、6 つの講義からなる「京大スピリッツへの招待」をスタートさせたが、受講実績 ( 174 名 ) は想定を大きく下回った。受講アンケートの結果では高い評価を得た。

全学共通科目ガイダンス、入学式、新生特別セミナー等の機会を利用して周知を行うとともに、開催直前には KULASIS のメール送信機能を活用して 1 回生全員に周知したが、「自由参加制」では多数の参加者は望めず、今後は科目化の方向を含め検討する予定である。

## 【部局の取組 法学研究科・法学部】

### 1 自学自習の支援体制の強化

#### 1.1 英語教育の充実化

大学院において、平成 23 年度から、特別経費プロジェクト「法科大学院制度下における実定法学後継者（法科大学院教員）養成のための全国的拠点の形成」の開始により、法務博士（専門職）の学位を有する博士後期課程学生のうち、特定研究学生として採用された者について、語学研修費を支給した。

#### 1.2 初年次教育としての「京大スピリッツへの招待」

掲示により周知しているが、受講を奨めることはしていない。

#### 1.3 オフィスアワーの充実についての検討・実施

- (1) 学部においてはオフィスアワーとしての時間帯は設定していないが、授業終了後に質問等を受け付けているほか、3・4 回生配当の演習を各曜日の最終時間帯に配当し、授業終了後は授業以外のことについても相談を受け付けている。
- (2) 大学院法政理論専攻では、オフィスアワーとしての時間帯は設定していないが、修士課程生については指導教授 1 名、博士後期課程については指導教授 1 名のほか、副指導教授 2 名を各学生について決めており、適宜相談を受け付けている。
- (3) 大学院法曹養成専攻（法科大学院）の授業担当教員（客員教授及び非常勤講師は除く）は、全員が適宜オフィスアワーを設けている。オフィスアワーに関する諸事項（曜日・時間又は面会依頼方法、及び、研究室等の面会場所）を一覧掲示し、学生に対し利用方法を周知している。

#### 1.4 TA（ティーチング・アシスタント）の拡充

- (1) TA の実績状況は次のとおりである。TA の業務内容は、資料の作成、資料の印刷等である。

	採用人数	金額	対前年（金額）
平成 20 年度	13 人	1,761 千円	-
平成 21 年度	11 人	1,750 千円	1 %
平成 22 年度	11 人	1,692 千円	3 %

- (2) TA に対する報酬は外部資金等で措置することができないうえに、本部からの配分予算が年々減っていることから拡充はできていない。教員から推薦のあった学生は、時間数が減ることになっても、全員を TA として採用するようにしている。

#### 1.5 RA（リサーチ・アシスタント）の充実

- (1) RA の実績状況は次のとおりである。RA の業務内容は、資料の整理、研究会の準備等である。

	採用人数	金額	対前年（金額）
平成 20 年度	5 人	1,011 千円	-
平成 21 年度	9 人	1,032 千円	+ 2 %
平成 22 年度	9 人	1,237 千円	+ 20 %

- (2) 平成 23 年度から、特別経費プロジェクト「法科大学院制度下における実定法学後継者（法科大学院教員）養成のための全国的拠点の形成」が開始されたことを受け

て、法務博士（専門職）の学位を有する博士後期課程学生のうち、特定研究学生として採用された者について、本部より配分のあるRA（平成23年度は5名）とは別に、法学研究科独自のRAとしても採用している（平成23年度は14名）。

### 1.6 部局図書室の充実

- (1) 学内30数ヶ所の図書館・室中第3位の蔵書冊数と例年の新規受入冊数（増加数）も第3～4位を維持し図書の充実に努めている。
- (2) 現在75%になっている遡及入力を引き続き推進し、「平成27年度100%入力達成」を目標に検索効率の向上を図る。
- (3) 電子リソース（電子ジャーナル、データベース、電子ブック等）化について、新しいリソースの契約・更新、同時アクセス数の拡大及び利用講習会の開催等を実施、計画している。図書室内の利用者用パソコンの設置台数は14台であり、その用途別内訳は、検索専用4台、検索及び法学研究科契約分電子リソース閲覧用9台、検索及び電子リソース閲覧兼用1台である。
- (4) 自学自習スペースとして、座席数76席を備えた法学部生専用の自習室を設けており、年間延べ約25,000人が利用している。

### 1.7 その他

- (1) 学部・大学院において留学生のためにチューター制度を設け、指導教員の下にチューターを配して個別の課外指導を行っている（平成23年度は、大学院法政理論専攻の修士課程・博士後期課程の留学生15名、学部の留学生2名が利用）。
- (2) 大学院法政理論専攻では平成23年度から、特別経費プロジェクト「法科大学院制度下における実定法学後継者（法科大学院教員）養成のための全国的拠点の形成」により特定研究学生として採用された者について、自発的研究活動経費（60万円を上限）を支給している。
- (3) 大学院法曹養成専攻（法科大学院）では次の施策をしている。
  - ）平成21年度より、法学未修者1年次及び2年次の学生20名弱程度を1クラスとし、教員1名を担任として割り当てる担任制度を導入している。
  - ）平成18年度からは法科大学院修了者から採用された助教及び教育補助スタッフによる学習支援体制を整備し、法学未修者1年次に配当される基礎科目について学習補助が行われている。

## 2 学習・生活支援のための相談・助言体制の拡充に向けた取組

### 2.1 カウンセリング体制

- (1) 学部、大学院法政理論専攻では、就学面については教務委員会が、生活面については補導委員会が連携しながら対応している（学部の相談件数は5～6件/年）。
- (2) 大学院法曹養成専攻（法科大学院）ではクラス担任教員、助教及び教育補助スタッフが相談に応じている。
- (3) 全学のカウンセリング制度について要請することは特にない。

### 2.2 女子学生支援

特別な支援施策はない。

## 2.3 障害学生の学習・生活支援について

- (1) 大学院法曹養成専攻(法科大学院)の該当学生に対しては、控室の確保、講義時における座席配慮、写真撮影(板書困難のため)を認めている。また、定期試験におけるパソコン使用、時間延長、別室での受験を認めている。
- (2) 障害学生相談室の制度について要請したいことは特にない。

### 【部局の取組 人間・環境学研究科、総合人間学部】

#### 1 自学自習の支援体制の強化

##### 1.1 専門英語教育の充実化

- (1) 他学部が開講しているような専門英語は総合人間学部として開講していないが、時代の流れや学生のニーズも勘案したアカデミックリーディングとアカデミックライティングという二本柱を基本においている。
- (2) CALLとTOEFLのクラスは人気が高く、TOEFLのクラスは平成23年度より5コマ増の週計8コマを開講している。
- (3) TOEICは本学が目指す英語教育の理念(学術研究に資する英語教育という観点)とは相入れないので正規の授業とはしていないが、学生からの強い要望もあり、本年度8月下旬から8日間の日程で2名の講師によるTOEIC受験夏季集中講座を開催する予定である。
- (4) 3・4回生を対象とした総合人間学部の専門英語教育は英語による授業や、アカデミックリーディング、アカデミックライティングを積極的に導入する授業を可能な限り心がけている。

##### 1.2 初年次教育としての「京大スピリッツへの招待」

- (1) 総合人間学部では、チラシの配布とポスターの掲示を行ったが、受講を奨めることはしていない。
- (2) 1回生には、学務部教務企画課が新入生特別セミナーの際にチラシの配布及びメールの配信を行った。

##### 1.3 オフィスアワーの充実

- (1) 各教員が研究室においてオフィスアワーを設けており、その内容(各教員のオフィスアワーとメールアドレス)は学生に配付する「教員プロフィール」に記載している。
- (2) 人間・環境学研究科及び総合人間学部の教務担当窓口は、講義期間中に限り昼休みも開き、職員が交代で対応している。

##### 1.4 TAの拡充

- (1) 過去三年間のTAの実績状況はつぎのとおりで、TAの業務内容は学生の補修指導、実験の事前準備、講義指導の補助、データの収集・整理等である。

	採用人数	金額	対前年度(金額)
平成21年度	107人	7,370千円	-
平成22年度	101人	6,975千円	5%
平成23年度	89人	6,519千円	7%

修士課程及び博士後期課程学生を採用

(2) TA制度は、授業準備と授業補助の充実のために極めて有効であるばかりでなく、院生が教育の現場に教育者としての視点から参画し、スキルを高めるためのよい機会である。しかし、近年予算の減額が続き、教員が希望どおりの授業時間数分を割り振ることができなくなっている。

(3) TAを拡充するための特別な策を講じることができないため、より多くの院生がTAを経験することを可能にすべく、学振採用者やRA採用者は雇用していない。

### 1.5 RAの充実

(1) RAの実績状況は次のとおりである。RAの業務内容は研究の補助、実験の補助である。

	採用人数	金額	対前年度(金額)
平成20年度	16人	3,618千円	-
平成21年度	14人	3,496千円	3%
平成22年度	15人	4,000千円	+14%

博士後期課程学生を採用

(2) RA制度は、教員を中心とした研究の推進に重要な役割を果たすだけでなく、RAを務める学生自身の発想の拡大やスキルの向上に大きく資するものである。この制度を支える上で、予算の拡充が大きな課題であるが、更なる充実策は考えていない。

### 1.6 部局図書室の充実

(1) 図書館利用者アンケート調査結果から次の施策を実施した。

【実施済】

利用者からの要望	要望に対する対応
貸出機でバーコードが読み取れないことが多い。	自動貸出機を更新した。(他にIC対応、省電力も実現)
開館時間の延長を。	2階閲覧室とオープンスペースラボラトリ(OSL)の開館時間を平日19時から19時30分に延長し、土曜日にも利用可能にした。また、休館日は附属図書館の休館日と別の日に設定した。
飲食、おしゃべり等、改善する対策を講じてほしい。	図書館前を整備して迷惑駐輪を防ぎ、学生の飲食や会話のスペースとした。
防犯の重視。	1階の窓をエコガラスとアルミサッシにして二重鍵を取り付け、防音・防犯効果を高めた。
トイレの整備を。音が出ないように床に絨毯を。	トイレを改修した。絨毯を敷いて防音効果を高めた。

その他、投書など利用者意見より、視聴覚設備を更新し、座席数を増やした。また、入館ゲートをIC対応化した。

【取り組み中の課題】

インターネットツールのMyKULINE(マイ・クライン)の機能の改善と充実を要望さ

れていることに対し、図書館機構として全学的に改善を図っているが、当館独自に使い方のTips（ヒント集）を作成して周知している。

配置や案内がよくわからないとの指摘に対し、配置図や案内板の増設と内容の修正をしている。

(2) 図書室の充実として次のテーマを計画している。

- ) 蔵書の利用促進と学習支援を目的に設けた選書コーナー（テーマは「論文・レポート」と「進路・就職」で平成23年7月現在308冊）を充実する。
- ) 購入希望及び利用動向によりニーズを把握して、蔵書を構成する。
- ) 講習会・レファレンスサービスを充実する。

### 1.7 自主ゼミへの支援

自主ゼミ希望の学生に対し、学生からの希望により、講義室を貸し出している他自主ゼミ周知の掲示板の設置について検討している。

## 2 学習・生活支援のための相談・助言体制の拡充に向けた取組

### 2.1 カウンセリング体制

(1) 学部学生の指導体制は次のとおりで修学・生活相談等に対応している。問題の内容によっては、学生生活委員会で対策を検討し、障害学生支援室やカウンセリングセンターへの相談も勤めている（担当委員会は教務委員会であるが、平成23年度から学生生活委員会も関与・対応していくこととした）。

) 1回生（4クラス）に担任制を設け、1クラスに5名の担任を選任し、2回生から3回生の前期までは教員アドバイザー制（学生が自らアドバイザーとして教員を選ぶ）を設け、さらに3回生の後期から4回生までは指導教員を選定する仕組みになっている。

) 日常の相談指導の他、1回生（123名）については、前期では外国語授業の欠席の多い学生に対してクラス担任が面談（対象学生は約4%）を、後期では修得単位数調査を行い、単位を満たしていない学生に対しクラス担任が面談を行う仕組みを設けている。また、2回生以上（562名）については、年2回修得単位数の調査を行い、最低修得単位数を満たしていない学生に対して教員アドバイザーや指導教員が面談（対象学生は約11%）する仕組みを設けている。

) 1～3回生及び指導教員の決まっていない4回生を対象に前期履修登録・後期履修登録の期間に担任、教員アドバイザーが履修登録を確認している。

) 学生からの「信号」を迅速に察知し、的確な対応を行うためにも、教職員を対象に指導方法についての研修会を開催する計画である。

(2) 大学院生に対しては副指導教員を2名おいていたが、平成23年度より、うち1名の名称を院生にわかりやすいようにアドバイザーに変更した。アドバイザーは修学や生活に関する相談等を担当している。

(3) 全学のカウンセリング制度について次のことが要請されている。

) 各キャンパスや学部・学科等にカウンセリング室を設置し、人員の配置と財政援助をする。

) 教務担当事務職員を対象に研修会の開催及びカウンセラーから助言等を行う。

) 留学生に対するカウンセリングは、留学生の母国語（少なくとも中国語、朝鮮語や東南アジアの言語）でも行う体制をつくる。

## 2.2 女子学生支援

特に女子学生に対する学習・生活支援は行っていないが、人権と差別の問題への取組の一環として、学生及び教職員に対する人権相談窓口（担当部署人権委員会）を設けている。

## 2.3 障害学生の学習・生活支援

- (1) 総合人間学部では、教務掛（特に学科・学系事務室）が担任、教員アドバイザー、指導教員、障害学生相談室やカウンセリングセンター及び障害学生支援室管理運営委員会委員と連携をとり、面談を行っている。
- (2) 入試においては、障害の内容（聴覚障害、書痙等）に応じた支援を行っている（過去3年間で大学院2名、学部2名を支援）。
- (3) 障害学生相談室の制度については設備等の充実を図るための財源を障害学生支援室で予算化することが望まれている。

### 【部局の取組 薬学研究科、薬学部】

#### 1 自学自習の支援体制の強化

##### 1.1 英語教育の充実化

科学英語（薬学）を前期・後期とも2コマ提供しており、薬学部生は必修としている。学部外からも40人ほどが受講している。

##### 1.2 初年次教育としての「京大スピリッツへの招待」

新入生ガイダンスには間に合わなかったこともあり特別な受講勸奨は行わなかったが、掲示およびクラシスへの掲載により学生へ周知した。

##### 1.3 オフィスアワーの充実

- (1) 1～3回生についてはグループ制（8グループで、約10名/グループ）を設け担任を選任している。履修科目の届けは担任が確認する仕組みとしている。
- (2) 担任毎にオフィスアワーを設定し、履修指導や学生生活に関すること等の相談に対応している。オフィスアワーについては、シラバス（KULASIS）に掲載している。
- (3) 各授業担当においては授業終了後にオフィスアワーの時間を設定し、質問などに対応している。

##### 1.4 TAの拡充

- (1) 過去三年間のTAの実績状況は次のとおりであり、院生全体の約35%がTAとして雇用されている。TAの業務内容は演習・実習の補助、講義の補助、新入生合宿の支援等である。

	採用人数	金額	対前年度(金額)
平成20年度	103人	13,511千円	-
平成21年度	134人	14,772千円	+9%
平成22年度	80人	13,446千円	9%

修士課程及び博士後期課程を採用

- (2) 学部薬学科の5,6回生をTAとして雇用することができないルールになっている



るため、新入生合宿の支援など修士学生を対象としたレベルの補助業務を依頼できないことが課題である。特に、実務実習のための事前学習等に対する補助業務は実体験に基づく指導が必要であるため、4年制卒業の薬科学科の修士学生ではこの補助業務に対応できず、学部薬学科の5、6回生のTAあるいはそれ相当での対応の必要性は平成18年度から始まった新制度で初めて生じてきたものであり、新たな課題である。

- (3) TAの拡充策として3年間で「NEDO特別講座」(19人)、大学院GP等の外部資金(23人)及び分野配分の運営費交付金の財源(10人)を利用して採用した。これは部局全体の人数ベースで約20%、金額ベースで6%にあたっている。

### 1.5 RAの充実について

- (1) RAの実績状況は次のとおりである。RAの業務内容は実験及びその結果の解釈、プログラムの開発、予測モデルの開発等の研究補助である。

	採用人数	予算額	対前年度(金額)
平成20年度	53人	10,758千円	-
平成21年度	38人	7,899千円	27%
平成22年度	40人	6,782千円	14%

博士後期学生を採用

- (2) 3年間の本部からの運営費交付金によるRA雇用に加えて、臨時的な施策として大学院GP経費、グローバルリーダー養成ユニット及び共同研究経費等の外部資金による雇用(112人)、分野配分の運営費交付金による雇用(7人)を独自に実施した。これらは部局全体の人数ベースで約88%、金額ベースで86%に当たる。

### 1.6 部局図書室の充実

- (1) 薬学研究科図書室(365日/年、24時間/日開館)に対する評価で、最も低かった項目は「図書が十分に揃っている」であった。平成21年度は電子ジャーナル負担金の減額を学生用図書購入に充て、平成22年度は本来図書室に揃っているべきシラバス図書を優先的に購入した。
- (2) 図書室の充実として、図書室内に「意見箱」を設置し、利用者の要望を聞き、分析の上、対応することに加え、電子ジャーナルで利用できる雑誌の除却を進め図書室スペースの有効利用を計画している。

### 1.7 その他

- (1) 1回生を対象とした少人数セミナーは現在3コース開講しているが、人気が高く抽選方式で選ぶほどになっているため、コースを増やすことを検討している。
- (2) 医療薬学演習室に薬学関連書籍を設置し、常時閲覧できるようにしている他、情報処理演習室は平日8時30分より19時まで開放しており、常時PCを利用できる環境(40台設置で利用率も高い)を整えて、図書室にも自習できる場所を提供している。

## 2 学習・生活支援のための相談・助言体制の拡充に向けた取組

### 2.1 カウンセリング体制

- (1) 1~3回生についてはグループ担任が、4回生以上は分野主任(分野未配属者は

教務委員長が窓口)が相談を受け、相談内容によっては、教務委員長や学部長、人権問題対策委員会委員等を加えて対応している。また、新入生に対して行う合宿セミナーにおいて、全学のカウンセリングセンターの教員に講演を依頼し、全学にカウンセリングの窓口があること、いろいろなカウンセリング対象課題に対する対応についての指導等を行っている。

(2) 全学のカウンセリング制度について要請することは特にない。

## 2.2 女子学生支援

従来から女子学生が3割程度在籍していることから一定の対応をしている。したがって、最近になって、新たに行った対応は特にない。

## 2.3 障害学生の学習・生活支援

対象学生がいなかったため部局として行っていることはなく、障害学生相談室の制度について要請したいことも特にない。

## 2.4 その他

(1) 新入生に対して、1泊2日の合宿研修セミナーを行い、教員および大学院生が参加して、学習・生活支援のための相談・助言を行っている。

(2) 5回生対象の病院、薬局での実務実習では、学生に専用PCを配布し、毎日の学習状況等を報告させ、必要に応じて相談・助言を行うシステムを構築している。

## 監事意見

### 実行計画の策定

**【主要な施策に関する実行計画を策定し、年度計画の完遂を目指すべきである。】**

自学自習の支援体制の強化のための施策として、オフィスアワー等の設定、少人数担任制や複数教員によるアドバイザー制度の推進、TA、RAの拡充、附属図書館等におけるサービス機能の充実等を推進することが定められている。これらの各施策は中期計画のもとに年度計画が策定されているが、実行計画「誰が、何を、いつ(月単位)までに、どのような方法で実行するのか」が定められていない。したがって年度途中で計画の実行の程度が見直されず、年度末に実行できたか、実行できなかったかを評価し、実行できなかったことは翌年度に延長することになってしまいがちである。各施策の実行計画を策定し、部門の目標管理に実行計画の内容を織り込み、各施策の実行責任者が月単位で実行計画の進捗状況を管理し、各施策の年度末の完遂に向けて努力をしていけば、各施策の完遂に繋がり、部門の業務管理にも役立つものと考えらる。

### 本部と部局の連携 問題認識の共有化と役割分担の明確化

**【主要な施策について本部担当部門と部局において問題認識を共有するとともに主要な施策の基本的な方向性と役割分担等を明確にする必要がある。】**

中期計画及び年度計画の策定時、評価時においては、各施策の計画に関して本部と部局において整合され、各施策の評価に関して本部と部局において取りまとめられており、本部の施策と部局の施策の整合が取られている。ただし、各施策の実行時点で、各施策の課題についての本部と部局の共有が行われておらず、本部及び部局がそれぞれの問題認識の下で施策を実行している。また各施策について基本的な方向性を明確にし、本部と部局で

