

平成30年度監事監査に関する報告書

令和元年6月

京 都 大 学

監 事 東 島 清

監 事 丸 本 卓 哉



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	17
3 教育推進について	30
4 学生支援について	37
5 人事・労務について	41
6 環境・安全・衛生管理について	46
7 施設管理について	47
8 財務・会計について	51
9 情報環境の整備と国際広報活動について	57
10 社会連携について	60
第 2 節 会計監査	62
1 決算の状況	62
第 4 章 臨時監査	64
【テーマ 1】 A：学生支援の充実と体制について	65
B：学部教育の質の改善、特に国際化及び自学自習支援	80
【テーマ 2】 若手教員の登用について	94
【テーマ 3－1】 A：不正経理、研究不正、情報漏洩及び事故防止対策	111
B：常勤及び非常勤職員の労働環境改善	116
【テーマ 3－2】 子会社の現状及び今後の展開とリスクについて	120
第 5 章 平成 30 年度一年間を通じての監事意見	122
おわりに	123

は じ め に

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。平成27年度より、国立大学法人法の一部改正に伴って「監事機能の強化」がなされ、監査報告の作成、監査調書の作成・保存、監事の任期が2年から4年になるなど、大学の管理運営に関わる監事の業務が増えるとともにその役割と責任が一段と大きくなった。本報告書は、平成27年度に改正された国立大学法人法に伴って新たに改正された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30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（9月から2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、「大学の価値及び評価の向上」を主テーマとし、教育分野（2テーマ）、研究分野（1テーマ）、業務分野（3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、平成27年6月26日改正)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

監事監査規程に定める本学の運営及び業務全般について監査を実施する。

2.1 業務監査

(1) 大学の運営状況

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

(2) 人事管理の適法性及び妥当性に関する事項

- ① 人事制度、人事政策の実施状況
- ② 労務管理(採用計画・評価・賃金・処遇・異動)の実施状況
- ③ 研修制度(FD、学内研修、学外研修)の実施状況
- ④ 労働環境整備の状況

(3) 財政

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

(4) 施設・資産管理

施設、資産の有効活用の状況

(5) 学生支援

学生支援の実施状況

(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(年次及び月次)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

「大学の価値及び評価の向上」

2.3.2 監査の視点

- ① 中期計画（達成度の向上）
- ② コンプライアンス（評価の維持、向上）
- ③ 本部と部局の連携（コミュニケーション機能の向上）

2.3.3 監査対象業務

(1) 「教育」に関するテーマ

- A 学生支援の充実と体制について
- B 学部教育の質の改善、特に国際化及び自学自習支援

(2) 「研究」に関するテーマ

- 若手教員の登用について

(3) 「業務運営」に関するテーマ

- A 不正経理、研究不正、情報漏洩及び事故防止対策
- B 常勤及び非常勤職員の労働環境改善
- 子会社の現状及び今後の展開とリスクについて

表1 平成30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 学生支援の充実と体制について B 学部教育の質の改善、特に国際化及び自学自習支援	7月～9月	教育推進・学生支援部
				総合人間学部
				文学部
				教育学部
				理学部
				農学部
	研 究	若手教員の登用について	9～10月	情報学研究科
				生命科学研究科
				数理解析研究所
				複合原子力科学研究所
業務運営	業務運営	A 不正経理、研究不正、情報漏洩及び事故防止対策 B 常勤及び非常勤職員の労働環境改善	10月～12月	薬学部
				経済研究所
				防災研究所
				フィールド科学教育研究センター
				医学部附属病院
				研究推進部
				産官学連携本部
		子会社の現状及び今後の展開とリスクについて		京都大学イノベーションキャピタル株式会社

3 監査の対象部局

監事監査規程第4条に定める本学の運営及び業務全般について関連する事務本部の定期監査を実施し、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、書面及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及び実地監査によって実施する。事前に被監査対象事務本部等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31年3月－令和元年6月	適宜実施
臨時監査	平成30年7月－平成30年12月	重点監査項目毎に実施

5.2 会計監査

決算終了後の令和元年6月初旬に実施

6 監査報告書の作成

監査報告書 令和元年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（7～8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（1～2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30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し、役員会その他重要な会議に出席して審議過程及びその結果を確認するとともに、業務に関する重要文書を閲覧した。

更に、役員等から業務運営の報告を聴取し、事務担当部門責任者等との面談及び書面により担当業務の進捗状況等について確認した。

また、会計監査人の監査に立ち会うとともに、監査結果の報告を受け、監査を実施した結果、以下のとおりと判断した。

- (1) 業務は、法令等に従って適性の実施されており、また、中期目標の着実な達成に向け効果的かつ効率的に実施されている。
- (2) 役員の職務の執行が法令等に適合することを確保するための体制及び業務の適性を確保するための体制が、業務方法書等の見直しにより適切に整備、運用されている。
- (3) 役員の職務の遂行に関し、不正の行為又は、法令等に違反する重大な事実は認められない。
- (4) 財務諸表及び決算報告書は、法人の財政状態及び運営状況を正しく表示しており、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。

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30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31年4月～令和元年6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（監事、理事、監査室長、会計監査人）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 戦略的な大学運営

1.1.1 京大版プロボスト制度

指定国立大学法人として掲げた構想の実現に向け、平成29年10月にプロボスト、戦略調整会議（カウンスル）及びプロボストオフィスを設置したが、京大版プロボストは、大学の中長期構想や組織改革など包括的・組織横断的課題について、総長・執行部と部局・学系等の間の連携・調整を行い、戦略を立案するとともに、策定された施策の迅速な推進に向け、調整を図る役割を担っている。また、プロボストの下に連携・調整の場となるカウンスル（戦略調整会議）を置き、トップダウンとボトムアップの調整機能を発揮し、これらの具体的な課題について迅速かつ着実な実現に向け検討することとしている。カウンスルはプロボスト及び4名の副プロボストを含む14名で構成される。プロボストオフィスの役割及び体制は次のとおりである：

- ・ プロボストオフィスの役割：カウンスル及び検討事項ごとに設ける小委員会の運営、検討資料の情報収集・分析・提案を行う。また、検討状況に応じ適宜関係部署へ情報伝達、意見調整を行うとともに、カウンスルでの検討が終了した諸事業の進捗を確認し、必要に応じ担当部署を支援する。
- ・ プロボストオフィスの体制：専任職員6名、兼任職員13名（兼任は、事務本部各部及び学術研究支援室職員で構成）

カウンスルにおいて、平成30年度はOn-site Laboratory、人文・社会科学の未来形発信、若手教員ポストの拡充、留学生リクルーティングオフィス、GSTセンター、教員の業績評価などについて検討を行った。

1.1.2 On-site Laboratory 事業

カウンスルにおいて、本学が世界の第一線で活躍できるだけの基盤や体制を強化するため、On-site Laboratory（本学の教育研究組織が海外の大学や研究機関等と共同で設置する現地運営型研究室）事業が検討され、その結果をもとに企画委員会の下に On-site

Laboratory 認定専門委員会を設置して議論を重ね、事業の制度化を行った。

学内公募の結果、全 9 件の応募があり、専門委員会における書面審査及びヒアリング審査を経て平成 30 年 12 月に 5 件を設置した。今後、On-site Laboratory として認定された施設の活動を通し、海外機関との活発な研究交流を行い、世界をリードする最先端研究を推進する。また、当該研究交流を起点とし、優秀な外国人留学生の獲得、産業界との連携の強化等、大学への波及効果が見込める様々な取組の実現を目指す。

1.1.3 若手教員ポストの拡充（若手重点戦略定員事業）

京都大学が持続的に教育・研究の水準を向上させ、恒常的に新たな学術を切り拓いてゆくためには、長期にわたって本学教員の年齢構成を適切に均衡させることが重要である一方で、近年の運営費交付金削減への対応等により、将来の教育・研究の担い手であり新たな学術を開く原動力となる若手教員は目に見えて減少している。これらの状況を踏まえ、本学は指定国立大学法人構想において定員内教員の若手比率を 30%以上とすることを目標に掲げ、本目標達成に向けた施策の一つとして、カウンスルにおいて若手重点戦略定員事業の検討を行い、平成 30 年 7 月に検討結果を総長へ報告した。

この検討結果を受けて、企画委員会の下に設置した若手重点戦略定員専門委員会において制度設計を行い、平成 30 年 11 月に機能強化経費を財源とする若手重点戦略定員事業を策定し、全ての学系及び全学教員部を対象に説明会を実施し、学内公募を行った。その結果、全ての学系及び全学教員部から応募があり、専門委員会における書面審査及びヒアリング審査を経て、全 34 学系 45 名分（うち平成 31 年 4 月 1 日付け 40 名分、次回公募時の内定 5 名分）の定員措置を決定した。なお、この事業に合わせて人事制度改革をあわせて行い、ポイント制の考え方を導入するなど、より柔軟で実効性ある制度とした。

今後、第 3 期中に計 60 名分の措置を予定しており、本定員への申請、措置を契機として、各学系においてそれぞれの分野特性や人員配置の現状を踏まえ、適正な教員年齢構成の実現に向けた努力を継続していくとともに、教育研究における活力の維持・向上を図っていく。

1.1.4 国立大学改革強化推進補助金（国立大学経営改革促進事業）に係る対応

学長のリーダーシップによる明確な経営改革構想に基づくスピード感ある取組に対して集中的・重点的に支援を行う「国立大学改革強化推進補助金（国立大学経営改革促進事業 平成 30 年度予算：40 億円）」について、本学から「京大流経営改革の推進 ～指定国立大学法人構想に基づく機能強化～」として申請を行った。申請にあたっては、指定国立大学法人構想に掲げた各種事業を中心に、スケジュール調整、KPI の設定、事業経費の積算等の学内調整を踏まえ、平成 30 年度は約 7.6 億円（4 年総額約 23.3 億円）を申請額として計上した。

文科省有識者会議（国立大学改革強化推進補助金に関する検討会）による書面審査及びヒアリング審査の結果、申請を行った 26 大学のうち、10 大学が採択され（大学間連携を通じた地域イノベーションの創出等に取り組む国立大学法人：12 大学中 4 大学の採択、世界最高水準の教育研究の展開が見込まれる国立大学法人：14 大学中 6 大学の採択）本学については、申請額に対し満額である 7.6 億円の交付となった。

1.1.5 FACT BOOK の電子化と京都大学ダッシュボードの充実

執行部がリアルタイムに本学の状況を確認し施策に繋がる判断ができるよう、DWHで蓄積した情報を抽出・加工し、大学基本情報及びKPIを京都大学ダッシュボードとして提供しているが、現に提供している情報に加え、執行部からの要請による新たな情報や大学基本情報の拡大等コンテンツの増加を図った。今後も不足している情報の収集、内容等を検討のうえ充実を図る予定である。

執行部及びカウンスルに対し、戦略的調査・分析を実施し訴求的な提案を行うものとしてFACT BOOKを作成しており、これまで機密性に配慮し紙による提供を行っていた。しかしながら、紙での提供ではアクセシビリティが低く、また、課題に直結したキーワードでの検索ができないという状況にあったため、情報の格付け、運用手順等を明確化するなど電子配信による機密性侵害のリスクを軽減させる運用を確立したうえで、クラウド又はポータル格納の電子ファイルに変更し、京都大学ダッシュボードを掲載しているiPadでも閲覧できるようにした。また、これによりIR推進掛としての作業効率化も図られた。

1.1.6 共同利用・共同研究拠点に係る第3期中間評価への対応

平成30年度に実施された共同利用・共同研究拠点に係る第3期中間評価について、今回から相対評価の手法が導入されたことにより、全国的にS、A評価が減少し、B評価が増加する結果となった（第2期期末評価結果との比較 S評価:20件→11件、A評価:49件→45件、B評価:8件→21件、C評価:0件→0件）。

本学の18拠点においても、S評価の拠点が7拠点から2拠点へ減少、A評価は前回と同数の10拠点、B評価が1拠点から6拠点到増加した。S評価やA評価を受けた拠点については、拠点活動の維持・向上に向けた対応を検討するとともに、B評価を受けた本学の拠点については、中間評価結果における指摘事項や、文部科学省の研究環境基盤部会における議論を踏まえた各拠点の対応状況の確認を行うとともに、今後の方向性を検討し、拠点活動の活性化を図っていく。

1.1.7 国際共同利用・共同研究拠点に係る対応

平成30年度より、国際的な研究活動の中核としての機能を備え、我が国の学術研究の発展に特に資する研究施設を「国際共同利用・共同研究拠点」として認定し、国際的な研究環境を整備するための取組を支援する制度が創設された。

国際共同利用・共同研究拠点の新規認定に係る公募を受け、申請にあたっては企画委員会で内容について確認、審査することとし、申請の意向を示した10の研究所等に対し、書面審査を実施した結果、10件全てについて申請することとした。

本学から応募した10件について、文部科学省の作業部会による書面審査及びヒアリング審査を経て、平成30年11月に文部科学大臣から化学研究所及び数理解析研究所の2拠点が認定されるに至った。（全国で20大学41件の申請に対し、4大学6拠点が認定）

今後、認定された2拠点においては、国内外の学術研究機関のハブとして国際共同研究を牽引し、本学の国際的な機能の強化、ひいては我が国の研究力の強化を目指すとともに、他の拠点についても第4期に予定される次回公募に向け準備を進める。

1. 2 組織・制度の見直し

1.2.1 国際戦略本部の機能強化

全学的な国際化をさらに推進するため、国際戦略本部のさらなる機能強化に向けた新体制の検討作業を進め、平成 30 年度から次のような新体制とした。

【人員】

- ① 平成 30 年 4 月 1 日付で、国際戦略担当の専任の副学長を 1 名新たに配置し、当該副学長が国際戦略本部長を兼務。
- ② その下に副本部長 2 名（内 1 名は平成 30 年 4 月より配置）、外国人教員 3 名（内 1 名は平成 30 年 7 月より採用、1 名は平成 30 年 10 月より北米拠点所長として採用）、さらに日本人教員 1 名（平成 30 年 12 月より採用）を配置

【委員会】

- ① 国際関係の諸事案にかかる意思決定を迅速化するため、従前の「国際展開委員会」を廃止し、「国際戦略本部運営協議会」を国際戦略推進業務に係る唯一の決議機関に据え、その下に 3 つの専門部会を設置（海外拠点運営専門部会、パートナーシップ運営専門部会及び国際環境整備専門部会）することで、重点事業に対する審議・検討を円滑化
- ② 平成 29 年 5 月に設置した「国際戦略コアミーティング」の位置づけを見直し、国際・研究・教育・学生担当理事補 6 名を含めることにより国際戦略本部長の諮問に答える基盤を構築（平成 30 年 5 月）
- ③ 国際戦略にかかる施策の企画立案ならびに国際戦略本部の機能強化に対する助言・提言を行うことを目的として、主として外国人教員から成る「国際戦略アドバイザリーボード」を新たに設置（平成 30 年 10 月、部局教員 10 名、国際戦略本部教員 2 名により構成）

【事務体制】

国際戦略本部の企画・事業実施等を支える本部事務組織が、企画課（国際戦略掛）、国際交流課、国際教育交流課の 3 課にまたがっていたが、とりわけ総務・会計業務の集約を目的に体制を整備した結果、令和元年度より企画課（国際戦略掛）を国際交流課に統合し、国際戦略本部の運営を支えることとした。

1.2.2 国際化推進に関する新指針の検討・策定

世界に伍する大学として、高い専門性に根差した支援体制の下で国際的な教育研究活動をよりダイナミックに展開するべく、本学が目指すべき国際化指針として「京都大学の国際化推進基本コンセプト」を日英併記により制定した（平成 30 年 9 月、役員会決定）。本コンセプトは「学生の国際性を涵養する教育の展開」、「独創性溢れる研究の世界的展開」及び「地球社会の調和ある共存に資する活動の推進」の 3 つのビジョンから成る。全学的な教育研究活動に対する支援体制の強化等に焦点をあてた国際戦略本部長名のステートメントを添えて学内に通知したほか（平成 30 年 10 月）、本学 Web サイトへの掲載により公表した（平成 30 年 11 月）。

1.2.3 国際関係専門部会の設置・運営

国際関係の諸事案にかかる意思決定を迅速化するため、従前の「国際展開委員会」を廃止し、「国際戦略本部運営協議会」を国際戦略推進業務に係る唯一の決議機関に据え、その下に既設であった海外拠点運営専門部会に加え新たに 2 つの専門部会（パートナーシップ専門部会及び国際環境整備専門部会）を設置し、重点事業に対する審議・検討を

円滑に進めた。「パートナーシップ専門部会」は、主に①学術の国際交流、②研究交流事業、③大学間国際ネットワーク、④京都大学国際シンポジウムの選考について審議するために設置され、「国際環境整備専門部会」は、主に外国人研究者及び留学生の宿舎に関することについて審議するために設置された。

1.2.4 京都大学北米拠点の設置

北米地域において米国東海岸を中心とした本学のプレゼンス向上を促進し、各部局の国際交流活動を支援するとともに、学術交流活動や教育・学生交流活動に関する調査及び情報収集を行うことを目的として「京都大学北米拠点」を設置した(平成30年10月、アメリカ・ワシントンD.C.)。ワシントンD.C.は米国の政府、教育研究機関及び我が国の行政機関等が多数集積する地域でもあることから、米国で築いたネットワークを基盤に本学の卓越した教育研究成果等の更なる発信を図ることが期待される。

1.2.5 教育研究組織の設置・改廃に関する平成30年度の実績と令和元年度の計画

教育研究組織について、各組織の教育研究上のミッションや将来構想を踏まえた企画委員会における審議を経て、以下のとおり平成30年4月に6件、平成31年4月に2件が設置・改組されるに至った。

- ・教育学研究科教育科学専攻、臨床教育学専攻の統合による教育学環専攻の設置(平成30年4月1日)
- ・生命科学研究科、放射線生物研究センターの統合に伴う生命科学研究科の改組(平成30年4月1日)
- ・医学研究科京都大学・マギル大学ゲノム医学国際連携専攻の設置(平成30年4月1日)
- ・原子炉実験所の複合原子力科学研究所への名称変更(平成30年4月1日)
- ・工学研究科附属グローバルリーダーシップ大学院工学教育推進センターの附属工学基盤教育研究センターへの改組(平成30年4月1日)
- ・大学院横断教育プログラム推進センターの設置(平成30年4月1日)
- ・文学研究科、文化財総合研究センターの統合に伴う文学研究科附属文化遺産学・人文知連携センターの設置(平成31年4月1日)
- ・理学研究科附属サイエンス連携探索センターの設置(平成31年4月1日)

1.2.6 事務組織の改善の現状と課題

平成28年9月14日に策定された「第三期中期目標・中期計画期間における事務改革の基本方針」のⅠ－１の「事務組織体制のあり方について引き続き検討し、必要に応じた見直しを行う」こととして、事務組織の見直しを行い、以下の改組を行った。

- ・工学研究科における効果的・効率的な業務運営を図るため、平成31年4月1日付けで、工学研究科事務部において経理事務センターを経理課に改めるとともに、Aクラスター、Cクラスターの両会計掛の定員を管理課・経理課・学術協力課の各掛に分散し、業務をBクラスターに集約化した。

1.3 年度計画の進捗度

【平成29年度】

全ての項目については「順調に進んでいる」と判断され、全体評価についても「法人

の基本的な目標」に沿って計画的に取り組んでいると認められた。

なお、「業務運営の改善及び効率化に関する目標」については、「入学者選抜における出題ミス」、「その他業務運営に関する重要目標」については、「研究活動における不正行為」に関して課題があると指摘されたが、評価そのものには影響がなかった。なお、いずれの課題についても組織的に対応している。

【平成 30 年度】

平成 30 年度計画に係る業務の実績の進捗状況は、指定国立大学法人の第 3 期中期目標期間における各年度終了時の評価に係る実施要領の決定への対応を踏まえつつ、事務本部各部及び各部局に対して進捗状況調査（10 月）を実施し、大学評価委員会及び点検・評価実行委員会の委員で構成する業務実績報告書検討 WG において、業務実績報告書（たたき台）に基づき検討（1～2 月）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 30 年度実績評価の判定については、若手研究者への支援に関する取組に係る計画、On-site Laboratory の設置に係る計画など計 8 計画について計画を上回って実施している旨、平成 31 年 4 月 26 日の大学評価委員会で審議し、取りまとめた。

5 月に関係部署に最終確認を行い、6 月の全学会議での機関決定を経て、国立大学法人評価委員会に提出した。

平成 30 年度に以下の取組を重点的に行った。

1.3.1 指定国立大学法人構想の実現に向けた対応

指定国立大学法人構想に掲げた取組のうち、平成 30 年度に企画委員会での審議を経て制度化した若手重点戦略定員及び On-site Laboratory について、今後も着実に事業を推進していく。

若手重点戦略定員については、本学における適正な教員年齢構成の実現のため、本定員の着実な活用を目指すとともに、部局から寄せられた要望事項を踏まえて、今後、より効果的な制度構築に向けて検討を進める。

On-site Laboratory については、本事業の目的に沿った Lab の活動を推進するため、活動を行う中で生じた様々なニーズに対応する学内制度の検証について、On-site Laboratory の運営支援を行う国際戦略本部と連携しながら行うとともに、各 Lab の活動実績に係る評価方法を確立し、長期にわたって各 Lab の活動及び波及効果を検証していく。

1.3.2 人文・社会科学の研究成果発信強化と人文・社会科学の未来形発信

カウンスルと人文・社会科学関連部局との意見交換を経て、京都大学における人文社会科学の成果を広く世界に向けて発信するために、当面の活動指針として『『人文知の未来形発信』にむけて』を平成 30 年 7 月に発表した。その後、学際融合教育研究推進センターに人社未来形発信ユニットを設置した。ユニットでは、パイロットプロジェクト「アジア人文学」に関する研究成果多言語・マルチメディア発信のため、書籍出版やシンポジウム開催、動画配信の準備を進めており、プロボストオフィスにおいて学内外との連絡調整の支援を行った。

また広報課では、学際融合教育研究推進センターの「人社未来形発信ユニット」と連携して、人文科学・社会科学の研究成果発信を積極的に推進した。平成 30 年度は当該分野について 16 件のプレスリリースを行った。

1.3.3 京都大学特色入試

高等学校における幅広い学習に裏付けられた総合力と学ぶ力及び高い志を評価し、各学部が定めるカリキュラムと教育コースを受けるに相応しい学力と意欲を備えたものを選抜するために、平成 28 年度入学者選抜から全学部で導入した。特色入試実施委員会において志願状況・選抜結果を検証しているが、一般入試に比べ入学者の多様化に大きく貢献しており、令和 2 年度入試においても引き続き出願要件の緩和、選抜方法の見直しや募集人員の拡大などを行う。

1.3.4 Kyoto iUP (吉田カレッジ)

国内の 18 歳人口が減少するなか優秀で志の高い学部留学生を受け入れることは、多様な価値観の学生が集う教育環境を提供するだけでなく、次世代の研究教育を担い世界を牽引する研究者を養成するためにも最重要課題の一つである。そのために平成 28 年度から Kyoto University International Undergraduate Program (Kyoto iUP) を開始したが、ASEAN 諸国を訪問し、現地の教育行政機関や同窓会等、関係機関の協力も得ながら広報・リクルート活動を推進したこと、及び Web 出願システムを開発し写真や証明書などをアップロードできるようになったため、平成 30 年度の志願者数は急速に増加し 228 名（合格者 18 名）に達した。

1.3.5 留学生リクルーティングオフィス（仮称）

優秀で意欲のある留学生を確保するため、留学生リクルーティングオフィス（仮称）を設置し、各国の教育事情等の調査分析を踏まえた戦略的な広報・誘致活動を行うことを目指している。そのため、部局長を対象に実施した学内アンケートの結果を踏まえ、カウンスルにおいて組織のあり方を検討し、平成 31 年 1 月に検討結果を総長に報告した。検討結果に基づき同年 4 月 1 日に国際戦略本部の下に「国際アドミッション支援オフィス」として設置することとなった。

1.3.6 GST センター（仮称）

次代を担う教員候補者及び国際社会で活躍する人材の育成に向け、ティーチング・アシスタント（TA）及びリサーチ・アシスタント（RA）業務の質向上や精度充実を目的として、新たに GST (Graduate Student Training) センター（仮称）の設置を目指している。そのため、プロボストオフィスにおいて TA 及び教員、研究科長を対象に現況調査アンケートを実施し、その結果を踏まえて大学院生の教育研究能力向上に向けて実施すべき研修の内容と実施体制について、関係部署との調整を進めつつ検討を行った。

1.3.7 令和元年度大学機関別認証評価受審に向けた対応

令和元年度に大学改革支援・学位授与機構（以下「機構」という。）が実施する大学機関別認証評価を受審するため、平成 30 年 10 月に学内説明会を開催のうえ、大学機関別認証評価に向けた自己点検・評価を実施し、自己評価書の作成を開始した。なお、機構が実施する大学機関別認証評価は令和元年度以降、第 3 サイクルとなるため新たな大学評価基準が適用される。基準では新たに内部質保証体制の整備、教育課程と学習成果に係る各学部・研究科の自己評価書の作成が求められるため、学内関係委員会、各学部・研究科と調整のうえ自己評価書を作成し、令和元年 6 月末に機構に自己評価書を提出した。10 月 17 日及び 18 日の 2 日間、訪問調査が実施される予定である。

1.3.8 教育に係る自己点検・評価の実施

自己点検・評価に係る基本方針や平成 28 年度に取りまとめたスケジュールに基づき、大学機関別認証評価（令和元年度受審）及び国立大学法人評価・4 年目終了時評価を見据えて、平成 29 年度に、学部・研究科において、教育に係る自己点検・評価を実施した。

平成 30 年度は、学部・研究科での教育に係る自己点検・評価の結果を踏まえ、平成 30 年 7 月の大学評価委員会において学部・研究科ごとの「現況評価結果」として取りまとめた。さらに、平成 30 年 12 月に大学評価委員会において、「現況調査結果」等を踏まえ全学的な観点から「自己点検・評価報告書」を作成し、本学ウェブサイト公開した。

1.3.9 部局行動計画・年度計画の見直し

平成 29 年度において、より実質的な評価により部局の機能改善等に資するよう、大学評価委員会において点検・評価の対象とする中期計画の精査を行った。精査の結果、部局行動計画・年度計画の作成を要する中期計画は全 58 計画から 24 計画と半数以下となった。これに基づき、平成 30 年度に部局行動計画・年度計画の見直しを実施した。その結果、より実質的な点検・評価が可能となり部局の機能改善、中期計画の達成に繋がっている。

1. 4 法定会議の審議状況

平成 30 年度には、役員会を 24 回、経営協議会を 9 回（書面審議 5 回を含む）、教育研究評議会を 11 回、総長選考会議を 5 回開催した。各会議における決定事項は議事録に記載のうえ、本学のホームページに掲載し、学内・学外に開示している。

なお、経営協議会では、平成 26 年度より、学外委員が本学の教育研究活動について理解を深めることを目的として授業や施設の実地視察を行っているほか、役員と学外委員との意見交換の場を設けて本学の業務運営に関する意見を聴取するなど、会議運営を工夫しており、令和元年度以降も引き続き同様の取組を行う予定である。

1. 5 本学規程及び法人文書管理に係る意識・能力の向上に向けた取組

1.5.1 法規業務に関する講習会

本学職員が本学の規程の体系や、規程の構成、法令用語のルール等について理解を深め、本部、部局における規程・内規の制定・改廃等の法規業務遂行能力の向上を図ることを目的として、平成 30 年 9 月に、法規業務に関する講習会を開催した。（225 名参加）参加者へのアンケートにおいても高い評価を受け、次年度以降の継続開催を望む声も多かった。

令和元年度は、平成 30 年度と同じ基礎的な内容のコース（初級者コース）に加え、部局における内規作成時の注意点、規程についてよくある質問・誤解についての解説といった実務に近い内容に重点を置いた中級者コースを設けて開催する予定である。

1.5.2 法人文書管理に関する研修の見直し

平成 29 年度までは、具体的な移管方法など主に実務担当者向けの研修内容であったため、参加者が固定化されていたが、外部講師を招聘し、公文書管理法の意義や昨今の文書管理に関する諸問題を踏まえた今後の文書管理について講義を実施するなど研修

内容を見直した結果、これまで参加が少なかった文書管理担当者（事務長、課長補佐、掛長等）の参加を得ることができ、監督クラスの法人文書管理に関する意識の高揚を図ることができた。（平成 30 年 11 月 19 日、77 名参加）

1. 6 法令遵守（コンプライアンス）及び危機管理への取組

1.6.1 インハウス弁護士の育成及び定着に向けた取組

【平成 30 年度】

- ・ 法務室弁護士（特定専門業務職員）に関して、京都大学に相応しいインハウスの体制整備の議論を深めつつ、個々の勤務評価を新たに開始した。

【令和元年度】

- ・ 前年度までの取組を踏まえつつ、さらに勤務評価の実績を蓄積し、インハウス弁護士の定着について議論を深める予定。

1.6.2 ガイドブックの配付によるコンプライアンス意識の醸成

【平成 30 年度】

全教職員のコンプライアンス意識の醸成のため、従前の「コンプライアンスの手引き」を見直し、「コンプライアンス・ガイドブック」を作成し、全学に配付した。（日本語版：平成 30 年 6 月 約 16,150 部、英語版：平成 30 年 12 月 約 1,420 部）。

この改定に当たっては、事務本部各部の協力を得つつ従前の「コンプライアンスの手引き」の内容を見直し、WINDOW 構想・重点戦略 3-3「コンプライアンスの強化」の趣旨に沿ってリスクマネジメントの側面も取り入れ、内容を一層充実させたものである。

【令和元年度】

引き続き、コンプライアンス・ガイドブックの配付を継続するとともに、記載内容及び配付方法等について浮かび上がってきた課題抽出などを行い、さらにコンプライアンスの推進、強化を図り、第 2 版改定に向けた準備を行う。

1.6.3 法務相談業務のより積極的な活用に向けた取組

【平成 30 年度】

（部局との意見交換と法務相談の分析）

全学の法的な相談を受け付けている法務相談のより良い実施のために、法務相談の平成 29 年度の実績に基づき、法務相談の相談元、相談内容、処理方法等を多角的な視点から統計分析を行うとともに、全共通事務部及び医学部附属病院と意見交換会を実施した。

【令和元年度】

法務相談のより積極的な活用による円滑な大学運営に資するため、前年度に分析した内容をさらに精査・取りまとめを行い、「法務相談事例集」を作成し、職員ポータルをとおり事務本部各部・各部局へ通知する。

1.6.4 保有個人情報教育研修の充実

【平成 30 年度】

研修の実施後に、「平成 30 年度保有個人情報教育研修の検証会議」を開催し、受講者アンケート結果等に基づき検証・評価を行い、研修の目的が達成できたことを確認

するとともに、次年度において e-Learning 研修の導入を目指すこととなった（平成 30 年 10 月）。

【令和元年度】

前年度の評価に基づき、保護管理者等を対象としたガイドラインのWeb 掲示を行うとともに、取扱い従事者を対象とした e-Learning 研修を導入する旨の研修計画及び実現を図る。

1.6.5 保有個人情報監査の実施

【平成 30 年度】

定期監査として、個人情報業務の民間企業への委託に関する業務の管理状況の監査を実施し、随時監査として、保有個人情報インシデント事案での再発防止策を中心とした監査を実施した。（平成 30 年 12 月、監査対象部局…事務本部（財務部経理課、総務部人事課）、南西地区共通事務部、アジア・アフリカ地域研究研究科、医学部附属病院）

【令和元年度】

保有個人情報の管理意識を高め、ヒューマンエラーの予防の検討を強く促す機会となる保有個人情報監査を引き続き実施する。

1.6.6 保有個人情報規程に照らした最適な教育研修の実現

保有個人情報保護研修について、平成 29 年度までは、法人文書管理研修と合同で実施していたこともあり、対象とする保護管理者（部局長等）や保護担当者（多くは事務長、課長補佐、掛長）など、責任者の参加が得られていなかったことから、研修のあり方を含めて見直しを図ることとした。結果、平成 30 年度からは従前と異なり、本学個人情報保護規程に定める総括保護管理者が行う教育研修と明確に位置付けることとし、対象者を明確に区分した以下の 2 種類の研修を実施した。

- ① 職員等が組織的に利用するために作成し、または取得した保有個人情報を適切に管理するため、保護管理者（部局長等）及び保護担当者（教員、事務長等）を対象とした、保有個人情報教育研修（監督クラス）を実施した（平成 30 年 9 月、136 名参加）
- ② 保有個人情報の取扱いについて理解を深めるとともに、個人情報の保護に関する意識の高揚を図るため、保有個人情報の取扱いに従事する職員等（派遣労働者含む）を対象とした保有個人情報教育研修（実務クラス）を実施した（平成 30 年 9 月吉田キャンパス、同 10 月宇治キャンパス・桂キャンパス、計約 240 名参加）。

