

平成25年度監事監査に関する報告書

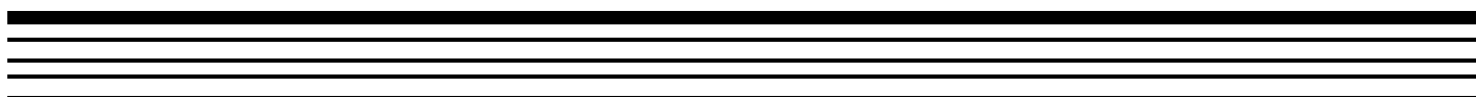
平成26年6月

京 都 大 学

監 事 江 島 義 道 (H25.7~H26.3)

監 事 奥 正 之 (H25.7~H26.6)

監 事 丸 本 卓 哉 (H26.4~H26.6)



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	11
3 教育推進について	15
4 学生支援について	19
5 人事・労務について	22
6 環境・安全・衛生管理について	26
7 施設管理について	29
8 財務・会計について	31
9 情報環境について	34
10 国際交流について	36
11 社会連携について	37
12 個人情報の保護について	42
第2節 会計監査	43
1 決算（年次及び月次）の状況	43
2 資産の状況	43
3 予算執行の状況	44
第4章 臨時監査	46
【テーマ1】A：学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組	
B：博士後期課程修了者の進路選択支援への取組	46
【テーマ2】産官学連携のグローバル化への取組	62
【テーマ3】事務改革への取組	84
第5章 平成25年度一年間を通じたの監事意見	103
おわりに	107

はじめに

本報告書は、平成 25 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、会計監査人監査、監査室監査及び会計検査院検査の 4 種があり、それぞれ異なる立場及び観点で行われている。いずれも大学の運営及び業務の遵法性・有効性・効率性についての監査である。本報告書は、国立大学法人京都大学監事監査規程に基づいて行った平成 25 年度監事監査の結果をまとめたものである。大学の内外に対する説明責任を果たすことを企図し、実施した監事監査の内容をできるだけ詳細に述べ、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、大学の業務の改善と大学価値の維持・向上に資するため適法性及び妥当性の観点より監事意見を述べている。

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年度の中期（7 月から 1 月）に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）業務分野（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、京都大学の組織全体から選択した組織とその業務に限定して定期監査と臨時監査を実施したものである。

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。本報告書は大学の業務改善の出発点となるもので、「P - D - C - A」サイクルの「C」に相当するものである。この報告書が活用され、「P - D - C - A」の展開によって業務改善が図られることが重要である。

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。改めて感謝を申し上げたい。

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・処理・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 会計の監査

(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 臨時監査の主なテーマ

「大学の評価向上と社会的責任の推進」

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（大学評価の維持）
 本部と部局の連携

2.3.3 監査対象業務

- (1) 「教育」に関するテーマ
 A) 学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組
 B) 博士後期課程修了者の進路選択支援への取組
- (2) 「研究」に関するテーマ
 産官学連携のグローバル化への取組
- (3) 「業務運営」に関するテーマ
 事務改革への取組

表1 平成25年度監事監査（重点項目）計画

監査分野	監査対象業務	監査項目	実施時期	対象部局
教育研究	教育	A) 学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組 B) 博士後期課程修了者の進路選択支援への取組	7月	学務部
				国際高等教育院(Aのみ)
				理学研究科・学部
				文学研究科・学部
				人間・環境学研究科、総合人間学部
	研究	産官学連携のグローバル化への取組	9月～10月	アジア・アフリカ地域研究研究科(Bのみ)
				研究国際部
				産官学連携本部
				工学研究科・学部
				医学研究科・学部
業務運営	事務等の効率化・合理化	事務改革への取組	11月～12月	iPS細胞研究所
				生存圏研究所
				総務部
				本部構内（文系）共通事務部
				本部構内（理系）共通事務部
				北部構内共通事務部
				法学研究科・学部
生命科学研究所				
基礎物理学研究所				

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事務本部、附属病院及び附属図書館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、経営協議会、教育研究評議会等の主要な会議へオブザーバーとして出席するとともに、書面および担当責任者へのヒアリングによって実施する。会計監査は主として会計監査人の監査結果の相当性を判断することによって行う。
- (2) 臨時監査は、書面、担当責任者へのヒアリングおよび実地監査によって実施する。事前に被監査対象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 26 年 3 月 - 平成 26 年 6 月	適宜実施
臨時監査	平成 25 年 7 月 - 平成 25 年 12 月	重点監査項目毎に実施

5.2 会計監査

決算終了後の平成 26 年 6 月初旬に実施

6 監査報告書の作成

監査報告書 平成 26 年 6 月

7 監査意見のフォローと監事監査に対する意見の聴取

7.1 大学マネジメント（理事・機構長）との面談（2 回 / 年）

担当領域の年度方針を聴取する（6 月）とともに、監査のフォローとして監事意見に対する取組状況を確認する（12 月）。

7.2 監事監査に対する意見の聴取

定期監査、臨時監査等に関して、監査対象の本部部門長、部局長にアンケート形式（監査方法、監査内容、監事意見等）により監査報告に対する意見を聴取し、出された意見を今後の監査に活かしていく。

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25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、以下のとおりと判断した。

- (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が行われている。
- (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

定期監査では、平成25年度国立大学法人京都大学監事監査計画に基づき、業務監査と会計監査を実施した。

業務監査については、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にオブザーバーとして出席し、審議過程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、計画に掲げた監査事項については、平成26年5月に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 教育研究組織の見直しに係る検討

「10年後の京都大学の発展を支える教育研究組織改革制度」（平成24年3月役員会決定）に基づき平成24年度から着手した教育研究組織改革について、平成25年度においては、教育研究組織改革専門委員会での熟議等を踏まえて、全学的な観点から今後の教育研究組織のあり方を検討し、教員人事の透明化を図り優秀な人材を確保する体制を構築するため、また、学術分野を横断する各種教育研究プログラムの実施等を通じた学部・大学院教育の充実や特定研究分野の強化、新しい研究領域の創出等に向けた教育研究組織の再編を促進するため、改革の方向性として、「京都大学の持続的発展を支える組織改革の骨子」を策定した（平成26年3月役員会決定）。

また、平成24年6月に文部科学省より公表された「大学改革実行プラン」において国立大学が取り組むべき事項として挙げられている「国立大学のミッションの再定義」に対しても、平成25年度も引き続き、関連の部局長も交え学内の教育研究組織改革の進捗も踏まえて対応を協議し、文部科学省との意見交換を経て、分野別の強み・特色を明らかにした個票の策定、公表を行った。

1.2 教育研究組織の設置・改廃に関する実績

平成25年度の実績として、「10年後の京都大学の発展を支える教育研究組織改革制度」に基づき平成24年度に着手した教育研究組織改革について、教育研究組織改革専門委員会での熟議のなかで個別の教育研究組織のあり方について検討し、そのうち、一部の組織について実際に再編等を行うことで、教育研究組織の一層の強化・充実を図った。（学生総合支援センターの設置（平成25年8月）、女性研究者支援センターの廃止及び男女共同参画推進本部の設置（平成26年4月））

また、熟議を通じて、さらなる抜本的な教育研究組織改革を促進するためには全学的な改革の方向性が必要であることが明らかとなったことから、教員人事の透明化を図り優秀な人材を確保する体制を構築するとともに、学術分野を横断する各種教育研究プログラムの実施等を通じた学部・大学院教育の充実、特定研究分野の強化と新しい研究領域の創出等に向けた教育研究組織の再編を促進するために、改革の方向性として「京都大学の持続的発展を支える組織改革の骨子」を策定した。

1.3 事務組織の設置・改廃に関する実績

平成 25 年 4 月に本部構内（文系）本部構内（理系）吉田南構内、医学・病院構内、南西地区、北部構内、宇治地区、桂地区（工学研究科）の 8 つの共通事務部を設置し、集約的に業務を行う効率的・効果的組織体制を整備した。

その後、各共通事務部における事務処理体制の整備や事務室の移転・改修に係る調整及び教職員・学生等への周知・説明を行った上で、7 月から共通事務部、部局事務部、事務本部で本格的に事務処理を行う体制を整えた。

また、事務本部の組織の見直しについては、平成 25 年 4 月に、総務部法務・コンプライアンス課の設置、施設部プロパティ運用課の設置、奨学厚生課を学生課に統合するなど再編を行い、7 部 25 課体制（平成 24 年：7 部 27 課）とした。

さらに、本部機能を有するサテライト組織を置くこととし、本部構内（文系、理系）に施設部の施設環境サテライトセンターを設置するとともに、桂地区、南西地区に人事課のサテライトを設置した。

平成 26 年 4 月には医学・病院構内にも人事課サテライトを設置した。さらに北部においては部局官房事務と教室事務を構内事務部付けとし、共通事務部の機能を強化し、今後もさらなる業務の効率化を進める予定である。

1.4 年度計画の進捗度及びフォローの状況

- (1) 平成 24 年度評価結果：業務運営・財務内容等の状況の 4 つの大項目について、「順調に進んでいる」又は「おおむね順調に進んでいる」とされ、「法人の基本的な目標」に沿って計画的に取り組んでいることが認められた。評価結果は下表の通りである。

項目	計画数				
・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	11	2	9		
(2)財務内容の改善	7	2	5		
(3)自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供	3		3		
(4)その他業務運営	15	1	14		
・教育研究等の質の向上					

注：法人による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」
- ： 「年度計画を十分には実施していない」
- ： 「年度計画を実施していない」

また、「平成 24 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、すべてについて（年度計画を十分に実施している）を上回っている。

- (2) 平成 25 年度の実績 - 評価見込み及びフォローアップの状況：平成 25 年度計画の進捗状況は、事務本部各部及び各部局に対して中間調査（11 月）を実施し、大学評価小委員会及び点検・評価実行委員会の委員で構成する「平成 25 事業年度に係る業務の実績に関する報告書」検討 WG において、業務実績報告書（たたき台）に基づき検討（12～1 月）を行った。その中で、進捗状況又は中期目標・中期計画の違

成に向けた今後の実施計画について確認を行うため関係部局へのヒヤリングを実施(2月)し、計画の円滑な遂行を求めるなどフォローアップを行った。年度末(3月)には、事務本部各部及び各部局に対して再度進捗状況調査を実施し確認を行った。

なお、平成25年度実績評価の判定等は、5月の大学評価委員会において審議予定であるが、資金管理計画に基づく運用益を教育研究等経費へ充当する計画について、年度計画を上回って実施するなど、全体として概ね年度計画を十分に実施したほか、「京都大学の持続的発展を支える組織改革の骨子」の策定や、URAネットワークの強化ほかを特記事項として自己点検・評価した。

また、平成24年10月末に導入した中期目標・中期計画進捗管理システムにより、引き続き、年度計画進捗及び業務実績報告書の取りまとめ業務の効率化を図ったほか、入力する担当者等の進捗管理意識の向上を図ることに努めた。

1.5 機能強化プランの進捗状況

部局長会議の下に設置した「京都大学の機能強化に関するワーキンググループ」において教育・研究・社会との関係について本学がその責務を十全に果たすため、現総長任期である平成26年9月までの取り組みを検討・取りまとめた「京都大学の機能強化プラン」に掲げられている重点アクションの達成に向けて、順調に検討、実施が行われているところである。

平成25年度末現在で達成又は達成見込みとなっている6つの重点アクションは、次のとおりである。

-)「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」
-)URAの配置による「教員の教育研究環境の改善」
-)積極的な若手教員登用が可能となる制度構築による「若手研究者の育成強化」
-)国際高等教育院の設置による「人材育成体制の強化」
-)「留学生・外国人研究者の受入と日本人学生・研究者の留学促進」
-)本部構内ほか、宇治・桂地区等に8つの共通事務部を設置するとともに、人事事務及び施設事務のサテライト組織を置き、「組織・経営基盤の強化」を図る。

1.6 高槻農場の移転計画の進捗状況

平成21年9月の関係3者(京都大学、高槻市、都市再生機構)による本学附属農場の移転並びに跡地の事業化に向けた大枠合意(覚書)締結以降、基本協定の締結に向けて協議を重ね、平成24年7月に覚書に基づく本事業の基本事項を定めた基本協定書を締結し、その基本協定書に基づいて、平成24年7月本学と都市再生機構の間において高槻農場跡地(防災公園区域部分)、新農場移転予定地(木津中央地区)の土地売買契約を締結し、新農場移転予定地(木津中央地区)の一次造成工事に着手した。また、京都府、木津川市、学研都市推進機構、都市再生機構、京都大学の京大新農場関係5者による「京大新農場建設協議会調整会議」において、新農場への円滑な移転のための各種調整が続いている。

- (1)平成25年度の実績:平成25年度については、農場移転に係る関係各者との協議・調整を行いつつ、高槻農場跡地の引き渡しを開始するとともに、年度末には都市再

生機構より一次造成工事を終えた新農場移転地（木津中央地区）の譲り受けを開始した。

（2）平成 26 年度の計画：平成 26 年度についても引き続き農場移転に係る関係各者との協議・調整を行いつつ、高槻農場跡地の引き渡しを順次進めるとともに、7 月には都市再生機構により一次造成工事を終えた新農場移転地（木津中央地区）の譲り受けが完了するとともに、平成 28 年 4 月の開場に向けて二次造成工事に着手する予定である。

1.7 グローバル化に向けた取組の推進（SGU 事業）

グローバル化の取組を推進するため、グローバルに活躍できる人材を学部段階からの育成が可能となるよう、理工系、医学生命系、人文社会系等の各分野トップレベルの研究者を海外大学等から招へいしてスーパーグローバルコース（仮称）を構築し、海外大学との共同学位教育プログラムの実施を目指している。

本事業を実施していくためには、当面、世界トップレベルの研究者を招へいするための人事制度の整備、スーパーグローバルコース（仮称）を実施するための支援体制の整備等を早急に進めていく必要があり、平成 25 年度は、平成 26 年度から外国人研究者を招へいするための基盤的経費の採択決定を受けるとともに、外国人研究者を受け入れるための体制整備として、学際融合教育研究推進センター内にスーパーグローバルコース実施準備ユニットを設置した。

1.8 大学機関別認証評価で示された課題解決に向けた対応業務

平成 25 年度に受審した大学機関別認証評価において、卒業（修了）率や単位の実質化への配慮に向けた取組等、本学の教育の質の向上に関する課題が明らかとなったことから、全学的な対応が必要な事項については、教育の質の向上に向けた取組に精通する教員を構成員とする全学 WG において検討（平成 25 年度：3 回 WG 開催）を行い、関係者への意見聴取のための共通項目等を作成したほか、各学部・研究科の教務担当及び評価担当の教員並びに事務で構成する課題検討会を開催（平成 25 年度：4 回開催）し、WG で作成した共通項目等に基づく関係者への意見聴取の実施など、課題解決に向け必要となる取組を促した。

1.9 法定会議の開催・審議状況

以下の通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が決定されている。会議開催にあたっては、資料の事前配布もしくは学内関係会議での事前検討により効率的な運営がなされている。また、経営協議会の議事で緊急の承認を必要とする場合は、書面による審議を行っている。各会議の決定事項は議事録に記載し、次の会議で議事録の承認を得たのち、京都大学のホームページに掲載し、学内外に開示している。

会議名	開催回数
総長選考会議	8 回（平成26年3月まで）
役員会	26 回
経営協議会	8 回
教育研究評議会	13 回

1.10 学内規程の整備状況

今後の人件費削減等に対応しつつ、より効果的な業務の実施体制を整備するために新たな職種として創設された事務職員（特定業務）の就業について、必要な事項を定めた「国立大学法人京都大学事務職員（特定業務）就業規則」、カウンセリングセンターを改組し、新たに設置された学生等の修学上、適応上及び就労上の相談、苦情等への対応、就職支援等を行う学生総合支援センターに関し必要な事項を定めた「京都大学学生総合支援センター規程」、本学における利益相反の適切な管理体制の整備及び強化を図り、全学的な利益相反マネジメントを行うことに伴い、本学及び本学の教職員等の利益相反マネジメントに関し必要な事項を定めた「利益相反マネジメント規程」など、計 109 件（達示規程 80、総長裁定 29）の諸規程の制定・改廃を行った。

1.11 危機管理に関する取組

危機管理委員会のもとに設置された事業継続計画（BCP）専門委員会にて検討を行い（計 6 回）、危機管理委員会において「事業継続計画（BCP）地震編」を策定した（平成 25 年 12 月）。

平成 24 年度に策定した地震対応マニュアルについて、学生用は新入生ガイダンスにて配布するとともに京都大学ホームページに掲載し、広く学生に周知した。また、教職員等に対しては、平成 24 年度に策定した危機管理計画（地震編）及び地震対応マニュアルに基づき、平時の備えや発災時の心構え等について研修会を開催した（平成 26 年 2 月、50 名参加）。本研修会では、京都市担当者から近年発生した大地震から得られた課題・教訓や行政機関の取組内容を講演いただくとともに、本学の事業継続計画（BCP）の内容、大地震発生時における対応計画と各部局で行わなければならない対応等について、本研修会を通し認識を深め更なる防災対策の推進を図った。さらに、学生・教職員を対象とした「安否確認システム」を利用した安否確認訓練を実施した（平成 26 年 3 月、教職員のアクセス率 54.9%、学生のアクセス率 42.5%）。

勤務時間内に事件・事故等が発生した場合、発生部局から事務本部の関係部へそれぞれ連絡を求めている体制を改め、総務部総務課リスク管理掛へ連絡を一元化し、リスク管理掛から事務本部内の関係部課に連絡を行うよう体制を改め、周知した（平成 25 年 4 月）。また、勤務時間外における緊急連絡網についても、複数部局に影響を及ぼす事案に対応するため、これまで発生部局から事務本部への連絡体制のみであったものを、関係部局にフィードバックできるよう修正を行った。

1.12 法令遵守（コンプライアンス）への取組

- (1) コンプライアンス対策としての教職員に対する周知・啓発施策の実施：コンプライアンスの啓発、教職員のコンプライアンス意識の向上を目的として、コンプライアンスの手引を作成した。平成 26 年 4 月に全教職員に配布し、その後も新採用教職員を対象とした研修等で配布予定である。
- (2) 人権に関する施策として人権委員会を 6 月に開催し、平成 25 年度人権に関する研修会の実施等について審議した。また、人権啓発活動の一環としてパンフレット（「人権」を考えるために）を作成し、7,800 部を学部・大学院新入生に配布した。

監事意見

大学改革と機能強化に関する取組

文部科学省による大学改革推進強化の動きに伴って、本学では平成 24 年から 25 年度にかけて各種の機能強化とそれを実施するための教育研究組織や事務組織等の大きな見直しや改革が行われたことは高く評価される。ただし、これらの取り組みは始まったばかりで、今後継続的な改善と検討が必要である。

年度計画の進捗及び残る第二期中期目標期間（平成 26、27 年度）の計画の実施について

平成 24 年度の本学の評価結果は業務運営・財務内容等の状況に関する 4 つの大項目について、「順調に進んでいる」または「おおむね順調に進んでいる」とされ、第二期中期目標・計画に沿って進捗していることが認められた。第二期中期目標期間の残る 2 年間（平成 27 年度まで）は、第三期に向けての重要な時期であることから、着実な計画の実施がなされることを期待したい。

2 研究推進について

2.1 研究力強化に関する取組

2.1.1 URA 制度の展開と整備

平成 24 年度より自主的に展開していた URA 制度は、平成 25 年度より文部科学省の「研究大学強化促進事業」の採択を受けて、本学の研究支援組織との連携体制を強固なものにするため、新たに 20 名の URA を配置することとなった。URA の安定的雇用（10 年スパンでの長期雇用）キャリアパスの明確化（基本的な職階の設定）各部局 URA の連携強化、URA の個人業績評価システムの整備等に積極的に取り組んでいる。そして、研究力強化の大方針として、人材多様性の確保（世代と性別を超える）国際化の推進（地域・文化を超える）未踏領域・未科学への挑戦（学問領域の枠を超える）イノベーションの創出（アカデミアと社会の垣根を超える）持続的全体最適化（組織・制度の壁を超える）の 5 つの「越境」に挑む、を挙げている。

2.1.2 各種競争的資金の獲得

事 項	件 数	金 額
科学研究費助成事業 *	3,833 件	156.1 億円
機関経理補助金	66 件	90.4 億円
その他補助金	108 件	30.7 億円

* 科学研究費の公募書類に対するアドバイス事業の実施による支援を行っている。

[平成 25 年度実績]

2.1.3 産官学連携資金（共同研究、受託研究、寄附金等）の獲得

事 項	件 数	金 額
共同研究	960 件	69 億円
受託研究	824 件	153 億円
寄附金	8,099 件	55 億円

[平成 25 年度実績]

2.1.4 研究成果の確保（特許、著作物、マテリアル等）

事 項	件 数	金 額
特許 *	139 件	31,053 万円
著作物	22 件	451 万円
マテリアル	32 件	5,321 万円
* 特許管理費用は約27,000万円で管理及び出願費用の低減に向けて検討する。		

[平成25年度実績]

2.2 白眉プロジェクトの状況

- (1) 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」について、国際公募を行い、応募者 644 名（うち外国人 236 名、女性 145 名）のうち 20 名（うち外国人 7 名、女性 5 名）を内定し、内定式及び研究計画発表会を開催した（平成 25 年 12 月）。平成 24 年度の内定者 19 名（准教授 7 名、助教 12 名）については、平成 25 年度に採用し、自由な研究環境を与え全学的に支援した。同事業を支援する組織である白眉センターについては、事務補佐員 1 名の増員により支援体制をさらに強化し、引き続き、受入部局との協議調整や、北部総合教育研究棟、日本イタリア会館等に研究スペースを確保する等、採用者が研究に専念できる環境の整備の支援を行った。平成 25 年度においては、7 名の白眉研究者が他大学を含めた教員等に採用され、他機関も含めた研究職への輩出は白眉プロジェクト開始時から累計で 20 名となった。
- (2) 平成 24 年度の白眉センター活動評価委員会における評価結果を取りまとめ、活動評価報告書を発行（平成 25 年 4 月）した。当該活動評価委員会からの意見に基づき、海外への公募周知を強化するため、白眉プロジェクトの海外の研究者求人サイトへの掲載を順次行ったほか白眉研究者の所属記載の方法等について明確化した「白眉諸氏に遵守して欲しい基本的事項」を作成し、白眉研究者への周知を行った。国内での公募周知のための取り組みとしては、京都大学東京フォーラムにおいて、白眉研究者 3 名、職員 1 名が白眉プロジェクトの紹介を行った（平成 25 年 10 月）。
- (3) 白眉センターでは、毎回 1 名程度の白眉研究者が話題を提供し、あらゆる分野の白眉研究者が積極的に討論を行うことで、新領域の可能性を探る「白眉セミナー」を月に 2 回開催した。

2.3 産官学連携の推進

- (1) COISTREAM「活力ある生涯のための Last 5X イノベーション」は、平成 25 年度文部科学省・科学技術振興機構の「研究成果展開事業：センター・オブ・イノベーション（COI）プログラム」に採択された。革新的なイノベーションを連続的に生み出していくことを目的とした研究開発活動を最長 9 年間行う。
- (2) 平成 25 年度経済産業省「中長期研究人材システム構築事業」に採択された。事業期間は 3 年間で、中長期研究人材交流マッチングの構築による大学院生の企業とのインターンシップを実施する。
- (3) 平成 25 年度文部科学省「大学シーズニーズ創出強化支援事業（イノベーション対話促進プログラム関係分）」に採択された。事業期間は 7 ヶ月である。大学関係者と学外者が協同するワークショップを開催して、技術（シズ）指向ではなく、ユー

ザーや社会問題（ニーズ）指向、デザイン思考による大学の研究の活性化を図るプロセスの検証を行う。

- (4) 産学共同の研究開発による実用化促進事業は、平成 24 年度補正予算による文部科学省からのトップダウン事業であり、平成 25 年度は、同事業の実施体制として全学委員会である「産学協同実用化促進事業実施委員会」を設置し、本事業の基本理念・基本方針を作成、Phase として事業化推進型共同研究の公募を行った。また、平成 26 年度から実施する出資事業（Phase ）の体制構築を進めた。平成 26 年度は、特定研究成果活用支援事業計画の認定を受けた後、投資事業実施会社を設立、本学の研究成果を活用した投資会社を開始する。

- (5) 共同研究・技術移転のグローバル化への取り組みとして、本学と英国ロンドン大学（UCL）産連部門（UCLB）、英国オックスフォード大学産連部門（ISIS）、フランス国立研究機関（CNRS）との産学連携互惠 MOU（了解覚書）を、平成 25 年 6 月、7 月、10 月にそれぞれ締結した。

）UCL とは、本学の医工系の特許技術の UCL での臨床協働研究へ向けて基本合意し、契約締結に向けて交渉を行った。また、本学の病院・耳鼻科の特許技術について、UCL 耳鼻科教授から英国全国の耳鼻科医師ネットワークに照会いただき、その中から、NHS（英国健康省）ロンドン北西病院耳鼻科と英国の吸引機企業を協働母体として、製品化臨床試験へ向けてプロジェクトを形成するとともに秘密保持契約を締結し（平成 25 年 12 月から有効）、契約締結に向けた詳細協議と予備実験などの活動を開始した。

）ISIS とは、本学からの技術移転案件を ISIS ホームページ内で紹介する協力を開始した。

）CNRS とは、研究活動マッピングの交換や、本学物質 - 細胞統合システム拠点（iCeMS）など世界トップレベル研究拠点プログラム（WPI）4 拠点と CNRS とが協力して、第 1 回 WPI 材料科学ワークショップ・第 10 回日仏ナノマテリアルワークショップを本学 iCeMS 本館で実施する等の研究者間交流情報の交換を通じて、協働展開可能案件の探索を開始した。

）平成 24 年度に MOU を締結した英国ブリストル大学とは、研究活動マッピングの交換や訪問及びスカイプ協議を通じて、協働展開可能案件の追加探索を続けるとともに、平成 26 年度から本学からの人材派遣を行う旨の基本合意を得て、協働活動を加速していくこととなった。

）MOU 締結大学以外においても、英国のケンブリッジ大学及び Imperial College London と個別の研究分野ごとに多くのネットワークを形成し、協働の可能性のある案件の探索を継続したほか、日系の国際企業で欧州に現地法人を持つ企業との技術情報の交換を行い、日本の技術本部へ向けて、より直接的に京大技術の紹介を行った。特に欧州で研究開発活動を行っている東芝ヨーロッパ及びシャープヨーロッパの研究所並びに現地営業技術動向調査が主目的の企業のうち、IHI、TOPPAN、ダイハツジーゼル社のオフィスを訪問し、技術情報及び協働の可能性についての情報交換を継続した。特に日立については、日立中央研究所から本学の発明者との詳細技術説明会の要望を受け、企業からの訪問協議を受け入れた。

- (6) 海外事務所の活動実績と成果としては、国際的な産学官連携活動の推進に向け欧州事務所を設置し、特定教授 1 名を常駐させることで拠点として効率的・効果的な事業展開を可能とした。英国オックスフォード大学産連部門（ISIS）、英国ロンドン大学（UCL）産連部門（UCLB）、フランス国立研究機関（CNRS）との産学連携互惠 MOU を締結したほか、欧米での国際展示会・技術商談会への積極的参画による欧米国際企業との包括契約・共同研究の促進、国家プロジェクトの iPS 細胞研究の国際基本

特許成立等の支援、その他国際情報発信力の強化や国際産学官連携活動を担う若手人材の育成等も含めた多様な活動の結果、ライセンス等収入の増加につながった。

これらの活動が評価され、文部科学省『大学等産学官連携自立化促進プログラム【機能強化支援型】「国際的な産学官連携活動の推進」』に係る事後評価において特に優れた取り組みとして高い評価を得られた。

欧州事務所活動経費（人件費 950 万円、その他経費 720 万円）

2.4 若手人材（研究者・学生・職員）の海外派遣

次世代を担う若手教員の国際的な研究活動を強化・促進することを目的として、平成 24 年度より京都大学若手人材海外派遣事業「ジョン万プログラム」による「研究者派遣プログラム」及び「研究者派遣元支援プログラム」を実施している。平成 25 年度は第一期及び第二期において、研究者 24 名、派遣元 11 件を採択した。また、平成 25 年度第三期公募より、渡航期間、年齢上限、職名等、対象範囲を拡大した「スーパージョン万プログラム」を開始し、研究者 11 名、派遣元 10 件を採択し、若手研究者の海外渡航を促進する環境整備に対する支援を行った。

平成 25 年度に新しく始まったジョン万プログラムの学生海外派遣においては、オックスフォード大学への英語研修サマープログラムをはじめ世界のトップ大学の様々なプログラムへの派遣や超短期留学として学費免除型「東アジア短期プログラム」（中国：香港中文大学、浙江大学、台湾：国立清華大学など）による学生派遣を実施し、合計 107 名の参加者があった。

2.5 研究におけるコンプライアンスの取組

競争的資金等不正防止計画の実施については、各部署管理者から提出される実施状況報告書の分析を行い、各部署と情報の共有化を図っている。

研究費等の適正な使用に係る e-Learning（平成 25 年 11 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日）の受講実績は全体で約 60%であった。

安全保障輸出管理については、平成 25 年度の相談案件数は 97 件（平成 24 年度 92 件）、経済産業省への輸出許可取得件数 1 件であった。また、これらに関する研究会や説明会等へは教職員が積極的に参加することを奨励している。

監事意見

グローバル化への対応

我が国における高等教育機関へのグローバル化に対する機能強化の推進を受けて、国立大学は急速に教育及び研究の国際化に取り組むこととなった。本学でも国際競争力のある研究推進、グローバル人材の育成や国際貢献の推進などを実行可能とするための国際部門の組織改編を行い、新しい事務組織として、平成 25 年度より研究国際部を 4 課、13 掛に再編し、「京都大学の国際戦略」（平成 25 年 6 月）を策定して、全学を挙げてスピード感を持ってグローバル化に対応していることは高く評価できる。

そして白眉プロジェクト、スーパージョン万プログラムなどの特徴的な取り組みを実施するとともに、文部科学省、科学技術振興機構、経済産業省等によるグローバル化推進を目的とした多数の申請事案に採択されて各種の競争的資金を獲得でき、国際化への活動が加速している。今後はこれらの事業を着実に実施し、その成果が本学の国際的な価値の向上につながることを期待したい。

3 教育推進について

3.1 教養教育の充実と改善に関する取組

平成 25 年に設置した「国際高等教育院」は教養・共通教育の充実・改善に取り組んでいるが、さらに、グローバル社会に対応した革新的な言語教育を実施するため、平成 26 年 4 月、院内に「附属国際学術言語教育センター」を新たに設置し、英語運用能力育成のための国際言語実践教育プログラムの実施と分野別・技能別英語学習教材の開発、言語教育改善のための調査・分析を行うこととなった。本センターの設置は、豊かな教養と人間性を備え、責任を重んじ、地球社会の調和ある共存に貢献し得る優れた研究能力や高度の専門知識を持つ人材を育成することに寄与するものである。

3.2 入試改革に関する取組

3.2.1 京都大学特色入試の導入

平成 24 年 6 月に総長から「高大接続型京大方式特色入試」の検討が公表され、平成 25 年 3 月、具体的な選抜方法等を検討するために入試委員会の下に「特色入試実施準備委員会」を設置して検討が重ねられ、平成 26 年 3 月に「平成 28 年度京都大学特色入試選抜要項 概要」の発表を行った。さらに、特色入試を導入するにあたり、従来の入試データの調査・分析を行って効率的・実効的な入試事業や初年次教育に役立てるために「入試改革検討本部」を設置した。これによって、入試改革に資する入試データの調査・分析並びに各地の教育委員会との連携協定締結や積極的な入試広報事業の展開に役立っている。

3.2.2 入試における室外連絡員の導入

今まで、センター試験及び個別学力検査において、室外連絡員の配置は学部任せとなっており、全学的に統一されていなかった。また、トイレや体調不良者への対応は監督者が行っていた。近年、体調不良やトイレ等による一時退出者が増加し、試験室における監督環境の低下が問題となったため、全学の協力により室外連絡員制度を導入した。

3.3 単位の実質化及び国際化に対応した学年暦設定の取組

教育制度委員会に設置されたワーキンググループ 1 で GPA 制度の導入について、ワーキンググループ 2 でコースツリーの作成について、全学学年暦検討ワーキンググループで学年暦について検討を行った。

3.3.1 GPA 制度及びコースツリーの導入

GPA 制度については、教育制度委員会において成績評価（評語及び素点）を GP に変換する際の全学共通基準を定めるとともに、GPA 導入のための課題の洗い出しを行った。

コースツリーについては、教育制度委員会において本学におけるコースツリーの標準モデルを策定した。

3.3.2 学年暦についての検討

学年暦については、中長期的視点から、抜本的な規程・制度等の見直しも視野にいたした学年暦及び単位制度の在り方について検討を進め、9 月の研究科長部会において平成 26 年度以降の全学学年暦の策定方針について報告を行い、平成 26 年度全

学学年暦が了承された。その後、特に国際化の推進に資する学事暦の導入について引き続き検討を行い、

- ・半期 15 週のうち 11 週で 1.5 単位を付与する科目を開講し、残りの 4 週は海外で行われるサマープログラムへの参加や、集中的な補習・発展コースを設置する等、柔軟に活用できる自由学期の創設
- ・半期を 8 週ずつに分割した標準クォーター制
- ・セメスター制度を利用しつつ、短期留学中に実施される授業の履修範囲を e-Learning 等を活用して補填する仕組み

の 3 案を各部局に提示した。これを受けて平成 26 年度には、各部局において、科目ならびに学年等の事情に即し、かつ、全学共通科目とも調和した、国際化に対応した学事暦への改訂に向けて、調整が行われることとなった。

3.4 大学院（研究科）横断型教育の状況

(1) 平成 25 年度研究科横断型教育プログラムについては、平成 24 年度および平成 25 年度研究科横断型教育企画実施委員会における検討の結果、以下のとおり実施した。

)A タイプ(研究科開講型：37 科目開講、76 名受講(平成 24 年度：34 科目開講、91 名受講))

研究科開設科目から「他の研究科の学生を意識してデザインした授業科目」「他研究科学生の聴講を促すことがシラバスに明記されている科目」であることを条件に科目募集を行い開講した。

)B タイプ(特別開講型：7 科目開講、56 名受講(平成 24 年度：9 科目科目開講、64 名受講))

5 コマ程度を一科目として研究科だけでなく研究所・センターにも科目募集を行い、単位は付与せず学修証を発行する。

(2) 平成 26 年度研究科横断型教育プログラムについては、平成 25 年度研究科横断型教育企画実施委員会において、以下のとおり実施することとし、学内でのポスター掲示・チラシ配布を行うとともに、ホームページ等で周知した。

)A タイプについては、平成 25 年度と同様に開講(46 科目)。

)B タイプについても、平成 25 年度と同様に開講(10 科目)。

)A タイプ、B タイプともに、平成 26 年度から、特に分野横断教育を目的とする博士課程教育リーディングプログラムから科目提供を受けることにより、本プログラムの拡充を図った。(A タイプ 10 科目、B タイプ 2 科目)