統一した基本的な方向性の中で各施策が実行されていない。さらに各施策に対する本部と部局の役割分担を明確にして施策が実行されていない。したがって、各施策の実行にあたっては、まず各施策に関する問題点を明確にし、本部と部局で問題点を共有することが必要である。そのうえで各施策に関する基本的な方向性を共有し、本部と部局で役割分担を明確にして、施策を実行していくことが求められる。

たとえばカウンセリング体制について言えば、全学のカウンセリングを担当するカウンセリングセンターが設けられ、各部局においては学生相談室やクラス担任制、指導教員、教員アドバイザーなどそれぞれの部局におけるカウンセリング体制が設けられている。具体的な問題については、個別的にカウンセリングセンターと部局において話し合わせ、問題解決が行われている。カウンセリングセンターと部局において、問題意識の共有や年度ごとに主な対応すべき事項について共有されているわけではない。本部及び部局におけるカウンセリングに関する情報及び諸課題を共有するとともにカウンセリング体制に関する基本的な方向性を本部と部局で共有することが必要である。またカウンセリングに関する年度ごとの取り組みについて本部と部局で役割分担し、個別的には柔軟に対応しつつ、諸課題の解決に向けて取り組んでいくことが必要であると考えられる。

### 学生視点からの改善

#### 【学生視点からの業務推進及び課題解決が必要である。】

学生への学習支援及び生活支援は、学務部[学生課・奨学厚生課(旧石油化学教室本館)、障害学生支援室(文学部東館)、キャリアサポートセンター(工学部8号館)]、カウンセリングセンター(旧石油化学教室本館)が担当している。それぞれの業務は担当毎に責任体制が取られ、ロケーションもそれぞれ独立しており、学生が求める支援に応じて担当部署を訪問することになっており、複数の部門を訪問しようとするれば複数のロケーションを訪問せねばならない状況である。学生の立場から考えれば、学習支援も生活支援も効率的に享受でき、一か所で種々の支援を効果的に享受できることが望ましい。こうした観点から学生支援のロケーションについて検討され、学生にとって最適な業務体制及び組織体制が構築されることが期待される。また、学生支援の対応時間、学生支援に関する事務手続き、帳票の内容など学生支援の業務内容についても学生の立場から考え、学生にとって最適な業務内容に改善されることが期待される。

## 【テーマ2】研究環境整備に対する取組

### 主な監査項目

- (1) 教員と職員の職務分担の見直し
- (2) 若手研究者、女性研究者、外国人研究者の研究環境整備
- (3) 若手研究者の育成制度と顕彰制度の整備

### 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

- 9 / 14（水）研究国際部
- 10 / 3（月）工学研究科・工学部、  
理学研究科・理学部  
女性研究者支援センター
- 10 / 17（月）生存圏研究所

### 監査結果

#### 【全学の取組 - 研究国際部、女性研究者支援センター】

##### 1 研究環境整備に対する資源配分（人、物、金等）についての考え方

研究環境整備に対する資源配分は本学の研究戦略方針に基づいてなされている。本学の研究戦略方針は「中期目標・中期計画」、「機能強化プラン」、総長の年頭所信表明等に言及されていることから理解することができるが、「京都大学研究戦略」としてまとめられて学内外に発信されていない。研究環境整備に対する資源配分に関する考え方は全学的な戦略的経費の配分と研究者への支援というかたちで示されているが、研究者への支援は次のとおり外国人、若手研究者、女性研究者といった比較的研究環境が脆弱な研究者の研究環境改善等を目的としており、全学的に安定した研究のレベルアップ（底上げ）に資するために特別の仕組（詳細内容は5項と7項）を設けている。若手研究者、女性研究者の人員の状況と研究環境の脆弱さは次のとおり認識されている。

##### 1.1 若手研究者

特定教員を除いた教員数（平成23年5月1日現在）は2,868名であり、若手研究者といわれる40才未満の教員は708名で全体の25%である。法人化元年の平成16年度と比べると人数において192名（対平成16年度比 21%）若手研究者比において5ポイントと大幅に減少している。研究環境の脆弱さは次のとおり認識されている。

- (1) 競争的資金獲得に繋げる研究業績を補完するための研究費が不足している。
- (2) 競争的資金申請書の適切な書き方が未習熟である。

##### 1.2 女性研究者

「京都大学概要」によれば、女性教員数は平成23年5月1日現在で233名、女性教

員の比率は8%である。平成19年度から比較すれば、人数では19名、比率では約1%増加している。研究環境の脆弱さは次のとおり認識されている。

- (1) 育児・介護が研究進捗の支障となっている。
- (2) 女性研究者固有の問題や悩みがある。

### 1.3 外国人研究者

「京都大学概要」によれば、外国人研究者数は平成23年5月1日現在で785名、平成19年度から比較すれば、人数では25名増加している。

## 2 教員と職員の職務分野と相互支援について

大学の法人化以来、教員の研究活動に投入する時間は減少してきたといわれている。文部科学省が実施した平成20年度の「大学等によるフルタイム換算データに関する調査」によれば、研究活動に投入する時間の割合は総職務時間の36.2%となっており、平成14年度の46.5%からは10.4ポイント減、平成4年度の52.6%からは16.6ポイント減となっている。

この大きな要因が学内事務活動の増加である。人文・社会科学系教員の学内事務活動は22.1%で平成14年度の11.4%から10.7ポイント増、自然科学系教員の学内事務活動は18.5%で平成14年度の10.4%から8.1ポイント増となっている。本学も同傾向であることが推定できるが、教員の研究活動への専念についての取組は次のとおりである。

### 2.1 「教員と職員の職務分野と相互支援の在り方」に関する検討

- (1) 平成22年度より中間職の認定・育成・配置としての専門業務職制度が創設され、特許関係、輸出管理関係で2名配置したが、順次配置を上げ、平成23年4月には情報関係に2名、国際対応支援関係に2名、ナノテクノロジー専門技術関係に5名を配置し、平成23年11月時点では全学で11名の専門業務職を配置している。今後は、法務、渉外広報、広報、研究支援、キャリアサポート関係などの分野に拡大する予定であり、法務関係(1名)、研究支援関係(リサーチ・アドミニストレータ)(8名)においては平成23年度内の配置を予定している。
- (2) 平成23年5月から6月にわたり、中間職の在り方を明確にするとともに全学のニーズを把握することを目的として、全学的にヒアリング調査を実施した。調査結果に基づき、各部署における要望事項の分析を行い、戦略定員による配置や事務職員配置の抑制等について検討した。なお、同検討結果を踏まえて、該当部署に法務関係及び研究支援関係(リサーチ・アドミニストレータ)専門業務職の平成23年度内の配置を予定している。

### 2.2 中間職制度の活用状況

- (1) 研究推進課では、安全保障輸出管理に関する実務経験を有する者が外国為替及び外国貿易法に定める輸出者等遵守基準にかかる安全保障輸出管理について、法令に基づいた専門的な見地から以下の業務を担当している。
  - ) 該非判定・用途確認・取引審査・文書管理・契約確認等の個別案件実務
  - ) 最新の法令等の把握、規程・要項・手続等の制定、改廃
  - ) 学内管理体制の構築・運用、研修会・説明会の実施
  - ) その他輸出管理にかかる業務全般

(2) 外部資金獲得強化に向け研究担当理事が部局巡回を行っており、併せて研究環境改善のためリサーチ・アドミニストレーターシステムの構築に向け説明を行うとともに、各部局の研究支援推進員の実態を23年10月にとりまとめた。

### 3 非常勤研究員、研究支援推進員、R A、T Aの活用による教員への支援体制

#### 3.1 非常勤研究員、研究支援推進員の配置

(1) 非常勤研究員、研究支援推進員の充実のための経費は次のとおり措置されている。

区 分		平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
非常勤研究員	研究科	41	42	42	43
	センター等	34	34	33	33
	研究所	124	123	120	117
	全 学	199	199	195	193
研究支援 推進員	研究科	19	19	19	19
	センター等	17	19	16	17
	研究所	109	108	108	105
	全 学	145	146	143	141
全 体	研究科	60	61	61	62
	センター等	51	53	49	50
	研究所	233	231	228	222
	全 学	344	345	338	334

数字の単位は百万円である。

(2) 第二期重点事業実施計画の「研究支援体制強化プロジェクト」により、平成22年度からは非常勤研究員・研究支援推進員経費の配分増をはかっている。その金額は平成22年度、平成23年度とも上表の金額に加えてそれぞれ115百万円（非常勤研究員及び研究支援推進員合わせての金額）である。

(3) 従来は隔地施設を所有している一部部局のみの配分であったが、平成23年度予算配分では、予算要求のあった全部局に広げた。

#### 3.2 R Aの活用

R Aについて実績の推移は次のとおりである。国立学校特別会計時代から研究所に予算配分を優遇していたが、平成22年度より、研究科・センター群と研究所群の配分比率を1:1に近づける配分をしている。

区 分	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
研究科	40	40	45	50
センター	2	2	2	2
研究所	56	56	50	42
全 学	99	99	97	94

数字の単位は百万円である。

### 4 「研究活性化推進事業」による研究環境の整備

研究戦略タスクフォース及び研究推進支援室の連携により研究推進戦略活動として次の取組を行ってきている。事業費用は平成20年度52百万円、平成21年度39百万円、平成

22年度は36百万円である。

#### 4.1 研究推進支援室の活動状況

研究推進支援室は学術研究活動の状況等を調査・分析し、研究推進に関する様々な支援を行い、競争的資金獲得に向けた全学的支援体制を強化する組織として設置されている。陣容は室長以下4名（1名の教員と3名の職員）の体制で活動状況は次のとおりである。

##### 4.1.1 科学研究費補助金の獲得支援

- (1) 平成22年度は「若手研究A」及び「若手研究B」の公募申請への本学名誉教授によるアドバイス事業を実施し（60件アドバイス中、20件採択）、平成23年度はアドバイス対象の研究種目を前年度の2種目に「基盤研究C」と「挑戦的萌芽研究」の2種目を加えた4種目で拡大実施（83件アドバイス、以下採択件数は未確定）することに加え、更なる獲得向上策として、「特別推進研究」、「新学術領域研究」、「基盤研究S」の大型3研究種目についても本学プログラムディレクター、プログラムオフィサーによる申請書類の事前アドバイスを実施した（5件アドバイス）。
- (2) 研究者が科学研究費補助金に応募するにあたり前年度の科学研究費補助金の応募状況や採択状況を参照できるよう関連データを収集のうえ資料提供した。
- (3) 科学研究費補助金の獲得状況は次のとおりである。

	平成21年度	平成22年度
若手研究A	420（59）	550（76）
若手研究B	898（526）	940（581）
基盤研究C	657（450）	753（547）
挑戦的萌芽研究	286（192）	288（205）
特別推進研究	869（8）	1,051（10）
新学術領域研究	753（61）	1,626（118）
基盤研究S	1,600（46）	1,272（44）
科研費全体	14,124（3,265）	13,191（3,449）

単位は百万円（件数）

##### 4.1.2 若手研究者支援制度に関する説明会の実施

日本学術振興会の若手研究者向け各種プログラムの説明会を実施し、平成22年度は約250名（平成21年度は約350名）が参加した。

##### 4.1.3 ポストドクター等の雇用状況・進路動向調査

文部科学省からの調査依頼により、平成21年度実績に係るポストドクター等の雇用状況・進路動向調査（部局毎）を実施し、報告した。なお、当該調査結果をもとに大学全体の状況を部内参考資料として「平成21年度実績ポストドクター等の雇用状況・進路動向調査概要報告書」にまとめた。

#### 4.2 研究戦略タスクフォースの活動

研究戦略タスクフォースはプログラムディレクター6名の教員及びプログラムオフィサー4名の教員が属する研究戦略室の体制で取り組んできている。主なテーマは次のとおりである。

- (1) グローバルCOEプログラム・科学技術振興調整費・日本学術振興会「育志賞」推薦候補者の審査等のヒアリング
- (2) 部局からの研究実施体制の整備、連携包括協定に関する研究テーマや実施方法に対する助言
- (3) 情報収集を行い、研究戦略策定に反映させ新規大型プロジェクト、新規創成事業に対する情報収集と効率的な申請方法に関するアドバイス

## 5 外国人研究者の研究活動における課題と支援充実策

- (1) 平成23年1月に外国人研究者を対象(約120名)にした「研究生活アンケート」を配布し、入居者の退去時に順次回収中である。
- (2) アンケート結果については、平成24年より集計し、以後課題に対する改善策を実施していく予定である。

## 6 若手研究者支援

### 6.1 若手研究者支援に関する制度の充実状況(過去3年間)

#### 6.1.1 「若手研究者支援制度に関する説明会」の開催

学振特別研究員制度について日本学術振興会職員からの説明および特別研究員経験者の体験を説明した。

平成20年度：平成21年3月18日(水)開催、	参加者約150名
平成21年度：平成22年3月16日(火)開催、	参加者約350名
平成22年度：平成23年3月15日(火)開催、	参加者約250名

#### 6.1.2 学振特別研究員 採用面接対象者に対する模擬面接

平成20年度：平成20年11月18日(火)・25日(火)開催、	参加者6名
平成21年度：平成21年11月19日(木)・24日(火)開催、	参加者9名
平成22年度：平成22年11月26日(金)開催、	参加者1名

### 6.2 白眉プロジェクト

平成20年度より次世代を担う先見的な研究者の育成を目的とした京都大学次世代研究者育成支援事業「白眉プロジェクト」を開始した。これまで、平成21年度公募による内定者17名(准教授6名、助教11名)及び平成22年度公募による内定者19名(准教授7名、助教12名)の計36名を採用し、自由な研究環境を整備し、全学的なサポートを行っている。

### 6.3 若手研究者ステップアップ支援

研究キャリアを積んだ若手研究者の意欲的な活動を支援するための制度で以下のとおりである。

#### 6.3.1 内容(応募件数、採択件数、採択金額)

平成20年度：応募67件 採択15件(採択率22%)	採択金額30百万円
平成21年度：応募84件 採択20件(採択率24%)	採択金額35百万円
平成22年度：応募83件 採択17件(採択率20%)	採択金額26百万円

#### 6.3.2 改善への取組

応募対象年齢を36才以下から38才以下に引き上げ、支援を必要とする若手研究者に対して広範な支援を行うことが可能となった。



### 6.3.3 採択手順

研究戦略室の担当プログラムオフィサー（2名）の書類審査による評価の結果に基づき、全プログラムオフィサー（6名）の合議により採択テーマと金額を審議し、研究担当理事が決定している。不採択テーマに対してはそれぞれの不採択コメントを付して通知している。

### 6.3.4 採択基準

5項目の評価項目（学術的重要・妥当性、計画・方法の妥当性、独創・革新性、波及効果・普遍性、遂行能力・適切性）については4段階評価をし、5段階の総合評価を行っている。

### 6.3.5 結果のフォロー

研究期間終了後は実績報告書の提出を求め、研究の実施によって得られた成果・支援制度への意見を収集するとともに、翌年度の科研費獲得状況を確認している。大学全体における採択率と比較して、当該支援制度の採択者では高い採択率を得ている。平成21年度では全学平均35%に対して若手ステップアップ研究採択者は43%、平成22年度では全学平均35%に対して若手ステップアップ研究採択者は52%が科学研究費補助金を獲得している。

## 6.4 若手研究者スタートアップ支援の状況

### 6.4.1 内容（応募件数、採択件数、採択金額）

平成20年度：応募	61件	採択50件（採択率82%）	採択金額19百万円
平成21年度：応募	109件	採択81件（採択率74%）	採択金額25百万円
平成22年度：応募	60件	採択44件（採択率73%）	採択金額24百万円

### 6.4.2 改善の取組

平成20年度から、研究期間を複数年（最長2年間）とすることを可能とした。その結果、長期的に一つの研究に取り組むことが可能となっている。

### 6.4.3 採択手順

研究戦略室の担当プログラムオフィサー（2名）の書類審査による評価に基づき、全プログラムオフィサー（6名）の合議により採択テーマと金額を審議し、研究担当理事が決定している。不採択テーマに対してはそれぞれの不採択コメントを付して通知している。

### 6.4.4 採択基準

3項目の評価項目（学術的重要・妥当性、計画・方法の妥当性、独創・革新性）は4段階評価をし、5段階の総合評価を行っている。

### 6.4.5 結果のフォロー

研究期間終了後は実績報告書の提出を求め、研究の実施によって得られた成果・支援制度への意見を収集するとともに、翌年度の科研費獲得状況を確認している。大学全体における採択率と比較して、当該支援制度の採択者では高い採択率を得ている。平成21年度では全学平均35%に対して若手スタートアップ研究採択者は43%、平成22年度では全学平均35%に対して若手スタートアップ研究採択者は43%が科学研究費補助金を獲得している。

## 6.5 若手研究者に対する顕彰制度等の検討状況

（1）日本学術振興会や民間助成財団が公募する顕彰制度に関して、若手研究者の研

究戦略タスクフォースのプログラムディレクター及びプログラムオフィサーがアドバイスをを行っている。

(2) 本学独自の新しい顕彰制度の設置については検討されていない。

## 7 シニア・コア研究者支援について

シニア・コア研究者に対しては、平成 20 年度に開始された「京都大学シニア・コア研究者バックアップ研究費」と平成 21 年度にこの制度を改善した「京都大学コアステージバックアップ研究費」の支援制度がつぎのとおり運営されてきている。

### 7.1 「京都大学コアステージバックアップ研究費」(平成 20 年度は「京都大学シニア・コア研究者バックアップ研究費」)の活用状況

平成 20 年度：応募 7 件 採択 6 件(採択率 86%) 採択金額 14 百万円

平成 21 年度：応募 68 件 採択 35 件(採択率 51%) 採択金額 120 百万円

平成 22 年度：応募 55 件 採択 33 件(採択率 60%) 採択金額 88 百万円

### 7.2 改善の取組

平成 21 年度の本制度への改善は次のとおりであり、応募・採択件数とも増加した。

(1) 応募条件としていた過去 5 年以内の科研費基盤研究の研究代表者として獲得した実績を、審査の参考項目とするよう変更し、応募対象を拡大した。

(2) ポスターを作成して各部局に掲示を依頼するなどの広報宣伝に注力し周知を徹底した。

### 7.3 採択手順

研究戦略室プログラムオフィサー(6名)による合議により採択課題・配分額を審査し、研究担当理事が決定している。不採択テーマに対してはそれぞれの不採択コメントを付して通知している。

### 7.4 採択基準

過去の研究実績を採択基準としている。具体的な評価基準は科学研究費補助金、受託研究・共同研究・各種補助金及び寄付金の獲得実績を挙げている。

### 7.5 結果のフォロー

研究期間終了後は実績報告書の提出を求め、研究の実施によって得られた成果・支援制度への意見を収集するとともに、翌年度の科研費獲得状況を確認している。大学全体における採択率と比較して、当該支援制度の採択者では高い採択率を得ている。平成 21 年度では全学平均 35%に対してコアステージバックアップ研究採択者は 55%、平成 22 年度では全学平均 35%に対してはコアステージバックアップ研究採択者 43%が科学研究費補助金を獲得している。

## 8 女性研究者の研究環境の整備

女性研究員(ただし、定員内の教員)は平成 23 年 5 月現在 233 名(助手 3 名を含む)で、教員全体の 8.2%である。過去からの推移を見た場合、女性の割合は増加してきているが、10 年前(平成 13 年度 144 名、教員全体の 4.9%)から増加の割合は大きくなっている。

### 8.1 女性研究者の研究環境整備に取り組む全学組織

平成 22 年度は主として次の取組がなされた。

- ( 1 ) 女性研究者を支援する全学組織としては、男女共同参画推進室、女性研究者支援センター及び女性研究者養成システム改革推進室と事務を所掌する研究国際部がある。
- ( 2 ) 男女共同参画企画推進委員会は平成 17 年度に設立され、男女共同参画に関する業務全体を所掌してきた。女性研究者支援センターは平成 19 年度に J S T 事業として設立され女性研究者の包括的支援を所掌している。平成 20 年には男女共同参画企画推進委員会を発展的に解消し、男女共同参画推進室が設立された。女性研究者養成システム改革推進室は平成 20 年度に J S T 事業として設立され、主として採用事業を所掌している。
- ( 3 ) 各組織の陣容は男女共同参画推進室が室長以下 10 名( 9 名の兼務教員、1 名の兼務職員)、女性研究者支援センターがセンター長以下 14 名( 1 名の教員、10 名の兼務教員、3 名の職員)そして女性研究者養成システム改革推進室が室長以下 12 名( 2 名の役員、9 名の兼務教員、1 名の兼務職員)の体制である。