1.6.7 情報公開事務の業務改善

前年度に引き続き机上事務に専念できる環境を整備し、事務の効率化を進めるため、以下の業務改善を行った。

- ① 関係規程を整備し（※1）、従前現金のみであった手数料収受を銀行振込によることも可能とした。これにより、平成 30 年度の手数料収受 131 件のうち、現金によるものが 100 件となり、出納事務の負担を約 25%軽減することができた。

※1：京都大学における情報公開制度に係る手数料の納付方法に関する細則（平成 30 年 3 月 28 日総長裁定制定、4 月 1 日実施）

京都大学における保有個人情報及び保有特定個人情報の開示請求に係る手数料の納付方法に関する細則（平成 30 年 5 月 29 日総長裁定制定、6 月 1 日実施）

- ② 関係規定を一部改正し（※2）、今日的には法改正に伴う規程の改正や監督府省への定例報告などの事務手続きが中心であることから、協力関係を残しつつ、総括者等を法務・コンプライアンス担当副学長から総務担当理事に変更し、総務と法務の分担の最適化を行った。

※2：京都大学における情報公開制度の実施に関する規程、京都大学における個人情報保護に関する規程及び京都大学における個人番号及び特定個人情報の保護に関する規程（いずれも6月1日一部改正施行）

- ③ 百周年時計台記念館の情報公開窓口室内に監視カメラを導入し、本部棟事務室から遠隔で室内環境を視認できるようにした。これにより、地震等有事の際に速やかに現状確認を行うことができ、また、窓口業務上のセキュリティ対応の強化を図ることができた。

1.6.8 国際関係危機管理に関する体制整備、講習会の企画

国際的な活動における危機管理に関して、平成30年度は、以下のとおり新たな取組を行った。

- 国際戦略本部で制定した「海外渡航にかかる可否判断基準」を、学内に周知した（平成30年4月）。
- 「学生の海外渡航に関する安全対策のチェックリスト」、緊急連絡先リスト及び緊急カードを付した渡航者向け安全対策リーフレット「海外渡航が決まったら、すぐははじめよう安全対策！」を作成し、渡航者及び渡航関係者に周知することにより安全意識を高めた（平成30年4月）
- 学生を対象とした海外でのフィールドワークに係る留意事項をガイドラインとして取り纏めることについて総長より国際戦略本部長に検討依頼があり、国際戦略本部内に検討会を設置し検討に着手した（平成30年12月）。
- 国際関係危機管理及び国際業務における著作権に関する知識の習得や諸問題への教職員の理解を深めることを目的として、「国際関係危機管理・著作権に関する講習会」を新たに企画・開催した（計3回）。講習内容及び参加者数は以下のとおり。
 - ・海外活動における安全対策とケーススタディ（講師：外務省及び日本アイラック株式会社、平成30年11月、74名参加）
 - ・国際関係危機管理について、危機発生時の学生及び保護者対応について（講師：本学国際担当部署及び日本アイラック株式会社、平成30年12月、66名参加）
 - ・著作権について（講師：本学法学研究科教授、平成30年12月、122名参加）

監事意見

■ プロボストオフィスの更なる充実

京大版プロボスト制度は着実に成果を上げており、カウンスルにおいて若手教員ポストの拡充、On-site Laboratory、人文社会科学の未来形発信、留学生リクルーティングオフィス、GST センター、教員の業績評価などの包括的・部局横断的課題について検討を行い、その一部は既に実行に移されており、他にも具体案の検討が始められている課題もある。

プロボストオフィスは、カウンスルや小委員会などの運営や、多岐にわたるテーマについて資料収集・分析を行う必要があるため、京大版プロボスト制度がこれからも将来を見

据えた戦略を提案していくためには、多様な専門性に対応できる人材を恒常的に確保し、更に充実させる必要がある。

■ 国際戦略本部の役割強化

国際広報、国際共同研究、研究者交流、交換留学等の学生交流に関する業務は、多岐にわたり複数部局にまたがることが多く、各部署の縦割り業務を統括する部局横断的な組織が必要になる。国際戦略本部には京都大学の国際化に向けた戦略を描き、縦割り部署を統括して国際化を強力に推し進めることが期待される。国際化推進に関する新指針を策定し、国際関係危機管理に関する統一的取組を始めたのもその成果である。今後、取組の遅れている学部留学生の獲得や送り出しについても、本部関係部署や各学部と協力しながら強力に推進されることを期待する。

■ Kyoto iUP留学生に対する入学後の日本語及び専門教育の指導体制整備

3 年前から新たに始まった留学プログラムの周知を図るため、海外高等学校訪問やリクルート広報活動により、志願者数は飛躍的に増加し、優秀な留学生を獲得することができた。吉田カレッジオフィスと部局との連携による入試方法の改善により、国際水準の機動的な入学者選抜を行うことが可能になった。

第3期は15名が入学することが期待されるが、来日時は日本語能力の不十分な学生もあり各国の高校段階の教育内容にも違いがあることから、日本語や未履修教科に関する半年間の補習と、それに続く入学後の日本語教育や学習・生活面の相談体制を整えることが必須である。今回の15名の優秀な留学生をがっかりさせない京都大学の教育こそが、海外に向けた最大の広報活動である。今後、留学生数の増加に備え日本語教育や専門教育指導などアフターケアの強化・充実が決定的に重要である。

2 研究推進について

2.1 研究力強化と研究者支援

2.1.1 世界トップレベル研究拠点プログラム（WPI）への申請・ヒト生物学高等研究拠点（ASHBi）の設置

優れた研究環境と極めて高い研究水準を誇る「目に見える研究拠点」の形成を目指す、世界トップレベル研究拠点プログラム（WPI）の公募に対し、申請に係る業務を実施した。本申請は、本学における融合領域の創出や研究組織の変革、国際的な研究環境の実現及び世界最高水準の研究の実現に大きく寄与することを目的としたものである。平成30年10月4日に採択（採択額7億円）を受け、ヒト生物学高等研究拠点（ASHBi）を高等研究院内に設置した。

2.1.2 研究支援体制の整備

全国の大学に先駆けた取組として、平成24年度にURA制度を導入し、その体制としては、学術研究支援室及び部局組織にURAを配置していたが、大学全体、各部局及び個々の研究者が必要とする支援への機動的かつ柔軟な対応を行うこと、また、情報の共有化及び連携・協働による支援体制の強化を目的として、平成28年度より、URAの所属を学術研究支援室に一元化し、平成30年度末現在、学術研究支援室にて47名のURA

を雇用している。URA 体制の一元化により、外部資金獲得支援や学内研究支援事業の設計等の研究者支援に加え、大学の経営マネジメント強化への貢献が拡大した。また、文科省補助事業「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」の事後評価において、評価対象5機関のうち本学のみが最高評価を獲得し、他機関の参考となる先進的取組を実施しているとの評価を受けるなど、日本の URA システムの先導的モデルとして我が国の大学等をリードしていくことを期待されているところである。さらに、文科省補助事業「研究大学強化促進事業」の中間評価において、評価対象22機関のうち5機関のみであるS評価を獲得し、全学一元化体制による多面的・先進的な取組等が高く評価されるなど、全国的なロールモデルとして成果が期待されている。

2.1.3 学内研究支援事業の見直し

研究担当理事の下に設置する研究戦略タスクフォースにおいて、各種研究支援事業の検証を行い、改善策について検討した。具体的には、本学の中枢を担うコア研究者の研究活動基盤を支援するコアステージバックアップ研究費について、科研費大型種目への再チャレンジを後押しするために公募時期を大幅に前倒しし、科研費応募締切前に支援対象候補者を決定した。

2.1.4 特定専門業務職員（URA）の無期雇用化

URA のキャリアパスの明確化及び URA がモチベーションを維持できる環境を整えることにより、優秀な URA の育成・確保及び URA の内在化を進め、大学研究力のさらなる強化を実現するため、URA の無期雇用化の検討を行ってきた。具体的には、「国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則」の改定（第 19 条の 2）、「京都大学学術研究支援室特定専門業務職員（URA）勤務評定実施要領」及び「京都大学学術研究支援室・特定専門業務職員（URA）の無期雇用転換に関する申合せ」の策定等を行い、平成 29 年度に実施した勤務評定に基づき平成 30 年 4 月付けで 2 名、平成 31 年 4 月付けで 3 名の URA につき無期雇用化を実現した。学術研究支援室全体の URA の人数構成等も鑑みながら、今後も引き続き優秀な URA の無期雇用化を進めていく。

2.1.5 各種競争的資金の実績（件数、金額）

【平成 30 年度実績】

科学研究費助成事業 3,710 件、14,747,330 千円（前年度比△49 件、+256,327 千円）、機関経理補助金 40 件、2,477,362 千円（対前年度△2 件、+627,095 千円）、その他補助金 96 件、149,410 千円（対前年度△11 件、△85,722 千円）

科研費公募説明会を開催し、審査員経験者から申請に対するアドバイスを受ける等の機会を設けた。また、科研費改革の動向を注視し、説明会を別途開催するなど学内研究者への情報提供を行った。

【令和元年度取組計画】

引き続き申請数・採択数の向上に努めるとともに、競争的資金の獲得増に向け、学術研究支援室と協働して情報収集をするなどし、競争的資金獲得のための支援強化に取り組む。また、引き続き科研費改革の動向に注視し、情報収集・学内研究者への情報提供に努めていく。

2.1.6 研究成果の確保（特許・著作物・マテリアルの件数）と活用（特許収入と特許管理費用のバランス等）

【平成 30 年度実績】

- ・特許 177 件 617,343 千円（前年比：2 件減・23,052 千円減）
- ・著作物 10 件 5,256 千円（前年比：1 件減・2,616 千円増）
- ・マテリアル 75 件 95,347 千円（前年比：6 件増・34,485 千円増）
- ・特許出願・維持費用 249,307 千円（前年比：4,200 千円増）
うち iPS 関係 117,467 千円（前年比：21,585 千円減）

知的財産権化の選別（出願時や登録時など）については、技術移転機関を活用しマーケティングを行うなど技術移転の可能性等も考慮し決定している。また、出願から 3 年程度経っても技術移転が進まないものについては権利化を断念する、技術移転が進んでいるものについてはライセンシーに維持費用を負担してもらう等、出願等費用の抑制に努めている。

【令和元年度取組計画】

引き続き、知的財産収入の確保・増額を図るため、関西TLO等と連携するとともに、上記方針に沿って特許出願等を進めていく。

2. 2 若手研究者の育成

2.2.1 次世代研究者育成支援事業

白眉プロジェクトについては、平成 28 年度より、プロジェクトの構成を見直し、従前の白眉プロジェクトを踏襲した【グローバル型】に加え、文部科学省「卓越研究員事業」を活用した【部局連携型（テニュアトラック型）】による募集を新たに行い、テニュアトラック制の若手研究者採用のスキームを確立した。また、京阪神次世代グローバル研究リーダー育成コンソーシアム(K-CONNEX)においても若手研究者を採用し、その育成支援を行うなど、次世代研究者の支援に積極的に取り組んでいるところであり、事業の中間評価においても、評価対象の 4 機関のうち本学のみが最高評価を獲得し、所期を超えた取組が行われているとの高い評価を受けた。本学独自の事業に国の新規事業を連携させる工夫などにより、若手研究者の選択肢の幅が広がり、流動性と安定性を有する特色ある取組になっている。

2.2.2 白眉プロジェクト等若手研究者育成の状況

京都大学次世代研究者育成支援事業「白眉プロジェクト」については、プロジェクトの構成を見直し、従前の白眉プロジェクトを踏襲した【グローバル型】に加え、文部科学省「卓越研究員事業」を活用した【部局連携型（テニュアトラック型）】による募集を平成 28 年度から新たに行い、テニュアトラック制の若手研究者採用のスキームを確立した。平成 30 年度は、【グローバル型】については、362 名の応募があり、13 名（准教授 7 名、助教 6 名）の採用を決定した。【部局連携型（テニュアトラック型）】については、本学から 4 ポストを提示し、調整の結果、1 名（助教 1 名）を採用した。

文部科学省より採択を受けた「科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業」において、次代を担う若手研究者の育成を目指す事業による国際公募を実施し、平成 30 年度は 2 部局（2 名）を採用した。

【令和元年度取組計画】

白眉プロジェクトについては、【グローバル型】及び【部局連携型（テニュアトラック型）】による募集を引き続き行い、若手研究者の採用を行う予定である。

2.2.3 特定基金「本庶佑有志基金（ノーベル生理学・医学賞受賞記念）」の設置

若手研究者の人材育成を目的に、安定した地位の確保と研究費の支援を行うため、本庶佑特別教授のノーベル賞賞金を原資として平成 30 年 12 月 3 日に特定基金「本庶佑有志基金（ノーベル生理学・医学賞受賞記念）」を設置した。今後、広く寄附を募るとともに、同特別教授が製薬会社を通して受け取る特許料収入などから基金を拡大し、運用益による、安定的な若手研究者支援を行う。

2. 3 産官学連携の推進

2.3.1 出資事業・関西TLO・京大オリジナルなど子会社事業の進捗状況

【出資事業（京都 iCAP）】

〈京都 iCAP による出資金の投資状況〉

ファンド設立(平成 28 年)から 5 年間で、新規投資 30~40 件、50 億円の計画に対し、実績では、平成 30 年度末時点で 27 件、46 億円（追加投資含む）と極めて順調に推移しており、これを評価・ガバナンスしている「官民イノベーションプログラム部会（文科省）」においても「順調に進んでいる」といった評価を受けている。

〈大学におけるプレインキュベーション等の支援状況〉

支援プログラムとして、GAP ファンドプログラム（22 件採択）、インキュベーションプログラム（新規 14 件採択、継続 11 件承認）を実施した。また、国際イノベーション棟に設置しているベンチャーインキュベーションセンター（KUVIC）の貸出を行なった。

2.3.2 京大オリジナル株式会社の設立

産官学連携の新しい「京大モデル」の構築に向けて、国立大学法人京都大学が、平成 29 年 6 月 30 日に文部科学省より指定国立大学法人に指定され、京都大学の研究成果を活用する事業（国立大学法人法施行令第 24 条に定める特定研究成果を活用する事業）を実施する株式会社への出資が可能となったことを受け、新たな京都大学の完全子会社として、コンサルティング事業、研修・講習事業及び事業化支援事業等を事業の柱とする「京大オリジナル株式会社」を設立した。

すでに本学の出資を受け運営している「京都大学イノベーションキャピタル株式会社」及び「関西ティー・エル・オー株式会社」と有機的に連携させ、研究成果・知的財産の活用促進に向けた産官学連携の新しい「京大モデル」構築を進めた。

2.3.3 オープンイノベーション機構の設立

競争領域を中心とした大型共同研究のマネジメントを可能とする体制を構築するための組織として、「オープンイノベーション機構」の設立に向けた取組を実施した。

具体的には、準備室を設置し、共同研究をマネジメントする人材の雇用、産学連携の学内特区としての制度の検討、設備導入など研究基盤の整備を行った。また、文部科学省「オープンイノベーション機構の整備事業」に採択されたことを受け、事業ルールに則した対応を行った。

2.3.4 産官学連携資金の実績（件数、金額）

【平成 30 年度実績】

寄附金 31,859 件：10,368,707 千円（前年度比：6,345 件増・1,489,331 千円増）、共同研究 1,227 件：約 58 億 58 百万円（前年度比：77 件増・約 53 百万円減）、受託研究 1,064 件：約 236 億 96 百万円（前年度比：41 件増・約 4 億 72 百万円減）※間接経費含む。（治験を除く。）

【令和元年度取組計画】

共同研究等の件数と研究経費の増加を図るため、研究シーズを積極的に発信するとともに、京大オリジナル株式会社やオープンイノベーション機構等を活用して、更なる外部資金の獲得を目指す。

2. 4 国際学術交流の推進

2.4.1 外国人研究者受入状況登録システムの運用開始

外国人研究者の受入れに関する調査の効率化及び集約的な情報把握を目的として、平成 28 年度より国際事務専門部会の下に「オンラインシステム化検討ワーキング」を置き、外国人研究者受入状況登録にかかるオンラインシステムの立ち上げについて検討してきた。平成 30 年 7 月には、同ワーキングでのこれまでの検討及びパイロット版システムを用いたテスト環境での検証を踏まえ、全学的に使用するシステムとして、本稼働させた。同時に、これまで部局で「招へい外国人学者」・「外国人共同研究者」を受入れた際に提出することとなっていた「外国人研究者受入調書」を廃止し、部局の負担を軽減するとともに、受入れ外国人研究者に関するデータを本システムに一本化した（平成 31 年 4 月 15 日現在登録データ件数 約 7,400 件（受入開始日が平成 19 年 4 月 1 日以降のものを登録））。平成 30 年 10 月実施の「平成 29 年度国際研究状況調査」より、一部本システムの活用を開始したところであり、令和元年度以降は、本調査の外国人研究者の受入れに関する項目については、全て本システムで対応し、部局照会は不要とする予定である。今後は、国際シンポジウム等を含む研究者の国際交流の推進に資するため、企画課IR推進室や学術研究支援室等へ情報を共有し活用するとともに、使用者の意見を踏まえたシステム改善を継続する。

2.4.2 海外機関交流データベースの運用

研究力の世界的展開に資するべく、海外機関別に教育研究交流や訪問記録等に関する実績を集約した全学データベース「海外機関交流データベース」を全学に公開し供用を開始した（平成 30 年 5 月）。本部と各部局が、本データベースに海外大学等との交流状況等を登録し、それらを相互に共有することにより、新規協定校開拓の検討材料にする等、さらなる国際交流の発展に役立てることができた（約 1,000 機関登録済み）。また、表敬受入れ時に都度関係部局へ交流実績を照会するのではなく、本データベースを介して最新情報を参照できるようになったことから、本部・各部局における国際交流業務の効率化・省力化につながった。

2.4.3 戦略的パートナーシップ構築支援事業の立ち上げ

国際戦略に係る新たな施策の一環として、世界に卓越した大学等との研究交流推進を目的とする「研究力強化に資する戦略的なパートナーシップ構築支援事業」の学内公募を開始した（平成 31 年 3 月）。本事業は、十分な交流実績がある本学協定校の中から、国際戦略本部の人的資源及び財源の活用により更なる研究交流の発展が見込める海外の大学・機関等を対象とし、パートナーシップ専門部会及び国際戦略コアミーティングでの審議を経て国際戦略本部長が本学の戦略的パートナー校を決定するもので、令和元年 7 月以降に支援を開始する予定である。

2.4.4 サンディエゴリエゾンオフィスの位置づけ見直し

北米拠点の設置に伴い、サンディエゴリエゾンオフィスを本学北米拠点の西海岸にお

ける活動拠点として位置付け、本学医学研究科がオンサイトラボトリーを設置準備中の UCSD をはじめ、米国西海岸の大学や研究機関等との連携を促進する体制を整備した。

2.4.5 京都大学 ASEAN 拠点の NGO 認可

ASEAN 拠点の運営を安定化させ、恒常化するために申請し、平成 30 年 3 月のタイ政府労働省 NGO 審査委員会において認可され、正式なライセンスである認可証明書が授与された（平成 30 年 5 月）。これにつき、NGO 認可記念式典をタイ国立科学技術開発庁（NSTDA）との学術交流協定調印式とあわせて開催し、本学との交流の深いタイの協定校幹部や共同研究を続けている日泰の研究者などが出席したほか、本学の ASEAN 地域における教育・研究活動に関するポスターセッションも行った（平成 30 年 9 月、タイ・バンコク、約 100 名参加）。このたびの NGO 認可を受け、ASEAN 拠点の活動基盤をより一層強固なものとしたことにより、日 ASEAN における科学技術協力・研究連携の推進、教育事業の拡充並びにネットワーク形成の強化を進め、相互発展に貢献することが期待される。

2.4.6 ASEAN 拠点への KUINS-III VLAN 提供の開始

ASEAN 拠点にルータを設置し、KUINS-III VLAN を提供することで、ASEAN 拠点において学内と同等のネットワーク環境が利用できるようになった。

2.4.7 共同研究・技術移転のグローバル化への取組

【平成 30 年度実績】

国際産学共同研究を推進するため、独国 BASF 社や Bayer 社などの海外企業と AGORA（ワークショップ）を開催した。また、学内契約事務担当者向けに国際法務セミナーを開催した。

【令和元年度取組計画】

前年度から引き続いて、海外企業との AGORA（ワークショップ）を開催し、契約事務担当者向けに国際法務セミナーを開講する予定である。また、京大オリジナル株式会社やオープンイノベーション機構などを活用した、新たな国際産学連携の取組を検討している。

2.4.8 研究者の国際交流（国際シンポジウム、研究者の受入と派遣等）

国際競争力のある海外大学等との間での国際シンポジウムの開催を支援（平成 30 年度は本部主導の全学型で 1 件、部局提案型として 7 件）し、広く本学の自然科学、人文社会科学分野研究の国際発信、研究者間の研究連携の促進を図った。

【全学型国際シンポジウム】ハンブルク大学（ドイツ）との共催による「第 2 回京都大学ーハンブルク大学共催シンポジウム 2018」（平成 30 年 10 月、京都開催、121 名参加（うち海外研究者 40 名））を開催した。

【部局提案型シンポジウム】部局単位で研究交流の進んでいる機関等との共同研究を促進するため、部局提案型の国際シンポジウム計画案を学内公募した。

●平成 30 年度は以下の 7 件採択し、京都大学国際シンポジウムと冠したシンポジウムの開催にかかる経費を支援した。

- ・（工学研究科）「京都大学ーリーズ大学国際シンポジウム：自然災害の監視・軽減・防止・復興のための工学の最先端」（平成 30 年 9 月、英国・リーズ開催、51 名参加（うち学内研究者 19 名））
- ・（工学研究科）「京都大学ードイツ国際シンポジウム：分子設計で拓く機能性材料」（平成 30 年 10 月、京都開催、カールスルーエ工科大学との共催、30 名参加（うち海外研

究者 5 名))

- ・(農学研究科)「京都大学国際シンポジウム：食と持続可能性」(平成 30 年 10 月、京都開催、国連食糧農業機関 (FAO)、京都市などとの共催、750 名参加 (うち海外研究者 13 名))
- ・(高等研究院)「京都大学ーUCLA 合同国際シンポジウム：物理学の進展と医学応用 (物理学、ナノ材料科学のバイオ、医療応用)」(平成 30 年 11 月、アメリカ・カリフォルニア大学ロサンゼルス校 (UCLA) 開催、185 名参加 (うち学内研究者 10 名))
- ・(地球環境学堂)「京都大学国際シンポジウム：東南アジアにおける地球環境学の展開」(平成 30 年 11 月～12 月、インドネシア・ボゴール開催、195 名参加 (うち学内研究者 66 名))
- ・(アフリカ地域研究資料センター)「京都大学国際シンポジウム：アフリカにおける地球規模課題への地域研究の貢献」(平成 30 年 12 月、フランス・パリ開催、フランス社会科学高等研究院との共催、51 名参加 (うち学内研究者 9 名))
- ・(アジア・アフリカ地域研究研究科)「京都大学国際シンポジウム：日本とマレーシアが先導する新たなアジア・イスラーム文明パラダイムの構築」(平成 30 年 12 月、京都開催、マレーシア国民大学イスラーム文明研究所との共催、50 名参加 (うち海外研究者 20 名))

●令和元年度実施分の京都大学国際シンポジウムについて平成 30 年度中に公募し、計 4 件を採択した (地球環境学堂 (京都開催)、基礎物理学研究所 (京都開催)、霊長類研究所 (エチオピア開催)、文学研究科 (フランス開催))。

大学間学術交流協定締結校のうち、ストラスブール大学と国立台湾大学とは一層の国際共同研究推進を目的として研究者交流事業の覚書を交わしており、平成 30 年度も以下のとおり各校へ 2 名ずつ派遣、2 名ずつを本学で受入れた (合計研究者数は 8 名)。いずれもホスト大学において共同研究で連携を深めると共に、研究発表会、講演会等を行い、研究成果発信を行った。

- ・ストラスブール大学 (派遣：法学研究科、生命科学研究科 受入：理学研究科、ウイリス・再生医科学研究所 各 1 名ずつ約 15 日間)
- ・国立台湾大学 (派遣：医学研究科、防災研究所 受入：工学研究科、防災研究所 各 1 名ずつ約 30 日間)

平成 31 年度も同様の要領により、それぞれ 2 名ずつ受入・派遣を計画している。

2.4.9 若手人材 (研究者・学生・職員) の海外派遣支援の状況

若手人材 (職員) の海外派遣支援として、平成 30 年度は以下のとおり取り組んだ。

【京都大学若手人材海外派遣事業ジョン万プログラム】

●平成 25 年度より、主に若手事務職員を対象に、海外の学術・教育機関や全学海外拠点等へ継続的に派遣することで、本学の次世代を担うグローバル人材育成の機会の充実を図っている。全学海外拠点への事務職員派遣も本プログラムの一環として実施し、拠点運営に主体的に参画させることで、企画力・対応力・マネジメント力を養成している。平成 30 年度においても前年度同様、国際業務の強化・発展に活用することを目的とした短期派遣プログラムとして ASEAN 拠点 (タイ・バンコク) へ 2 名、欧州拠点 (ドイツ・ハイデルベルク) へ 2 名を派遣した。また、語学力・国際業務力に加え、グローバルマインドの向上並びに国際的な人的ネットワーク構築を目的とした長期派遣プログラムとして米国へ 1 名を派遣した。さらに、令和元年度の全学海外拠点派遣候補者に対し、現地で即戦力として拠点運営に参画できるよう、事前研修を実施した (平成 30 年 11 月～

平成 31 年 3 月)。

●本プログラムの枠組みにおいて、従前より図書系職員・附属病院看護師の海外研修を通じて、教育・研究・医療支援サービスの向上に寄与してきた実績を踏まえ、平成 30 年度においては、派遣対象者を技術職員まで広げ、更なる専門的知識・技術の習得による職員の資質向上を目的とした海外研修を実施した(放射線技師 1 名を米国へ約 1 か月、図書系職員 2 名を米国へ約 2 週間、理学部・農学部・情報推進課技術職員各 1 名を各々、英国・ドイツ、ニュージーランド、米国へ約 2 週間程度派遣)。終了後にアンケートを実施したところ、参加者全員から好評を得ており、継続を求める声が多数を占めていたことから、令和元年度も継続して公募を行うこととした。

【米国カリフォルニア大学デービス校 (UCD) とのインターンシッププログラム】

●米国カリフォルニア大学デービス校 (UCD) との間で、毎年交互に職員をインターンとして派遣するインターンシッププログラムにより、先方の国際系職員を 4 週間に亘り、本学に受け入れた。当該職員は、国際戦略本部や国際担当部署での実務研修、施設見学、関係教員へのインタビューや意見交換を行うことで、本学職員の国際性の涵養にも寄与した。

【他機関主催による海外研修・ワークショップ等】

●文部科学省国際教育交流担当職員長期研修 (LEAP) により米国に事務職員 1 名を 10 ヶ月派遣したほか、日本学術振興会国際学術交流研修国際協力員として、同会ワシントン研究連絡センターに事務職員 1 名を引き続き派遣し、国際的な感覚を醸成することにより、国際実務能力の向上を図った。

●平成 31 年 2 月 20 日から 2 日間に亘り、香港科技大学 (中国・香港) で開催された国際交流実務担当職員による国際ワークショップ (ユニバーシティ・アドミニストレーターズ・ワークショップ : UAW) に事務職員 3 名を派遣した。第 14 回を数える同ワークショップには、13 の国と地域、31 機関から、100 名を超える参加があり、本学から参加の若手事務職員が「学生の海外における学習活動への支援策の強化」という共通テーマの下、国際危機管理にかかる本学の取組や事例紹介等を行い、課題やその解決策に関する議論を通して知見を深めた。

【成果共有・若手事務職員のモチベーション向上】

●ジョン万プログラム、米国カリフォルニア大学デービス校 (UCD) でのインターンシッププログラム、文部科学省国際教育交流担当職員長期研修 (LEAP)、日本学術振興会国際学術交流研修に参加した事務職員から、研修内容や成果、現地における生活の様子などの報告を直接共有することにより、大学の国際化業務に関する知見を深め、今後の業務に活用することを目的として、「海外研修参加職員による帰国報告会」を開催した (平成 30 年 9 月、69 名参加)。

【平成 31 年度計画】

●ジョン万プログラムによる全学海外拠点への事務職員派遣について、従来の半年から 1 年間へ派遣期間を延長し、年間を通じて本学の海外オフィスの運営・企画にさらに主体的に関わることにより、現地事情に応じた柔軟な思考力や問題解決力の醸成へと繋げる。また、日本学術振興会国際学術交流研修や米国カリフォルニア大学デービス校 (UCD) インターンシッププログラムに加え、チュラロンコン大学 (タイ・バンコク) で開催予定の UAW にも、引き続き本学から事務職員を派遣する予定である。

2.4.10 海外事務所 (拠点) の状況と成果、今後の方針

京都大学欧州拠点 (平成 26 年 5 月設置、ドイツ・ハイデルベルク) 及び京都大学 ASEAN

拠点（平成 26 年 6 月設置、タイ・バンコク）において、現地機関等と本学、さらに本学部局間の連携を強化するハブとして、以下の取組を行った。

【京都大学欧州拠点】

●平成 29 年度に引き続き、平成 30 年度においても、ハイデルベルク大学と共催で日独ジョイントレクチャーを開催した。この取組は、本学が欧州拠点をハイデルベルク大学内に、ハイデルベルク大学が京都オフィスを本学内に設置している状況を活かし、それぞれの大学の研究者が自大学のオフィスに出向き、講演等を行い、両大学の研究者のネットワーク構築ならびに研究者交流を促進しているものである（平成 30 年度 6 回開催、延べ約 140 名参加）。

●日独 6 大学アライアンス（HeKKSaGOn（ヘキサゴン））学長会議に陪席し（平成 30 年 4 月、大阪大学）、同会議にて提示された課題（ワーキンググループのガイドライン、組織マネジメントの共有強化、学生ネットワーク及びインターンシップ機会の創出等）についてドイツにおける日本側代表として日独大学間の意見調整を進めた。第二フェーズの開始となる次回学長会議（令和元年 9 月にハイデルベルク大学において開催予定）に向けた支援（ドイツ側準備会合への参加、副学長会議のアジェンダ設定等）を行った。

●ドイツ政府の資金提供機関 DAAD（ドイツ学術交流会）とのマッチングファンドに向けた若手研究者の海外派遣事業「間：AIDA」について、平成 30 年度は 6 名の研究者（エネルギー科学研究科、理学研究科、工学研究科、医学研究科、薬学研究科、附属図書館より各 1 名）をドイツへ派遣するにあたり、派遣先の調整を行う等、研究交流をより効果的に推進するべく支援を行った。

【京都大学 ASEAN 拠点】

●京都大学を中核として、平成 27 年度に採択された JST 国際科学技術共同研究推進事業（戦略的国際共同研究プログラム）「日 ASEAN 科学技術イノベーション共同研究拠点—持続可能開発研究の推進（JASTIP）」により、平成 30 年度もタイ、インドネシア、マレーシアのそれぞれ「環境・エネルギー」、「生物資源・生物多様性」、「防災」の持続的な課題に関して、日 ASEAN の共同研究・科学技術交流の推進を支援した。また、「第 5 回 JASTIP シンポジウム Disaster Risk Reducation & Environmental Sustainability for Social Resilience」（平成 30 年 10 月、マレーシア、132 名参加）及び「第 6 回 JASTIP シンポジウム 生物多様性・遺伝資源・革新的な生物資源技術～ASEAN 地域の持続的開発における役割」（平成 30 年 11 月、インドネシア、196 名参加）開催の企画・運営を支援した。

●海外同窓会との連携により、東南アジアネットワークフォーラムを開催した（平成 30 年度 3 回：インドネシア・パダン（平成 30 年 10 月、約 150 名参加）、カンボジア・プノンペン（平成 30 年 12 月、約 50 名参加）、フィリピン・マニラ（平成 31 年 1 月、約 200 名参加））。ASEAN 地域における包括的な課題や研究教育動向について議論するとともに、本学の研究成果を広く発信することにより、当該地域におけるネットワークを強化することができた。また、カンボジアにおいては本フォーラム開催期間中に同窓会組織の立ち上げに向けた準備会合が行われた。