なお、毎年、前期と後期の最終授業日に受講生及び B タイプの授業担当教員に対してアンケートを実施し、以降のプログラムを実施する際の参考としている。

3.5 博士後期課程標準修了年限課題への取組

博士後期課程の標準修了年限での修了率は、平成 21 年度が 37.3%、平成 22 年度が 33.5%、平成 23 年度が 37.9%、平成 24 年度が 34.2%、平成 25 年度が 36.5%と 30%台で上下している。複数教員による指導体制の導入により指導の強化を図る研究科もあるが、目立った効果は現れていない。

なお、本修了率については、学位論文の質保証の観点から修了率にとらわれるべきではないという意見もあり、そのことも踏まえて検討していくことになった。

3.6 博士課程教育リーディングプログラムの状況

博士課程教育リーディングプログラムについては、平成23年10月に、「京都大学大学院思修館(オールラウンド型)」、「グローバル生存学大学院連携プログラム(複合領域型)」の2件が、平成24年10月に、「充実した健康長寿社会を築く総合医療開発リーダー育成プログラム(複合領域型)」、「デザイン学大学院連携プログラム(複合領域型)」の2件が、申請最終年度である平成25年10月には、「霊長類学・ワイルドライフサイエンス・リーディング大学院(オンリーワン型)」が採択され、計5件が採択されている。

履修者の定員は、「京都大学大学院思修館」が20名(初年度は10名)、「グローバル生存学大学院連携プログラム」が20名、「充実した健康長寿社会を築く総合医療開発リーダー育成プログラム」が20名、「デザイン学大学院連携プログラム」が20名、「霊長類学・ワイルドライフサイエンス・リーディング大学院」が5名であるが、平成26年4月現在の履修生は160名である。

博士課程教育リーディングプログラムの運営については、平成24年2月に設置された同プログラム実施準備委員会において検討の後、同年9月に部局長会議の下に設置された、総長を議長とする同プログラム運営会議で審議を行っている。運営会議の下に置かれた同プログラム運営委員会において、実施要項、特待生奨励金取扱要領、履修生研究活動経費取扱要領が定められ、各プログラムは規程に則り運営を行っている。

3.7 ダブル・ディグリー制度の導入状況

ダブル・ディグリー制度については平成24年度に策定した「ダブル・ディグリー制度に関するガイドライン」に基づき、順次協定の締結に向けた検討を進め、通算4件(バンドン工科大学、ガジャマダ大学、チュラロンコン大学、マラヤ大学)のダブル・ディグリー制度に関する規定を含む交流協定を締結した。

ダブル・ディグリー制度の利用については、受入れが3名(農学研究科 ガジャマダ大学2名、医学研究科 マラヤ大学1名)、派遣が予定を入れて3名(農学研究科 ガジャマダ大学2名、医学研究科 マラヤ大学1名)の交流が進行中である。

3.8 入学生の広域化・多様化への取組

本学主催の高等学校担当者向け説明会である「京都大学交流会」を7都府県7ヶ所で実施し、延べ203校、約440名の参加者があった。同時に、入試企画課職員及び本学学生による高校生・受験生対象の「大学説明会」を5都道府県11ヶ所で実施し、約420名の参加者があった。特に、東京会場では200名を超える参加者があり、関東圏における本学への関心の高まりにつながった。

東京大学主催の「主要大学説明会」では、総長の基調講演、理事・理事補による大学紹介を行い、本学共催の「京都大学・大阪大学・神戸大学合同説明会」、「京と一く(本学・立命館大学共催企画)」等の入学志願者対象説明会を合わせると14都道府県27ヶ所で説明会を実施し、延べ約108,000名の参加者があった。関西の国立・私立6大学で「京阪神地区難関大学フェスティバル」を大阪で開催し、京阪神地区の大学が協力して情報発信を行った。

さらに、全国の高等学校、予備校、教育委員会、入学志願者対象説明会へも本学教職員を講師として10都道府県30個所に派遣した。

なお、上記の説明会等では、本学学生も同行し、入学志願者に本学の紹介や受験相談を行い、非常に好評であった。

学生支援の(4.2)で述べている「学びコーディネーター」事業を活用し、本学職員が同行して大学説明会を行ったり、大学院生も自らの受験経験や本学の魅力を伝えたり、全国の高等学校に情報発信を行った。参加した高校教員へのアンケート調査においても、本学に対する印象が「大変よくなった」25.7%、「よくなった」41.4%と、こういった事業の効果が現れていると言える。

平成26年度入学志願者の地域別割合は、北海道1.5%(対前年度±0ポイント)、東北1.7%(対前年度±0ポイント)、関東15.6%(対前年度+1.2ポイント)、中部14.6%(対前年度±0ポイント)、近畿50.5%(対前年度0.1ポイント)、中国6.0%(対前年度0.3ポイント)、四国2.9%(対前年度0.1ポイント)、九州7.3%(対前年度+0.2ポイント)となった。

また、合格者の地域別割合は、北海道1.3%(対前年度0.1ポイント)、東北1.1%(対前年度0.5ポイント)、関東11.9%(対前年度+1.5ポイント)、中部16.4%(対前年度+1ポイント)、近畿52.4%(対前年度2.4ポイント)、中国6.5%(対前年度0.5ポイント)、四国2.7%(対前年度0.1ポイント)、九州7.8%(対前年度+1ポイント)となり、近畿を除く全体では2.4ポイント増と、多様な合格者の確保が進んだ。

この状況はマスコミや受験界においても注目され、「広報活動に力を入れていることで、全国から志願者が集まっている」(2014.3.23サンデー毎日)と評価されている。

平成26年度入試においては、関東、中部、九州の合格者増が顕著であるが、一方で、東北、中国の減少は大きく、今後の課題となっている。

監事意見

国際高等教育院の充実と実質化

教養教育の改善・充実と教育のグローバル化に対し、平成25年度に設置した「国際高等教育院」が積極的な取り組みを進めていることは評価できる。まだ活動は始まったばかりであり、組織の充実を含めて全学的な支援の下に着実に進めることが必要で、今後の成果が期待される。

入試改革への取組

優秀な入学生確保のためのユニークな取り組み、例えば「高大接続型京大方式特色入試」の平成28年度からの導入や京阪神地区の国立・私立の6大学による「京阪神地区難関大学フェスティバル」の開催などは高く評価される。今後の推移を見守りたい。

入学生の広域化・多様化への取組

本学の高等学校入試担当者向け説明「京都大学交流会」や関西の国立・私立6大学が協力した「京阪神地区難関大学フェスティバル」等の情報発信はきわめてユニークで、継続的な実施と成果が期待される。

単位の实質化及び国際化に対応した取組

GPA制度の導入やコースツリーの作成について積極的に検討を行い、成績評価の統一の具体的な課題を整理する試みは評価できる。国際化の推進に資する学事歴の検討に

については、教育現場の混乱や学生・保護者等への影響などが最小となるよう配慮して慎重に議論・調整がなされることを希望したい。

4 学生支援について

4.1 授業料免除等Web申請システムの導入

平成 26 年度からの申請業務の一元化のため、平成 25 年度に授業料免除Web申請システムを導入した。これにより、従来の各関係部局の窓口（受付）業務が不要となり、申請者（学生）が家族状況や家計状況を直接システムに入力するため、従来の外注によるデータ入力に係る経費の削減やデータシートの回収・チェック等の処理時間が大幅に短縮されるとともに、Web上での免除許可通知（学生本人のログイン画面上）が可能となり、許可通知書の作成や送付に係る郵送費用が削減されることになる。さらに、申請システムからは、申請者全員にメールを送ることができるため、掲示による連絡よりも効果的な周知が可能となる。

また、今まで申請者（学生）は、4 月初旬の入・進学時の多忙な時期に、部局ごとに設定された期間内に、直接窓口まで行き申請手続きをしていたが、同システムの導入により、何時でも学内や自宅（海外も含む）のPCから申請手続きが出来るとともに、申請期間を長期間設定することが可能となり、大幅に申請者（学生）の利便性の向上が図られ、学生サービスの向上にもつながることになる。

4.2 学びコーディネーター事業

博士後期課程及びポスドクの学生を高等学校に派遣して行う出前授業、又は本学を訪問した高等学校を対象に行うオープン授業を実施した。26名の学生により、45講座を準備し、北海道から沖縄まで119校から申し込みがあった。調整の結果、82校に出前授業、6校にオープン授業を行った。

実施した高等学校へのアンケートでは、「大学での学びへのモチベーションが上がった」、「研究の最先端に触れることができた」、「京都大学を身近に感じる事ができた」など大変高い評価をいただき、次年度も利用したいと答えた教諭は95%を超えた。一方、授業を実施した学生からは、「高校生にわかりやすく説明するために自分の研究を一から見直した」、「生徒の反応を見ながら授業するおもしろさと難しさを体験できた」といった感想が寄せられ、高等学校の生徒と教諭からのアンケート結果をフィードバックしたこともあって、貴重な教育実践となった。

4.3 中長期人材交流システム構築事業

平成 25 年 8 月、経済産業省の補助金事業「中長期人材交流システム構築事業」に採択され、平成 26 年 2 月に、本学を幹事校とし、12 大学 8 企業が連携し、「産学協働イノベーション人材育成コンソーシアム」が設立された。同時に実務を担当する一般社団法人「産学協働イノベーション人材育成協議会」も設立された。本事業は、産業界の積極的な関与のもと、「イノベーション人材育成質保証教育」の実践を目指し、Webを利用した中長期研究型インターンシップのマッチングシステムを開発・運用するものであり、マッチングの開始は、平成 26 年 8 月を予定している。

4.4 就職及び進路選択支援における取組

4.4.1 就職相談

就職相談は、開室日を設定し予約制で実施している。平成 25 年度は、4～6 月の開室日を増やすこと、午前の相談時間を設定する等の改善を行うことにより、より多くの予約を受け入れた。その結果、平成 24 年度は、191 日実施、1,180 名の利用であったものが、平成 25 年度では、225 日実施、1,293 名の利用となり、利用者が 113 名増加することとなり、また、これまで発生していたキャンセル待ちも減少して学生の利便性の向上が図られた。

4.4.2 就活支援のための高速バスの運賃助成

助成対象区間について、平成 25 年 12 月から、それまで京都 - 東京間のみが対象となっていたものを、関西（大阪、京都等） - 関東（東京、横浜等）間に拡大し、学生の利便性を図った。

4.4.3 卒業後及び修了後の進路選択に関する支援

）各学部・研究科の就職担当教職員向けの研修会及び情報交換会を開催して、各学部・研究科等からの意見を聴取し、今後更に連携を強化してキャリア・就職支援を充実・推進していくことが確認された。また、就職活動時期変更など就職活動の動向についても説明を行った。

）学部低学年を対象とするイベント内容の見直しを図り、1、2 回生対象のキャリアデザイン講座を開催するなど、各種イベント内容の見直し・充実を図った。

）博士後期課程及びポスドクを対象とする就職支援について、昨年度に引き続き個別相談やキャリアパスセミナー、合同企業説明会を開催したほか、文系高度人材のキャリアに関する意見交換会等を開催し、博士・ポスドクの就職支援の充実を行った。

4.5 総合支援センター設立による学生支援体制の実施状況

カウンセリングセンター、キャリアサポートセンター、障害学生支援室の各業務を集約した学生総合支援センターを平成 25 年 8 月に設置した。設置にあたっては、管理運営委員会の設置による管理運営体制の強化及び情報共有の促進による学生生活委員会との連携強化の実施、各ルームの学務部棟への集約による学生の利便性の向上、また、事務組織の統合による効率的な運営体制の整備などを実施した。

4.6 障害のある学生への支援の取組

障害があるなどの理由により、修学上支援が必要な学生に対しては、学生総合支援センター障害学生支援ルームが中心となり、当該学生の所属学部・研究科等や関連部局と連携し、障害学生支援のための介助者やノートテイクの配置、車椅子等の支援物品の貸出やスロープ設置等の施設・設備の改善などの支援を実施している。

また、平成 25 年度には、障害学生支援に関する理解啓発を促進することを主な目的として、「京都大学バリアフリーシンポジウム」を開催した（平成 25 年 6 月 29 日-30 日）。シンポジウムには様々な障害のある当事者、大学関係者、一般市民など、2 日間で延べ 450 名程度の参加があり、大学における障害学生支援への理解を深めることができた。

4.7 日本語が不自由な外国人留学生の日本企業への就職支援

学部あるいは修士課程から留学してくる外国人留学生は、ある程度日本語が理解出来るので、日本企業への就職も可能であるが、日本語が全く理解できない外国人留学生の

採用には、難色を示す企業が多く、日本語の教育が今後の課題である。そのため、平成 24 年度まで企業の説明会（2 回開催・予約制）のみだったものを、平成 25 年度から留学生向けのガイダンスを新たに開催したことや、企業説明会を自由参加とする等の内容を見直して開催した。

4.8 課外活動への支援の取組

4.8.1 総合体育館の熱中症対策

総合体育館 1 階のメインフロアー及び地下のサブフロアー、武道場に、熱中症対策としてエア搬送ファンを設置した。これは、ファンからの送風により体内の熱を放出させるもので、練習中の体調管理を補う効果が期待できるもので、ランニングコストも低く抑えることができた。

4.8.2 課外活動施設の整備

課外活動施設については、以下の整備を行った。

- ）吉田南グラウンドの土の入れ替え
- ）大津市のカヌー部艇庫の環境改善
- ）七大戦に向け、近衛テニスコートの人工芝の張り替え（3 面）、馬場の砂の補充・排水フィルターの更新
- ）音楽系、ダンス系サークルが使用している学生集会所の建て替え着手
- ）体育会クラブが使用している北部部室棟を建て替え整備（木造 1 階建を鉄筋 2 階建に）し、女子更衣室、共用室を完備する工事に着手
- ）北部トイレ・シャワー棟の女子シャワー室を全面改修し、室内での緊急事態を知らせる屋外非常ライトを設置
- ）病院西構内の給水センター整備に伴い屋上にアーチェリー練習場を備えた施設工事に着手

4.9 各種施設の改修・充実

(1) 吉田キャンパス北部学生食堂の改修

北部学生食堂の耐震改修工事に伴い、混雑解消のため 2 階の喫茶を廃止し、喫食スペースを拡大した。また、同スペースを懇親会場などとして多目的に活用できるよう、大型スクリーン・プロジェクタ、音響設備を新たに設置し、更に階段幅を広げ安全性を向上、厨房機器を更新、什器類も一新し、環境対策として太陽光発電システムを設置するなどの機能改善に向けて整備を行った。

(2) 吉田寮充実への取組

第二期重点事業（吉田南構内再生整備事業）として位置づけ、更に平成 27 年度を期限とする中期目標・中期計画に新寮建設と吉田寮の建て替えを掲げているが、新寮については、平成 27 年 2 月の竣工に向けて、建設工事に着工しているものの、新寮の寄宿料及び水光熱費にかかる負担区分が確定していない状況である。

更に現吉田寮の建て替えについては、基本計画（案）を策定したものの、吉田寮自治会との協議の中で合意に至っておらず、平成 26 年 2 月に発足した京都大学学生寄宿舍吉田寮整備委員会、京都大学学生寄宿舍吉田寮業務実施委員会において、検討を進めることになった。

4.10 学生住所データの共有

学生及び保護者の住所データについては、教務情報システム、授業料学納金管理システム（振込用紙送付用等）及び図書館利用システム（返却連絡用）がそれぞれ個別に収集していたが、平成24年度にシステムの改修を行い、平成25年度からは、教務情報システムによるデータの一元収集及び各システムへのデータ提供を開始した。

監事意見

学生支援の充実に関する取組

学生支援の充実は経年的に改善されており、特に卒後、修了後の進路選択支援や就職・就活支援について、今後の成果が期待されるが、博士課程修了やポスドクの就職改善について、さらなる支援が必要であると思われる。

5 人事・労務について

5.1 運営費交付金（人件費）削減への対応と機能強化に向けた取り組みの方策についての検討

「人件費削減、運営費交付金削減への対応と機能強化に向けた取組の方策について」（平成25年3月役員会決定）に基づいて、措置期限が平成26年9月末の戦略定員に係る期限終了後の取扱いについて精査した結果、平成26年10月以降については、特別な事由のある場合を除き原則期限の定めのない定員として、改めて116名を各部局に措置することとした。

また、本学としての特色や強みがさらに発揮できるよう、教育研究活動の維持向上やグローバルリーダー育成等の機能強化に向けた取組を行うため、全学的な視点から教員の定員を再配置する「再配置定員」として、平成26年度においては13名（うち、12名は、国立大学改革強化推進補助金事業による外国人教員の雇用を促進するための特例措置として優先的に配付する外国人教員）を、平成27年度においては13名（全て特例措置に基づく外国人教員）を措置することとした。

5.2 教員（承継職員）の年俸制度への取組

年俸制の概要として「給与の構成」、「給与構造の比較」、「職務給」、「退職手当相当額」及び「新たな手当（インセンティブ手当、業績一時金）」については、人事制度検討会において了承され、その検討状況を部局長会議で報告したところである。

また、年俸制教員の適切な評価の仕組みの制定及び評価結果を反映できる給与制度の制定のために人事制度検討会の下にWGを設置し、検討を開始した。

5.3 労働時間管理の状況

(1) 労働時間の短縮については、平成18年11月14日付け理事通知「労働時間の短縮対策について」に基づき実施しているところである。超過勤務の縮減に関しては、事務本部各部長、事務部長及び事務長に全学の一般職（一）超過勤務状況を提示し、注意喚起を行っている。

また、定時退勤については、各部局の実施状況についてフォローアップを行い、実施率の低い部局には、超過勤務の申請事由を検証し、指導を行った。

- (2)平成25年度の総実労働時間(年間1人当たりの平均)は2,105時間であった。
(就業管理システムを使用する常勤職員から抽出。)
- (3)平成25年度における限度超残業者数については、月間超過勤務45時間超となった者(36協定に基づく)は延1,399人(対前年度比145人増)であった。
(就業管理システムから抽出。)
- (4)超過勤務時間については、平成24年度と平成25年度を比較し、一人当たり平均約15.5時間増加した。(対象は、就業管理システムを使用する一般職(一)で事務職員、技術職員、特定職員とし、125/100以上の支給ベースによる。)昨年度より増加した要因として、今年度は、事務組織の集約化により効率性と専門性・質の向上等機能強化を目的とした共通事務部設置・移行にかかる業務が一時的に発生したこと、また、施設系職員については耐震対策事業にかかる補正予算がついたことに加え、アベノミクス効果による公共事業の増加に伴う不落現象等があげられる。
- (5)平成25年1月から平成25年12月までにおける年次休暇の年間平均取得日数は12.4日であり、20日付与で計算すると取得率は62%であった。
なお、平成25年度はGW期間における年次休暇の取得を促進するとともに、夏季期間中に夏季休暇及び年次休暇取得推進週間を設定した。
- (6)過重労働者に対するフォローアップ体制は、過去6月間の超過勤務支給状況を基に、対象者が健康科学センターにおいて抽出され、産業医による面接を経て、同面接結果が当該職員の所属長(部局長)に届くと同時に総務部人事課へも届く仕組みになっている。総務部人事課においては、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、当該職員のその後の3月間の超過勤務状況を経過観察し、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ることにより、適正な勤務時間の管理を行うと共に職員の健全な健康維持に役立たせている。なお、改善が見受けられない場合、当該職員の所属する部局に指導や改善の要請を行い、その後の3月間の超過勤務状況について再度経過観察を行う等過重労働抑制に対する取り組みを行っている。なお、平成24年度から引き続き経過観察対象者はなかった。
- (7)教職員の心身のリフレッシュを図り、もって将来に向けて心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分発揮するため平成25年4月1日より導入したリフレッシュ休暇について、初年度である平成25年度においては対象者を抽出し、該当部局に取得を促進するよう通知した。

5.4 教職員の採用及び雇用の状況

- (1)平成25年度における新規採用者数は、常勤教職員265人、特定有期雇用教職員532人、時間雇用教職員1,826人(TA、RA及び非常勤講師を除く。)再雇用教職員15人であった。
- (2)平成25年度から新たに部局(共通事務部)別障害者雇用計画を策定し、全学的に障害者雇用の推進に努めたが、平成25年6月における障害者雇用率は、法定雇用率2.3%を下回る2.11%となった。平成26年度中の雇用率達成に向け方策を検討中である。

(3) 平成 26 年 4 月 1 日現在の在職者数は、教職員 5,452 人(うち再雇用職員 101 人) 特定有期雇用教職員 1,533 人、有期雇用教職員 397 人、時間雇用教職員 4,195 人である。(いずれも休職者、自己啓発等休業者及び育児休業者を除く。)

なお、教員の早期退職制度(平成 25 年 11 月から早期退職募集制度となった)に基づく退職者は、平成 25 年度は 8 名であった。

5.5 職員の登用状況

平成 25 年度における職階別の登用人数は、部長級 4 名、課長級 13 名、補佐 22 名、掛長 25 名、主任 34 名であった。昨年に引き続き、優秀な若手職員の登用を積極的に行い、40 歳代職員の課長登用を始め、補佐については 40 歳代前半が登用者の約半数を占め、掛長については 30 歳代が登用者の大半を占めた。

また、男女共同参画推進の観点から、課長 1 名、課長補佐 3 名、掛長 6 名の女性を登用し、平成 26 年 4 月 1 日現在において、各職階における女性比率は、課長級以上 5.9%、課長補佐級 10.9%、掛長級 32.0%となった。(図書系職員を含む。)

5.6 人権に関する施策

人権委員会を 6 月に開催し、平成 25 年度人権に関する研修会の実施等について審議した。また、人権啓発活動の一環としてパンフレット「人権を考えるために」を作成し、7,800 部を学部・大学院新生に配布した。

ハラスメント窓口相談員を対象に相談件数のアンケートを行い、集計をしたうえで人権委員会において報告を行っている。なお、平成 25 年度のハラスメント相談件数は全学相談窓口が延べ 346 件(カウンセリングセンター 324 件、総務部人事課 22 件)、部局相談窓口が 32 件(アンケート回収部局の実件数)であった。

5.7 賃金改訂の実施状況

(1) 「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の施行を踏まえ、平成 24 年 8 月 1 日から実施している教職員の給与の特例措置を、平成 25 年度においても平成 24 年度と同様の内容で実施した。

(2) 一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律を踏まえ、平成 26 年 1 月 1 日以降、55 歳を超える教職員の昇給について改正を実施した。

5.8 人事・労務に係る業務改善及び制度の導入

5.8.1 クロスアポイントメント制度(混合給与制度)の導入

人件費削減、運営費交付金削減に対応しつつ、大学としての活力を維持するための教員の新たな人員管理制度の一方策としてクロスアポイントメント制度を創設した。これにより、本学での人件費が抑制され、抑制された人件費分を新たな雇用に充てることが可能になる。

5.8.2 新職種の創設・募集

人件費削減等に対応しつつ、より効果的な業務の実施体制を整備するため、主として定型的業務を担当する新たな職種として、事務職員(特定業務)を創設し、学内公募のうえ採用試験を実施し、会計業務 10 名、人事業務 6 名を平成 26 年 4 月 1 日付で採用した。

5.8.3 勤勉手当に係る評価の仕組みの整備

事務系職員に係る勤勉手当成績優秀者の選考方法を、選考委員会による審査方式に改めるとともに、勤勉手当の評価を昇給の評価に反映する仕組みを整備した。これにより、事務系職員に係る組織間の格差等を調整し、大学全体としての評価基準・推薦基準を構築することができた。

5.8.4 扶養手当と共済組合被扶養者認定の一元化

扶養手当と共済組合被扶養者に係る届出の様式を統一化し、認定の手続を一元化した。これにより、教職員の利便性が向上するとともに、申請漏れの防止が図れ、事務量の縮減も実現した。

5.8.5 病気休職・病気休暇制度の見直し

病気休職・病気休暇者について、その身分保障を強化しつつ、療養に専念させることで円滑な職場復帰を促すこと、又、健全な職場環境の形成などを目的として、病気休暇・病気休職制度の見直しを行った。

）休職期間を、3年を超えない範囲内から5年を超えない範囲内に延長、復職後3年以内に同一の傷病又は同一の傷病に起因すると認められる傷病による再度の休職は通算し、復職の際等には休職事由の判断を厳格に判定することにした。

）病気休職等復帰者の軽勤務（就業制限）を行う場合の取扱いを病気休暇（有給）から職務専念義務免除（無給）に変更した。

）病気休暇における診断書提出要件を追加した。

5.8.6 兼業システムの改修

人事給与システムの改修にともない、兼業システムについても、人事給与システムと人事データを連動させて運用するための改修をおこなった。

5.8.7 雇用情報登録 Web システムの導入

常勤教職員に係る採用手続（履歴書等）共済関係、振込口座の登録について一体的に電子化することを目的とした雇用情報登録 Web システムを導入した。本システムは、平成 25 年 10 月から試行的に運用を開始し、平成 26 年 4 月採用者から完全実施した。これにより、事務担当者と採用者との間の連絡が容易となり、事務処理の大幅な簡素化を図ることができた。

5.8.8 非常勤職員の勤務状況評価制度の導入

事務補佐員（時間雇用職員）等に勤務状況評価制度を導入した。これにより、年度ごとの時間雇用職員の勤務状況を的確に把握するとともに、次年度への更新に係る判断に反映させることができ、更新評価の明確化を図った。

5.8.9 再雇用制度の見直し

従来の再雇用制度を見直し、業務内容により処遇格差を設けることにより、意欲や能力の高い希望者については、処遇面で優遇できる制度に変更し、平成 26 年度から運用することとした。

5.8.10 教員の給与決定方法の簡素化

現行制度に要する膨大な処理時間及びコスト等を考慮し、現行の給与水準を維持したうえで、給与決定方法の簡素化を実施し、これに係る業務量の大幅な削減を図った。

5.8.11 Web 年末調整申請者の拡大

これまで事務職員のみを対象としてきた Web による年末調整申請について、一部を除いて全ての教職員にまで拡大した。これにより、従来申請用紙に記入・計算してい

た手続きが前年の申請データを確認して修正部分を変更するのみとなったことで、迅速かつ正確な年末調整事務が可能となり、教員の利便性を向上することができた。

初年度費用としてデータ入力費用約 100 万円を負担したが、システム利用により削減できる一人当たりの作業時間約 6 分、対象者 4,000 人、作業時間単価 1,200 円として、年間で 48 万円が削減できると推計され、約 2 年で回収可能であると判断した。

5.8.12 専門業務職制度の運用状況と課題

平成 25 年度も専門業務職員の拡充を行い、法務関係 1 名、研究運営支援 18 名（うち URA 16 名）、知的財産関係 4 名、ナノテクノロジー専門技術 2 名、入試企画 2 名、学生支援 1 名、障害学生支援 1 名の計 29 名を新規に採用した。

5.9 法・規則の改正に伴う制度及び就業規則の改訂状況

「一般職の職員の給与に関する法律」、「国家公務員退職手当法」及び「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」等の一部改正を踏まえた就業規則の改正など、平成 25 年度は約 20 本の就業規則の改正等を行った。

監事意見

労働時間管理の状況について

共通事務部の設置・移行に伴って業務が一時的に増加したことについて、仕方の無い部分はあるが、できるだけ早急に効率的な業務の実施に向けて努力されたい。

業務改善及び新しい制度の導入について

大学改革や業務の見直し・改善及び新しい制度の導入を積極的に図り、多くの改善効果が認められる。教員の年俸制や混合給与制度等の取り組みについては、課題も多く、本格的な導入にはまだ時間がかかるものと考えられ、根気強い検討が望まれる。

6 環境・安全・衛生管理について

6.1 環境管理

6.1.1 サステナブルキャンパスの構築に向けた取組

(1) 平成 25 年 4 月にサステナブルキャンパス推進室を設置し、国内外のネットワーク構築に関する情報収集・取組を推進するとともにサステナブルキャンパス構築の取組を推進し大学間連携を加速させるため、サステナブルキャンパス推進協議会「CAS-Net JAPAN (Campus Sustainability Network in Japan)」の平成 25 年度中の設立に向けて設立準備会議を行い（平成 24 年度 1 回開催、平成 25 年度 3 回開催（内、京都大学での開催は 3 回））、平成 25 年 12 月に会員募集を行い、平成 26 年 3 月 26 日に設立総会、28 日に分科会を開催した。

(2) AASHE が運営しているサステナビリティ推進のための標準的な評価システム（STARS）の国際パイロット事業へのレポート提出を 12 月に行い、AASHE より認定書の交付を受けた。今回の国際的評価を受けて、今後のサステナブルキャンパス構築の取組を実施する。

(3) サステナブルキャンパス構築に向け、平成 26 年 3 月 26、27 日に『「サステナブルキャンパス構築」国際シンポジウム～持続可能な環境配慮型大学構築のた

めにハードとソフトのネットワークをつなぐ（ハードとソフトの融合）～』を開催した。

6.1.2 CO2 排出量削減の取組状況

平成 25 年度の CO2 の削減は、環境賦課金事業による ESCO 事業をメインに吉田・桂地区の照明 2,916 台の LED 化、高効率空調機への更新等を実施することで、年間 1,408ton が削減される見込みである。これは目標とする 1,131ton を 24%上回る成果である。また、ソフト面での取組として平成 24 年度に実施した団地単位での「電力見える化」を、一部モデル建物として、建物単位やより細分化された単位での電力計測を行えるよう促進するとともに、平成 25 年度より京都大学ホームページ上に電力使用状況をグラフ化したものを 1 時間おきに更新表示するページを設置し、より節電意欲を高めていただけるようにしている。

6.2 安全管理

6.2.1 大学構内の交通安全施策

- (1) 本部構内の交通安全のため車両の総量規制を目的として、平成 25 年 4 月 1 日から有料で、本部構内の車両入構ゲートの運用を開始した。運用開始により初年度は車両の入構台数を大幅に縮減できた（H24：75,801 台 H25：32,046 台。57.7%減）。管理システムにより車両の入構状況等がデータで補足できるようになり、今後データの分析、活用方法の検討を進める。
- (2) 構内の歩行者を優先するためには、自転車及びバイクのマナー向上と駐輪、総量規制が必要であり、平成 26 年 3 月から自転車シェアサービスの実験導入を実施しており、その結果を踏まえ本格導入に向けた検討を行う。

6.2.2 平成 25 年度労務・通勤災害の発生状況

- ）平成 25 年度の労働災害・通勤災害・学生災害など合わせて 169 件報告された（平成 24 年度は 141 件）
- ）平成 24 年度より、病院事業場の方針変更により、針刺し事故(注射針)が報告されるようになった。同事故は 71 件報告されおり、併せて 240 件（平成 24 年度は 233 件）となった。

6.2.3 危機管理に関する施策

- ）キャンパス内の防犯対策として、青色防犯パトロール車を 1 台増車して 2 台で夜間の防犯パトロールを強化した。
- ）本部構内の少年のたむろ、自転車盗、バイクの部品窃盗等の犯罪防止及び夜間パトロールの視認性を上げるため、防犯灯設備の設置を行った。
- ）新入生ガイダンスにおいて地震対応マニュアルを配布した。また、更新を迎える非常用食糧を配布し、防災啓発を行った。
- ）防災訓練については全部局が積極的に実施、参加できるように通知と工夫を促した。
- ）備蓄食糧については更新計画に基づき更新を行った。防災資材についても常時点検のうえ更新している。

6.3 衛生管理

6.3.1 衛生委員会の開催と産業医巡回の実績

) 7 事業場すべて法令どおり、1 回/月の衛生委員会を開催しており、結果は各事業場又は環境安全保健機構のウェブサイトで公開している。

) 毎月の産業医の巡回についても各事業場で実施され、巡視結果を衛生委員会で報告しており、病院、桂、大津事業場では衛生管理者の巡視結果を報告している。

) すべての産業医は衛生委員会委員として、各事業場の衛生委員会に出席している。

) 犬山事業場の産業医は、統括産業医が兼務し、大津事業場の産業医は、吉田事業場と兼務している。吉田事業場のみ産業医 2 名体制である。

6.3.2 学生・教職員の定期健康診断の実施状況

(1) 学生一般定期健康診断は、新入生及び在学生在が 4 月に吉田、宇治及び桂キャンパスにおいて実施した結果、受検率は、学部学生が 91.2%、大学院生が 81.3%であった。

(2) 職員一般定期健康診断は、9 月、10 月に病院、吉田、宇治及び桂キャンパスにおいて実施した。職員の健康診断の受検率を上げるため、定期健診以外に雇入れ時健診、期間外健診などの周知を図り受検率の向上を図った(啓発活動のさらなる拡充)が、受検率(人間ドック受検者数を除いた)は、73.29%で人間ドックの受検者を含む受検率は、88.49%であった。なお、平成 24 年度の受検率(人間ドック受検者数を除いた)は、75.25%で人間ドック受検者を含む受検率は 88.32%であった。

有所見者は、9,441 人中、4,903 人であった。

なお、健康診断結果に基づく保健指導数は 53 人である。

6.3.3 メンタルヘルスについて

メンタルヘルス講習会を、ストレスコントロール講習会 1 回(87 名)、コミュニケーション講習 3 回(76 名)、現代型うつ病事例検討講習 2 回(87 名)の計 6 回行った。また、「京都大学心の健康づくりのための職場復帰支援要項」に基づき、職場復帰支援委員会を 6 回開催(平成 24 年度 3 回開催)するとともに、当該教職員との面談を延べ 63 回(うち平成 25 年度新規面談者 10 名)実施した。

6.3.4 過重労働者面談状況

産業医による面接指導の実施については、過半数労働代表者との取り決めにより、年間 490 時間を超える者については、面接指導を行うこととなっている。平成 25 年度は 157 名(平成 24 年度:171 名)の面接依頼があり、面接実施者は 24 名(平成 24 年度:45 名)、書類判定者は 109 名(平成 24 年度:99 名)であった。

監事意見

キャンパス環境の整備

平成 24 年度のエコキャラバン活動からサステイナブルキャンパス構築に向けた取り組みへと推進した活動は評価できる。アクションプランの着実な実施と今後の成果を期待したい。

安全管理の徹底

教職員や学生の事故や各種災害の件数が昨年と比べて増加したため事故防止や災害予防についての注意喚起等更なる啓蒙活動が必要と考える。

定期健康診断受検率の向上

平成 25 年度の学生の受検率は 91.2%、大学院生 81.3%、職員は 88.49%（人間ドック受検者数を含む）で、決して高い受検率とは考えられない。更なる受検率の向上に全学的に早急に取り組み、改善を図るべきである。

過重労働者への対応について

平成 24 年度の監事報告書によると、過重労働者の相談において、産業医不足が指摘されていた。これについては平成 25 年度に、平成 26 年度から再配置定員として産業医 1 名を採用することが認められたことが報告されている。平成 25 年度の面談依頼者は平成 24 年度に比べ大きく減少したものの、継続して観察し、対応する必要がある。

7 施設管理について

7.1 施設の整備と管理業務の集約化

平成 25 年度施設部にて執行される施設整備事業費が約 249 億円となったため、派遣職員等を 8 名増員して対応した。また、施設や財産管理業務の集約化と一元管理を行うために平成 25 年度より施設部にプロパティ運用課を設置した。