## 8.2 女性研究者の研究支援への取組

### 8.2.1 交流・啓発・広報事業

- ( 1 ) 女性研究者の増加とキャリア促進のための支援として、大学生・院生との交流会( 1 回実施、5 名参加)、高校生との交流会( 1 回実施、25 名参加)、高校への出前授業( 3 校実施、洛北高校 90 名、堀川高校 159 名、西大和学園 24 名受講)、シンポジウムの開催( 3 回実施、528 名参加)、及び京都大学優秀女性研究者賞( たちばな賞)の授与を行った。
- ( 2 ) 女性研究者支援のための啓発・広報活動として、環境改善に向けた女性研究者・学生の動向調査、ニュースレター「たちばな」の発行( 8 回発行)、性差とジェンダーに関する全学共通科目( 2 科目)・ポケットゼミ( 1 科目)の提供を行った。

### 8.2.2 相談・助言事業

女性研究者の固有の問題に応じるメンターによる相談( 3 件)、女性共通の問題に応じるカウンセラーによる相談( 延 108 名)、育児・介護に関する情報提供を行っている。

### 8.2.3 育児介護支援事業

- ( 1 ) 平成 18 年度より医学部附属病院と連携して病児保育室を運営しており、平成 22 年度の利用延人数は、307 名( ただし、平成 22 年 4 月～平成 23 年 1 月)となっている。平成 22 年度には病児保育室内に感染隔離室を設け保育の充実を図っている。
- ( 2 ) 女性研究者の育児支援として、入園待機乳児室の運営( 年間利用延人数は 53 名)、おむかえ保育の実施( 1.3 人/月)、夏休み児童学習プログラム「キッズスクール」の開催( 参加は 5 日間で延 67 名)をしている。
- ( 3 ) 女性研究者の介護支援として、介護研修・講座( 2 講座開催、延 27 名受講)を実施しているほか、ホームページによる情報提供をしている。

### 8.2.4 柔軟な就労形態による支援事業

- ( 1 ) 研究・実験補助者を雇用して育児・介護中の女性研究者に配置することによって、本人の研究を支援する「研究・実験補助者雇用制度」を平成 18 年度より運営してきている( 利用者は漸増してきており、平成 18 年度の 15 名から平成 22 年度は 28 名 - 総計延 93 名 - となっている)。

- (2) 平成 21 年度の利用者のアンケート調査(回答 16 名)によれば、補助者の業務実  
行状況については 94%が「期待どおり」、研究上の効果については 100%が「期待  
どおり」、育児・介護での効果として 90%が子供と過ごす時間の確保を挙げ、高い  
評価を得ている。

### 8.3 女性研究者の養成加速への取組

女性研究者の養成加速への取組として、平成 21 年度より科学技術振興機構( J S T )  
の「科学技術人材育成補助金」を活用した「女性研究者養成システム改革加速事業  
京大式女性研究者養成コーディネイトプラン」を推進してきている。この事業では平  
成 25 年度末までに 72 名の理・工・農系で高い研究ポテンシャルを有した女性を採用  
し、優れた女性研究者に育成することを目標に掲げ、女性研究者養成システム改革推  
進室が中心になって推進している。

#### 8.3.1 女性研究者養成システム改革推進室の体制

女性研究者養成システム改革推進室のもとに推進室長を委員長とする女性研究者  
養成システム改革推進委員会(2名の役員、9名の兼務教員、1名の職員)を設け、  
その下に理学系・工学系・農学系ワーキンググループを設置している。委員会は平  
成 21 年度 2 回、平成 22 年度 3 回、平成 23 年度 1 回開催されている。

#### 8.3.2 女性研究者の採用

- (1) 女性枠を設けずに公正な評価に基づいて採用を進めている。理・工・農系にお  
いて 5 ヶ年で 72 名の女性研究者を採用・育成することを目標としており、年度毎  
の目標は初年度の平成 21 年度が 8 名、その後は 16 名/年と設定している。
- (2) 目標を達成するための施策として次のことを実施している。
- ) 理・工・農系部局に対して、教授会での趣旨説明や協力要請をするとともに、  
教員公募要領の中に女性研究者への呼びかけを表記することを要請している。
  - ) 女性研究者支援センターと共催して女性研究者のキャリアに関連したシンポジ  
ウムを開催している。
  - ) 戦略定員制度を活用して研究者の定員枠を拡大する。
  - ) 雇用費用として人件費(3 百万円もしくは雇用人件費の半額のいずれか少ない  
額)を支給する。
  - ) 新規女性研究者を雇用した部局に対して雇用・養成の基盤を整えるためのイン  
センティブ経費 2 百万円(4 月採用の場合)/人を 3 年間にわたり支給する。
- (3) 採用の実績は、平成 21 年度 2 名、平成 22 年度 9 名で、平成 23 年度は 8 名の見  
込みである。平成 23 年度までの計画見込(19 名)での目標達成率は 25%である。

#### 8.3.3 女性研究者への研究支援

- (1) 研究費の支援として 3 年間(1,500 千円、2 年目以降 1,000 千円)研究スタート  
アップ経費を支給する。
- (2) 理・工・農系に在籍する女性教員を対象に、研究のスキルアップを目的に国際  
学会で発表するための経費(参加登録料・旅費)及び論文投稿の際の英文校閲経  
費の支援を募集し、基準に基づいて研究スキルアップ経費を支給している。
- ) 採択手順は、システム改革推進室会議の審議・裁定に基づき研究担当理事が決  
定をしている。採択基準は応募条件(理・工・農系であること、女性研究者の国  
際学会参加経費・英文校閲経費であること等)に該当するものに対し参加時期、  
地域に応じて金額を裁定している。

) 研究スキルアップ経費の支援による結果は実績報告書の提出を求め、成果及び制度への提言を確認している。

) 支援実績は次のとおりである。

項目	平成 21 年度	平成 22 年度
学会参加	3,157 千円 (10 名)	3,505 千円 (9 名)
英文校閲	105 千円 (2 名)	185 千円 (3 名)
合 計	3,262 千円 (12 名)	3,690 千円 (12 名)

## 【部局の取組 工学研究科・工学部】

### 1 部局における研究環境整備に対する資源配分の考え方

- (1) 研究科の全予算から研究科共通予算と各部門への配付予算を除いた研究科長裁量経費及び全学経費の設備要求予算を研究科としての優先順位をつけて決定している。
- (2) 研究科長裁量経費は専攻等よりプロジェクト経費や小規模設備の申請を受け付け、研究科内における予算の審議機関である第一小委員会において審査のうえ、採択事項を決定している。なお、運営費交付金・間接経費の減少や光熱水料等の共通経費の増加により、研究科長裁量経費の確保は年々困難となってきた。
- (3) 全学経費の設備要求については、研究科内に設置している研究企画専門委員会にて要求設備・要求順位を決定している。優先順位付では重点教育性、競争的資金への馴染みにくさ、系をまたがる公益性を重視している。

### 2 「教員と職員の職務分野と相互支援の在り方」に関する検討と中間職制度の活用状況

- (1) 教員と職員の職務の分担を見直し、研究支援体制を整備するための検討を行っている。意見を集約して新しい体制を敷く計画である。
- (2) 教員・研究者が研究に専念することに関しては、アンケート、面談等による調査はしていないが、海外からの留学生や研究者の受入に関する事務、外部資金等による研究の申請書・報告書の作成、マスコミ対応等の業務に投入する時間が多くなってきていることが課題であると認識している。
- (3) 技術的な中間職的活用としては、退職した教員を事務と教員との橋渡しの職務を内包する研究員としての活用(1名) 38名の教室系技術職員から、10名を環境安全衛生センター、情報センター、インテックセンター等専攻横断的な業務へ配置し活用している。

### 3 非常勤研究員、研究支援推進員、R A、T Aの活用による教員への支援体制

予算の裏付けに伴って非常勤研究員を5専攻1附属センターで10名、研究支援推進員を2附属センターで3名配置する他、R Aを156名、T Aを482名必要に応じて雇用し、教員に対して教育・研究支援を行っている。

### 4 外国人研究者の研究活動における課題と支援充実策

- (1) 45名の外国人研究者(アジア33名、米州6名、欧州6名)を受入れている。教員が21名で研究員が24名である。
- (2) 最大の研究環境整備は研究者の住居である。外国人留学生の住居確保については本部が担当し、外国人研究者の住居確保は部局で担当することになっている。受入れ教員が負担することになる賃貸住宅の保証人などの問題があり、本研究科において、対

応を検討している。

- (3) 施設面においては、桂キャンパスに外国人留学生・研究者用の宿泊（居住）施設を設置することが強く求められている。

## 5 若手研究者支援

### 5.1 部局内の研究支援制度

- (1) グローバルCOEプログラムの3つのプログラムで次のとおり若手研究者支援を行っている。

プログラム名	平成20年度	平成21年度	平成22年度
物質科学の新基盤構築と次世代育成国際拠点	18 (56)	55 (82)	82 (101)
光・電子理工学の教育研究拠点形成	3 (7)	2 (4)	13 (23)
アジアメガシティの人間安全保障工学拠点	12 (13)	9 (15)	

単位は百万円でカッコ内数字は対象人数

- (2) 平成23年度より工学研究科馬詰研究奨励賞を設けて14名の博士課程在学者に授与し始めた。本研究奨励賞は、副賞として海外研修等に係る旅費（上限50万円）を支給している。

### 5.2 全学の研究支援制度

- (1) 「若手研究者ステップアップ研究費の採択」については次のとおりであるが、応募に対しての採択率は低い。部局内で優先順位付けは行わず、申請があったものはすべて応募している。

項目	平成20年度	平成21年度	平成22年度
応募件数	15	5	18
採択件数	4 (27%)	1 (20%)	4 (22%)
採択金額	7,600千円	1,500千円	6,040千円

- (2) 「若手研究者スタートアップ研究費の採択」については、専攻長会議等で、随時、若手研究者へ積極的に応募するよう依頼している、部局内での採択の優先順位付けは行っていない。応募・採択状況は次のとおりである。

項目	平成20年度	平成21年度	平成22年度
応募件数	4	21	10
採択件数	4 (100%)	16 (76%)	10 (100%)
採択金額	2,690千円	5,370千円	7,640千円

### 5.3 若手研究者へのキャリア支援

- (1) 学部課程での「グローバルリーダーシップ工学教育プログラム」による科学技術を基盤とした国際的リーダーの養成、平成20年度より博士課程では、博士の学位を持った真のリーダーとなる研究者を養成するため、「先端技術グローバルリーダー養成プログラム」を設け、「産官学交流塾」、「双方向教育型共同研究」、「実践英語教育」、「知財教育」等の、これまでの大学院教育で受けることの無かった教育を行い、それらの成果が反映し、採用者が増加している。
- (2) 博士後期課程修了者で教員へのキャリアを選択したもの、若手教員（助教）で大学の教員へのキャリア選択したものは、次のとおりである。

項目	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
博士後期課程修了者 教員	21	21	28
(内本学へのキャリアパス)	5	6	3
本学助教 大学教員(准教授等)	4	16	10
(内本学へのキャリアパス)	0	1	2

(3)「次世代研究者育成事業(白眉プロジェクト)」への採択の実績はない。

## 6 女性研究者支援

### 6.1 女性研究者支援の状況

項目	平成 21 年度	平成 22 年度
スタートアップ研究費	1,500(1)	2,500(2)
研究スキルアップ経費		400(1)
インセンティブ経費		4,000(2)

単位は千円、カッコ内は対象人数

### 6.2 女性教員増加の状況

項目	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
女性教員数	11 名	12 名	11 名
全教員に占める割合	3 %	3 %	3 %

特定教員は除く

## 7 シニア・コア研究者支援の状況

コアステージバックアップ研究費(平成 20 年度はパイロットプランによりシニア・コア研究者バックアップ研究費として支援)による支援の状況は次のとおりである。応募については部局内での優先順位付けは行わず、申請があればすべて応募している。

項目	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
応募件数	1 件	4 件	3 件
採択件数	1 件(100%)	1 件(25%)	2 件(66%)
採択金額	2,500 千円	3,650 千円	7,440 千円

## 8 研究支援体制強化プロジェクトの状況

研究支援体制強化プロジェクトによる非常勤研究員、研究支援推進員の体制強化状況は次のとおりである。

項目	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
非常勤研究員	14,623 千円(8)	10,978 千円(5)	19,231 千円(6)
研究支援推進員	14,926 千円(15)	10,443 千円(9)	8,156 千円(5)

数字は研究支援体制強化費で、カッコ内は人数

## 9 研究基盤整備に対する全学的な支援状況

### 9.1 「全学共通経費」及び「特別協力経費」(一部直接研究環境整備に結び付かない費用も含む)

(1)部局内の専攻・学科から提出された事業に対して、研究科長が申請を決定している。申請の決定においては、本部の定めた「全学経費使用計画」の支援対象事業に

対する該当性を判断しているが、部局内の優先順位付けはしていない。

- (2) 申請・採択結果は次のとおりであるが、採択事業の実績については成果報告書の提出にもとづき、研究科長等がその成果内容についての達成状況を確認している。成果内容については、必要に応じて関係部署等に対して情報を提供している。

項目	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
全学共通経費	9 百万円 ( 1 件 )	12 百万円 ( 4 件 )	2 百万円 ( 2 件 )
特別協力経費			4 百万円 ( 1 件 )

### 9.2 「設備整備経費」

- (1) 部局内の専攻・学科から提出された事業に対して、研究企画専門委員会が要求設備・要求順位を決定し、研究科長が申請を決定している。
- (2) 申請・採択結果は次のとおりであるが、採択事業の実績については成果報告書の提出にもとづき、その成果内容について研究科長等が達成状況を確認している。成果内容については、必要に応じて関係部署等に対して情報を提供している。

項目	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
設備整備経費	89 百万円 ( 1 件 )	70 百万円 ( 1 件 )	94 百万円 ( 2 件 )
施設整備補助金		194 百万円 ( 1 件 )	
設備整備 (アクションプラン)		37 百万円 ( 1 件 )	

### 9.3 「総長裁量経費」

- (1) 部局内の専攻・学科から要求された事業に対して、研究科長が申請を決定している。申請の決定においては、本部の定めた「総長裁量経費」の「使用区分」に基づいて、要求があったものを本部へ申請している。部局内の優先順位付けはしていない。
- (2) 申請・採択結果は次のとおりであるが、採択事業の実績については成果報告書の提出にもとづき、その成果内容について研究科長等が達成状況を確認している。成果内容については、必要に応じて関係部署等に対して情報を提供している。

項目	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
応募件数	12 件	3 件	4 件
採択件数	2 件 ( 17% )	1 件 ( 33% )	1 件 ( 25% )
採択金額	28 百万円	1 百万円	1 百万円

### 9.4 「基盤強化経費」

- (1) 教育研究活動の基盤となる大型設備等を支障なく稼働させるために必要な維持管理経費である基盤強化経費 ( 設備等維持経費 ) は次のとおりである。

項目	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
措置件数	15 件	13 件	17 件
措置金額	17 百万円	17 百万円	25 百万円

- (2) 使用実績については、設備利用により得られる学術上の成果、設備維持管理経費、設備の年間使用人数、年間稼働時間等を内容とする設備稼働状況等報告書を作成し本部へ提出している。



## 【部局の取組 理学研究科・理学部】

### 1 部局における研究環境整備に対する資源配分の考え方

重点的に考えているのは次の3点である。

- (1) 教育・研究の質を保つために若手教員を確保していく。  
特定有期雇用としての若手教員を確保するための間接経費の投入等
- (2) 教員が教育・研究に専念できる体制を作る。  
学術推進部社会交流室の設置と新しい講師の採用
- (3) 特定研究の研究スペースの有効活用を図る。  
セミナーハウスの新築、5号館北棟の新築等

### 2 教員と職員の職務分野と相互支援の在り方に関する検討と中間職制度の活用状況

- (1) 平成22年5月、教員を長とする技術部を設置し、その後教員と職員が技術支援の在り方について検討を行っている。
- (2) 中間職の活用について検討を始めており、将来計画委員会において具体的に検討した後、内規を作成する予定である。
- (3) 研究担当理事からの「リサーチ・アドミニストレーターに関するアンケート調査」の依頼に対して、管理業務の多い教員（専攻長、副研究科長等の教授7名）より回答を得た結果の主なものは次のとおりであった。  
)職務時間のエフォート率（7名の平均）
  - ・教育活動：研究活動：管理業務は33.5%：43.5%：23%
  - ・研究活動のうち、研究専念時間は43%  
)リサーチ・アドミニストレーターによる支援を受けられる場合のエフォート率
  - ・導入後に期待される研究専念時間のエフォート率は57%

### 3 非常勤研究員、研究支援推進員、RA、TAの活用による教員への支援体制

平成15年1月から理学研究科リサーチ・フェロー制度を設け、非常勤研究員として雇用してきており、平成20年度には全ての博士後期課程大学院生（基幹講座）をRAとして雇用する体制を整備した。平成23年度では非常勤研究員24名、研究支援推進員14名、RA198名そしてTA340名を雇用している。

### 4 外国人研究者の研究活動における課題と支援充実策

- (1) 最も大きな課題は住居の確保と研究活動に必要な情報の英文化である。住居の確保では、国際交流会館の入居期間の延長、住居契約までの短期宿泊施設（寮等）の確保に課題があり、研究活動に必要な情報の英文化では各種申請書類、各種利用規程、事務手続き書類、大学ホームページ等の多くの情報の英文化に課題がある。
- (2) 外国人研究者を招へい外国人学者及び外国人共同研究者として受入れ、教職員と同様に図書館、ネットワーク、建物入館システムの利用等の便宜を図っているが、生活支援等は受入れ教員任せとなっており、全学的な支援が望まれている。

### 5 若手研究者支援について

#### 5.1 若手研究者の状況

有期雇用を含めた教員・研究員で若手の占める割合の推移は次のとおりである。

項 目		平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
コア	教授・特定教授	91	92	87
	准教授・特定准教授	83	87	91
	小 計	174	179	178
若手	講師・特定講師	14	13	13
	助教・特定助教	96	93	96
	特定研究員	13	35	45
	研究員	429	427	382
	小 計	552	568	536
合 計		726	747	714

## 5.2 研究支援の状況

### 5.2.1 若手研究者ステップアップ支援

部局内の各専攻から申請があったものは基本的に本部へ応募しており、部局内の優先順位はつけていない。本部より応募結果は通知が来るが、不採用になった場合の不採用理由は通知されていない。

項 目	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
応募件数	7	16	6
採択件数	0 ( 0 % )	6 ( 38 % )	0 ( 0 % )
採択金額		10,480 千円	

### 5.2.2 若手研究者スタートアップ支援

部局内の各専攻から申請があったものは基本的に本部へ応募しており、部局内の優先順位はつけていない。申請件数の年度毎のバラつきは若手教員等採用数の多寡によるものである。

項 目	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
応募件数	7	11	1
採択件数	6 ( 86 % )	8 ( 73 % )	0 ( 0 % )
採択金額	4,200 千円	3,710 千円	-

## 5.3 若手研究者キャリア支援の状況

(1) 受託研究費、グローバル COE、科学研究費等の外部資金による特別の講座を設置しており、この講座に所属して研究をしている教員は任期付きの特定教員である。この特定教員から定員内教員のポストに就くキャリアパスもある（理学研究科全教員 263 名の内、9 名の教員がこのキャリアパスで任用されている）。そのため、平成 18 年 12 月に制定した外部資金による特別講座の内規では、職務として主たる研究の他、理学部・理学研究科からの委託による講義への参加、大学院生の教育を担当すること等ができるよう規定し、教育スキルアップ面の支援も行っている。

(2) 「次世代研究者育成事業（白眉プロジェクト）」からの受入は平成 21 年度 3 名、平成 22 年度 4 名である。白眉プロジェクト教員に対して、理学研究科連携准教授、連携助教の称号を付与し、本研究科の教員と同等の研究活動等を行えるように内規を制定している。