●ASEAN 拠点の運営を安定化させ、恒常化するために申請し、平成 30 年 3 月のタイ政府労働省 NGO 審査委員会において認可され、正式なライセンスである認可証明書が授与された（平成 30 年 5 月）。これにつき、NGO 認可記念式典をタイ国立科学技術開発庁（NSTDA）との学術交流協定調印式とあわせて開催し、本学との交流の深いタイの協定校幹部や共同研究を続けている日泰の研究者などが出席したほか、本学の ASEAN 地域における教育・研究活動に関するポスターセッションも行った（平成 30 年 9 月、タイ・

バンコク、約 100 名参加)。このたびの NGO 認可を受け、ASEAN 拠点の活動基盤をより一層強固なものとしたことにより、日 ASEAN における科学技術協力・研究連携の推進、教育事業の拡充並びにネットワーク形成の強化を進め、相互発展に貢献することが期待される。

さらに、新たな海外拠点の設置について、以下の取組を行った。

●北米地域において米国東海岸を中心とした本学のプレゼンス向上を促進し、各部局の国際交流活動を支援するとともに、学術交流活動や教育・学生交流活動に関する調査及び情報収集を行うことを目的として「京都大学北米拠点」を設置した(平成 30 年 10 月、アメリカ・ワシントン D.C.)。ワシントン D.C.は米国の政府、教育研究機関及び我が国の行政機関等が多数集積する地域でもあることから、米国で築いたネットワークを基盤に本学の卓越した教育研究成果等の更なる発信を図ることが期待される。

●北米拠点では、本学の北米における教育・学生交流活動の促進のため、経営管理大学院とコーネル大学 SC ジョンソン・カレッジ・オブ・ビジネスのホテル・スクールがグローバル視点をもった次世代リーダーシップ人材の育成を目的として設置したダブルディグリープログラム「国際連携コース (Kyoto Cornell International Collaborative Degree Opportunity)」の運営に際し、経営管理大学院との連携を強化してプログラムの円滑な運営に向けた支援を行うとともに、米国における教育機関等との連絡体制を構築した。また、文学研究科には本学が指定国立大学法人としての構想に掲げる、「人文・社会科学の未来形の発信」力強化に資するため、“Book Series of Asian Humanities”の出版を支援し、医学研究科とは共同研究先を開拓するべく意見交換を行うとともに、国立衛生研究所 (NIH)をはじめとする米国東海岸の学術研究機関に関する情報収集を行った。

●サンディエゴリエゾンオフィスを本学北米拠点の西海岸における活動拠点として位置付け、本学医学研究科がオンサイトラボラトリーを設置準備中の UCSD をはじめ、米国西海岸の大学や研究機関等との連携を促進する体制を整備した。

2. 5 研究におけるコンプライアンス

2.5.1 公正な研究活動の推進

「研究公正推進アクションプラン」に基づき、本学で研究活動を行う全ての研究者(大学院生を含む)及び授業を行う者(非常勤講師等を含む)は、e-Learning 研修を受けるとともに、(平成 30 年度より)合格点数に達することが定められている。平成 30 年度研究公正研修については従来のように他の研修による代替を認めず、e-Learning 研修に集約して実施し、受講の徹底を行った(平成 30 年 8 月～10 月、受講率 100%)。

令和元年度も引き続いて、研究費使用ハンドブックの作成、e-Learning の実施等を行い、研究公正等の啓発を行う予定である。

また、「研究公正推進アクションプラン」において大学院生への論文執筆教育として、必ず一度は指導教員による対面型チュートリアルを実施するように定めているが、平成 30 年度より開講した国際高等教育院による大学院共通科目「研究倫理・研究公正」を大学院生が履修し修了することで、対面型チュートリアルを免除することができるようにアクションプランの改正を行った。これにより、大学院生に対する論文執筆教育を体系的かつより高品質なものにすると同時に、対面型チュートリアルを実施する指導教員の負担軽減にもつながる。

2.5.2 ライフサイエンス研究等に係る倫理の保持、安全の確保に向けた取組

平成 29 年度より e-Learning による基礎研修を開始したが、各研究室で学生や新規採用者の基礎教材として活用されているものの、必須ではないため、受講者数が伸びず、今後コンテンツの見直しと有効な活用方法を検討していく。

ライフサイエンス担当ホームページについて、平成 29 年度に開設し運用しているが、現在のコンテンツだけでは十分とは言えないため、今後見直し、情報発信の手段として有効活用する方法を検討していく。

2.5.3 軍事研究に関する基本方針

平成 29 年度に「京都大学における軍事研究に関する基本方針」を制定したことを受け、本基本方針に反する研究とは具体的にどのようなものが想定されるか、ワーキンググループを立ち上げ検討を開始した。

2.5.4 臨床研究法対応

平成 30 年 4 月から臨床研究法が施行されたため、厚生労働省「様式 A 利益相反管理基準」をもとに、本学の利益相反判断基準（本学基準）を整理・改訂し、利益相反の申告における学内規程と臨床研究法との違いによる混乱を防ぐとともに、従前書面で提出していた利益相反自己申告書を Web 申告システムに変更し、全学で申告事由の統一を図り、利益相反の申告に係る負荷の軽減、及び利益相反管理の効率化を行った。システムの開発にあたってはユーザーの利便性を念頭に置き設計したが、運用開始後、実際に使い出してから分かった問題点・改善点等については、システムの改修を行い対応する。

システム化に伴い臨床研究利益相反審査委員会と利益相反審査委員会との審査対象の整理・切り分けを行い、従前は医学研究科内で審査されていた部局独自ルールに基づく利益相反自己申告の審査を利益相反審査委員会（利益相反マネジメント室が事務局担当）で受け持つこととなった。

2.5.5 安全保障輸出管理

工学研究科において令和元年度に事前確認シートを先行導入する。その後、順次、全学への展開の準備を行っていく。また、理工系教員の安全保障輸出管理に関する e-Learning 受講状況が芳しくないため、受講率の向上にむけて、各部局へ受講対象者リストの作成を依頼し、受講を促す等の対策を検討する。

安全保障輸出管理に関し、経済産業省のガイダンス及び安全保障輸出管理の学内規則に基づき、抽出部局の訪問モニタリングを実施している。モニタリングのため監査というレベルに達しておらず、結果報告や改善指導等に改善の余地がある。「安全保障輸出管理の監査のあり方」は今後の検討課題である。

2.5.6 競争的資金の適正管理

不正防止計画の別表に「部局における出張事実の確認」を追加する等、研究費不正に対する抑止効果が、より実効的になるよう改訂した（平成 30 年 11 月）。また「出張事実確認票」を作成するなど、部局における確認方法を策定した。

研究関連 e-Learning 研修（研究推進部実施分）一覧を作成し、研究費使用ハンドブックに掲載することで受講対象者にわかりやすく案内することで、受講の徹底を行った（平成 31 年 3 月時点、受講率 99.96%）。また、実施期間は集中的な受講期間を設けることで早期の受講を促し、受講の徹底を図った（平成 30 年 12 月～平成 31 年 1 月）

2.5.7 内部監査（定期監査）の状況

平成 30 年 5 月から同年 11 月にかけて外部資金・科学研究費補金等に関する内部監査（対象伝票：17,121 件）を実施し、平成 30 年 11 月から平成 31 年 2 月にかけて会計経理に関する内部監査（対象伝票：12,259 件）を実施した。

内部監査（定期監査）の結果については、指摘事項の件数は減少傾向にあり、不正使用のような不適切事案は検出されなかった。

しかしながら平成 30 年度においても、発注・検収の状況、旅費の支給状況に係る指摘がかなりの比率を占めている傾向に変わりがなく、同じ共通事務部、部局で複数年にわたり同様の指摘事項が挙げられている状況も散見される。

特に、検収に係る不備、旅費や立替払における証拠書類の不備などが複数年にわたり指摘事項として挙がっている点や、出張の変更手続き等に係る不備、勤務管理に係る不備などの指摘が挙がっている点が問題である。早急に改善策を講じる必要がある。

なお、内部監査（定期監査）結果の学内周知状況については、部局長会議等を通じて学内に周知するとともに、平成 30 年度からは学内ポータルサイトへの掲載、講習会等の機会を通じてより幅の広い周知を実施した。

2.5.8 競争的資金等不正防止計画の実施状況（e-Learning の受講実績など）

平成 30 年度競争的資金等の適正な運営及び管理に関するコンプライアンス教育の実施の一環として、e-Learning 研修「研究費等の適正な使用について」を実施している。

（平成 30 年 12 月～）競争的資金等の運営及び管理に関わる全ての教職員等は、e-Learning 研修を受けるとともに、誓約書を提出することが定められており、平成 30 年度中に提出しない者に対しては、令和元年度以降の競争的資金等への応募及び運営・管理に携わることができないこととしている。平成 31 年 3 月時点で、受講対象者のうち、99%以上の者が受講及び誓約書の提出を行っている。また誓約書の提出には 80%以上の正答率が必要となるようにシステムを変更した。このほか、研究費使用ハンドブック等についても、日本語版・英語版の双方を作成し、教職員等の研究費適正管理等の意識向上等を図った。

【令和元年度取組計画】

前年度から引き続いて、研究費使用ハンドブックの作成、e-Learning の実施等を行い、研究費適正管理等の啓発を行う予定である。

2.5.9 競争的資金等の不正事案対応のあり方

研究費の不正使用は、防止活動や規程の周知、ルールの説明などが重要であるが、毎年、研究費の不正事案、不正が疑われる事案が発生し、年間を通じて調査を実施している状況である。近年は、専ら不正経理である事案のほか、教職員の不法行為による公的資金の不正使用が疑われる事案があり、調査に着手する要因が通報によるもの以外でも対象とされた事案がある。

「国立大学法人京都大学における競争的資金等の適正管理に関する規程」は対象資金が「競争的資金等」に限定されているが、実際の不正経理は競争的資金や研究費だけに限らず運営費交付金や教育資金等あらゆる資金でも起こり得る。また複数の種類の財源が混じる場合も多いため、本部関係部署と包括的な対応の必要性の検討を行い、責任体制や不正使用に関する調査を履行するうえでの明確で柔軟な対応策が求められる。

公的資金（基盤経費、運営経費、診療経費、研究費などの全てを総称する。）使用の会計規則は学内で同じであるにも関わらず、当該部局との連絡、調査の取りまとめ、本部委員会の開催、役員への報告、記者会見、報道対応、懲戒処分、公表、それらに係る国や配分機関との協議、報告の一切を、単なる『経費の種別』によって実施担当部署が変化することは、意思統一、疎通の改善、担当部署の連携に過度な負担が生じ、健全なコンプライアンス対応と体制整備が構築されているとは言い難い状況である。不正事案の発生に対する統一された対応、調査の実施、何よりも国民、社会に対する対応が求められるうえでは、指揮命令系統の整理と調査体制の再構築が必要と考えられる。今後も継続して検討を行う。

監事意見

■ 若手教員ポストの拡充とテニユアトラックへの接続

若手重点戦略定員事業は、各学系における優秀な教員採用計画を活性化する起爆剤として非常に優れた取組である。若手教員も 10 年経てばもはや若手ではなくなるので、各学系において優秀な研究者の育成・採用計画の中で、常に若手教員を採用できるような循環システムを構築することが重要である。拡充された若手教員ポストのうち何%にテニユアを与え、何%を学外から教授・准教授として採用するかといった全体像を描き、学系毎にテニユア審査基準を定めることが望ましい。

■ 内部監査による不適切な会計処理の防止

内部監査（定期監査）の結果については、指摘事項の件数は減少傾向にあり不正使用のような不適切事案も検出されていないため、概ね適正な処理が行われており即時、緊急に別途調査等の対応をしなければならない問題はないものと判断される。

しかしながら、複数年にわたり同様の指摘事項が発生し、さらには同じ共通事務部、部局で複数年にわたり同様の指摘事項が挙がっている状況等のため、今後不適切な事案が発生する危険性は否定できず、改善を要する内容である。

そのため、全教職員への会計制度の周知と理解、意識の向上をなおいっそう図るとともに、併せて事務職員のチェック体制の改善も進めていく必要がある。

また、指摘事項が発生する要因についてさらに深く把握、分析のうえ明確化させ、改善のための方策を実施することが望まれる。

なお、内部監査（定期監査）の実施方法については、平成 31 年 2 月に桂地区（工学研究科）事務部の会計経理に関する内部監査について実地で状況を確認し、適切な方法で実施されていることを確認した。

■ 不正経理に対する統一的対応

現状では公的資金の不正使用への対応は経費の種別などにより異なる部署で行われているが、複数の経費にまたがる事案も発生しており、効率的な対応を行い大学全体のコンプライアンスを明確にするためにも、大学として統一的な対応を取ることができる体制を整えることが望ましい。

3 教育推進について

3. 1 高大接続及び入学選抜の改革

3.1.1 高大連携事業の充実

本学主催の高大連携事業として、連携協定締結教育委員会における連携指定校をはじめ全国の主要高校の生徒を対象に平成 26 年度より毎年 8 月に「京都大学サマースクール」を、平成 27 年度から毎年 3 月に各教育委員会から選出されたチームによる生徒研究発表大会「京都大学サイエンスフェスティバル」を実施し、参加者や教育委員会、学校関係者からは高い評価を得ている。平成 29 年度より開始した高校生を対象とした「京都大学ポスターセッション」では、平成 30 年度より若手研究者にも参加をさせて、高校生が直接に研究テーマについてディスカッションができるように工夫した。その結果、30 校 46 枚の研究発表ポスターが出展され、理数分野だけでなく人文社会科学分野に至る多様な課題探究活動を進めている高校生の研鑽の場となっており、かつ学校の枠を超えた全国レベルでの交流の場となっている。

3.1.2 高大接続ネットワーク構想

平成 29 年度より新たな取組として、本学独自の裁量で全国 8 地域における主要高校との直接的な連携を目的に、対象校へ個別に趣旨等の説明を行った結果、全国の国公立高校 31 校の加盟を実現した。平成 30 年度は、本構想の趣旨に賛同した高等学校がさらに 3 校追加され、全国の国公立・女子高校を含め 34 校にまで加盟が拡大した。また、加盟校独自の高大連携事業として高校生もパネリストとして参加するパネルディスカッション「くすのきセミナー」や「学びのフロンティア」の開催、学部生と高校生との交流をはかる「母校訪問事業」や「京大発見ゼミ」も新たに実施して、全国の高校生に最新の京都大学を知る機会の拡充に努めた。

3.1.3 ELCAS（エルキャス）

平成 26 年度から本学と各教育委員会、高校との連携を図り理系学部を中心とした JST 事業である「グローバルサイエンスキャンパス」を開始して以来、特に分野別に少人数で行った専修コースでは、海外での学会発表や論文集（ELCAS Journal）を発行する等、より高度な知的探求の成果を出し、平成 27 年度からは入試企画課の高大連携事業との連携強化を行うため、全学体制の整備を行い「グローバルサイエンスキャンパス ELCAS（エルキャス）事務局」を教育推進・学生支援部内に設置し、組織の連携・充実を図った。平成 30 年度からは、JST の支援が終了したため、本学独自のプログラムとして再出発を行い、新たな文系分野の講座に加え、本学東京オフィスにて「ELCAS 東京キャンパス」を開講し、関東圏の学習意欲の高い高校生にも本学の高度な学術研究を体験する機会を与えている。

3.1.4 一般入試問題及び出題意図等の公表

本学では、これまで一般入試問題を大学業務として公表は行っていなかったが、文科省からの指摘等を受け検討した結果、次年度以降の本学志願者の学習指針の参考となることを主な目的として、令和元年度一般入試から問題及び出題意図等（解答、解答例、出題の意図）を本学ホームページに掲載することにより、新たに公表を行った。なお、入試に係る新規業務となるため、出題意図等作成関係者には適切な手当が支給されるよう教職員給与規程改正を行った。

3.1.5 特色入試の改善

高校における幅広い学びと高大接続型の入試選抜を行うため平成 27 年度に開始した「特色入試」は、実施結果を受け毎年度見直しを図っている。令和元年度特色入試では、募集人員 157 人（2 増）に対し、志願者数 1049 人（130 増）、最終合格者数 138 人（10 増）、入学者 138 人（11 増）となり、高等学校での学びを大学での学びに接続する特色入試に対する理解が更に深まってきたと考えている。

昨年に引き続き、近年本学への進学実績がない高等学校からの出願や合格者があり、一般入試に比べて女子比率が高かったことから入学者の多様性に寄与し、さらに提出書類等を通じて出願者の多くが高等学校で様々な活動を積極的に行っていることが伺え、結果として意図とした学生を受け入れることができた。今後は、AO入試と推薦入試の併用等について積極的な議論を行い、更なる入学者増を目指す。

令和 2 年度入試の実施に向けて主に以下の変更等を行うこととした。

- ・実施学科・募集人員の拡大（10 学部 22 学科 157 名 → 10 学部 22 学科 158 名）
- ・一部の学部・学科の出願要件等、選抜方法及び基準の見直し

3.1.6 入試ミス防止に向けた取組

平成 30 年 1 月に発覚した平成 29 年度一般入試における出題ミスを受け、関係者からの聞き取り調査を含む検証等を行い、浮き彫りとなった問題点を改善すべく、一般入試問題の作成時からのチェック体制の強化・見直しを図るため、平成 30 年 4 月に入学試験委員会の下に新しく入学者選抜調査研究委員会を設置し、従来の入学試験企画・研究専門委員会機能の移行と新たに「出題ミス防止」の役割を付加した。出題だけでなく採点時のアドバイザー業務も付加した「出題採点アドバイザー」を選出するとともに、出題経験者やより多くの知見を有する教員が出題や採点時の様々な場面でのアドバイザー業務を担当し、問題作成段階・プロセスにおいてもアドバイスをを行う等、チェック体制を強化した。また、これらの業務に対して適切な手当が支給されるよう教職員給与規程改正を行った。

残された課題としては、現在、入試問題作問のための部屋や場所及び出入者情報の管理や監視カメラ設置等の環境が必ずしも充分ではないこと等から、入試ミス防止対策を検討するなかで、「入試問題作成環境の整備」を対策の 1 つの柱として考えている。現在まで関係者との協議や予算確保等を鋭意進めている状況である。

3.1.7 入学予定者サイトの拡充

平成 28 年度学部入学者を対象に開始した入学予定者サイト（入学手続きの Web 化）は、平成 29 年度には大学院 4 月入学者に対象者を拡大し、更に平成 30 年度には大学院 10 月入学者も対象とした。このことにより、入学者全体に対して、紙ベースの手続きが省かれ、発生源入力による正確かつ迅速なデータが担保でき、入学手続き業務の改善につながった。

3. 2 教育組織・制度及びカリキュラムの改革

3.2.1 教職課程に対する全学的体制及び再認定状況

<全学的体制>

教職課程変更届の提出漏れへの対応に伴い、平成 29 年度に実施された実地視察での

指摘等を受け、再課程認定を受けた令和元年度からの新課程の科目を対象に、KULASISの開講科目情報と教職課程の情報を関連付けるシステム改修を行った。このことにより、従来手作業で行っていた変更内容の確認を、担当部局においてシステムで行うことができるようになり、迅速・正確な事務処理が行われるとともに、教職科目に対しての開講状況、教員情報を KULASIS の情報とリンクさせることが可能となり、教職事務担当者の業務負担を大幅に削減できる見込みである。また、本部からも全教職課程の変更情報をシステムで確認できるようにすることで、チェック体制を強化した。

また、教職課程に関する全学会議である教職教育委員会の委員を、担当教員に加えて、再課程認定申請を行っている部局については教務委員の教員も委員として選出することで、各部局との組織的な連携だけでなく、教育課程と教職課程の連携を強め適切な運営を行うよう体制を整えた。併せて、教職教育委員会に教職課程を持つ学部・学科等の事務担当者が必ず出席することとし、教職協同の体制で、法令改正等に対し適切に対応できる体制を整えた。

<再課程認定>

再課程認定については、実地視察での指摘を踏まえ、申請する課程を精選し、申請した全ての課程が認定された。

3.2.2 卓越大学院プログラム関係業務

各大学が自身の強みを核に、これまでの大学院改革の成果を生かし、国内外の大学・研究機関・民間企業等と組織的な連携を行いつつ、世界最高水準の教育力・研究力を結集した5年一貫の博士課程学位プログラムを構築することで、あらゆるセクターを牽引する卓越した博士人材を育成するとともに、人材育成・交流及び新たな共同研究の創出が持続的に展開される卓越した拠点を形成する取組を推進する事業として「卓越大学院プログラム」がスタートし、平成30年度に第1回となる公募が開始された。同プログラムの学内審査、申請書類の整備から採択までを前述の大学院横断教育プログラム推進センターが中心となり業務を行った。本学からは1件が採択（2件申請）されたが、採択後も当該プログラムの申請部局と連携し、卓越大学院プログラムの組織運営等初動体制補助を行うとともに文科省や関係部局との調整業務を行った。2019年度は本学より3件申請中である。

3.2.3 大学院改革の推進及び卓越大学院プログラムに係る教育の質保証

平成28年4月に「卓越大学院（仮称）」構想に関する基本的な考え方（概要）が公表されて以降、卓越大学院WG（構成員：執行部及び理事・副学長等）を中心に各部局への意向調査・調整を進め、平成30年4月に卓越大学院プログラムの公募があったことから、4月の学内審査の実施の結果、2件申請し、10月に1件採択された。また、令和元年度の申請に向け、同様に5件のプログラムについて学内審査を実施し、3件の申請を決定した。

卓越大学院プログラムの実施については、大学院横断教育プログラム推進センターにおいて教育の質保証に係る規程改正等、重要事項の審議を行うことで、プログラムの教育の質保証を行っている。

3.2.4 博士課程教育リーディングプログラム及び卓越大学院プログラムの状況

●博士課程教育リーディングプログラム及び卓越大学院プログラムの定員、募集・入学

状況等は以下のとおりである。(1：入学定員、2：平成30年度入学者、3：履修者総数、4：令和元年度入学者、5：修了者)

『博士課程教育リーディングプログラム』

- ・京都大学大学院思修館（オールラウンド型） 1：定員：20名（平成24年度は10名）、2：入学者：19名、3：総数：58名（1年次－5年次）、4：令和元年度入学者：18名、5：修了者：3名
- ・グローバル生存学大学院連携プログラム（複合領域型） 1：定員：20名、2：入学者：2名、3：総数：57名（2年次－5年次）、4：令和元年度入学者：未定（令和元年5月開催運営委員会決定）、5：修了者：6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（複合領域型） 1：定員：20名（平成28年度より12名）、2：入学者：18名、3：総数：54名（1年次－5年次）、4：令和元年度入学者：未定（令和元年5月開催運営委員会決定）、5：修了者：8名
- ・デザイン学大学院連携プログラム（複合領域型） 1：定員：20名、2：入学者：19名、3：総数：61名（2年次－5年次）、4：令和元年度入学者：未定（令和元年5月開催運営委員会決定）、5：修了者：7名
- ・霊長類学・ワイルドサイエンス・リーディング大学院（オンリーワン型） 1：定員：5名、2：入学者：7名、3：総数：31名（1年次－5年次）、4：令和元年度入学者：6名、5：修了者：4名（卓越大学院プログラム）
- ・先端光・電子デバイス創成学 1：定員：20名、2：入学者：該当なし、3：総数：19名（1年次・3年次）、4：令和元年度入学者：19名、5：修了者：該当なし

●平成24年度採択プログラムの事後評価が行われ、「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B評価、「デザイン学大学院連携プログラム」がA評価であった。令和元年度も引き続き、大学院横断教育プログラム推進センターを中心に、博士課程教育リーディングプログラム終了後のプログラムの定着等の検討を行っている。

●令和元年度は、京都大学大学院横断教育プログラム推進センターに係る円滑な運営及び、平成25年度採択プログラム「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」の事後評価等に取り組む。

3.2.5 ダブルディグリー/ジョイントディグリー制度の整備と実施状況・制度改正

「京都大学における外国の大学との共同学位プログラムの実施に関する規程」を改正し、コチュテル型共同学位プログラムによる実施、専門職大学院による共同学位プログラムの実施に必要な規程改正及び各種申請様式の変更などを行った。

<ダブルディグリー>

・交流実績

理学研究科

- ・リヨン高等師範学校間のプログラム参加者1名（リヨン高等師範学校1名）

医学研究科

- ・チュラロンコン大学間のプログラム参加者1名（京都大学1名）
- ・国立台湾大学間のプログラム参加者7名（国立台湾大学7名）

農学研究科

- ・バンドン工科大学間のプログラム参加者 4 名（バンドン工科大学 4 名）
- ・ガジャマダ大学間のプログラム参加者 3 名（ガジャマダ大学 3 名）
- ・カセサート大学間のプログラム参加者 4 名（京都大学 1 名、カセサート大学 3 名）
- ・ボゴール農業大学間のプログラム参加者 2 名（ボゴール農業大学 2 名）

経営管理大学院

- ・国立台湾大学間のプログラム参加者 2 名（京都大学 1 名、国立台湾大学 1 名）

エネルギー科学研究科

- ・マラヤ大学間のプログラム参加者 3 名（京都大学 1 名、マラヤ大学 2 名）
- ・チュラロンコン大学間のプログラム参加者 2 名（京都大学 2 名）
- ・ボルドー大学間のプログラム参加者 1 名（ボルドー大学 1 名）

地球環境学堂

- ・マヒドン大学間のプログラム参加者 3 名（京都大学 1 名、マヒドン大学 2 名）

・締結実績

経済学研究科とグラスゴー大学とのダブルディグリー

地球環境学堂と清華大学とのダブルディグリー

理学研究科とリヨン高等師範学校とのダブルディグリー

経営管理大学院とコーネル大学とのダブルディグリー

医学研究科（社会健康医学系専攻）とマヒドン大学とのダブルディグリー

・締結予定（協議中）

現在、エネルギー科学研究科と浙江大学とのダブルディグリープログラム協定の締結に向け協議中

<ジョイントディグリー>

・交流実績

文学研究科・ハイデルベルク大学間のプログラム参加者 6 名（京都大学入学：1 名、ハイデルベルク大学入学：5 名）、医学研究科・マギル大学間のプログラム参加者 4 名（京都大学入学：2 名、マギル大学入学：2 名）

・検討事案

現在、経済学研究科、グラスゴー大学、バルセロナ大学の 3 大学におけるジョイントディグリープログラムの実現を目指し検討中

3. 3 キャンパス国際化への取組

3.3.1 交換留学（受入れ）の推進

交換留学（受入れ）の問合せ対応に係る業務が逼迫しているため、募集要項を改訂し、FAQ を新たに作成した。また、語学要件の確認を簡素化するため、協定校が証明すれば足るとする様式を新たに導入した。特別研究学生の受入れについては、教員と学生のマッチングを円滑化するため、受入内諾書を新たに導入した。

3.3.2 学部及び大学院の留学生獲得状況

一般的な留学生の獲得に関しては、留学フェア参加等積極的な広報を展開し、年間受入留学生数は平成 28 年度 2,924 名、平成 29 年度 3,251 名、と推移している（平成 30

年度分は集計中で 2019 年 5 月頃確定)。令和元年度においては、アドミッション支援オフィスの対象国を、現在の中国・香港・台湾から、全世界（日本を除く）への展開を検討し、海外の大学を卒業し本学へ入学を希望する志願者の出願手続きを円滑に行うことで、さらなる志願者増を図る。

また、優秀な留学生を獲得するために、入学前において学資を保証する奨学金制度への積極的な利用を行う。具体的には(1)国費外国人留学生の優先配置を行う特別プログラム (2) 学習奨励費渡日前給付予約制度 (3) その他国内外の奨学財団による奨学金制度が挙げられる。

3.3.3 国費留学生等の在籍確認の電子署名化

国費等留学生、日韓生、学習奨励費受給学生等の窓口在籍確認に受付システムを導入し、令和元年度における本格運用を行う。これにより、学生の在籍確認を、電子署名とデータで管理することとなり、窓口対応における負担縮減、担当者の確認処理業務の縮減、そして迅速な対応による学生サービスの向上が期待できる。

3.3.4 交換留学（受入れ）の増加に伴う事務負担の増加

大学間学生協定校数の増加に伴い交換留学（受入れ）学生数が増加しているため、担当掛及び所属部局の事務負担が増加している。履修指導や学習支援等を含む受入れ体制の整備が必要である。

3.3.5 交換留学（派遣）の推進

交換留学による海外派遣を更に推進するため、国際教育アドミニストレーターとの協働により、協定校情報提供サイトの開発作業を完了し、公開に向けて協定校に係るコンテンツ作成を行った。随時更新していく。

学内応募時の語学証明書について、TOEFL iBT または IELTS のみとし、選考の公平性を担保するとともに事務負担を削減した。また、オンライン申請書について、入力者（学生）が一時保存・編集できるようシステムを改修し、学生の利便性を高めるとともに事務負担を削減した。

3.3.6 学生派遣プログラムの参加促進

令和元年度は、「おもろチャレンジ」、「学生海外研究活動助成金」の募集要項を見直し、学部生、大学院生の特性を活かしつつも、採用の可能性を拡大する。また、短期プログラムへの助成金を見直し、より多くの学生の海外派遣を実現すべく取り組んでいる。

また、学生が休学し、アルバイトなどをして資金をためて留学する事例があったことから、JASSO 海外留学支援制度による奨学金や民間奨学金などの学生支援の財源確保に務めるとともに、奨学金等の経済的支援を得られない者については、渡航費を一部助成するなどしている。

周知期間が短いこと、プログラム費用が高額なものが多いことなどから、全体的に参加者が伸び悩んでいる状況である。参加者数が見込めないプログラムについては継続して検討していく必要がある。

3.3.7 学部及び大学院学生の海外派遣状況

留年することなく海外留学を可能とする特別な制度がないため、長期の留学希望者数は平成 28 年度 279 人、平成 29 年度 295 人と伸び悩んでいる。特に理系学部においては、たとえ単位が認められても、必須科目を修得していない場合にはコース配属等がされず

必然的に留年となってしまう場合があるなど、楔形カリキュラムを採用していることも足枷となっている。

このことについては、平成 28 年に設置された学生交流活性化ワーキンググループにおいて、主に理系学部における海外留学者数増加に向けた検証・検討を行った結果、明らかになった。同ワーキンググループでは、楔形カリキュラムを変えない限り長期留学は現実的に無理があり、短期留学を中心に考えていくべきということ、また、入学前や 1 年次から、留学を検討できるように、留学に関する広報を行うこと、が提案された。

それらを受けて、平成 30 年度は短期プログラムによる留学、あるいは自己提案型プログラム「おもしろチャレンジ」、「学生海外研究活動助成金」を推進し、各プログラムの説明会を開催するとともに、ウェブサイトやツイッターなどにも掲載して周知を図り、終了後には参加学生による報告会も実施して学生への周知を行った。また、平成 29 年度から行っている、新入生及び保護者向け案内を継続して作成し、4 月には留学プログラムの説明会を連日開催する等の広報に努めた。

3.3.8 学内用語英語表記例の整備

平成 31 年 3 月 11 日の国際戦略本部運営協議会国際環境整備専門部会において、「京都大学学内用語英語表記例一覧」案（部局名、部署名、職名、役職名、学生等の身分を抜粋：758 語）について提案し、了承を得た。令和元年度初めに Global Engagement 及び教職員ポータルの文書共有により学内限定で公開し、メール及び国際化推進懇談会での周知を予定している。同一覧については、今後も会議・委員会名、施設名、講座名等に対象を広げて整備を継続する。

3.3.9 学内文書の英文化支援

「京都大学の改革と将来構想」（WINDOW 構想）において、「国際性豊かな環境を醸成」することを謳っており、そのための一方策として、学内文書の英文化を進め、外国人教職員や外国人学生にとって活動しやすい環境作りを行っている。

事務本部発出の文書について、国際交流課英文担当で随時英文化を受け付けているほか、翻訳会社への外注による英文化も進めており、平成 30 年度は 56 件を外注により英文化した。

3.3.10 国際交流サービスオフィス業務のシステム運用

「在留資格認定証明書交付代理申請システム」「国際交流会館入居申請システム」について、昨年度実施した利用者アンケートの回答をもとに、教職員入力画面に英語表記を追加し、外国人教職員にも利用しやすく改修した。また、「在留資格認定証明書交付代理申請システム」について、入国管理局への提出資料である「受入（採用）予定証明書」の発行手順を見直すため、システム利用者である本学教職員からヒアリングを行い、次年度のシステム改修案を作成した（改修実施は、令和元年度中を予定）。改修後は、教職員がシステム入力の他に、別途、「受入（採用）予定証明書」を部局事務に発行依頼し、発行された証明書を国際交流サービスオフィスに送付する必要がなくなり、教員の作業負担の軽減と入局管理局への代理申請業務の迅速化に繋がる。