7.1.1 民間資金等の活用による PFI 事業の導入

桂キャンパスの総合研究棟（物理系）等は平成 24 年 9 月竣工、同年 10 月より維持管理業務を開始した。吉田キャンパス南部の総合研究棟（医薬系）施設整備事業は平成 25 年 11 月に実施方針の公表、平成 26 年度中に契約締結予定である。

7.1.2 企業及び自治体等との連携による施設整備

- (1) 民間企業、自治体等との連携研究教育の推進に向け、学内外でのスペース確保に努めている。環境・エネルギー分野における世界トップレベルの産官学連携共同研究を推進する開発拠点として、宇治地区先端イノベーション拠点施設（平成 23 年 3 月竣工）先端医療機器開発・臨床研究センター（平成 23 年 3 月竣工）については、産官学連携活動の推進拠点として運営し、研究活動を実施している。
- (2) 「京都市スーパーテクノシティ構想」に基づき設立された、桂キャンパスに隣接する「JST イノベーションプラザ京都」において、平成 22 年度時では、4 グループの共同研究スペース 357 m²を確保し共同研究を実施していたが、平成 25 年 4 月に同施設を寄附により取得し、更なる産学連携施設として活用している。
- (3) 民間企業、自治体等との連携研究教育の推進に向けた学内外のスペースを確保する取組として、自己資金等による「全学共同施設整備事業（左京区役所跡地整備）」（学外スペース）及び寄附金による「総合生存学館（思修館）合宿型研修施設 期（1、380 m²）」（学内スペース）の設計を完了し、工事に着手した（平成 25 年 11 月）。

7.1.3 施設整備等の環境整備と維持管理

教育研究施設の劣化による機能水準の低下を防止し、長寿命化を図るため、本学において自立的に修繕していく仕組みとして「施設修繕計画（平成 25～27 年）」を策定し、また、全学的に施設に対するスペースチャージ制を導入（平成 24 年度より）したことにより 54 件の施設修繕を実施した。

7.1.4 全学共同利用建物等の維持管理体制の整備

全学共同利用建物や複数部局共有建物の管理主体・責任体制を明確にするとともに、共用施設アセットマネジメントセンターによる管理事務の一元化を図り、管理建物毎の管理マニュアルと管理主体・責任体制一覧表の作成、消防設備点検及び自家用電気工作物点検等の仕様についても統一したものを作成した。また管理マニュアルに基づいて効率的な管理体制について検討した結果を踏まえ、総合研究1号館等計3棟の管理業務、おうばくプラザ、船井哲良記念講堂及び船井交流センターの3棟に係る職員勤務時間外の管理人業務(受付・案内・巡回等)を外注化した。

7.2 資産の取得及び処分の状況

7.2.1 取得状況

農学研究科における先進的な農業生産施設と設備を備えた拠点を構築し、次世代農学の教育・研究の場として使用するため、独立行政法人都市再生機構から、木津川市の新農場敷地の引渡しがあった。(平成24年7月31日契約 一時金13.54億円を支出) 契約面積246,186.96㎡のうち、233,686.96㎡を平成26年3月24日に引き渡しを受け(51.41億円を支出)た。残る12,500.00㎡は平成26年7月末に引き渡しを受ける予定である。)

7.2.2 処分状況

- (1) 農学研究科附属高槻農場及び高槻職員宿舍の土地の一部を、高槻市から「(仮称)安満遺跡芝生公園」(防災公園)の整備を目的として譲渡要請があり、整備事業の主体者である独立行政法人都市再生機構に引き渡した。(平成24年7月31日契約。平成25年度は、83,888.21㎡のうち40,463.39㎡を引き渡し、9.34億円を受領した。残額については、平成26年度以降、平成28年3月31日までの3回の引渡し時に受領する予定である。)
- (2) 農学研究科附属高槻農場の土地の一部を、高槻市から「(仮称)安満遺跡芝生公園(史跡公園)」の整備を目的として譲渡要請があり、高槻市に売却した。(25,583.45㎡：平成25年度の契約額20.11億円を受領した。)平成26年度以降、平成28年度まで3年間にわたり売却する。
- (3) 資産の有効活用やマネジメントについては、プロパティ運用課に不動産活用推進室を設置し、共同マネジメントセンターとも協力して、全学共同利用施設、職員宿舍及び重要文化財に指定された「清風荘」などの有効利用を推進している。

7.3 耐震工事の進捗状況及び安全確保のための緊急点検・改善調査

7.3.1 耐震工事の進捗状況

- (1) 平成25年度においては、施設整備費補助金(2事業)及び学内予算(6事業)により、施設の耐震化を完了又は事業に着手した。これにより、約39万9千㎡の施設の耐震化が完了し、耐震化率は平成24年度の92%から93%に向上した。
- (2) 非構造部材の耐震化を進めるため、屋内運動場の天井の総点検を完了(平成25年12月)するとともに、その耐震化に向け、施設整備費補助金(約0.8億円)や学内予算等(約3.5億円)の予算を獲得し、平成25年度より改修を実施している。

7.3.2 東日本大震災に伴う緊急点検・改善調査及び非常時電源確保のための施策の計画

地震への安全性確保のための緊急点検・改善状況等の再フォローアップ調査として、平成 24 年度末時点で各部局等に調査をした改善状況について結果をまとめた。非常時電源確保については、平成 24 年度施設整備費補助金にて予算化された事業について、平成 25 年度に自家発電設備 16 台の設置を完了し、平成 26 年度に 3 台の設置が完了する予定である。

監事意見

施設の整備と管理業務の集約化について

平成 24～25 年度にかけて多くの施設整備が進み、それらの維持・管理業務も増加しているが、施設部の組織再編を行いながら業務の集約化や一元化を実施して対応し、成果を挙げている。今後、増大する施設や建築物の適正な維持・管理に努められることを願っている。

8 財務・会計について

8.1 新しい予算配分制度の実行と検証

- (1) 平成 24 年度の学内予算配分を抜本的に見直し、大学改革への対応を見据え、本学が柔軟かつ機動的な教育・研究・医療活動を実施することが可能となるよう構築した新たな予算構造及び予算積算方針による配分を平成 25 年度から実施した。
- (2) 現在、文部科学省では「国立大学改革プラン」に基づき、国立大学の機能強化に向けた大学改革推進のため、年俸制導入をはじめとする人事・給与システムの弾力化などの自主的・自律的な改善・発展を促す仕組みを構築することや第三期中期目標期間における運営費交付金の配分の見直しが検討されており、今後においてもそれらの動向を注視しつつ、より効果的かつ効率的な予算配分を確立していくため、実行と検証を重ね、必要に応じてそのあり方について検討を行っていく。

8.2 戦略的・効果的な資源（戦略的経費等）の配分

毎年度「予算編成方針」を定め、中長期的な発展を実現すべく、効果的かつ効率的な資金配分を図っているところであり、平成 25 年度も教育研究医療活動の発展を図るため、各種戦略的経費を予算措置した。(以下、戦略的経費の主なもの)

(1) 全学経費

大学として支援する必要がある全学共通の事業、本学の国際協力をより一層向上させるため各部局が取り組む事業、及び「設備マスタープラン」に基づく設備の整備等 59 事業(1,972 百万円)を予算措置した。

(2) 総長裁量経費

特に重点的に取り組むことが必要な 27 事業(266 百万円)を予算措置した。

(3) 部局運営活性化経費

中期目標・中期計画に基づく重点課題に対して、各部局が設定した指標に積極的に取り組むことを推進する「指標型」32 事業(243 百万円)と、教育研究の発展を支えるための大学改革(組織の大胆な見直しや改編など)を促進する「事業型」5 事業(149 百万円)(うち新規 2 事業)を実施した。

(4) 京都大学第二期重点事業実施計画

第二期中期目標期間6年間を通して実施する戦略的・重点的事業として45事業を役員会で決定(毎年度事業は見直し)した。このうち、平成25年度は継続事業を含めた28事業に予算措置し(7,504百万円)、部局に対し着実な実施を求めた。

8.3 財務内容及び会計業務の改善・充実等

- (1) 学内の経費削減方策や問題点等の情報を取りまとめた「経費削減情報 Navi」及び決算データを用いた財務分析資料を引き続き全学に提供した。平成25年度は、より活用しやすくするため、教職員グループウェア上で使用できる「経費削減情報 Navi システム」の構築に取りかかり、平成26年度中に稼働予定である。
- (2) 契約業務においては、更なる調達コストの削減に向け、京都工芸繊維大学との間で「複写機の賃貸借(情報入力サービス)」を共同調達することについて合意に達し、平成26年度～30年度(5年一括契約)の共同調達を実施した結果、年間約370万円の経費節減効果が得られた。
- (3) 会計業務の実務に携わる事務職員を対象とした「財務会計に関する講習会」を平成25年度も実施した。例年同様の基礎的講習に加え、監査法人による国立大学法人会計基準に焦点を当てた講習や講師と受講者によるマンツーマンに近い月次決算の検証業務の実習を導入した。
- (4) 振込通知の電子メール化については、平成23年9月より、従来ハガキで行っていた旅費・立替払等の支払明細を電子メールで通知する方法に業務改善を行ってきたところ、年間約820万円の経費削減が図れた。
- (5) その他業務改善面では、予算配分通知等の改善、固定資産管理責任者の負担軽減のための会計職務権限の下位委譲、立替払や法人カードによる物品購入の現物確認実施の徹底化、及び出納業務におけるゆうちょ銀行にかかるインターネットサービス(照会機能)による収入管理業務の効率化などを実施した。

8.4 公的研究費の不正使用防止のための会計関係規程の改正等

本学における一層の公的研究費の不正使用防止のため、平成25年4月に次のような会計関係規程の改正等を行った。

8.4.1 会議等における飲食費の支出基準の制定について(新規)

本学が実施する会議等における飲食費の支出について、全学的な指針とするべく基準を制定した。

) 飲食の提供基準として本学の教職員のみが参加する会議等における飲食費の支出や酒類の提供は、原則認めない。

) 会議1回における一人当たりの上限額を5,000円とし、事前に飲食費支出伺を部局長に提出し、承認を得る。また、上限額を超える場合や酒類の提供が不可欠な場合も、特別に承認を求める理由を付して部局長の承認を得ることとした。

8.4.2 旅費規程及び旅費規則の一部改正について

) 旅行者の用務先、相手方の所属氏名、訪問場所及び用務内容等を旅行伺に具体的に記載することとした。(記載の徹底)

) 旅費請求において、出張者自身の確実な確認と責任の一層の明確化のため、従前旅費請求書への上張者の署名又は押印であったものを署名のみに変更した。

8.4.3 大型設備等の調達に係る仕様策定等に関する取扱要領の一部改正について

) 大型設備調達者又は設備調達者を仕様策定委員及び技術審査職員に含めないことにより、仕様策定や技術審査への影響を排除した。

) 技術審査職員と仕様策定委員との重任できる場合を限定した。

8.4.4 構内検収所の機能強化について

) 検収所において、検収担当職員の勤務時間割振の工夫等により昼休憩時間(12:00~13:00)も業務を実施することとし、業務時間の拡大を図った。

) 研究室等における第三者検収の支援を目的として、納品場所における検収(現地検収)に対応していく体制を整えた。

8.5 会計検査院意見への対応状況

本学では、1,000万円以上の機器を調達する場合には、仕様書を策定することを「仕様策定等に関する取扱要領」で定めているところであるが、科学研究費補助金における仕様策定に関しては、運用により、文部科学省等に採択された交付申請書に機種が記載されている場合は、交付元から承認されているものとして、仕様書の作成を省略していた。また、特定の学部では、購入依頼者から提出された機種の変更理由書の提出をもって、仕様書の作成を省略しているものも見受けられた。このことについて、平成25年度の会計検査において、「交付申請書への記載は、予算の概算を示すためのものであって、これをもって仕様書の作成を省略する根拠にはならない」との指摘を受けたものである。本件については、財務部・研究国際部の連名にて適正に取り扱う旨の通知を各部局宛に行った。(平成26年度以降適用)

8.6 資金の有効活用の推進

有効かつ適切な「資金管理計画」を定め、迅速で正確な情報に基づく資金繰り計画を策定のうえ、資金運用による運用益(長期運用益:171百万円、短期運用益:115百万円、計286百万円)を確保し、教育研究経費等に充当した。

監事意見

新しい予算配分制度の実行と検証

平成25年度より実施されている新しい予算配分制度は、本学として特徴的な取り組みであり、第二期中期目標・中期計画の達成と大学の機能強化を推進するために必要な配分制度であり、評価できる。平成28年度からの第三期中期目標期間に向けて、より効果的に予算配分を実施するよう期待したい。

業務改善及び経費節減の取組

平成25年度より開始された共通事務部の業務と各部局やキャンパスにおいて一部若干の課題が生じているが、おおむね順調に推移しているようである。財務部では、財務会計システムや新旅費システム等の運用改善や他大学との共同調達の実施など各種の業務改善に取り組み、経費節減にも大きな成果を挙げていることは評価できる。なお、電

力料金単価の上昇による光熱水費の増加については、今後、教育研究費への影響が生じないか懸念されるところであり、今後も業務改善への継続的な取り組みを期待したい。

公的研究費の不正使用防止への取組

公的研究費の不正使用防止のため、会計関係規程の改正や構内検収所の機能強化を図ったことは評価される。教職員への研究費使用ルールの更なる周知徹底を図ることが大切である。

9 情報環境について

以下に述べるように、教育・研究を支援する情報環境の整備・充実にについて継続的な取組みを実施するとともに、効率的な業務運営のための組織改善にも取り組んでいる。

9.1 委員会運営

全学関係委員会		
情報環境整備委員会	1 回	(6/25)
全学情報セキュリティ委員会	1 回	(2/4)
情報環境機構関係の委員会		
情報環境機構協議会	4 回	
情報環境機構運営委員会	11 回	
運営委員会の下にある14の委員会の開催		委員会ごとに数回
学術情報メディアセンター関係の委員会		
学術情報メディアセンター協議員会	2 回	
学術情報メディアセンター教員会議	11 回	

9.2 ICT基本戦略の策定

世界トップレベルの総合大学として、教育・研究活動のより一層の高度化、先鋭化を図るICTの実現に向けた長期的な整備戦略「ICT基本戦略」を役員会決定により策定し、具体的な個別戦略の概要とロードマップを取りまとめた冊子を作成し、全学に共有を図り、個別戦略の実現に向けた検討、調整を行っている。

9.3 学術情報ネットワーク (KUINS) の充実

- (1) 学内の公共スペースにおける無線 LAN アクセス環境の充実として、アクセスポイント (部局設置を含め 117 台) の増設を行い利用者の利便性向上を図った。
- (2) 不特定の者が立ち入る講義室や共用スペース等の情報コンセントについて、ID とパスワードによる Web 認証でインターネットへの接続が可能となる「情報コンセント Web 認証サービス」を開始し、利用者の利便性向上を図った。

9.4 セキュリティ対策の向上

部局の情報セキュリティ技術担当者 152 名に対して、模擬的な不正アクセス攻撃を行い欠陥や問題点を検出する脆弱性診断システムの提供とその部局システムへの診断の実施支援も行うことで、情報セキュリティ対策の向上を図った。

9.5 データセンター施設の整備

平成24年度から整備を行ってきたデータセンター施設が平成25年11月に完成し、平成26年4月からのサービス開始に向け利用規程等の整備も完了した。

9.6 事務用汎用コンピュータシステムの導入

人事給与、財務会計、教務情報、教職員用ポータル等の事務系基幹システムについて、それぞれシステムごとに別々に管理をしていたが、レンタル契約により事務用汎用コンピュータシステムを導入することで、各基幹システムを一括管理することが可能となり、ハードウェアの定期的な更新、システムの安定稼働、激甚災害時の早期システム復旧が可能となった。

9.7 データウェアハウスの整備

平成25年3月にシステムを導入し、人事給与、財務会計、教務、教育研究活動DB等の事務系基幹システムとの連携を行いDWHにデータを蓄積している。また、基幹システムには無く、必要な情報については、調査用データ収集システムとしてグループウェア上に配置しデータ収集を行っている。これらの収集したデータを平成26年度から各種調査統計業務へ利用できるよう整備を行った。

9.8 教育研究活動データベースの充実

平成25年度に文科省の研究大学強化促進事業に採択されたことにより、情報環境機構として、新たに過去10年分の研究業績等を各部局から様々な媒体で収集し、教育研究活動DBへ入力する支援を開始した。

併せて、JSTが提供するresearchmapとのデータ連係を可能とするシステム改修も行っている。これにより、教員にとっての利便性が大幅に改善されることとなり、各教員のDBへの登録・更新が推進され则认为している。(平成26年8月から開始予定)

9.9 iPadを用いたペーパーレス会議システムの運用

会議準備から会議進行、出欠管理、投票機能等を備えた「iPadペーパーレス会議システム」の全学運用を開始した。同会議システムで必須となる無線LAN環境では、KUINS提供のアクセスポイント(AP)に加え、新たに設定された事務システム用SSIDが利用可能となり、ペーパーレス会議を行うことが全学で可能となった。

9.10 情報環境機構の組織改革

ICT基本戦略に示す今後約10年間を見据えた情報環境の更なる発展のための目標を効率的かつ質的向上を目指しながら達成するため、情報環境機構と情報部の組織を見直し、教員、事務職員、技術職員が協働して機構業務を行う体制を整備し、そのための委員会整理や規程整備等を行った。

監事意見

教育研究活動の充実と高度化を推進するための情報環境の整備・充実

教育研究活動の充実と高度化を推進するための長期的な整備戦略「ICT基本戦略」の策定、学術情報ネットワーク(KUINS)の充実、iPadを用いたペーパーレス会議システムの運用、データウェアハウス及びデータセンター施設の整備等、情報環境の整備・充実

については着実に進んでいる。それらの全学的な利活用についての理解ならびに周知を更に向上させることが大切である。

教育研究活動データベースへの全教員の登録と更新

教育研究活動データベースの登録・更新については、過去 10 年分の研究実績の収集・入力や JST が提供する researchmap との連携を可能にするなど各教員のデータベースへの登録・更新の推進を実施しており、今後の登録向上が期待される。

情報環境機構と情報部の組織の見直し

情報環境機構の業務の充実と迅速な対応が可能となるように情報環境機構と情報部の組織を見直して、教員、事務職員、技術職員の 3 者が協働して機構業務を行う体制を整備したことは評価できる。今後の業務改善と充実に向けての活動に期待したい。

10 国際交流について

国際交流基本方針に基づいて、平成 25 年 6 月に「京都大学の国際戦略」が策定され、既存の教育研究支援組織の横断的連携が加速している。国際戦略「2x by 2020」は、世界に卓越した知の創造を行う大学としての本学の一層の発展と世界トップレベル大学 - WPU (World Premier Univ.) としての地位確立を目標としたもので、2020 年までに本学の国際化の指標を 2 倍にすることで、確固たる数値に裏付けられた「真の国際化」を目指すものである。

10.1 教育分野における国際交流

- (1) ベトナム教育訓練省から本学博士課程へ受け入れるベトナム国籍留学生に対し 2015 年 4 月から毎年 5 名を上限として授業料を免除する規定改正を行った。また、香港の曹其鏞氏により創設された「アジア未来リーダー育成奨学金プログラム」に参加し、本学大学院修士課程または博士課程に進学する年間最大 15 名の優秀な学生に奨学金を支給する制度を設けた。
- (2) 平成 25 年 6 月に創設された「官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム～」による学生募集及び「RENKEI (日英 11 大学が参加する産学連携スキーム)」による博士後期課程の学生募集を京都大学とブリストル大学が窓口となって実施することになった。
- (3) 文部科学省の「留学生 30 万人受入計画」に基づき、本学では「グローバル 30」事業の一環として平成 32 年度には 3,200 人の外国人留学生の受入れを計画しているが、平成 24 年度の受入留学生は 2,132 名で順調に進捗している。また、平成 24 年度中に各種プログラムで海外に留学した学生は 1,402 名で今後一層の増加が見込まれる。

10.2 研究分野の国際交流

平成 25 年度分のデータは現時点ではまだ得られていないが、平成 24 年度の研究者の派遣実績は 8,833 名で、平成 23 年度の 8,051 名と比較して 781 名増加しており、より活発な研究分野での国際交流が行われている。

また、国際シンポジウムについては、米国ハーバード大学との共催により「第 20 回京都大学国際シンポジウム」「RISK, PERCEPTION AND RESPONSE CONFERENCE」を開催した(平

成 26 年 3 月、19 名出席)ほか、トルコ・コッチ大学との共催による「第 2 回京都大学・コッチ大学共催シンポジウム」(平成 25 年 9 月、約 50 名参加)、スイス連邦工科大学チュー・リッヒ校(ETHZ)・チューリッヒ大学(UZH)・スイス連邦工科大学ローザンヌ校(EPFL)との共催による「Swiss-Kyoto Symposium 2013」(平成 25 年 11 月、スイス・チューリッヒ、112 名出席)、国立台湾大学との共催による「National Taiwan University-Kyoto University Symposium 2013」(平成 25 年 12 月、本学から 87 名出席)、英国ブリストル大学との共催による「Kyoto-Bristol Symposium 2014」(平成 26 年 1 月、両大学合わせて 240 名参加)を開催し、研究交流を促進した。

10.3 国際学術機関との連携及び国際協力の強化

第 2 期中期計画期間において、海外フィールド研究教育や世界トップレベルの基礎研究等を通じて、国際学術機関等との連携及び国際協力を強化することとした。これを受けて、独立行政法人国際協力機構(JICA)との間で連携し、国際協力を行っている。JICA との「技術協力プロジェクト業務委託契約」を平成 25 年度においても再契約という形で更新し、引き続き、「エジプト日本科学技術大学(E-JUST)設立プロジェクト」における材料工学専攻、化学石油化学工学専攻への支援を実施し、13 名を派遣した。

また、JICA からの要請に基づき実施する「アセアン工学系高等教育ネットワークプログラム(AUN/SEED-Ned)」に 13 名を派遣したほか、「ミャンマー工学教育拡充プロジェクト詳細策定調査」に参加し、調査およびプロジェクト企画に協力した(平成 25 年 4 月、6 月)。

さらに、JICA からの「ミャンマー工学教育拡充プロジェクト」における土木分野の教育支援要請を受け、本学工学研究科に「ミャンマー工学教育拡充ユニット」を設置し、ヤンゴン工科大学、マンダレー工科大学に対して、教員指導を行った(平成 25 年 8 月～12 月)。これらのプロジェクトを含め、平成 25 年度の JICA からの要請に基づく派遣人員は、ミャンマー、インドネシア等を中心に 54 名となった。

また、平成 24 年度の地球環境学堂に続き、平成 25 年度は野生動物研究センターが「JICA 草の根技術協力事業(草の根パートナー型)」に採択され、開発途上国の地域住民を対象とした協力活動を実施していくこととなった。

さらに、JST-JICA 共同事業である「地球規模課題対応国際科学技術協力(SATREPS 事業)」については、平成 25 年度は 4 件が採択され、累計 8 件となった。

監事意見

国際交流の推進と国際的価値の向上

国際化の推進に伴って、国際交流は拡大の方向にあり、教育・研究の交流が盛んになって留学生及び教職員の海外派遣も今後増加することが見込まれる。本学の国際化と国際的価値の向上を期待したい。

11 社会連携について

11.1 戦略的情報発信の推進

(1) リクルート「大学の約束 2013 年版」及び朝日新聞社「大学力 2013」へ、本学のビジョンや現在の取り組み、総長からのメッセージなどの戦略的な情報発信を行った。

- (2) 広報戦略の策定とホームページのリニューアルについては、本学の具体的な広報戦略の策定に取りかかるとともに、京都大学ホームページの現状分析結果を踏まえて、トップページのデザイン・コンテンツの変更やナビゲーションの改善などを行い、ホームページのリニューアルに取りかかった。
- (3) 京都大学のプレゼンス向上のための取り組みとして、東京地区において「東京で学ぶ京大の知」の講演会を開催しているが、参加者層が固定化されつつあったことから、女性層や40代以下の若手層の獲得のため告知方法を見直し、AERAと週刊朝日に案内の掲載を行い、参加者数が1,533名から1,762名に増加した。また、エフエム京都の「Kyoto University Academic Talk」での告知内容も見直した。
- (4) 研究成果に係る情報発信を拡充するために、『研究成果発表「虎の巻」-プレスリリース編』を作成し、ホームページ(学内限定)にも掲載した。
- (5) 京都大学メールマガジンの構成内容の見直しと積極的にPR活動を行った。平成26年3月での配信登録者数は5,408名で、広報効果は上がっていると考えられる。
- (6) 映像コンテンツの充実について、百周年時計台記念館1Fに設置のタッチパネルディスプレイについては、新規に設置された大学院総合生存学館、国際高等教育院、学生総合支援センターの組織等に関する映像コンテンツを追加した。

また学士会館展示コーナーに設置の3Dセンサーを用いたモーションサイネージ(非接触型)による大型ディスプレイ装置による映像コンテンツについては、昨年4月に来訪されたアウン・サン・スー・チー・ミャンマー国民民主連盟議長への名誉フェロー称号授与、11月末の京都大学熊本サンクチュアリへのポノボの新規導入、平成26年度ホームカミングデイの案内等の話題性の高いニュースや清風荘の四季のコンテンツを制作して充実を図った。

なお、百周年時計台記念館1Fと東京オフィスにも学士会館展示コーナーと同様の3Dセンサーを用いたモーションサイネージ(非接触型)による大型ディスプレイを導入することにより、他の広報媒体とは差別化したインパクトある映像コンテンツを用いた広報発信の強化となった。

11.2 同窓会活動の取組

同窓会の開催状況及び設立支援状況については、以下の通りである。

- (1) 平成25年度は、国内外で実施された同窓会総会等に本学役員及び渉外部関係者が出席し、同窓会役員と意見交換を行った。また、本学と卒業生、卒業生相互のコミュニケーションネットワークの強化を図っており、「京大アラムナイ」(京大卒業生のためのネットワークシステム)(平成22年度運用開始、登録者数6,909名(平成26年3月末現在))(参考:平成25年3月末の登録者数は6,495名) 京都大学同窓会フェイスブック(平成23年度運用開始、登録者数2,716名(平成26年3月末現在))(参考:平成25年3月末の登録者数は1,982名)も運用した。平成26年度もホームカミングデイ等の事業を着実に実施し、学部・研究科等同窓会と地域同窓会の連携を深め、また、同窓会設立の支援を行い、同窓会活動の活性化を図る。
- (2) 同窓会の開催状況は次の通りである。
 - 京都大学同窓会総会(第8回ホームカミングデイ)を平成25年11月2日に開催し、講演会、音楽会、ミニ講演会、生け花展、施設見学などに約2,700名の参

加があった。また、ホームカミングデイの開催に先立ち、地域同窓会代表者（10名）と京都大学同窓会幹事会幹事等による懇談会を開催した。

）平成25年5月22日に総長室との協力により、国土交通省に在籍する本学卒業生との意見交換を行った。（出席者71名）

）平成25年12月12日に総長室との協力により、国会議員である本学卒業生との意見交換を行った。（出席者170名）

）地域同窓会等（本学役員及び渉外部関係者が出席した地域同窓会総会等）

国内同窓会 実施回数 11回 参加者数 約 620名

実施日	同窓会名	参加人数
平成25年7月12日	北海道京大会	約 40名
平成25年7月28日	岐阜京大会	約 45名
平成25年9月14日	京大土佐吉田会	約 45名
平成25年9月27日	名古屋（愛知）地区支部連絡会	約 25名
平成25年11月8日	京都大学愛媛同窓会	約 70名
平成25年11月9日	京都大学コリア同窓会	約 40名
平成25年11月16日	島根京大会	約 25名
平成25年11月27日	広島京大会	約180名
平成26年1月10日	大阪京大クラブ	約 70名
平成26年2月20日	東京（関東）支部連絡会	約 20名
平成26年3月14日	仙台北くれない会	約 60名

海外同窓会 実施回数 8回 参加者数 約 300名

実施日	同窓会名	参加人数
平成25年7月30日	台湾京都大学同窓会	約 20名
平成25年11月14日	シンガポール洛星会	約 10名
平成25年11月30日	第14回京都大学東南アジアフォーラム （京都大学ベトナム人同窓会主催）	約 70名
平成25年12月18日	台湾京都大学同窓会	約 85名
平成25年12月20日	ハノイ吉田会	約 25名
平成26年1月18日	第15回京都大学東南アジアフォーラム （インドネシア京都大学同窓会主催）	約 60名
平成26年3月8日	マレーシア・ダークブルーの会	約 10名
平成26年3月9日	京都大学マレーシア同窓会	約 20名

（3）平成25年度における地域同窓会等の京都大学同窓会への加入状況は次の通りである。

加入時期	同窓会名	会員数
平成25年4月 （平成25年3月23日）	京都大学同窓会若手会	100名
平成25年4月 （平成25年3月23日）	メキシコ京都大学同窓会 （え - 京）	28名
平成25年4月 （平成25年3月30日）	京都大学技術士会	200名

（ ）は幹事会承認日

- (4) 本学卒業生の財界トップによる総長応援団「京都大学鼎会」会員からの寄付「総長リーダーシップ基金」の事業として、平成25年度は総長が選ぶ世界の古典を所蔵する「グレートブックスライブラリー」を思修館と吉田南総合図書館に設置するとともに、「学際研究着想コンテスト」を企画・実施した。

11.3 寄付募集活動の取組

- (1) 「京都大学基金」の募集活動は、平成19年の「京都大学基金」設立以来、本学職員によって寄付募集活動を実施してきたが、平成25年度に実務的経験や専門的知識を有するファンドレイザーを雇用して募集体制の整備と充実を図った。さらに、寄付獲得増に繋がるように「京都大学カード」の発行に向けて、クレジットカード発行会社と提携を行った。
- (2) 卒業・入学時期における寄付募集活動のための専用パンフレットとリニューアルした京都大学基金パンフレットを卒業及び入学予定者と保護者に配布するとともに卒業・修了年度入り電波時計や入学者のネーム入りオリジナルカレンダーを付与することで基金の獲得増を図った。さらに、提供いただいた書籍類の買取金額が「京都大学基金」に全額寄付される「本 de 基金」において、寄付者の利便性を高めるため、学内各所に「本 de 基金」ステーションを設置した。

11.4 社会連携イベントの開催状況

事業名	目的・内容	平成25年度実績	
		開催回数	参加人数
Kyoto University Academic Talk	FM京都とのタイアップコーナー放送	毎週水曜日 放送 計50回	
京都の未来を考える懇話会	京都大学、京都市、京都府、京都商工会議所、京都府観光連盟、華道池坊家、京都新聞の代表者による意見交換会 平成25年5月に最終提言「京都ビジョン2040」を取りまとめた。	5月	
東京で学ぶ 京大の知	東京オフィスでの一般向け連続講演会	4シリーズ (1シリーズ4回)	合計 1,762名
京都大学東京フォーラム	首都圏における京都大学の情報発信を行うフォーラム	1回(9月)	301名
京都賞高校フォーラム	稲盛財団が実施する科学や文明の発展、人類の精神的深化・高揚に著しく貢献した人物に贈られる京都賞に関連するイベントとして、稲盛財団と共催	1回(11月)	430名
総長と卒業生との懇談会	新たに社長に就任された京大OBの方と、総長との懇談会	2回(4月、10月)	合計 17名

京都大学鼎会総会 ・役員会	京都大学鼎会の運営のため、総会、役員会開催を企画	2回（総会10月、役員会2月）	合計 60名 （総会10月49名、役員会2月11名）
未来フォーラム	本学OB・OGを講師に迎えて講演を実施	3回（7月、11月、12月）	合計 1,260名
春秋講義	一般向けに本学教員を講師に講義を実施	春季3回（4月、5月） （1回1コマ・計3コマ） 秋季2回（9月）（1回2コマ・2回計4コマ）	合計 2,198名
地域講演会	全国各地において、本学教員を講師に講演を実施	2回（11月、3月）（松江市・仙台市） 3月は附置研・センター・シボジウムと共催	合計 959名
クロックタワーコンサート	本学において、一般向けに京都市立芸術大学との共催で芸大の学生等によるコンサートを実施（京都市立芸術大学との大学間交流に関する覚書による事業）	1回（5月）	530名
京大ウィークス2013	全国各地に展開する本学の教育研究施設が個別にかつ、様々な時期に実施していた施設見学や講演会等の社会連携イベントを一定の時期に集中させ、一括して広報することにより「見える化」の推進を図る。	10月12日～11月9日 教育研究施設 21施設参加	合計 5,815名
京あるき in東京2014	京都市の京都創生事業へ京大が協賛 東京での特別講演会に教員1名を講師として派遣	1回（2月）	48名

監事意見

戦略的情報発信と社会連携活動の重要性

優秀な入学者や留学生、教職員の獲得、さらには各種の競争的資金や寄附金の獲得を増加させ、教育・研究の質の向上と京都大学の価値を向上させるためにも、戦略的情報発信はきわめて重要であり、全学をあげて継続的な情報発信活動を推進されることを期待したい。その際、教職員及び同窓生の協力と支援は必要不可欠であり、連携を強力に進めることが大切であろう。

また、本学では各種の社会連携イベントを実施しているが、これらの継続的な取り組みもお願いしたい。

12 個人情報の保護について

「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。

12.1 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 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法務・コンプライアンス課長から聴き取り調査した。

12.3 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）】

安全確保上の問題対応、請求（開示・訂正・利用停止）実績

個人情報漏えいの恐れのある事案が2件あった。

農学研究科及び経営管理研究部（教育部）の1研究室におけるものであり、いずれの研究室も「グーグル・グループ（メールを共有できるグーグルの無料サービス）」を公開設定で利用しており、メール及びメーリングリストが第三者でも閲覧可能な状態となっていた。それぞれの研究室において、事案発覚後直ちに非公開に設定し、当該部局では、本事案の再発防止措置として教職員等に周知徹底を行った。

【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）】

82件（平成24年度は80件）のファイルがホームページ上で公表されており、記載内容の変更も行われている。

【開示請求、訂正請求、利用停止請求（個人情報の保護に関する規程第5章）】

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、平成23年度は35件、平成24年度は66件、平成25年度は134件であった。また、訂正請求と利用停止請求はなかった。

【活動計画と実績】

- （1）総括保護管理者（法務・コンプライアンス担当副学長）の総括の下、各部局等に保護管理者（部局にあっては部局長、事務本部・共通事務部にあっては各課長等）と保護管理者を補佐するための保護担当者（保護管理者が指名する者）を置いている。
- （2）法人文書の管理等に関する説明会において個人情報の保護に関する講義を行い、個人情報について理解を深めるための啓発活動（受講者61名）を行った。