## 6 女性研究者支援

- (1) 理学研究科及び理学部で自然科学の分野で活躍しようとする女子学生を支援・育成する目的で「理学研究科竹腰賞」を設け、平成23年6月22日に第1回の授賞式を行い、11名に副賞として奨励金を贈呈した。本賞は、理学部物理学教室の最初の女子学生であった竹腰英子氏のご遺志によるもので、寄付金を基金としている。
- (2) 女性教員の増加の具体的な数値目標は設定していないが、女性教員数は、定員内教員で平成19年度末12名から平成23年7月末16名、特定教員では平成21年8月末1名から平成23年7月末5名に増加している。

## 7 シニア・コア研究者支援

コアステージバックアップ研究費（平成20年度はパイロットプランによりシニア・コア研究者バックアップ研究費として支援）による支援の状況は次のとおりである。応募については部局内での優先順位付けは行わず、申請があればすべて応募しているが、理学研究科は科学研究費等の獲得に積極的に取り組んでいるため、本経費への申請件数は多くない。

項目	平成20年度	平成21年度	平成22年度
応募件数	1件	7件	9件
採択件数	1件(100%)	4件(57%)	6件(68%)
採択金額	2,400千円	17,800千円	19,280千円

## 8 研究支援体制強化プロジェクトの状況

研究支援体制強化プロジェクト関係経費としては、以下のような経費が本部より措置されてきたが、平成21年度の措置額程度の支援が大学より受けられると概ね全専攻に支援することが出来るが、平成22年度以降の措置額では全専攻を支援するのは困難である。

項目	平成21年度	平成22年度	平成23年度
非常勤研究員	82,890千円(24)	38,081千円(25)	37,838千円(24)
研究支援推進員	13,324千円(11)	6,912千円(3)	5,732千円(3)

数字は研究支援体制強化費用で、カッコ内は人数

## 9 研究基盤整備に対する全学的な支援状況

### 9.1 「全学共通経費」及び「特別協力経費」

- (1) 部局内の各専攻から提出された事業に対して、執行部（研究科長・副研究科長）で優先順位等を検討し、常任委員会、将来計画委員会で審議・決定したものを本部に申請している。
- (2) 申請・採択結果は次のとおりである。採択事業の実績については、事業終了後に担当教員が成果をとりまとめ報告書を作成したものを研究科長が確認し、本部に報告している。

項目	平成20年度	平成21年度	平成22年度
全学共通経費	採択なし	採択なし	採択なし
特別協力経費			1,400千円(1件)
設備整備経費	採択なし	78,482千円(1件)	採択なし

設備整備経費の平成20年度と平成21年度は全学協力経費の中の設備整備を記載

### 9.2 「総長裁量経費」

- (1) 部局内の各専攻から提出された事業に対して、執行部（研究科長・副研究科長）で優先順位等を検討し、常任委員会、将来計画委員会で審議・決定したものを本部に申請している。
- (2) 申請・採択結果は次のとおりである。採択事業の実績については、事業終了後に担当教員が成果をとりまとめ報告書を作成したものを研究科長が確認し、本部に報告している。

項目	平成20年度	平成21年度	平成22年度
応募件数	15件	1件	4件
採択件数	3件(8%)	0件(0%)	0件(0%)
採択金額	21百万円		

### 9.3 「基盤強化経費」

- (1) 教育研究活動の基盤となる大型設備等を支障なく稼働させるために必要な維持管理経費である基盤強化経費（設備等維持経費）は次のとおりである。

項目	平成20年度	平成21年度	平成22年度
措置件数	6件	6件	10件
措置金額	4,219千円	7,028千円	9,417千円

- (2) 使用実績については、「基盤強化経費（設備等維持経費）に係る設備の利用状況について」で稼働状況や成果について記載して本部に提出している。

## 【部局の取組 生存圏研究所】

### 1 研究環境整備に対する資源配分についての考え方

- (1) 資源配分の優先順位の考え方では第一が若手研究者の確保であり、第二が競争的資金で充当できない研究に対する資源の投入である。
- (2) 個別の学問分野における研究教育のみでは解決できない重要課題に取り組んでいくためには、旧来の固定概念を打破し、持続発展可能な社会を総合的に構築しようとする意識改革が求められる中で若手研究者の確保は重要である。
- (3) 競争的資金で充当できない研究への資源の投入では、規定の学問分野に該当しない萌芽的研究課題では競争的資金を獲得しにくいことから、全学の若手研究者のスタートアップ研究費等の支援に加えて、生存研独自の若手教員・研究者・学生の支援として、海外派遣、海外スクール開催、フィールド実習等の経費を、運営費（部局活動活性化経費、リーダーシップ経費）や競争的資金（G-COE、JSPS アジアアフリカ学術基盤形成事業、ASEAN 若手研究者交流支援事業等）から充当している。

### 2 「教員と職員の職務分野と相互支援の在り方」に関する検討

#### 2.1 宇治地区統合事務部との連携の強化

- (1) 生存研の部局行動計画では、教職連携の一層の強化を図るべく、宇治地区統合事務部に対して、2つの取組を掲げている。
- ）重要な研究所の会議へ部長、課長が参加すること。
  - ）委員会内規を見直し、各種委員会について事務職員の参画を図ること。
- (2) 4つの重要会議（協議員会、運営委員会、専任教授会、教員会議）に対しては事務部長・施設環境課長が陪席し、予算経理委員会には経理課員が陪席することとした。

- (3) 全国共同利用・共同研究拠点としての運営に対する会議の準備・開催において、2つの運営会議、10の委員会に係る各13の業務について宇治地区統合事務部が分担する業務を決定した。

## 2.2 支援職員の配置による教員の教育研究に対する専念時間の拡大

専門知識のある者を支援職員として7名雇用して、特定の業務の効率を向上させている。

- (1) 外部評価や自己点検等の評価に関する基礎事項の収集や統計処理業務  
 (2) 外国人客員、外国人訪問者に関わるロジスティックス業務

## 3 中間職制度の活用状況

現在、生存研では中間職を雇用していないが、共同利用・共同研究拠点の活動を今後継続的に発展させる構想もあり、次の職位について中間職の必要性が出てくると考えている。

- (1) 専門知識を持った大型装置・設備、スーパーコンピュータ、データベース等のオペレーション業務（現在は若手教員が兼務）  
 (2) 「生存圏データベース」の構築、運用業務  
 (3) 新しい研究プロジェクトを推進するプログラム・コーディネータのような業務（研究チームを構成し、研究プロジェクトの立案、さらに競争的資金への応募、採択後の事務処理をコーディネートする業務）

## 4 非常勤研究員、研究支援推進員、R A、T Aの活用による教員への支援体制

- (1) 非常勤研究員は、ミッション専攻研究員と称し、若手研究者を一定期間にわたり生存圏科学ミッションに係わる萌芽・融合的な研究プロジェクトに従事させ、研究の一層の推進を図るとともに、人材育成に資することを目的としている。  
 (2) 雇用実績は次のとおりであるが、平成21年度の「重点事業アクションプラン」の研究環境整備プロジェクトについては1名の申請を、また、平成23年度の「第二期重点事業実施計画」研究支援体制強化プロジェクトについては4名の申請を別枠でそれぞれ行ったが、いずれも支援は得られなかった。

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
非常勤研究員	9	7	6	5
研究支援推進員	10	13	9	7
R A	9	11	9	10
T A				

- (3) 「生存圏科学の共同利用・共同研究拠点」として、大型設備・施設共用、データベース利用および共同プロジェクト推進の三位一体の活動を推進するために多くの研究支援推進員を活用しており、平成21年度の「重点事業アクションプラン」研究環境整備プロジェクトにおいては5名の申請に対して5名を、また、平成23年度の「第二期重点事業実施計画」研究支援体制強化プロジェクトにおいては5名の申請に対して2名の雇用支援をそれぞれ得ている。  
 (4) R Aについては、雇用した大学院生の専門性に基づく機器分析や材料評価、データベース構築等に係わる実験ならびにそのデータ解析の補助を通じて、大気科学、電波工学、生命科学、バイオマテリアル、建築学といった多岐にわたる教員の専門領域を広くカバーし、その研究活動の推進に有効に活用できている。

- (5) 生存圏研究所の関係する研究科等の経費で生存圏研究所所属の学生が雇用され、教員が行う遠隔講義の補助や講義の準備に関わる補助において有効に活用できている。

## 5 外国人研究者の研究活動における課題と支援充実策

生存圏研究所における外国人研究者は、外国人客員のポストを有している研究者と全国・国際共同利用において課題研究として採択された研究代表者及び研究協力者である。前者は平成 20～22 年の 3 年間の合計 9 カ国、16 人で、後者は平成 20～22 年の 3 年間で合計 16 カ国に及ぶ研究者が毎年 70 人以上来所し共同利用研究に当たっている。これら外国人研究者の受入れに際して課題と支援充実策（対策）は以下のとおりである。

### 5.1 客員受入れ時期について

課題：学休期間での滞在を希望する客員研究者が多いことから、来日時期の重複の調整が難しい。

対策：平成 24 年度から条件付きで重複を可能とした。

課題：客員教員の期間は 3 ヶ月～6 ヶ月に対し、新しい研究テーマで共同研究を行う場合、実験や材料開発研究の期間としては短すぎるテーマが出てきている。

対策：より弾力的な運用ができるよう制度の改革を検討している。

課題：2011 年度は特例として同時に 4 名の着任時期があったことから、居室が不足した。重複受入に対して居室が不足している。

対策：定員の弾力的な運用が認められることになれば、居室の運用についても再検討を行う必要がある。

### 5.2 宿舎の手配

課題：招聘研究者でも京都大学国際交流会館へ入居できない場合が多い。アパート等を借りる際、ほとんど招聘教授が保証人となっているが、敷金返還等の契約上のトラブルもあり、その解決に大きな負担がかかっている。

対策：本部に対して京都大学国際交流会館入居条件の改訂、自前もしくは借上げ施設の増設の検討を要請する。外国人留学生に対する借家の保証人は、京都大学が機関保証をしている制度を外国人研究者に対しても拡大することが必要である。

### 5.3 国際共同利用に関する予算の不足等

課題：客員研究者に関しては予算が年度初めにわからないため、実験、出張等スケジュールを組む際に支障を来す場合がある。全国・国際共同利用における外国人研究者に関しては、予算の都合上、国際航空運賃は原則支給しておらず、国内の交通費、日当および滞在費のみ支給している。また滞在費も減額しているため、旅費のサポートが十分ではない。

対策：全国・国際共同利用における外国人研究者に関しては、特別教育研究経費の増額を要請している。

### 5.4 ビザの取得に関する労力と費用

課題：研究者本人に対しては国際交流サービスオフィスの機能が役立っているが、家族の就学の問題や健康問題など、事務手続き以外の様々な問題があり、受入教員の研究室だけで対応することは困難である。

対策：客員対応の研究支援推進員の雇用を継続的に確保することが必要不可欠である。  
 また、ビザ取得においては効率化のため、事前に在留資格認定証明書を入国管理局国に行き発行を受け、ご本人に送付する業務を国際交流サービスオフィスに依頼している。ただし、証明書の各国への国際郵送料等の予算措置は平成26年度までとなっている。

## 6 若手研究者支援について

全学の若手研究者支援プログラムに対して積極的に申請すると同時に、部局長裁量経費、部局運営活性化経費を用いて研究所独自の若手研究者支援を行っている。

### 6.1 全学の研究支援制度

#### 6.1.1 「若手研究者ステップアップ経費」支援の状況

以下のとおりであるが、全学的にも採択率は低く、小さな部局では採択が難しいと考えている。

項目	平成20年度	平成21年度	平成22年度
応募件数	3	2	4
採択件数	0(0%)	0(0%)	1(25%)
採択金額			1,070千円

#### 6.1.2 「若手研究者スタートアップ経費」支援の状況

全学的な採択率も高く、申請者の資格条件と照らして、支援は有効に活用されていると判断できる。

項目	平成20年度	平成21年度	平成22年度
応募件数	1	1	1
採択件数	0(0%)	1(100%)	1(100%)
採択金額		360千円	690千円

### 6.2 部局独自の研究支援施策

部局運営活性化経費を活用して、平成22年度には若手研究者の競争力強化を目指して、国内外の研究機関・大学等に若手教員・研究員・大学院生を数週間程度派遣するプログラムを実施し3名を派遣した。平成23年度には新規(過去3年程度)採用した若手教員・研究員に研究成果の発表機会を積極的に与えるため、研究経費を手当てし研究成果の具体的な取りまとめを促進するための提案を行っている。

### 6.3 若手研究者キャリアパス支援の状況

- (1) ミッション専攻研究員(非常勤研究員)を毎年採用し、博士終了後の若手研究者に対して研究活動の場を提供してきた。研究者は其中でキャリアを積み上げるとともに、受入教員の進路指導も受けながら多様なキャリアパスを歩んでいる。平成18年度から平成22年度までの延24名のミッション専攻研究員の進路は大学・高等専門学校の教員が10名、公的研究機関等への研究員が14名となっている。
- (2) 次世代若手研究者育成事業(白眉プロジェクト)では、1名を白眉研究者として受け入れている。専用の居室と部局内のレンタル実験室を提供している。

## 7 女性研究者支援について

全学の女性研究者支援として実施されている研究スキルアップ経費、および出産・育

児・介護中の女性研究者に対する研究・実験補助者の雇用プログラムの活用に加えて、日本学術振興会の「特別研究員-RPD」事業の利用も奨励している。また、平成 21 年度より、24 時間利用可能で、冷蔵庫、電子レンジなどを備えた女性休憩室を整備し、女性教職員が広く活用している。

### 7.1 全学の支援制度の活用

「研究スキルアップ経費」の申請はないが、出産・育児・介護中の女性研究者に対する研究・実験補助者の雇用プログラムの活用については次のとおりである。

項目	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
人数	2 名	2 名	2 名
措置金額	286 千円	1,200 千円	1,020 千円

### 7.2 日本学術振興会の「特別研究員-RPD」事業の利用

優れた女性研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援してきた「特別研究員-RPD」事業にはこれまで 2 名が採択されている。

### 7.3 女性教員の増加状況

生存研では発足以来の 7 年間で、女性教員を助教として 1 年間雇用したのみであったが、男女共同参画等の方針により、人事公募要領に「京都大学は男女共同参画を推進しています。女性研究者の積極的な応募を期待します。」と記載し、女性教員数の増加を目指した取り組みを継続的に実施してきた結果、平成 23 年度の人事公募においては、人事公募要領に女性の優先採用を記載し、女性教員 1 名を採用した。

## 8 シニア・コア研究者支援について

コアステージバックアップ研究費（平成 20 年度はパイロットプランによりシニア・コア研究者バックアップ研究費として支援）による支援の状況は次のとおりである。

項目	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
応募件数	1 件	1 件	2 件
採択件数	1 件 (100%)	0 件 (0%)	2 件 (100%)
採択金額	2,500 千円		5,930 千円

## 9 研究支援体制強化プロジェクトの状況

ミッション専攻研究員の雇用に関し、平成 21 年度の研究環境整備プロジェクトについては 1 名の非常勤研究員の申請を、また、平成 23 年度の研究支援体制強化プロジェクトについては 4 名の非常勤研究員の申請をそれぞれ行ったが、いずれも支援は得られなかった。ミッション専攻研究員は、生存圏科学の発展とともに、若手研究者の育成に資するところが大きいため、非常勤研究員の必要性は非常に高い。

研究推進支援員については、平成 21 年度の研究環境整備プロジェクトにおいて 5 名の申請に対して 5 名を、また、平成 23 年度の研究支援体制強化プロジェクトにおいて 5 名の申請に対して 2 名の雇用支援をそれぞれ得ている。

## 10 研究基盤整備に対する全学的な支援状況について

### 10.1 「全学共通経費」と「特別協力経費」

(1) 申請・採択結果は次のとおりである。全学共通経費は過去 3 年間申請がなかったが、



平成 23 年度に東日本大震災復興に向けた取組を申請している。

項目	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
全学共通経費	申請なし	申請なし	申請なし
特別協力経費			採択なし
設備整備経費	55,600 千円 ( 1 件 )	採択なし	採択なし

設備整備経費の平成 20 年度と平成 21 年度は全学協力経費の中の設備整備を記載

- ( 2 ) 設備整備経費では平成 20 年度に赤道大気レーダーの機能の増強をはかるため新システム導入を申請し、55,600 千円が交付されている。この新システムによる研究成果は学術論文として順次公表し、関連学会、シンポジウムにおいても発表し、学界の評価を受けている。

## 10.2 「総長裁量経費」

- ( 1 ) 教育研究改革・改善のために必要な経費であり、その規模が概算要求に適さない比較的小規模な研究課題であることを申請基準として、所内で公募し、調整したうえで申請している。実績は次のとおりである。

項目	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
応募件数	5 件	3 件	2 件
採択件数	1 件 ( 20% )	0 件 ( 0% )	0 件 ( 0% )
採択金額	6 百万円		

- ( 2 ) 平成 20 年度に京町屋の耐震・耐久性調査と保存修復に関する研究を行い、その成果は学会・シンポジウム等で発表した他、所内で行っている自己点検・評価で成果のレビューを行っている。平成 23 年度は福島県下における土壌・水質汚染の実態調査と除染技術に関する研究に対して採択され、成果は学術論文として公表して評価を受けるほか、福島県復興の関係機関に情報提供し、復興計画の策定に協力している。

## 10.3 「基盤強化経費」

- ( 1 ) 教育研究活動の基盤となる大型設備等を支障なく稼働させるために必要な維持管理経費である基盤強化経費 ( 設備等維持経費 ) は次のとおりである。

項目	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
措置件数	19 件	19 件	21 件
措置金額	68 百万円	69 百万円	60 百万円

- ( 2 ) 使用実績については、「基盤強化経費 ( 設備等維持経費 ) に係る設備の利用状況について」で稼働状況や成果について記載し本部に提出している。さらに、その設備を利用した研究成果は、学術論文として公表・評価される他、各共同利用設備に関する生存圏シンポジウムにおいて発表・議論されている。また、各年度の自己点検・評価として、各共同利用の主な成果の概略を取りまとめて公表している。

## 11 その他

研究に専念することを妨げていると考えている項目の主要なものは以下のとおりで、項目毎に改善提案が挙げられているものがある。

中期目標期間に係る業務実績報告書 ( 1 回 / 年 )

作成に多くの時間がかかる上に、提出した後からも追って部局の行動計画の改訂、業

務実績の確認、評価原案意見申立など、本件に付随した作業依頼や調査依頼が、一年中随時にくる。

自己点検評価（1回 / 3年）

自部局だけの自己点検評価作成に加えて、関係部局（研究科）からの作成協力依頼があるため、本部によるフォーマットの統一を検討すべきである。

当研究所では本業務の補佐のために事務補佐員を充てている。

教員活動データベース

研究教育実績を同じフォーマットで入力してデータベース化する、という構想自体は評価できるが、非常に入力しづらくあまり実用的とは言えない。もう少し軽くて入力作業の手間と時間の要らないシステムに改善し、この情報をもって本部が必要事項をピックアップし、各部局の自己点検評価書を作成するというシステムに応用することを提案する。

全国共同利用（共同利用・共同研究拠点）に関わる調査依頼（1回 / 年）

「拠点実施状況報告書（昨年度までは、「全国共同利用」の評価に関する調査）」「研究活動等状況調査」「大型設備保有状況調査」「設備等維持経費配分対象設備の稼働状況調査」という大同小異の調査が、約2ヶ月毎に依頼され、類似の統計データの作成を要求され、かなりの労力と時間を取られている。多くの調査に対して本部窓口部門が対応の可否の判断、内容の確認を含めた情報の整理をすることを提案する。

その他の調査業務

主なものは次のとおりである。

- ・国際研究交流状況調査（研究協力課）
- ・「ソフトウェア使用状況」等の調査依頼（情報システム管理センター）
- ・計量管理されていない核物質の調査（施設環境課）
- ・海外拠点の設置に関する状況調査（研究協力課）
- ・博士後期課程修了者への調査（教育・研究協力課第二教務掛）
- ・改修工事の年次点検に伴う点検調査（施設環境課施設環境・安全衛生G）
- ・電気機器使用状況調べ（施設環境課施設環境・安全衛生G）
- ・危険物取扱者資格の有資格者調査（施設環境課施設環境・安全衛生G）
- ・「夏期の節電」による研究開発への影響調査（経理課財務企画G）
- ・大学の地域貢献度に関する全国調査（日本経済新聞社・産業地域研究所）
- ・国際会議統計（京都文化交流コンベンションビューロー）