3.3.11 外国人研究者・留学生のための生活環境支援等の充実

外国人研究者・留学生が、来日から帰国まで安心して生活できるように、生活環境支援や有益な情報の発信を行っている。平成 30 年度の主な取組は以下のとおり。

- ・ 外国人向け賃貸住宅を取り扱う不動産業者や京都市住宅供給公社から、築年数の古い物件をリノベーションし、家具、家電付物件を提供してもらい、本学の外国人研究者・留学生等へ優先的に紹介する流れを構築した。特に、物件情報の少ない桂キャンパス付近に通勤通学に至便な物件を新たに8戸確保し、留学生の多い4月と10月にあわせて定期的に居室の募集を開始した。外国人が利用可能な連帯保証会社（全保連）と連携し、本学の留学生を対象とした特別プランの提供を開始した。
- ・ シェアハウスの情報、公的年金制度、在留資格関連の情報（資格外活動許可申請の詳細、所属機関等に関する届出、高度人材ポイント制）を国際交流サービスオフィスのホームページに追加掲載した。

監事意見

■ 各学部の特徴に合わせた海外派遣プログラムの開発

必修単位数の多い理系学部では、長期の海外留学は困難との意見もあるが、できるだけ早い段階で海外留学を体験する学生を増やすには、交流実績のある相手大学を選び、理系・文系それぞれの学部・学科の特性に合わせた短期留学プログラムを開発し、学生・保護者に推奨することが望ましい。その際、全学の数値目標を実現するためにも、各学部・学科がその特性に応じて何%程度の学生を留学させるかの目標を設定することが必要であろう。また、学部ごとの留学プログラムの開発には、国際戦略本部との情報共有などの協力が望まれる。

4 学生支援について

4. 1 学習支援

4.1.1 KULASIS の改修

KULASIS において、以下のとおり改修を行った。

- ① 平成 29 年度に開発した他学部聴講機能を展開し、18 部局で運用を開始した。これにより、他学部聴講科目処理が学生からの直接登録になり、事務処理が大幅に軽減できた。
- ② 従来、手作業で行っていた教職課程関係書類の作成を、KULASIS の開講科目情報を関連付けることにより、迅速・正確な事務処理が行われるようシステム改修を行った（令和元年度 再課程認定を受けた科目より適用）。このシステム化により、教職科目に対しての開講状況、教員情報が KULASIS の情報とリンクすることが可能となり、教職事務担当者の業務負担の大幅削減が図られる。

4.1.2 STEP（学生カルテシステム）の拡充

平成 28 年度導入した学生カルテシステム（平成 29 年度 STEP に名称変更）は、「博士課程教育リーディングプログラム」「工学部」では既に運用を開始しているが、平成 30 年度は、新たに文学研究科の博士論文指導において利用を始めた。更に令和元年度は、人間・環境学研究科、薬学研究科での研究指導記録を登録する目的で運用開始を検討している。

STEP を導入することにより、これまで部局ごとにメールやペーパー等で作成・保管されていたものが、セキュアな環境で一元管理・共有することが可能となった。

4. 2 課外活動支援

4.2.1 課外活動施設の改善

課外活動施設整備について、西部講堂耐震化や西部構内空地の有効利用、北部グラウンド東側フェンスの設置等が課題となっている。

4. 3 学生サービス

4.3.1 証明書コンビニ発行サービス

証明書コンビニ発行サービスは、パソコンやスマートフォンがあれば、最短即日で最寄のコンビニエンスストアで証明書を発行できること、大学と離れた場所からも身近なコンビニで証明書を取得でき、時間を短縮できるサービスであるとともに、24時間365日証明書の発行が可能となり、学生の利便性が格段に向上した。また、各学部・大学院における卒業者用の証明書発行など、証明書発行担当者の発行業務が軽減できた。

4.3.2 新入留学生ガイダンスの充実

京都市と連携して平成29年度より吉田地区で実施している新入留学生ガイダンスについて、平成30年度9月実施より桂キャンパスでの開催も開始した。

また、京都府国際センターの協力を得て、留学生向けに京都市市民防災センター研修の開催を開始する等、留学生への生活面や危機管理面でのガイダンスの機会を増やしている。

4.3.3 学生寮に関する取組

平成29年12月19日に役員会において決定した「吉田寮生の安全確保についての基本方針」に基づき、現棟の老朽化対策に着手するとともに、吉田寮を退舎し斡旋を希望する吉田寮生に対して代替宿舎の斡旋を行った。

また、平成31年2月12日に「吉田寮の今後のあり方について」（第二基本方針）を決定し、大学が提示する条件を満たせば、新棟への居住を認めるなど吉田寮生の安全確保とともに、学生寄宿舍としての適切な管理を目指した。

なお、危険な吉田寮（現棟）での居住は看過することはできないと判断し、平成30年12月に京都地方裁判所に現棟に対する占有移転禁止の仮処分の命令申立てを行い、平成31年1月に仮処分が執行され、41名の寮生が現棟を占有していることが確認された。その後、平成31年2月に2回目となる債務者不特定の占有移転禁止の仮処分の命令申立てを行い、平成31年3月に仮処分が執行され、1回目に確認された寮生以外に40名が新たに現棟を占有していることが確認された。

女子寮については、平成30年に工事に着工、平成31年3月に竣工し平成31年4月時点で56名が入寮している。

4.3.4 学生総合支援センターの改修または移転の進展の状況

教育推進・学生支援部棟の狭隘は、従前より問題となっていたところであり、教育推進・学生支援部の施設面での課題と対策について関係理事・各部署との移転協議も行われたが、予算確保面等により実施には至っていない。

4. 4 キャリア支援

4.4.1 各部署で取得可能な資格の調査・管理

教職課程の変更届提出漏れに関連して、文部科学省から教職課程以外の資格についても調査するよう指摘があったことから、各部局で認定を受けている資格、認定は不要だが取得できることを公表している資格の内容や手続き状況について調査を行い、一覧表を作成した。今後は、部局で手続きを行うものも含めて本部で状況を把握し、手続き漏れの無いよう、注意喚起を定期的に行う。

4.4.2 インターンシップの現状について（中長期インターンシップを含む）

官公庁へのインターンシップ（地方公共団体を含む）は、平成 28 年度は 137 人、平成 29 年度は 127 人、平成 30 年度は 123 人が参加している。実習届を提出して参加している企業へのインターンシップについては、平成 28 年度は 267 人（企業 135 社）、平成 29 年度 305 人（企業 164 社）、平成 30 年度は 305 人（133 社）だった。

また、6 月に京都大学産学交流大学院研究発表会&研究インターンシップマッチング交流会を開催し、企業 13 社・学生 43 名の参加があり、大学院学生と企業との交流を実施、研究インターンシップ及び博士人材の有用性への理解を深めた。このような取組により、30 年度は 3 件のマッチングが成立した。

この交流会は令和元年度も 6 月に実施予定であり、引き続きインターンシップに関するガイダンスや情報提供を充実させ、学生のインターンシップへの参画を促す。

4. 5 経済支援

4.5.1 外国人留学生に係る大学推薦による民間財団奨学金の選考方法

これまで部局から推薦された学生を全学委員会での選考を通して財団へ推薦を行っていたが、平成 31 年 4 月採用分より、これを廃止し部局に推薦枠を配分することによって次の 4 点が改善された。

- ① 部局間の推薦者数が公平となる
- ② 選考委員の負担縮減
- ③ 部局の意向が反映されやすい
- ④ 部局事務及び本部事務の負担縮減

監事意見

■ 出産・育児・介護のための長期履修制度の全学的活用

将来の学問を支える若手研究者の確保が喫緊の課題となっているが、そのためには女性研究者の育成が非常に重要である。休学する大学院学生のうち、女性の休学率が高くなっている理由の一つは、結婚・出産・育児のためだと思われる。また、一旦休学してしまうと、研究活動のために大学の施設を使うこともできなくなるため、研究者としてのキャリアを継続することが難しくなる恐れもある。

大学設置基準及び京都大学通則において、職業を有している等の事情により、通常と同じ授業料で標準修業年限の倍までの期間をかけて学位を取得する長期履修学生制度が認められており、女性研究者などが出産・育児などで研究者として不利にならないよう制度上の工夫がなされている。しかしながら、平成 25 年に定められた「長期履修制度に関する申し合わせ」において、育児については「慎重に運用することが望ましい」と述べられているためか、長期履修制度を活用している 7 部局のうち、育児・介護を制度の対象としてい

るのはそのうち2部局に留まっている状況である。優秀な女性研究者が出産・育児・介護等によりキャリアを断念することが無いように、この「長期履修学生制度」が全学的に活用されることを期待する。

■ 近代的な学生総合支援センターの設置

平成27年、28年、29年の監事意見において、学生総合支援センターの建物が狭隘だけでなく機能的にも前近代的で、カウンセリングルームの相談環境や障害学生のアクセスも悪いことを指摘し、早急な改善の検討とロードマップの作製を希望した。

教育推進・学生支援部棟の狭隘は、従前より問題となっていたところであり、教育推進・学生支援部の施設面での課題と対策について関係理事・各部署との移転協議が難航し実施には至っていない。

本学内での土地の有効活用なども含め、総合的に検討を進めて頂きたい。

■ できるだけ多くの学生に対する安全で快適な学生寮の提供

個室と共有スペースを備えた近代的な女子寮が平成31年3月に竣工し、安全で快適な勉強環境を提供できるようになった。一方、地震により甚大な被害が危惧される吉田寮についても、「吉田寮生の安全確保についての基本方針」（平成29年12月）及び「吉田寮の今後のあり方について」（平成31年2月）において、吉田寮生の安全確保とともに学生寄宿舎の適切な管理方針が示され、法人化以前から取り残されていた問題解決に向けて大きな進展が見られた。

法人化以後の国立大学法人は、学生の安全で快適な勉強環境維持に全面的責任を担っており、責任を取ることでできない入居者団体に管理をゆだねることは許されない。月額400円という時代錯誤的な寄宿料は、到底納税者の理解を得ることはできないし、正規学生以外の入寮も許すような不適切な入寮者選考は改めるべきである。入寮者選考、寄宿料設定・徴収、寮の維持・管理は大学が責任を持って行うべきである。優秀だが経済的負担に耐えられない日本人学生や留学生に対して、授業料免除や奨学金の入学前予約制度や混住寮が求められるようになるであろうが、大学として責任を持って迅速に対応を図る必要がある。

一方、混住寮などにおける文化的背景の異なる寮生同士のトラブルの話し合いによる解決や各種イベント企画などは、寮生活でしか味わうことができない大学時代の貴重な協働体験となるので、学生が責任を持つことができる事柄については学生にゆだねる必要もある。

自治寮と称する現在の運営体制に固執し解決を引き延ばすことは、快適な新寮に入居し勉強に励むことを希望する大多数の学生やその保護者に犠牲を強いるだけである。経済的に貧しいが旺盛な勉強意欲を持つだけで多くの学生に対し、安全で快適な勉強環境を提供するために、スピード感を持って問題を解決し新たな寮建設を行うことが求められる。

■ 大学院学生に対する中長期インターンシップ推進

大学院博士課程の学生のキャリアパスを拡げるために、京都大学が中心となって大学と企業のコンソーシアム「産学協働イノベーション人材育成協議会」が作られ、2カ月以上

の中長期の研究インターンシップを希望する大学院生と企業とのマッチングを行っている。このインターンシップに参加することにより、目的達成のための計画や時間管理・研究管理を学ぶとともに、企業研究者との協働により目標が明確になり、自分の研究を俯瞰的に見る広い視野を身につけ、その後の自分の研究にも大きな影響を及ぼすことが期待されている。

残念ながら京都大学からの参加学生はまだ少ないが、学生のキャリアパスを上げるとともに研究の幅を広げるためにも、多くの学生の参加が望まれる。そのためには指導教員の理解と支援が必要である。

5 人事・労務について

5.1 教職員の採用・登用・評価・処遇の状況

5.1.1 職員登用状況（職階別登用、男女共同参画状況）

平成30年度における職階別の登用人数（平成30年4月2日～平成31年4月1日付け昇任）は、部長級4名、課長級9名、補佐級16名、掛長級14名、主任級30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、課長級昇任者9名の内、6名が40歳代であった。

また、女性活躍推進の観点から、課長1名、課長補佐6名、掛長3名の女性職員を登用し、平成31年4月1日現在において、各職階（図書系職員を含む）における女性比率は、部長級3.8%、課長級16.4%、課長補佐級26.3%、掛長級29.8%となった。

5.1.2 採用状況（常勤、非常勤、再雇用者含む）

平成30年度における新規採用者数は、常勤教職員308人、特定有期雇用教職員520人、時間雇用教職員2,007人（TA、RA及び非常勤講師を除く。）、再雇用教職員8人であった。

5.1.3 障害者雇用の現状と対策

本学における平成30年6月現在の障害者雇用率は2.62%であり、平成30年4月1日からの障害者法定雇用率（2.5%）を達成し、その後も雇用率の維持・向上に取り組んでいる。

雇用率の達成・維持の要因としては、新しく設置した「京都大学業務支援室」の運営が順調であること、障害者雇用助成金制度を再整備したことが、一定の効果を発揮していると考えられる。

その他の取組としては、「部局（共通事務部）別障害者雇用計画」に基づく割当て人数に満たない部局等に対しては、早急に障害者を雇用するよう要請している。また、ハローワークとの連携を強化し、本学主催の障害者雇用面接会を継続するとともに、主に業務支援室において、ジョブパークや特別支援学校との連携強化を図り、実習生を継続して受け入れ、新たな雇用に繋げている。

5.1.4 京都大学業務支援室の設置

平成30年4月1日からの障害者法定雇用率（2.3%→2.5%）の引き上げに伴い、法定雇用率達成の対応策の一つとして「京都大学業務支援室」を平成30年4月1日に設置し、新たに障害者8名を雇用した。また、障害者就労支援の経験豊富な指導員も同時に配置し、当室を障害者雇用のロールモデルとして定着させるべく運営を行っている。

現在はキャンパス内の事務支援業務、附属病院の清掃業務、名刺作成業務等に取り組んでいる。

5.1.5 障害者雇用助成金の見直し

「部局（共通事務部）別障害者雇用計画」に基づく、割当て人数を超えて雇用している部局に対しては2倍の助成金を支給し、割当て人数に満たない部局に対しては納付金を求めることにより、雇用計画達成への動きがさらに加速するよう障害者雇用助成金制度を再整備した。

5.1.6 専門業務職制度の運用状況と課題

平成30年度も専門業務職員の拡充を行い、URA 8名、法務担当1名、IR担当1名、高度専門技術職3名の計13名を新規に採用した。

5.1.7 高度専門職等重点戦略定員の措置

指定国立大学法人構想等の実現に向けて、教員と協働し、高度な専門性をもって効果的に業務を遂行する体制構築など大学全体の運営力強化のため、機能強化経費を原資とする「高度専門職等重点戦略定員」を創設し、重点的な措置（令和元年度から3年間で計39名予定）を開始した。

初年度の令和元年度は、高度専門職に関しては、各事務部からの申請（25件）に対して、人事担当理事の下に部長会議から選出された委員で構成するWGを置き、審査の結果、6名を措置した。また、高度専門職に準ずる職員（一般職）に関しては、各事務部からの申請（20件）に対して、人事ヒアリングを行い、審査の結果、6名を措置した。

5.1.8 手当制度の新たな運用

入試手当について、以下の改正を行った。

①個別学力検査における試験問題作成のチェック体制強化

- ・ 「出題アドバイザー」に採点時のアドバイザー業務を付加して「出題採点アドバイザー」に変更
- ・ 対象者を「前年度の出題委員」から「出題委員経験者又は関係科目の分野において高度な知見を有する教員」に拡大
- ・ 実態に即した手当支給とするため、手当額の単位を「1科目」から「1日又は半日」に変更
- ・ 問題解答者の試験当日に限定していた解答作業を、事前の点検体制を強化する観点から、問題作成段階にも拡大

②大学入学共通テスト導入に向けた試行調査（プレテスト）実施

- ・ 試験の種類「大学入試センター試験」に「大学入学共通テスト導入に係る試行調査（プレテスト）を含む」を追加

③個別学力検査における出題意図等の公表

- ・ 個別学力検査における公表を要する出題意図等を作成する業務に手当を支給するため「出題意図等作成者」を追加

5.1.9 クロスアポイントメント制度の見直し

適用対象を年俸制教員から月給制教員にも拡大し、また、審査委員会への附議を要していた機関の内、設立根拠が明確で公共性の高い、地方独立行政法人、公立大学、私立大学の3機関について、附議不要（学系又は部局での審議まで）として、より弾力的な

制度運用を可能とした。

5.1.10 京都大学 100%出資会社に係る兼業の取扱いの改善

営利企業との兼業を行う場合は、事業に直接関与しないこと等、営利企業以外の場合と比較して兼業内容に制限を課しているが、本学の 100%出資会社（京大オリジナル株式会社、京都大学イノベーションキャピタル株式会社）については、営利企業以外の場合と同様の取扱いとし、その制限を緩和した。併せて、営利企業の取締役等の役職に就く場合、部局審査の後、本部審査を必要としているが、本学 100%出資会社の取締役等の役職に就く場合は、本部審査を不要とし、部局審査のみの取扱いとすることで、事務処理の省略化を図った。

5. 2 労働時間管理の状況

5.2.1 総労働時間、限度超過残業者数、年休取得状況、過重労働対策

【総労働時間】

- ・ 労働時間の短縮は、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」及び平成 28 年 8 月 9 日付け事務連絡「労働時間の適正化について」に基づき実施している。超過勤務の縮減に関しては、部長会議において、全学の一般職（一）適用者の超過勤務状況を提示（年 2 回）し、注意喚起を行っている。
- ・ 平成 30 年度の総実労働時間（年間 1 人当たりの平均）は、2,030 時間であった。（平成 29 年度 2,063 時間から 33 時間の減）〈就業管理システムを使用する常勤職員から抽出〉
- ・ 平成 30 年度の超過勤務時間（年間 1 人当たりの平均）は、193 時間であった。（平成 29 年度 195 時間から 2 時間の減）〈就業管理システムを使用する一般職（一）の事務職員、技術職員、特定職員で支給率 125/100 以上を対象〉

【限度超過残業者数】

- ・ 平成 30 年度における月間超過勤務 45 時間超となった者（36 協定に基づく）は、延 1,259 人であった。（平成 29 年度 延 1,119 人から 140 人の増）〈就業管理システムから抽出〉

【年休取得状況】

- ・ 年次休暇の年間（平成 30 年 1 月～平成 30 年 12 月）平均取得日数は、13.9 日（平成 29 年 13.6 日から 0.3 日の増）であり、20 日付与で計算すると取得率は 70%（平成 29 年 68%から 2%の増）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。半日単位の取得は 2 回で 1 日、時間単位の取得は 1 日の所定労働時間で除した数を 1 日として換算。年途中採用も 20 日付与として計算し、20 日以上を取得日数を含む。管理監督者も含む〉
- ・ 平成 30 年度も、GW及び年末年始期間等における年次休暇取得を促進し、夏季期間中において、朝型勤務を実施、夏季休暇及び年次休暇取得推進週間も設定した。

【過重労働対策】

- ・ 過重労働者のフォローアップ体制は、過去 3 月間の超過勤務状況を基に、対象者を環境安全保健課が所掌する月例会議により抽出し、産業医による面接後、同面接結果は、所属長（部局長）及び人事課へ通知される仕組みになっている。

人事課では、産業医の面接結果の「状況」又は「就業面の指示」の判定が一定以上の者に対して、その後 3 月間の超過勤務状況を経過観察し、必要に応じて、所属長等へ適度な業務命令の指導や業務の改善等を促すことにより、適正な勤務時間管理を行い、職員の健康保持に役立てている。なお、改善が見られない場合、所属長等へ指導や改善の再要請を行い、その後 3 月間の超過勤務状況を更に経過観察することとしている。（平成 30 年度は該当者なし）

5.2.2 勤務時間の柔軟化（始業・就業時刻の指定）

全学に先駆けて平成 29 年度より企画課において取り組んでいた職員のワークライフバランス実現のための勤務時間の柔軟化について、令和元年度からは企画・情報部全体を対象とするように規則を改正した。これにより、始業時間、終業時間を柔軟に設定できるとともに、設定期間についても、毎日または特定の曜日や日のみを指定することが可能となり、個人のニーズに応じた勤務時間の設定を可能とすることで、職員の始業前、終業後の時間活用や家庭生活の充実を実現することにより、職員のワークバランスの向上を目指している。

5.2.3 働き方改革への検討状況

- 平成 31 年 4 月施行の労働者に対する年 5 日の年次休暇取得の義務付け（労働基準法）に関して、法に基づき、対象となる教職員に対して大学が時季を指定して年次休暇を取得させることができるよう、就業規則を改正した。併せて、非常勤教職員の年次休暇付与日について、採用 6 月後であったものを採用時に前倒しする改正も行った。これにより、部局における年次休暇の取得促進期間の活用や、一斉休業の実施等、年次休暇の取得促進施策を推進し、より年次休暇を取得しやすい環境の構築を図ることとした。
- 平成 31 年 4 月施行の労働時間状況の客観的把握の義務付け（労働安全衛生法）に関しては、平成 30 年度から検討中であるが、できるだけ早期に結論が得られるよう議論を継続していく。
- 令和 2 年 4 月施行の不合理な待遇差の禁止（パートタイム・有期雇用労働法）に関しては、本学の給与制度や休暇制度等について、常勤と非常勤で取扱いの異なる部分があるため、国や他大学の状況、判例等の情報収集を行い、対応方針を検討しているところである。

5.3 服務指導や研修の実施状況

5.3.1 各種研修制度の実施状況（受講人数含む）

女性職員対象のキャリアデザインセミナーを、人生の節目ごとに到来する様々なライフイベントを踏まえ、今後のキャリアビジョンを描くためのモチベーション向上やこれから自信を持ってライフキャリアを創ってもらうことを目的に実施した。前年度のアンケート結果を踏まえ、対象者を課長補佐以下の事務系女性常勤職員に拡大し、過去に同セミナー及び国大協キャリアデザイン研修等を受講した者も再受講可能としたことで、総勢 59 名が参加した。

幹部職員セミナーは、これからの幹部職員に求められる視点・役割について改めて考える機会となるべく、今回は、本学の指定国立大学法人構想に掲げている「産官学連携

の新しい京大モデルの構築」「既存の枠組みにとらわれない産官学連携促進」の取組や今後のビジョンをテーマに実施し、幹部職員等の総勢 120 名が参加した。

その他の研修として、昨年度に引き続き、スキルアップ研修や英語関連研修を複数企画する等、別添「平成 30 年度各種研修実施一覧」のとおり実施した。

令和元年度については、「平成 31 年度職員研修・自己啓発支援体系図」を基に、企画・実施する予定。

5.3.2 職員海外派遣事業の派遣期間延長

「京都大学若手人材海外派遣事業ジョン万プログラム」について、より一層の国際性の涵養（語学力、問題解決スキルの強化）及び安定的な全学海外拠点の運営の観点から、企画・情報部企画課及び総務部人事課において検討を重ね、欧州拠点及び ASEAN 拠点への派遣期間を変更した。具体的には、従来の 6 カ月に加え 1 年間の派遣を可能とし、派遣職員の希望にあわせて期間を決定する仕組みに改めた（令和元年度は両拠点とも 1 年間の派遣が決定している）。

5.3.3 技術職員等の海外派遣の機会拡大

従前の図書系職員・看護師の海外研修を通じて、教育・研究・医療支援サービスの向上に寄与してきたことを踏まえ、平成 30 年度においては、新たに技術職員等を派遣対象に加え、更なる専門的知識の習得と技術の向上をとおした職員の資質向上のために海外研修事業を拡充した（放射線技師 1 名を米国へ約 1 か月、図書系職員 2 名を米国へ約 2 週間、理学部・農学部・情報推進課技術職員各 1 名を各々、英国・ドイツ、ニュージーランド、米国へ約 2 週間程度派遣）。終了後にアンケートを実施したところ、参加者全員から好評を得ており、継続を求める声が多数を占めていたことから、令和元年度も継続して公募を行うこととした。

5. 4 人事・労務に係る業務改善及び制度の導入

5.4.1 年俸制への取組状況

平成 27 年 3 月導入当初に 101 名であった年俸制適用者数は、平成 30 年度に 74 名を移行（採用）し、年度末現在 345 名となっている。

「年俸制導入促進費等及び退職金相当額について」（平成 30 年 6 月 22 日付け文部科学省事務連絡）により、令和元年度以降は新規の年俸制適用者には年俸制導入促進費等の予算措置が無くなることを受けて、本学の取扱いを人事制度検討会等で検討した結果、平成 31 年 4 月 1 日以降は、現年俸制の新規移行（採用）は実施しないことを決定し、学内に通知した。

令和元年度以降において「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」（平成 31 年 2 月 25 日）を踏まえた、新たな給与制度（新年俸制）を検討する予定。

監事意見

■ 働き方改革への対応

平成 31 年 4 月 1 日から働き方改革関連法が順次施行されるのに伴い、大学の現行規則との齟齬も生じるため、年次有給休暇取得などについての規則改正が順次行われており、非

常勤教職員に対する待遇改善などへも適切な対応を期待する。

超過勤務削減については、業務削減により一方で業務の効率を高める必要がある。臨時監査報告でも触れたが、時間外労働の上限を超える教員や診療を担当する教職員については特別の工夫が求められる。専門業務型裁量労働制が適用される教員についても健康確保のための労働時間把握が必要とされるが、自由な研究を妨げることがないような適切な労働時間把握を行う必要がある。一大学での対応が困難ならば、国立大学協会や文部科学省との連携などにより、夜 10 時以降全学一斉消灯などの事態に至らないような工夫を期待する。

6 環境・安全・衛生管理について

6. 1 教育・研究環境の整備

6.1.1 サステイナブルキャンパス構築に向けた取組

環境賦課金制度を活用した環境負荷低減に資する整備（LED 照明設備、高効率空調設備の整備、既存設備の運用改善等、省エネルギー・CO2 排出量削減に関する整備）を平成 30 年度も引き続き実施し、省エネ改修工事 22 件を進めた結果、一次エネルギーについて削減目標の 110%に達する見込みである。

国立大学法人として初めて導入したこの「環境賦課金制度」は、継続的な取組と成果が大きな評価を受け、平成 30 年度省エネ大賞を受賞した。

さらには省エネのみならず、昨今の自然環境の急激な変化や多発する自然災害にも対応するべく、「省エネ・減災型施設への転換」をテーマに、他大学・民間企業の積極的な参加のもと「京都大学サステイナブルキャンパス構築シンポジウム」を開催し、有意義な情報交換を行った。

6. 2 安全衛生管理

6.2.1 核燃料物質・国際規制物資の安全管理に関する取組

本学で所有している核燃料物質の約 8 割は現在使用実態がないが、核燃料物質及び廃棄物は学外の引取り施設がなく大学で保管することとなっており、現状は使用後も各部局・研究室において保管している状況にある。原子力規制委員会からは、使用していない核燃料物質は集約管理することが望ましいとの見解が出されており、平成 30 年度の核燃料物質専門委員会において集約管理に関する意見が出され、審議の結果、令和元年度の活動計画に全学の取組として集約化の検討を加えることとなった。

地震や火災などの災害発生時のリスク管理の観点からも集約管理する事が望ましく、これまでも他大学の集約状況を参考に必要な要件について検討を進めてきたが、令和元年度は関係部局の協力を得て集約管理を検討していく予定である。

6.2.2 水質汚濁防止法に基づく定期点検の実施

特定施設の届出（吉田・桂）完了後、市と協議しながら定期点検要領のひな形を作成したが、継続的な定期点検の実施に向けた学内調整を進める必要がある。

6.2.3 安否確認システムの運用開始

安否確認業務に係る人員と時間を大幅に軽減することなどを目的として、平成 29 年度に試行運用した本システムについて、危機管理委員会の承認（平成 30 年 2 月 14 日）

を得て、平成 30 年 4 月より正式運用を開始した。

6.2.4 防火・防災に係る管理体制

平成 29 年度から 30 年度にかけて、全学的な防火・防災に係る管理体制の実施状況を把握し、本学における防火・防災管理の強化及び徹底を図るための取組に資することを目的として、監査室による内部監査（業務監査）が実施された。平成 29 年度には学内全部局を対象に書面監査が行われ、平成 30 年度には 2 つの建物について実地監査が行われた。

この内部監査（業務監査）の結果については、消防設備等の点検や使用方法等の周知については概ね適正に実施されており、火元責任者の明示等も適正に行われていること等が確認されているが、特に、建物を複数の部局が使用している場合や一部を外部の者に貸与、使用させているような場合について、責任体制等の一層の明確化が求められる。

6.3 健康管理

6.3.1 ストレスチェック制度の実施

メンタルヘルスの不調を未然防止するひとつの政策としてのストレスチェックの実施により、自分自身のストレス状態に気づき、セルフケアを行った。これにより、「個人としてのストレスマネジメント」と、所属部局に対し、ストレスの原因となっている「職場環境の改善」を促すことができた。

監事意見

■ 複数部局が使用する建物における共同安全管理体制の整備

防火・防災に係る管理体制については、建物を複数の部局が使用している場合や一部を外部の者に貸与、使用させているような場合について、火災発生時等の対応の実効性を高めるためにも建物単位での「共同防火管理」の体制を構築することが望まれる。また、避難訓練や消防訓練については、規模の小さな部局なども含めより多くの者が参加できるような効率的な訓練手法の検討など部局を支援する体制、及び災害発生情報や防火・防災に関する各種マニュアル等について、教職員や学生等構成員全員に周知徹底させる体制の整備が必要である。

7 施設管理について

7.1 施設の維持・整備と有効活用

7.1.1 キャンパスマスタープラン

計画的なキャンパスづくりのため、平成 25 年度に京都大学キャンパスマスタープラン 2013 の取り纏めが行われた。

平成 28 年度から、2013 年版の深化と状況の変化に対応するため、吉田キャンパスマスタープラン専門部会にて進めていたキャンパスマスタープラン 2018 の見直し作業が完了。施設整備委員会了承（平成 30 年 12 月）、部局長会議報告（平成 31 年 2 月）。また、ダイジェスト版をHPに公開した。（平成 31 年 3 月）

7.1.2 安全・安心なキャンパス環境の整備推進

教育・研究・医療・学生支援環境の質の向上のため、以下の取組を行った。

- ・ 総合高度先端医療病棟（Ⅱ期）・iPS 等臨床試験センター棟等について令和元年度の整備完了に向け工事を進めており、平成 30 年度末時点で 75%が完了した。
- ・ （桂）図書館について、令和元年度の整備完了に向け工事を進めており、平成 30 年度末時点で 77%が完了した。

建物内の基盤設備の計画的な改善及び教育・研究・医療活動に著しく支障のある老朽施設の長寿命化に資する機能改善に向けて、以下の取組を行った。

- ・ 平成 27 年度に施設整備委員会において策定した「施設修繕計画」（平成 28～30 年度）のうち、平成 30 年度実施計画事業 34 件を実施し、老朽化した教育研究施設の機能回復、安全安心の確保、教育研究活動の継続、及び施設の長寿命化を推進した。また、次期「施設修繕計画」（2019～2021 年）の策定に際し、より幅広い修繕に対応するため、ユーザー負担額を 250 円から 310 円／㎡・年へと増額することが承認された。

非構造部材やライフラインの耐震化などによる防災機能の強化に向けて、以下の取組を行った。

- ・ 百周年時計台記念館（百周年記念ホール）及び芝蘭会館（稲盛ホール・山内ホール）の天井について耐震対策工事を実施、完了した。（平成 31 年 3 月完成）
- ・ 宇治構内のライフライン耐震化について、屋外ガス設備等の耐震化を計画・実施した。（平成 30 年 10 月完了）

7.1.3 施設マネジメントの推進

施設マネジメント改革の推進状況（2019 年度国立大学法人運営費交付金の評価指標）が高く評価された。

スペースの弾力的運用及びプロジェクト研究等に対応する共用スペース創出に向けて、以下の取組を行った。

- ・ 総合研究 2 号館の倉庫利用であったスペースを居室利用スペースに転用するスペースマネジメントを実施し、さらなる共用スペース創出のため、当該スペースを全学共用スペース（暫定利用スペース）とした。（平成 30 年 9 月）

機能保全・維持管理計画に基づく基幹設備更新を着実に実施し、施設マネジメントを推進するため、以下の取組を行った。

- ・ 「京都大学吉田地区電気設備（受変電設備）中長期維持保全計画」に基づき、受変電設備の点検、更新、修繕を実施した。（平成 31 年 3 月）
- ・ 「京都大学吉田地区自家給水施設中長期維持保全計画」に基づき、自家給水設備の点検、更新、修繕を実施した。（平成 31 年 3 月）