第2節 会計監査

1 決算（年次及び月次）の状況

- (1) 総事業費の状況は、基盤的財源である運営費交付金が毎年減額される中、産学連携等研究収入、寄附金収入及び附属病院収入は順調に増加し、教育、研究、診療等の本学の活動を支えている。しかしながら、競争的資金等の受入額増加に伴い、支出も増加しているため、引き続き経費削減や自己収入の獲得の取り組み等を推進し、グローバル化をはじめとする教育・研究・医療活動の積極的な展開の維持運営が重要である。
- (2) 損益計算書では、経常収益 1,500 億円(対前年度比 102%)、経常費用 1,481 億円(対前年度比 102%)で経常利益は 19 億円(対前年度比 86.4%)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 100%)となった。前年度実績との大きな変動項目は、次のとおりである。
-) 経常収益では附属病院収益が 332 億円(対前年度比 102%)、外部資金 295 億円(対前年度比 120%)、科学研究費間接経費 42 億円(対前年度比 124%)であった。
-) 経常費用では人件費 626 億円(対前年度比 96%)、教育経費が 78 億円(対前年度比 113%)、診療経費 213 億円(対前年度比 105%)、受託研究費等 255 億円(対前年度比 126%)であった。
- (3) 貸借対照表では、資産 5,035 億円(対前年度比 101%)に対し、負債 1,787 億円(対前年度比 101%)、純資産 3,248 億円(対前年度比 102%)となった。対前年度実績との大きな変動項目は次のとおりである。

【資産の部】

-) 土地 1,628 億円(38 億円)は、附属農場移転元(高槻)の一部売却(45 億円)と左京区役所跡地取得の(+7 億円)である。
-) 建物等 1,568 億円(+38 億円)は、現物寄附を受けた(桂地区)イノベーションプラザ棟、(吉田本部地区)メディアセンター北館改修、(吉田医学部構内)総合研究棟(旧総合解剖センター)改修による増(+134 億円)と、減価償却による減少(97 億円)である。
-) 備品 332 億円(27 億円)は、取得した備品増(+109 億円)と減価償却による減(136 億円)である。
-) 建設仮勘定 143 億円(+98 億円)は、附属農場移転先(木津)の一部購入及び国際科学イノベーション拠点施設新営工事等に伴う増である。
-) 現金、預金、有価証券等 779 億円(+29 億円)のうち「現金及び預金」の増は定期預金による資金運用を年度を超えて行ったため期末残高が増加したものである。

【負債の部】

-) 長期末払金 78 億円(25 億円)、寄附金債務 180 億円(+16 億円)、未払金 243 億円(+14 億円)がある。

【純資産の部】

-) 資本剰余金 236 億円(+43 億円)、利益剰余金 258 億円(+10 億円)がある。

2 資産の状況

2.1 資金運用の状況

平成 25 年度の「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 1.2 億円、国債等による長期運用においては 1.7 億円、合計 2.9 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。
- ）独立行政法人都市再生機構から、農学研究科の新農場敷地（木津川市）を購入した（約 246,000 m²、契約総額 67.7 億円）。
 - ）新たな教育研究用施設（大学院総合生存学館）を建設するため、京都市から吉田キャンパスに近隣する京都市左京総合庁舎跡地を購入した（約 2,400 m²、6.2 億円）。
 - ）独立行政法人科学技術振興機構から、平成 25 年 4 月 1 日付で桂キャンパスに隣接する「JSTイノベーションプラザ京都」の建物の無償譲渡を受けた（約 2,700 m²）。
- (2) 重要な財産の処分については、次のとおりである。
- ）桂キャンパスの留学生棟建設予定地について、平成 23 年度の独立行政法人都市再生機構と土地等価交換契約を締結し、交換後の残った土地を一般競争契約により売却した（約 1,000 m²、1.4 億円）。
 - ）農学研究科附属高槻農場及び高槻職員宿舍の土地の一部について、高槻市から「(仮称)安満遺跡芝生公園」の整備を目的として譲渡要請があり、整備事業の主体者である独立行政法人都市再生機構に売却した（約 86,000 m²、契約総額 67.2 億円で最終引渡しは平成 28 年 3 月 31 日）。

2.2.2 施設・資産の有効活用

- (1) 職員宿舍整備事業（第 2 次）として、宇治構内において職員宿舍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 月に竣工し、7 月以降順次供用を開始した。引き続き、平成 25 年 6 月より宇治職員宿舍 3 号棟の改修工事（耐震補強、内装改修）及び 8 号棟の取り壊しに着工した。
- (2) 原子炉実験所の 2 ヶ所に分散している職員宿舍（19 戸の東部宿舍と 32 戸の西部宿舍）の集約化に向け、順次改修工事を続けている。9 号棟の改修工事が完了した。
- (3) 庭園が名勝指定され、建物が新たに本学初の重要文化財の指定（平成 24 年 7 月 9 日付）を受けた清風荘は、文化庁の補助金を使って平成 19 年度から庭園を整備中で、平成 25 年度に終了した。また、利活用計画について、利活用作業部会を設置し、平成 21 年度にとりまとめた「清風荘庭園活用基本計画案 中間報告」に基づき、試験的公開実施期<第 1 期平成 22 年度～平成 24 年度>の最終年度として、11 月 30 日（金）及び 12 月 2 日（日）に第 3 回目の試験公開を有料で実施（参加人数 515 人）した。平成 25 年度は 3 年間の試験公開時に実施したアンケート調査を基に、「清風荘庭園活用基本計画」を取りまとめ有効利用を推進している。
- (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ている。

3 予算執行の状況

3.1 教育・研究費の執行状況

- (1) 収入は年度計画予算に比して 98.3 億円上回り、その主な要因は、運営費交付金収入（5.2 億円）補助金等収入（42 億円）附属病院収入等の自己収入（27.1 億円）産学連携等研究収入及び寄附金収入等（55.2 億円）の増加によるものである。運営費交付金収入の主な増加要因は、復興関連事業として追加交付があったことによる

もの、補助金等収入の主な増加要因は、地域産学官連携拠点施設整備費補助金、高性能汎用計算機高度利用事業費補助金、国立大学改革強化推進補助金等の新規交付によるものである。自己収入の主な要因は、附属病院収入の増加や iPS 関連の特許料収入の増加によるもの、産学連携等研究収入及び寄附金収入の主な増加要因は、新規案件の増加によるものである。

- (2) 支出も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 7.6 億円下回っている。これは、教員の定年延長に伴う退職者の減少による退職手当の減少が主な要因である。

また、教育・研究費執行の期末集中度に関しては、物品購入では年間契約などによる年度当初の集中が見られ、旅費・謝金等では年度末に向けて緩やかに増加する傾向にあり、給与・部局間振替では、授業料免除の時期と減価償却を計上する年度末に増加する傾向が見受けられ、これらは前年度と同様の傾向であり、今年度においても期末における過度の集中は見られない。また、物品購入等においては 1 月と 2 月に上昇し、3 月には低下する傾向がみられる。

3.2 人件費・旅費及び光熱水費の執行状況

- (1) 平成 25 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 1.3 億円増加している。また、退職手当は総額 15.7 億円で前年度より 25.1 億円減少している。その主な要因は、教員の定年延長に伴う退職者の減少及び国家公務員退職手当法等の一部改正への対応によるものである。

教員人件費は、常勤教員人件費が、4.8 億円、非常勤教員人件費が 2 億円、それぞれ減少している。その主な要因は、常勤教員では、定員内教員の減少に伴う全学人件費の(5 億円)減少によるものである。非常勤教員では、大学運営費(1.4 億円)及び預り補助金(0.8 億円)の減少などである。

職員人件費は、常勤職員人件費が 6.9 億円、非常勤職員人件費が 1.1 億円それぞれ増加している。その主な要因は、常勤職員では、全学人件費(3.1 億円) 大学運営費による人件費(2 億円) 病院収入(1.9 億円) 預り補助金(1.5 億円) による人件費の増加である。非常勤職員では病院収入による人件費(3 億円)の増加及び大学運営費による人件費(1.9 億円)の減少である。

- (2) 旅費は総額 41.9 億円で、前年度に比べて 0.8 億円減少しており、その内訳は国内旅費が 0.2 億円の増加、外国旅費が 1 億円の減少である。主な減少要因は機関経理補助金の外国旅費が減少したことによるものである。
- (3) 光熱水費については、総額 44.4 億円で、前年度に比べて 7.1 億円増加しており、主な要因は、電力料単価の上昇によるものである。

第4章 臨時監査

監事計画に挙げた3つの重点項目について、項目ごとに対象部門を選定し、書面調査と面談によって監査を実施した。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】A：学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組

B：博士後期課程修了者の進路選択支援への取組

監査項目と主な監査内容

監査項目A：学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組

各学部・研究科への入学時に行う「導入的プログラム」の実施状況と実施プログラムの内容検討体制の整備状況に関する監査

監査項目B：博士後期課程修了者の進路選択支援への取組

博士後期課程修了者の進路選択支援への取組状況に関する監査

監査の方法

1 監査の方法

既存資料等により書面調査を行うとともに、予め通知した質問項目にしたがって調査対象部門長（部局長・本部部長）、担当教員、事務（部）長、課長、課長補佐及び掛長を対象に面談することにより監査を実施した。

2 監査項目と監査の実施先

2.1 監査項目Aと監査項目Bについての監査実施日と実施先

- | | |
|----------------------|---------|
| (1) 学務部 | 7/16（火） |
| (2) 国際高等教育院（書類監査） | 3/6（木） |
| (3) 文学部・文学研究科 | 7/24（水） |
| (4) 総合人間学部・人間・環境学研究科 | 7/24（水） |
| (5) 理学部・理学研究科 | 7/29（月） |

2.2 監査項目Bのみについての監査実施日と実施先

- | | |
|---------------------|---------|
| (1) アジア・アフリカ地域研究研究科 | 7/25（木） |
|---------------------|---------|

監査結果

【全学の取組 - 学務部】

A 学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組

1 学士課程での取組

1.1 全学共通の導入プログラムの実施状況

全学共通の初年次教育プログラムとしては、平成25年度は、「総長講演」、「コンプライアンス、メンタルヘルス、人権問題、国際交流、キャリアパスに関する講演」（1講演当たり30～45分）が行われている。

これらのプログラム（合計3時間強が必要）は、学部新入生約3,000人を対象に連続して実施することが時間的・場所的制約のため困難であることから、全学共通教育

新入生ガイダンス中の 1 コマ (45 分) 入学式終了後 (30 分) 土・日開催の新入生特別セミナー (30 分 × 4 プログラム) の時間を使って分散して実施されている。

1.2 実施プログラムの内容検討体制

初年次教育プログラム (全学共通の導入プログラム) は、教育制度委員会 (WG 2) で内容が検討され、平成 22 年度から実施されてきた。この間、プログラムの内容については様々な改善がなされ、一定の水準にまで高められた。今後も、このプログラムを継続して実施し、さらに改善していくことが重要であるが、このためには、教育制度委員会 (教育における全学的な制度面での整備や検討のための委員会) に代わる実施体制が必要である。この必要性については既に認識されており、実施体制を教育制度委員会から全学共通教育を担う国際高等教育院に移す方向で検討が進められている。

2 修士課程での取組

大学院修士課程における初年次教育プログラムは、大学院の専門性が進んでいることから全学共通のプログラムとしてではなく、専門性を考慮した研究科プログラムとしてそれぞれの研究科で実施されている。

B 博士後期課程修了者の進路選択支援への取組

1 進路状況

博士後期課程修了者の進路選択支援を行うためには、進路状況についての実情の把握が不可欠である。下の表は、年度単位の進路状況の資料であり、進路選択支援業務の基礎資料として活用されている。

(当該年度終了後、翌年度の 5 月 1 日現在で作成する学校基本調査による)

区 分	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
修了者 (A)	733 人	771 人	719 人
進 学 (B)	24 人	19 人	26 人
就 職 (C)	588 人	580 人	511 人
その他 (D)	121 人	172 人	182 人
その他の比率 (D/A)	16.5%	22.3%	25.3%

表中の「その他」の主な内訳は、「修了後の進路について大学に届け出のない者」、「就職準備の者」、「一時的な仕事に就いた者」、「無業者」、「家事手伝い」である。したがって、「その他の比率 (D/A)」は、未就職者比率の概数を示すものである。

京都大学全体としては、博士課程修了時点で約 21.4% (平成 22 年度 ~ 平成 24 年度の平均値) が未就職者である。部局ごとの進路状況では (表には示していない) 平成 24 年度は 16 研究科中 3 研究科で未就職者比率が 50% 以上になっている。

2 進路選択支援の体制と取組

2.1 進路選択支援の体制

大学全体としての進路選択支援は、キャリアサポートセンターで行われている。

2.2 進路選択支援の取組

(1) 個別相談

キャリアサポートセンターで行われた就職支援のための個別相談件数は、以下のとおりである。

平成 22 年度 学生数（博士：68 人、ポスドク：20 人） 延相談回数 137 回

平成 23 年度 学生数（博士：58 人、ポスドク：17 人） 延相談回数 117 回

平成 24 年度 学生数（博士：53 人、ポスドク：16 人） 延相談回数 138 回

相談を受けた者の相談後の状況については、従来は、就職内定の報告等を義務としていなかったため把握できていなかったが、今後は相談後の就職活動状況の把握・追跡調査を相談者全員に対して行い、就職率の増加を目標としたフォローアップ等の支援活動を行うことになっている。

キャリアサポートセンターは、8 月から全学的な組織「学生総合支援センター」の部門として活動することとなることから、各学部・研究科との連携をより充実させ、きめ細かい就職支援の推進が可能となる。成果が期待されることである。

(2) キャリアデザイン教育と研究科との連携

企業等への就職を目指す学生を支援するためには、以下の点への配慮が必要とされている。

理系博士後期課程院生は、企業への就職意欲があれば就職は可能である。

文系博士後期課程院生の企業への就職には、研究の専門性に拘らずに、日々培ってきた能力を企業で活かそうという柔軟な思考が必要である。

外国人留学生の企業への就職については、日本語の熟達度が影響すると考えられるから、日本語の熟達度を高めることが重要である。

このためキャリアデザインに関して、博士後期課程に進学する以前から、自身の将来の目標や人生を考えてキャリアデザインすることが必要で、初年次からのキャリア教育が重要である。キャリアサポートセンターでは、学生にキャリアデザインへの意識を植え付けるため、今年度より「京大生キャリアデザイン講座」が実施されている。

その他、博士後期課程院生に「キャリアの形成、社会に貢献する」意識の涵養を促すためには、指導教員との連携が不可欠である。キャリアサポートセンターでは、各研究科との連携を進め、学生個人の志望や事情に応じた個別対応を行い、未就職者数を減少させるための施策が進められている。

(3) 就職先の開拓・開発の取組

平成 23 年 6 月から京都の中小企業 21 社を回り、京都大学の博士後期課程院生・ポスドクが実力を発揮できているかの調査が行われている。企業と大学の交流会にも積極的に参加し、企業に博士後期課程院生・ポスドクの採用を働きかけている。

また、平成 24 年度に京都府内の優良中小企業の参加を得て「博士後期課程院生・ポスドクと企業の交流会」を開催している。今年度は京都府内の企業に限らず、大企業などの参加を得るなど、より内容を充実させた交流会を開催する予定となっている。

【全学の取組 - 国際高等教育院】

A 学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組

1 学士課程での取組

1.1 全学共通の導入プログラムの実施体制の検討

国際高等教育院は、教養・共通教育の重要性や社会的要請等を踏まえ、これまでの企画と実施組織が並立する二元的体制を改め、全学共通教育の企画機能を高めつつ、各部署の協力を得て、全学共通教育の企画、調整及び実施等を一元的に所掌する全学責任組織として平成25年4月に設置されたものである。国際高等教育院の企画専門委員会では、下記の5つのワーキンググループが設けられ、これまでの教養・共通教育の在り方に関する検討結果をふまえて本学の教養教育の在り方について議論し、改善に向けた方策の検討が行われた。

- 教養教育検討ワーキンググループ
- 基礎教育検討ワーキンググループ
- 外国語教育検討ワーキンググループ
- 現代社会適応科目群・拡大科目群検討ワーキンググループ
- 少人数教育・初年次教育検討ワーキンググループ

また、基礎教育検討ワーキンググループでの検討過程では、統計科目の見直しが必要であると認識されたことから、小委員会(「統計科目の再編に向けて」を検討する委員会)が新たに設置され、「統計科目」の教育の在り方について議論し、改善に向けた方策の検討が行われた。

さらに、それぞれのワーキンググループでは、平成27年度以降の基本開講科目に関する検討が行われ、具体的な提言が中間報告として行われている。これは、平成27年度以降の開講科目の基軸となるもので、平成26年度にはさらに検討が進められるとされている。

ワーキンググループの検討結果は、平成26年3月、「教養・共通教育の改善に向けて－企画評価専門委員会WG報告集」としてまとめられている。報告書は以下に示す8章から構成されている。

はしがき

人文・社会科学系科目の改善に向けて

基礎教育(自然・応用科学系科目群)の改善にむけて

国際的な人材養成と外国語教育の改善に向けて

少人数教育と初年次教育の改善に向けて

現代社会適応科目群及び拡大科目群の再編に向けて

統計科目の再編にむけて

平成27年度以降の基本開講科目に関する中間報告

学士課程の導入的プログラムである「教養・共通教育」の抜本的な質的改善に向けた作業が急ピッチで進められているところである。新たな体制での「教養・共通教育」は、平成27年度から開始されることになっている。

【部局の取組 - 文学部・文学研究科】

A 学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組

1 学士課程での取組

1.1 導入プログラムの実施状況

入学時には、学部長、教務関係委員、係員が中心となって文学部の学業全般に関するガイダンスが行われている。加えて、1年次の8月の夏休み前には、系分属を登録する(10月)ためのガイダンスが行われている。その際、全体的な学部の教学と各系の概要が

説明された後、学生が関心のある各系の専修の「研究室訪問」や専修の「共同研究室」を訪問して教員や、上回生、院生と対話し、専門分野について理解を深めることができる機会が提供されている。

また2年次の10月には、次年度に分属される専修を決めるに際して必要な専修単位のガイダンスが、当該専修の教員全員が出席して行なわれている。この専修分属ガイダンスは、日程時間帯をずらして、33の全専修によって開催され、学生は関心のある複数の専修ガイダンスに参加して、最終的に分属専修を決定することができるようになっていいる。3年次の4月には、分属した専修ごとに授業科目、履修についてのガイダンスが行なわれている。

1.2 実施プログラムの内容検討体制

実施プログラムの内容検討は学部教育の質に関係することから、3つの常置委員会(第1委員会：学生関係、第2委員会：教務関係、第3委員会：広報関係)の第2委員会で対応することになっている。この委員会で検討、審議し、その方向性について運営委員会及び教授会で更に審議の上、学部長が決定することになっている。

2 修士課程での取組

2.1 導入的プログラムの実施状況

毎年入学時に開催される新入生のガイダンスは、研究科全体のものと専修単位のものがある。研究科全体のガイダンスは研究科長、教務関係委員、係員によって行われ、文学研究科の理念と目標や教育課程・学位授与の方針、専修単位のガイダンスでは、研究指導、授業に関する説明がされている。

他大学出身者に対しては、各専攻・専修の具体的な教育・研究環境等でのきめ細かな対応が必要なことから、文学研究科の特徴を周知するように努められている。また、より身近な存在であるOD・PDのスタッフが学生・院生の様々な相談に応じる、学生支援プロジェクトによる支援(「先輩相談室」)が常時行なわれている。

2.2 実施プログラムの内容検討体制

実施プログラムの内容検討は研究科教育の質に関係することから、3つの常置委員会(第1委員会：学生関係、第2委員会：教務関係、第3委員会：広報関係)の第2委員会で対応することになっている。この委員会で検討、審議し、その方向性について運営委員会及び教授会で更に審議の上、研究科長が決定することになっている。

2.3 大学院横断プログラムの大学院教育プログラムの中での位置付け

(1) 平成24年に設置した文学研究科の「応用哲学・倫理学教育研究センター」が、「専門職倫理」、「Critical Thinking」などの研究科横断型教育科目として全学に向けて開講され、文学研究科の大学院生も受講している。

(2) ユーラシア文化研究センター、アジア親密圏/公共圏教育研究センターが開催する研究会・ワークショップ等の活動には、文学研究科の学生のみならず、人間・環境学

研究科、アジア・アフリカ地域研究研究科、経済学研究科などに所属する学生が積極的に参加しており、大学院教育において横断型プログラムとして有効に機能している。

(3) 横断型プログラムは、文学研究科修士課程の修了のための必須科目とはなっていない。他にも OCW への科目提供が文学研究科から行われているが、なお不十分で、カリキュラム内への位置づけも行われていない。これらについては、今後の検討課題とされている。

B 博士後期課程修了者の進路選択支援への取組

1 第二期中期期間中の目標

- (1) 学部・研究科の教育活動を通じて、学生が自己の適性や生き方を考え、主体的に職業を選択することができるよう、職業指導（キャリアガイダンス）を充実する。
- (2) 優れた学位論文の出版助成による就職活動の支援：広く世間にその成果を示すことで学問的な価値が認められる成果を上げることが、円滑な職業生活への移行に繋がらず好影響を与えると考え、京都大学の名前において出版することを助成する。

2 博士後期課程修了者の進路状況

文学研究科では、下表に示すように博士後期課程修了時点での未就職者比率は約 82.4%（平成 22 年度～平成 24 年度の平均値）となっている。

（当該年度終了後、翌年度の 5 月 1 日現在で作成する学校基本調査による）

区 分	H22 年度	H23 年度	H24 年度
修了者 (A)	55 人	51 人	47 人
進 学 (B)	1 人	1 人	4 人
就 職 (C)	6 人	8 人	7 人
その他 (D)	48 人	42 人	36 人
その他の比率 (D/A)	87.3%	82.4%	76.6%

表中の「その他」の主な内訳は、「修了後の進路について大学に届け出のない者」、「就職準備の者」、「一時的な仕事に就いた者」、「無業者」、「家事手伝い」である。したがって、「その他の比率 (D/A)」は、未就職者比率の概数を示すものである。

3 進路選択支援の体制

修了者 (OD, PD) のキャリアパスの中心は研究職（大学、その他の学術機関）であることから、そうした研究職への就職は、各専修とその教員による推薦などの個別的な支援に大きく依存している。博士後期課程修了者が社会の様々な場（キャリアパス）を選択するための支援体制は確立されてはいないが、就職関連情報は、適宜きめ細かく提供されている。

4 進路選択支援の取組

- (1) 学生の適性、興味、関心などを踏まえ、きめ細かい職業指導に努めることが必要であることから、従来、就職希望者に対して学内において就職内定者及び就職した卒業生を講師に就職説明会が開催されている。平成 24 年度からは会場を東京に移し、東京に本社を置く企業に勤務する本学卒業生を講師に、学部の 2 回生、3 回生及び修士 1 回生を対象にキャリアガイダンスが開催されている。

- (2) 総長裁量経費により、募集・審査のうえ、毎年数篇の優れた課程博士論文を選んで助成が行なわれている。これは優秀な若手研究者を京都大学、文学研究科として顕彰することを意味し、実際この出版により大学に就職できた者も少なくない。
- (3) 主として1,2回生を対象とした「系ゼミナール」の非常勤講師としてOD・PDを採用し、あわせて「プレFD」を行うことにより、大学教員としての教育力を付けさせる取組が行われている。

5 就職先の開拓、開発等の取組

- (1) 文学研究科では多くの大学院生が高等教育機関の教員となるべく研鑽を積んでいる。その一環として、研究科を構成するいくつかの系において、博士課程修了者（いわゆるOD）が、上記のように「大学における教育実習」とも言うべき「プレFD事業」が実施されている。このプレFD事業では、京都大学高等教育研究開発推進センターの協力を得て、公開授業としてのリレー講義、各講義後の検討会、半期に一度の研修会が実施されている。
- (2) プレFD事業の内容としては、ODリレー講義の参観、検討会の運営、研修会に向けての資料整理、研修会への参加、プレFD事業に関わる資料収集、プレFD事業報告書の作成、模擬授業の実施などである。
- (3) 平成24年度より文学部・文学研究科の同窓会である「京大以文会」の協力のもと、就職活動中の学生に、すでに社会で活躍している卒業生を紹介する活動が行なわれている。

6 その他者（未就職者）や有期限就職の終了者への対応

就職や将来の進路に不安や悩みを持つ学生に対しては、進路に関する指導や相談にその都度対応している。大学や研究機関の公募情報は絶えず掲示板やHPで周知が図られている。

【部局の取組 - 総合人間学部・人間・環境学研究科】

A 学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組

1 学士課程での取組

1.1 導入プログラムの実施状況

(1) 新生・在学生ガイダンス

新生には、入学式当日、学生生活全般における周知事項の説明と専門科目の4年間における履修体系を示した「履修モデル」による概要説明が行なわれている。

2,3回生には、分属した学系ごとに必要な履修内容の説明が行なわれている。

(2) クラス担任・アドバイザー・指導教員による相談

生活上、勉学上に生じる些細な疑問から進路を決定する相談まで、1回生はクラス担任が、2回生はアドバイザーが、3回生後期以降は指導教員がサポートする体制が敷かれている。

(3) 新生歓迎合宿

教員と学生が広く対話形式で学生生活全般から学問領域について討論する場が設定されている。

(4) 学系入門科目

学部の全学系で序論となる講義を設け、1回生の前期から広く受講できるよう、科目設計が行なわれている。

(5) 学系分属ガイダンス

前期開講の学系入門科目の履修も踏まえて、後期授業開始直後、学系別に教員によるガイダンスが開催されている。研究紹介から就職進学にわたる幅広い内容で、質疑応答も含めて詳細な説明が行なわれている。

1.2 実施プログラムの内容検討体制

- (1) 新入生・在学生ガイダンス及び学系分属ガイダンスは、学部教務委員会で企画、承認され、教授会に報告されている。
- (2) 新入生歓迎合宿は、学生実行委員会及び教務掛により企画され、学部長と学生生活委員長に報告され、了承されている。
- (3) 学系入門科目は、教務委員会から各学系へ科目設計が依頼され、提出された授業計画について教務委員会で審議されている。最終的には教授会に附議され、承認されている。

2 修士課程での取組

2.1 導入的プログラムの実施状況

- (1) 新入生オリエンテーション
入学式当日に、修士課程新入生を対象に学習、生活全般の指導が行なわれている。
- (2) 人間・環境学フォーラム新入生歓迎講演会・交流会
入学式終了後に、修士課程新入生を対象に人間・環境学研究科主催の人間環境学フォーラム講演会と交流会が開催されている。
- (3) 講座別オリエンテーション
講演会・交流会終了後に講座の詳細な履修指導が行なわれている。
- (4) 「実験実習における安全と環境保全」講習会
入学式前日に実験系及びフィールドワーク系講座所属の新入生を対象に実験実習における安全と環境保全についての講習会が開催されている。
- (5) 新入留学生オリエンテーション
新入留学生対象に学習、生活全般に関わる指導が行なわれている。
- (6) 副指導教員、アドバイザーの選定
新入生について、指導教員が副指導教員を、学生本人がアドバイザーを選定することになっている。
- (7) 留学生見学旅行
総合人間学部、人間・環境学研究科に在籍する在留資格「留学」の留学生を対象に年1回11月に見学旅行が行なわれている。

2.2 実施プログラムの内容検討体制

- (1) 新入生オリエンテーションは、大学院教務委員会において企画立案し、大学院教務委員会附議・承認され、研究科会議に報告されている。
- (2) 人間・環境学フォーラム新入生歓迎講演会・交流会は、人間・環境学フォーラム実施委員会において企画立案、決定されている。
- (3) 講座別オリエンテーションは、各講座で企画立案され、決定されている。

- (4) 実験実習における安全と環境保全」講習会は、実験系講座及びフィールドワーク系講座において企画立案され、決定されている。
- (5) 新入留学生オリエンテーションは、国際交流委員会において、企画立案され、決定されている。
- (6) 副指導教員、アドバイザーの選定については大学院教務委員会附議・承認を経て研究科会議附議・承認されている。
- (7) 留学生見学旅行は、国際交流委員会において企画立案され、決定されている。

2.3 大学院横断プログラムの大学院教育プログラムの中での位置付け

- (1) 平成 22 年度は、A タイプ、B タイプとも 1 科目ずつの提供がされている。A タイプは研究科開講科目の「22320 日欧知識交流史」で 2 単位の単位認定が可能となっている。B タイプはアラカルト方式の「空間を考える」で 3 コマの提供がされており、単位認定はしない(ただし一定の要件があれば 2 単位相当の受講認定証明書を発行する)となっている。
- (2) 平成 23 年度及び平成 25 年度は A タイプ、B タイプとも科目提供はされていない。
- (3) 平成 24 年度は、A タイプの提供はされていない。B タイプは「境界の諸相」が提供され、8 コマ 1 単位、教員 4 名によるリレー講義で、人間・環境学研究科の修了に必要な単位のうちの他専攻科目として単位認定可能となっている。

B 博士後期課程修了者の進路選択支援への取組

1 第二期中期期間中の目標

- (1) 就職ガイダンス・就職体験報告会等の開催により、キャリア意識形成ならびにキャリアサポートを行う。
- (2) 学際教育研究部におけるキャリアサポートの実施と充実を図る。

2 博士後期課程修了者の進路状況

人間・環境学研究科では、下表に示すように博士後期課程修了時点での未就職者比率は約 47.2% (平成 22 年度～平成 24 年度の平均値) となっている

(当該年度終了後、翌年度の 5 月 1 日現在で作成する学校基本調査による)

区 分	H22 年度	H23 年度	H24 年度
修了者数 (A)	65 人	58 人	70 人
進 学 (B)	0 人	0 人	0 人
就 職 (C)	46 人	27 人	29 人
その他 (D)	19 人	31 人	41 人
その他比率 (D/A)	29.2%	53.4%	58.6%

表中の「その他」の主な内訳は、「修了後の進路について大学に届け出のない者」、「就職準備の者」、「一時的な仕事に就いた者」、「無業者」、「家事手伝い」である。したがって、「その他の比率 (D/A)」は、未就職者比率の概数を示すものである。

3 進路選択支援の体制

- (1) 学生生活委員会と学生就職活動支援委員の協力の下に、学部学生・大学院学生を対象に年 1 回 10 月に就職ガイダンスが行われている(職種・業種のバランスを考え 4 回生 5 名、総合人間学部 OB 1 名、人・環修士課程文系 1 名により実施)。

(2) 博士後期課程修了者に特定した進路選択支援は行なわれていないが、進路選択支援となる取組として公募・求人情報の速やかな周知や、博士後期課程修了者を対象とした企業説明会開催等が考えられている。

4 進路選択支援の取組

就職内定者及び就職した卒業生を講師に就職ガイダンス（就職体験報告会）が開催されている。

5 就職先の開拓、開発等の取組

教員が個別に対応している。

6 その他者（未就職者）や有期限就職の終了者への対応

(1) 平成 20 年度に部局内センターとして設置された学際教育研究部において、教員を志す者による模擬授業を実施し、FD が進められている。

(2) 研究成果を公刊しづらい文系の研究者のため、平成 22 年度から総長裁量経費（出版助成）を得て学位論文の刊行を進め、就職への一助としている。（平成 22 年度：8 件、平成 23 年度：11 件、平成 24 年度：12 件）

【部局の取組 - 理学部・理学研究科】

A 学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組

1 学士課程での取組

1.1 導入プログラムの実施状況

理学部では、1 学科制がとられており、導入的プログラムとして、新入生ガイダンス、フロンティア・レクチャー（数理科学系、物理科学系、地球惑星科学系、化学系、生物科学系の 5 系に分けての講義）新入生少人数クラス担任面談が実施されている。新入生ガイダンスでは、教育課程全般が俯瞰的かつ可視的に提示されている。フロンティア・レクチャーでは、理学部の各研究分野（系）の最先端の研究内容を示す講義が行われている。

また、ごく小規模で行う導入的プログラムとして、新入生少人数クラス担任面談が行なわれている。少人数クラス担任制度とは、新入生を 13 名前後の少人数クラスに分け、2 名の教員がペアとなって系登録までの 2 年間で担任する理学部独自の制度である。その初回として、入学後の 4 月中旬に少人数クラス全員を集めて面談が行なわれ、個別の学生からの履修や学生生活などについての相談に応じたり、学生同士が知り合うきっかけの手助けが行なわれている。

1.2 実施プログラムの内容検討体制

12 月開催の理学部教務委員会で、ガイダンスの内容とフロンティア・レクチャーの担当教員についての検討が開始され、教務委員会で内容が決定され、その後、将来計画常任委員会に最終案の報告が行われた承が得られている。内容の検討についての決定職位者は、理学部・教育委員会委員長である。

少人数クラス担任全般については、教育委員会の下に少人数担任委員会が置かれ、実施についての諸事項が決定されているが、特に新入生少人数クラス担任面談については、

4 月初めに担任向けの説明会が行なわれ、少人数担任制度の意味や担任の役割、面談の方法を記載した「少人数担任のためのマニュアル」が配布され、周知が図られている。

2 修士課程での取組

2.1 導入プログラムの実施状況

理学研究科には 5 つの専攻があり、修士課程レベルの学修は専攻によって形式にも内容にも相当大きな違いがあることから、導入的プログラムは専門性に配慮し、個々の専攻で行なわれている。

各専攻においては、大学院入進学時にガイダンスが行なわれ、各専攻での教育課程の説明や修了要件などについて説明が行なわれている。

個々の教員による導入的プログラムでは、初回の大学院セミナーなどで、学修指導や安全管理や研究の進め方などについてのガイダンスが行なわれている。

2.2 実施プログラムの内容検討体制

新入生ガイダンスについては、各専攻によって体制やスケジュールは異なるものの、専攻ごとに、適切な時期に検討が行なわれている。内容の検討に関しては、専攻主任が決定職位者として実施の責任を担っている。

新しい事項や、指導についての特別な注意点がある場合には、前年度の専攻会議などの機会も利用して各教員に周知し、それに基づいた指導をする仕組みが作られている。

2.3 大学院横断プログラムの大学院教育プログラムの中での位置付け

大学院教育プログラムの中での位置付けは、学問的な性格上専攻ごとに異なる。各専攻のコアの教育プログラムを補う科目としたり、それを学内他研究科との横断的科目として開講することで通常の科目では得られない効果を得ることをねらいとした位置付けがされている。

(1) 数学・数理解析専攻では、アクチュアリーサイエンス部門において、保険数学の教育が行なわれており、その一部を研究科横断型教育プログラム「年金制度設計論」として開講することで、それを受講する他研究科の学生と接し、理学研究科の学生が新しい視点や考えに触れて良い刺激を受ける機会を設けると同時に、将来は研究科横断的な教育プログラムとして、より発展させることもねらいとしたものと位置付けられている。

(2) 地球惑星科学専攻では、それぞれの専門分野を核とする教育プログラムと並行する形で、更に発展的な部局横断プログラムとして、以下の 2 つを選択科目もしくは増加単位科目として受講させている。

地球科学輻合部が主催する「地球科学輻合ゼミナール」

学際融合教育研究推進センター・グローバル生存学大学院連携ユニット主催の「グローバル生存学大学院連携プログラム」

(3) 物理学・宇宙物理学専攻では、宇宙総合学研究ユニットが提供する開講科目「衛星データを使った研究の可能性：防災・人文・フィールドワーク等での利用」についての資料を配布し、コア科目を補う科目として受講できるように配慮されている。