## 監事意見

### 総合的なプランの策定

#### 【研究環境整備に関する総合的なプランの策定が必要である。】

研究担当理事のもとに設置した研究戦略タスクフォース及び研究推進支援室において研究戦略方針等を企画し、研究戦略に関する活動が実行されている。研究推進支援室では、学術研究活動の状況等を調査・分析し、研究推進に関する支援を行い、競争的資金獲得に向けた全学的支援体制が強化されてきている。

研究戦略方針は、中期目標・中期計画、機能強化プラン等とともに、総長から研究戦略方針等として発表されているが、「京都大学研究戦略」として取りまとめ、全学に共有されるような研究戦略方針には至っていない。

京都大学中期計画において研究環境整備に関する諸施策が定められている。他方「京

都大学の機能強化プラン」がまとめられ、3年間の重点アクションとして「基礎的学問の強化と新たな課題に対応した柔軟な教育研究体制の構築」「教員の教育研究環境の改善」「若手研究者の育成強化」など研究環境整備に関する施策に着手することとしている。

これまで企画されてきた京都大学の研究戦略方針等、京都大学中期計画、さらに新たにまとめられた京都大学の機能強化プランを一体化し、京都大学の研究戦略方針として取りまとめ、研究環境整備に関する総合的なプランを策定し、全学で共有することが必要である。さらに研究環境整備に関する総合的なプランを具体化した実行計画（実行責任者、実行内容及び方法、実行スケジュールを定めたもの）を策定し、計画的かつ重点的に研究環境整備を進めていくことが必要である。

研究戦略方針を明らかにし、研究環境整備に関する総合的なプランを学内外に示し、学内外の理解を得つつその実現を図ることは京都大学の価値向上に寄与するものであると考える。

### 研究環境整備施策の優先順位

**【研究環境整備に関する総合的なプランにおける各施策の優先順位を明確にしたうえで、各施策に対する配分を定めることが必要である。】**

若手研究者支援、女性研究者支援、コアステージバックアップ研究費、外国人研究者支援、白眉プロジェクト、研究支援体制強化プロジェクト、中間職制度の活用、非常勤研究員・研究支援推進員・RA及びTAの活用による教員への支援、研究推進戦略活性化事業、アドバイス事業、全学共通経費（研究基盤整備）職員と教員の職務分担の見直し、プログラムディレクター及びプログラムオフィサーの設置など多岐にわたる研究環境整備が実行されている。

今後は研究環境整備に関する予算配分も減額になることが予測され、また限られた予算の中で研究環境整備を進めていかなければならない。これまで重点事業として実施されてきた若手研究者支援事業、シニア・コア研究者フォローアップ事業、研究推進戦略活性化事業などのプログラムは平成24年度以降の重点事業として実施されていく計画とはなっていない。また研究支援体制強化プロジェクトは平成25年度以降、女性研究者支援事業は平成26年度以降、重点事業として実施されていく計画とはなっていない。このような状況を考えると、先ず全学的な予算配分の観点から研究環境整備に対する配分すべき割合または額を検討し、研究環境整備に関する予算を確保していかなければならないと考える。さらに限られた予算を効果的に活用していくためには、研究環境整備に関する多岐にわたる施策を再構築（新しく創設する施策、現在のまま継続する施策、今後廃止する施策に整理）し、優先順位をつけ優先度の高い施策に重点的に資金を配分するなど効果的な資源配分を考えていくことが必要である。

また「若手研究者ステップアップ支援」「若手研究者スタートアップ支援」「京都大学コアステージバックアップ研究費」のいずれも採択のための評価基準が定められ、プログラムオフィサーが評価したうえで合議審査を行い、採択課題及び配分額を決定している。さらに採択者から実績報告書の提出を求め、成果及び支援制度への意見を集約し、翌年度の科研費獲得状況を確認している。上記のいずれのプログラムもP-D-C-Aが実行され、毎年プログラムの改善が行われてきている。今後もP-D-C-Aが実行され、内容の充実したプログラムの運営が行われていくことを期待したい。

### 採択基準の一層の明確化

**【各プログラム・経費の採択に当たり、それぞれ具体的な採択基準が定められ、審議機関で審議のうえ採択テーマ及び配分額が決定されることが必要である。】**

若手研究者支援として若手研究者ステップアップ支援、若手研究者スタートアップ支援、白眉プロジェクト、シニア研究者支援としてコアステージバックアップ研究費支援など多岐にわたる支援が行われている。これらのプログラムの応募に対して採択基準が定められ、合議審査が行われ、採択テーマ及び配分額が決定され、その成果についても報告されている。また、各部局は全学的な戦略経費への応募によっても研究環境整備に取り組んでいる。これらの応募・採択においては採択手順、採択基準が決められているが、今後予算が厳しくなることもあるので、採択基準を一層明確化することにより、各経費が応募者からも納得性のあるシステムとして受け入れられるものとする。したがって、各審議機関で具体的採択基準をとりまとめ、具体的採択基準を明確に示したうえで募集し、具体的採択基準に基づき各審議機関で評価・検討され、所定の手続を経、役員会等の決定機関で決定されることが必要である。

### **専門業務職制度の充実**

**【教育研究に関する教員の業務を支援する専門業務職制度の充実が必要である。】**

第二期中期計画において「教員と職員の職務分野と相互支援のあり方」について検討し、中間職の活用を図ることを計画されている。現在は、特許に関する業務をはじめ、輸出管理（2名）、情報（2名）、国際対応支援（2名）、ナノテクノロジー専門技術（5名）に関する業務について専門業務職（11名）が採用されている。今後は、法務、渉外広報、広報、研究支援、キャリアサポートに関する業務などの分野に拡大・配置される予定であり、法務、研究支援（リサーチ・アドミニストレータ）関係については平成23年度内の配置が予定されている。

京都大学における現在の業務の状況から判断しても、「競争的資金獲得に関する業務」、「各種調査に関する分析、まとめ及び対応策を検討する業務」、「情報システムに関する企画・立案業務」、「大型装置やスーパーコンピュータなどの専門知識を要する業務」、「研究プロジェクトのプログラム・コーディネータ業務」、「インストラクショナル・デザイナー（教育方法の改善を実践）」、「カリキュラム・コーディネータ（教育課程の企画・調整）」、「学生支援カウンセラー」等においても専門業務職の活用が有益であり、教員の過負荷を解決するために専門業務職の活用が強く望まれている。さらに国際交流に関する業務、IRに関する業務等の専門業務職の活用が一層期待される業務も存在する。

専門業務職の増加を図るためには定員制の問題など困難な課題が存在するが、京都大学における業務の変化の状況を考えると、職員の専門業務職への雇用の増加策のみではなく、教員及び職員から中間職に登用する道を切り開いていくことが必要不可欠であると考えられる。限られた人材資源の中でこのような新たに求められている業務の増加に対応していくためには、今後の職員の多様な人材登用を考え、その一つの方策として職員の専門業務職への登用の道を開くことは有益である。さらに職員のみではなく有期雇用職員及び時間雇用職員の専門業務職のような職務への活用も期待される。たとえば職員から専門業務職への登用のための研修コースを新設し、職員の希望に沿って職員の自己啓発コースと併用しつつ、計画的に専門業務職を育成し、職員から専門業務職に登用していくことが考えられる。

## 【テーマ3】災害、事故、不祥事等に関する危機管理体制の整備に対する取組

### 主な監査項目

- (1) 危機管理に関する基本的な考え方
- (2) 危機管理の推進体制とその内容
- (3) 危機管理事象への対応施策と防止施策

### 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

- 11 / 28 (月) 施設部
- 11 / 30 (水) 東南アジア研究所  
学務部
- 12 / 7 (水) 総務部
- 12 / 14 (水) 医学研究科・医学部  
農学研究科・農学部

### 監査結果

#### 【全学の取組 - 総務部、学務部、施設部】

##### 1 危機管理に関する基本方針

- (1) 危機管理に関する基本的な考え方は平成 19 年 6 月に制定された「京都大学災害等危機管理対応指針」に明文化されていたが、平成 23 年 11 月に「京都大学危機管理規程」として新しく制定された。
- (2) 「京都大学危機管理規程」では、危機の定義、危機に対する四つの基本方針（未然予防、構成員の安全最優先、財産の保護、事業の継続・再開）、危機管理体制等が定められている。

##### 2 危機管理の体制

###### 2.1 全学の体制

「京都大学危機管理規程」の制定により次のことが進められていくことになっている。

- (1) 総長を統括責任者とし、本学全体の危機管理体制の整備充実を推進する危機管理担当理事が置かれることに加え、危機管理事象毎の危機管理については事象毎の担当理事が所掌する。
- (2) 事象が発生したときは、発生規模（3レベル 単独部局対応、複数部局対応、全学対応）に応じて対応組織を設置する。
- (3) 危機管理担当理事を委員長とする危機管理委員会（6名の理事・機構長、5名の部局長、4名の本部部長等）を常設し、全学における危機管理の重要事項を審議し、第一回の委員会を平成 24 年 1 月に開催する予定である。これまでも平成 19 年度に制定された「京都大学災害等危機管理対応指針」による全学の危機管理会議が設置されていたが、これまで開催されてこなかった。

## 2.2 部局の体制

現在の「京都大学災害等危機管理対応指針」では、「本部事務組織災害等危機管理計画」をモデルとして部局における危機管理体制は、部局毎の内容に応じて作成した災害等危機管理計画で定められている。新規程ではより具体性を高め、部局の長を責任者とする「部局の特性に応じた危機の未然防止対策」「部局固有の危機対応に必要な資機材の整備」「危機発生時の緊急連絡体制（非常召集体制）」「部局対策室の編成」「訓練研修」等を織り込むことが計画されている。

## 3 危機管理の内容

### 3.1 危機管理計画

- (1) つぎの順序で危機管理計画を作成していく予定であるが、策定の目標時期は決まっていない。
  - ) 危機管理基本計画を危機管理担当理事が策定する。
  - ) 事象別危機管理計画を当該事象担当理事・機構長が策定する。
  - ) 部局危機管理計画を各部局長が策定する。
- (2) 今後策定される各部局の「危機管理計画」の経過措置として、「京都大学災害等危機管理指針」に基づき部局ごとに策定されている災害等危機管理計画は、今後危機管理委員会において危機管理基本計画及び事象別の危機に対応した危機管理計画が承認されるまでの間、現状のまま運用を継続するものとし、見直し、修正等については、その後に行うこととしている。

### 3.2 危機の種類

- (1) 平成19年度に調査した大学のリスク分析によれば、次のとおり把握されている。
  - ) リスクの内容は災害、施設、業務、情報、不祥事・犯罪、事件・事故、健康、環境汚染の8種類で96項目が把握されている。
  - ) 各項目については担当部門が決められていることに加え、リスクの評価がなされている。最もリスクの高い項目は、台風・洪水による建築・工作物への被害とソフトウェアの不正コピーである。
- (2) リスク分析シートについてさらに精査し、危機管理委員会において大学全体の危機管理の方向性等を決定し、同委員会のもとに設置する専門委員会において各危機に対する対応の検討を行い、各種マニュアルを作成する計画である。

### 3.3 緊急連絡網の作成

- (1) 現在の指針では、各部局毎に緊急連絡網を作成することとしており、緊急事態（災害等の危機を含む）には、部局緊急連絡網を使用し本部へ連絡を行う体制となっている。本部への連絡は「緊急事態発生時の役員等への連絡網（勤務時間外）」に定められており、発生部門の課長よりリスク管理課長へ連絡し、リスク管理課長より担当理事（機構長を含む）及び本部の各担当部門へ連絡することとなっている。平成22年度のこの緊急連絡網による連絡案件はなかった。
- (2) 「京都大学危機管理規程」においても原則的には指針と同様であるが、その例外として、京都市や宇治市で震度6弱以上の地震が発生した場合は、緊急連絡網によることなく、予め「危機対策本部要員」「部局対策要員」に指名されている者は自主的

に（自動的に）非常参集することとしている。

（3）東日本大震災における学生、教職員の安否確認の方法と確認実績は次のとおりである。

）学生については、各部局毎に 京都大学教務情報システム KULASIS（クラシス）を利用したメール 4月初めの履修登録時の確認及び教員による確認（ゼミ等）本人及び実家への電話等の方法により確認を行い、教職員については、出勤による確認（休暇等の場合は電話確認）を行った。

）全員の安否確認が完了した時期については、教職員 4月 19 日、学生 6月 7 日であった。

#### 4 各種危機管理施策の実施

全学の危機管理は危機の事象によって本部の各部が所掌している。主な危機管理施策は次のとおりである。

##### 4.1 地震・火災等の災害に対する施策

###### 4.1.1 初動マニュアル及び事業復旧・継続計画の作成

（1）地震災害を対象とした「危機管理計画（地震編）」及び当計画の内容に沿って地震発生時の初動行動についてのマニュアルを検討し、平成 24 年度中に完成する予定である。

（2）事業継続、早期復旧のための計画については、第一段として京都市震度 6 強の地震災害シナリオに基づく発災後 3 日間の対応（初期対応）について作成し、役員戦略会議に報告した。第二段としてのその後の大学機能回復（授業・研究再開等）計画については検討を進め、第二期中期目標・中期計画期間中に完成する予定である。

###### 4.1.2 防災訓練の実施

災害時に活動する自衛消防隊（吉田キャンパス自衛消防隊・病院構内自衛消防隊）に対して左京消防署指導のもとに研修会（防火・防災教育）及び屋外消火栓操法訓練・屋内消火栓操法訓練を行っている他、教職員についても防災・避難訓練を行っている。平成 23 年度実績（ただし、平成 23 年 4 月～平成 23 年 12 月）は次のとおりである。

キャンパス名	構内名	回数	参加人数
本部	北部	3 回	480 名
	本部	9 回	534 名
	吉田南	1 回	70 名
	医学部	1 回	100 名
	病院	2 回	110 名
桂	A クラスター	1 回	200 名
熊取		2 回	210 名
宇治		2 回	280 名

###### 4.1.3 備蓄食糧、防災資材の管理

災害発生時における備蓄食糧、防災資材の管理運営体制の整備として、平成 21 年度に震災等の大規模災害に備えた物資の備蓄・配備を次のとおり行った。

（1）備蓄食糧、防災資材については、全学を 7 地区（吉田、宇治、桂、病院、熊取、犬山、大津）及びそれ以外の隔地施設に区分して行った。

（2）備蓄食糧は教職員（有期雇用職員・学生の数を含んでいない）の 30% を対象に 3 日分の備蓄・配備を行った。本部構内の備蓄食糧、防災資材については、ほとんど

の物資を東日本大震災の救援物資として平成 23 年 3 月に送り届け、その補充（4.3 百万円）を平成 23 年度中に行うこととしている。

- (3) 平成 23 年度第二期重点事業実施計画において、初動救助活動に必要となる備蓄食糧、防災資材等についても、平成 23 年度から計画的に整備を行うこととしている（平成 23 年度 13.4 百万円、平成 24 年度 8.2 百万円、平成 25 年度 1.1 百万円）。

#### 4.1.4 情報関連施策

事業継続、早期復旧のための情報関連施策として、災害時の大学業務基幹業務システムの事業継続(BCP)機能の強化を図るために、災害対策用バックアップシステムの導入を検討し、予算を確保、現在、調達中である。

#### 4.1.5 耐震化施策

生命の安全性確保を第一とした安全・安心な環境を整備・充実し、京都大学における事業継続（教育・研究・医療等）に必要な機能を確保し、施設全体の再生及び財産の保護を旨とするため、次の施策を進めている。

- (1) 平成 18 年度に「京都大学耐震化推進方針」を作成し、具体的なアクションプランを定め、施設整備費補助金等により耐震化を進めてきており、平成 23 年度末で耐震化率は 88%に向上する。併せて平成 18 年度に策定した「京都大学耐震化推進方針」について、東日本大震災等も受け、平成 23 年度中に見直す予定である。
- (2) 耐震化が完了するまでには長い時間が必要であることから、主要団地においては「京都大学施設の耐震性能」としてまとめ、配置図において耐震補強が必要な建物を毎年ホームページ上で公表するとともに、「耐震性能の低い建物が耐震化されるまでの当面の安全性確保について」の資料も作成し、注意喚起するとともにホームページ上で公表している。

#### 4.1.6 東日本大震災を受けての緊急安全点検

平成 23 年 7 月に非構造部材と実験設備の緊急点検・改善について全学に依頼を行った。点検結果は 12 月に部局長会議で報告した。併せて点検の回答が不明又は異状があった部分について、施設系技術職員による詳細点検を行っているところである。基本的に平成 24 年度末までの改善完了を目指して、異状があった部分について、施設所有者である部局に改善対策の実施を要請しているところであり、平成 24 年 2 月頃に、改善予定時期についてフォローアップ調査を行う予定である。大規模な改善が必要なもので部局により改善が難しいものについては、施設整備費での概算要求及び本部経費等において改善していくことも検討が必要だと考えている。

#### 4.1.7 非常時電源確保のための施策

大規模震災により電源が長期間喪失した場合に、附属病院等の機能維持に最小限必要な電源を確保するため、平成 24 年度概算要求で基幹・環境整備として必要な発電機関連の要求を行った。実施に向けた詳細な検討（検討内容：容量、信頼性、燃料方式、コスト、環境面、運転時間、ピークカット運転等）を行うため、部局を含めた発電機等の検討 WG を立ち上げ、平成 24 年 3 月に検討案を纏めあげる予定である。

#### 4.1.8 被災大学等への調査活動

今後、東日本大地震の被害を受けた大学の調査を行い、次のことについて検討して平成 24 年度に実施していく予定である。

学生・教職員の安全対策

建物被害がある状況下での「帰宅困難者の避難所」の設置場所

建物被害、ライフライン被害が大きい状況下での「飲料水提供」「トイレ対策」



自衛消防活動用の設備器具  
 エレベーターに閉じ込められた者用の備蓄  
 他大学との応援協定

#### 4.2 学生に対する施策

##### 4.2.1 法令違反等の不祥事防止に関する施策

- (1) 法令遵守、自転車のマナー、盗難防止、飲酒、薬物乱用防止等について、「学生便覧」及び本学ホームページで周知しており、新入生に対しては、初年次教育のプログラムにも織り込んでいる。
- (2) 事案が発生した場合は、その都度、担当理事より注意喚起をホームページで呼びかけるとともに、必要により担当理事より全部局長に学生に対する指導の徹底を通知している。また、学生に対する注意喚起等については、事件・事故の発生状況、他大学での取り組み等を参考としつつ、その内容の見直しを行っている。

##### 4.2.2 学生生活上の災害・事故の防止に関する施策

- (1) 交通安全、防犯活動の一環として、下鴨署管内の「6大学安心・安全ネットワーク会議」が開催され、盗難等の状況の把握、警察や大学間での意見交換を行っていることに加え、平成22年度に「川端署・京都大学連絡会議」、「東一条ステーション」が発足し、所轄の警察署や近隣の交番、地域住民と連携した対応に努めている。
- (2) 平成21年度から、自転車のマナーや二重ロックを呼びかける街頭啓発活動を、川端警察署、下鴨警察署、京都市役所、地域住民と協力して、本学正門付近、近隣の交差点等において月1回程度実施している。
- (3) 学生寮における消防訓練は毎年実施しており、平成23年度は熊野寮、吉田寮で実施し約80名（参加率約15%）が参加した。
- (4) 学生の事件・事故に関する発生事案については、全学学生生活委員会（10回/年開催）で報告、情報交換している。
- (5) 学生の事故に対して、各課程の新入生を対象とした学生教育研究災害傷害保険（学研災）への加入促進を図ってきたが、平成23年度より「原則全員加入」という方針を決定し、加入案内、学生便覧、本学ホームページに明記するとともに、学部学生の入学案内に加入案内と「加入のしおり」を同封し、加入促進を図り、加入状況は次のとおりとなっている。

区分	平成21年度	平成22年度	平成23年度
学部入学生	74%	66%	76% (+10ポイント)
修士入学生	57%	59%	69% (+10ポイント)
博士入学生	49%	44%	55% (+11ポイント)
合計	64%	60%	70% (+10ポイント)

注：平成23年度は10月末現在。（ ）内は対前年度の加入率に対する増減  
 また、平成22年度以降の新規組合員募集を停止した「京都大学学生健康保険組合」の財源を活用して、平成24年度からの学生教育研究災害傷害保険の加入を促進する施策を計画している。