平成 27 年度に施設整備委員会において策定した平成 28 年度～平成 30 年度の「施設修繕計画」（各部局において施設維持改善費を支出する仕組み）のうち、平成 30 年度実施計画事業 17 件を実施し、老朽化した教育研究施設の機能回復、安全安心の確保、教育研究活動の継続、及び施設の長寿命化を推進した。さらに自前設計や一括発注等の工夫により事業費を縮減することで、空調設備更新事業 21 件を追加実施した。

7.1.4 全学共通及び共用の施設の維持管理の現状

統一した管理マニュアルによりアウトソーシングを 11 管理施設、本センター職員が 8 管理施設（一部アウトソーシング）で維持管理業務に行っているが、概ね問題なく維

持管理を実施できている。

7.1.5 プロパティ運用課の土地・建物管理等の実施状況と運用（貸出し等を含む）の成果

新たに総合研究 15 号館（旧建築学教室本館）を加えた、全学施設及び全学共用スペースの全 19 施設について、約 91%の入居率でほぼ満室状態であるが、空室がある場合は公募や広報等を行い、利用されない部屋についてはリフォームを行うなどして空室解消に努めた。

7.1.6 宇治キャンパス不明水

- ・ 宇治キャンパスでは、近年、公共下水道に不明水が多量に混入し下水道料金が増加している（過去 5 ヶ年平均で約 1 千万円/年）。
- ・ 降雨量に比例して不明水量が増加することから雨水の混入が原因と考えられ、調査を行った結果、一部老朽化した排水管や排水桝から雨水の混入が見受けられた。平成 29 年度に研究所本館N棟他屋外雨水排水等改修工事他 1 件を実施、平成 30 年度にも研究所本館M棟他屋外雨水排水等改修工事を実施し、老朽化した排水管を順次、更新した。さらに根本的な原因究明に向け、平成 30 年度には観測井戸を設置し、観測を実施しているところであるが、令和元年度においても継続して観測を行っていく予定である。

7. 2 資産の処分・取得と民間企業等との連携

7.2.1 保有資産の適切な管理徹底や有効活用への取組

- ・ 固定資産、借用資産の実査及び少額資産の実態調査について、実査及び実態調査の手順を記載した記入例について見直しを行うとともに、英語による通知も併せて行った。
- ・ 職員宿舎については職員宿舎整備方針に基づき平成 30 年度は以下のとおり実施した。
 - ①宇治職員宿舎 1・4・6・7 号棟の用途廃止を行った。
 - ②香里職員宿舎の跡地について、一般競争入札の公告を行い、民間事業者への売却を行った。

7.2.2 多様な整備手法等による施設等の整備推進

民間資金を活用した事業方式（PFI 等）による東山二条（旧公務員宿舎跡地）及び百万遍（旧府警宿舎跡地）の外国人研究者等の宿舎について工事に着手。令和元年度の整備完了に向け工事を進めており、平成 30 年度末時点で東山二条については 27%、百万遍については 30%が完了した。

その他 PFI 事業等について、以下のとおり維持管理業務を着実に実施した。

- ・（北部）総合研究棟改修（農学部総合館）：平成 18 年 3 月竣工、同年 4 月より維持管理業務開始、平成 31 年 3 月末完了。
- ・（桂）総合研究棟Ⅲ（物理系）等：平成 24 年 9 月竣工、同年 10 月より維持管理業務開始。
- ・（南部）医薬系総合研究棟：平成 29 年 3 月竣工、同年 4 月より維持管理業務開始。
- ・（川端）ディアクレスト京大熊野：平成 29 年 2 月竣工、同年 3 月より維持管理業務

開始。

7.2.3 PFI事業移管業務

平成 30 年度末をもって終了する（吉田）総合研究棟改修（農学部総合館）施設整備事業（PFI事業）について、維持管理業務の大学への移管を確実に実施するため、逐次関係者協議会及びモニタリング調査を行い、進捗状況の確認や検討事項の共有を行うことにより、平成 31 年 3 月末に適切な状態で引渡しを受けた。

なお、事業期間終了後の課題であった施設の維持管理費の確保について、令和元年度は、PFI事業期間中の維持管理費に基づき算出した要求額で予算措置されることとなった。

7.2.4 楽友会館食堂営業部門の外注化

楽友会館の食堂営業部門について、レストラン等運営事業基本協定書（平成 29 年 10 月 13 日）、業務委託契約書（平成 29 年 12 月 12 日）の締結を踏まえ、平成 30 年 4 月 12 日に第 1 回楽友会館運営の在り方検討ワーキングにおいて営業時間、メニュー等事業者提案を了承し、5 月 8 日にリニューアルオープンした。

7.2.5 白馬山の家の土地及び建物の譲渡

白馬山の家については、廃止後、地元の不動産会社に月 1 回程度巡回業務を行ってもらい報告を受け、年間約 100 千円を費用として支払っている。平成 27 年 3 月及び平成 29 年 3 月に地元の不動産業者の店舗にも掲示を依頼し、公告範囲を拡大して一般競争入札の公告を行ったが、競争参加者がいなくて譲渡できなかった。そのため、現状での譲渡は難しいと思われることから、平成 30 年 8 月に地元の小谷村役場を訪問し、村の事業等で使用することについての検討を依頼している。

7.2.6 不正防止のための取組状況

これまで不正防止のための取組として、以下のような対策を行ってきた。

- ・ 業者との打合せは密室ではなく、オープンな場所で、複数の職員で行うこととしている。
- ・ 受付カウンターを設けて業者の執務室への立入を制限している。
- ・ 工事の進捗状況等に関する情報を、理事定例報告会、部内会議等により施設部内で情報共有し、内部牽制を図る体制としている。
- ・ 入札監視委員会を設置し、随意契約理由等も含めて、契約の公平性、透明性等に関する事後チェックを行っている。

また令和元年度は、部局担当者も対象とする工事発注者綱紀保持に関する研修会等を計画し、法令順守及び綱紀保持に関する意識啓発を図る予定としている。

7. 3 耐震化への取組

7.3.1 耐震に対して緊急性の高いと考えられる建物に対する今後の方針

施設の耐震化については、大規模な地震時に人命を守るとともに、教育研究診療活動を継続して行うため、喫緊の課題となっている。本学では「京都大学耐震化推進方針」を平成 18 年に策定し、約 42 万㎡の施設の耐震化完了により、耐震化率は平成 21 年度の 84%から 99.4%（平成 30 年度末）に向上し、「京都大学耐震化推進方針」に定められた耐震性に問題のある施設の耐震化を概ね完了した。

なお、耐震性に問題のあった女子寮は平成 29 年度に取壊しを完了させ、(関田) 学生寄宿舍(混住寮) 新営その他工事を実施、完了した。(平成 30 年 3 月)

その他の学生寮、西部講堂の耐震化整備に関しては、教育推進・学生支援部に耐震性の必要性を改めて説明し早期に整備に着手できるよう理解を求めている。

また、大阪北部地震によりブロック塀が倒壊し女子児童が亡くなるという事故が発生したことを受け、学内における緊急点検を実施。安全上問題のあるブロック塀等についての安全対策費(全学経費及び施設整備費補助金(補正予算))を確保し、安全対策を実施している。(令和元年度完了予定)

監事意見

■ 西部構内の有効活用

耐震強度が十分でない西部講堂を使用し続けることは危険である。また、西部構内には走行不能な車両などが多数放置されており、さながら廃車置き場の感がある。法人化とともに国有財産を譲り受けた国立大学は、保有する財産を有効に活用する義務がある。学生総合支援センターや近代的な学生寮など大多数の学生のための施設は貧弱な状態にある。また国際化を進める上で外国人研究者のための宿舎も不十分であり、狭隘な吉田地区の土地を有効に活用する必要がある。PFI事業など多様な財源を利用して西部構内の土地を有効に活用することを期待する。

8 財務・会計について

8. 1 戦略的・効果的な資源の配分

8.1.1 令和元年度及び中長期的な財務状況の見込み

令和元年度においても、機能強化促進係数(▲1.6%)による基幹経費の削減に伴う教育研究医療活動への影響を最小限に留めるため、一部経費について雑収入の増額分で対応したことや、機能強化経費及び新たに導入された客観的指標による成果配分による予算を効果的に活用するなど戦略的な資金配分を行った。

中長期的な財務状況については、運営費交付金全体では、近年下げ止まり傾向にあるが、常勤教職員の人件費を中心とした大学運営を支える最も基礎的な運営費交付金(基幹経費)が、毎年度▲1.6%減額(▲約 6.4 億円)される仕組みが継続しており、定員削減(▲約 2.6 億円/年)、物件費の定率減額(▲1.6%、▲約 2.2 億円)等の対応により、引き続き支出予算の削減を継続していく必要がある。また、指定国立大学法人構想の実現をはじめとする、様々な大学改革・機能強化を推進するための経費の増加や今後の人事院勧告等の影響による人件費の増加の状況次第では、さらなる財源確保の必要性も懸念される。

このような厳しい財務状況に対応していくためには、運営費交付金の「3つの重点支援の枠組み」において、評価に基づき重点配分される機能強化経費の獲得に努め、効果的に活用するとともに、経営努力認定による目的積立金を計画的に活用していくことがこれまで以上に強く求められる。(平成 30 年度には、部局の将来に向けた施設修繕に対応するために、施設修繕積立金制度を新たに導入した。)加えて、現在の学内予算配分の在り方を改めて見直し、さらなる効果的・効率的な資源再配分を検討していくとともに、

収入面においても、より一層自己収入（雑収入、間接経費、寄附金等）の拡充を図る必要がある。

8.1.2 附属病院の経営と財政状況

附属病院の経営について、収入面においては、病院収入は約 384 億円となっており、診療報酬改定の影響による減収があったものの、手術枠の見直しなどに伴う手術件数の増加やがん・難治疾患などで使用する高額医薬品の使用増加に伴う外来診療単価の増等により当初見込と比較して約 17.5 億円の増収となっている。支出面においては、収入増の要因である手術件数の増加と薬剤価格の増等に伴う診療経費の増加や診療環境の整備強化に伴う設備整備費等の増加により当初見込と比較して約 17.5 億円の支出増となっているが、価格交渉などによる診療経費の削減や診療管理費の圧縮などの経費抑制に努めており、当初見込通り収支均衡している。しかし、令和元年 10 月より消費税引上げと診療報酬の改定が実施されるため、これらの影響について、注視していく必要がある。

附属病院セグメントの財政状況（決算状況）は、業務収益は約 485 億円となっており、前年度と比較して約 25 億円増加している。これは、附属病院収益が約 20 億円増加したことが主な要因である。また、業務費用については約 475 億円となっており、前年度と比較して約 18 億円増加している。これは、附属病院収益及び運営費交付金収益が増加していることと対応して、業務費が増加していることなどがあげられる。また、業務収益から業務費用を差し引いた業務損益約 10 億円が生じている要因としては、主に附属病院に関する借入金元金償還額と借入金による取得資産に係る減価償却費の差額及び附属病院収益と収納額の差額などによるものである。

8. 2 会計業務の改善・充実等

8.2.1 施設修繕積立金制度の創設

施設の老朽化進行に伴い、修繕が必要な施設は増大しているが、事後保全として緊急性の高い修繕だけではなく、予防保全として、計画的に施設を修繕していく必要がある。

このような状況において、部局が将来に向けた施設修繕を中長期的かつ柔軟に実施するべく、部局に配分された支出予算のうち一定の範囲内において、将来の施設修繕に充てるための積立金とすることができる制度を創設した。

8.2.2 設備共用体制の構築（設備サポート拠点の認定）

設備整備費関連予算が非常に厳しい状況となっている中で、世界トップレベルの教育研究基盤を持続・強化していくためには、いかに既存の設備を効率的に使用するかが重要であり、設備共用を推進することが求められてきた。

しかし、設備共用については、部局レベルの取組に留まっており、全学的な体制構築には至っていなかった。

そこで、財務委員会の下に設置した設備整備・共用促進委員会において、設備共用を全学的に促進するための方向性を検討するとともに、既存の部局の枠組みを超え、地区別や研究分野別などの集合体で、優れた設備の共同利用を効率的・効果的に実施するための組織として、設備サポート拠点を公募・認定することとした。

平成 30 年 10 月に公募し、「医学・生命科学研究支援機構」「本部構内設備サポート拠点」の 2 組織を平成 31 年 2 月に設備サポート拠点として認定した。今後も公募を行い、

設備の共用に向けた取組の水平展開を図る計画である。

8.2.3 会計処理改善ワーキンググループの設置

会計事務処理の体制において、今後の事務処理作業の効率化や不正リスクを低減させる取組を行うため、財務部、総務部、研究推進部を構成員とする会計処理改善ワーキンググループを設置した。ワーキンググループでは、他大学における不正防止対策の取組に係る調査や、RPA (Robotic Process Automation) の調査及び導入の検討を行っており、現在、一部の業務についてRPA導入に向けた試行を進めている。

8.2.4 AmazonBusiness の導入

本学における発注において、Amazon や楽天等の電子商取引サイトによる取引が増加していることを踏まえ、Amazon が展開する法人向けの新サービス「AmazonBusiness」を平成 30 年 7 月より導入した。これにより、一部の商品において個人向けより割安な法人割引や数量割引等の価格メリットを享受できるとともに、法人限定商品の購入や注文履歴の管理による購買の見える化といった側面によるメリットも期待できる。

8.2.5 「証明書コンビニ発行サービス」の開始に伴う手数料収納業務

学生等の利便性向上及び教務系窓口業務の負担軽減のため「証明書コンビニ発行サービス」（卒業証明書等の各種証明書を全国のコンビニエンスストアの各店舗内で発行するサービス）が平成 31 年 1 月より開始されたことに伴い、証明書発行手数料の支払方法として、クレジット決済及びコンビニでの現金決済による収納業務を開始した。

平成 30 年度実績(平成 31 年 1 月-平成 31 年 3 月)では 735 件の取扱いがあり、382,796 円（収納代行業者等への手数料を除く）の発行手数料収入を得た。

8.2.6 情報入出力運用支援サービスに係る経費削減

情報入出力運用支援サービスの請負について、平成 30 年度末に広く競争を促すための仕様書の抜本的見直しに加えて、最低価格落札方式から総合評価落札方式(加算方式)による契約形態の変更を行うとともに、契約期間（前回：5 年→今回：6 年）や料金体系(機器区分やカラー設定区分の追加)の見直し等を行った結果、対前回契約比約 18.2% 減（約 6,500 万円/1 年あたりに換算）の経費削減効果の達成見込みとなった。

8.2.7 旅費業務の改善

旅費業務全般の効率化・コスト削減を目指すべく、平成 30 年度は旅費業務改善検討 WG の下に置かれた旅費検討チームにおいて、改善検討事項を整理し、旅費規程質疑応答集を改訂した。令和元年度以降においても、旅費業務のさらなる簡素化・合理化及び諸課題の解決に向けた方策の検討及び実施を行うこととしている。

8.2.8 昇降機保全に係る経費削減

平成 30 年度の昇降機等保全業務の請負契約では、製造メーカー系保守会社毎との随意契約からメーカー横断型の保守会社による一般競争契約に変更したことで、契約金額は対前年度比約 63%減（約 6,200 万円/年）の経費削減となった。さらに、平成 30 年度末に単年度契約から 3 年間の複数年度契約とすることで、契約台数は増加(H30 年度：232 台→R1 年度：245 台)しているにもかかわらず、対前年度比約 27.7%減（約 1,000 万円/年）のさらなる経費削減効果を達成した。

8.2.9 学生納付金（授業料）の徴収業務

学生納付金（授業料）の納付時期については、4 月及び 10 月の 2 回納入となってい

たところ、繁忙期の業務平準化、授業料免除申請手続きの簡素化、授業料債権管理の適正化を図るため、本学学生納付金に関する規程等を改正し、令和元年度授業料から納付時期の後ろ倒し（5 月及び 11 月）を実施し、この準備として、学生・保護者等に対する納付時期変更の案内及び教務担当への制度改正に伴う手続きの周知を実施した。

納付時期の後ろ倒しにより、「学生・保護者」「教務担当」「経理担当」のすべての関係者がメリットを享受するとともに、授業料の徴収業務について、業務改善の効果が期待できる。

8. 3 人件費、旅費及び光熱水費の支出状況

8.3.1 人件費・旅費及び光熱水費の支出状況

平成 30 年度における退職手当を除く人件費は、総額約 651.8 億円で、前年度に比べ約 6.3 億円増加している。その主な要因は、人事院勧告の影響や法定福利費の事業主負担額の増加、医学部附属病院におけるⅡ期病棟開院に向けた看護師等の人材確保などによるものである。また、退職手当は総額約 24.2 億円で前年度より約 2.8 億円減少している。

旅費は総額約 41.3 億円で、前年度に比べて約 1.2 億円減少しており、国内旅費が約 0.9 億円減少、外国旅費が約 0.3 億円減少している。

光熱水費については、総額約 37.3 億円で、前年度に比べて約 1.9 億円減少しており、その内訳は電力料が約 2.3 億円の減少、ガス料が約 0.5 億円の増加である。主な要因は、電気料金において一般競争入札における応札者の増加などにより契約単価が減少したことによるものである。

8. 4 多様な財源の確保

8.4.1 新たな資金運用（金銭信託による委託運用）の開始

平成 29 年 4 月、国立大学法人の資産の有効活用により財務基盤の強化を図る趣旨で、国立大学法人法が一部改正された。この改正により、余裕金のうち公的資金に当たらない寄附金等の自己収入を原資とする運用を、より収益性の高い金融商品に拡大することが可能となった。これに対応するため、平成 29 年度に適正な資金運用の実施を目的とした委員会を立ち上げ、商品の検討等を行い、金銭信託の委託運用を行うこととした。

平成 30 年 4 月に委託金融機関選定ためのヒアリング審査を実施し、平成 30 年 6 月に委託金融機関を決定した。その後、信託契約書及び運用ガイドラインを取り交わし、平成 30 年 10 月に運用を開始した。運用開始後は、委員会において四半期毎に運用状況の報告を行っている。

8.4.2 資金の有効活用状況と運用益の利活用

資金管理計画を策定し、精度の高い資金繰計画によって資金の有効な運用による利益の確保を図り、その運用益を機能強化促進係数の適用による運営費交付金の減額への対応分として教育研究等経費に充当した。また、平成 29 年 4 月の国立大学法人法の改正により運用が可能になったより収益性の高い金融商品の運用を開始した。

令和元年度においても、2019 年度資金管理計画に基づいた適切な運用を行い、安定的な運用益の確保を図る。

8. 5 財務会計に関する広報

8.5.1 Financial Report の発刊

本学のさまざまな財務活動を中心に、教育研究医療の最新の活動状況を紹介するとともに、本学の財務状況を出来る限りわかりやすく、広く伝えることを目的に発刊している。

特に、平成 30 年度に発刊した Financial Report 2018 では、本学の財務情報と論文数や留学生数といった非財務情報を組み合わせ、運営・活動に投下した資源（インプット）と、運営・活動により算出された結果（アウトプット）と成果（アウトカム）について、関連する指標の一部を取り上げて紹介することを試みるとともに、財務諸表の理解促進に資するため国立大学法人会計基準の解説に企業会計との比較を加えた。さらに、「国際統合報告フレームワーク」を参考にガバナンス体制の紹介やガバナンス改革に向けた取組、持続的な価値創造に向けた取組なども統合的に紹介するなど当冊子が本学支援者との対話のための有効なツールとなるよう、支援者の目線に立ち、内容の充実に努めた。

8.5.2 学内部局や部局構成員に対して大学の厳しい財務状況を認知させるための方策

毎年度作成している予算編成方針の中で、本学を取り巻く厳しい財政状況等について明記し、限られた資源をこれまで以上に有効に活用することを謳っており、これについて部局長会議等の諸会議で説明を行った上で、本方針を各部局へ通知することにより部局長以外の構成員にも周知を図っている。なお、2019 年度予算編成方針の策定にあっても、前年度からの増減状況等を簡易なグラフで分かりやすく示すなど、部局長をはじめとする各部局構成員にもわかりやすい資料作成に努めた。

また、財務状況については、毎年度、部局別財務状況を作成しており、過去 3 箇年の財源別執行状況、競争的資金等受入状況及び自己収入等獲得状況についてグラフや数字で示し、部局に配布を行っている。

さらに、構成員に対しては、新規採用の教員研修や職員研修、財務会計に関する講習会などの機会を捉えて、現在の状況についての周知を図っている。

8.5.3 実務担当者講習会

財務会計講習会は、会計の様々な分野における業務を担当する職員を対象として、平成 22 年から継続して開催している。

開催にあたっては、講習会等の参加者から要望の多かった事項や日常業務における部局からの相談・問い合わせが多い事例等を踏まえ、実務担当者のニーズを盛り込む形で実施している。

特に、平成 30 年度は、「会計実務におけるリスクとその対応」及び「内部監査の現状と研究費不正使用の実態—本学・他大学における過去の実例から—」において、講習に受講者によるグループディスカッションやグループ発表の場を設けることで、受講者の能動的な参加を促し講習目的の浸透をはかるとともに、各部局での取組状況や課題の共有をおこなった。

受講者からは日常業務の再認識により、正しく理解することができたと好評を得ており、直接実務に携わっていない受講者からも、業務の流れをイメージすることができた等の感想が寄せられるなど、経理実務を担当する職員の人材育成に大きな効果が出ている。

8.5.4 会計制度に関する e-Learning 研修

本学の会計制度の理解や意識向上を目的とし、平成 30 年度から研究推進部との連携のもと、「研究費の適正使用についての e-Learning 研修」とは別に、新たに「会計制度に関する e-Learning 研修」を追加した。「会計制度に関する e-learning 研修」においては、発注・検収に関する特別問題を 10 問掲載し、受講者に 8 割の理解度に達するまで受講することを必須化することで、会計制度について、教職員等の理解や制度に基づく確認等の徹底を図った。

8.5.5 財務運営改善事例集の公開

これまでに公開していた「経費削減情報 Navi システム」では、主に経費削減の取組を中心に情報として掲載していたが、それを「財務運営改善事例集」として取り扱う情報の範囲を拡大し、リニューアル公開を行った。

「財務運営改善事例集」では、経費削減の取組に留まらず、各部局の予算配分及び効率的な予算管理に係る取組や、自己収入の増及び資産の有効活用等の取組についても、全学的な情報収集・情報共有を推進し、各部局の財務運営の改善に活用できるように図った。

8.5.6 「財務諸表 英語訳版」の公表

平成 29 事業年度財務諸表等のうち貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書（以下「英語訳版」という。）に英語による勘定科目名称を併記する形で作成・公表した。

国立大学法人会計基準に基づき作成された本学財務諸表は、日本語版が正本であり、英語で作成された財務諸表や独立監査人の監査報告書は存在しないため、海外との共同研究や受託研究、寄附金・研究助成金の申請にあたり、独立監査人による監査済財務諸表の提出が申請要件となっているケースでは、必要に応じて個々に英文仮訳を作成する必要があったが、この英語訳版の公表を通じて、事務の効率化が図られるとともに、外部資金の申請等において、適切な英語訳が付されていないことによる不利益が回避されることが期待される。さらに、勘定科目名にかかる英語表記が統一されることで、本学が発信する財務情報の国際的理解が深まることも期待される。

監事意見

■ 不正経理防止窓口の設置

厳しい財務状況の中、様々の業務改善及び多様な財源の確保に努めるとともに、大学関係者に対して大学財務会計についての分かりやすい広報活動を行い、学外からも高く評価されている。

一方、不適切な経理を防止するために、システム改革や実務者講習会など様々の不正防止対策が取られているにも関わらず、不正経理は後を絶たず国立大学法人の中でも最悪な状況にある。このような状況を打開するには、一部の不正を行う教員に対し、担当事務職員を孤立させないように部局事務組織・部局執行部が一丸となって対応することが必要であるが、財務会計に責任を持つ財務部に「経理相談ホットライン」のような相談窓口を開設し、疑問を持つ担当事務職員や部局事務が相談できることを明示することも有効ではなかろうか。

9 情報環境の整備と国際広報活動について

9.1 情報環境の整備・充実への取組

9.1.1 KUINS ネットワークの館内・末端 SW の更新事業

京都大学重点戦略アクションプランにより、平成 29 年度からの 5 か年計画で、各構内の KUINS の館内スイッチ・末端スイッチを順次更新している。平成 30 年度は、犬山地区及び大津地区の全てと、桂地区及び薬学部構内の一部を更新した。仕様策定時に、各構内の必要台数について、再調査及び再検討を行った結果、館内スイッチを集約できたので、予算額を下回る金額で契約できた。

9.1.2 事務用汎用コンピュータシステム更新

平成 31 年 2 月の事務用汎用コンピュータシステムの更新により、システムの大部分を学外のクラウドに移行した。これにより、業務システムの信頼性・可用性の向上、効率的なバックアップの確保及び事業継続計画・災害復旧（BCP/DR）対策の強化を行った。

9.1.3 教育用コンピュータシステムの VDI サーバ増強

教育用コンピュータシステムの仮想型端末機能について運用状況を検証し、平成 30 年前期の段階ですでに最大 1,000 台同時利用可能の内の 8 割に及んでおり、このままでは同時利用における科目数の制限を早期に検討する必要があるが現時点におけるカリキュラムの修正は難しい。そこで安定運用の課題の改善策となりえる物理的対応として部局インセンティブ経費により最大同時利用可能台数を 1,125 台とする機能増強を図った。

9.1.4 教職員グループウェア及び教職員用メール（KUMail）の更新

平成 31 年 2 月の教職員グループウェア及び教職員用メール（KUMail）の更新により、オンプレミスのハードウェア基盤上で稼動していたシステムを、クラウドサービスに移行した。これにより、運用コストの削減、利便性の向上、システムの信頼性の向上、セキュリティ対策強化、バックアップ機能強化及び事業継続計画・災害復旧（BCP/DR）対策の強化を行った。

9.1.5 ライセンス管理業務の改善

市販のソフトウェアライセンス管理システム「AssetBase」の後継として、「ソフトウェアライセンス管理支援ツール」（以下、「本ツール」という。）をスクラッチで開発し、全学への提供を開始した。これに併せて、ソフトウェアライセンス管理体制の見直しを行い、本ツールの操作説明を含めた、ソフトウェアライセンスの適正使用に関する全学向け説明会を 4 回実施した。また、ソフトウェアライセンスの適正使用の周知徹底を目的とした通知文を、全学に送付した。

ソフトウェアライセンス管理体制の見直し及び本ツールの導入により、部局においてソフトウェアライセンス管理状況報告書の情報環境機構への提出が不要となり、全学的な業務軽減につながった。

9.1.6 ORCID プロフィール連携システム（RIS-ORCID）構築

平成 29 年 12 月の ORCID メンバーシップ加入によりシステム間のデータ連携が可能となり、教員 DB と ORCID のデータ自動連携を実現するシステム（ORCID プロフィール連携システム）を構築し、平成 31 年 3 月に ORCID との連携を完了した。現在は人事

データ（雇用歴情報等）を加工し、システムへの登録と確認を行っており、平成 31 年 5 月にサービスを開始する予定である。

9. 2 情報セキュリティ

9.2.1 情報セキュリティインシデント対応訓練の実施

情報セキュリティインシデント発生時に、情報伝達等について適切に対応できるように、情報セキュリティインシデント対応訓練を実施した。訓練は、Web メールサーバへの不正アクセスにより、パソコンのウイルス感染が発覚し、個人情報漏洩が疑われる事案を想定した。

9.2.2 情報セキュリティ対策の成果と状況

昨年度に引き続き、監査室に協力して、情報セキュリティ監査を行った。平成 30 年度は不正プログラム対策ガイドラインの準拠状況に関し、全部局にアンケート監査を行い、その回答の中から 3 部局を抽出して実施監査を行った。

業務委託による 24 時間 365 日の情報ネットワーク不正アクセス監視及び NII SOCS を用いたセキュリティ監視を継続し、これらにより検知したインシデントに対する安全確認等を行った。

全学の機器の情報セキュリティ対策の状況を把握できるようにするため、KUINS 機器登録データベース（KUINS DB）の改修を行った。令和元年度に運用開始を予定している。

情報セキュリティ e-Learning の内容を最新の情報セキュリティ対策状況に合わせて更新した。また受講促進として、教職員ポータルを用いて未受講者に対し、受講を促すポップアップを表示し、平成 30 年 9 月の部局長会議にて、部局別受講率を資料として提出した。さらに、部局情報セキュリティ責任者宛に未受講者リストを送付した（平成 30 年 12 月）。（受講率は教職員 91.7%（10,772 名））

昨年度に引き続き情報セキュリティ対策基本計画に沿って、上記以外に、情報セキュリティに係る技術的事項を連絡する全学情報セキュリティ技術連絡会の実施、構成員向け情報セキュリティ教育や訓練、全学の KUINS-II 接続機器への脆弱性診断の実施等を行った。

令和元年度も引き続き情報セキュリティ対策基本計画に従い、ネットワーク不正アクセス監視やインシデントに対する安全確認等の継続、構成員向け情報セキュリティ教育、監査室に協力するセキュリティ監査などの情報セキュリティの対策を実施する。

令和元年度は、全ての教職員を対象に、パソコン等の情報セキュリティ対策を自身で確認する、自己点検を実施する。点検方法は、情報セキュリティ e-Learning の確認テストの後半に点検項目を追加して実施することで、負担軽減を図る。

9. 3 広報活動とその充実に関する取組

9.3.1 大学ホームページ（日本語版）の充実

研究・産官学連携ページ（<http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/education-campus/>）について、研究推進部、学術支援室、Web 戦略室と協力し、階層構造の見直し、説明文の追加などを行った結果、より必要な情報に到達しやすく改修された。

9.3.2 京都大学の魅力を伝える動画コンテンツの制作及び公開

京都大学の魅力を学内外に向けて発信するために、総長が本学について語る動画、本学の教育研究活動やその人柄について自ら紹介する動画、本学の学生のユニークな取組をおもろチャレンジに参加したドキュメンタリーで紹介する動画の制作を平成 29 年度から開始し、平成 30 年度に公開した。動画はすべて本学公式 Youtube で公開しているほか、総長動画については、「総長本音を語る」、教員動画については、「京大先生シアター」、学生の動画については、「京都大学おもろチャレンジ」でそれぞれ公開している。

また、留学希望者へ向けて本学留学生の卒業生がキャリア形成をどのように行っているのかを PR し、人材育成への貢献や京都という充実した学びの環境を海外の人に伝えるため、卒業・修了した元留学生を全編英語によるドキュメンタリー形式で紹介する動画を作成し公開した。

9.3.3 研究成果プレスリリース用の科学イラスト制作の推進による研究成果発信力の強化

研究者及び科学イラスト専門のイラストレーター／制作会社と連携して、研究成果をより分かりやすく伝えるための科学イラストの制作を行った。平成 30 年度は、13 点制作した。また、国際広報室内で本学ウェブサイトの研究成果欄掲示用のサムネイル用画像を制作した。これら科学イラスト・画像を通して研究成果を視覚的に伝えることで、より効果的に研究成果を国内外にアピールすることができた。

9.3.4 UI（ユニバーシティ・アイデンティティ）の展開

Web 戦略室と協力して UI（ユニバーシティ・アイデンティティ）の展開としてビジュアル面の整備を行った。エンブレム、ロゴタイプ及びスクールカラーに関する運用ルールを定めた「京都大学ビジュアル・アイデンティティ・ガイドブック」を発行し、部局長会議に報告するとともに、広報担当者連絡会を開催して学内に周知した。

同時に、ビジュアル・アイデンティティに対応したアプリケーションデザインカタログを作成した。第 1 版では、名刺及びレターヘッドのデザインを公開した。

UI に対応した名刺は、①京都大学生活協同組合に発注し作成、②テンプレートにてデータを作成し専用の台紙に印字、共通事務部等に設置した名刺裁断機によりカットし自作、③業務支援室による名刺作成業務（事務本部）の方法を展開した。

9.3.5 京都大学散策マップの改訂

平成 29 年度に大幅なリニューアルを行った京都大学散策マップの活用を進めるため、平成 30 年度のオープンキャンパス（8/9・10）において高校生に配付（14,200 部）した。また平成 30 年度更新において、中国語簡体字、中国語繁体字、韓国語版の翻訳を再チェックし、日本語版はザッツ京大との連携コンテンツを追加した。