B 博士後期課程修了者の進路選択支援の取組

1 第二期中期期間中の目標

理学研究科では、博士後期課程の最重要ミッションは優秀な若手研究者の育成であると認識されており、引き続きこれに最大の努力を払っていく。それとともに、アカデミア以外に関しても、専門分野での研究経験を生かせるキャリアパスとして様々な選択肢を学生に提示し、学生の進路選択支援を強化する。

2 博士後期課程修了者の進路状況

理学研究科では、下表に示すように博士後期課程修了時点での未就職者比率は、約 5.6%（平成 22 年度～平成 24 年度の平均値）となっている。

（当該年度終了後、翌年度の 5 月 1 日現在で作成する学校基本調査による）

区 分	H22 年度	H23 年度	H24 年度
修了者数 (A)	84 人	108 人	75 人
進 学 (B)	1 人	0 人	0 人
就 職 (C)	79 人	102 人	70 人
その他 (D)	4 人	6 人	5 人
その他比率 (D/A)	4.8%	5.6%	6.7%

表中の「その他」の主な内訳は、「修了後の進路について大学に届け出のない者」、「就職準備の者」、「一時的な仕事に就いた者」、「無業者」、「家事手伝い」である。したがって、「その他の比率 (D/A)」は、未就職者比率の概数を示すものである。

3 進路選択支援の体制

- (1) 各専攻に就職担当教員が決められており、民間企業や中学・高等学校教員、公務員などへの就職に関する様々な支援が、学部生から博士後期課程修了者までを含めて、基本的には専攻ごとに行なわれている。
- (2) 就職担当教員は 2 名体制で主副で交代したり、専攻長が兼務したりするなど専攻により様々な形態で行われている。就職支援業務自体のエフォート率の算定は困難であるが、過去の担当者の聞き取りなどから、概ね 5～10%程度と推測されている。
- (3) 個々の学生の進路指導については、指導教員が就職担当教員と密接に連絡を取って、必要な指導・支援を行っている。

4 進路選択支援の取組

主な支援業務は、専攻の違いにより少しずつ異なるが以下の支援が行なわれている。

- (1) 専攻事務を介しての企業等の求人案内
- (2) 就職相談を希望する学生への随時面談
- (3) 学校推薦依頼のアナウンスや推薦状の作成
- (4) 本学キャリアサポートセンターや就職支援企業と連携した就職ガイダンスの開催
- (5) 課程を修了して企業に就職した人による就職活動の体験報告会
- (6) 教員/職員を中心としての「キャリアパスセミナー」の開催
- (7) 同窓会との連携による教室同窓会を開催して卒業生と現学生との交流会
- (8) 課程博士学位授与者の就職状況調査

5 就職先の開拓、開発等の取組

- (1) 就職先の開拓についても、各専攻で鋭意、取り組まれており、就職支援企業の就職情報サイトの紹介や本学キャリアサポートセンターとの連携、企業の説明会・キャリアパスセミナーの積極的な開催が行われ、卒業生の訪問によるマッチングの機会を増やすなどの支援が行なわれている。
- (2) 基本的には、学生の新たな企業への就職による裾野の広がりや、教員と企業の共同研究などによる新しい人材の需要などが、就職先の新規開拓に繋がっていると考えられるので、そのような情報が就職支援に活用されている。
- (3) その上で、特に博士後期課程修了者に比重を置いた試みとして、以下の取組が行なわれている。

理学研究科では、平成 22 年度より大阪教育大学および大阪府教育委員会との連携協力による事業「高度専門型理系教育指導者養成プログラム」が行なわれており、これまで 4 名が修了し高校教員となっている。また、京都府教育委員会が平成 25 年度から開始する府立高校と大学との連携事業「大学研究室連携事業(スクールラボ)」では、スーパーサイエンスネットワーク京都校に指定された府立高校で、理数系教育においてハイレベルな取組を実施するために、高度な専門性を持って高校生の指導をできる非常勤職員を募集しており、理学研究科では、キャリアパスの可能性の 1 つとして学生に周知が図られている。

数学・数理解析専攻では、平成 25 年春に本学で開催された日本数学会の時に、時計台記念館で行われたキャリアパスセミナーに協力し、関西と首都圏を中心とした企業の参加を得て、説明会や就職相談が行われた。これらの試みは今後も継続されることになっている。

地球惑星科学専攻地球惑星科学輻合部が窓口となり、各企業からの求人情報を“地球惑星科学専攻キャリアパス開発支援情報”としてメールやポスターで在學生に周知すると共に、実社会で活躍する卒業生を講師として招待し、地球惑星科学専攻キャリアパス開発支援セミナーが毎年実施され、学位取得後の進路の多様性について在學生への周知が図られている。

また、専攻での学位取得者の多様な進路開発を目指して、“グローバル生存学大学院連携プログラム”に参画している。

生物学専攻では、グローバル COE の事業として、年 2 回、シンクタンク、独立行政法人、動物園、博物館、企業などに就職して活躍している大学院修了者などに依頼して、キャリアパス講演会が行なわれ、各分野の仕事内容や就職状況などが紹介されている。しかし、現在は、財政的理由により中断されている状態である。

平成 24 年度には、人事院職員と理学研究科の就職担当教員が、国家公務員の就職について意見交換会を実施し、特に修士課程・博士後期課程修了者の国家公務員へのキャリアパスの拡大についての情報交換を行ない、各専攻での就職支援への活用が図られた。

理学研究科で実施されている事業ではないが、本学キャリアサポートセンターと京都ジョブパーク主催で京都の主にメーカーが中心になって博士後期課程学生・ポスドクをリクルートする取組(博士後期課程学生・ポスドクと京都優良企業の交流会)が平成 22 年度から始まっており、理学研究科でもこれを学生に周知し、参加を促している。

6 その他者（未就職者）や有期限就職の終了者への対応

未就職者や有期限就職修了者へのフォローも、就職担当委員による個別の面談、キャリアサポートセンターや企業就職担当者の紹介などにより、その所属/出身専攻で必要に応じたフォローが行なわれている。

【部局の取組 - アジア・アフリカ地域研究研究科】

B 博士後期課程修了者の進路選択支援への取組

1 第二期中期期間中の目標

- (1) 就学、履修指導、学生生活や博士論文作成について、集団指導体制を充実し、コンサルテーションを強化する。
- (2) 大学院修了者に対するキャリア支援を行う。また、国際協力関係機関への就職相談や機関における雇用状況等の情報を積極的に収集する努力を行う。
- (3) すでに設立されている ASAFAS 同窓会の海外支部（各国支部）との連携を維持強化するとともに、同窓生の適切なプレゼンスがある場合は、同窓会が当該国での支部設立を支援する。

2 博士後期課程修了者の進路状況

アジア・アフリカ地域研究研究科では、下表に示すように博士後期課程修了時点（7月1日）での未就職者比率は約8.7%（平成22年度～平成24年度の平均値）となっている。

（当該年度終了後、翌年度の5月1日現在で作成する学校基本調査による）

区 分	H22 年度	H23 年度	H24 年度
修了者数 (A)	22 人	25 人	22 人
進 学 (B)	1(2)人	1(1)人	0 人
就 職 (C)	20(20)人	12(20)人	18(20)人
その他 (D)	1(0)人	12(4)人	4(2)人
その他の比率 (D/A)	4.5(0.0)%	48.0(16.0)%	18.2(9.1)%

() 中の数値は平成25年7月1日現在の数値である。

表中の「その他」の主な内訳は、「修了後の進路について大学に届け出のない者」、「研修員」、「帰国留学生」、「無業者」である。したがって、「その他の比率(D/A)」は、未就職者比率の概数を示すものである。

3 進路選択支援の体制

- (1) 平成22年度よりキャリア・ディベロップメント委員会が設置され、キャリア・ディベロップメント室が立ち上げられた。委員会の構成は、各専攻から選出された教員7名とキャリア・ディベロップメント室長（研究科長が兼任）、および下記のキャリア・ディベロップメント副室長からなっている。
- (2) 平成24年1月16日よりキャリア・ディベロップメント室に専任助教（副室長）が配置されたこととともない、平成24年度よりキャリア・ディベロップメント室が本格的に体制整備され、これを窓口としたコンサルテーション機能、および同窓会との連携が強化された。

4 進路選択支援の取組

- (1) キャリア・ディベロップメント室の窓口業務として、進路相談および就職相談、就職活動中の学生へのサポート、雇用情報や研究支援情報の提供、キャリア・ディベロップ

メント懇談会の実施等が行われている。(平成24年度相談件数：相談窓口訪問55件、メール相談10件、電話相談6件)

- (2) 単なる就職支援ではなく、第一線で活躍する地域研究の視点とネットワークから適切なコンサルテーションを行うため、業務と研究教育のエフォート率は各50%となっている。

5 就職先の開拓、開発等の取組

- (1) 産業界等からの意見を本研究科の教育活動に取り入れ、時代状況に即したものにするために、本研究科では「産官学アドバイザーボード」が設けられている。現在アドバイザー協定を結んでいる企業は、味の素、シャープ、パナソニック/松下幸之助記念財団、旭硝子財団、海外コンサルティング企業協会などである。また、三菱商事、日本工営、日本総研、日本赤十字社などともアドバイザー協定の締結に向けて交渉中である。
- (2) セミナー等によって産業界における本研究科の知名度・理解度が向上し、学生と企業とのマッチングが促進されている。平成24年度には、京大アジア・アフリカセミナー「東南アジアの社会と文化」(11月、関西社会人大学院連合と共催)および座談会「“グローバル人材”を生み出すフィールドワーク」(1月、京都大学アフリカ地域研究資料センターと共催)が実施された。
- (3) 本研究科の活動を広く発信するためのツールとして、メールマガジン「アジア・アフリカ地域研究情報マガジン」が毎月1回定期刊行されており、現在の購読者は1,000人を超えている。
- (4) 卒業生の主な就職先としては、国内の大学・研究機関(京都大学、東京大学等)、国際機関・国際NPO・その他国際協力関連法人(International Labour Organization、国際協力事業(JICA)等)、日本および外国の政府機関(日本国外務省、タイ王国内務省等)、民間企業・法人(三井物産、シャープ等)等多岐にわたっている。

6 その他者(未就職者)や有期限就職の終了者への対応

大学院生へと同様の支援が行なわれている。

7 博士後期課程院生の卒業後の進路についての追跡調査と提言

アジア・アフリカ地域研究研究科では、過去5年間に亘って博士後期課程院生の卒業後の進路について、追跡調査されている(平成25年7月)。以下に示す調査結果の概要と提言は今後の就職支援に大いに参考になるものである。

- (1) 博士号取得後、研究職に進んだ卒業生が8割以上いた。しかし学振PDを除くと、卒業後すぐに常勤研究員/教員に就けた者は少ない。多くの場合、何年か非常勤研究員として働きつつ、常勤職を目指していた。
- (2) おおむね卒業後3~5年ほどで、パーマネントの研究職に就く者がでてくる。それまではプロジェクト担当などの任期付き常勤研究員/教員で、経験と実績を積んでいる。
- (3) ただし、プロジェクト関係の職は、予算交付タイミングなど諸事情によって、しばしば募集や採用が年度途中に実施される。この不定期な就職活動ゆえに、卒業直後は進路未定、あるいはパートタイムの非常勤研究員となってしまう者が相当数いる。また、任期終了後にすぐに次の職を見つけられず、一時的に非常勤研究員に戻るケースも多い。

(4) そうした場合、京大の地域研究関連 4 部局などで非常勤研究員として働きながら、ASAFAS キャリア・ディベロップメント室や京大キャリアサポートセンターの支援、および地域研究者の情報ネットワーク等を活用し、就職活動を続けることが多い。

(5) 提言

上述の事情によって、ひと口に就職率といっても、博士後期課程修了者の場合、卒業時点と卒業後ある程度たってからでは大きく異なる。博士後期課程修了者の就職状況の実態把握のための調査は、卒業時点のほか、翌年度 7 月頃と、卒業後 3~5 年目頃に追加調査をすれば、実態に近づけるのではないかと考えられる。

監事意見

全学共通の導入プログラムの実施状況と体制の適正化

新入生を対象とした全学共通の導入プログラムは、数年間の試行期間の経験を活かして、平成 25 年度は、学部新入生約 3,000 名が受講できる形態で 6 種のプログラム(「総長講演」、「コンプライアンス、メンタルヘルス、人権問題、国際交流、キャリアパス関連の講演」)が実施された。試行期間での導入プログラムに比べ、プログラムの内容・実施態勢等が改善され、参加者は格段に増加した。今後の課題としては、全学共通の導入プログラムを実施する組織の適正化を図ることである。現在は、全学共通の導入プログラムの実施は、教育制度委員会で行われている。しかし、教育制度委員会は、本来は教育における全学的な制度面での整備や検討を行う委員会であり、実施組織としては、必ずしも適正とは言えない。全学共通の導入プログラムは、教育制度委員会に代わる組織(国際高等教育院等)によって実施されることが望ましいと考える。

学部における導入的プログラムの実施状況

いずれの学部(文学部、総合人間学部、理学部)でも、入学時に、学士課程全般の科目を俯瞰的に示す新入生ガイダンス、学系の概要(または学系の最先端の研究内容)の理解を深めるための説明会(講義)を行なうとともに、個人的な相談にも対応できる体制が整備されている。また、学士課程導入的プログラムを、P D C A サイクルの中で改善する体制も整備されている。

修士課程における導入プログラムの実施状況

大学院の教育プログラムでは、研究科に固有の教育プログラムと研究科横断型の教育プログラムが実施されている。修士課程における導入的プログラムは、いずれの研究科(文学研究科、人間・環境学研究科、理学研究科)でも、研究科・専攻に固有の専門性の高い教育プログラムに力点を置いて、研究科・専攻単位で実施されている。大学院課程は、学士課程に比べ学生が教育を受ける教員の専門分野は、専門性が狭く・深くなることから、専門性に力点を置いた導入的プログラムの実施形態は、当を得たものである。P D C A サイクルの中で修士課程の導入的プログラムを改善する体制については、いずれの研究科でも委員会等が設置・整備され、十全に機能していると判断される。

博士後期課程修了者への対応と就職支援の強化

「博士課程修了者の就職問題が深刻化している」と言われている(IDE 現代の高等教育 2013 年 7 月号)。京都大学においても、博士課程修了者の 50%以上が就職できない状況

にある研究科があり困難な課題が存在する。また、博士課程修了時に就職できても、時限のあるポスト（ポスドクなどの有期雇用ポスト）についての場合、有期雇用が終了した時点で、次の就職口が見つからないケースも少なからず存在している。

このような困難な課題に対処するためには、まず、実態の把握が不可欠であるが、現時点では、就職状況の把握が博士課程修了時での調査に留まっている場合が多い。実態把握のためには、博士課程修了時に就職状況調査だけでなく、博士課程修了時点で就職できなかった者やポスドクなどの有期雇用ポストについて者は、一定期間の継続的な調査が必要であると考え。臨時監査の対象となった理学研究科とアジア・アフリカ地域研究研究科では、博士課程修了者についての継続的調査が行われている。

博士課程修了者の就職問題は、対処療法的な取り組みだけでは解決できないと思われる。博士課程修了者についての継続的調査を適正な方法で行ない、実態調査結果を分析して、問題の構造的な側面を明らかにすることが不可欠である。その結果を踏まえて、未来の担い手である若人のために何をなすべきか、何ができるのかを考え、抜本的な政策を策定し実行することが重要である。また教育の中身が職業にどのような意義を持つかを考えて教育するとともに、アカデミア以外に関しても、専門分野での研究経験が活かせる様々なキャリアパスへの選択肢を開拓することも重要である。

博士課程修了者の就職支援については、研究指導教員、研究科就職担当教職員及び学生総合センター・キャリアサポートセンターが就職活動状況・就職支援方法等についての情報を共有するとともに、連携してきめ細かな支援を行うことが重要である。

【テーマ2】産官学連携のグローバル化への取組

監査項目と主な監査内容

項目：産官学連携のグローバル化への取組み

京都大学では、第二期中期目標の一つとして、「海外の大学、企業、政府系機関、技術移転機関との国際的な産官学連携活動を推進すること」を掲げ、この目標を達成するための中期計画として、「グローバルで継続的かつ実効的な組織間ネットワークを構築すること」、及び「連携活動のハブとなる海外拠点を整備、強化すること」を定めている。

また、平成25年6月に制定された「京都大学国際戦略」では、基本目標として、「研究 - 世界的に卓越した国際競争力のある研究の推進」、「教育 - 世界に通用する国際力豊かな人材の育成」及び「地球社会の調和ある共存に資する国際貢献の推進」が掲げられている。

上記の目標を達成するための取組みについて監査する。

監査の方法

1 監査の方法

既存資料等により書面調査を行うとともに、予め通知した質問項目にしたが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、課長補佐及び掛長を対象に面談することにより監査を実施した。

2 監査の実施先

(1) 産官学連携本部

10/7（月）

(2) iPS細胞研究所	9/2(月)
(3) 生存圏研究所	9/11(水)
(4) 医学研究科・医学部	9/18(水)
(5) 工学研究科・工学部	10/16(水)

監査結果

【全学の取組 - 産官学連携本部】

1 京都大学国際産官学連携ポリシーに基づく活動

1.1 活動状況

産官学連携本部の活動は、5部門で行なわれている。

1.1.1 国家プロジェクト部門

- (1) 革新型電池プロジェクト・ナノプラットフォーム・関西広域特区・知的クラスター事業等地域・産業界と大学連携による国家プロジェクトの構築・申請・運用が行なわれている。
- (2) 平成24年度補正予算「国際科学イノベーション拠点整備事業」を獲得し、平成27年3月末の竣工予定で、工学部2号館6号館跡地に約11,000㎡の建物の建設が進められている。予算額は42億円(施設40億円、設備2億円)である。
- (3) 文科省の「地域イノベーション戦略支援プログラム」に、3大学(京都大学、京都工芸繊維大学、同志社大学)と京都府、京都市等13機関で共同提案し、7月1日付けで採択されたので、同プログラムを推進している。本学における補助金は5千万円である。
- (4) 平成25年度は、「革新的イノベーション創出プログラム(COI STREAM)拠点」(文科省)及び「中長期研究人材交流システム構築事業」(経済産業省)の獲得を目指している。

1.1.2 共同研究部門

- (1) 大学内の研究シーズと社会ニーズをマッチングさせた産学連携プロジェクトの構築と運用が行なわれている(シーズ発表会の開催・参加件数は18件で、シーズ発表数は100件)。
- (2) ダイキン工業(株)との包括連携協定が締結され(H25.6.21)連携事業が開始された。
- (3) 京大ベンチャーファンド1号の(株)UMNファーマが平成24年12月に東証マザーズに上場された。
- (4) 平成24年度の相談件数は、「技術相談件数80件」、「起業相談件数20件」であった。
- (5) 平成25年度は、ベンチャーファンド2号を設立する予定である。

1.1.3 国際産官学連携活動部門

- (1) H25.1.10・11: 英国・ブリストル大学と国際シンポジウム開催。
- (2) H25.3.20-22: 「AUTM(Association of University Technology Managers) Asia 2013 Kyoto」開催。
- (3) H25.6.13: 英国UCL、UCL Business PLC、京都大学、関西TL0の四者間で、技術移転に関する覚書締結。

- (4) H25.7.5：英国オックスフォード大学、Isis 社 IL、京都大学、関西 TL0 の四者間で、技術移転に関する覚書締結。

1.1.4 知財・ライセンス化部門

- (1) 平成 24 年度の出願件数は、発明届 443 件、新規国内出願 273 件、PCT 出願 101 件、各国移行 212 件であった。
- (2) 平成 24 年度の収入としては、特許 257 百万円、著作物 10 百万円、有体物 53 百万円の 3.2 億円で、昨年度の 2.5 億円より大幅に増加した（増加の主な要因は iPS 関連である）。

- (3) 平成 25 年度に重点的に取り組む活動目標は以下のとおりである。

研究者や関連部門（TL0 を含む）と連携して発明発掘や共同研究等の検討段階での相談機会の増加を目指す。

部局 URA と連携して研究現場に適合した知財支援・知財確保等を行う予定である。

研究成果の知財化に際して、的確な先行技術調査や事業化可能性評価等を行い、有用な知財確保を目指す。

企業等との共同研究成果の知財確保に際して、企業との連携により将来の事業化に適した特許出願・権利化対応を行う。

1.1.5 法務部門

- (1) 産官学連携の新たな取組・プロジェクトに関する法的支援については、包括連携、国際連携、国家プロジェクト等の支援が行なわれた。
- (2) 雛形等の作成（秘密保持、共同研究、受託研究、MTA、ライセンス等）については、特に、共同研究契約書雛形改訂版（和文）が作成され、HP で公開された。
- (3) 法務関係セミナー等が 5 回開催された（参加者 166 名）。
- (4) 契約等相談対応件数は 516 件で、うち英文は 106 件であった。

1.1.6 産官学連携本部全体

「産学共同の研究開発による実用化促進（大学に対する出資事業）」の本格実施に向けた制度設計等が進められている。

2 グローバルで継続的かつ実効的な組織間ネットワークの構築

2.1 「学学連携」を基軸とする国際産官学連携の推進

2.1.1 覚書締結した海外有力大学・研究機関

- (1) 英国ブリストル大学（生命科学・工学系）。
- (2) 英国 MRCT（生命科学系）。
- (3) 英国オックスフォード大学（理工学系）。
- (4) 英国 UCL 大学（生命科学系）。
- (5) 仏国 CNRS（生命科学・理工学系）。

また、覚書締結を交渉中、又は検討中の機関として仏国 INSERM 国立研究機関（生命科学分野）、独国ハイデルベルグ大学（理工学系）、独国ミュンヘン大学、ミュンヘン工科大学、エアランゲン・ニュルンベルグ大学（理工学系）がある。

2.1.2 企業

本学の研究成果に基づいて、直接折衝による欧米企業との共同研究件数の拡大のための活動が進められている。

2.1.3 情報発信・広報

大規模展示会における企業との個別相談件数の拡大が図られている（理工学分野、生命科学分野）。

2.1.4 国際産官学連携活動推進のための人材育成

産官学連携本部のスタッフを海外機関へ派遣し育成を図ることが検討されている。派遣先として、英国 MRCT、オックスフォード大学、ブリストル大学、仏国 CNRS を候補としている。

2.2 各種ネットワークの構築及び情報収集

関連官庁、企業法務担当等とのネットワークを構築し、よりよい産官学連携の仕組みを作るための情報収集及び意見交換を行うと共に、国内外法律事務所とのネットワークを引き続き強化し、国際案件や大型案件にも対応できる体制の整備が進められている。具体的には、以下の活動が実施されている。

- (1) 法改正情報等につき、特許庁等の関連省庁との情報交換を行い、大学知財の在り方や産官学連携制度に関する法制度が検討されている。
- (2) 各種機会（業界団体訪問、個別企業訪問、実務研究会への参加などを含む）を積極的に活用し、他大学実務者、企業実務者との間の意見交換の場を持つよう努め、よりよい産官学連携の仕組みを作るための基盤形成が進められている。
- (3) 国内外の弁護士との意見交換の機会を持つことにより、国内外法律事務所とのネットワークが強化されている。

3 連携活動のハブとなる海外拠点の活動

3.1 産官学連携本部組織の国際対応能力の強化

国際産官学連携人材の育成と国内・国際業務を一体化した活動を推進することにより、産官学連携本部組織の国際対応能力の強化が図られている。

3.1.1 国際産官学連携人材の育成

産官学連携本部若手スタッフの国際的なスキルアップとノウハウの蓄積が進められている。

- (1) 欧米の有力大学の産学連携部門に短長期滞在させる。
- (2) 産学連携・技術移転主題に関する国際セミナー開催の企画・運営等を担当させる。
- (3) 国際企業との技術移転折衝に参画・陪席させる。
- (4) 海外で開催される国際産官学連携に関するワークショップやセミナーに参加させる。

3.2 国内・国際活動を本部各スタッフが融合しての活動体制

3.2.1 国際業務と国内業務を一体化させた組織改編

国内業務と国際業務を連携化した活動に挑戦できるシステムとし、国際活動に積極的に参画できる体制への組織改編が進められている。

3.2.2 海外拠点の整備・強化

欧州拠点（ロンドン）へ常駐員を引き続き配置するとともに、米国拠点の整備に着手する。

4 産官学連携のグローバル化への取組

4.1 知的財産の国際的活用の推進

知的財産の国際的活用を進めるための環境整備として、研究成果・特許出願マップの作成と活用計画が進められている。

- (1) 本学の研究成果を出願特許情報から総括的に把握するため、まずは、関西の関連大学との強化を図り、さらには旧帝大まで広げていく計画が進められている。
- (2) 大規模展示会への出展、国際企業との包括的契約を推進し、国際共同研究および技術移転への促進を図る。また、産官学連携本部ホームページ英語版のコンテンツ内容の充実を図る。

5 課題等

日本と海外との間に時差があることから、国際化に対応するためには24時間態勢の部門が必要で、このためには、変則勤務時間を可能とする制度と体制の整備が不可欠である。

【部局の取組 - iPS細胞研究所】

1 海外大学・海外企業等との共同研究・連携・提携等

1.1 共同研究

- (1) iPS細胞研究所では、海外大学・企業等との国際交流協定等を機関として締結する形態ではなく、研究課題毎に担当研究者が研究協定等を締結する形態での共同研究等が推進されている。
- (2) 山中所長が米国カリフォルニア大学サンフランシスコ校(UCSF) Gladstone 研究所に研究室を有し主任研究員を兼務していることから、同研究所との間で密接な共同研究が推進されている。

1.2 企業等との研究提携実績

- (1) 企業等へのiPS細胞に関連するライセンスの供与業務は、iPSアカデミアジャパン株式会社が担当し、平成25年3月末現在の同社の供与実績は、日本55社(対前年度16社増加)、海外19社(対前年度10社増加)であった。
- (2) 企業等との研究提携実績(暦年集計)は、営利企業等36件(対前年11件増加)、非営利企業等47件(対前年12件増加)であった。

2 国際シンポジウムの開催等による大学のレピュテーションの向上

2.1 国際シンポジウムの開催

2.1.1 開催意義

- (1) 国際シンポジウムは、毎年度1回開催され、国際的に著名な研究者が招待されてiPS細胞に関する最新の研究成果が報告されている。
- (2) このシンポジウムは、iPS細胞研究の情報を纏めて収集することができ、かつ密度の濃い議論が可能であるため、出席し発表することや演者として招待されることがPrestigeとなる「国際的に認知されたシンポジウム」を目指している。

2.1.2 開催実績

- (1) 平成24年度は、2013年3月11日から3月12日に開催され(会議名「CiRA International Symposium 2013 Raising the Next Generation of Stem Cell Research」)参加者数は547名(内外国人は69名)であった。
- (2) 今年度は、2014年1月17日に武田科学財団第7回シンポジウムとの併催で(会議名「CiRA International Symposium 2014 iPS Cells in Drug Discovery & Development」)開催された。

2.2 研究会・講演会等の開催

国際シンポジウムの他にも、国際的に活躍する研究者が iPS 細胞研究所を訪問する機会を活かして、随時、研究会・講演会等が開催されているが、未公表データ等が紹介されるケースが多いことから、多くは「非公開」扱いになっている。

3 国際特許

3.1 ミッション

iPS 細胞研究所は、設立後 10 年以内に達成すべき 4 つのミッションの 1 つとして「知財の確保」を掲げ、特許申請・維持管理他、関連する業務を担当するための「知財管理室」を設けている。

3.2 取得件数

平成 25 年 3 月末現在での iPS 細胞関連特許の取得数は、国内特許 4 件、米国 6 件、シンガポール 3 件、英国、香港、ニュージーランド、メキシコ、南アフリカ共和国、ユーラシア（2 カ国）各 2 件、欧州（17 カ国）、イスラエル、オーストラリア各 1 件である。取得した特許使用権の許諾等の業務については、iPS アカデミアジャパン株式会社へ委託している。

4 iPS 細胞の提供等

4.1 非営利機関（大学・研究機関等）への提供

4.1.1 提供方式

マウス iPS 細胞、ヒト iPS 細胞とも理化学研究所 BRC (Bio-Resources Center) の Cell Bank に寄託し、利用希望者に提供している。価格は無料（但し、薬品・容器・送料等の実費を依頼主が負担：マウス 24,000 円、ヒト 28,000 円）となっている。

4.1.2 提供実績

(1) マウス iPS 細胞提供数（延べ数）

細胞株	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2011 年度	2012 年度	合計
20D-17	213(26)	71(10)	30(1)	22(5)	23(1)	359(43)
178B-5		9(2)	15	10(3)	8	42(5)
440A-3		13(1)	11(5)	11(3)	3	38(9)
492B-4		12(1)	14	14(4)	3	43(5)
99-1					4	4
99-3					1	1
103C-1				1	3(1)	4(1)
計	213(26)	105(14)	70(6)	58(15)	45(2)	491(63)

注：()内の数値は国外提供数（内数）

(2) ヒト iPS 細胞提供数（延べ数）

細胞株	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2011 年度	2012 年度	合計
201B7		89	57	52	70(6)	268(6)
253G1		83	44	34	38(4)	199(4)
409B2					3	3
454E2					2	2
計		172	101	86	113(10)	472(10)

注：()内の数値は国外提供数（内数）

4.1.3 公開方法

- (1) iPS 細胞等の研究資材の提供については、研究所のホームページにて確認できる仕組みが設けられている。
- (2) 研究途上にある iPS 細胞等の研究資材については、共同研究先と協定 (MTA 等) が締結されて、研究目的毎に提供が行われている。

4.2 営利機関 (企業等) への提供

4.2.1 提供方式

- (1) マウス iPS 細胞の申し込みは、研究所への直接申し込みであり、価格は 5 万円 (1 株 1 パイアル・ライセンス契約有効期間中) となっている。
- (2) ヒト iPS 細胞の申し込みは、iPS アカデミアジャパン株式会社への申し込みであり、価格は 10 万円 (1 株 2 パイアル・1 年当たり) となっている。

4.2.2 提供実績

(1) マウス iPS 細胞提供数 (延べ数)

細胞株	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2011 年度	2012 年度	合 計
20D-17	1	1	1		1	4
178B-5		1	1			2
440A-3						
492B-4						
99-1					1	1
99-3						
103C-1						
計	1	2	2		2	7

(2) ヒト iPS 細胞提供数 (延べ数)

細胞株	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2011 年度	2012 年度	合 計
201B2	2		1			3
201B6	4(1)		1	1(1)		6(2)
201B7	8(1)	4(1)	11(1)	10(1)	7	40(4)
253G1	8(1)	5(1)	12(1)	7(1)	3	35(4)
253G4	4(1)	1	9	3(1)	5	22(2)
その他			3(3)	1(1)		4(4)
計	26(4)	10(2)	37(5)	22(5)	15	110(16)

注:()内の数値は国外提供数(内数)

4.2.3 公開方法

4.1.3 に記載の内容と同じである。

5 国際的な産官学連携を担う人材の育成

5.1 「iPS 細胞研究国際拠点人材養成事業」

5.1.1 実施機関

iPS 細胞研究所においては、京都大学 (附属病院、再生医科学研究所) 東京大学、熊本大学、慶應義塾大学および理化学研究所とともに、日本学術振興会 (JSPS) の支援 (平成 20 年度 ~ 平成 25 年度) を受けて「iPS 細胞研究国際拠点人材養成事業」が実施されている。

5.1.2 目的

このプログラムは、我が国が世界的にリードする iPS 細胞研究プロジェクトを通じた若手研究者の育成に向けた取り組みを支援する目的で、iPS 細胞研究の国内拠点を視野に置いて平成 20 年度から支援されており、代表機関として京都大学が委託を受け、各関係機関に再委託しているものである。

5.1.3 対象者

本プログラムの養成対象者は、博士号取得後 6 年未満のポスドクレベルの若手研究者および博士課程在籍者で、現在 5 名が在籍している。

5.1.4 受入期間

原則として 1 ヶ月～12 ヶ月以内（更新可）である。

5.2 人材育成（留学生、若手研究者受入）の体制・実績

- (1) iPS 細胞研究所では、国際交流協定等を特定の大学、研究所等と締結する形態での人材育成は実施されていないが、個別の研究テーマ毎に実質的な国際的研究連携が活発に実施されており、個別の研究課題に基づく短期交流学生や医学研究科が有する交流協定等に基づく派遣留学生等が来所する事例が見受けられる。
- (2) 現在、在籍する外国人教員、大学院生等は計 13 名である。

5.3 国際人材育成の取組

- (1) 毎週 1 回、定例の CiRA Progress Seminar が英語で実施されている。発表者は、主任研究者 1 名と若手研究者（ポスドク、大学院生等）1～2 名である。
- (2) 若手研究者を対象に、研究所独自経費（iPS 細胞研究基金）により、英語研修が実施されている。平成 25 年度は、前期に中級研修が実施され、後期に上級研修が行われた。自らの研究成果を英語で発表し、英語で質疑応答が可能なレベルに英語能力を高めるのが目的である。
- (3) 若手研究者に競争的資金の獲得、海外留学のための支援経費への応募を奨励しており、申請書の内容の指導等が「研究支援室」の業務として実施されている。

6 課題・要望等

iPS 細胞研究所の運営経費のほとんどは、使途と期間が限定された競争的資金で賄われており、使途が限定されない運営費交付金が極めて限られていることから（平成 24 年度実績では運営費交付金の全運営経費に対する比率は 5.1% である）、グローバル化への取り組みとしての国際交流活動の推進には、資金面からも大きな制約があり、部局独自の努力を前提にした先進的な取り組みを大学として支援する仕組みの創設・充実が強く要望されている。

(1) 若手研究者・ポスドク等の派遣・受入を支援する仕組みの充実への要望

京都大学には、白眉プロジェクトのようにキャリアパスの確保を踏まえた若手研究者を育成するための優れた戦略的プログラムがある。一方で、大学間交流協定等の下での大学院生・学部生の相互派遣・受入等のプログラムも充実しつつあり、若手人材海外派遣事業ジョン万プログラムのように、海外経験等の機会を支援し、国際的な活動を奨励・促進することを目的としたプログラムも整備されてきている。しかしながら、iPS 細胞研究所のような特定の分野（iPS 細胞研究）における国内外の若手研究者の育成に向け

たプログラムに対しての支援は学内において、ほとんどなく、現状は、日本学術振興会の支援を得て実施中の「iPS 細胞研究国際拠点人材養成事業」(平成 25 年度で終了)のみとなっている。若手研究人材の育成を目的とする国際交流活動を実施することの必要性・需要を認識しつつも、継続的な財政的支援がないことが大きな制約となっている。

(2) 臓器・組織細胞への分化・誘導技術の修得プログラムへの支援の要望

iPS 細胞研究の成果の応用範囲を拡大するために、iPS 細胞の樹立や目的とする臓器・組織細胞への分化・誘導技術を修得したいとの希望や協力要請が寄せられる例が多くあるが、ほとんどのケースで対応できていない状況であり、これらの要請に応えるための短期の受入・技術指導の支援プログラムを発足することができれば、iPS 細胞研究およびその医療応用の分野での我が国のリーダーシップの発揮に大きく貢献することができる。