##### 4.2.3 入試の不正行為の防止に関する施策

- (1) 平成23年2月に行われた個別学力検査において生じた不正行為を受け、入学試験調査・検証委員会を設置し検証を進めてきた。
- (2) 試験場設置、監督の方法、受験者への周知方法の観点より再発防止策をまとめ、

平成 23 年 11 月に記者発表及びホームページで公表した。

#### 4.3 労働災害等事故に対する施策

##### 4.3.1 労働災害等対策

- (1) 事故・労働災害等の報告について周知徹底し、また、その要因・対策の分析を行い、再発防止に繋げるように取り組んでいるが、平成 23 年度は、併せて過去 5 年の事故・労働災害などの情報を公開した。
- (2) 重大事故や頻発事故（平成 22 年度はフッ酸事故、平成 23 年度は実験室での保護メガネの着用の徹底）については、事故原因の特定や対処方法を部局長や安全衛生担当等に通知している他、頻発事故については、事故事例集としてまとめ、衛生管理者講習会や安全衛生事務担当者講習会等で説明している。

##### 4.3.2 感染症対策

感染症対策については、平成 21 年度の新型インフルエンザの流行に対応した実績から、感染症対策会議及びインフルエンザ対応専門家グループを組織するなどの必要な措置を速やかに講じる体制を整備している。

##### 4.3.3 節電対策

節電プログラムを作成し、フェーズ 0～5 までの対応策を策定している。平成 23 年夏はフェーズ 1 までの対応により最大電力を 15% 以上削減した。

##### 4.3.4 PCB 対策

PCB 保管の状況について、管理部局（25 部局）に対して再確認の実施の通知を行い、適正な管理を行っている。また、PCB 処理についても平成 23 年 12 月に約 119 百万円の処理費をかけて電力コンデンサ及び PCB 試薬の所定量の 98% に相当する高濃度 PCB を処理した。

ただし、蛍光灯の安定器内の高濃度 PCB 及び電源トランス等の低濃度 PCB については、各保有部局の適切な保管管理と法令に基づく定期報告の継続が必要である。

##### 4.3.5 アスベストへの施策

アスベストの種類によって、次のとおり対策が実施されている。

- (1) 飛散性アスベストは、作業方法等を通知した。
- (2) 吹きつけアスベストについては、現有しないことを確認している。
- (3) 実験機器に含有するアスベストの処分については、平成 24 年 2 月頃に環境安全保健機構内にアスベスト問題専門小委員会を立ち上げ検討する予定である。

##### 4.3.6 安全衛生等の事故の予防に対する施策

- (1) 全教職員に配布している「安全衛生管理指針」の改訂を行うとともに、「労働安全衛生事務担当手順書」の改訂に取り組んでいる（平成 23 年度末配付予定）。改訂方針として法令遵守のみではなく、構成員の安全なキャンパス環境確保に向けて積極的な行動を啓発できるものを目指すこととしている。
- (2) 安全関係の教育訓練を毎年実施してきているが、平成 23 年度は非常勤職員等の雇い入れ時講習会を新たに開始し、平成 23 年度に 2 コースを開催し、264 名の非常勤職員等が受講した。個々の研修については、都度アンケートを取り必要な改善に取り組んでいる。
- (3) 安全推進イベントとして、「全国安全週間」に併せて各部局に対して自主的な各種安全管理推進の取組を推奨した。その結果、吉田事業場では、36 部局中 19 部局から 43 件、7 事業場中 5 事業場からの安全管理推進に対する取組事例の報告を受けた。

そのうち、再生医科学研究所、i P S細胞研究所の「整理整頓活動と化学薬品管理」の取組を環境安全保健機構長より表彰した。

- (4) 作業や実験における事故・労働災害等の減少を目指すべく、平成23年度から教職員の危険への感受性を高め、安全意識の向上を図るために危険予知トレーニングの導入に取り組んでいる。農学研究科とエネルギー科学研究科で試行しているが、結果を検証し全学への導入計画を立案する予定である。

## 【部局の取組 東南アジア研究所】

### 1 危機管理に関する基本方針と体制

#### 1.1 基本方針

- (1) 平成19年6月の「京都大学災害等危機管理対応指針」に基づき、本研究所と密接に関係する他の隣接部局（大学院アジア・アフリカ地域研究研究科、地域研究統合情報センター、アフリカ地域研究資料センター）とも連携し、平成19年11月に「部局災害等危機管理計画」を策定している。
- (2) 研究所ならびに隣接部局では、国際交流が盛んであり、海外渡航者が多いことから、次のとおり海外出張中の研究活動における危機管理に注力している。
- ）海外出張者に際しての緊急時の部局の対応策としての「緊急対策マニュアル」を平成19年9月に作成している。
- ）タイ（バンコク）及びインドネシア（ジャカルタ）の海外連絡事務所（各2名の体制）を対象に、平成20年9月に「京都大学東南アジア研究所海外連絡事務所（タイ・インドネシア）危機管理計画」を作成している。

#### 1.2 体制

- (1) 危機レベルに応じた体制が定められており、レベル2の場合は、当該部局長を対策本部副本部長に派遣する。
- (2) 危機レベルにかかわらず、研究所長を室長とする対策室を設置し、対策の実施・情報の収集、整理分析・情報の提供等を行うが、海外で緊急事態が発生した場合は部局内に緊急対策本部を設置する（平成19年以後の対策室・対策本部設置実績1件）。
- (3) 特定の危機事象については次のとおり定められている。
- ）火災時については、「京都大学東南アジア研究所、大学院アジア・アフリカ地域研究研究科、地域研究統合情報センター及びアフリカ地域研究資料センター消防に関する内規」を策定し、連絡先、自衛消防組織、手順等について定めている。
- ）情報セキュリティ関係では、「東南アジア研究所情報セキュリティポリシー」を策定し、インシデント発生時の対処手順について定めている。

#### 1.3 緊急連絡網

- (1) 発見者や通報連絡者は、所長に第一報をいれ、副所長、事務長の順位で連絡し、以下は「東南アジア研究所緊急連絡網」に基づき連絡する。
- (2) 不祥事発生の際は、総務部広報課作成の「緊急の報道対応が必要になった場合の連絡体制」に従い、広報課と情報共有のうえ、協調して対応する。

### 2 危機管理施策の実施

#### 2.1 これまでの危機管理事象

- ( 1 ) 平成 20 年 12 月に招聘研究者が帰国時に虚血性心疾患により急逝した案件に対して、日本とバンコクにそれぞれ対策本部を設置し、遺体については現地に搬送し、家族に引き渡して現地での葬儀に助力した。
- ( 2 ) 平成 22 年及び平成 23 年に発生したインドネシア出張職員（各 1 名づつ）のデング熱感染に対して、ジャカルタ事務所の所員と研究所のデング熱に詳しい教員との連携により、重篤な事象に至ることなく完治した。
- ( 3 ) 平成 22 年 7 月 24 日に発生した落雷による東南アジア研究所本館及び稲盛財団記念館の自動火災報知設備及び関係機器の故障に対し、緊急連絡網によって休日呼び出しがなされ、対応の結果 7 月 27 日には全て復旧した。
- ( 4 ) 平成 23 年 7 月に発生した東南研東棟の夜間の現金盗難事件に対して、リスク管理課及び京都川端警察署に通報後、警察による現場検証を行った。個人情報紛失の調査を行い、P C ・ U S B 関係の盗難はなかったことを確認した。
- ( 5 ) 平成 23 年のタイの広範囲にわたる大洪水に対して、バンコク事務所の駐在教授から、本研究所及び隣接する他部局からの渡航者は全員無事が確認できている旨電話連絡があり、正確な情報を基に冷静な対応を行うことができた。

## 2 . 2 危機管理の具体的施策

### 2.2.1 災害、事故

- ( 1 ) 教職員が海外渡航する際には海外旅行傷害保険に加入することを義務付けており、その徹底を図るべく「海外渡航緊急連絡先届」の保険加入記載欄で保険加入の有無を確認し、未加入者に対しては、出張担当者が趣旨説明のうえ加入を依頼している。
- ( 2 ) 日本アイラック株式会社と契約し、危機管理支援システムに加入している。付保内容は 24 時間対応の緊急事故受付、緊急事故処理対応時のアドバイス及び人的支援等の支援の他、事故対応費用の支給（300 万円上限）である。
- ( 3 ) 平成 22 年 11 月、東南アジア研究所所員会議において、デング熱の予防とその対応について説明を行った（出席者 21 名）。
- ( 4 ) 「アジア・アフリカ地域研究研究科 学生便覧」及び「ASAFAS ホームページ」に【臨地研究マニュアル】を掲載し、フィールドワーク等で海外渡航する際のガイドラインを提供している。
- ( 5 ) 労働安全衛生法施行規則に基づき、毎週 1 回、チェックリストに基づき 3 棟の巡視を行っている。
- ( 6 ) 盗難事故発生後、平成 23 年 7 月に全教職員に対して、盗難防止の啓発メールとともに、平成 23 年 8 月に東棟 1 階窓ガラス等に防犯センサーを設置した。

### 2.2.2 学生の事故について

- ( 1 ) 「アジア・アフリカ地域研究研究科 学生便覧」及び「ASAFAS ホームページ」に【臨地研究マニュアル】を掲載し、フィールドワーク等で海外渡航する際のガイドラインを提供している。
- ( 2 ) 海外渡航する全ての学生に、「海外渡航（願）」の提出を義務付け、届出のあった渡航については、全期間、渡航先をデータベース管理しており、海外で災害等に遭った場合は迅速に安否確認が可能となるよう、確認・連絡体制を整備している。
- ( 3 ) 学生に対しても新入生オリエンテーション等により、保険加入の説明を行っており、平成 23 年度の加入率は 80% である（平成 22 年度は加入率 69%）。また、救援活動支援として、日本アイラック危機管理支援システムに加入するなど万一の際の

バックアップ体制も完備している。

### 2.2.3 不祥事について

例年、教職員を対象に、外部資金の適正執行の啓蒙・不正経理の防止に関する説明会を実施しており、平成 23 年度は 5 月に「科学研究費補助金に係る会計処理説明会」（出席者 31 名）、11 月に「研究経費適正執行説明会」（出席者 31 名）を開催した。

### 2.2.4 東日本大震災の安否確認

- (1) 平成 23 年 3 月 16 日の本部からの指示により、安否確認を行った結果、同日中に全教職員（83 名）の安否確認ができ、防犯・防災管理センターへ報告した。
- (2) 安否確認の方法は、所属全教職員にメールにより照会し、未回答者に対しては事務部門から電話にて確認した。

## 3 危機管理施策の計画・検討

### 3.1 災害について

- (1) 本研究所に係る備蓄食糧、防災資材は、「吉田地区薬学部構内」の備蓄食糧、防災資材として、薬学研究科にて保管されている。
- (2) 災害等の緊急事態に本研究所及び隣接部局が統一した行動が可能となるような訓練とすべく、消防署と打ち合わせ、12 月 19 日に新しい消防訓練を実施した。
- (3) 事務部ファイルサーバに関しては、2 つのハードディスクで同時記憶しており、バックアップも毎日とっているが、財政面で余裕ができた場合を想定し、円滑な運用のため、より高いスペックのサーバの導入を計画している。
- (4) 通信手段については、複線化しているが、無線 LAN・B モバイル等の活用も積極的に検討している。

### 3.2 学生の事故について

学生教育研究災害傷害保険について、新入生オリエンテーション等によるアナウンスにより、加入率は上昇傾向にあり、さらに強く保険加入を依頼するとともに、臨地研究マニュアルにより、海外渡航時のガイドラインを提供しているが、昨今の海外情勢に鑑み、一層の周知に努め、有事の際のリスク管理に備える。

## 4 危機管理上の課題と方策

- (1) 「海外から持ち込まれるパソコンに混入が想定される違法ソフトやウイルスに対する防止策として、本研究所の LAN への接続を許可しない」旨の通知を、来日後に周知していたものを、来日前に周知し、より一層徹底することとした。
- (2) 次のとおり、財政面での課題を抱えている。
  - ) 海外渡航時には危機管理支援システムに加入しているが、最低限の保障となっており、財政面で余裕（550 千円）があれば、対象を招聘者へも拡大するほか、より内容の濃い支援内容（保障限度額の充実等）のものになりたい。
  - ) 防犯センサー、擬似防犯カメラも、ホームセンターで格安で購入した最低ランクのものであり、防犯対策としては不十分な状況である。
  - ) 安全衛生管理法に基づく巡視の結果に対して改善するための財源が不十分なため対処法的な措置しかできていない。
  - ) 各種危機管理関連のマニュアルを外国人研究者に徹底するための英文化に大きい負荷を取られている。

## 【部局の取組 医学研究科・医学部】

### 1 危機管理に関する基本方針と体制

#### 1.1 基本方針

危機の予防、不可避な危機の被害を極小化するための対策及び危機の再発防止対策により、医学研究科の構成員の生命・身体及び財産を保護することを基本方針とし、平成19年9月に作成した「部局災害等危機管理計画」の目的に同趣旨が謳われている。

#### 1.2 管理体制

- (1) 災害（火事、地震等）発生時は所定の「医学研究科等の消防（防災）体制」及び「京都大学医学部構内消防計画」により対応する。大規模地震発生時は平成21年に作成されている「京都大学災害発生時行動計画（消防計画書）」により対応する。
- (2) その他の危機については、研究科長、関係教員と事務部内関係課・室において対応する。

#### 1.3 緊急連絡体制

##### 1.3.1 災害・事故

部局全体の緊急時連絡体制と建物（棟）単位の緊急時連絡体制を構築して、研究室での緊急時も含めて対応している。

- (1) 部局全体の緊急時連絡体制は、医学部構内及び病院西構内（分子生物実験研究棟）の連絡網を連絡担当者及び医学研究科の各研究室（43分野等）に配布している。また、医学部構内の建物にスペースを持つ5部局と病院西構内のスペースを持つ5部局等にも配布して緊急時の連携を図っている。
- (2) 建物（棟）単位の緊急時連絡体制は、15棟分の連絡網があり、入居研究室の連絡担当者に配布している。

##### 1.3.2 不祥事等

- (1) 教職員の不祥事に関しては、情報入手者等が事務部に連絡し、研究科長、事案毎の関係教員及び事務部の管理者が相互に連絡を取ることとなっている。
- (2) 学生に関する事故・不祥事については、情報入手者等が事務部に連絡し、研究科長、関係教員（教育担当副研究科長、教育体制委員長、医学教育推進センター長等）及び関係事務職員が相互に連絡を取ることとなっている。

### 2 危機管理施策の実施

#### 2.1 これまでの危機管理事象

- (1) 平成22年1月、動物実験施設内実験室での麻酔薬ハロタンによる労働災害（入院加療後職場復帰）に対して、緊急の動物実験委員会と安全衛生委員会を開催し、ハロタンの使用禁止を決定するとともに各分野への注意喚起と再発防止のための啓発を行った。同年4月、労働基準監督署の是正勧告書に対して是正報告書を提出した。
- (2) 平成23年9月、台風による構内の電線への倒木に対して、緊急時連絡体制による休日出動を行い、同日に倒木伐採により危険を除去した。
- (3) 平成23年11月、学生会館で学習していた学生個人のパソコンの行方が分からなくなったことに対して、事務職員がパソコンを捜索するとともに、館内の学生に不審者の有無等について調査したが、有力な情報は得られなかった。事務部から医学科の学生全員にメールにより盗難の注意喚起を行った。

## 2.2 危機管理の具体的施策

### 2.2.1 災害について

医学部構内消防計画に基づく消防訓練と防災訓練を兼ねる訓練を、医学研究科及び医学部構内にある部局の教職員、学生等を対象に、年1回実施している（平成22年度85名参加、平成23年度90名参加）。

### 2.2.2 事故について

(1) 労働安全衛生法に定める雇い入れ時教育訓練を兼ねて、年1回「安全衛生関係説明会」を開催し、安全衛生関係法規、京大安全衛生管理指針及び注意事項等について説明・注意喚起を行っている。

(2) 学生の事故に対する施策は次のとおりである。

) リスク内容に応じて、掲示、メールで周知を行っている。また、大学院では、研究室単位で周知を行っている。

) 医学部医学科は病院実習があるため、学研災の他に付帯総合保険への加入も義務付けている。新入生の加入状況は、平成21年度95%、平成22年度76%、平成23年度91%である。

) 学生の安否に関する確認体制は、学部学生については、事務部が担当しメール、電話等で行い、大学院生については各研究室がメール、電話による方法で行っている。

) 海外渡航の場合、部局として危機管理システム（保険）に加入している。

### 2.2.3 不祥事について

(1) リスクを予防すべく、学生、教職員への啓発として次のことを行っている。

「研究費使用ハンドブック」の配布。

全教職員対象に会計事務説明会の開催。

新入生ガイダンス、臨床実習前ガイダンスでの倫理・人権教育。

臨床教授懇談会時の実習施設における実習生へのハラスメント防止の注意喚起。

「利益相反マネジメントポリシー」「同実施要項」のホームページへの掲載。

「京都大学におけるハラスメントの防止と対応について」の配布。

(2) 産官学連携活動上起こりうる利益相反や民間企業等との癒着の防止のため、各研究者に活動実施前、変更時及び定期（年1回）に利益相反の有無を自己申告させると共に、外部有識者を構成員に含む利益相反審査委員会（平成22年度3回開催）を随時開催し、透明性を確保している。

(3) 医学研究上遵守すべき関連指針及びヘルシンキ宣言などが遵守されていることを審査するため、外部者を構成員に含む医の倫理委員会を随時開催し、透明性を確保している。

(4) 教職員の行う営利企業等への兼業については、兼業審査委員会において、厳格な審査を行っており、平成22年度は50回開催、審査件数542件であった。

(5) 事象が起こった場合は次の体制をとっている。

) 委員会設置又は複数担当者を指名し、本人及び関係者からの事情聴取、その他関係調査により情報収集を行うと共に、執行部（研究科長、副研究科長、専攻長、評議員、事務部長）において処理方法（処分を含む）を立案し、必要に応じて教授会の審議を経て研究科長が決定する。

) マスコミ対応は、本部広報課と調整し、広報課又は医学研究科副研究科長（広報担当）または当該事象関係教員を窓口として一本化する。

)当該事象について教授会に報告・研究科内通知により再発防止に努めると共に、研修、教育の機会を設ける。

#### 2.2.4 東日本大震災の安否確認

- (1)平成23年3月17日の本部からの指示により、安否確認を行った結果、学部学生(757名)については、4月6日、大学院生(77名)・教職員(666名)については3月24日に安否確認ができた。
- (2)安否確認の方法は、授業の出席情報、メールにより照会し、未回答者に対しては事務部門及び各研究室から電話にて行った。

### 3 危機管理施策の計画・検討

#### 3.1 災害について

- (1)所定の医学部構内用備蓄食糧と防災資材を医学部D棟1室と倉庫に保管している。
- (2)長期停電に対応できるように、非常用電源設備(自家発電装置)の増設計画を検討しており、平成25年3月を目標に増設計画を立案する予定である。最大の課題は実行のための予算措置である。
- (3)電子情報・通信は分野単位で管理しているため、分野ごとに状態が異なり、医学研究科全体としての計画はまとめていない。

#### 3.2 学生の事故について

次のとおり計画・検討している。

- (1)新入生ガイダンス時及び特別プログラム実施説明時に引き続き注意喚起を行う。
- (2)学研災等の保険への加入について引き続き勧める。

#### 3.3 不祥事について

- (1)学生が臨床実習で学外病院等に出るため、自覚を促すべく「誓約書」を提出すること等を検討している。
- (2)新入生ガイダンス時及び特別プログラム実施説明時に引き続き注意喚起を行う。

### 4 危機管理上の課題と方策

- (1)経験した様々な事案により得たノウハウを整理、蓄積し、後の参考とする。
- (2)配置職員数が少ないため、事件・事故対応や危機管理担当の職員が足りない。特に学生へのカウンセリングの充実などの不祥事を未然に防ぐための体制整備には職員が足りない。また、現状では、事案が発生した場合の対応には本来の業務以外に相当な時間を必要とし、超過勤務時間数が激増する。
- (3)学生会館(24時間利用可)の時間外における安全確保(例えば防犯カメラの設置、警備員の巡回、学習室への入室管理(学生証認証システム))について、検討中であるが、予算や学生活動への制限などの問題がある。