9.3.6 京都大学キャンパスマップの改訂

平成 29 年度に大幅なリニューアルを行った京都大学キャンパスマップに、30 年度更新において各構内の入口・門等の名称を追記することにより利用者の利便性を高めた。

9. 4 国際広報活動の推進

9.4.1 THE University Impact Rankings へのデータ提供について

THE University Impact Rankings は、国連が掲げる SDGs（持続可能な開発目標

Sustainable Development Goals) に対する大学の取組を評価するものとして、SDGs への取組を指標化したものであり、Times Higher Education (THE) が新たにランキングとして導入したもの (SDGs の 17 項目のうち 11 項目が対象)。総長、理事に参加によるメリット、デメリットを提言のうえ、THE には、IR 推進室及び KURA が連携し、事務本部各部、関係部局から情報提供を受け、KURA が平成 31 年 1 月にデータ提出を行った。なお、THE University Impact Rankings には、総合ランキング及び個別ランキングがあり、総合ランキングに参加するには、必須 1 項目 (SDG17) 及び残り 10 項目から 3 項目以上、計 4 項目以上についてデータ提出する必要がある (本学のデータ提出項目: 11 項目全て)。また、総合ランキングのスコアは、必須項目 (SDG17) 及びデータ提出した項目のうち上位スコア 3 項目の計 4 項目から算出される。同ランキングは平成 31 年 4 月 3 日に公表され、本学は総合順位が世界 48 位 (日本 1 位) であった。

9.4.2 ノーベル賞受賞に伴うノーベルウィーク公式行事への参加支援

本庶佑特別教授 (高等研究院) のノーベル生理学・医学賞の受賞に伴い、同教授及び総長・理事が授賞式を含む一連のノーベルウィーク公式行事に参加することとなり、これにかかる事前準備及び現地支援を行った。

準備・支援にあたって、山中伸弥教授 (iPS 細胞研究所) が同賞を受賞した際のノウハウを活かして効率化を図り、また現地での本学主催サイドイベント等を省く等することで、対応人員を大幅に削減した。

監事意見

■ 大学ホームページの緊急時における表示

改訂されたホームページは大学の活動状況が良くわかり、大学の一般向け広報手段としては非常に優れている。しかしながら、台風・大雨・地震などの災害時における大学からの情報発信手段としては、広報記事に紛れて肝心の必要な情報を見つけるのに手間取るので改善の余地がある。非常時における学生・教職員への伝達事項は、大学の宣伝よりも緊急性が高いので、KULASIS などにログインしなくても、ホームページのトップに「緊急速報」として表示されることが望ましい。

また、寮問題への対応についてのメッセージなど大学構成員の関心が高いことについては、ホームページの下部にあるお知らせよりも見つけやすい所にバナーを置くなどの工夫も期待したい。現状では、大学からのメッセージよりもメディアのフィルターを通したニュースの方が、大学構成員に大きな影響力を持つように思われる。

10 社会連携について

10.1 社会連携活動推進への取組

10.1.1 京都賞シンポジウムの開催

平成 26 年度から開催している京都賞シンポジウムについて、平成 29 年度までの 4 年間で京都賞受賞対象分野が一巡し、異分野間の最先端の研究者が対話できる場の提供や次世代の人材育成など一定の成果を得た。平成 30 年度からは、京都賞受賞者とその業績を中心に据えて、社会的関心の高いテーマに関するシンポジウムの開催を東京に変更し、ノーベル賞受賞者や候補と目される研究者を招致し、本学の教員も講演者に加える

よう改善を行った。また、申し込みに高校生枠を設けることにより若い世代を含め、広く一般の方々に最高峰の学術研究の知に触れる機会を広く提供するとともに、関東地区での京都賞及び本学のプレゼンスの向上を行うことが出来た。

10. 2 同窓会活動の取組

10.2.1 京都大学同窓生向けサービス（京大アラムナイ／KUON）の運用

創立 125 周年を契機として本学同窓会の名簿を充実させ、その規模の拡大及び活性化を図る必要があることから、京都大学同窓生向けサービス（京大アラムナイ／KUON）の登録者を増やすことを主眼とした運用を行った。

登録者を増やすために、京都大学ホームページへの掲載をはじめ、各同窓会の協力のもと、各同窓会の HP にバナー等による告知を行ったり、会報誌送付や会員向けのメールマガジン発信にあわせて、KUON のチラシ同封や KUON のリンク先を文面に掲載する等、広く同窓生に告知を行った。また、地域同窓会の総会等に赴き、総会等に出席している同窓生に直接告知の案内を行い、登録の喚起もできた。

一方、登録者への満足度を高めるために、学内外に営業を行い、登録者向けに独自の特典を獲得してきた。また、大学の研究、教育に係るイベントについても、同窓生にメルマガとして発信することで、大学とのつながりを意識する環境を整備できた。

なお、平成 30 年度末の京都大学同窓生向けサービスの登録者数は、16,713 名（平成 29 年度末比:7,881 名増）となり、平成 29 年度末の約 1.9 倍の登録者数となった。（平成 30 年度末京大アラムナイ登録者数：9,490 名（平成 29 年度比：788 名増）、平成 30 年度末 KUON 登録者数:7,223 名（平成 29 年度末比:7,090 名増））

10.2.2 総長と新社長との意見交換会

社長に就任された京都大学卒業生と総長との意見交換会を、春に京都、秋には東京にて開催していた。それを秋に京都と東京で開催することに変更した。そうすることにより、1 度の案内で新社長は京都と東京のどちらか都合のよい方を選択することが可能になったことと、社長就任後 1 年以内にお祝いすることにより本学への関心に繋がった。

10.2.3 京都大学関西交流会の実施

従来より東京地区で行ってきた「丸の内交流会」を同じコンセプトで関西(大阪)で平成 30 年度より開始した。平成 30 年度は、7 月と 2 月の 2 回開催し、約 170 名の同窓生が参加した。

10.2.4 京都大学創立百二十五周年記念事業

総務課、広報課、渉外課で連携した作業グループを設置し、事業コンセプト（ステートメント、スローガン、シンボルマーク制定）、特設サイト、記念行事の 3 チームにより、それぞれの作業を遂行した。

10. 3 寄付募集活動への取組

10.3.1 創立 125 周年に向けた寄付募集活動

創立 125 周年に向けた寄付募集活動を引き続き積極的展開。法人・個人から約 10 億円の寄付を受け入れたほか、約 14 億円の有価証券の寄付を受け入れた。

第2節 会計監査

1 決算の状況

1. 1 総事業費

総事業費は前年度より 49 億円増加し、1,711 億円となった。主な要因は運営費交付金、附属病院収入、寄附金の増加によるものである。

基盤的財源である運営費交付金は、基幹分について同規模を維持しており、退職手当等の特殊要因経費が増加したこと等により増加している。

また、附属病院収入は、手術件数の増加や外来診療単価の増等により増加している。

寄附金は、広く一般から寄附を募る募集型寄附金の増等が顕著であり増加しているが、受託・共同研究等収入、科学研究費補助金等は減少している。

1. 2 人件費

人件費の総額は、3 億円増加した。

教員人件費は、人事院勧告や法定福利費の負担率上昇等の影響により増加、職員人件費は、人事院勧告や法定福利費の負担率上昇の影響に加え、附属病院のⅡ期病棟開院に向けた看護師の人材確保等の影響で増加した。

1. 3 固定資産

建物等は、学生寄宿舍（混住寮）の整備、（宇治）基幹・環境整備（屋外給水設備）改修等により 27 億円増加したが、減価償却累計額の増▲106 億円のため、差し引き 79 億円の減少となった。工具器具備品等も同様に、購入額を上回る減価償却により 10 億円減少した。

1. 4 受託・共同研究等収入

受託・共同研究等収入は、民間等からの受入額は微増しているものの、日本医療研究開発機構（AMED）からの受託研究など国等からの受入額が減少しており、総額では 11 億円減少した。

民間等からの受入額は 1 億円の増加、国等からの受入額は 12 億円の減少である。

1. 5 科学研究費補助金等（直接経費）

科学研究費補助金等は減少傾向にあり、特に文部科学省からの特別推進研究など比較的金額規模の大きなものの受入額が減少している。

文部科学省科学研究費補助金が 3.6 億円の減少、厚生労働科学研究費補助金等が 0.6 億円の減少で、総額では 4.2 億円減少した。

1. 6 損益計算書

経常収益、臨時利益、目的積立金取崩の合計額は 1,601 億円、経常費用と臨時損失の合計額は 1,582 億円で当期総利益は 19 億円（対前年度比 238%）であった。このうち減価償却費等の将来発生する会計処理上の損失に対応する金額（精算用積立額）8 億円を差し引いた額 11 億円が、経営努力認定を受けて翌年度に使える金額（目的積立金）となる。前年

度実績との大きな変動項目は、

- i) 経常収益では、運営費交付金収益 530 億円（対前年度比 100%）、授業料収益等 137 億円（対前年度比 100%）、附属病院収益 386 億円（対前年度比 105%）、受託研究等収益 318 億円（対前年度比 98%）、寄附金収益 52 億円（対前年度比 108%）、補助金等収益 37 億円（対前年度比 84%）、科研費等間接経費 30 億円（対前年度比 97%）であった。
- ii) 経常費用では、人件費 676 億円（対前年度比 100%）、教育経費 76 億円（対前年度比 97%）、研究経費 189 億円（対前年度比 96%）、診療経費 251 億円（対前年度比 106%）、受託研究費等 318 億円（対前年度比 100%）、一般管理費 39 億円（対前年度比 87%）であった。

1. 7 貸借対照表

資産合計 5,053 億円（対前年度比 102%）に対し、負債合計 1,828 億円（対前年度比 108%）、純資産合計 3,225 億円（対前年度比 98%）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】

- i) 土地 1,630 億円は、増減無し。
- ii) 建物等 1,602 億円（79 億円減）は、学生寄宿舍（混住寮）の整備、施設整備事業として実施した（宇治）基幹・環境整備（屋外給水設備）改修等による増（27 億円）と、減価償却累計額の増（▲106 億円）の差額で減少となった。
- iii) 工具器具備品等 211 億円（10 億円減）は、取得した備品等の増（57 億円）と減価償却累計額の増（▲67 億円）の差額で減少となった。
- iv) 建設仮勘定 104 億円（65 億円増）は、（医病）総合高度先端医療病棟（Ⅱ期）・iPS 等臨床試験センター棟等新営工事、（桂）図書館（仮称）新営工事に伴い増加している。
- v) 現金、預金 783 億円（41 億円増）は、年度末時点の未払金が前年度に比して増加（45 億円）したことにより増加している。
- vi) 金銭の信託 51 億円（51 億円増）は、国立大学法人法の改正に伴い、寄附金を原資とした元本保証を前提としない運用として「金銭の信託」による運用を開始したことにより増加している。

【負債の部】

資産見返負債 813 億円（5 億円増）、借入金 267 億円（46 億円増）、長期未払金 56 億円（11 億円減）、寄附金債務 341 億円（66 億円増）、未払金 232 億円（45 億円増）、その他 119 億円（10 億円減）となっている。

寄附金債務の増加は、募集型寄附金や寄附講座をはじめとする寄附金を 118 億円受け入れ、未使用額である寄附金債務が増加したものである。

【純資産の部】

資本剰余金 156 億円（61 億円減）、利益剰余金 368 億円（3 億円減）、当期末処分利益 19 億円（11 億円増）となっている。

資本剰余金の減少は、施設費等による固定資産の取得等の増（18 億円）と、損益外減価償却累計額等の増（▲79 億円）の差額で減少したものである。

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：学生支援の充実と体制について

B：学部教育の質の改善、特に国際化及び自学自習支援

I 監査項目と主な監査内容

京都大学は学生の支援に関する中期目標として、学生が勉学・研究に専念できるよう、学生相談・助言等の機能を強化し、多様な学生に対する学習支援や生活支援を行うことにしている。また、学生のキャリア教育を充実させ、学生の多様なキャリアパスに応じた進路支援機能を強化することになっている。

教育のグローバル化に関する中期目標として、国際社会においてリーダーとして活躍できる人材の育成を目指している。そのため国際インターンシップや多様な海外留学プログラム・留学生受け入れプログラムを提供し、本学学生の海外派遣や留学生受入を推進することとしている。

また教育に関する中期目標として、「対話を根幹とした自学自習」を重視した教育活動を一層推進するため、学生主体で自発的な創意・創造性を活かせるような教育プログラムの充実と、学生本位の視点に立った教育への質的転換を行うことにしている。中期目標の実現のために、国際高等教育院において少人数のILASセミナーや英語による全学共通科目などを増加・充実させているが、それに続く各学部における専門教育との接続が重要だと思われる。

II 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、予め通知した次の質問項目について学部長及び関係教職員との質疑応答による監査を実施した。

- ① 学生支援とその体制、学生の意見を取り入れるシステム
- ② 学部学生が自発的な創意・創造性を活かせるような教育プログラム、及び学生本位の視点に立った教育への質的転換の進捗状況
- ③ 学部及び大学院の学生海外派遣プログラム、また留年することなく海外留学を可能とする制度や学生交流協定
- ④ 学部及び大学院の留学生受け入れプログラム

別途、全学組織である学生総合支援センター及び教育推進・学生支援部国際教育交流課に対しても聞き取り調査を行った。

2 監査の実施先

- | | |
|------------|----------|
| (1) 理学部 | 9月20日(木) |
| (2) 総合人間学部 | 9月27日(木) |

(3) 文学部	10月1日(月)
(4) 教育学部	10月2日(火)
(5) 農学部	10月5日(金)
(6) 学生総合支援センター	10月7日(水)
(7) 教育推進・学生支援部 国際教育交流課	11月13日(火)

Ⅲ 監査結果

【テーマ1】A：学生支援の充実と体制について

以下は監査における各学部等との質疑応答に基づくものである。これに対する監事意見を最後に述べる。

1 学生支援とその体制、学生の意見を取り入れるシステム

【理学部】

理学部は理学科だけの1学科からなり、緩やかな専門化を教育の基本方針としている。1-2年次は幅広く学び、3年進級時に5つの系(数学、物理学・宇宙物理学、化学、地球惑星科学、生物科学)のどれかに登録する。1・2年次は少人数クラス担任制を導入しており、10～13人の学生に対して2名の教員をクラス担任として配置し、定期的に個別面談を実施している。入学後から系登録までの間は、クラス担任が学生の勉学や個人的な悩みまで多岐に渡る相談窓口となっている。成績不振者にはその旨を保護者、本人双方に連絡して注意喚起を促し、保護者からの要望があれば、学生、保護者、担任による三者面談を実施している。

系登録後の3・4年次の学生に対しては、系ごとに演習・実習や卒業研究科目の機会に個別指導を行っている他、各系で相談担当教員(各系の教務委員)、就職担当教員を配置し、それぞれ学生生活や修学または就職についての相談窓口となっている。

平成26年度からは、学生の個別指導を、在学期間を通して組織的継続的に行えるようにStudent ProfileというWeb指導記録システムを導入した。これにより、在学中の教員による面談の内容や助言などを継続的にWeb上に記録して、個々の学生の様々な就学上の悩みや相談に的確な対応できるようにすることを目指している。

大学院においては、学生1名に対し、正副の指導教員を2名以上配置する複数指導教員制度を設けており、例えば正指導教員と人間関係が悪化し、相談をしにくくなった場合などに、副指導教員にも相談できるような態勢をとっている。

平成24年度からは**理学部・理学研究科相談室**を設置し、専任の相談員を常置して、精神的な問題を抱えた学生への対応や、そういった学生と対応する教員の相談に応じている。開室以来、多数の学生や教員らに利用されており、特に重度の問題を抱えた学生には教員や事務職員、学内のカウンセリング教職員などとチームを組んで連携して対応している。相談室は教員や学部教務掛の協力を得て、系登録・卒業・学業支援ガイダンスや相談室遠足などの活動も行っており、就学や学生生活などに関する多様な問題を抱える学生に多面的に関わり、大きな教育上の効果を上げている。

学生の意見を取り入れる仕組みとしては、卒業時、修了時にアンケートを実施し、それぞれ学生の習熟度、満足度、自由な意見を聴取する。アンケート結果は教務委員会等で周知し、改善すべき点があれば改善しているが、特に自由記述についての内容

等については教育担当副研究科長も含めたチェックを行っている。

【総合人間学部】

総合人間学部では1年次に幅広い分野の学問を学び自分の専攻する方向を見極めた上で、2年進級時に主専攻を決めて5つの学系（人間科学系、認知情報学系、国際文明学系、文化環境学系、自然科学系）のどれかに分属する。履修や学生生活の相談に応じるため、担任制（1回生）及び教員アドバイザー制（2回生以上）を設けている。

また、広い視野を持ち創造性豊かな人間を育成する目的で、副専攻制度を設けており、副専攻は、各自が所属する学系の専門分野以外の特定の分野を系統的に履修する制度で、専門以外の分野にも深い知識と素養を身につけることができる。副専攻は教員アドバイザーとよく相談の上、各自が選択する。

学業や進路、日常生活の悩みなどを幅広く相談できる場として「学生相談室」を部局独自に開設し、カウンセラー（臨床心理士2名：週2回 各1名）が相談にあたっている。学生相談室主催の情報交換会を定期的に開催し、学習方法や卒論作成等に関して情報交換や助言を行っている。人員の増強ならびに多言語対応可能な体制の整備を計画している。ホームページからのアクセスにより、利便性を向上させている。教務掛・学部教務委員会において、単位取得状況を点検し、取得単位が少ない学生に対し、担任制や教員アドバイザー制を活用し、担当教員による個別面談を含めた対応をしている。支援体制をさらに強化するため、担任・教員アドバイザーが学生相談室と密接に連携する仕組みの構築を計画している。また、学際教育研究部では、自らの単位取得状況に基づいたAI履修援助システムの構築を検討中である。

新入生に対して、大学生活や履修のアドバイスのために、上回生世話人と教務掛の運営により4月に新入生歓迎合宿を実施している。各学年への履修ガイダンスを4月に行い、1回生の10月には学系分属ガイダンスを行って、履修指導を行う体制を整えている。それぞれのガイダンスでは履修モデルを提示して、履修指導を行っている。また、秋に開催する「人間・環境学フォーラム」は、学部生・人間・環境学研究科院生・教員が交流し、履修・進路の相談や意見聴取をする機会となっている。

キャリア支援として、学生生活委員会主催で部局独自の「就職ガイダンス」を毎年行っている。また、公認心理師受験資格を得られるコースの提供を開始した。ハラスメントなどの相談に対応するため、人権相談窓口を設置している。また、ホームページからのアクセスにより、利便性を向上させている。

学生の意見を取り入れるために、在学生、卒業時及び卒業後3年を経過した卒業生に対してアンケート調査を実施し、学習の達成度・満足度、教育指導体制、カリキュラム評価に関する意見聴取を実施している。学部科目については授業評価アンケートを行っている。在学生、卒業生（卒業時）に対するアンケート調査結果は、教育指導体制等の検討のために基礎資料とし、学部教務委員会で検討されるとともに、『人環レビュー資料編』と学部HPを通じて構成員に周知される。平成30年度から、アンケート調査結果を、教育の質の改善、向上のための基礎資料として、対応を要する事項を自己点検・評価委員会が抽出した上、学部長に報告し、学部長より関連する部局内委員会に諮問するという体制を整えている。また、広報委員会オープンキャンパス小委

員会と教務掛の主導のもと、在学生意見を積極的に取り入れた特色あるオープンキャンパスを実施している。

【文学部】

文学部は人文学科だけの1学科制を取っており、3回生から31の専修に分かれてそれぞれの専門分野について学ぶが、その前に2回生からは専修を大枠でくくった6つの系に分属させ緩やかな専門化を図っている。

専修分属前の学部1, 2回生については、クラス担任制を導入し、学生の相談先として、勉学や悩み相談の窓口となっている。相談を待つだけでなく、成績不振学生については連絡して面談を実施し、当該学生の生活状況、悩み等について話し合う機会を設けている。学部3回生以上と大学院生の相談については主に専修単位で対応しており、各学生について指導教員を含めた複数教員が研究指導にあたっている。さらに、以前より**先輩相談室**を設置し博士課程を修了した人等が主に学習面の学生相談を受け付けている（週3回各2時間）。

悩み相談という面からは、専門家による対応を希望する声があり、2018年4月より**文学部・文学研究科相談室**を設置した。非常勤ではあるが、臨床心理士を相談員として雇用し、週3回各6時間開設している（予約優先型）。約半年の間にかかなりの相談件数があり、周知されるにつれ今後の相談件数増加も見込まれる。2018年9月には教員向けのFD研修会「学生の視点から学生支援を考える」を文学部・文学研究科相談室の相談員を講師として実施し、教員の相談対応力向上を図った。

キャリア支援としては、社会人の卒業生が自身の仕事や、卒業後を見据えた学生生活についてアドバイスをするキャリアガイダンス、卒業生の講演と在学生の就職活動経験談を聞ける就職説明会を開催し、学生にキャリアを考える機会を与えている。

学生の意見を取り入れるシステムとしては、授業アンケート、卒業者・修了者アンケートを実施し、アンケート結果を教授会やWeb サイト等でフィードバックしている。

【教育学部】

教育学部は教育科学科の1学科制をとり、3年次から現代教育基礎学、教育心理学、関連教育システム論の3つの専門分野(系)に分属する緩やかな専門化を行っている。また大学院においても平成30年度から従来の2専攻11講座を1専攻5講座に再編するとともに、学生の出口を見据えた「研究者養成プログラム」及び「臨床実践指導者養成プログラム」の学修プログラムを導入し、プログラム直下に専門性と出口を明確にした9つの学生所属専門コースを設置した。学生を支援する制度として次のような取組を行っている。

○教育学部担任制度【実施主体：クラス担任教員】

教育学部では、学部1～3回生に対して、各学年に2名のクラス担任教員を配置しており、学生の履修状況に関わるモニター役となり、必要に応じて学生との個別面談を実施するほか、学生からの勉学、生活についての相談を受け付けている。1回生の担任は、入学年度の必修科目「教育研究入門」を担当する専任教員からクラス担任2名を選出することで、1年次の内に学生が自らの担任についてよく知るとと

もに、担任の側でも担当するクラスの学生の把握に努めることとした。また、3年次まで持ち上がり制として、「進学・就職準備、学業不振、課外活動」等の相談を抱えている者について、3年次以下はクラス担任、4年次については卒業論文の指導教員がクラス担任の業務を引き継ぎ、直接面談する等、学生に対してきめ細やかな状況把握と指導を行っている。

○オフィスアワー制度【実施主体：各教員】

教員に質問・相談をしたいが、いつ行ったらよいのか分からないという学生からの声に応え、教員が在室し相談が可能な時間帯、アポイントメントの方法を明示し、学生との接触を増やして、よりきめ細やかな学生指導を図っている。なお、本制度は、在学生に毎年配布する『便覧』冊子で案内している。

○系分属オリエンテーション【実施主体：教務委員会】

学部3年次進級時に、現代教育基礎学、教育心理学、相関教育システム論の3系のいずれかへの所属を選択（系分属）する必要があるが、分属の手続きに先立ち、毎年10月、学部2回生対象のオリエンテーションを系ごとに実施し、教員自らが説明周知している。オリエンテーションは同じ内容を2回実施することで、系選択の際複数の系の説明を聞くことで選択の幅を広げることができるよう配慮している。

○教育研究に関する環境整備【実施主体：情報セキュリティ委員会、学生委員会】

学生の主体的な学習を促すその他の工夫として、教育学部本館に2つのサテライト室（情報環境機構が提供する教育用PC、計19台）を設置している。サテライト室の利用状況は土日も含めて高く、フル稼働している時間帯も多い。印刷利用状況及び端末利用状況は、学生数の違いを考慮すると他学部と比べて総じて高く、これら環境整備が学生の自学自習面において効果を発揮している。さらに、自学自習やグループディスカッションを促進するため、24時間利用可能な「学生ラウンジ」を教育学部本館1階に開設し、コピー機のほかキッチン、自販機等が設置されている。

○図書室の利用【実施主体：図書委員会、図書室】

教育学研究科・教育学部図書室では、学生支援の取組として開室日・開室時間の延長を行っている。夜間延長（17-19時）は、従来の「火・金」に加え、平成29年度後期より試行的に「水・木」を追加し、週4の延長開室を実施している。あわせて図書館機構の「開館日・開館時間拡大事業」により、平成28年度後期より試験期の拡大開室（月曜の夜間、土日祝の午後）を実施している。延長開室のため、OA8名（各日2名の勤務体制）を雇用し、試験期の拡大開室は図書館機構の事業経費により、それ以外の延長開室は部局経費により実施している。

○新年度履修指導（ガイダンス）の実施【実施主体：教務委員会】

すべての学部学生、及び大学院（修士課程・博士後期課程）新入生を対象として、4月第一週目に新年度履修指導を実施している。また、学部学生については、学年によって系分属や卒業論文作成等の説明事項が異なるため、各学年に実施している。

○長期履修学生制度【実施主体：教務委員会、研究科会議】

本研究科修士課程（教育実践指導者養成プログラム）及び博士後期課程（臨床実践指導者養成プログラム）では、企業等にフルタイムで勤務している者を対象とし

て、標準修業年限を超えて一定の期間にわたり計画的に教育課程を履修し修了することを認める長期履修学生制度を導入している。本制度については、当該プログラムの学生募集要項において案内、周知している。平成 25 年度の導入以降、長期履修を許可した者は 2 名（いずれも博士後期課程在学中）。

○教育学研究科長賞・教育学部長賞【実施主体：学生表彰選考委員会】

平成 24 年度より、学業において、国際的又は全国的規模の学会等により優れた評価を受け、本部局の名誉を高めた者等、表彰に相応しいと認められる学生に対して教育学研究科長賞・教育学部長賞を贈っている。

○大学院学生への旅費支援【実施主体：グローバル教育展開オフィス】

平成 30 年度より、国際学会で発表する本研究科学生の海外渡航費用を一部補助する取組を開始した。補助の金額は、渡航地域により 5 万円または 10 万円としている。また、グローバル教育科目（国際合同授業、国際インターンシップ、国際フィールドワーク）については、5 万円から 15 万円の範囲内で渡航費支援を予定している。

○成績不振者への取組【実施主体：教務委員会】

成績不振に陥っている学生については、教務委員会と教務掛との連携・協力による調査・指導体制を整備し、対応にあたっている。具体的には教務担当事務で該当者をリストアップし、教務委員会で状況を確認し、教務委員長より指導教員またはクラス担任にその伝達と指導を依頼する体制を整え、必要な対応策を迅速に講じることができるようにしている。

また、毎年度 3 月の研究科教授会で指導教員が、博士後期課程研究指導認定予定者ひとりひとりについて 1 年間の進捗状況と 3 年間を通しての研究内容の総合評価を報告し、教員会議等で教育学研究科全教員が情報を共有する二重、三重の手厚い状況把握と対応を図っている。

学生の意見をとり入れるために次のような取組を行い、それによって得られた成果の一部は、教員向けFD資料として活用され、平成 28 年度から開始された教育学研究科セミナーにおいて詳細に検討されている。本研究科・学部では、下記の授業評価アンケートなどの調査を毎年実施し、学生生活全体の実態把握に努めている。その他、学部自治会と学生委員会の意見交換をはじめとした対話による学生意見の取込を行っている。

○授業評価アンケート【学部・大学院】

学生自身が自らの学習到達度を振り返り、今後の学習に生かす機会を提供するため、「授業評価アンケート」を毎年実施している。その成果は、冊子及び教育学部ホームページで公表し、さらには教務情報Web 確認システム（KULASIS）により教員、学生へ個別にフィードバックされている。

○学部新生アンケート【学部】

「学部新生アンケート」では、新入生の進学動機、大学生活への期待・不安など項目をあげて実施し、アンケート結果を関係委員会等へフィードバックすることで学生支援体制のソフト面への充実を図っている。

○「教育研究入門」における検証【学部】

平成 28 年度より、高等教育研究開発推進センター教育アセスメント室の協力を得て、初年次向け学部専門必修科目「教育研究入門Ⅰ」（前期開講）及び「教育研究入門Ⅱ」（後期開講）において、学部新入生の学習への意識等の年間の変化をとらえ、初年次教育の効果を検証する試みを開始している。

○特色入試追跡調査【学部】

平成 28 年度に導入した**特色入試の効果を検証**するために、同年度に特色入試追跡調査WGを設置し、上記初年次教育の評価と連動するかたちで、グループインタビューを実施し、その結果を報告している。

○卒業（修了）時アンケート【学部・大学院】

学部卒業・修士課程修了時に、ディプロマポリシーに則した質問項目に基づき学習達成度を振り返ることを目的としたアンケート調査を対象学生に実施している。

○学生購入希望図書【図書室】

図書室に所蔵していないもので、必要かつ蔵書としてふさわしい資料について、学生が購入希望を出すことができる。購入希望申込について新入生履修指導の中で案内するとともに、図書室ホームページ・「図書室利用案内」・「便覧」に掲載し、周知している。

○学生自治会との意見交換【実施主体：学生委員会】

学生委員会は、本学部の在学生代表者で構成される学生自治会と定期的に意見交換を実施している。教育学部本館への土日休日・夜間入館は、教職員及び大学院学生のみ可であったが、学生自治会からの要望を受け、平成 22 年度より学部 4 回生を、さらに平成 27 年度からは学部 3 回生以上へと対象者を広げている。

【農学部】

農学部は資源生物科学科、応用生命科学科、地球環境工学科、食料・環境経済学科、森林科学科、食品生物科学科の 6 学科からなり、入学時から学科ごとに 4 年一貫教育を実施しているが、1, 2 年次生は主に全学共通科目や専門領域への導入としての基礎科目を履修し、3, 4 年次生は専門領域の科目を重点的に学ぶカリキュラム構成になっている。学生の支援に関しては次のような取組を行っている。

○学習支援：

W棟 2 階に学生が自由に自習できる自習室やパソコン・プリンタを備えた情報端末室を設けている。

○経済支援：

大学院生の入学料免除・授業料免除の案内及び書類提出受付や、日本学生支援機構奨学金の予約採用の手続、在学採用の手続、留学生対象の学習奨励費や民間奨学金の公募案内及び推薦を本部と連携し行っている。

○就職支援：

各学科・専攻に就職担当教員を置き就職情報の管理や周知を行っている。また、事務では就職ガイダンスの実施、企業説明会を実施している。併せて、学生支援ルームを設け、就職関連書籍の設置、国家公務員試験過去問の貸出しや求人票の情報

提供などを行っている。

○学生相談：

学生相談室を設け、毎週水曜日に専門医が学生の心身の悩み相談に応じている。授業・履修相談については教務掛窓口にて随時行っている。学業不振の学生や卒業要件を満たしていない学生には適宜指導し、学生本人と連絡がとれない場合は保護者等に連絡し必要に応じて面談を行っている。また、各教員のオフィスアワーをHPに掲載し、個別対応も実施している。ハラスメント相談窓口を設置し、相談体制を整えている。

○留学生支援：

国際交流室を設置し、留学生の学習支援及び生活支援や相談・助言を行っている。

○健康支援：

健康管理センターで行う定期健康診断以外に、DNA・HFRSに関する実験を行う学生や指定の化学薬品を取り扱う学生を対象に、理学、薬学と共同で特殊健康診断として、5月頃に問診票による検査と11月頃に血液検査を実施している。

学生の意見を取り入れるために次のような取組を行っている。

○各種アンケート：

各学期で、授業評価アンケートを実施している。アンケートの調査結果を教務委員会や授業担当教員が分析・活用し改善を行っている。同様に修了時アンケートや修了3年後アンケートも同様に調査結果を活用するなど、教育研究の改善に努めている。

○学生相談会：

年に1回宇治キャンパスにて学生相談会を実施し、本部地区から離れて研究している学生の要望や意見を聞き、関係機関に改善の要望の依頼や予算要求するなど、出来ることから改善に向けて検討している。本部地区の学生に対しては、教務掛窓口にて随時受付し対応することとしている。

【学生総合支援センター】

学生総合支援センターは、次の3つのルームからなり、それぞれの分野の専門スタッフが中心となってサポートを行っている：

- カウンセリングルーム

学生に対する学生生活上の様々な悩みの相談や、教職員に対する学生とのかかわり方に関する相談、及びハラスメントに関する相談

- 障害学生支援ルーム

障害があるなどの理由により、修学上様々な悩みや相談ごとをかかえる学生への支援

- キャリアサポートルーム

就職活動を支援するための情報提供の他、就職活動における悩みなどについてのアドバイス

以下にそれぞれのルームの活動状況を述べる。

《カウンセリングルーム》

● 学生支援とその体制、また学生の意見を取り入れるシステム

1. 従来の基本

- (1) 個人相談
- (2) ハラスメント相談（全学窓口）
- (3) 部局からの要望により、以下の学生支援を行っている。同時に部局の担当者との連絡や情報交換を行なう機会ともなっている。学生の声も聞こえてくる場である。
 - ・各部局における新入生ガイダンスにおける講演
 - ・各部局におけるハラスメント研修講師の担当
- (4) 全学、新入生向け e-Learning「心の健康について」の作製、提供