【部局の取組 - 生存圏研究所】

1 海外拠点における活動

1.1 海外研究拠点

1.1.1 赤道大気レーダー (EAR)

- (1) 本レーダーは、平成 12 年度末に完成した大型大気観測用レーダーで、インドネシア共和国西スマトラ州の赤道直下に設置されている。
- (2) 日本の大学が海外で運用する初めての準恒久的な大型観測設備で、運営はインドネシア航空宇宙庁 (LAPAN) との協力関係のもとに行なわれている。
- (3) 平成 17 年度から全国国際共同利用に供され、インドネシアの大学・研究機関をはじめ、印・豪・米など諸外国からの利用もある。約 9 割が国際共同利用課題の遂行に利用されている。
- (4) 外国企業を含む産官学連携研究も実施されており、先駆的な学術的知見はもとより、新しい国際共同研究の形態が構築されている。

1.1.2 アカシア (MHP 社・サテライトオフィス)

- (1) インドネシア、スマトラ島およびマレーシア、ボルネオ島にあるアカシヤマンギウム大型産業造林を経営する企業 (Musi Hutan Persaada 社、Koshinar 社) と共同研究契約が締結され、現地共同研究サイトが構築されている。
- (2) 事業内容は以下のとおりである。

大型産業造林における木質バイオマス生産の動態、土壌、森林及び大気間の炭素、酸素、水蒸気などの物質循環、生産されるバイオマスの有効利用などについて、衛星からのレーダー観測によるリモートセンシング技術の確立のための事業
企業提供のデータに基づくマテリアルフロー解析、計測器による気象観測、アカシヤ発現遺伝子データベース・形質転換系技術開発事業
データの一部は共同研究企業と共有し、大型産業造林の持続的経営に応用・貢献

2 海外大学・海外企業等との共同研究・連携・提携等

2.1 共同研究等

2.1.1 共同研究契約に基づく共同研究

- (1) 熱帯産業林の持続的生産利用に関する多角総合的研究：産業林を経営するムシフタンベルサダ社（インドネシア）、コシナール社（マレーシア）と共同研究が実施されている。
- (2) 木材保存剤の開発、防蟻技術の開発：BASF ジャパン(株)、シンジェンタジャパン(株)、アーチ・ケミカルズ・ジャパン(株)、ダウ・ケミカル日本(株)と共同研究が実施されている。
- (3) 大気レーダーを開発・製造・販売するオーストラリアの企業 ATRAD 社と赤道域における降雨粒径分布の発達に関する赤道大気レーダーの共同利用研究が実施されている。

2.1.2 共同研究に向け準備中あるいは情報交換

- (1) Ka 帯（20GHz）の通信電波を用いた掩蔽観測：小型衛星用高性能受信機による電波掩蔽観測のための共同研究が Moog Inc.（米国）との間で準備中である。
- (2) バイオマスの精密構造分析と化学品への変換に関する研究が Borregaard 社。（スウェーデン）との間で打ち合わせ中である。
- (3) 木質バイオマス変換およびナノセルロースに関する研究が SCG グループ（SCG 化学、SCG 製紙など、タイ）との間で打ち合わせ中である。

2.1.3 国際特許

- (1) ナノセルロース関連の特許を北米、欧州を中心に 12 件登録、30 件申請中である。
- (2) マイクロ波照射装置・反応の開発の特許は 3 件。

3 国際シンポジウムの開催等による大学のレピュテーションの向上

3.1 国際シンポジウム開催

(1) 平成 23 年度

5 月 12 日～13 日に開催（会議名「第 176 回生存圏シンポジウム：米国電気学会マイクロ波ワークショップシリーズ - 革新的無線電力伝送・技術・システム・アプリケーション」）され、参加者は 176 名（内外国人 16 名）であった。その外に 4 件開催し平成 23 年度の参加者の合計は 671 名（内外国人 400 名）であった。

(2) 平成 24 年度

8 月 27 日～30 日に開催（会議名「生存圏科学スクール 2012・第 2 回国際生存圏科学シンポジウム」）され、参加者は 74 名（内外国人 62 名）であった。その外に 4 件開催し平成 24 年度の参加者の合計は 720 名（内外国人 182 名）であった。

3.2 その他の活動

国際シンポジウムの他にも、アジア・アフリカ学術基盤形成事業、東アジア首脳会議参加国からの若手研究者招へい事業、21 世紀 COE プログラム、グローバル COE プログラム、など省庁や財団、大学、民間の各種助成事業を通して、研究者や学生の招へいと海外派遣、シンポジウム、セミナー、ワークショップの開催、施設見学、講習会、共同研究が幅広く行なわれている。

4 国際交流活動

4.1 活動状況

- (1) 3名の外国人客員教員のポストを活用して共同利用・共同研究を推進するとともに、所内の学生や研究者との国際交流、国際教育が推進されている。
- (2) 外国人客員教員による研究・教育が円滑に行われるよう、外国人客員教員に関する専門の研究支援推進員が1名配置されている。
- (3) 所内に国際学术交流委員会を設置し、年1回「International Newsletter」が発行され、国際的な情報の発信が行なわれている。

4.2 学術国際交流協定件数

平成24年度に新規に締結された4件（インドネシア・リアウ大学、韓国・江原大学校山林環境科学大学、インドネシア・インドネシア公共事業省人間居住研究所、インドネシア・イスラム大学土木工学・計画学部）を含む計19件の研究交流協定（MOU）が締結されている。

5 国際的な産官学連携を担う人材育成

留学生受け入れ、研究者および学生の海外派遣と招へいを通して、国際的な人材育成と海外研究者との交流、生存圏科学の啓蒙に努められ、平成24年度の留学生の受入数は20名となっている。また、平成24年度の学生や研究者の派遣と招へいは、それぞれ130名と118名であった。生存圏研究所が関わってきた主なプログラムは以下のとおりである（括弧内は関連部局名）。

- (1) 活地球圏の変動解明：アジア・オセアニアから世界への発信（理学研究科、防災研究所など）
- (2) 生存基盤持続型の発展を目指す地域研究拠点（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、農学研究科、人文科学研究科など）
- (3) 極端気象と適応社会の生存科学（防災研究所、工学研究科、理学研究科、農学研究科、情報学研究科、地球環境学堂など）
- (4) グローバル生存学大学院連携プログラム（教育学研究科、経済学研究科、理学研究科、医学研究科、工学研究科、農学研究科、アジア・アフリカ地域研究研究科、情報学研究科、地球環境学堂・学舎、防災研究所、東南アジア研究所など）
- (5) 宇治地区4研究所が母体となり設立された生存基盤科学研究ユニットに深く関与している。既存の学問体系に縛られず、研究所という組織のあり方に基づき新しいテーマに対して柔軟に対応し、多様な分野における先進的研究の統合化を目指している。同様な仕組みとして、宇宙総合学研究ユニット、計算科学ユニットなどにも関わっている。

この他、前述の生存圏科学スクール（HSS）、アジア・アフリカ学術基盤形成事業、東アジア首脳会議参加国からの若手研究者招へい事業、国際シミュレーション学校（ISSS）などを実施し、海外と日本双方の学生・研究者の教育が行われている。生存圏科学スクール（HSS）は、生存圏科学の啓蒙と国際交流を目的として毎年海外で実施する講習会であり、参加者は、京都大学や海外の学生や若手研究者を中心に100名を越えている。

6 課題・要望等

- (1) 海外拠点維持・運営費の安定的財政支援の要望

生存圏研究所は、インドネシアスマトラ島の赤道大気レーダーやアカシヤマンギウム植林地（19万ヘクタール、大阪府面積に相当）、ジャワ島のサテライトオフィスという海外拠点を保有しており、その運営・維持に、多額の経費と人材を必要としている。現在までは、外部資金を活用しつつ海外拠点を維持・運営しているが、共同利用・共同研究拠点活動に十分な維持・運営費を安定的に確保することが難しい状況にある。このことから、海外拠点維持・運営のための財政的支援が要望されている。

(2) 人材育成、産官学共同研究のさらなる展開のための支援

生存圏研究所は、保有するこれらの海外拠点をアジア圏の共同利用・共同研究活動のハブとして有効に活用するために、生存圏研究所の教員が常駐する活動拠点「生存圏アジアリサーチノード」を概算要求してきた。海外拠点に教員が常駐してハブとして機能させることにより、現地でのフィールド研究や特殊装置の活用、人材育成、産官学共同研究が一層発展するものと期待される。このような海外機能拡充に向けた活動を展開するための人的・財政的支援が要望されている。

(3) 海外連携活動を支援する組織整備

産学国際共同研究を行うには、特許、契約、法律などの専門家や、海外企業との情報交換を仲介するコーディネータの役割が重要である。こうした専門家を部局や個人で雇用することには限界があるため、これらの専門家を雇用して海外連携活動を支援する組織整備が要望されている。

【部局の取組 - 医学研究科・医学部】

1 海外大学・海外企業等との共同研究・連携・提携等

(1) アジア、欧米を中心に13の大学・研究機関等（9カ国）と学術交流協定が締結（平成25年9月1日現在）され、研究者の受入・派遣やシンポジウムの開催等、国際交流が活発に行われており、外部資金を活用した国際共同研究等も積極的に推進されている。

(2) マギル大学（カナダ）との大学院教育プログラムの実施や、IFOM（分子腫瘍学財団研究所、イタリア）やニューロスピン超高磁場MRI研究センター（フランス）との国際共同運営ラボ設置の構想が進められており、本学の優れた研究成果と海外の一流研究機関等との頭脳循環によるグローバル化が図られている。

2 国際的な医療貢献

(1) 海外からの臨床実習や本学の学生による海外臨床実習を積極的にサポートするなど、グローバルに活躍される医療人材の育成の取組みが積極的に行われており、海外臨床実習を希望する学生数は年々増加傾向にある。（平成24年度実績7名に対し、平成25年度は24名が希望）

(2) 海外における疫学調査の実施等を通じ、現地の医療体制整備や環境衛生の向上に寄与している。

(3) 今後も引き続き教育・研究のグローバル化が推進されるとともに、医療現場における国際交流が促進され、一層の国際貢献を果たす体制が強化される予定である。

3 国際シンポジウムの開催等による大学のレピュテーションの向上

(1) G-COEによる取組の一環として、以下の国際シンポジウムが開催された。

平成 20 年 10 月に復旦大学(中華人民共和国)にて「第 11 回京都大学国際シンポジウム」が共催された。(本学講演者 17 名、参加者 637 名)

平成 22 年 12 月にマヒドン大学(タイ)にて国際シンポジウム「Integration of Biosciences for Innovative Medicine」が共催された。(本学講演者 11 名、参加者約 100 名)

平成 24 年 10 月に IFOM(分子腫瘍学財団研究所、イタリア)にて共同国際シンポジウム「Mechanisms of Cell Transformation and Metastasis」が開催された。(教授 6 名が講演、若手 8 名がポスター発表、事務職員 2 名随行)

- (2) 世界的に傑出した医科大学及び学術保健医療機関によって構成される「M8 Alliance」主催の「World Health Summit」に主要メンバーとして毎年参加し、平成 27 年(2015 年)には本学医学研究科が主体となり開催を担当するなど、本学の優れた研究成果が積極的に発信されている。

4 国際交流活動

4.1 教員組織を強化する取組

全学共通科目担当の外国人教員を国際交流担当教員として医学研究科に配置(平成 25 年度に先ず 1 名)し、文部科学省による「スーパーグローバル大学(仮称)」事業の一環とする「京大グローバルアカデミー」構想について、「スーパーグローバル学位プログラム」に参画するなど、世界トップレベルの大学等と先進的な分野における教育・研究力の強化が図られる予定である。

4.2 事務組織を強化する取組

部局における国際交流活動を支援する事務体制を強化するため、平成 25 年 7 月より共通事務部に国際掛を新設し、常勤職員 3 名及び非常勤職員 1 名を国際担当として配置されている。

5 国際的な産官学連携を担う人材の育成

- (1) アジア、欧米を中心に 9 の大学・研究機関等(7 カ国)と学生交流協定を締結中(平成 25 年 9 月 1 日現在)であり、学生の受入・派遣等、国際交流が行われている。
- (2) 「マイコース・プログラム」や「基礎医学研究者(MD 研究者)育成プログラム」等の教育プログラムを設け、国際的リーダーに必要な国際性や課題解決力の育成の取組が積極的に行われている。
- (3) 近年の特筆すべき取組としては、博士課程教育リーディングプログラム「充実した健康長寿社会を築く総合医療開発リーダー育成プログラム」、テニュアトラックの普及・定着事業として採択された「わが国の将来を担う国際共同人材育成機構」、及び、グローバル COE プログラムによる「生命原理の解明を基とする医学研究教育拠点」事業等が挙げられる。
- (4) 産官学連携のモデルケースとしては、文部科学省「先端融合領域イノベーション創出拠点の形成」プログラムに採択された、アステラス製薬株式会社との「次世代免疫制御を目指す創薬医学融合拠点」(通称:AK プロジェクト)やキヤノン株式会社との「高次生体イメージング先端テクノハブ」(通称:CK プロジェクト)がある。また、製薬企業との革新的創薬開発研究拠点「メディカルイノベーションセンター」が始動

しており、産官学の連携が強化されるとともに、協働研究を通じての ORT (On the Research Training) 方式による実践的な教育への取組が行われている。

今後、上述の取組のほか、戦略的に選定された協定大学等と更なる連携強化を図り、実質的な定期交流プログラムを確立し、国際競争力のある人材の育成の取組を行う計画が進められている。

6 課題・要望等

(1) URA の拠点の強化

リサーチ・アドミニストレーター (URA) による支援は有益であるが、部局の細かな要望に十分対応できる体制にはまだ整備されていない。各地区において専門領域 (省庁担当、企業担当、教育担当、利益相反担当など) に十分対応することが可能となる URA の拠点化など、地区ごとの実情に応じた支援体制の強化が要望されている。

(2) 柔軟な受入の可能な宿泊施設の整備

短期 (約 1 週間~1 ヶ月) で滞在する外国人研究者や学生に提供できる宿泊施設に限りがある。また、施設によっては宿泊費の支払が月単位であるため、実際には数日の滞在であっても 2 ヶ月分の宿泊費を要求される等、運営が困難となっている。これらの障碍となっている課題を解決し、柔軟な受入体制を整備することが要望されている。

(3) 外資系企業との連携活動を推進するための態勢の整備

部局 (もしくは、共通事務部) で扱う案件は複雑化しており、従前にもまして部局の事情に精通した職員による個別の対応が必要とされている。部局 (もしくは、共通事務部) の事務体制を強化する弾力的な定員配置が要望されている。

また、外資系企業との連携活動を推進するためには、以下の課題等について改善・解決の対応が要望されている。

英文契約書締結に必要な語学力及び法律の専門知識を有する職員がいないこと
予算執行時期が違うため、報告事務が複雑であること

(本学：4 月~3 月、外資系企業：1 月~12 月)

相手方企業が会計監査を求めてきた場合、対応が困難であること

日常業務において英語対応可能な人材が不足していること

外国人研究者の家族に対するサポートが十分でないこと

【部局の取組 - 工学研究科・工学部】

1 海外拠点における活動

工学研究科では、現在 6 カ国 (中華人民共和国、インドネシア、タイ王国、シンガポール共和国、マレーシア、ベトナム社会主義共和国) に 6 つの海外拠点が設置され、共同研究及び人材育成事業等が行われている。連携している海外大学は、「清華大学」₁、「バンドン工科大学 (ITB)」₂、「アジア工科大学 (AIT) タイ王国」₃、「国立シンガポール大学」₄、「マラヤ大学」₅、「ハノイ工科大学」である。

2 海外大学・海外企業等との共同研究・連携・提携等

工学研究科では、平成 24、25 年度に 8 カ国 1 連合の国際協力・交流に関する 10 件の受託研究と、4 カ国 6 件の共同研究及び 1 カ国 1 件の共同事業が実施されている。また、

平成 25 年 8 月には、国際協力機構（JICA）のプロジェクト実施のため、「ミャンマー工学教育拡充支援ユニット」が研究科内に設置された。

2.1 受託研究

- (1) JST 国際科学技術基盤整備事業：「Au-in-Ga203 エンドウ豆型ナノデバイスの作製とプラズモニクスへの展開」、相手研究機関等：国立清華大学
- (2) JST 戦略的国際科学技術協力推進事業（SICP）：「高速重イオンマイクロビームによる先進的分子イメージング法の研究」、相手研究機関等：クロアチア共和国ルジェル・ボスコビッチ研究所
- (3) JST 戦略的国際科学技術協力推進事業（SICP）：「細胞内における SOD1 たんぱく質の構造・運動性解析による神経変性疾患の発症機構の解明」、相手研究機関等：ストックホルム大学
- (4) JST 戦略的国際科学技術協力推進事業（SICP）：「地震に対して強靱な社会を創るための道路ネットワーク」、相手国研究機関等：EU（欧州連合）カッセル大学（ドイツ）、イアシ工科大学（ルーマニア）、モナッシュ大学（オーストラリア）、インペリアル・カレッジ・ロンドン（イギリス）
- (5) JST 国際科学技術共同研究推進事業・地球規模課題対応国際科学技術協力プログラム（SATREPS）：「低炭素社会の実現に向けたエネルギーシステムに関する研究／アジア地域の低炭素社会シナリオの開発／低炭素社会シナリオ構築のためのモデル開発」、相手国研究機関等：マレーシア工科大学、イスカンダル地域開発公社、連邦都市計画局等
- (6) JICA 地球規模課題対応国際科学技術協力（SATREPS）：「アジア地域の低炭素社会化シナリオの開発プロジェクト」、相手研究機関等：マレーシア工科大学、イスカンダル地域開発公社、連邦都市計画局等
- (7) JST 国際科学技術共同研究推進事業・地球規模課題対応国際科学技術協力プログラム（SATREPS）：「低炭素社会の実現に向けたエネルギーシステムに関する研究／インドネシア中部ジャワ州グンディガス田における二酸化炭素の地中貯留及びモニタリングに関する先導的研究／貯留層評価及びモニタリング技術の最適化に関する研究」、相手国研究機関等：バンドン工科大学
- (8) JICA 地球規模課題対応国際科学技術協力（SATREPS）：「インドネシア中部ジャワ州グンディガス田における二酸化炭素の地中貯留及びモニタリングに関する先導的研究」、相手国研究機関等：バンドン工科大学
- (9) 東南アジア諸国 環境省（事業代表：みずほ情報総研株式会社）：「BOCM-MRV の能力向上のためのアジア低炭素成長戦略・低炭素ロードマップ策定支援業務」、相手国：マレーシア、インドネシア、ベトナム、タイ王国、カンボジア
- (10) 環境省（事業代表：みずほ情報総研株式会社）：「アジアの低炭素社会実現のための JCM 大規模案件形成支援事業」（国レベル NAMA 策定支援事業）、相手国：マレーシア、インドネシア、ベトナム、タイ王国、カンボジア

2.2 共同研究

- (1) 「IT 技術活用による鉄骨製作・輸送・建て方の品質・情報管理の合理化」、相手先：タイ王国：MCS Steel Public Company Ltd.（鉄鋼会社）

- (2) 「Materials for Organic Thin Film Transistor : Ink for 4inch panel and Encapsulant with over 95% Transparent」, 相手先：韓国 Dongbu CNI Co.,Ltd. (コンピュータシステム関連。その他鉄鋼業・化学・農業・エレクトロニクス分野の企業)
- (3) 「Alignment of Carbon Based Materials with Superconducting Magnet」, 相手先：韓国 Korea Institute of Science and Technology (KIST、韓国科学技術研究院)
- (4) Effect of Substructure on Toughness of Bainite /Martensite Mixed Structures of Low Carbon Steels」, 相手先：韓国 POSCO (鉄鋼会社)
- (5) 「Transparent and Electro-conductive Graphene Layer Formation on Transparent Polymer Film」, 相手先：ドイツ国 Bayer Material Science AG (ポリマー製造企業)(東北大学との三者契約)
- (6) 「かん水中のレアメタル回収・利用技術に関する共同研究」, 相手先：ポリビア多民族国 国立サン・アンドレス大学、サン・シモン上級大学

2.3 共同事業

- (1) 国際協力機構(事業代表者：株式会社エイト日本技術開発)「地方道路地理情報システムデータベース整備及び運用体制機構プロジェクト」, 相手先 Ministry of Works and Transport, The Republic of Uganda

2.4 国際インターンシップ事業

学部生・大学院生を対象とした、国際インターンシップ事業として「ドルトムント工科大学・京都大学工学研究科化学工学専攻企業研修研究インターンシップ」が行なわれている。

2.5 研究拠点形成事業等

日本学術振興会の研究拠点形成事業に採択された JSPS-VCC(マレーシア)、JSPS-MOE(中国)の拠点大学事業、JSPS 先端研究拠点事業(米国、英国、オーストラリア、ドイツ、スイス)、JSPS アジア・アフリカ学術基盤形成事業(ケニア、タンザニア)が実施され、研究交流を通して国際的な研究連携の基盤が築かれている。今年度は(平成 23 年度に開始した) JSPS アジア研究教育拠点事業が実施されている。他に、日本学術振興会(JSPS)の二国間交流事業、若手研究者海外派遣プログラム、文部科学省のユネスコ関連国際事業等、研究科として国際交流事業推進・支援の取組及びミャンマー工学教育拡充プロジェクトが実施されている。

3 国際シンポジウムの開催等による大学のレピュテーションの向上

工学研究科では、平成 24、25 年度に京都大学国際シンポジウム及び日本学術振興会アジア研究教育拠点事業に係るシンポジウムが以下のとおり実施・予定されている。

3.1 京都大学国際シンポジウム

- (1) 「第 19 回京都大学国際シンポジウム - 東日本大震災の健康リスクを考える - 」
 - ・開催日：平成 24 年 7 月 27 日、場所：京都大学、参加者：327 名

- (2) 「第 20 回京都大学国際シンポジウム - 健康リスクから見た東日本大震災のその後 - 」・開催日：平成 26 年 3 月 21 日、場所：ハーバード大学（米国）

3.2 日本学術振興会 アジア研究教育拠点事業：「リスク評価に基づくアジア型統合的流域管理のための研究教育拠点」包括シンポジウム

京都大学工学研究科を日本側拠点機関、マラヤ大学をマレーシア側拠点機関として両国計 12 大学・機関が中心になって実施されている国際交流事業（平成 23 年度～27 年度）で、毎年度 1 回包括シンポジウムが開催されている。京都大学側からは工学研究科長、マレーシア側からはマラヤ大学副学長補佐の他、マレーシア資源環境省灌漑排水局長、マレーシア国立水文研究所長による特別講演が行なわれ、また関連機関からの参加があり、国際的な産官学連携の場となっている。

3.3 海外への情報発信

国際認知度を上げるための情報発信の一環として、工学研究科では英語版ホームページの充実が図られている。各情報の日本語ページから直接その内容に対応した英語ページへジャンプすることができるシステム（ミラーサイト方式）は全学に先駆けたものであり、英語圏からの情報アクセスの良さが実現されている。

4 国際交流活動

4.1 招へい外国人学者・外国人共同研究者の受入状況

研究者レベルでの海外からの受け入れ状況は、過去 2 年間について以下のとおりである。

平成 23 年度：	招へい外国人学者	22 名	外国人共同研究者	58 名
平成 24 年度：	招へい外国人学者	22 名	外国人共同研究者	48 名

4.2 海外派遣

工学研究科教職員、学生の海外渡航件数は、過去 2 年間について以下のとおりである。

平成 23 年度：	2,022 件（教職員等：1,503 件、大学院生 519 件）
平成 24 年度：	1,811 件（教職員等：1,324 件、大学院生 487 件）

4.3 グローバル COE プログラムによる国際交流活動

工学研究科では、グローバル COE プログラムに、平成 19 年度に 2 件、平成 20 年度に 1 件が採択され、世界最高レベルの教育研究拠点として高度な人材育成・研究拠点形成等の取組が行なわれた。事業期間内に実施された海外派遣状況と国際シンポジウム開催状況は以下のとおりである。

4.3.1 海外派遣

- (1) 光・電子理工学の教育研究拠点形成（平成 19～23 年度）：博士課程学生及び若手研究者がおおむね 1 週間～3 ヶ月程度の期間で海外に派遣された。事業期間中に合計 81 名が派遣された。
- (2) 物質科学の新基盤構築と次世代育成国際拠点（平成 19～23 年度）：助教及び博士課程学生の海外短期派遣が実施された。事業期間中に合計 171 名が派遣された。

- (3) アジア・メガシティの人間安全保障工学拠点（平成 20～24 年度）：博士課程学生及び教員が派遣され、重点共同研究プロジェクト等が実施された。事業期間中に合計 7,605 名が派遣された（学生 1,880 名、若手研究者 1,711 名、その他教員 4,014 名）。

4.3.2 国際会議等開催

事業実施期間中に開催された主な国際会議の件数は次のとおりである。

- (1) 光・電子理工学の教育研究拠点形成...9 件
- (2) 物質科学の新基盤構築と次世代育成国際拠点...33 件
- (3) アジア・メガシティの人間安全保障工学拠点...HSE 国際シンポジウム 7 件、その他の海外拠点シンポジウム 259 件

4.4 部局間学術交流協定の締結状況

工学研究科では学部レベルを含めて、平成 25 年 8 月 1 日現在、世界 17 カ国・地域の 35 大学・機関の工学系学部・大学院と学術交流協定が結ばれており、各協定の担当教員（コーディネータ）を中心に研究交流・学学連携が推進されている。

4.5 海外の大学からの訪問受入時の交流参加奨励

工学研究科の国際交流事業として海外からの若手研究者、学生の訪問を受け入れる際に、本研究科の若手研究者・大学院生にもプログラム参加を奨励するなど、グローバルな視野を持った若手研究者育成のため日本においても国際的な研究交流機会が得られるような支援が行なわれている。

今年度はオランダのアイントホーフェン工科大学スタディツアー（引率・学生計 26 名）を受入れ、若手研究者数十名がプレゼンテーションやポスターディスカッション等の研究交流に参加した。

4.6 国際交流の活性化のための体制整備等

(1) サテライト職員の配置

英文契約等、高度な専門的知識が必要とされる共同研究契約等の交渉等を円滑に進めるため、産官学連携本部長と工学研究科長の間で定員 1 名の貸借が行なわれ、企業等との共同研究等関連業務に精通する専門業務職員を同本部のサテライト職員としての配置（1 名）が行なわれた。

(2) 外国人研究者住宅保証制度

外国人研究者が民間の賃貸住宅等に入居する際は、多くの場合連帯保証人が必要となる。留学生に対しては大学が連帯保証人となる制度が全学で定められているが、研究者に対してはその様な制度がなく、多くの場合受け入れ教員が連帯保証人となっていた。このため、工学研究科では、「京都大学大学院工学研究科外国人研究者住宅保証制度」を平成 23 年度より立ち上げ、工学研究科が連帯保証人となることで、招へい外国人学者、(3)外国人共同研究者の受け入れ教員の精神的・経済的負担の軽減が図られている。

(3) 海外派遣・受入時危機管理システム

海外派遣時の緊急対応について

教職員・学生等の海外渡航時の事故等に対するリスク管理のため、工学研究科として平成 23 年度から日本アイラック（株）（平成 22 年度までは JCSOS）と契約し、公的公務で海外渡航中の教職員・学生等が事故等に遭遇したとの連絡があったときは、工学研究科内に対策本部を設置して日本アイラック（株）のアドバイスを受け事態の收拾を図るよう、危機管理への取組が行なわれている。

海外からの招へい研究者受入時の危機管理

JSPS アジア研究教育拠点事業においては、プログラム事業費でエース損害保険株式会社のインバウンドトラベル保険を包括契約し、受入機関として来日研究者のリスクを補償（日本滞在時の傷害・疾病治療費用、死亡・後遺障害、救援者費用、賠償責任保険）するとともに、受入側（工学研究科）のリスクを補償（事故対策費用）することで、外国人受入機関のリスクヘッジとなっている。このような機関としての危機管理対策は、当事者にとって実質的な補償となるだけでなく、国際関連事業等の外部資金申請書にも記載が有効（または必要）となっており、研究科のリスク管理と同時に外部資金獲得や国際的な産官学連携推進のための体制整備に役立っている。

5 国際的な産官学連携を担う人材の育成について

5.1 若手研究者派遣事業（日本学術振興会（JSPS）国際事業）

日本学術振興会の若手研究者派遣事業や各種支援制度を活用して、多くの若手教職員を諸外国に派遣し、研究推進能力向上および本研究科の研究水準の向上、グローバル人材育成に顕著な成果を挙げている。以下の 3 プログラムが実施されているが、これらは、京都大学・工学研究科と海外の研究機関との協力関係の強化や、将来の頭脳循環につながる国際的なネットワークの構築を図ることが期待されるものである。

- (1) 国際的横断型アカデミア人材育成のための機械系工学教育研究プログラム（4 年間で 108 名の派遣）
- (2) 地球規模の文明創生に貢献する社会基盤研究者の養成（4 年間で 159 名の派遣）
- (3) ナノ材料科学若手国際交流プログラム（3 年間で 8 名の中長期派遣）

5.2 京都大学若手人材派遣事業ジョン万プログラムへの推薦、派遣

大学が主体となって次世代のグローバル人材を積極的に養成する全学的プログラムへ、工学研究科から 5 名を推薦し、若手教員の人材育成が図られている。平成 24 年度に 2 名（オックスフォード、スタンフォード大学）、25 年度に 3 名（プリンストン、ワシントン、カリフォルニア大学サンディエゴ校）が派遣されている。

5.3 学生を対象とした人材育成

学部生・大学院生を対象とした特色ある人材育成に係る事業で将来的に国際的な産官学連携活動につながる可能性のある活動として、以下のものがある。

- (1) 大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業
- (2) 世界展開力強化事業：「強靱な国づくりを担う国際人育成のための中核拠点の形成 - 災害復興の経験を踏まえて - 」
- (3) ジョン万プログラムによる学生派遣
- (4) 工学研究科馬詰研究奨励賞

修士課程から博士後期課程に進学した学生に対して、工学分野で国際的に活躍できる若手研究者養成のために、海外研修等の渡航旅費・滞在費等の相当額を奨学金として給付する「工学研究科馬詰研究奨励賞」制度を平成23年度より設けた。この制度を利用し、現在までの採択者40名のうち、17名が海外研修を終えている。

5.4 職員を対象とした人材育成

(1) 海外出張

JSPS アジア研究教育拠点事業のプロジェクト資金の一部を活用し、担当職員の国際業務経験のため学術協力課職員および経理事務センター契約掛職員（年間5～6名）をマレーシアへ派遣し、委員会、国際会議に同行している。英語で行われる運営会議（ステアリング委員会）包括シンポジウムへの参加は国際的な研究教育の場の実情把握の好機となり、また、運営会議では英語での司会を担当する等、海外の研究者・職員との交流や異文化経験（宗教や教育制度等）も含めて、国際業務を経験する機会となっている。

(2) 京都大学実践英語研修への参加

学術協力課では国際業務に直接係る職員は、京都大学実践英語研修に参加することが義務付けられており、その他職員についても国際感覚は今後あらゆる分野で必要となると考えられることから研修参加を推奨し、毎年数名が受講している。

6 課題と「本部の支援」に関する要望

海外派遣・受入時危機管理システム利用に関する保険会社との契約は研究科長名で基本契約を締結しており、他部局もそれぞれの部局長名で類似の契約を行っている。この状況では、他部局の教員・学生等を本研究科の用務で海外出張させた場合は保険の対象とならない。このため、基本契約書については大学全体として総長名等での契約に変更することが望ましいとの要望がある。

監事意見

国際的産官学連携活動

各部局（産官学連携本部、iPS細胞研究所、生存圏研究所、医学研究科、工学研究科）で、様々の外部資金を獲得し、海外の大学、企業、政府機関等と連携して「共同研究」、「共同事業」、「受託研究」、「人材育成事業」等が活発に進められている。また、本学の特色を生かした国際貢献事業（iPS研究資材提供、疫学調査や人材育成などの国際的医療貢献、資源調査等のための大気レーダー観測、地球規模課題対応国際科学技術プログラムの推進など）も実施されている。これらの活動は国際社会の要請に応える活動で高く評価できるものである。

大学のレピュテーション向上にむけた国際活動

国際シンポジウム等の開催は、国際的な連携事業を活発化する契機を与えるだけでなく、大学のレピュテーション向上に資するものである。各部局（産官学連携本部、iPS細胞研究所、生存圏研究所、医学研究科、工学研究科）で、様々な形態の国際シンポジウムが主催または共催されている。これらの中には、世界をリードするシンポジウムも企画運営されており、高く評価できる。

国際化に向けた人材育成事業

若手研究者及び大学院学生を対象とした英語研修（国際会議等での発表、質疑応答を可能とするための研修）、海外への派遣、職員を対象とした海外派遣（MOU 成約大学への派遣、国際会議への同行など）、大学院生を対象とした大学院国際コース教育、学部学生を対象とした学部国際コース教育等を通じて、国際舞台で活躍できるための人材の育成が図られている。このような国際化に向けた取組が他部局でも実施されることを期待する。

ミラーサイト方式による国際広報（模範事例）

国際認知度を上げるための情報発信の一環として、工学研究科・工学部では英語版ホームページの充実が図られている。各情報の日本語ページから直接その内容に対応した英語ページへジャンプすることができるシステム（ミラーサイト方式）は全学に先駆けたものであり、英語圏からの情報アクセスの良さが実現されている。このような国際化に向けた取組は他部局にも参考になるものである。

国際活動を支える組織整備の必要性

1 海外対応組織の整備

高い国際的評価を得ている大学及び国立機関との間で連携を進めるため、MOU を成約し、産官学連携事業を深耕するための事業が開始されている。また、関連省庁、企業法務担当、国内外法律事務所との間で情報交換を行ない、海外との産官学連携を支援する仕組みの検討が進められている。検討結果を踏まえて、スピード感をもって、海外対応の産官学連携支援体制が整備されることが重要である。

2 支援スタッフの充実

(1) 産官学国際共同研究を行うには、特許、契約、法律などの専門家や、海外企業との情報交換を仲介するコーディネータの役割が重要である。また、契約書締結においては、語学力及び法律の専門知識を有する職員が不可欠である。これらの専門家を雇用して海外連携活動を支援する組織を整備する必要がある。

(2) 部局 URA の充実

部局の細かな要望に対応できる体制は、まだ十分整備されているとは言えない。各地区において専門領域（省庁担当、企業担当、利益相反担当など）に十分対応することが可能となる URA の拠点化など、地区ごとの実情に応じた支援体制のさらなる強化が望まれる。

3 勤務態勢の改善

日本と海外との間に時差があることから、国際化に対応するためには 24 時間態勢の部門が必要で、このためには、変則勤務時間を可能とする制度と体制の整備が不可欠である。