### 5 本部への要望

次のことが挙げられている。

- (1)生じた事象によって本部所掌掛が異なり、関連掛との調整が本部内で行われなため、何力所にも連絡することがある。危機管理に関する本部窓口を一本化して、連絡、相談、判断、報告が容易にできるようにすること。



- (2) 低廉化のため、災害時用備蓄食糧・飲料水を本部で纏めて購入すること。
- (3) 学生関係については、部局から本部への連絡体制（時間外を含む）が不明確であること及び全学的な処分対象となるもの以外についても部局からの相談体制を整備すること。

## 【部局の取組 農学研究科・農学部】

### 1 危機管理の基本方針と管理体制

#### 1.1 基本方針

危機管理に関する基本方針は次のとおりであり、現在作成中の「農学研究科・農学部の危機に係る管理計画」に定められる予定である。

- (1) 危機の未然防止に努める。
- (2) 教職員・学生等の生命及び身体の安全確保を最優先とする。
- (3) 財産の保護に努める。
- (4) 教育、研究活動の継続又は速やかな再開に努める。

#### 1.2 管理体制

専攻、学科及び事務部への影響範囲に従い、3つの危機レベル（単一の専攻、学科及び事務部内の危機で、構成員への影響が比較的小さく、当該専攻長、学科長及び事務部長が対応するレベル1、複数の専攻、学科及び事務部内で同時に発生する危機または単一の専攻、学科及び事務部内の危機で、構成員への影響が比較的大きく、安全担当副研究科長、当該専攻長、学科長及び事務部長が総合調整のうえ対応するレベル2、研究科・学部の広範囲にわたって発生する甚大な災害や事故などの危機で、構成員への影響が非常に大きく、研究科長・学部長が対応するレベル3）に応じた管理体制が定められている。

#### 1.3 緊急連絡体制

次のとおり、2種類の緊急連絡網が敷設されている。

##### 1.3.1 平日昼間の連絡体制

- (1) 危機が発生すれば、担当課に第一報が入るので、担当課は、事務部長及び危機内容に対応する関係各課に連絡する。
- (2) 事務部長は、関係各課と協議のうえ、仮の危機レベルを決めた後、危機内容及びレベルに応じて、研究科長・学部長、副研究科長、関係専攻長、関係学科長、全学学生生活委員会委員等に連絡し、対策本部（研究科長室等）に緊急で参集し、現状把握、危機レベルの決定、危機に対する対応を協議する。

##### 1.3.2 平日夜間、休日の連絡体制

- (1) 危機が発生すれば、まず総務課長に第一報が入るので、総務課長は、事務部長及び危機内容に対応する関係各課に連絡する。
- (2) 1.3.1 項に同じ

### 2 危機管理施策の実施

#### 2.1 これまでの危機管理事象

##### 2.1.1 災害

平成23年3月11日、仙台空港付近にいた学生の津波被災事案について、すぐさま

部局対策本部を設置し、リスク管理担当課及び学生センターに報告するとともに、13日に教員1名を現地に派遣、家族と共に捜索にあたった。その後家族を通して安否の連絡を受ける。

### 2.1.2 事故

- (1) 平成22年11月、タイで研究中の研究員が森林観測作業用の塔から転落し重傷を負った事故に対して、すぐさま事故対策本部を設置し、研究員の家族と共に教員1名を現地に派遣、緊急事故支援業務を委託している日本アイラック株式会社の担当者やタイのカセサート大学及び東京大学の共同研究者と共にその救援活動と諸対策にあたる。タイでの緊急手術、ICU治療を経て京都大学医学部附属病院に搬送し治療措置を受けると同時に労働災害認定の手続きを取る。再発防止のため国内外を問わず観測塔を用いた高所作業を伴う研究活動時の安全管理対策を講じた。
- (2) 平成23年5月、実験設備のドラフトチャンバーにつながる配管からの漏水事故に対して、原因を究明し、より劣化の少ない金属製の配管に交換した。

### 2.1.3 不祥事

平成20年4月以降に生じた学生に係る刑事事案(3件)について、学部/研究科内で設置した調査委員会による調査、及び教授会での審議を経て処分案を決定した。(1件は手続き中)

## 2.2 危機管理の具体的施策

### 2.2.1 災害

「北部構内消防計画」を策定するとともに、研究科長を委員長とする農学研究科防火・防災委員会を設置し、防火・防災に関する次の施策を実施している。

- (1) 防火・防災訓練を実施している。平成23年度に5月25日と12月21日の2回実施し、参加人員は5月25日が25名、12月21日が80名である。
- (2) 各構成員に対して、主要建物の避難経路及び消火設備・AED・避難器具等の設置場所を示した図面を農学研究科/農学部ホームページに公開している。
- (3) 部局の全構成員(約3,000名)にSSC(Safety Support Card:安心安全カード)を発行し、危機事象発生時の連絡先を1枚のカードに収めて、初期通報の迅速化を図っている。

### 2.2.2 事故

農学研究科環境・安全・衛生委員会を設置し、環境保全及び安全衛生に関する施策を次のとおり実施している。

- (1) 環境・安全・衛生委員会の下に環境安全小委員会、化学物質管理小委員会、省エネルギー小委員会を置き、きめ細かな危機管理施策に努めている。
- (2) 「安全の手引き」、「毒物及び劇物の取扱について」等の冊子を作成し、毎年研究室(86研究室)や学生に配布して、実験・研究に対する心得を教えている。
- (3) 実験排水を排出する4棟の建物について、「実験排水水質異常警報発生時の連絡網」を作成し、異常発生時には都度原因の究明、注意喚起を行っている。
- (4) 衛生管理者を4名、衛生管理補助者を専攻毎に選任し、毎週1回定期的に安全巡視と巡視結果に基づく改善を実施し、チェックリストによる記録を行っている(巡視による改善事例は平成22年度154件、平成23年度301件)。
- (5) 安全衛生法施行令第15条で義務付けられている危害防止が必要な機器(局所排気装置、遠心機器、圧力容器等)の自主点検を実施(年1回)し、記録を保存してい

る。平成 22 年度は 519 機の機器の点検を行い、結果はその場で改善したものが 15 機、改めて改善を要したものが 7 機であった。

### 2.2.3 学生の事故

(1) 学生に対しての事故に関するリスクについて次のとおり周知している。

周知項目

実験・実習中の事故、一般生活上の災害等、海外渡航中の事故、交通(自転車)事故、飲酒による事故、学内における不審者対応等

周知方法

「学生便覧(学修要覧)」・「安全の手引」等印刷物周知、掲示、クラス、研究室内周知、新入生・在学生ガイダンス、HP、SSC

(2) 学生教育研究災害傷害保険の学生への加入については、入学時ガイダンス時及び在学生ガイダンス時においての説明及び特定のインターンシップや実習科目の受講によっては、加入を条件とする等の促進をしていることもあり、加入率は上っている。ただし、入学時に、大学生協連合会が行っている学生総合共済制度(保険料は割高になるが、学研災の補償内容を上回っている)に加入している者もいるので、100%の加入は難しい。

区 分	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度(対前年度比)
学部入学生	80%	73%	86%(+13ポイント)
修士入学生	55%	55%	73%(+18ポイント)
博士入学生	56%	40%	49%(+9ポイント)
合 計	67%	61%	77%(+16ポイント)

(3) 学生の安否に関する確認体制、救援活動の体制、事故後の関係先への連絡体制及びマスコミへの対応体制は、次のとおりである

)学生の安否に関する確認体制は、大災害等の場合は1~3回生については、学年(クラス)担任から確認を行うとともに、クラス一斉メールにより確認を行う。確認が取れない学生については、担任が保護者に連絡を取り確認し、学部4回生、大学院生については、指導教員が安否をそれぞれ確認し、教務掛へ報告する。個別の事故・事件等の場合は、指導教員や学年(クラス)担当、教務掛へ連絡があり、教務掛で取りまとめ、対策本部等へ報告する。

)死亡、重態等の事件・事故については、連絡があり次第、対策本部(構成員:研究科長、副研究科長、全学学生生活委員会委員、関係学科(専攻)長、指導教員または学年(クラス)担任、各課長、総務掛長、教務掛をメンバーとする)を設置するとともに、関係教員を現地に派遣する。

)各方面への協力要請は対策本部等で検討し、研究科長等が行う。海外渡航時の事故については、契約を結んでいる「日本アイラック」へ現地での情報収集・現地各機関への調整・旅行保険関係の対応等を要請する。

)マスコミ等への対応は、本部と調整をとり、研究科長、事務部長が行う。

### 2.2.4 不祥事

(1) リスクの予防策としての学生、教職員への啓発活動は次のとおりである。

)学生に対しては「学生便覧(学修要覧)」、掲示、クラス、研究室内周知、新入生・在学生ガイダンス、HP等による啓発活動に加えて、平成22年度から、新入生ガイダンス時に薬物乱用に関する啓発DVDを上映している。

)教職員に対しては、不祥事発生都度教授会等に報告し、再発防止のための注意

喚起をしている。

(2) 学生の不祥事が発生した場合の対応は次のとおりである。

) 調査委員会(研究科長、副研究科長、全学学生生活委員会委員、指導教員、事務部長、教育研究協力課長で組織)が本人に対する事情聴取の後、処分案を作成して、教授会で審議のうえ、部局長が決定して総長へ上申する。

) 関係先との対応としては、警察・家族へは総務部、マスコミへは学務部と連携して調査委員会が担当している。

) 再発防止を図るべく、研究科会議等で事件の報告を行い、それぞれの指導教員からの研究室等の学生に対する注意喚起と指導を依頼するとともに、処分確定後、改めて学生へ掲示、クラス、研究室周知により、注意喚起を行い、次年度新入学時に、新入生ガイダンス、在学生ガイダンスにおいて注意喚起を行う。

(3) 教職員の不祥事が発生した場合の対応は次のとおりである。

) 本人及び関係者への事情聴取と処分案の作成は調査委員会で行い、部局長に報告する。部局長は、調査委員会からの調査結果及び処分案を受けて、懲戒処分相応である場合には研究科教授会に諮り必要により総長へ上申し、嚴重注意等が相応である場合には、自ら行う。

) 関係先への対応として、逮捕された場合は速やかに逮捕事実を研究科長、副研究科長及び本部(職員課及び広報課)に報告する。逮捕以外の不祥事の場合は、事象を研究科長に報告し、調査委員会を設置する。調査委員会の結果を、職員課に「事件・事故報告書」として報告する。マスコミへの対応は部局の総務課及び広報担当副研究科長が行うが本部で対応することもある。

#### 2.2.5 東日本大震災の安否確認

(1) 平成23年3月17日の本部指示の前から、安否確認を行った結果、学生(学部生1,345名、大学院生936名)については、4月22日、教職員(約650名)については3月17日に安否確認ができた。

(2) 安否確認の方法は、学生については、クラスによる情報提供依頼、指導教員・(クラス)担任・教務掛等による電話等確認、ガイダンス等の出席状況・履修登録状況確認により行い、教職員については3月11日と3月14日にメールにより照会し、未回答者に対しては事務部門及び各研究室から電話にて行った。

#### 2.2.6 海外調査・研究時における危機管理支援システムの導入

教員、大学院生等の海外調査・研究時、留学時の緊急事故に対応(研究科(対策本部)に対する事故処理対応の支援、教員、学生等(渡航者)への緊急時支援、事故対策費用に対する補填、学生の弔意見舞金に係る補填)できるよう民間の危機管理システムに加入している。

### 3 危機管理施策の計画・検討

#### 3.1 災害について

(1) 備蓄食糧及び防災資材については、本部の基準(食糧の場合、教職員の30%の3日分)に基づき、北部構内での災害に備えて、北部構内全部局(4部局)が利用できる食糧及び防災資材を理学研究科に備蓄している。備蓄内容については、各種ご飯類、缶詰、即席みそ汁、ビスケット、チョコレート、スプーン、皿、ペットボトル水、レスキューセット、毛布、簡易トイレなどである。

(2) 事業継続、早期復旧の応急対策について、優先順位を次のとおり決めている。

学生・教職員及び関係者の安全を確保する。  
地域住民の安全を確保する。  
事業継続を確保する。  
学術的な貴重資料を保全する。

- (3) 農学研究科における情報関係の管理を行う情報技術室(教員1名、職員1名)を設置し、情報セキュリティ関係では、農学研究科情報セキュリティ・システム委員会で情報セキュリティに関する施策を次のとおり検討・実施している。
- ) 京都大学情報セキュリティポリシー実施手順書(農学研究科版)を作成し、安全で安定した情報基盤と情報環境の構築に努めている。
- ) サーバーに保存されている電子情報は定期的にバックアップをとり、安全に管理している。
- (4) 教育・研究活動において野外活動が必要となる分野等があり、野外活動中の気象の変化、野生の動植物の危険、地震・津波などの自然災害による事故が危惧されるため、山野・河川・海岸・海上における教育・研究活動中の安全衛生管理・事故防止についての指針の作成を現在検討中である。

### 3.2 学生の事故

次のことを計画・検討している。

- (1) 海外研究中の伝染病予防のための講習会の開催  
(2) ガイダンス等での不祥事に対する指導強化

## 4 危機管理上の課題と方策

- (1) 危機管理上、北部構内の農学研究科・農学部エリアにおける事件・不祥事等の未然防止に関する更なる取組みを検討しているが、財政面が課題である。
- (2) 危機管理に係る教職員・学生の個人意識を向上させることが課題である。
- (3) 山野・河川・海岸・海上における教育・研究活動中の安全衛生管理・事故防止について、指針の作成が課題である。

## 5 本部への要望

次のことが挙げられている。

- (1) 様々な危機管理に係る教職員・学生の意識を高める研修等を定期的実施すること。  
(2) 危機管理対応窓口を集約化すること。  
(3) 全学としての重点的な構内パトロール(特に夏季の夜間・深夜帯)を実施すること。

### 監事意見

#### 優先順位を付けた計画的な取組

**【危機管理に関する取組は多岐にわたるものであり、優先順位を付けた計画的な取組が必要である。】**

京都大学においては平成23年11月に危機管理規程を制定(基本方針、定義、総長・理事・部局長・教職員の責務、危機管理委員会、危機レベルの決定、事後措置等を定めている。)し、全学的な危機管理体制の整備を図っている。

平成19年度に危機管理分析が行われているが、本部として対応すべき危機は、大分類で8種類、想定される危機は96項目の多岐にわたっている。このような多岐にわたる危

危機管理に関する取り組みを実効あるものとしていくためには、危機管理項目に優先順位をつけ、優先度の高い危機管理項目（危機管理分析によれば、地震・風水害等、火災・爆発等、知的所有権侵害など）から実行年度を定め、計画的に取り組むべきである。取り組む危機管理項目については、内部統制（統制環境、リスク評価、統制活動、情報と伝達、モニタリング）の仕組の構築を前提にして計画的に取り組んでいくことが必要である。内部統制の仕組は、京都大学において「競争的資金等の不正防止計画」や「情報セキュリティ基準」などの仕組に取り入れられ、既に学内で実行されてきている。優先度の高い危機管理項目でこのような仕組を構築していけば、マネジメントの仕組の中に内部統制の仕組も内包され、おのずから他の危機管理項目についても同様の仕組が構築されていくものと考えられる。

また危機管理に関する取組は本部の総務部、学務部、施設部等及び各部局が連携して取り組まなければその実効が図れない。まず危機管理の責任部門（組織）を明確にし、窓口の一元化を図るとともに、関係各部門及び部局が一体的に取り組むような体制を構築することが必要である。さらに責任部門のみならず担当する各本部部門及び各部局が危機管理計画を確実に実行しているかをフォローし、危機管理計画が確実に実行され、全学的な危機管理が推進されていくように努めていくことが必要である。

さらに、大学の国際化の進展とともに外国人研究者や留学生が増加してきており、危機管理に関する取組においては外国語での対応も整備するとともに訓練も実施し、外国人研究者や留学生に対する危機管理の取組を効果的に実行していくことが必須となってきている。

#### モデル部局の危機管理施策の横展開

**【危機管理のモデルとなる部局における取組を全学の取組として展開していくことが必要である。】**

危機は各部局の現場において発生する。また危機は発生時の対応とともに危機を発生させない対応策の実行が重要である。危機が発生する可能性の高い部局においては、万一危機が発生した時には即時に対応できるよう施策が準備され実行されている。危機に備えることが危機の発生を未然に防いでいることにもつながっているのである。

たとえば、東南アジア研究所、アジア・アフリカ地域研究研究科、地域研究統合情報センター、アフリカ地域研究資料センターの4部局は合同で教職員及び学生の危機管理にあたっている。いずれの部局も海外渡航の多い部局であり、海外における病気や事故に対する取組が部局の重要事項となっている。上記4部局は合同で「部局災害等危機管理計画」（平成19年9月策定）、「緊急対策マニュアル」（平成19年9月作成）、「海外連絡事務所危機管理計画」（平成20年9月策定）、「海外渡航緊急連絡先届」を作成し、教職員に発生する危機に対応できる体制を整備しており、万一海外における病気や事故が発生すれば、直ちに部局長及び部局事務長の下で緊急対応可能な体制が整えられている。実際に海外で病気や事故が発生した時には、危機管理体制が発動され、危機管理発生時の研究者・学生への対応が有効に機能している。このような取組は未然に病気や事故を防ぐことにもつながっている。このような事例は危機管理のモデルになるものであり、当モデルを全学に展開していけばより充実した危機管理に関する取組に繋がっていくものと考えられる。

#### 状況の変化に対する危機管理計画の柔軟な対応

**【危機管理に関する基本的な考え方や計画は堅持しながら、危機管理に関するさまざまな状況の変化には柔軟に対応していくことが必要である。】**

危機管理に関する取組のためには、危機管理の基本方針の策定や危機管理推進組織の構築とその運営、情報伝達、事後報告などさまざまな具体的施策が実行されなければならない。危機管理に関する施策を実行していくプロセスにおいて事情の変化が発生し、計画の変更に迫られることが発生する。こうした事態に臨機応変に対応する柔軟な行動が求められる。そのためには危機管理項目ごとに実行されなければならない事項を整理し、標準的な危機管理マニュアルを準備し、各部局の状況に応じて危機管理マニュアルを作成していくことが必要である。また危機管理においては、危機発生時に即時に対応行動が起こされなければならない。そのためには危機管理マニュアルが実践的なものとなっていなければならない。部局で作成された危機管理マニュアルに基づく訓練を実施し、実施した訓練の経験からさらに実践的な危機管理マニュアルに再整備し、より実践的な危機管理マニュアルが準備されることが必要である。こうした努力が危機発生時に効果的な行動に結びつくものとする。

たとえば、京都大学で食料、飲料水など緊急時に必要な食糧等の備蓄が行われている。東日本大震災で被災した大学へ京都大学から食糧等の備蓄品が支援された。当然京都大学においては食糧等備蓄品が不足することになる。食料等備蓄品の補充を総務部が財務部と折衝中で来年3月までには補充される見込みであるが、12月の監事監査の実施時期までにその補充が行われていない。災害は何時起こるかかわらず、不足した食糧等備蓄品相当分は早急に補充されなければ備蓄の意味はなく、早急な補充がなされるようなアクションが起こされなければならない。食糧等備蓄品の補充は危機管理上常に行われていなければならないが、備蓄も通常業務の進め方で進められており、未だ補充が行われていない。食糧等備蓄品の支援という事態の変化に対応した柔軟な対応行動が求められる。

#### **危機予防策の立案実施**

**【危機管理に関する方策として、危機発生時の対応策とともに危機予防策を立案・実施することが必要である。】**

危機管理に関する方策としては、危機発生時の対応策とともに危機発生を予防する方策が必要であり、両施策を一体的に実施することが求められる。

すでに京都大学においては、危機発生を防止するため「京都大学教職員就業規則」等各種の就業規則、「京都大学における個人情報の保護に関する規程」「京都大学における公益通報者の保護等に関する規程」「京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」「京都大学における研究活動上の不正行為の防止等に関する規程」「京都大学における教職員等の利益相反行為の防止等に関する規程」「京都大学における競争的資金等に関する適正管理に関する規程」「京都大学における安全保障輸出管理に関する規程」等多くの規程が定められている。また「競争的資金等不正防止計画」や教職員及び学生の不祥事防止に関する各種研修、消防訓練、AED講習会、防犯講習会、化学物質取扱従事研修、組替えDNA実験研修、有機溶剤等研修など労働安全衛生に関する各種研修、耐震工事など多岐にわたる危機発生を予防する方策が推進されている。さらに「安全衛生管理指針」「研究費使用ハンドブック」「情報セキュリティポリシー実施手順書」「安全の手引き」「毒物及び劇物の取扱いについて」「学生便覧」「ホームページにおける各種の注意喚起」など多くのハンドブックが作成され、啓発がなされている。危機管理の推進には、