2. この2-3年の新規事業

- (1) 外部委託によるオンラインカウンセリング
- (2) 外部との協同による事件後のポストベンション

● 各部局における支援組織との連携・ネットワーク

1. 従来の連携

今世紀に入る頃から部局によっては、部局独自の学生相談室を設置するところが出てきた。カウンセリングルームが立ち上げと運営に関与してきた部局もあったが、部局相談室は各々に部局の考え方や事情を反映した独自の形をとっている。ここ十数年、全学的な相談機関である学生総合支援センターカウンセリングルームと部局相談室とが並列的・複合的に機能し発展してきた。

2. 新たな連携の試行と準備

しかし、システムとして全学的に計画され、十分に整備されたものとはなっていない。こうした背景を踏まえて、カウンセリングルームでは平成27年度より、各部局における学生相談室の充実を支援するための方策を考え始め、相談室の立ち上げや運用のコンサルティングを積極的に行なうこととした。平成28年度には、各学部・研究科等における学生相談体制の調査を行なった（学部ごとにヒアリングの実施）。

3. 「カウンセリングルームと部局学生相談室担当教職員との情報交換会」の開催

上記の準備を踏まえ、平成28年度1月に、第一回を開催。部局からの要望が高かったため、その後毎年1回ずつ開催する運びとなった。カウンセリングルームとしては、こうした情報交換会を地道に重ねつつ、全学的な学生相談体制の望ましいあり方について、今後も議論を重ねていきたいと考えている。

4. 部局の学生相談室からの報告を「京都大学学生総合支援センター紀要」に掲載

vol.46(平成28年度3月発行)より継続の予定。これまで、各部局の取組が全学的に同時に紹介される機会がなく、情報が手に入りにくい状況にあった。そこで各部局相談室の沿革、概要（スタッフの構成や活動内容）などを掲載し、他の部局が参照しやすくした。また、全学的な学生相談体制を総合的に考えて

いく上での基礎的な資料として役立つことを願っている。

● 現状の課題と考える改善策

1. 現状の課題

(1) 相談体制の制度疲労

京都大学における学生相談の歴史は、昭和 31 年の学生懇話室の設置に遡る。その後、学生懇話室は、平成 11 年にカウンセリングセンター、平成 25 年に学生総合支援センターカウンセリングルームへと改組され、この間に専任のカウンセラー数は増員されたものの（昭和 31 年 2 名→現在 6 名）、相談体制の基本的なあり方に大きな変化はない。すなわち、自ら支援を求めて来談する学生を、部局から離れたところで原則的に部局に対しても秘密を守りながら、専門家が学生を直接支援し、面接室内で完結する支援方式（密室型直接支援方式）が基本となってきた。この支援方式自体が、現状に合わなくなっている。

この問題は、学生を抱える各部局においてすでに認識されており、近年、部局内に独自の学生相談室を設置する部局が増えてきている。これらの部局は、教育活動の現場に近いところで、教職員との連携が取りやすく、学生同士のつながりを促進しやすい相談室を設置しようとしているものと考えられる（連携型間接支援方式）。

ただし、部局に独自の相談室を設置する動きは、学生相談体制を充実させる上では歓迎されるものであると同時に、全学的にコントロールされたものではなく、全学の相談体制という観点からすると混乱を招いているところもある。

学生が所属する部局に設置された相談室を中心とし、全学的に体系化された新しい全学相談体制を構築することが必要であると考えられる。こうした学生相談体制は全国的に見てもまだ例がなく、同様の問題を抱えた全国の大規模総合大学にとって先進的モデルを示すものともなる。

(2) 自殺率

京都大学の近年の学生の自殺率は、全国の国立大学の学生の平均と比べて高い傾向がある。

(3) 相談申し込みの増加によるキャパシティの限界

相談の申し込み件数が増え続け、対応の限界に達しており、すでに平成 27 年 1 月に、カウンセリングルームは「カウンセリングルームを利用される学生さんへ ご協力をお願い」という文書を貼り出し、相談件数が増加し続けているため希望通りの相談の頻度や時間を取りづらくなっていることへの理解を求めている。対応限界を超えてこのまま相談申し込み件数がさらに増えていくと、以下のようなリスクがさらに高まることが予想される。

- ① すぐに相談を受けられないため、援助を求めるのをやめる人が増える。
- ② 心理的問題を抱えながらも声高に援助を求めようとしない学生に援助を提供することが困難である。
- ③ 学生相談機関と大学の責任問題へのリスクが高まる。
- ④ 学生の学業的なパフォーマンスが低下する。

- ⑤ 個別相談以外の業務が圧迫され、他の支援や業務が後回しになる。
 - ⑥ スタッフの過労による病気、事故などの危険性が高まる。
 - ⑦ 優秀なスタッフの流出やキャリアパスへの悪影響がある。
- (4) ハラスメント相談員と学生相談員の兼務
- 本学では、学生総合支援センターカウンセリングルームは全学ハラスメント相談窓口になっている。カウンセリングルームには6名の専任の相談員がいるが、ハラスメント相談員も兼ねている。他大学ではハラスメント相談室は別に設置され、数名の専任相談員が配置されていることが多い。このことは学生相談業務を圧迫するとともに、ハラスメント対策を貧弱化している。
- (5) 日本語が母語ではない学生の相談申し込みの増加
- 近年、日本語が母語ではない学生からの相談申し込みが増えている（平成21年度来談者中約2%、平成29年度6%）。いくら日本語が流暢に話せたとしても、日本語でのカウンセリングが効果を持つとは保証されず、文化的背景に対する適切な感受性と配慮がなければ、むしろ害になる場合さえある。多文化カウンセリングの訓練を受けていないカウンセラーが、単に言葉が通じるという理由だけで異文化のクライアントにカウンセリングを行うことは、職業倫理的に望ましくない。異文化対応できるカウンセラーの配置が求められている。

2. 改善策

以上の課題に対する改善策としては以下のようなことが考えられる。

- (1) 全学の学生を対象としたカウンセリングルームによってもっぱら学生相談に応じる体制から、部局単位の相談室を中心とした体制に移行していく（Localizeする）。
- (2) 最低でも学生2,000人に1人、できれば1,500人に1人の比率で、学生数に応じて各部局にカウンセラー配置のための予算を配分する。
- (3) 部局に配置されるカウンセラーの身分は、教員、専門業務職員、非常勤専門業務職員で、全学的にバランスをとる。
- (4) カウンセリングルームと各部局のカウンセラーの全学的ネットワークを構築し、柔軟に配置換えが可能となるようにする。適度の流動性をもたせつつも、有能な人材が5年任期で失われないよう、実績によってプロモーションが可能となるようなポストの体系を整え、カウンセラーにとって働きがいがあるキャリアパスを用意する。
- (5) カウンセリングルームに関しては、部局における学生相談室の設置状況に伴い、業務量がどのように推移するかを注意深く観察し、業務規模に適合するよう可能な範囲で縮小することも検討する。カウンセリングルームの業務は、以下のように再編する。
 - ・ 部局の相談室の支援を補完するとともに、各部局の相談室をさまざまな形でサポートを行う。
 - ・ カウンセラーのいない小部局や遠隔地の学生のために対面ならびにオンラインでの相談を行う。

- ・ ワークショップ・グループプログラム・心理教育セミナーなどを企画し各部署相談室で開催する。
 - ・ 学生相談についての学術的論考を発表する場としての紀要を発行する。
 - ・ 教職員向けの研修を行う。
- (6) 現在、カウンセリングルームに置かれているハラスメント相談窓口をカウンセリングルームから切り離し、ハラスメント相談センターを別に整備する。
- (7) 日本語が母語ではない学生（留学生）の相談申し込みが増加していることから、多文化カウンセリングの訓練を受けたカウンセラーを雇用する。留学生相談室との連携強化を図るとともに、将来的には組織の再編も検討する。

《障害学生支援ルーム》

● 学生支援とその体制、また学生の意見を取り入れるシステム

本学における障害学生支援は、2008年に明確な専門窓口を設置したことが大きな契機となっている。同時期以降、社会の動向もあり全国的に障害学生が増加し、本学においても専門窓口の利用者は顕著に増加している。何回かの組織改編を経て、2013年からは学生総合支援センターの一部として障害学生支援ルームという名称で再スタートしてからも、さらに学生や保護者、教職員からのニーズが増加している。

障害学生支援は、オプション的な学生支援のサービスではなく、障害者差別解消の影響もあり、現在では高等教育機関のインフラ的機能の一部となっている。つまり、学生の修学をより良いものにするという普遍的な価値に加えて、組織の中のコンプライアンスという位置づけにもなっているのである。しかしながら、そのようなインフラ的機能を果たすための支援体制の不十分さは積年の課題となっている。現状においては、専任教員1名をのぞくスタッフの全てが有期雇用であり、支援体制の脆弱性は明らかな問題点である。また、対人援助職という業務の性質上、一定期間ごとにスタッフが入れ替わることが相談・支援の質にダイレクトに影響するものであり、障害学生にとっても大きな弊害となっている。さらに、障害学生支援は全国的にみても新しい分野であるため、募集すれば新しい適任者がすぐに見つかるという状況ではなく、各大学でスタッフを育てていく必要性に迫られている。また、有能な支援者には他大学からオファーが絶えず、本学で勤務しているスタッフにはそれぞれ他大学からもオファーが続いている状況であり、有期雇用という条件で有能なスタッフを安定的に確保することに危機を抱えている。

障害学生支援ルームは、基本的に学生からの申し出に基づいて相談・支援がスタートするため、あらゆる場面において障害学生の意思表示の機会を確保している。また、自分では申し出が難しいことも想定して、学生や教職員を対象とした啓発活動（各種媒体の発行、シンポジウム等の開催、研修等）を行い、少しでも裾野を広げるための活動を行っている。

また、昨今では障害学生の学生生活をとりまく課題も多様化しており、例えば、防災・避難等に対するアプローチや就労支援の取組の必要性が増している。この

ような課題に対しては、学生を巻き込みながらワークショップを企画したり、障害学生の就労支援についてセミナーを実施するなど、具体的な取組を通じて学生のニーズに応えている。

- **各部局における支援組織との連携・ネットワーク**

障害学生支援の中心的な取組は修学上の合理的配慮にある。合理的配慮は、その多くが教育や研究の場面となるため、障害学生が所属する部局等との連携・協働は欠かせない。各部局の主体性を前提としつつも、刻々と変わる最先端のノウハウや技術といった専門性をもって、障害学生支援ルームが障害学生支援のハブ的役割を果たしている。

また、学生総合支援センター内のカウンセリングルームやキャリアサポートルーム、保健診療所や各部局の相談窓口等とも必要に応じた連携・協働を行っている。障害学生支援ルームは、障害学生の全ての相談・支援に応じるということではなく、時にはより有効なリソースへのリファーも重要な役割となっている。また必要に応じて、学外の専門リソースとの連携も欠かせない。当ルームとしての責任をしっかりと果たしつつ、学生にとって有効な連携をベースに業務を行っている。

- **現状の課題と考える改善策**

障害学生支援は大学組織において欠かせないインフラ的機能である。しかし、対人援助職である障害学生支援の機能とは担当者の専門性や組織理解に影響されているため、適格な人材の安定的な配置が強く求められる。コンプライアンスの一環である状況にもなった現状もあり、全国の大学では優秀な人材の確保に奔走しており、本学においても最大の課題である。

具体的には、専任教員1名の増員、及び専任コーディネーター（専門業務職員）3名の確保が必要となるだろう。社会の動向から、今後ますますニーズが増加するものと思われるが、現状の状況を考えるだけでも、このような体制整備が喫緊の課題であるといえる。

現時点においても1名の教員配置を行っているが、基本的には合理的配慮等の支援をオーガナイズする立場にあり、新たに生じている課題にアプローチするためには十分な対応ができない。必要性が生じている専任教員1名には、障害学生の就労支援や防災・避難関係、また障害のある留学生への対応等が求められる。

また、専門業務職員3名には、それぞれ、(1)バリアフリー、(2)アクセシビリティ、(3)コミュニケーションという役割で整理して、障害学生支援に取り組むこととする。障害学生支援は、障害種別ごとにノウハウや専門性を切り分ける時代からは脱却して、グローバルスタンダードである上記のような専門性の整理で展開させていただく必要がある。また、有期雇用ではなく安定的に業務を行える環境をつくることで、継続的・効果的な取組が一層推進されることとなり、障害学生はもちろん、大学組織にとっても大きなメリットがあると考えられる。

上記のような人員配置がなかったとしても、大学がやるべき障害学生支援の使

命・責務に変わりはない。現状では脆弱な体制で不十分ながらも運営が続けているが、障害学生のニーズに十分に答えられていない部分もあり、そのしわ寄せは学生の大学生活に直結している。具体的な課題としては、支援に関する各トピックスの充実に加えて、現在サテライトを配置できていない桂キャンパス・宇治キャンパスにおける相談・支援の充実がある。このような状況は、地域社会における京都大学の位置づけを考えると、現状の状況は極めてリスクの高い状況であり、大学としてのスタンスを問われる部分でもある。

加えて、不十分な点が多いながら、文部科学省からは大学における障害学生支援のハブ的な機能を果たすことが期待されている。平成 29 年度～令和元年度の 3 年間、文部科学省「社会で活躍する障害学生支援プラットフォーム形成事業」に選定され、現在、「高等教育アクセシビリティプラットフォーム（HEAP）」を行っており、日本全国の障害学生支援の底上げを図る立場にもなっている。障害学生支援ルームの体制を適切なものとしていくことは、障害学生の権利を保障するという側面だけでなく、大学組織内の教職員が障害学生と共生していくためのサポートを行い、また、地域社会におけるユニバーサルな環境への貢献にも直結するものである。

《キャリアサポートルーム》

● 学生支援とその体制、また学生の意見を取り入れるシステム

（学生支援とその体制）

学生の就職・就職活動を支援する業務は、キャリアサポートセンター（キャリアサポートルームの前身。平成 13 年開設）の時代から、(1)主催する学内合同企業説明会の企画運営を就職情報会社に丸投げ、(2)就職相談室の相談員のほとんどが就職情報会社からの無償派遣、(3)主催セミナー等のほとんどが就職情報会社等の持込企画というように、就職情報会社に大きく依存しており、この体制から脱却することが大きな課題であった。また、平成 25 年 8 月に学生総合支援センターに統合後は、センター内で唯一教員不在のルームであるため、その解消も課題であった。

そこで、平成 29 年 3 月開催の合同企業説明会から企画運営をすべて直営化（有料化）し、平成 29 年度からその収益を原資として支援体制を整備することを進めてきた。その内容は、専任の教員（特定准教授）の配置、就職相談室の充実（専任相談員（2 名）の配置、相談時間の延長（20 分から 45 分）、相談記録の充実・整備など）、主催行事の見直しと充実（就職情報会社等の持込企画の精査（好ましくないものは排除）、自主企画セミナーの開催など）、学生が利用しやすい環境の整備（学生利用スペースの改修、サテライトにおける相談室の個室化等）などである。また、受付窓口での学生対応を充実するため、平成 30 年度にかけて特定職員 3 名を雇用した。

なお、これまでキャリアサポートルームの業務を担ってきた学生課職員の配置を平成 29 年度に変更し、学生支援掛と再編し、学生総合支援センター及び各ルームの事務、ならびに大学取りまとめインターンシップの諸手続き（主催者からの

申込受付、学生への告知、応募書類の主催者への送付など）及び「インターンシップ実習届」の受付・承認に関する業務を担当することになった。その結果、現在のところ、キャリアサポートルームの業務は、室長（特定職員）、教員（特定准教授）、相談員（特定職員、業務委託各1名）、特定職員（3名）、時間雇用職員（桂・宇治サテライト各1名）の合計9名で担当している。

キャリアサポートルームでは、毎月1回上記の教職員9名が集まるルーム会議を開催し、学生の動向、企業の採用活動、相談室における相談内容、主催行事の準備状況などについて情報を共有するとともに、学内外での研修会等の参加報告、センターの他ルームの教職員を招いての研修などを行い、学生に対する支援の充実（各自の資質向上とルーム内での共通認識の醸成）に努めている。

（学生の意見を取り入れるシステム）

キャリアサポートルームの主催イベント（ガイダンス、セミナー、合同企業説明会等）で、参加者にアンケート用紙を配布し、イベントの満足度や感想とともにキャリアサポートルームへの要望や意見を募っている。要望や意見については、ルーム内で検討し、対応可能なものについてはイベントの企画・運営に適宜反映させている。

平成29年度に学生支援掛を再編したことにより、セミナー等の運営に支障をきたす事態が生じた。そこで平成29年11月より本学学生をオフィス・アシスタント（OA）として雇用し、ルーム職員による会場準備・受付・撤収などの作業補助をさせることを始め、平成30年度も継続している（現在7名であるが、一度に従事する人数は3名程度）。OAに応募する学生は学部2回生または就職活動を終えた4回生が主であり、キャリアサポートルームの利用経験者も含まれている。したがって、これらの学生には、ルームの業務をある程度理解した上で学生からの率直な意見をルームに伝える役割も期待している。

● 各部局における支援組織との連携・ネットワーク

キャリアサポートルームは、学生に対する就職支援についての全学的なセーフティーネットの役割を果たす組織であり、部局における支援組織（教務掛、部局同窓会など）との日常的な連携やネットワークはない。ただし、ルーム主催のイベントの告知などには各部局の教務掛に協力をお願いしている。また、部局から依頼があれば、部局主催のガイダンスなどにルームの職員が講師として参画したり、部局主催のイベントをルームのホームページに掲載したりしている。

京都大学におけるキャリア支援のあり方を提言した「キャリアサポート懇談会からの報告」（平成24年5月11日）を受け、キャリアサポートルームでは各学部・研究科の就職担当教職員との情報交換会を平成24年から毎年1回開催し（平成30年度は10月12日に開催）、ルームの活動や学生の利用状況、企業の動向、各部局における課題などについて情報や意見を交換している。

学生総合支援センター内の三つのルームは独立して活動し、学生の個人情報に対する守秘義務もあるため、相談に来た学生の情報などを相互に交換することは行っていない。ただし、相談内容から別のルームで相談することがふさわしいと

判断されるときは、本人にそのことを勧める場合がある。また、複数のルームで対応することが望ましいと判断され、かつ本人の了承が得られた場合は、該当ルームの教員・相談員が情報を共有し、本人にとって最適な対応を探るために協議することがある。

● 現状の課題と考える改善策

キャリアサポートルームの教員及び専門業務にあたる職員全てが有期雇用であり、学生に対して長期的な視点を持って継続した支援を行うのが難しい状況にある。これは、京都大学の学生支援(キャリア支援)についての基本理念を問われる問題でもあり、早急な解決が望まれる。最も望ましいのは専門業務に従事するすべての教職員の任期をなくすことであるが、実現は相当難しい。本来、キャリアサポート業務は入学から卒業までの一貫した学生支援業務の中において位置されるものであり、全学の教務・学生系職員の業務スキルとして循環されてしかるべき点もある。

キャリアサポートルームでは各種イベントを毎年 80 回前後開催しているが、大規模のガイダンスや合同企業説明会を除き、各部局が管理している教室、会議室、ホールなどを借用して会場としている。この会場確保には、イベントに合わせた教室等の探索、空いている日時の確認などに多大な労力を必要とし、会場が確保できない場合は予定したイベントが実施できなくなる。根本的な解決策はキャリア支援に優先的に使える会場(収容人員 80 名程度が望ましい)の確保であり、早急な実現が望まれる。この会場は、学生総合支援センターに設置するのが現実的で、この種の会場があればセンターの他ルーム主催の各種行事の活性化にも資するものと考ええる。

キャリアサポートルームは、吉田キャンパス(本部)と同様の資料・書籍を揃えサテライトを宇治キャンパスと桂キャンパスに設置し、それぞれ時間雇用職員 1 名を配置している。また、月に 2 回程度相談室を開設してきた。しかし、両キャンパスとも相当数の学生が在籍しているにもかかわらず、サテライトへの来室者が少なく、各キャンパスでイベントを開催しても参加者が少ない状況が続いている。これは、支援を求める学生が少ない結果であれば問題ないが、相談室の開設頻度が低い、両キャンパスでのイベント開催がほとんどないなどのルーム側の対応に問題がある可能性もある。また、霊長類研究所(犬山)、複合原子力科学研究所(熊取)、フィールド科学教育研究センター(北海道、白浜、舞鶴等)などの遠隔地に滞在する学生から、就職に関する支援を求める声が以前から届いている。

そこで、吉田キャンパス以外の学生がいつでも相談室を利用できるようにするため、平成 30 年 8 月からオンライン相談を試行した。その結果、対面と同様に支障なく相談が行えること(白浜に在籍する学生にも対応した)、相談員が宇治・桂キャンパスなどへ出向く負担が低減できることから、10 月から本格的な運用を開始した。このオンライン相談については、今後試行錯誤を重ねながら改善していく予定である。さらに、遠隔講義システムを利用すれば、吉田キャンパスで開催するイベントに遠隔地から参加することも可能になるため、それを実現するために必要な機材、設備等について現在調査・検討を進めている。

監事意見

■ 学生支援の充実と体制について

多様な学生が学修に励むことができるように、また様々のリスクを回避するためにも、学生総合支援センターの充実及び専門のハラスメント相談室の設置などの対応が求められる。

【理由】

部局によっては伝統的な相談窓口に加えて独自の相談室を設け専門相談員を配置するなどきめ細かな対応が行われている。一方、相談件数の増加に伴い、全学的な学生総合支援センターのカウンセリングルームは現在の人員・室数では対応が難しくなっている。さらに、カウンセリングルームは、本来の学生相談に加えセクシュアルハラスメント・アカデミックハラスメント・パワーハラスメント等に関するハラスメント相談の窓口にもなっており、対応の異なる業務を兼ねることには無理がある。

また、留学生の増加に伴い、日本語を母語としない学生に対する相談体制を整備する必要性が高まっている。発達障害を含む障害者への合理的配慮が義務付けられており、業務は今後さらに増加すると予想され、障害学生支援ルームの拡充も求められる。

キャリアサポートルームが合同企業説明会の企画運営をすべて直営化（有料化）し、その収益で支援体制を強化してきたことは特筆に値する。今後はキャリア教育、中でも京都大学が力を入れる博士課程大学院生の企業における中長期インターンシップへの貢献を期待する。

【テーマ1】B：学部教育の質の改善、特に国際化及び自学自習支援

以下は監査における各学部等との質疑応答に基づくものである。これに対する監事意見は最後に述べる。

1 学部学生が自発的な創意・創造性を活かせるような教育プログラム、及び学生本位の視点に立った教育への質的転換の進捗状況

【理学部】

理学部では、履修科目選択において学生に大きな自由を与え、自学・自習の精神に基づく学習の充実を促している。学生に大きな選択自由度を与える「理学科のみの1学科制」に基づく「緩やかな専門化」という教育の基本方針を採用しており、これは、初期の段階から専門分野を狭く限定せず、学年の進行とともに体系的な基礎学力と技法を修得し、学生自らの興味、能力、適性に応じて数理科学、物理科学、地球惑星科学、化学、生物科学の内、一つの分野を選択し、その分野について体系的に学び、最終的には専門分野の研究の最前線に触れるというユニークな教育方針となっている。実際、理学部のカリキュラムでは、専門授業の必修科目を卒業研究科目のみとしており、学生本人の興味、能力、研究分野等に合わせた履修計画を立てることができるカリキュラムとなっている。なお、学生が自由に学習できるよう自習スペースも確保しており、理学中央図書室の自由閲覧室を平日は午後8時まで開放するとともに、60台のパソコンを設置している情報演習室、BYOD化された教室についても授業で使用しない時間は午後8時まで開放しているなど、学生の主体的な学習の一助となる

よう努めている。また、自学自習を促進するため、学生が自由にテキストを選択して輪講などを行う自主ゼミを奨励している。その一助として、教科の手引きに教員の推薦図書を提示し、講義室やセミナー室を課外時間に開放して自主ゼミのための利用に供している。実際に毎年 70 件前後の自主ゼミが開催されている。

【総合人間学部】

部局内センターとして「学際教育研究部」（併任教員 18 名）を設置して、学際的な教育研究の推進と支援の充実、学生の自主的活動の支援を行っている。学際教育研究部・学部教務委員会・教務掛と連携し、卒業研究を行っている学生が自分の研究を異なる学問領域の教員に対して説明する「研究を他者に語る」を実施している。今後、必須化を予定している。

学部学生の学修意欲の向上や履修指導の一助として、人間・環境学研究科院生が自身の専門分野の考え方・ものの見方を学部学生に紹介するという研究科院生主導の模擬講義「総人のミカタ」（毎週木曜日開催）の開講・実施を平成 29 年度より支援している。

平成 25～27 年度に実施した学部学生自主研究プログラム「総人・人環学生研究プロジェクト」の経験を踏まえ、人間・環境学研究科院生を代表者とし、同研究科の複数の研究室の学生が参加する学際的な自主研究会（読書会、ゼミ、調査研究などさまざまな形態を含む）を金銭的に支援する「研究会活動支援制度」を開始する予定である。

主として 1 回生を対象とし学生が自主的に参加する「総人ゼミ」を開講し、少人数による、教員と学生との対話を基調とする教育を行っている。

学生の自主学習のスペースとして、吉田南総合図書館を整備し、グループ学習も可能な「環 on」を設置し、運用している。「学部生卒業論文作業室」（3 室定員 64 名）を設け、指導教員からの申請に応じて、スペースを配分している。また、学生の自主ゼミ・学習会を支援するため、講義室・演習室を提供するとともに、総合人間学部棟のフリースペースの環境を整備している。

【文学部】

文学部・文学研究科の教育の特徴としてカリキュラム・ポリシー（下記参照）にも挙げている通り、演習や実習などの**参加型授業**を多く設けていること、原典や一次資料の精読や分析・検討を重視していることがあげられる。

文学研究科の研究分野は文学・歴史・哲学に留まらず、社会学・心理学・メディア文化学等を含めて、専修の数は 31 に上る。学生には系分属ガイダンス・専修ガイダンスなどを通じて、この中から主体的に進路を選択するよう促している。また、原典読解・文献調査はもちろん必要に応じてフィールドワーク、実験やインタビュー（実地調査）、といった手法を用い、学生の創造性を伸ばし、視野を広げるための工夫を行っている。例えば「フィリピン研修」の授業の受講生は、授業終了後も自主的に京都の「日系フィリピン人」児童・生徒の日本語学習支援ボランティアを続けている。また、学生の自主的な勉強会・読書会も頻繁に開催されている。

各種演習を通じて専門分野の理解を深めた学生は、教員のアドバイスを受けつつ、

卒業論文の完成に向けて主体的にテーマを見つけ、研究に取り組んでいる。文学部では創造的学習の成果として、卒業論文を非常に重視しており、卒論ゼミを通じて発表・討論を繰り返し、研究テーマへの知識を深め、表現方法を磨き、卒業論文を書き上げる課程が学生の創意・創造性を培っている。

(文学部カリキュラムポリシーからの抜粋)

4. 専修における教育には、京都大学の教育理念「対話を根幹とした自学自習」に基づいた演習や実習などの参加型授業が設けられる。その授業に積極的に参加し、原典や一次資料の精読や分析・検討などを行う。少人数の対話型演習における原典や一次資料の精読や分析・検討などに参加することで、読解力及び思考力を高めるとともに、他学生との議論や発表などを通じて問題を整理し解決する能力を涵養する。
5. 卒業年次に卒業論文の提出が課される。卒業論文の構想と執筆を通じ、自ら問題を発見し、それを批判的に検討した上で解決に導く能力を磨く。このために学生は、学士課程において培った問題探求能力、分析能力、表現能力を活かし、学修の集大成とするため、教員の指導のもと、自ら論文のテーマを主体的に設定し、卒業論文を完成する。

文学部・文学研究科ではかねてより、学生の自学自習を重んじる観点から、学生の発表や学生同士の討論を基にした演習、実習等の参加型授業を多く開講している。これらの授業は成績評価の基準が曖昧になる傾向があるが、シラバスに評価方法を明示することでこの点を改善し、また成績異議申立て制度を導入して学生本位の教育体制を整備している。

科目選択、専修選択の一助として入学時にガイダンスを行い、2年次の系分属、3年次の専修分属の際にもガイダンスを実施し、上回生との交流の機会を設け、専修ごとに研究内容を分かり易く紹介している。

留学を含めた多様な大学生活を自分で設計しやすくなるように、セメスター制を早くから導入し、コースツリー(学部)・カリキュラムマップ(大学院)を整備した。またシラバスの充実を図る事により科目選択を容易にしている。

【教育学部】

○教育課程の体系化(教育編成上の工夫)

教育学部では、①教養～専門の4年一貫教育、②学部～大学院への円滑な移行を可能にする教育編成としている。教育目的達成に向け、幅広い視野と教養知識を身につけられるよう、各自が選択した系にとどまらず、他系の科目も履修を必須とする教育システムを導入している。

縦方向では1～4年次、さらには大学院にいたる一貫性をもち(大学院科目は原則的に学部3年次から履修可能)、横方向では他系に跨った幅広い履修が可能である。1年次には教養と専門とをつなぐ科目(「教育研究入門Ⅰ・Ⅱ」「情報学Ⅰ・Ⅱ」)、2年次では各系の教育目的にそった専門基礎科目の履修が求められる。3年次からは専門科目の履修が始まる。教育学部では、卒業論文の指導を主とする「専門ゼミ

ナール」「コロキアム」と専門知識を主体的な学びにつなげる実験・実習・演習を特に重視している。4年次には各学生に指導教員2名をあて、専門的観点及び幅広い見地から指導、助言を行っている。また、教育学部の特徴として、理系入試導入にあわせた文理融合領域の専門科目の導入など、多様な学生ニーズにあわせた教育課程編成も実現できている。

○「教育研究入門」のリニューアル

平成28年度に、主体的な学びをいっそう強めるために、特色入試の導入に合わせて、座学中心であった「教育研究入門」を**アクティブ・ラーニング形式**で学生主体型の内容にリニューアルした。これにより高校教育～大学入試～学部教育の接続・一貫性を強化した。特筆すべきは、これらの科目の多くに大学院生がTAとして参加している点である（たとえば「教育研究入門Ⅰ・Ⅱ」には、それぞれ6名のTAが配される）。TAは、教育補助業務を通じて授業の円滑化、及び学生へのきめ細やかな指導を担うとともに、学部学生が大学院進学に向けた具体的イメージ・情報を得る存在ともなっている。

○教育方法や学習支援の工夫

4月に新年度履修指導（ガイダンス）を実施し、教務委員が綿密な指導を行っている。系分属に際しては、2年次の10月に各系の教育内容に関する「分属オリエンテーション」が実施される。また、平成28年度より本格的にGPA制度の導入を決定した。さらに、CAP制の導入、DP（ディプロマ・ポリシー）の明確化、コースツリーの作成、科目ナンバリングを実施し、単位の実質化を図っている。

シラバスについては、学生の目線でより理解しやすい統一性と学習動機を高める効果をもつ内容を目指し、教務委員会と教務担当事務によるチェック体制を構築してその質的向上を図っている。全学標準モデルにのっとり到達目標の明記、詳細な授業内容の記述、成績評価基準の明確化はもちろん、時間外学習への活用に重点を置くなど、本学部独自の刷新も図っている。

なお、教育学部では既に「成績異議申し立て」制度を運用しており、学生が客観的評価を受ける保証がなされている。

【農学部】

学生の自学自習や研究活動を促し、学生の視点に立った教育への質的転換を図るために、以下の取組を行っている。

○学生の分野(研究室)への分属：

学生は分野(研究室)に配属され、自主学習、研究活動のための個人スペース、自由なネットワーク接続環境が与えられる。

○指導教員制度：

学生には、マンツーマンの討論を重視した研究指導を通じて常に積極的な自学自習を促し努力を求めている。また、副指導教員制度の導入により、手厚い指導体制としている。

○学生による評価：

授業評価アンケートを実施し、学部／大学院全体(全授業科目)、学科／専攻別、

個々の授業科目別にまとめ、学部教務委員会、研究科教務委員会において検証を行っている。授業評価アンケートの自由記述部分は該当する担当教員に提供し、教育改善に資するものとしている。