4 危機管理システムの整備

教職員・学生等の海外渡航時又は外国人研究者、留学生の事故等に対するリスク管理のため、大学として、海外派遣・受入時危機管理システムを整備する必要がある。

5 外国人研究者・家族に対するサポート体制の充実

- (1) 外国人教員、研究員が円滑に研究するためには、研究以外の面でのサポートも重要である。このための専門スタッフを配置することは重要である。
- (2) 外国人研究者向け宿泊施設の運営態勢の改善
短期（約 1 週間～1 ヶ月）で滞在する外国人研究者や学生に提供できる宿泊施設に限りがある。また、施設によっては宿泊費の支払が月単位であるため、実際には数日の滞在であっても 2 ヶ月分の宿泊費を要求される等、運営が困難となっている。これらの障碍となっている課題を解決し、柔軟な受入体制を整備することが重要である。
- (3) 外国人研究者住宅保証制度の充実
外国人研究者が民間の賃貸住宅等に入居する際は、多くの場合連帯保証人が必要となる。大学として、「外国人研究者住宅保証制度」を整備して、招へい外国人学者、外国人共同研究者の受け入れ教員の精神的・経済的負担の軽減を図る必要がある。

国際活動を支える財政的支援の必要性

1 ギャップタームを超えるための財政支援体制の創設

国際的活動を支えている資金は、ほとんど期限付きの競争的な外部資金である。このため、継続性が強く求められるプロジェクトの場合、困難な課題に直面することになる。それは、プロジェクト継続についての予定が立てられないことから期限を越えての雇用が不可能（不確定）で、優秀な人材を継続的に確保することができないことである。この課題は、プロジェクトを推進している責任者とプロジェクトで雇用されている人にとっては、深刻な問題となっている。責任者は、プロジェクトが継続できなかつたら雇用を止めなければならない。雇用されている人は、任用が切れる可能性のあるポストには留まれないと考えるのが自然である。幸いに、継続の新規プロジェクトが採択されたとしても、この深刻な課題を克服することができない。大学がプロジェクト継続の必要性を認める場合は、大学として、ギャップタームを超えるための支援の仕組みを創設することが重要である。

2 外部資金依存度の高い部局への安定的財政支援の必要性

研究活動の大部分を外部競争的資金によって行っている部局では、使途が限定されない運営費交付金が極めて限られていることから、研究の継続、研究のさらなる展開、必要性の高い新しいプログラムの開始などで、活動に大きな制約がある。外部資金によるプログラム及び新しいプログラムを推進または開始するためには、使途の限定されない安定的な資金も重要である。部局独自の努力を前提に、先進的な部局の取組みを大学として支援する仕組みの創設が必要である。

3 海外拠点への安定的財政支援の必要性

京都大学は、多くの海外拠点を保有しており、その運営・維持に、多額の経費と人材を必要としている。現在までは、外部資金を活用して海外拠点が維持・運営されているが、共同利用・共同研究拠点活動に十分な維持・運営費を安定的に確保することが難しい状況にある。海外拠点の活動状況を精査して、活動の効率化という視点から全学的に見直し、必要な場合は拠点を再編することが望まれる。また、拠点維持・運営を大学として支援する仕組みの創設が望まれる。

【テーマ3】事務改革への取組

監査項目と主な監査内容

項目：事務改革への取組み

京都大学は、第二期中期目標において、「本部事務各部並びに本部事務と部局事務の緊密な連携のもとに、効率的かつ機能的な業務運営を行う」ことを業務に関する目標の一つに掲げ、この目標を達成するための中期計画として、「本部事務と部局事務部の役割や機能を明確化し、業務の見直しを行うとともに、業務内容等に応じて事務処理のより効率的な集約化と集中化を進める」ことを定めている。さらに、平成 25 年度の年度計画は次のようになっている。

- (1) 事務改革推進本部会議及び「事務改革に係る基本的な考え方」に基づく各構内（本部構内文系研究科・研究所、本部構内独立研究科等、吉田南、医学部・病院、病院西・薬学部、北部、宇治地区、桂地区）における業務の効率化・集約化に係る検討結果を踏まえ、各構内に集約可能な業務を処理するための共通事務部を設置するなど、全学的な業務及び事務組織の改革を推進する。
- (2) 平成 22 年度の検討結果及び新たな事務の合理化等に関する要望を踏まえて、事務情報に係るシステム改修の年次計画を策定し、順次実施する。

上記の目標を達成するための取組みについて監査した。

監査の方法

1 監査の方法

既存資料等により書面調査を行うとともに、予め通知した質問項目にしたがって調査対象部門の部長、事務（部）長、課長、課長補佐及び掛長を対象に面談することにより監査を実施した。

2 監査の実施先

- | | |
|--------------------------------|----------|
| (1) 本部総務部 | 1/14（火） |
| (2) 北部構内共通事務部、基礎物理学研究所事務部 | 12/17（火） |
| (3) 本部構内（文系）共通事務部、法学研究科・法学部事務部 | 12/25（水） |
| (4) 本部構内（理系）共通事務部、生命科学研究所事務部 | 12/26（木） |

監査結果

【全学の取組 - 総務部】

1 事務本部における組織再編

- (1) 共通事務部へ移行する業務に伴う人員の移行と業務整理に伴う組織見直しが行われた。
- (2) 平成 22 年度の 10 部 24 課 10 センターから段階的に見直しを行い、平成 25 年度には 7 部 25 課に再編された。

2 共通事務部の設置や整備に関しての事務本部の関与等

- (1) 共通事務部事務室の候補地の選定や交渉が行われた。

- (2) 共通事務部設置に係る経費（工事、移転、設備費など）の確保が行われた。
- (3) 事務系統毎に事務本部と部局事務部の実務担当者による専門部会が設置され、事務の合理化・簡素化について検討が行われた。
- (4) 事務本部の部課長及び部局事務部の事務部長・事務長で構成される事務改革推進本部会議、その中の部長及び事務部長で構成される事務改革推進本部会議幹事会において、基本的な方針の策定や情報共有などを行いつつ、新たに幹事会の構成員に各地区の準備室長を加えた拡大事務改革推進本部会議幹事会が設置され、各地区で行われている効率化・集約化に係る検討の進捗状況の確認や連絡調整、課題解決が図られた結果、集約処理する業務を実施するための共通事務部を中心とした、効率的・効果的な事務組織体制が整備された。
- (5) 情報共有のため共通事務部ホームページ等が開設された。

3 事務本部と共通事務部間の情報共有などの連携

- (1) 共通事務部長が部局長会議に陪席し、事務本部と共通事務部間での情報共有が図られている。
- (2) 事務本部と共通事務部の部長で構成される部長会議が定例的に開催され、情報共有が図られている。

4 事務情報に関するシステムの改修状況

- (1) 平成 25 年 4 月より教務情報システムと学納金収納システムが連携され、学生の手続負担軽減と事務効率化が実現された。
- (2) 平成 25 年 10 月より雇用情報登録 Web システムが導入され、採用時の届出等処理の完全電子化に向けて、試行期間を経て平成 26 年 4 月から本格稼働する予定である。
- (3) 今年度中に KULASIS、奨学金・授業料免除申請システムが改修され、業務一元化に対応できるシステムが整備される予定である。

5 「今後の事務改革の方向性」の取組状況

5.1 事務処理の簡素化・効率化の徹底

事務本部と共通事務部等の実務担当者による専門部会が開催され、事務の合理化・簡素化について、昨年度に引き続き検討・実施され、改善が進められている。

- (1) 総務・文書事務専門部会
 メーリングリストの見直しと本部からの情報伝達方法の再調整（依頼・周知等文書の発出に係るガイドラインの策定）が行われ、10 月より本格稼働している。
- (2) 人事事務専門部会
 年末調整 Web 手続の事務系職員以外への拡大、共済の被扶養者申告書と手当の扶養親族届の一本化など、手続の電子化等による業務の効率化が図られ、今年度より実施されている。
- (3) 財務事務専門部会
 資産管理に伴う権限委譲の検討、会計業務の標準化や簡素化の検討が行われている。

5.2 組織の集約化・体制強化

- (1) 今後の人件費削減に対応しつつ、より効果的な業務の実施体制を整備するための方策として、専ら定型的業務を担当する新職種（事務職員（特定業務））が平成26年4月より創設される予定である。
- (2) 先行して図書業務の集約化に取り組んでいる本部構内（文系）共通事務部の現状を踏まえて、各共通事務部において図書業務集約化の検討が開始されている。
- (3) 先行して教務事務の集約化に取り組んでいる北部構内共通事務部の現状を踏まえて、各共通事務部において教務事務集約化の検討が開始されている。
- (4) 人事課サテライト組織として、平成25年4月からは桂地区人事掛を、同年10月からは南西地区人事掛を置き、迅速な意思決定体制を構築するとともに、本部権限と人員のサテライトへの委譲により効率化が促進されている。なお、来年4月に医学・病院地区へのサテライト組織の設置が予定されており、それ以外の地区についても順次設置される予定である。

5.3 人事システムの見直し

- (1) 事務職員を対象とした勤勉手当に係る勤務成績が特に優秀な職員の選考（6月期及び12月期）については、事務本部及び共通事務部の部長からなる選考委員会において、事務部単位ではなく全学的な基準で選考が実施された。
- (2) 昇給についても両期の勤勉手当の選考結果を踏まえて、事務部単位ではなく全学的な基準で選考が実施された。

【部局の取組 - 北部構内共通事務部】

1 共通事務部・部局事務部の組織再編にあたり工夫された事項

1.1 組織体制や人員配置で工夫された事項

- (1) 小規模部局においても独自に事務長が配置され、部局長のサポート体制が強化されている。また、部長と次長の所掌を分けることにより迅速に判断できる体制が整えられている。
- (2) 経理業務については、移行期の暫定措置として数研、基礎研にサテライト職員を配置し業務運営の円滑化が図られている。

1.2 構内部局の規模や地理的な距離、機能等の面で配慮された事項

- (1) 当面教員等へのサービス低下にならないよう、部局対応の掛構成となっている。
- (2) フィールド研については、部局の特殊事情に配慮し、経理の総括掛を置くとともに主だった隔地施設に担当掛を配してのサポート体制が整えられている。
- (3) 事務室については一つの場所で執務できれば一番効率的だが、共通事務部構成員は100人を超える規模のため、同じ建物に入ることが困難なことから、やむを得ず、一番大きな事務室であった理学と農学に2課ずつ分かれた形で配置されている。
- (4) 大きく2つに分かれた共通事務部と各部局事務部間の書類等送達については、共通事務部職員がルールを決めて実行し、事務処理の遅れが出ないように工夫が図られている。

2 共通事務部・部局事務部の組織再編後の取組

2.1 7月以降に確認された課題と課題解決のための対応策

- (1) 部局ごとで業務の流れが違っていた部分については、共通事務部の補佐および掛長を構内で配置換(理学担当 農学担当)をすることによって、効率化・標準化が図られた。
- (2) 施設安全課の掛体制を機能強化するため、部局割から専門別に見直しが図られた。
- (3) 障害者雇用を促進するため、総務課と施設安全課で検討が進められ、共通事務部にクリーンスタッフを創設して3名が雇用され、構内の清掃業務および送達業務にあたる仕組みが開始されている。これは、他構内のロールモデルになり得るものである。

2.2 今後の計画と進捗状況

- (1) 教務と図書については、教務は教務事務改革室長のもと、理学および農学の教務系スタッフで検討が進められ、業務の更なる改革が実施されている。また、図書は図書業務改革室を独自に立ち上げ、26年度の一部業務の共通事務化に向けた検討が進められている。

3 事務本部・共通事務部・部局事務部の情報共有などの連携

- (1) 部課長連絡会が部局長会議および部長会議終了直後に実施され、情報共有が図られている。そのほか課題が発生し部課長から要請があれば速やかに部課長連絡会が開催され解決が図られている。終了後はそれぞれが課内や事務部に報告して、情報の共有が図られている。
- (2) 補佐会が創設され、メンバーは共通事務部補佐と部局事務部補佐、加えて補佐制でないところは掛長で構成され、現場の細かな課題などが議論されて、その結果が部課長連絡会に報告される態勢となっている。
- (3) 各部局で専攻事務の職員や遠隔地の職員も含めて、部内会議が定期的に行われ、情報の共有が図られるとともに、各種課題の対応などについても議論されている。
- (4) 情報機器のサーバーを利用して、共通事務部のHPや組織ごとの文書等が管理されているが、本部からの会議資料や重要文書などもここに置いて、周知の工夫が図られている。

4 事務処理体制等の見直しや工夫が行われた事項

- (1) 旅費及び謝金の業務手順の見直しが行われ、謝金は既に改善後の手順で実施されている。旅費についてはまもなく実施される予定である。
- (2) 理学研究科の専攻事務の機能強化を図るために、事務長のもとに教育研究支援室が設置され、各専攻事務に業務ごとの横串を刺すための総務・会計・教務・図書の掛が配置された。また、掛のミーティングや勉強会を通じてスキルアップに努めていく態勢が作られた。
- (3) 農学研究科では、各専攻事務職員、総務掛職員、共通事務部各掛職員の実務者レベルによる意見交換会が適時に実施され、より効率的、合理的かつスムーズな事務処理の流れが検討され、改善が継続的に行われている。
- (4) 現在、共通事務部と部局事務部を一体化した北部構内事務部として組織化(発令)に向け調整が行われている。これは、より機能的、機動的に業務を行なうための態勢整備を目指すものである。

5 その他

- (1) 施設安全課が設置されたことにより、研究所の施設の改修などにも専門性をもった職員が対応できるようになった。
- (2) 新たに生じたリーディング大学院の設置に向けた準備や遠隔地合宿所の運営などにも対応できるようになり、また、事案によっては直接、現場に出向き対応協議するなど迅速な解決が図れる態勢が整えられている。
- (3) 部局が開催する創立式典や全国会議の運営などにも、共通事務部が全面的にバックアップできるようになり部局の負担が少なくなっている。
- (4) 道路交通法の改正や京都府交通安全規則の改正による自転車使用の罰則強化については、施設安全課が警察署と説明会の開催に向けて調整して、部局を超えた対応がされている。

【部局の取組 - 基礎物理学研究所】

1 共通事務部・部局事務部の組織再編にあたり工夫された事項

1.1 組織体制や人員配置で工夫された事項

- (1) 北部構内共通事務部各課(施設安全課を除く)に、基礎物理学研究所事務部門からは、5名(職員2名、非常勤職員3名)の職員が配置された。これにより、事務長以下5名の職員で部局事務が行われるようになった。
- (2) 業務室は旧会計掛室に集約された。この結果、業務の連携が図りやすくなり、また湯川記念館史料室への訪問者対応等にも協力できる体制となった。
- (3) 総務掛においては、1名(主に旅費関係を担当)が共通事務部へ異動となったため、職務内容の見直しが行われ、共同利用担当専門職員が全ての旅行関連業務を行うように改められた。これに付随して、関連書類の提出先は一本化された。
- (4) 会計掛の所掌であった業務・機能が共通事務部へ集約されたため、教員の業務の負担増が危惧されたが、会計全般の窓口対応機能を果たすための会計サテライト(派遣職員3名)が基礎物理学研究所内に設置され、負担増は回避できている。

1.2 構内部局の規模や地理的な距離、機能等の面で配慮された事項

- (1) 基礎物理学研究所事務部門は、北部構内における事務部のなかでは小規模部局であり、理学研究科及び農学研究科とは比べものにならないが、部局としての意見を述べる機会を得るような努力がされている。
- (2) 北部構内課長連絡会と補佐会が設けられ、意思疎通が図られている。
- (3) 建物配置、人的配置の関係で理学と農学に2課ずつ分かれた形で共通事務部が配置されているので、北部構内各部局の送達については、当初は共通事務部職員の輪番制によって行なわれていたが、その後は非常勤職員が雇用され、一日3回、共通事務部と研究所間の送達ができるように改善されている。

2 共通事務部・部局事務部の組織再編後の取組

2.1 7月以降に確認された課題と課題解決のための対応策

- (1) 窓口対応以外の会計全般(特に執行関係)が共通事務部に移行したことにより、従来は会計掛長に相談していた事項が経費毎に異なる掛への相談事項に変化した。この結果、部局の派遣職員にとって、相談事項に関連する負担が増大することになった。

対応策：第三運営費・寄附金掛長が、第一相談窓口となり、相談先を指示するように変更され改善が図られた。

- (2) 共同利用宿泊所利用料及び研究会実施時等に関係して、基礎物理学研究所出納責任者が共同利用担当専門職員との現金授受を行っていた。また、数理解析研究所においても同様の状況があった。

対応策：出納責任者を研究所担当である第三運営費・寄附金掛長に一本化することによって、基礎物理学研究所担当であった第三予算・決算掛長の出納責任者を廃止することができた。

- (3) これまでは、所内へのメール通知等に利用していたメーリングリストの一部が、セキュリティの関係上、研究所のアカウントユーザーからしか利用できなかった。このため、共通事務部から所内へ直接通知ができなかった。

対応策：計算機室職員と協議の結果、所外のメールアドレスからも受信できるメーリングリストが作成された。現在は、このメーリングリストにより共通事務部からの通知等が部局事務部を経ることなく、直接通知できるように改善されている。

- (4) これまで会計掛が担当していた業務で共通事務部へ移行するはずの業務の一部が、総務掛や会計サテライトにふりもどされている現状がある。

対応策：共通事務化前には可視化できていなかった業務がふりもどされているため、その都度部局の状況や対応方法を共通事務部と協議して検討し、共通事務部で対応できるものについては、共通事務部で対応するように改善されている。

3 事務本部・共通事務部・部局事務部の情報共有などの連携

- (1) 北部構内部課長連絡会が設置され、部課長及び事務長相互の情報共有及び意思疎通が図られている。
- (2) 北部構内補佐会が設置され、各課補佐及び部局掛長相互の情報共有及び意思疎通が図られている。
- (3) 事務長と掛長等の間では、適宜、運営上に支障がないよう情報交換が行われている。
- (4) 業務上の問題が生じた場合には、担当掛長等によって、業務に支障がないよう適宜業務調整が行われている。
- (5) 共通事務部経理課・研究支援課と会計サテライトにおいては、共通の業務サーバーを利用し、同一の業務ファイルを利用することにより、情報共有が図られている。

4 事務処理体制等の見直しや工夫が行われた事項

- (1) 研究所担当である第三運営費・寄附金掛長に出納責任者が一本化され、基礎物理学研究所担当者であった第三予算・決算掛長の出納責任者が廃止された。
- (2) 総務掛長の職務内容の見直しが行われ、共同利用担当専門職員が全ての旅行関連業務を担当するように改訂された。
- (3) 総務掛及び会計サテライトを一室に配置することにより、掛員不在時においても来訪者への対応ができるようになった。
- (4) 経費の執行関係では、部局事務部（会計サテライト）と共通事務部とスムーズに処理ができるように新たに業務フローが作成されている。

- (5) 部局から共通事務部へ完全に移行している業務についての、研究室からの書類の受け渡しや相談などの最初の対応は、部局事務部で一旦受け付けるなど、教員からみた第一段階のフローが大きく変更されないような配慮がされている。

【部局の取組 - 本部構内（文系）共通事務部】

1 共通事務部・部局事務部の組織再編にあたり工夫された事項

1.1 組織体制や人員配置で工夫された事項

文系共通事務部は、12の部局（全学機能を有する総合博物館、学生総合支援センター及び大学文書館を含む。）の共通事務を担当しているが、この組織再編は少人数であった部局事務部の統合・共通事務化であったため、部局事務に関し、教職員、特に教員サービスの低下が危惧された。この危惧を回避するため、部局には会計業務の窓口機能を担うための経理系非常勤職員としてそれぞれ2名配置されている。

1.2 構内部局の規模や地理的な距離、機能等の面で配慮された事項

共通事務部本体（総務課・経理課）の場所は文系構内のほぼ中央に位置する法経北館1階に、図書系事務室は文学部校舎1階にそれぞれ確保されている。

2 共通事務部・部局事務部の組織再編後の取組

2.1 7月以降に確認された課題と課題解決のための対応策

2.1.1 課題と対応策

- (1) 経理課においては、組織再編の影響により複数の病気休職者が生じた。これは、組織再編による業務内容の急激な変更が一因と考えられる。

対応策：11月1日以降、当初の経理課内の体制が見直され、各掛に配置していた派遣職員の大部分が集約され、経理事務支援室が設置された。各掛の業務から旅費計算及び未払金伝票作成業務が分離され、同室でこれらの業務が集中的に実施できるようになった。これらの見直しにより、各掛の主任・掛員のこれらの業務に要する負担が軽減されるとともに、主任・掛員がより重要な業務（予算管理、契約事務等）に注力できる時間の確保ができるようになった。

総務課においても、年度末に向けて業務量増加が見込まれるため、課内の応援体制が整備された。

さらに、特定の掛・職員に過重負荷がかからないよう、上司によって積極的にコミュニケーションが行なわれ、適宜、心身のケアが図られている。

- (2) 全学機能を有する総合博物館、学生総合支援センター及び大学文書館は、事務室に室長が置かれていなかったこともあり、事務本部、部局事務部及び共通事務部間の業務責任の範囲が曖昧となっている。

対応策：日々の業務分担については、各部局事務部及び事務本部との間で調整されているものの、責任体制の曖昧さについては、まだ十分には解消されていない。

- (3) 部局事務部及び共通事務部の間並びに共通事務部内（総務課と経理課）での業務の整理が必要である。

対応策：関係課・掛間や共通事務部会議等において業務の効率化に向けて引き続き改善策が検討されている。特に旅費・謝金業務については、共通事務部内の実務担当者間で意見交換を行いつつ、改善策が検討されている。

- (4) 共通事務部の予算部局化と共通事務部経費の確保が極めて重要である。

対応策：

事務本部から共通事務部に対して運営予算が措置されていないため、共通事務部が主体的に事業や業務改善を行うことが困難（関係部局に管理経費を負担してもらおうための調整の困難）である。共通事務部の予算部局化については、昨年度の共通事務部構想段階から所管部署に対して要望されているものの要望は達成されていない。

共通事務化後、共通事務部を運営するための管理経費が必要となっているが、昨今の運営費の漸減等により関係部局から応分負担願うことが大変困難な状況にある。共通事務化前に部局が負担していた以上の負担となるのは、当然受け入れ難いことに加え、もともと構内の各部局は共通事務化への懸念が大きく、対応に苦慮している状況にある。

そもそも「何故負担が増えるのか」については、一元処理に起因する各種書類の一カ所集中・事務本部から共通事務部へ権限委譲された事務の増加（人手が必要）、単純に事務面積（事務スペース）が増加したことによる生活費（光熱水料・消耗品費等）の増加、などに起因するとされている。また、共通事務化などの各種改革に対する改善効果については、少なくとも2～3年程度の中期的検証期間が必要であると考えられている。また、事務本部に対し、初年度と同様の共通事務部対応経費が措置されるよう要望がなされている。

3 事務本部・共通事務部・部局事務部の情報共有などの連携

(1) 共通事務部会議

共通事務部の部課長・課長補佐、部局事務長を構成員とし、毎月開催され、共通事務部の運営状況が部局事務長に報告されるとともに、構内の事務組織全体の運営について意見交換が実施されている。また、共通事務部事務部長が陪席・出席している部局長会議や部長会議の議題等のうち特に重要な事項については補足説明を交えつつ情報提供が行われている。

(2) 部課長連絡会

毎週金曜日に、共通事務部の部課長（図書担当課長を除く。）各課長補佐を構成員として開催され、各部会・連絡会の課題について解決策・方向性が検討されるとともに、学内の動きについての情報共有・意見交換が行われている。

(3) 拡大総務部会

毎週火曜日に、各部局総務掛長、共通事務部の総務課課長補佐（総務）共通総務掛長、人事・共済掛長、経理課課長補佐を構成員として開催され、業務運営上の課題・最新情報等について共有し、連携が図られている。

(4) 経理課掛長連絡会

毎週水曜日に、経理課長、課長補佐、各掛長を構成員として開催され、経理系業務に係る連絡・調整が図られている。

(5) 図書部会

各部局図書掛長と共通事務部の図書担当課長、総務課課長補佐（図書）受入掛長、目録掛長のメンバーで月1回開催され、業務運営上の課題・最新情報等について共有し、連携が図られている。

(6) 事務本部の対応

共通事務部の本格稼働直後、事務本部からのメール等の依頼が輻輳したことから、総務・文書事務専門部会において「共通事務化に伴う本部からの情報伝達方法の再調整について」を作成し、全学に周知された。

4 事務処理体制等の見直しや工夫が行われた事項

- (1) 経理事務支援室による旅費計算・未払伝票作成業務の集約化が行われた。
- (2) 文系構内の ML (メーリングリスト) が整備され、事務本部からの各種通知や案内など、案件に応じて、共通事務部から構内の全教員宛に直接周知等 (とりまとめ) が実施され、情報の流れが簡素化された。
- (3) 共通事務部の共有フォルダ内に、部局事務部と業務ファイルをやり取りするフォルダが設けられ、担当者間の業務ファイルのやり取りが簡素化 (例: メールによるやり取りの場合、メールの送受信や添付ファイル保存等のステップが必要) された。
- (4) 共通事務部ホームページを積極的に活用し、事務手続に係る情報や各種様式を掲載・公開することにより、教職員サービスの向上が図られるとともに、構内全体での業務及び諸様式の標準化への取組みが行われている。
- (5) ホームページ掲示板については、各種周知事項や部局事務部に届いた教員公募・研究助成等の情報を掲載するなど、情報が集約されている。また、事務本部からの通知のうち添付ファイルの容量が大きい場合など、メールで周知・転送することが適当でない場合は、ホームページ掲示板にファイルを掲載し、ML で掲示板リンクを周知するなど、共通事務部からの情報の流れに工夫が施されている。

【部局の取組 - 法学研究科・法学部】

1 共通事務部・部局事務部の組織再編にあたり工夫された事項

1.1 組織体制や人員配置で工夫された事項

- (1) 法学研究科会計掛の業務の全て及び総務掛の業務の一部が文系共通事務部経理課及び総務課に集約されたことにより、事務長以下7名で部局事務を行うことになった。この結果、業務の連携が図られ、会議等の応援にも協力できる体制が整えられた。
- (2) 集約化による教員サービス低下防止の観点から、法学研究科総務掛に、会計業務の窓口的機能を担うための経理系非常勤職員が2名配置され、サービス低下は回避されている。

2 共通事務部・部局事務部の組織再編後の取組

2.1 7月以降に確認された課題と課題解決のための対応策

2.1.1 課題

部局総務掛では、7月の共通事務部設置時に定員内職員1名が共通事務部総務課へ配置換えとなり、定員内職員は総務掛長1名のみとなったため、直面する多くの課題への対応と調整に追われており、労働時間の長時間化と健康管理面に不安があるとともに、今後の部局管理運営機能の継続性に課題を残している。

2.1.2 対応策

- (1) 法学研究科内の事務分担体制を見直し、教務系の掛に総務掛の一部業務を補助させるとともに、間接経費で雇用されている非常勤職員 2 名に対し、勤務場所を別棟から事務室のある本館に変更させ一部業務を分担させる等の強化が図られている。
- (2) 現体制の人員内では限界があり、新たな企画・立案業務への迅速な対応と業務効率化に向けた取組みへの時間的余裕が不足しているため、本部人事課に対し、総務掛長を補佐するスタッフ（新職種など）の配置の要望がされている。また、部局総務掛の総体としての業務及び構成員へのサービスレベルの向上と改善の努力がされている。

3 事務本部・共通事務部・部局事務部の情報共有などの連携

- (1) 部課長連絡会
毎週金曜日に、共通事務部の部長・課長、各課長補佐を構成員として開催され、各部会・連絡会の課題について解決策・方向性が検討されるとともに、学内の動きについて情報共有と意見交換が行われている。
- (2) 拡大総務部会
毎週火曜日に、各部局総務掛長、共通事務部の総務課課長補佐（総務）、共通総務掛長、人事・共済掛長、経理課課長補佐を構成員として開催され、業務運営上の課題・最新情報等を共有し、連携が図られている。
- (3) 図書部会
各部局図書掛長と共通事務部の図書担当課長、総務課課長補佐（図書）、受入掛長、目録掛長のメンバーで開催（月 1 回）され、業務運営上の課題・最新情報等を共有し、連携が図られている。
- (4) 法学研究科掛長連絡会
毎月 1 回事務長と各掛長による掛長連絡会が開催され、部局長会議等の学内の動き、共通事務部の現状、各掛における課題や解決策について情報共有や意見交換が行われている。

4 事務処理体制等の見直しや工夫が行われた事項

7 月の共通事務部設置時は、共通事務化に対する教職員への十分な説明が不足しており、部局の人員減に伴うサービス低下や業務停滞への不安が生じていた。現時点においてもその不安は払拭できていないものの、不安解消のために様々な見直し、改善等が行われた。まず、教授会等において共通事務化の趣旨・目的を丁寧に説明し協力を求めるとともに、9 月に開設された共通事務部ホームページを通じて各種手続きや申請書類等の統一・標準化をするとともに、ホームページ掲示板による各種周知事項、教員公募、研究助成情報を掲載し、情報の集約化、伝達の迅速化・簡素化が図られた。

これ以外に、法学研究科事務部で、これまでに合理化に向けて取り組まれた事項は以下の通りである。

- (1) 研究科事務室の模様替え
7 月の共通事務化に際し、法学研究科事務室内の学部担当窓口と大学院系窓口を分離し、教務系各掛の窓口サービス機能が強化され、教員もそれに合わせた対応が可能となっている。
- (2) 教員の導線を確保

共通事務化による混乱を避けるため、従来通り法学研究科事務室内に教員個別メールボックスを置き、共通事務関係の書類は総務掛の者が受け取るか又は共通事務部行きボックスに投函するようにされている。

(3) iPadによる会議システムの導入

12月の教授会から試行実施され、ペーパーレス化による印刷代、人件費の削減、会議時間の短縮が図られている。

(4) 超過勤務の縮減、健康管理

定時退庁日(月1回、第2週の金曜日)が周知徹底され、勤務時間終了(午後5時15分)後の掛内書類廻が廃止されている。

【部局の取組 - 本部構内(理系)共通事務部】

1 共通事務部・部局事務部の組織再編にあたり工夫された事項

1.1 組織体制や人員配置で工夫された事項

1.1.1 組織再編の方針

共通事務部の設置にあたっては、構内の関係部局に在籍する職員により同事務部を構成することが前提となっていたことから、次の事項が関係部局で合意され、再編された。

- (1) 総務系については、関係部局から拠出可能な人数により共通事務部(総務課)の体制整備が行われた。
- (2) 財務系については、関係部局の財務系の掛を廃止し、関係業務のほとんどを共通事務部(経理課)で処理する体制に変更された。

1.1.2 組織体制

- (1) 総務課は、総務課長、課長補佐のもとに2つの掛と1担当(兼務体制)が置かれ、関係業務の効率化等を目指す体制となっている。なお、構成員を拠出したことによる部局事務部の縮小化を考慮し、人事系業務については、可能な限り共通事務部で集約して実施することになっている。
- (2) 経理課は、経理課長のもとに経理担当、執行担当の課長補佐が配置され、各部局の財務系掛の廃止による拠出職員を基にした機能面での強化が図られ、5つの掛が置かれて関係業務の効率化等が実現されている。
- (3) 各部局事務部においては、総務系職員の拠出や財務系掛の廃止に伴い、同事務部が縮小化されたが、同事務部の教務掛等と他掛との協力体制の構築や事務処理の簡素化等の実施により対処されている。

1.1.3 工夫した事項

- (1) 共通事務部においては、旅費や謝金関係業務が経理課の1つの掛に事務処理が集約され、効率化が図られている。また、各部局における会計的な業務対応に関しては、経理課の各掛が適宜サポートすることとしており、部局の教育研究の遂行に支障を来さないよう対処されている。
- (2) 共通事務部設置によって部局事務部と比べると教員へのサービス低下が懸念されたことから、共通事務部体制の構築にあたっては、各掛に窓口となる部局担当者を置いて教員や研究室担当者とのコミュニケーションを図る体制が取られている。しかし、共通事務部設置時に必ずしも担当部局の実情に精通した者が配置できないことから、当初からのきめ細かな対応は難しいことは想定されていた。想定通り、共通事務部移行後にお

いて各担当者は部局の実情を理解するための時間が必要なことから、事務処理に要する時間が過大となっている。

1.1.4 その他

関係部局の一つである原子炉実験所については、直接的な業務の集約化は行なわれていないが、情報提供等は他部局と同じように行われている。

2 共通事務部・部局事務部の組織再編後の取組

2.1 7月以降に確認された課題と課題解決のための対応策

2.1.1 業務分担の明確化

実際に業務を行っていく中で、共通事務部発足時の業務仕分け表では想定していなかった業務や分担が曖昧であったことについて業務分担の明確化が必要になった。業務分担の明確化は、業務仕分けとの整合性に加え、業務処理の効率性の観点に立ち、個別の事項ごとに部局担当者あるいは事務部の各掛で検討され実施されている。

2.1.2 業務処理の標準化・平準化

- (1) 部局ごとに個別の業務の進め方が異なり、業務処理の標準化・平準化が課題となっている。共通事務部では、様式等の改善および事務手続きの統一化について、可能なものから実現化することとし、業務処理の標準化・平準化が進められている。
- (2) 教職員の出張等による週休日等の振替の取扱い方については、若干の違いがあったが、本学の規則に沿って共通の取扱いに向けた検討が行われた。その結果、共通の業務マニュアルが作られた。これによる業務処理については、各部局の総務担当の確認を得たうえで、関係部局の教職員に周知し、実施する予定となっている。
- (3) 個々の業務について問題点を洗い出し、備忘録等を蓄積しながら、効率的・合理的な業務マニュアルの作成に向けた作業が進められている。

2.1.3 超過勤務の縮減

共通事務部においては業務の合理化、効率化の検討が行われているが、所掌することになった業務の量が予想を超えたため、超過勤務がかなり増加した。そこで、対策として、共通事務部では定時退庁日の設定など超過勤務の縮減の意識を高める努力が行われた。実際には、7月には、共通事務部全体で10名が超過勤務時間の1か月の上限（45時間）を延長する手続きがとられたが、8月以降は超過勤務時間の1か月の上限時間を延長するケースは減少し、11月には、1年間の超過勤務時間の上限（360時間）延長の手続きをした者は5名に留まった。今後、年度末の繁忙期に向けて超過勤務も多くなることが予想されるが、超過勤務時間の縮減に向け、業務分担の見直しや業務手法の見直しなどの努力が引き続き継続されることとされている。

なお、共通事務部化の初年度にあたり、実際の業務遂行にあたっては各種の課題や懸案事項を多く抱えており、次年度以降は、これらの諸課題等に対する検証作業や改善を行い、更なる事務の合理化、効率化を図り、機能的な事務体制の再構築を図る（検討する）必要があると考えられている。従って、当面の間、安定的な業務を実施するためには、定員削減等は困難な状況と考えられている。

2.1.4 外国人教員雇用に関する事務体制

国際高等教育院設置に伴う外国人教員雇用に関する事務体制として、共通事務部に補助職員1名が11月1日に配置された。また、各部局においては、G30事業（今年度で終了）があり、該当する外国人教員（現在4名）に係る事務体制における混乱やサービ

スの低下が起こらないようにするため、各部局の担当者と共通事務部の担当者間で意見交換(12月2日)が実施され、諸課題の洗い出しと業務内容の確認が行われた。なお、洗い出した諸課題については、担当者間でその対応等について引き続き検討が行われることとなっている。また、該当する外国人教員には、事務体制の変更等について、共通事務部の担当者から直接説明することになっている。