これらの多様な規程、研修、ハンドブックを危機単位に危機予防策としてとりまとめ、危機発生時の対応策とともに一元的に実施することが効果的である。

たとえば「競争的資金等不正防止計画」に沿って「研究費使用ハンドブック」が作成され、教職員に周知徹底され、不正防止に大きな役割を果たしている。「研究費使用ハンドブック」には、会計職務の権限体制、契約制度、禁止事項、給与・謝金、旅費、物品購入等の発注・検収、立替払い、競争的資金等の使用ルール、不正使用に関する処分、相談窓口、通報窓口、競争的資金等不正防止計画など研究費使用に関する不正防止策が総合的にまとめられ、教職員に周知徹底されている。こうした努力が他の危機に関しても展開され、危機発生時の対応策とともに危機予防策を総合的に取りまとめ、教職員に周知徹底していくことが望まれる。特に不祥事に関する予防策については、学内におけるこれまでの事例（措置も含め）を取りまとめ、全学に周知徹底し、不祥事の予防に結び付けていくことが必要である。

京都大学の危機管理としては、現在危機管理に関する施策としてまとめられつつある危機発生時の対応策とともに危機予防策を取りまとめ、全学で総合的な危機管理に関する施策を推進していくことが最も効果的であると考えられる。



## 第5章 平成23年度一年間を通じての監事意見

### 1 本部と部局の連携強化について

本部と部局の連携強化は本学を運営するうえで大きな課題となっている。

本学においては、本部と部局の連携に関する会議体として、拡大役員懇談会、部局長会議、研究科長部会、教育研究評議会、経営協議会、役員会、各種委員会、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・事務長会議等、多くの会議体が設置され、大学としての情報共有、重要事項の審議・決定がなされている。また本部と部局の連携に関する部局訪問についても、これまで総長及び理事による部局訪問、事務改革に際しての担当理事及び総務部長の部局訪問、エコキャラバンに際しての環境安全保健機構長による部局訪問、施設環境整備のための施設部長による部局訪問など本部と部局の情報共有、問題解決のために多くの努力がなされてきている。本部と部局の連携を円滑に強化していくためには、「本部と部局の連携を円滑に強化していくための仕組」と「連携のプロセスにおける本部と部局の『対話』」が重要であると考えられる。

まず、「本部と部局の連携を円滑に強化していくための仕組」は、既に部局長会議、研究科長部会、教育研究評議会、経営協議会、役員会、各種委員会など多くの会議体がある。これらの会議体では教育・研究・社会貢献の基本方針や戦略から具体的な施策の詳細や規程の詳細まで扱われ、多岐にわたる基本方針・戦略に加えて多くの具体的な施策が審議決定・報告されている。たとえば、平成22年度の部局長会議は11回開催され、214議題(85審議事項と129報告事項)が1,280分で、大学の基本方針をはじめ各種の具体的な施策など多岐にわたる議題が扱われ、平均所要時間としては1議題が6分で審議決定・報告されている。

そのため、多くの議題に限られた時間が充てられ、本部と部局の連携が特に求められる議題に十分な時間が充てられていない実状がある。したがって、会議体の議題は本学の基本方針・戦略及び施策の基本的方向性または基本的考え方に絞ることとし、議題の審議決定に十分な時間を確保することが必要である。そして、本学の基本方針・戦略及び重要な施策の基本的方向性または基本的考え方を明確に示したうえで議論し、本学の基本方針・戦略及び施策の基本的方向性または基本的考え方に関する本部と部局の意思統一を図っていくべきである。そのうえで、大学執行部(総長、理事、機構長もしくは本部部長)及び部局執行部(部局長、専攻長もしくは事務長)の役割分担及び責任権限を明確に示し、具体的な施策等は大学執行部及び部局執行部が責任を持って実行していくような組織運営をしていくべきである。

大学執行部及び部局執行部による具体的な施策の実行に当たっては、施策の基本的な方向性または基本的な考え方を堅持しつつ、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・事務長会議等を有効に活用し、実行のプロセスにおいて出される様々な意見・要望を咀嚼し、施策の実行の中に柔軟に活かしていくことが必要である。さらに施策実行後の意見・要望は次の施策の実行の中に活かしていくような柔軟な対応が必要である。

次に「連携のプロセスにおける本部と部局の『対話』」については、会議体における『対話』は、日常的な『対話』が実行されていることがベースとなっはじめて可能となるものである。日常的な『対話』は、本部及び部局における日常的な課題について相互に意見を交換し、知恵を出し合い、課題を解決していくところから始めるべきであるが、とりわけ本部から部局へ向けての『対話』が重ねられることが必要である。既に総長をはじめ理

事、機構長、部長が部局を訪問し、様々な課題について『対話』が始められつつある。こうした『対話』を継続するとともに、さらに日常業務の担い手である課長、掛長も部局の事務部長・事務長、課長、掛長と『対話』を始めていかなければならない。部局と本部の『対話』を通じて、本部における日常的な課題が解決されていくこと及び部局における日常的な課題が解決されていくことが積み重ねられ、『対話』が本部にとっても、部局にとっても必要不可欠なものになることが必要である。

## 2 一人ひとりの計画を「実行」することの重要性について

本学の価値向上を継続していくためには、本学の中期目標・中期計画を達成するための年度計画が完遂されなくてはならない。本学の年度計画を完遂するためには、本学の年度計画を各組織(本部部門及び部局)の「実行計画」(年度計画を、誰が、何を、何時までに、どのような方法で、いくら予算を使って実行するかを明示したものにブレークダウンし、さらに組織の「実行計画」を個人(担当者)としての「実行計画」にまでブレークダウンし実行していかなければならない。そのためには、「組織の『実行計画』を個人の『実行計画』にまでブレークダウンしていく仕組の構築」と「教職員の一人ひとりが自らの『実行計画』を完遂する努力と自己成長」が必要である。

まず、「組織の『実行計画』を個人の『実行計画』にブレークダウンしていく仕組の構築」には、「目標による管理」「期初の目標統合のための面接や期末の目標達成状況を話し合う面接などの面接制度」「目標統合や面接が効果的に実行されるための管理者の育成」「目標による管理を推進するための奨励策」等があり、それらの諸施策が策定・実行されていくことが必要である。

他方「教職員一人ひとりが自らの「実行計画」を完遂するための努力と自己成長」も必要である。「実行計画」を完遂するためには、「実行計画」の立案のための努力よりも多大の努力が求められる。たとえば「実行計画」を完遂する途上では、業務を実行するための知識または経験が不足している、他の担当者、他の組織と共同で取り組まねばならない、実行途上で新たな重要な業務が命令された等の多くの課題に直面する。しかしこうした課題を克服していかなければ「実行計画」の完遂はできない。このように「実行」には、多くの困難がともない、年度計画を立案するよりもはるかに多大な努力が求められるものである。しかし「実行」を通じて得られるものも多々ある。なかでも「実行」する人の「自己成長」は大きな果実となるものである。

「困難な課題が人を育てる」とは、困難な課題を乗り越えていくプロセスを通じて個人の「自己成長」が実現されることを意味している。困難な課題を乗り越えるためには、課題解決のための未知の知識を吸収したり、様々な専門家の意見を聴取したりする。また解決策をまとめるために先例から学び、考え抜き、解決策を意思決定し、実行に移す。さらに解決策を完遂するために様々な工夫や努力を重ね、多くの協力者を得ながら完遂に注力し、課題解決を図っていく。個人はこのような課題解決のプロセスを通じて知識を向上させ、強い意思を育み、人間力を築き上げ、「自己成長」をしていくものである。

私たちの業務の推進に当たっては、年度計画の立案も重要であるが、年度計画を実行計画化し、着実に実行計画を実行し、実行計画を完遂していくことがもっと重要である。

## 3 予算執行管理の見直しについて

平成 16 年の国立大学法人化後は、大学の運営について大学の責任で自ら意思決定することが求められている。したがって、基本的な考え方として大学価値を最大化するために経

営資源（人、もの、金、情報等）を効果的・効率的に配分していくことが必要である。そのためには、大学の管理責任者である総長及び部局長の責任を明確に示したうえで、「人」「もの」「金」「情報」等の経営資源の配分を両者に委ねるべきであると考え。

本学においては、毎年予算編成方針が定められ、予算配分が実行されている。予算編成方針として、基本的な考え方（人件費予算と物件費予算の区分管理等）、教育研究事業等、各種戦略的経費、競争的資金等、施設費事業費、予算の弾力的な運用、資金の管理・運用、経費の削減などについて定めている。これらによると、本学の予算配分は前年度の予算に基づいて配分されるものと全学的な戦略・方針に基づいて配分されるものがある。全学的な戦略・方針に基づいて配分されるものには、戦略的重点経費があるが予算規模は小さく（平成 22 年度は 1.3%）ほとんどが前年予算に基づいた予算となり、予算配分が硬直的になってしまっている。したがって、第二期中期計画において新たな予算配分の在り方について検討し、積極的に見直しを図っていくこととしていることは大いに期待される。

しかし現実的に考えれば、第二期中期計画期間においては将来的な予算配分の基本的考え方を念頭に置きつつ、これまでの予算配分にも改善を加えていかなければならないと考える。その一つが予算・決算管理である。これまでの予算配分は前年度の予算（人件費、物件費）を基礎に行ってきた。したがって、決算（予算配分の使われ方）を考慮した配分とはなっておらず、年々予算配分が硬直的になってしまっている。今後、大変厳しい人件費、物件費の削減が求められてくることは必定であり、本学ではこうした状況を想定し、予算配分の在り方を検討し、積極的な見直しを図っていくこととしているが、予算配分の在り方を検討するためには、まず配分された予算項目ごとの決算額の実態を把握することが必要である。ところが、現行のしくみでは全学の物件費支出予算の積算区分は小分類（103 種類）でなされているのに対して、決算報告書の支出区分は大括りの大分類（8 種類）でなされているため、配分された予算がどのように使われているかが把握されていないのが実状である。予算項目ごとの決算額を正しく把握し、その中から課題を整理し、予算配分の決算額を考慮しつつ本学として重点的に取り組む事項を明確に示し、最適の予算配分へと見直していくことが必要である。さらに環境変化に対応して最適の予算配分を実行していくためには、総長の責任と権限において、これまでの前年度の予算を重視する考え方を改め、環境変化を考慮した柔軟な予算配分を立案し、実行に移していくことが肝要である。また部局においても、予算項目ごとの決算額の把握が未実施の部局は正確に把握するとともに、部局長の責任と権限において、部局として重点的に取り組む事項を明確に示し、予算項目ごとの決算額を考慮しつつ最適な予算配分へと見直していくことが必要である。

こうした予算配分の見直しの積み重ねにより「京都大学における予算配分のあるべき姿」に近づくように努めていくことが必要であると考え。

#### 4 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、監事意見についての検討及び実行状況をフォローアップし、監事監査の P - D - C - A を積み重ね、監事監査の質の向上を図っていくことが重要であり、このことが大学運営の質の向上にも資することになると考えている。そこで毎年定期監査時の理事・機構長との面談及び年末における理事・機構長への書面による意見聴取を行い、監事監査に対する実施状況を聴取してきた。

平成 22 年度の実施状況は次のとおりであった。

「監事意見」 30 件中 実施中・実施済み 20 件 計画中 10 件

「教育研究に関する意見」 17 件中 実施中・実施済み 10 件 計画中 7 件

「業務運営等に関する意見」13 件中 実施中・実施済み 10 件 計画中 3 件

平成 21 年度と平成 22 年度における監事意見の実施率を比較すると、平成 21 年度の実施率 64%に対して平成 22 年度の実施率 67%であり、ほぼ同程度の実施率であった。監事意見を大学の運営に活かしてきていただいた結果であると考えられ、関係者の皆様のご努力に敬意を表したい。ただし、実施内容を見ると、現在の業務を改善していくことが監事意見の実施につながるような監事意見の実施が多く、基本的な業務の方向性や考え方の構築、基本的な組織の見直しや業務の廃止も含めた業務の見直しを求める監事意見に対する実施が少なかったことは残念なことであると考えている。また、監事意見の 33%が「計画中」である。「計画中」の業務を早期に実施いただくことを期待したいと思っているが、「計画中」の業務のうち実施しなかった業務については何故実施しなかったのかを明らかにしていくことが必要であると考えている。

今後業務の基本的な考え方や方向性を明確にすること、業務の基本的な見直しを進めること、業務の改善が積極的に実行されていくことを期待したい。また今後も監事意見の実施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、監事業務の質の向上を目指し、大学運営の質の向上に資するよう努めていきたいと考えている。

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、全学の業務改善に有効と考えられる業務を選択し、「業務モデル」としてとりまとめた。これらの「業務モデル」を参考にいただき、職場の改善に活用していただくことを期待している。

**【モデル】スピーディな課題解決の仕組みを持つ組織**

改善が多く、改善が速い

**【モデル】階層毎コミュニケーションによる本部と部局の連携強化**

環境安全保健機構のエコキャラバンの取組

## おわりに

平成 23 年度（第二期中期計画の 2 年目）が終了いたしました。

本年度の業務の執行状況を自己点検し、自己評価し、その結果を平成 24 年度以降の業務の執行に活かしていかなければなりません。大学業務の執行は螺旋状の階段を登るように年々大学業務の執行の質を向上させていくことが求められています。大学の研究・教育・社会貢献の質の向上を果たしていかなければならないからです。そのためには大学業務の執行の中に「質の向上の仕組」を組み込み、「仕組」を活かして大学業務の執行の質の向上を果たしていくよう工夫していかなければなりません。

他方大学業務の執行に関する基本的事項は毎年繰り返しつつ、日常の業務の執行の中で実行し、習慣化していくことが求められます。過去 4 年間の監事監査を通じて業務の執行に関する基本的事項として「施策の基本的考え方または基本的方向性の明確化」「目標または目標状況の明確化」「施策の実行計画の立案と実施」「P - D - C - A の実行」「双方向コミュニケーションの徹底」などの実行を主張してきました。これらの事項を毎年繰り返し実行し、習慣化していくことにより、組織も個人もその質が向上し、組織も個人も年々成長していくことができるものだと思います。

今年度一年間の監事監査を通じての監事意見を次のとおり述べています。

- 1 本部と部局の連携強化について
- 2 一人ひとりの計画を「実行」することの重要性について
- 3 予算執行管理の見直しについて
- 4 監事意見のフォローアップについて

また一年間の監事監査を通じて全学のモデルとなるような業務を「業務モデル」として整理いたしました。これらの意見及び「業務モデル」を大学業務の執行に活かしていただければ幸いです。

監事就任以来 4 年間（畑は 2 年間）にわたり監事としての任務を果たすことができましたのは、総長、理事、機構長、部局長、教職員の皆さんから積極的にご協力、ご支援いただいたお蔭であると深く感謝いたしております。

京都大学の今後の業務の執行にあたり業務の改善・改革が推進され、継続した大学の価値向上が実現されていくことを願っております。

平成 24 年 3 月

監事 平井 紀夫

監事 畑 守人

本年4月から平井・畑監事の後任として京都大学の監事に就任いたしました。法人化以降、これまでに築き上げられてきた監事監査を継承しつつ、一層内実のある監査をしていきたいと考えています。

就任早々、定期監査のため、京都大学の業務全般の遂行状況を把握すべく、関係諸部署を訪問し、1年間の業務遂行状況を聴取するとともに、担当理事・機構長にヒアリングを実施し、業務監査を行いました。また、平成23事業年度に係る業務の実績報告書および内部監査報告等の重要書類について書面監査を行いました。さらに、会計監査に関しては、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結果の報告を受け、監査を実施しました。また、会計担当部責任者等から執行状況、決算状況を聴取等する実地監査及び重要書類の確認等の書面監査を行いました。

ここに定期監査とともに前任監事によって実施された臨時監査を合わせ、平成23年度監事監査に関する報告書として取りまとめました。この報告書は、平成24年度以降の業務の執行に活かし、質の向上に役立てていただくものです。

これからの2年間、監事監査を通じて、京都大学の価値向上が実現されるよう尽力してまいります。

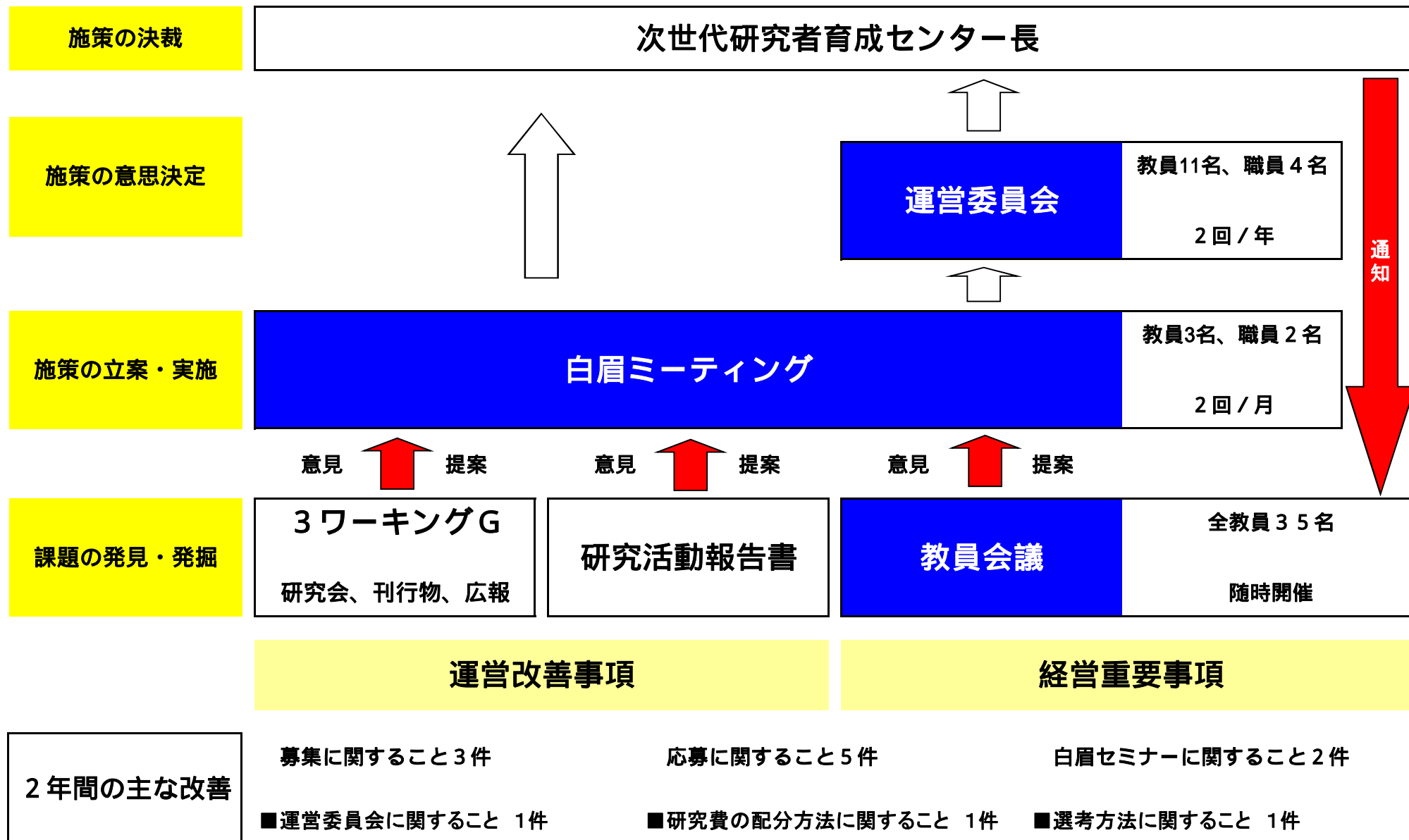
平成24年6月

監事 江島 義道

監事 奥 正之

# スピーディな課題解決の仕組みを持つ組織

改善が多く、改善が速い



# 階層毎コミュニケーションによる本部と部局の連携強化

## 環境安全保健機構のエコキャラバンの取組

