

## 【臨時監査 教育分野】

### 「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

#### ・監査の概要

##### 1．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

##### 2．監査の方法

###### 2.1 監査の方法

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

###### 2.2 監査の実施調査先

- 7 / 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 T Aの拡充についての調査・検討

- (1) T A経費の部局への配分は財務部から示されたT A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 R Aの充実度の調査

- (1) R A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「R A関係参考調書」により、部局での成果、R A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、R A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出来た。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R A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。R A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、改善計画はつぎのとおりである。

##### 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SRR)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(人数は実件数で電話・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も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。

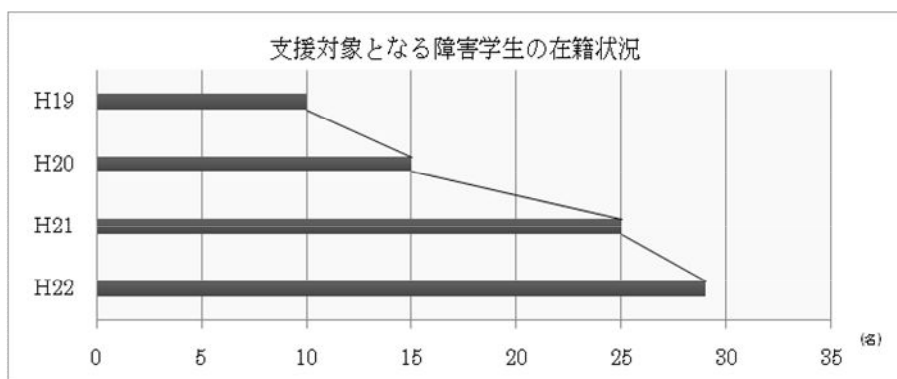
- ) 就職支援に関してセンターと部局の役割分担、連携の在り方を織り込んだ支援体制の構築
- ) 発達障害の学生に対する就職支援

(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つぎ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回生担当の演習を各曜日の最終時間帯に担当し、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）ではつぎの施策をしている。
  - ）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 ) T A 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 ) T A 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 T A を経験することを可能にすべく、学振採用者や R A 採用者は雇用していない。

#### 1.5 R A の充実

- ( 1 ) R A の実績状況は次のとおりである。R A 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 ) R A 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、R A 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 ( O S L ) 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)を作成して周知にしている。

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つぎ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つぎのとおりで修学・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勧めている(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つぎ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。
- iii) 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勧奨は行わなかったが、掲示およびクラ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 の実績状況はつぎのとおりであり、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 R A 雇用に加えて、臨時的な施策として大学院 G P 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る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 P C 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

### 1. 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する。

### 2. 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する。

### 3 . 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 (工学部東館) 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。



## 【臨時監査 研究分野】

### 「研究環境整備に対する取組」

#### ・監査の概要

##### 1．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

##### 2．監査の方法

###### 2.1 監査の方法

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

###### 2.2 監査の実施調査先

- 9 / 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つぎ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、順次配置を拡げ、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・アドミニストラータ）（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、RA、TA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	196	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	146	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	345	345	339	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 RAの活用

RAについて実績の推移はつぎのとおりである。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つぎ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	160 ( 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(JST)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ートプラン」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。

)新規女性研究者の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的経費の増加により、研究科長裁量経費の確保は年々困難となってきている。

(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、系をまたがる共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、RA、TA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、RAを156名、TA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」についてはつぎのとおりであるが、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れ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・採択結果はつぎのとおりであるが、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。アクションプラン
- ( 2 ) 申請・採択結果はつぎのとおりであるが、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・採択結果はつぎのとおりであるが、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・採択結果はつぎのとおりである。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・採択結果はつぎのとおりである。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（協議委員会、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、つぎ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 宿舍の手配

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。研究者はその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・採択結果はつぎのとおりである。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、学术论文として公表・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应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

が対応の要否の判断、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

### 1. 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。

## 2. 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。

## 3. 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考えられる。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。

#### **4. 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・デザイン（教育方法の改善を实践）」、「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。