2.1.5 決裁・専決規程

共通事務部の決裁・専決規程が未整備であるため、決裁ラインが明確でない部分がある。また、各部局に関わる書類についてもどこまで部局決裁が必要なものか整理していく必要があり、現在、各課・掛においてその内容を精査中である。2月中には規程が整備されることになっている。

2.1.6 危機管理計画(地震編)

危機管理計画(地震編)の策定については、近接するエネルギー科学研究科と情報学研究科の事務部が合同で作成することとなっている。現在、各部局の実情等が調査され、把握されたところである。また、宇治地区など吉田キャンパス以外の構内に居住している教職員の取扱いについて、関係する部局と調整中である。現在、素案が作成されており、1月中には素案が各部局に提示され、それぞれの部局で検討され、2月までには3部局の合同危機管理計画が制定される予定である。なお、エネルギー科学研究科と情報学研究科については、現在、耐震改修等による移転が予定されており、移転後の取扱いについても引き続き検討する必要があるとされている。

2.1.7 会計業務執行体制の適正化

- (1) 学術情報メディアセンターの配分予算(大学運営費)の一部に情報部の所掌する情報環境機構に係る配分予算が含まれていることから、予算執行にあたっての会計職務権限については、情報部職員への共通事務部兼務発令を行った上で職務権限を付与し、適正な予算執行が行える体制に整備された。
- (2) 女性研究者支援センター、白眉センター、学際融合教育研究推進センターの会計業務については、会計職務権限上、予算責任者は財務部長、経理責任者は共通事務部長であるため、事務本部と共通事務部で業務分担を分けざるを得ない。そこで、これら3つのセンターに係る「財務会計システム」上のビジネスユニットを新たに設置し、予算管理上の不都合が生じないような対応が取られた。
- (3) 工学部情報学科の会計業務については、共通事務部移行前までは情報学研究科学術・管理掛が工学部(工学研究科)事務部と連携して処理してきたが、会計業務の共通事務部移行を受け、共通事務部関係掛において、情報学科教職員と工学部(工学研究科)事務部の間に立って、会計業務のサポートを行う体制に変更された。

2.2 今後の計画と進捗状況

- (1) 各部局の出勤簿は、業務仕分けの中で共通事務部で管理することとなり、出勤簿自体は部局事務部に配置することになっている。出勤簿への出張日や週休日振替の記載(表示)に関する業務については、共通事務部と部局事務部の何れで処理するかに関する共通事務部連絡会議(総務系部会)での検討結果を受け、当初3ヶ月間は共通事務部側で行い、その後、業務負担や課題等の実態を分析して見直すこととされていた。しかし、現在までに見直しには至っていない。引続き共通事務部が処理を担当しているが、出勤

簿記載に係る業務が大きく共通事務部にとって大きな負担となって記載が滞る状況にある。

- (2) 共通事務部運営に係る予算については、関係部局の教員定員、前年度支出決算額等をベースにした負担割合を定め、各部局への配分予算の中から拠出を受けているところであるが、拠出に当っては全ての関係部局へ個別に説明し、了承を受ける必要がある。今後、共通事務部が主体的に運営を行うためには、部局配分予算から拠出するのではなく、大学本部から直接共通事務部へ予算配分を受けることが望ましく、これにより共通事務部独自の企画立案等も可能になると考えられている。

なお、この件については平成 24 年 9 月 25 日付けで本部構内共通事務部準備室長から総務担当理事あてに提出した「事務の効率化・集約化にかかる本部構内共通事務部準備室の検討結果について（報告）」の中でも要望が行われている。

また、共通事務部予算は関係部局の中から代表部局を定め（同事務部の場合は情報学研究科）そのビジネスユニット内の一部署という位置づけで管理されているが、代表部局予算の中に共通事務部予算が含まれることは、例えばファイナンシャルレポート等に掲載される部局決算額に共通事務部の決算額が含まれることになり、純粋な部局決算額とならない。従って共通事務部単独で予算管理ができるようなシステムとなるよう、予算配分方法も含めて大学全体での検討が必要であると要望されている。

- (3) これまで予算責任者（部局長）からの求めに応じて、部局事務部側で予算の執行済額、執行見込額を含めた全体的な予算執行状況の提示が行われていたが、各部局の財務系の掛が廃止され、その業務が共通事務部へ移行されたことによって、予算執行状況が即座には提示できない状況がある。

3 事務本部・共通事務部・部局事務部の情報共有などの連携

3.1 本部構内（理系）共通事務部運営会議

共通事務部長が議長となり、共通事務部次長、課長及び各部局の事務長・課長を構成員として開催され、共通事務部を円滑に運営するために必要な連絡、調整及び協議が行われるとともに、事務本部が開催する部長会議や共通事務部長連絡会議などの検討課題や報告事項等の情報共有が行われている。

3.2 本部構内（理系）共通事務部連絡会議

共通事務部の課長補佐が議長となり、共通事務部の課長補佐、掛長、構内部局の課長補佐、掛長及び実務担当者を構成員として開催され、業務運営に関わる各種課題や懸案事項、事務の合理化、効率化に係ることなどが検討されるとともに、情報共有・情報交換が行われている。

3.3 共通事務部事務連絡会（仮称）の設置

共通事務部内において、情報共有の徹底を図るため、新たに「共通事務部事務連絡会（仮称）」が開催されるとともに、各課に置いてもミーティングを通じて、更なる情報共有が図られる予定である。

3.4 事務本部との連携

- (1) 事務本部との連携については、共通事務部化に伴い整備されたメーリングリストや情報伝達のルールにしたがって行われている。なお、事務本部内での共通事務部の事務体制の認識不足等により、情報が適切でない部署に送られ、混乱をきたすことも少なくないとされている。
- (2) 部長会議と共通事務部長連絡会で大学執行部の情報が共有されている。

3.5 部局事務部との連携

- (1) 事務本部から各部局宛にEメールで送られてくる通知や依頼等について、共通事務部で処理すべき業務は、共通事務部ホームページに様式や募集要項等を添付して掲載しEメールで部局教職員に通知内容をHPに掲載した旨URLを明記して周知されている。各部局で処理すべき業務については、共通事務部がその旨を部局の総務掛等に連絡し、業務が未処理のまま放置されることのないようになっている。
- (2) 共通事務部と部局事務部の情報共有のため、情報環境機構が提供するVMホスティングサービスを利用し、共有サーバーが設置された。これにより関係8部局が必要な情報（各種様式、台帳、名簿等）を、「全部局共通」のフォルダに設け、データを保存し、関係部局構成事務職員全員がアクセスできるようにされている。これにより、Eメール、電話連絡による事務負担の軽減が実現されている。その他、サーバー内には、各掛単位から部局内共通のものまでフォルダが作成され、それぞれアクセス権限の範囲が設定され、利用されている。
- (3) 共通事務部からの各部局教職員への情報共有・伝達の手段として理系共通事務部のホームページが活用されている。教職員への各種通知は、ホームページの掲示板を用いて行われている。このほか、事務手続ガイドや諸様式、教職員公募情報、規程集へのリンク等が掲載されている。なお、部局の教職員側から見れば、教職員ポータル、理系共通事務部HP、部局HPそれぞれに掲示板があり、今後、情報の集約化・一元化の必要性があると考えられている。

4 事務処理体制等の見直しや工夫が行われた事項

4.1 関係部局への業務の説明・周知

- (1) 共通事務部設置に伴う関係部局教職員向けの業務説明会が3回開催された。また、業務フロー・事務書式等を作成の上、ホームページに掲載され、周知が図られている。事務様式については必要に応じてアップデートを行うなど、適宜見直しが行われることとされている。
- (2) 教員への各種周知等は、当初、ポータルの掲示板が利用されていたが、権限設定が原因でセンターの事務担当者（所属が事務本部）が閲覧できないなど不便があった。そこで、共通事務部のホームページを利用することで使い勝手が良くなるように改善された。また、EメールでHP掲載情報のURLを周知することにより、教職員への連絡に遺漏が無いよう工夫された。
- (3) 共通事務部移行に際しては部局教職員を対象とした業務説明会等を通じて、部局事務部、共通事務部それぞれの業務体制の説明がされてはいるものの、今なお理解していない教職員があり、引き続き理解を求める必要があるとされている。

4.2 業務フロー

- (1) 業務フローに関し、当初想定できなかった各種調査については、関係部局の各掛と直接連絡・調整が行われ、また、共通事務部と関係部局の業務分担の見直しが行われ効率化が図られた。
- (2) 業務フローにおける動物実験、化学物質、RI に関する委員会業務は、部局の意思決定に関わることから部局担当とし、共通事務部においては、これらの事務手続きだけを行うこととされていた。しかし、事務手続きを行うにあたっては、各委員会の教員に問い合わせや確認を行うことが多いことから、各委員会に関わる業務も11月より共通事務部で処理することに变更され、部局事務の負担軽減が達成された。
- (3) 財務関係、施設整備関係に係る委員会については、これまで部局事務部の会計担当掛が中心に対応してきたが、会計業務の共通事務部移行を受け、部局設置の委員会であっても、共通事務部関係掛が資料作成を含めて委員会運営に参画し、部局運営に支障が生じないようにサポートしている。また、委員会以外で会計関連の重要案件の会議、打合せ等についても部局事務部からの要請に基づいて出席（陪席）している。

4.3 業務の効率化

- (1) 共通事務部経理課内の3掛（執行掛、外部資金掛、補助金掛）の業務で取扱いを統一すべき事項を洗い出し、統一化が進められ、必要に応じてマニュアル化が行われた。今後、統一した事務処理内容についてさらに検討を行い、研究室側の要望についても対応することとしている。
- (2) 現在、研究室等からの会計伝票（物品購入、立替払、旅行伺、謝金支給伺等）の送付時に「送付状」（ビジネスユニット、予算科目、部署名、プロジェクト名等を記載したもの）の添付を一律に求めているが、関係部局からの要望に基づき、謝金支給伺については様式に記載された内容により「送付状」に係る内容確認を共通事務部側で行うものとして、現在、廃止に向けた改善の検討が行われている。

【部局の取組 - 生命科学研究科】

1 共通事務部・部局事務部の組織再編にあたり工夫された事項

1.1 組織体制や人員配置で工夫された事項

生命科学研究科経理掛・研究推進掛（職員5名、非常勤3名）の業務の全てと総務掛（職員1名）の業務の一部が本部構内（理系）共通事務部経理課及び総務課に集約されたのを受けて、部局事務では、教員サービス低下防止の観点から、教務掛と総務掛の協力体制が構築されるとともに、業務の簡素化が進められた。

2 共通事務部・部局事務部の組織再編後の取組

2.1 7月以降に確認された課題と課題解決のための対応策

- (1) 部局の経理業務は全て本部構内（理系）共通事務部に集約されたが、部局としての意思決定を伴う経理業務、建物の維持管理業務等は部局総務掛で処理しなければならないので、部局事務分掌規程の見直し、改訂及び決裁規程の見直しが行われた。
- (2) 出勤簿への出張日や週休日振替の記載については、当初3ヶ月は共通事務部で行うこととし、この間業務負担や課題等を検証し見直すこととしていた。しかし、現時点では、まだ、見直しには至っていない。

- (3) 旅費や謝金関係業務は共通事務部で行われているが、一部の会計処理について部局での発生源入力が必要となることから、事務の分担体制の再見直しが行われた。
- (4) 業務処理の標準化による様式等の改善及び事務手続きの統一化、申請書類のマニュアル化が必要であることから、申請書類の流れ図を作成し、事務の効率化が図られた。
- (5) 国際高等教育院設置に伴う外国人教員の雇用に関する事務体制については、共通事務と部局事務の担当者間で、諸課題の洗い出しや業務内容の確認を行い、混乱やサービスの低下を起ささないための対応策等について引き続き検討することになっている。
- (6) 3 構内（北部、医学部、薬学部）に分散されている生命科学研究科に所属する教員に的確な文書送達を行うため、労務補佐員 1 名が配置されている。

3 事務本部・共通事務部・部局事務部の情報共有などの連携

- (1) 共通事務部運営会議
共通事務部長、次長、課長及び各部局の事務長・課長を構成員とし、事務業務の円滑な運営、連絡、調整及び協議のために、毎月 1 回開催されている。また、事務本部が開催する部長会議や共通事務部連絡会議などの検討課題や報告事項等の情報共有が行われている。
- (2) 共通事務部連絡会議
共通事務部の課長補佐、掛長、各部局の課長補佐、掛長及び実務担当者を構成員とし、必要に応じて開催されている。ここでは、業務運営に関わる各種課題や懸案事項、事務の合理化、効率化に係ることなどを検討するとともに、情報共有・情報交換が行われている。
- (3) 生命科学研究科事務室ミーティング
事務長と事務室全職員による事務室ミーティングが毎月 2 回開催され、部局長会議等の学内の動き、共通事務部の現状、各掛における課題等について情報共有や意見交換が行われている。
- (4) 共通事務部と部局事務部の情報共有のため、情報環境機構が提供する VM ホスティングサービスを利用し、共有サービスが設置されている。これにより、関係部局構成事務職員全員が必要な情報（各種様式、台帳、名簿等）にアクセスし、共有することが可能である。

4 事務処理体制等の見直しや工夫が行われた事項

- (1) 共通事務部における各業務の部局担当者（窓口）を明確化した一覧表を作成し、教員等に配布することにより、教員へのサービス低下にならないよう配慮されている。
- (2) 部局教授会等附議事項（部局として意思決定を伴う業務）に係る業務については、本部構内（理系）共通事務部ホームページを活用して、共通事務部と部局事務部の間で情報共有がされている。また、この情報共有は、事務の合理化・効率化にも繋がっている。
- (3) 共通事務部所掌の業務に係る教員からの問い合わせに対する連絡調整については、部局の総務掛が窓口となり、各担当者より直接教員に連絡する体制となっている。

監事意見

部局事務部から共通事務部・部局事務部への移行作業の進捗状況

部局事務部から共通事務部・部局事務部への移行作業は各構内ともほぼ完了し、共通事務部と部局事務部の役割分担が整理されている。しかし、旧来の部局事務が全学機能を有し本部事務と深い関係にあった部局については、事務本部・共通事務部・部局事務部の3者間での協議による検討が進められているが、現時点では、役割分担の整理が未了の部分も一部ある。業務の実状を詳細に分析し、サービス向上の観点から、役割分担の遅滞なき整理を期待する。

事務改革の推進による改善

事務改革の成果については、組織再編が平成25年7月に着手後まだ1サイクルを経ていないことから現時点では全体としての評価はできないが、部分的には、組織再編によって、下記に示すように、質的な業務改善が達成されている。

- 事務本部と共通事務部間の情報共有の改善
- 教務情報システムと学納金収納システムの連携による学生の手続負担軽減と事務効率化
- 雇用情報登録 Web システムの導入による採用時の届出等処理の完全電子化（平成26年4月稼働開始）による効率化
- サテライト組織設置による迅速な意思決定システムの構築
- 勤勉手当・昇給に関わる人事評価システムの改善と実施
- 施設安全課等の設置により、施設改修や道路交通法の改正や交通安全規則の改正への対応（説明会の開催）など、専門性を持った職員が適正に対応できるようになり、スケールメリットが活かされている。
- 部局が開催する創立記念式典や全国会議の運営に関し、共通事務部がバックアップできるようになり、部局の負担が軽減された。
- 共通事務部の共有フォルダ内に、部局事務部と業務ファイルをやり取りするフォルダが設けられ、担当者間の業務ファイルのやり取りが簡素化された。
- 共通事務部HPを活用し、事務手続きに係る情報や各種様式を掲載・公開することにより、教職員サービスが向上している。また、共通事務部HPは、構成員の情報共有にも役立っている。
- iPadの活用により、ペーパーレス化による印刷代、人件費の削減、会議時間の短縮が図られている。
- 危機管理計画(地震編)の策定については、部局の連携によって作成されており、スケールメリットが生かされている。
- 部局ごとに個別の業務の進め方が異なることから、業務処理の標準化・平準化は困難な課題と考えられていたが、現場の意向を踏まえつつ、事務手続きの統一化について、可能なものから実現化することとし、標準化・平準化に向けた努力が行われている。

中長期的な事務改革

事務改革は、現在、事務業務を職務分掌ごとに再整理し、部門の担当業務を整理し、併せて業務遂行のために要する人材を再検討し、再配置するという過程を進めることで推進されている。他方、急激な大学改革が求められている外的要因によって人件費削減が求められていることから、組織再編計画の実施段階の途中であっても事務職員の削減要請がさ

れるという厳しい現実がある。このような現実には、共通事務部の一部では、戸惑いと困惑を感じている面がある。事務処理の簡素化・効率化・集約化の徹底による事務機能の強化と事務経費の削減という大きな目標を達成するためには、改編の目的・計画（タイムスケジュール、ステップアップの過程等）についての事務本部・共通事務部・部局事務部の間での深い情報共有が不可欠で、このことが目標達成の大きな推進力になると考えられる。

中長期的な事務改革計画の推進に関して、事務本部・共通事務部・部局事務部の間で、目的・計画についての情報共有によって相互の理解と信頼関係及び協力関係がさらに強化されることを期待する。スピード感は重要だが、綿密な状況分析・判断による緻密な計画遂行が必要である。

財政基盤の確立の必要性

共通事務部を運営するためには運営予算が不可欠であるが、現状では、関係部局からの負担金によって賄われている。しかし、すべての関係部局の理解を得て運営予算を捻出する手続きは、様々な業務変革の中で事務本部から共通事務部へ権限移譲された事務の増加、共通事務部における生活費（光熱水料・消耗品等）の増加との実情を考えると、担当部長にとって大きな負担になっている。さらに、主体的に事業や事務改善を行うことが困難である。全学的な予算化に向けた対応が不可欠であると考え。その際、全学に共通の業務の遂行のための運営費と部門特有の業務の遂行のための運営費に分けて予算化を進めることが肝要と考える。

事務本部・共通事務部・部局事務部間の情報共有と情報連絡網

事務組織の階層が増加することによって、本部から現場までの情報の流れが円滑に行かないかもしれないとの不安要因があったが、情報共有のための会議・連絡会の設置、情報システムの改善・新設等によって、不安要因は解消されつつある。

しかし、本部から教職員までの情報連絡網に関しては、全学的な過度の標準化によって、部局特有の情報の流れが阻害される（または二重の作業が必要になる可能性がある）との不安要因も一部ではまだ残存している。事務本部・共通事務部・部局事務部の間での緊密な情報交換によって、この不安要因を解消し、部局特有の特性にも配慮した情報連絡網が構築されることを期待する。

第5章 平成25年度一年間を通じての監事意見

1. 組織改革の推進

「京都大学の持続的発展を支える組織改革の骨子」が平成26年3月に策定された。この組織改革の骨子は、第二期中期目標・中期計画期間終了までに、京都大学の組織改革の土台となる枠組みを導入することを目的として策定されたものである。

平成26年2月に中央教育審議会大学分科会では、「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」が確定され、大学、国及び社会に対してメッセージが発出されている。大学に対するメッセージでは、「知識基盤社会」の到来、ICTの普及、急激なグローバル化の進展をはじめとする社会環境の変化、グローバル人材の育成、イノベーションの創出、経済再生、地域再生・活性化等、大学に対する社会からの期待の高まり」に応えるために、各大学に対して、「主体的・自律的にガバナンス体制を総点検・見直しを行い、教育・研究・社会貢献の機能を最大化すること」を求めている。

このような状況の中で、社会的要請に応えるとともに本学にとってより良い教育研究組織の実現のために、大学改革の具体化の作業が、「組織改革の骨子」を基軸にして遅滞なく進められることを強く希望する。

2. 教養・共通教育の改善

国際高等教育院は、これまでの企画と実施組織が並立する二元的体制を改め、全学共通教育の企画機能を高めつつ、全学共通教育の企画、調整及び実施等を一元的に所掌する全学責任組織として平成25年4月に設置された。国際高等教育院では、5つのワーキンググループが設けられ「教養・共通教育」の抜本的な質的改善に向けた作業が急ピッチで進められているところである。新たな体制での「教養・共通教育」は、平成27年度から開始されることになっているが、平成26年度でのさらなる具体的な検討によって、教育の質に関して大きな改善が実現されることを期待する。

3. 中長期的事務改革の推進

本学では、「教育・研究・医療等を支える事務組織の機能等の強化・職員の質の向上」に向けて、全学的議論、検討が行われ、業務処理・事務組織・人事制度の一体的な見直しが行われ、平成25年7月に新しい事務体制に改編された。

今回の事務組織の改編は、部局事務を部局横断の「共通事務部」と部局固有の「部局事務部」に分けるもので、また学生及び教員の直接的な支援部門を部局事務部に残し、部局間で共通の経理部門、施設関連部門及び総務部門等を共通事務部に編成替えした点に特徴がある。

この組織改編によって、新たな課題も一部では生じているものの大局的に見れば、事務業務の質的改善は着実に進行している。当初は、この改編によって部局事務部が脆弱になり学生及び教員へのサービス等が低下するのではないかと危惧があったが、現場の様々な対応と手当によって、この危惧は、顕在化はしていない。しかし、逆に、組織改編によって学生及び教員へのサービスが向上したかと言えば、それを示す確たる証拠もまだ見えていない。

事務改善は、最終的には、支援を受けるステークホルダー（学生・教員等）へのサービスを向上させることを目的とするものであり、改善の努力は、引き続き進めていかなければならない。このためには、ステークホルダーの満足度を高めるにはどのような体制が望ましい

かについて、施設整備を含めて、目指すべき将来プランを策定し、それを実行に移すことが重要である。

今回の事務組織再編は、どちらかと言えば、事務業務処理の簡素化・効率化に重点を置いた事務改革であったが、今後は、ステークホルダーの満足度を高めるための事務改革を目指して、さらに改革を進めていただくことを強く希望する。

4．新予算方式の定着とさらなる改善

部局等への予算配分は、平成 24 年度までは法人化以前の予算配分制度が継承されていたが、本学が目的とする「魅力・活力・実力ある大学」を目指して、厳しい財政環境の中にもありながらも、中長期的な発展を実現すべく、抜本的な改革が行われ、効果的かつ効率的な資金配分方式に改められた（平成 25 年度から開始）。平成 26 年度についても、一部の手直しをした上で継承されることになっている。また、この予算配分制度は、より効果的かつ効率的な予算配分を確立するため、実行と検証を重ねつつ、必要に応じてその在り方について検討するとされている。

部局への予算配分方式に関連して、平成 25 年度の臨時監査においては、次の 3 つの課題が未解決であることが判明した。

国際活動を支える財政的支援の必要性和ギャップタームを超えるための財政支援

国際的活動を支えている資金は、ほとんど期限付きの競争的な外部資金である。このため、継続性が強く求められるプロジェクトの場合、困難な課題に直面することになる。それは期限を越えての雇用が不可能(不確定)で、優秀な人材を継続的に確保することができないためである。

大学がプロジェクト継続の必要性を認める場合は、大学として、ギャップタームを超えるための財政的支援の仕組みを創設することが望まれる。

外部資金依存度の高い部局・拠点施設等への安定的財政支援の必要性

研究活動の大部分を外部競争的資金によって行っている部局・拠点施設等では、使途が限定されない運営費交付金が極めて限られていることから、研究の継続、研究のさらなる展開、必要性の高い新しいプログラムの開始等で活動に大きな制約がある。外部資金によるプログラム及び新しいプログラムを推進または開始するためには、使途の限定されない安定的な資金が不可欠である。現状の配分方式では、この課題を克服するのが困難である。部局独自の努力を前提に、先進的な部局の取組みを大学として支援する仕組みの創設が望まれる。

共通事務部を支える財政基盤の確立の必要性

共通事務部を運営するためには運営予算が不可欠であるが、現状では、関係部局からの負担金によって賄われている。しかし、すべての関係部局の理解を得て運営予算を捻出する手続きは、様々な業務変革の中で事務本部から共通事務部へ権限移譲された事務の増加、共通事務部における生活費（光熱水料・消耗品等）の増加等の実情を考えると、担当部長にとって大きな負担になっている。さらに、主体的に事業や事務改善を行うことが困難である。全学的な予算化に向けた対応が不可欠である。

5．京都大学の国際戦略の展開

京都大学の国際戦略が平成 25 年 6 月に定められ、国際戦略委員会で、目標と具体策が検討された。その結果、「京都大学の国際化推進の基本理念」、「基本目標」及び「施策と数値目標」が策定されるとともに、可能なものから逐次実施に移されている。

基本理念を実現するための目標としては、3つの「基本目標」が掲げられ、それを具体化するための施策として8つの「施策」が設定されている。

「基本目標」

- 世界的に卓越した国際競争力のある研究の推進
- 世界に通用する国際力豊かな人材育成
- 地域社会の調和ある共存に資する国際貢献の推進

「施策（当面の重点施策）」

- 学生・教員・職員の国際化
- 大学ランキングの向上
- インフラの整備
- 交流協定締結数の拡大
- 海外大学・研究機関・企業との連携の推進
- 海外同窓会の充実
- 危機管理体制の支援
- 組織体制の整備・強化

これら一連の施策は、全学の業務の中で、「適正かつ効率的な業務運営」という観点では、今年1年の全学での業務の中で優れた取組みの一つとして高く評価できるものである。

6 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、これは理事、副学長を始め関係者に対処していただき、大学運営を改善していただくためのものである。そこで毎年理事・副学長等との面談を行い、監事意見への対応実施状況を聴取してきた。

今年度は、第二期中期目標・中期計画期間の4年目が終了することから、監事意見の表明から1年後に行う監事意見への対応実施状況の聴取に加えて、平成21年度以降の監事意見に関するフォローアップ状況についても聴取した。

平成21年度以降の聴取については、当初検討中であるとされていた項目31件から、その後明確にフォローアップが行われていると確認があるものを除き、12件（内訳：4件【21年度】、4件【22年度】、4件【23年度】）について行った。

また、平成24年度の監事意見に関するフォローアップ状況については、昨年行った監事意見のすべてである37件について聴取した。

結果は以下の通りである。

- 1) 平成23年度までの12件については、11件がフォローアップされ成果が挙げられていた。他の1件は、博士後期課程の修了年限が標準年限を超えている学生が少なくないという事実に対しての対策についての監事意見であった。これに対しての今回の回答は、「指導体制の強化等を図っている研究科もあるが、平成24年度の時点における部局別の標準年限内における修了率は、75%が1部局、25%から75%が10部局、25%以下が4部局となっている。質保証の観点から標準年限での修了率のみにとらわれるべきでないとの意見もあるが、教育的観点を踏まえ、引き続き改善に取り組む。」であった。課題は克服できていないが、引き続き改善の努力が行われているとの回答であった。
- 2) 平成24年度の37件についての実施状況は以下の通りである。
実施中・実施済み：27件（教育8件、研究4件、業務15件）
計画中：10件（教育1件、研究0件、業務9件）

監査結果に対する監事意見は、「P D C Aサイクルによる価値向上」の視点から今後の大学運営に資するべく意見を述べているが、業務の担当責任者が監事意見に真摯に向き合っ業務等の改善を行っていただいていることが確認できた。

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」としてとりあげた。この「業務モデル」を参考にしていただき、職場の改善に活用していただくことを期待している。

【業務モデル】京都大学の国際戦略の展開

「2x by 2020」の概要 （巻末に掲載）

おわりに

平成 25 年度（第二期計画の 4 年目）が終了いたしました。

大学の業務の執行は、螺旋状の階段を登るように年々業務の質を向上させていくことが求められる。このためには、業務の執行に関する基本事項として「施策の基本的な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」、「PDCA の実行」、「双方向コミュニケーションの徹底」などの実行が重要で、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、成長していくことができる。

基本的には上記の考え方にしたがって、平成 25 年度の監事監査を行ってきました。

平成 26 年 4 月に監事が交代しますので、前半の「臨時監査」、「監事意見への対応状況」及び「一年間を通じての監事意見」に関しては平成 25 年度までの監事（江島、奥）が述べさせていただきます。

なお、後半の定期監査等に関しては平成 26 年度からの監事が述べさせていただくことになります。

まず、臨時監査に関しては、3 つ（教育、研究、業務）のテーマについて、それぞれ 5 ～ 7 部門を対象に、書面とヒアリングにより監査を実施しました。結果は、いずれのテーマについても、「順調に業務の質が向上している」と言えるものでした。今後の業務改善を期待して 21 件の監事意見を述べさせていただきました。

次に、監事意見への対応状況については、平成 21 年度に遡って 49 件について、業務担当責任者へのヒアリングを行ないました。その結果は、「業務の担当責任者が監事意見に真摯に向き合って業務等の改善を行っていただいている」ことが確認できるものでした。

また、一年間の監事監査を通じての意見として、次の 6 項目に関して監事意見を述べさせていただきます。

- 1．組織改革の推進
- 2．教養・共通教育の改善
- 3．中長期的事務改革の推進
- 4．新予算方式の定着とさらなる改善
- 5．京都大学の国際戦略の展開
- 6 監事意見のフォローアップ

これらは、京都大学が、さらに業務改善を推進し、発展していただくことを願っての期待を込めての意見です。

監事就任以来 2 年間にわたり監事としての任務を大過なく果たすことができましたことは、総長、理事、副学長、機構長、部局長、事務部長、教職員の皆様のご協力、ご支援のお蔭であると深く感謝しております。

京都大学が様々な改革を推進され、世界をけん引する輝かしい大学として発展してゆかれることを願っております。

監事 江島 義道

監事 奥 正之

平成 26 年 4 月より、前任の江島監事に代わり、監事に就任いたしました。これまでの監事監査の実績を継承しつつ、一層内実のある監査を実施していきたいと考えています。就任早々に平成 25 年度の「定期監査」を実施いたしました。京都大学の監査方針に沿って「業務監査」及び「会計監査」を行い、監査報告書をまとめるとともに監事意見を述べさせていただきました。監査の実施にあたり、各担当事務部にお願いしました質問事項への回答や関連資料の準備、また監査ヒアリングにおいて丁寧な説明と対応をいただきました。お蔭様にて効率的に監査を終え、報告書をまとめることが出来ました。関係の事務部の方々のご協力に対し、心より感謝申し上げる次第です。

今後は、7 月より平成 26 年度の監査計画に沿って監査を実施することになりますが、関係部局の諸先生方や職員のみなさん方のご協力、ご支援を切にお願いいたしまして、おわりの言葉といたします。

監事 丸本 卓哉

【業務モデル】

「2x by 2020」の概要

Overview: The 2x by 2020 Initiative

本学が新たに提唱する国際戦略「2x by 2020」。これは今日の社会における急速なグローバル化の流れを受け、世界に卓越した知の創造を行う大学としての本学の一層の発展と、世界トップレベル大学—WPU (World Premier University)—としての地位確立を目標としたものです。新しい国際戦略は本学の使命に呼応し「地球規模の視野と多様な地域文化への理解と敬意を根底にすえた教育研究の伝統」、「京都における1200年及以上東西交流が生み出した重層的な文化の蓄積」、「京都大学が培ってきた、新しいパラダイムを提唱できる独創力」を国際化推進の

原動力とすることを基本理念とします。戦略の推進にあたっては3つの基本目標として研究・教育・国際貢献を掲げ、その実現に向けた具体的な施策と数値目標、当面の重点施策を策定します。また国際戦略の実現にあたり、京大グローバルアカデミー（仮称）を創設します。同時に国際戦略委員会の設置など全学的、中長期的な観点での体制強化も図り、2020年までに国際化の指標を2倍にすることで、確固たる数値に裏付けられた本学の「真の国際化」を目指します。

「2x by 2020」(Double by Twenty-Twenty)とは
What is "2x by 2020" (Double by Twenty-Twenty)?

研究・教育・国際貢献に関する国際化の指標となる数値を2020年までに2倍にするという新たな国際戦略のスローガンです。

"2x by 2020" is the slogan of the new International Strategy by means of which Kyoto University aims to double its international indices in research, education and international service by the year 2020.

As globalization continues to advance at a rapid pace, Kyoto University has launched The 2x by 2020 Initiative as its new International Strategy to promote the further development of the university as a world-class institution of higher learning, and consolidate our global position as a World Premier University (WPU). The new International Strategy is premised on Kyoto University's mission statement, with its fundamental principles to promote internationalization motivated by "an education and research tradition rooted in understanding and respect for global perspectives and diverse regional cultures," "the rich, multifaceted culture that has evolved in Kyoto through 1,200 years of interaction between East and West," and "creativity that can put forth a new paradigm developed by Kyoto University."

The new International Strategy sets forth three key objectives in research, education and international service. It delineates specific measures and numerical targets to achieve those objectives, as well as measures that will be given immediate priority. To achieve the goals of The 2x by 2020 Initiative, Kyoto University is establishing the Kyoto University Global Academy (provisional name). We will also radically enhance our systems and infrastructure at the university-wide level, and with a mid-to long-term perspective. This will include such measures as the establishment of the International Strategy Committee, and efforts to double our internationalization indices by 2020. Through those efforts we aim to achieve a "true internationalization" that is founded on the achievement of concrete numerical targets.

3つの原動力

Three Driving Forces



伝統
Tradition

文化の蓄積
Culture

独創力
Creativity

体制の強化
Enhancement of Systems and Infrastructure
[> P.19]

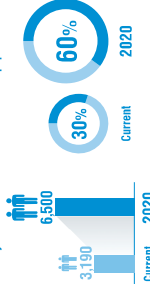
重点施策の実施
Implementation of Priority Measures
[> P.17]

3つの基本目標 & 施策・数値目標

Three Key Objectives / Strategic Measures and Numerical Targets

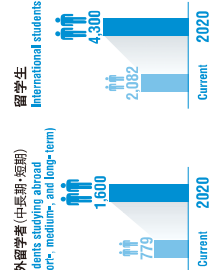
研究 Research [> P.7]

世界的に卓越した国際競争力のある研究の推進
Promoting Globally Competitive Top-Class Research



教育 Education [> P.11]

世界に通用する国際力豊かな人材の育成
Cultivating Human Resources with Strong International Skills



国際貢献 International Service [> P.15]

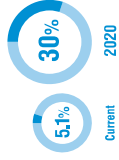
地域社会の調和ある共存に資する国際貢献の推進
Contributing to Harmonious Coexistence within the Human and Ecological Community on this Planet



国際共催の国際シンポジウムを毎年5回程度開催 The international symposia annually



英語講義の実施率 Ratio of lectures in English



京都大学の「知」の使命

Kyoto University's mission of knowledge



伝 統
Tradition

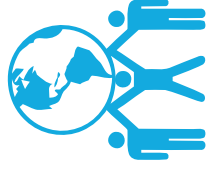
文化の蓄積
Culture

独創力
Creativity

京大グローバルアカデミー（仮称）構想 Kyoto University Global Academy [> P.20]

確固たる数値に裏付けられた「真の国際化」を実現
Achieve "true internationalization" founded on the achievement of numerical targets

国際化の指標となる数値を2020年までに2倍に
Double internationalization indices by 2020



創 造
Creation

伝 承
Transmission

還 元
Contribution