○FD研修会：

教員の教育能力の向上を図るべく、FD研修会を年1回開催している。

2 学部及び大学院の学生海外派遣プログラム、また留年することなく海外留学を可能とする制度や学生交流協定

【理学部・理学研究科】

学生海外派遣プログラムについては行っていないが、専任教員1名を配置した留学支援室を設置し、留学生のリクルート活動や海外留学を希望する学生へのきめ細かいアドバイスができる体制を整えた。実際に、留学支援室を中心に部局間学生交流協定校から積極的に留学生を受け入れ、大学間学生交流協定校へ理学部生を積極的に留学させるなど、留学希望者に積極的な支援を行っている。学生交流協定は復旦大学、清華大学、ボン大学、パルマ大学などと締結しており、学生が希望すれば、留年（休学）せずとも海外留学は可能となっている。なお、留学中の卒業研究科目の単位認定や、留学前に留学先での履修予定科目の単位認定の仮審査を行えるなど、留学後の学習の継続にも配慮して対応している。また、学部学生の英語能力向上も鑑みて、全学共通科目の理学に関する英語授業や外国人教員の集中講義授業などは、理学部の専門基礎科目に指定して要卒単位として認定し、学生の英語科目の履修を促している。さらに、大学院では、今年度にフランスの大学とダブル・ディグリー（コチュテル型）の協定を締結した。

【総合人間学部・人間・環境学研究科】

外国の大学で取得した単位を卒業単位に含める制度を整えている。国立台湾大学人文学部、社会学部との学術交流協定に基づく学生交換プログラムを締結している。留学から帰国した学生による帰国報告会を開催し留学希望者の増加を図っている。

【文学部・文学研究科】

文学部・文学研究科ではハイデルベルク大学（ドイツ）、パリ第8大学（フランス）、ジュネーブ大学（スイス）、国立台湾大学（台湾）、北京大学（中国）と学生交流協定を部局間で締結している。毎年大学間学生交流協定派遣プログラム募集時期に合わせて募集を行い、審査の上派遣する。協定大学に関わらず留学先大学で修得した単位については、教務委員会にて審査の上卒業に必要な単位として認定し、計画的に履修すれば留年することなく卒業が可能な、柔軟なセメスター制のカリキュラムを設けており、それにより留学しやすい環境を整えている。

修士課程では、ハイデルベルク大学（ドイツ）とジョイント・ディグリーの協定を締結し、2017年10月に京都大学ハイデルベルク大学国際連携文化越境専攻を開設した。2018年4月にこの専攻に入学した京都大学側の学生は2018年10月より1年間ハイデルベルクで勉学に励み、2019年10月からは京都大学に戻り、本学の開設する科

目を履修、修士論文を提出し、両大学の合同運営委員会で修士論文を審査して修士国際共同学位を授与する。

長期の留学プログラムの他に短期のものについても文学部・経済学部が主体のアジア研究教育ユニット、及びスーパーグローバル人文社会学系ユニットがプログラムを実施している。

【教育学部・教育学研究科】

教育学部・教育学研究科では教育の国際化や学生・若手研究者の海外派遣に関して次のような取組を行っている。

○学術交流機会の提供

招へい外国人教員による外国語科目「国際教育研究フロンティア」を継続して提供し、UCL教育研究所や北京師範大学など、海外の大学との共同授業を行っている。正課外でも、平成 22 年度より継続的に北京師範大学と大学院生レベルの学術交流活動（英語による研究発表及び討議）を行っている。また、大学院生の国際交流（短期・長期留学を含む）、部局間研究グループによる共同指導、大学院生研究発表会の開催を中心に大学院教育を強化してきた。

また、平成 29 年度は、大学間・部局間交流協定校（ドルトムント工科大学、マンチェスター大学、ランカスター大学、ソウル大学）の招へい教員によるセミナー、ワークショップ及び共同研究のほか、集中講義を行った。

○国際化推進事業の促進

平成 28 年度には、国際化推進事業として海外研究機関における研究活動を対象とする「大学院生海外派遣助成金」事業を行い、博士後期課程学生 1 名が英国で現地調査を行っている。

○博士後期課程学生の留学促進

博士後期課程の学生が 3 か月を超えて外国の大学院若しくは研究所に留学するか又は海外で研究指導を受けようとするとき、その目的が当該学生の本研究科における研究目的と一致すると指導教員が認めた場合は、休学することなく留学するか又は海外で研究指導を受けることを許可している（ただし、原則として 1 年間まで）。

○若手研究者の海外派遣

ポスドク以上の若手研究者を海外に派遣して研究・研修事業を行うことを目的として、平成 30 年 2 月にオックスフォード大学日産日本問題研究所と学術交流協定を締結した。

○「グローバル教育展開オフィス」の設置

グローバル教育展開オフィスは、次世代の教育研究・教育実践を担う人材育成を目的に、平成 29 年 4 月に本研究科に新設した学際教育学研究拠点である。オフィスには、平成 30 年 9 月現在、専任の教員が 1 名配置されており、海外からの招へい教員や、学生インターンシップなどで短期滞在する学生の受け入れ、部局学術交流協定締結に関わる支援などを行っている。

○グローバル教育科目の開設

平成 30 年度の組織改組に伴い、大学院の新教育課程において、カリキュラムの国

際的通用性を強化している。外国大学との国際合同授業、国際フィールドワーク及び国際インターンシップから成る「グローバル教育科目」は、グローバル教育展開オフィスと教務委員会が連携して教育プログラム開発を行い、平成 30 年度後期に新規開講予定である。

【農学部・農学研究科】

海外大学への学生の渡航実績は次のとおり。

○部局間交流協定を締結している海外大学

米国：ケンタッキー大学：(平成 28 年度 1 名)、(平成 30 年度 1 名)

英国：ハーパーアダムス大学：(平成 29 年度 1 名)

フランス：モンペリエ大学：(平成 30 年度 1 名)

台湾：国立台湾大学：(平成 30 年度 1 名)

オランダ：ワーゲニンゲン大学：(平成 30 年度 1 名)

○UCデービス派遣プログラム（米国）

(平成 28 年度 0 名)、(平成 29 年度 3 名)、(平成 30 年度 4 名)

○フロリダ大学短期サマープログラム（米国）

(平成 28 年度 9 名)、(平成 29 年度 6 名)、(平成 30 年度 0 名)

○ダブル・ディグリープログラム協定校

ガジャマダ大学（インドネシア、平成 27 年度 2 名派遣）、バンドン工科大学（インドネシア）、ボゴール農業大学（インドネシア）、カセサート大学（タイ、平成 28 年度 2 名派遣）、国立台湾大学（台湾、平成 30 年度 2 名派遣）

3 学部及び大学院の留学生受け入れプログラム

【理学部・理学研究科】

ダブル・ディグリー協定に基づき、平成 30 年 10 月より、1 名の学生を受け入れる。当該協定では、当研究科で 1 年半、フランスの大学で 1 年半の研究指導を実施し、共同で学位審査を行うこととなっている。

【総合人間学部・人間・環境学研究科】

人間・環境学研究科基幹教員である留学生担当教員（講師 1 名）を配置し、留学生受け入れの事前調整、受け入れ後の学業・生活に関する相談等の対応にあたっている。大学院掛に留学生専門事務スタッフを配置し、留学生の事務・履修手続きを支援している。欧州国際教育協議会への留学生担当教員の派遣：留学の情報収集と勧誘。大学院留学生対象のオリエンテーション、懇親会、見学旅行の実施。国際交流・留学に関する冊子「京都大学大学院人間・環境学研究科の国際交流 世界から人環へ・人環から世界へ」の発行・配布による留学生交歓と留学生向企画の広報ならびに留学の推奨。臨床心理士である外国人教員が、英語、フランス語で留学生の相談に応じる体制を準備中である。国立台湾大学人文学部、社会学部との学術交流協定に基づく学生交換プログラム。国費外国人留学生（大使館推薦）を平成 28 年度 2 名、平成 29 年度 1 名、大学間交流協定に基づく特別聴講学生を平成 28 年度 51 名（KUINEP 35 名、一般

16名)、平成29年度前期時点18名(KUINEP14名、一般4名)を受入れている。KUINEPによる留学生にはチューター各1名(学部生又は人間・環境学研究科院生)を配置し、就学及び生活のサポートをしている。海外から受験する博士後期課程編入希望者の利便性も考慮した、9月実施の博士後期課程編入学生特別選抜(通算2年以上の職業経験を有する者を対象)を平成30年度から開始した。

【文学部・文学研究科】

文学研究科の大学院生として受け入れている留学生(正規生)は、平成30年10月1日現在、102名である。出身国は23カ国で多様な留学生を受け入れている。また、修士課程では2017年10月にハイデルベルク大学(ドイツ)に入学し、選抜された学生5名を京都大学ハイデルベルク大学国際連携文化越境専攻学生として2018年10月～2019年9月まで京都大学に受け入れ、本学の開設する科目を履修、修士論文を提出し、両大学の合同運営委員会で修士論文を審査して修士国際共同学位を授与することになっている。

正規生以外にも研究生として多数の留学生を受け入れている(平成30年10月1日現在53名)。これらの研究生から、毎年多くの学生が正規生として修士課程・博士後期課程に進学している。

短期の受け入れとしては、大学間交流協定に基づくKUINEP学生をはじめ、派遣プログラムで触れた部局間学生交流協定を締結している大学から特別聴講学生、特別研究学生として留学生を受け入れている。また、サマープログラム等で短期交流学生を受け入れている。

文学部・文学研究科では留学生担当講師をおき、**国際交流推進室**を設置し、円滑な留学生受入体制を整えている。

【教育学部・教育学研究科】

○外国人留学生を対象とした入学選抜の充実

教育学研究科・教育学部では部局独自の留学生受入れプログラム(サマープログラム等)の実施はしていないが、外国人留学生に対して門戸を開放するという基本方針の下、正規課程における外国人留学生の入学選抜は特別選抜により行っている。

平成30年度より、大学院の組織改組(従来の2専攻を1専攻に統合)に伴って入学選抜方法を見直したほか、修士課程では日本人学生とは異なる時期に外国人留学生特別選抜を実施している。従来行っていた筆記試験と口頭試問に加え、事前に書類審査を実施することで、力量のある受験生に対してきめ細かい選考を行うことが可能となっている。学生募集形態を区別し入学選抜方法等を明確にアピールした結果、平成30年度修士課程の外国人留学生入学者数は前年度比で約1.77倍となった。

またKyoto iUPに参画し、吉田カレッジオフィス・カリキュラム検討WGで受入れ体制を検討している。

【農学部・農学研究科】

○部局間交流協定を締結している海外大学からの特別聴講学生

(平成 28 年度：実績なし)

台湾：国立台湾大学：(平成 29 年度 2 名、平成 30 年度 2 名)

米国：ケンタッキー大学：(平成 30 年度 2 名)

韓国：韓京大学校：(平成 30 年度 2 名)

オランダ：ワーゲニンゲン大学：(平成 30 年度 1 名)

○私費外国人留学生特別選抜での正規留学生

私費外国人留学生を対象とした特別選抜で 4 月入学の募集を行っており、入学後は日本人学生と同様に日本語で授業を受ける。実績：(平成 28 年度 2 名)、(平成 29 年度 2 名)、(平成 30 年度 1 名)

○日韓共同理工系学部留学生

第 2 次の実績：第 6 期(平成 28 年度 4 名)、第 7 期(平成 29 年度 1 名)、第 8 期(平成 30 年度 2 名)

○吉田カレッジプログラムへの参画(平成 29 年度～31 年度)

(平成 29～30 年度) 6 学科で募集、(平成 31 年度) 生命、食品を除く 4 学科で募集 入学実績なし

○農学特別コース(平成 22 年開設)

外国人留学生を対象とした英語だけで修了できるコース：年 2 回(4 月・10 月)の募集。受入実績：

平成 28 年 4 月修士 9 名、博士 4 名 計 13 名

10 月修士 24 名、博士 11 名 計 35 名

平成 29 年 4 月修士 11 名、博士 7 名 計 18 名

10 月修士 17 名、博士 14 名 計 31 名

平成 30 年 4 月修士 8 名、博士 6 名 計 14 名

10 月修士 21 名、博士 8 名 計 29 名

○ダブル・ディグリープログラム協定校からの受け入れ実績

【インドネシア】

ガジャマダ大学：(平成 25 年度 2 名、平成 27 年度 3 名、平成 28 年度 2 名、平成 29 年度 2 名)

バンドン工科大学：(平成 29 年度 2 名、平成 30 年度 2 名)、ボゴール農業大学(平成 30 年度 2 名)

【タイ】

カセサート大学：(平成 26 年度 1 名、平成 27 年度 1 名、平成 28 年度 2 名、平成 29 年度 1 名)

【教育推進・学生支援部 国際教育交流課】

- 学部及び大学院の学生海外派遣プログラム、また留年することなく海外留学を可能とする制度や学生交流協定

本学における主な学生海外派遣プログラムとしては次のものがある。

- ① ILAS セミナー(海外) 国際高等教育院の全学共通科目として実施してい

る。

② 本学（本部）が実施するプログラム 国際学生交流委員会で決定のうえ実施している。

③ 各学部・研究科で実施するプログラム 長期のものとしてはダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリーが考えられる。

留年することなく海外留学を可能とする制度というものが特別にあるわけではなく、そのため長期の留学希望者数は伸び悩んでいる。単位互換については、学部・研究科において承認される必要があり、また、理系においてはたとえ単位互換されたとしても、必須科目を修得していない場合にはコース配属等がされず必然的に留年となってしまう場合があるなど、あまり有効な解消策とはいえない現状がある。

平成 28 年度には国際教育委員会の下に学生交流活性化ワーキンググループを設置し、主に理系学部における海外留学者数増加に向けた検証・検討を行った。結論としては、くさび形のカリキュラムを変えない限り長期留学は現実的に無理があるので短期留学をメインに考えていくことというものであった。また、入学前や1年次より在学中の留学を検討できるように、留学に関する広報を行うことが提案され、平成 29 年度からは新入生及び保護者向けの案内を作成したり、4 月に留学プログラムの説明会を連日開催する等の広報に努めている。

このような現状の中、その打開策として当課では短期プログラムを推進し、あるいは自己提案型プログラム「おもしろチャレンジ」、「学生海外研究活動助成金」を推進している。これらについては各プログラムの説明会を開催するとともにウェブサイトやツイッターなどにも掲載して周知を図り、終了後には参加学生による報告会も実施して学生への周知を行っている。

また、学生が休学し、アルバイトなどをして資金をためて留学する事例があったことから、JASSO海外留学支援制度による奨学金や民間奨学金などの学生支援の財源確保に務めるとともに、奨学金等の経済的支援を得られない者については、渡航費を一部助成するなどしている。

平成 30 年出発の交換留学生（派遣）の状況

奨学金種別	人数
JASSO	44 名
トビタテ	14 名
民間奨学金	10 名
海外機関	4 名
本学による渡航費助成	24 名
総数	100 名

※2 名併給、6 名支援なし（希望なし、資格なし等）

- **学生交流協定の締結を推進する体制**

第3期中期目標・中期計画では、学生交流の基礎となる大学間学生交流協定の締結数を拡大し、150件を目指すこととしている。現在、協定締結数は125件、交渉中のものが15件あり、この目標については達成に向けて順調に推移している。今後は協定の質の向上にも意を向けていきたいと考えている。

従前は国際教育交流課と国際教育支援室(IEA室)とが連携し、国際教育アドミニストレーターが中心となって世界的な国際教育交流フェアに参加し、交渉を重ねて学生交流協定の締結を推進してきた。国際教育交流フェアへの参加前後には、事前の説明会及び報告会が開催され、関係する国際系部署に共有されている。

また、各学部・研究科における部局間学生交流協定やダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリー協定の締結にあたり、協定文案を確認する等の支援を行っている。

今後の学生交流協定に向けた方向性、国際教育アドミニストレーターが交渉を重ねてきた学生交流協定の締結については、企画運営委員会において審議される。

なお、IEA室は本年9月30日をもって発展的解消し、来年度からは、「国際戦略本部」の中に位置づけられる予定である。国際戦略本部の中に位置づけられることにより、従来よりも更に実質的に機能すべく準備中である。

- **本部で定めた目標を実現するために部局と連携する体制**

第3期中期目標・中期計画では、学生海外派遣については中長期及び短期の海外留学者数を1,600人(通年)に、留学生受入れについては外国人留学生数を3,300人(通年)に、大学間学生交流協定の締結数については150件に、それぞれ増加させることを目標としている。これらを達成するため、国際教育委員会の下に実質的な施策を審議する場である国際学生交流委員会を設置している。

国際学生交流委員会は平成29年度から各部局の代表者等となる委員から構成され、目標実現に向けた施策を検討・審議するだけでなく、学部・研究科の奨学金等獲得、受入留学生向け奨学金の部局配分のルール化、危機管理における協力体制の構築を検討するなど、本部と学部・研究科の緊密な連携を保持する役割も担っている。

また、全学的な取組と各部局の取組の密接な連携を図るための双方向的なネットワークとして、平成28年度に留学支援ネットワークを国際教育委員会の下に設置した。メーリングリストでの情報共有のほか、その都度テーマを決めたうえで、全学の留学生関係教職員を集め、講演会を行ったり、議論をしたりする場として留学支援ネットワーク会議を年に2回程度開催している。過去のテーマとしては「日本人学生の派遣に係る課題」「留学生のキャリア支援」などがあった。

- **現状の課題と考えうる改善策**

現状の課題としては、

- (1) 海外留学者が増加しない
- (2) 学内の国際関係の体制

の2点が挙げられる。

(1) の原因としては、次のような理由が考えられる。

- ①外国の大学とのセメスターのズレ
- ②カリキュラム上の問題
- ③経済的理由
- ④就職活動の問題

- ① セメスターのズレは、米国の大学を例にとると1～5月、8月～12月というセメスターとなるが、仮に1～5月に留学すれば、日本では後期・前期ともに影響し、留年する可能性が高くなってしまう。
- ② カリキュラム上の問題は、特に理系の学部においてはある時期までに特定の実験科目などを修得していないとコース配属自体がされないなどの制限があったりする。大学院生においても論文作成などのスケジュールとの関係から、なかなか留学しにくいという実情がある。単位互換だけで簡単に解消することはできない問題であり、学部・研究科の教育の根幹とも関わることからなかなか困難である。
- ③ 経済的理由については、経済的な問題から留学することができない、ましてやそれが原因となる留年などできないという学生がいる。
- ④ 就職活動の問題については、従前から海外留学の阻害要因となっていたが、先般報道のあった経団連による採用活動の指針の廃止を受けて、ますます大きな阻害要因になっていくものと思われる。

以上の課題はいずれも早急な改善は難しく、学生の海外留学に対するモチベーションを高めていく環境づくりをするべく、当課では次のような対応をしている。

・懇切丁寧な留学相談の実施

予約制で実施しており、毎月平均で10件ほどの相談を受けている。4月などは20件を超える相談がある。このような相談対応を行うことで、より学生のニーズに合った留学先を見つけられる機会を提供している。

・財源の確保

JASSO海外留学支援制度による奨学金や民間奨学金などの学生支援の財源確保に務めて、経済的な理由で留学を躊躇している学生を支援している。

・大学間学生交流協定の締結

新しい国・地域との協定締結を促進することで学生の選択肢を拡げ、一方で、例えば米国など応募の多い国との協定締結も促進することで学生のニーズに沿うように取り組んでいる。

・情報提供のためのイベントを開催

同じ協定校同士の派遣・受入交換留学生に出会いの機会を与え、情報交換をして助け合うことでお互いに海外生活のを払拭できる場として、一方京大生にとっては、協定校や留学のための情報を収集したり関心を高める場とし

て、「協定校ひろば」というイベントを各学期に2日間開催している。

このイベントは、京大生に対しては、留学へのハードルを低くするとともに英会話の訓練の場となっている。一方、受入れ留学生に対しては、母校や母国について紹介できる場ともなり、また帰国後、母校に留学してくる京大生とつながりを保つことによって、日本や京都大学への関心を維持することに資している。

- ・語学力向上のためにイベントを開催

ランチタイムに、日本人学生がさまざまな国から本学に来ている留学生に日本語を教え、代わりに留学生から英語やその他言語を学ぶ「Language Exchange Lunch」を各学期に2日間開催している。

- ・「きずな」の活用

留学生の交流の場として機能している「きずな」の機能を強化し、日本人学生ももっと自由に出入りしやすいものにし、留学へのモチベーションを高めるような環境づくりをしていくことも検討している。

(2) については、国際交流推進機構廃止後、学内における国際系の担当部署それぞれが何とか連携をしようと努力しているが、その連携は十分なものとは言えないのが現状である。その為、全体的な方針がまとまらず、将来的な戦略が確立されない、対外的な問題に対して連携の取れた対応がとれない、などの課題が生じている。来年度に向けて国際戦略本部が実質的に機能すべく準備中であり、それが機能することで本当の意味での連携が実現すると思われる。

監事意見

■ 学部教育の質の改善、特に国際化及び自学自習支援

- 各学部において「対話を根幹とした自学自習」を支援する体制を整えることが望ましい。
- 学生の海外派遣については、各部局がその特性に合った目標を設定し、その実現に向けて本部と連携して海外派遣プログラムを開発することが望まれる。

【理由】

変化の激しいこれからの世の中で活躍する人材を育てる大学では、学生は受動的な学習態度を脱し、自ら課題を見つけ探求する態度を身に付ける必要がある。部局によってはアクティブ・ラーニングや自主研究支援などを導入して、京都大学の目指す「対話を根幹とした自学自習」を支援する体制を整えつつあり、このような試みが全学部に拡げることが期待される。

教育の国際化に関しては、学生の海外派遣に対する取組が遅れている。その一因として、本部は海外に派遣する学生数の目標を設定しているのに対し、各部局は目標値を設定していないことがあげられる。各部局において多くの学生が学部卒で社会に出るのか、あるいは大学院まで進学するのかといった部局の特性を考慮して、各部局がどの程度の学生を海外に送り出すのかの目標を設定し、それを実現するための海外派遣プログラム

を各部局と本部が協力して開発することが望まれる。新たに設けた国際戦略室が中心となってこのような取組を戦略的に企画し、本部と各部局の目標を整合させることを期待する。

また近年高校教育における英語 4 技能の強化が図られており、CEFRでB2 以上の成績を収める高校生も増えてきている。京都大学入学資格としても一定程度の英語 4 技能能力を求めることになった。国際高等教育院においては英語による教養教育の必修化や e-Learning の環境整備などが進められており、共通教育に接続する各学部 of 専門教育においてもコミュニケーション言語としての英語運用能力を更に向上させる方策またはディプロマポリシーへの導入など何らかのインセンティブが望まれる。

【テーマ2】若手教員の登用について

I 監査項目と主な監査内容

運営費交付金の削減により、京都大学の教員人事においても厳しい定員管理を余儀なくされてきた。その結果としての常勤教員の高齢化により、我が国における学術の行く末が憂慮される事態となっている。21世紀をリードする新たな学術を創造するためには、研究科・附置研究所・センター等の連携も踏まえた適切な人員配置が求められている。今回の監査では、研究分野及び各組織の特性に基づいた「若手教員の登用」について監査を行った。

II 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、予め通知した次の質問項目について部局長及び関係教職員との質疑応答による監査を実施した。

- ① 部局の将来構想と課題について
- ② 現在の教員年齢構成及び適切な年齢構成にむけた改善策について（若手人材の供給状況も含む）
- ③ 多様な人材（女性・外国人等）の登用方針及び現在の状況について

併せて、部局において起こりうる研究不正・不正経理の防止対策についても調査を行ったが、これについては業務運営の臨時監査の項目で触れる。

2 監査の実施先

- | | |
|----------------|-----------|
| (1) 複合原子力科学研究所 | 10月16日（火） |
| (2) 数理解析研究所 | 10月23日（火） |
| (3) 生命科学研究科 | 10月26日（金） |
| (4) 情報学研究科 | 10月29日（金） |

III 監査結果

以下は監査における各学部との質疑応答に基づくものである。これに対する監事意見を最後に述べる。

【複合原子力科学研究所】

1 部局の組織構成及び研究分野の概要

図1に示すように、原子力基礎工学研究部門(7研究分野、1客員分野)、安全原子力システム研究センター(3研究分野)、粒子線基礎物性研究部門(7研究分野)、放射線生命科学研究部門(3研究分野、1寄附研究部門)及び粒子線腫瘍学研究センター(2研究分野)を設置している。これらの研究部門及び研究センターでは、原子核物理から原子力・放射線、量子ビーム、ナノテクノロジー、物質材料、生命科学、医療（がん治療）など、広範な分野において先導的な学際的研究を展開し、共同利用研究の核として機能している。

また、各研究分野は京都大学大学院理学研究科、医学研究科、工学研究科、農学研

究科、エネルギー科学研究科の協力講座となっており、次代を担う学部・大学院生のみならず、高校生から社会人までを対象とした体験的教育も視野に入れて教育活動を推進している。

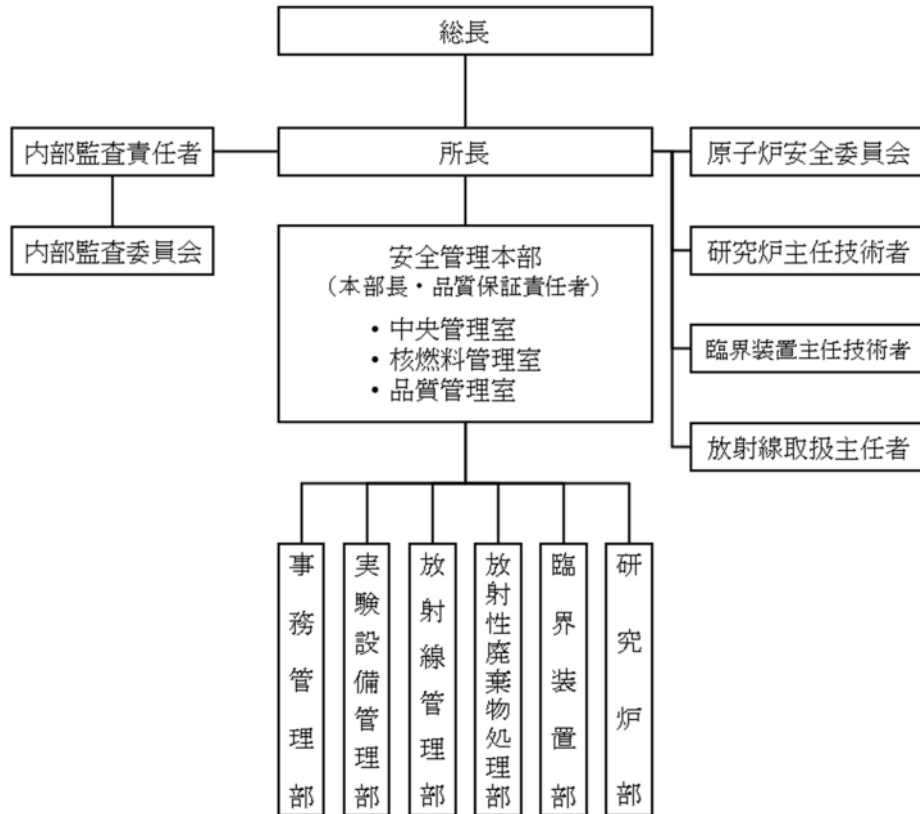


(図1：京都大学複合原子力科学研究所の組織図)

(補足) 安全管理組織：

図2に示すように、原子炉施設及び放射線施設並びに、放射性同位元素及び核燃料物質を安全に管理するために、法律に基づいて定められた原子炉施設保安規定、核燃料物質使用施設保安規定、放射線障害予防規程等により、図2に示すような安全管理組織を設けている。本組織は主に教員、技術職員で構成されており、各部・室の長は教授又は准教授から選ばれることになっている。

安全管理組織図



(図 2 : 複合原子力科学研究所安全管理組織図)

2 部局の将来構想と課題 (組織名変更理由を含む)

組織名変更理由:

工学・理学・農学・医学など様々な研究分野のコミュニティに対して、原子力を利用した研究を推進する「実験の場」を開発・提供するところから始まり、さらに複数の「研究領域」が融合した「複合原子力科学」を生み出してきた。この度、新たな複合原子力科学の開拓、一層の展開を主導する使命を担っていることを内外に強く明示し、その価値を高めていくために今年の 4 月 1 日付けで組織名称の変更を行った。

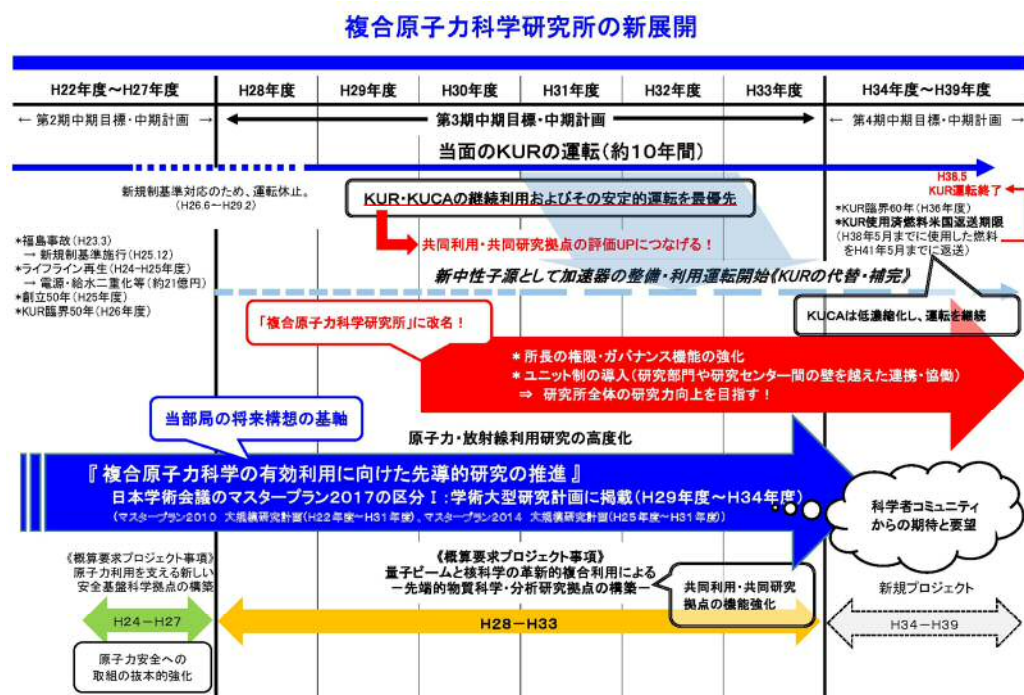
将来構想:

将来構想は、日本学術会議マスタープラン 2017 の区分 I の学術大型研究計画に選定された「複合原子力科学の有効利用に向けた先導的研究の推進」が基軸となっている。本計画が目指す原子力・放射線の新たな利用方法の開発を含む、広く複合的な原子力科学分野の発展に向けて、まず**分野融合及び新しい分野の創成を可能とするユニット制を導入**し、先端的な学術の進展及び変化する社会の要請のさらに先に進むための組織強化を図る。併せて、研究用原子炉 (KUR) や複数の加速器の更なる有効活用や

KUR周辺・付帯設備の更新等の整備などを着実にやっていく。さらに、本研究所の中性子源の中核であるKURの停止（廃炉）に備えて、代替となる新たな中性子源としてサイクロトロン型加速器を導入し、「多様な粒子線・RI利用」による新たな先端研究分野を切り拓き、世界をリードする研究教育活動を展開する。

課 題：

最大の課題は、大学における研究用原子炉について、燃料問題や新規規制基準への対応に加え、賠償面を含む事故時の対応等、全ての責任を大学で負うことが不可能なところである。本課題については、平成26年に「京都大学における研究用原子炉（KUR等）のあり方について」として、本学、文部科学省及び日本原子力研究開発機構の3者間で協議（計3回）を行っているが、結論は出ていない。そのような状況で令和2年度（H32年度）からは新検査制度が導入されるなど、原子炉施設の管理運営に一層厳格な対応が求められることになっている（図3参照）。



（図3：複合原子力科学研究所の新展開）

3 現在の教員年齢構成及び適切な年齢構成にむけた改善策

若手教員比率は、年々低下傾向にあり、それに関連して特に助教の高齢化が課題である。また、教員のエフォートが大きく管理系と研究系に分かれることから、それぞれの特性に応じた年齢構成の検討が必要であると考えている。

なお、これらの課題解決に向けては、管理系と研究系の特性を踏まえて状況を把握・分析し、クロスアポイントメント制度の活用を含めた、国内外の大学や研究機関等との人材交流の一層の促進や、所独自の「若手戦略枠定員（仮称）」の確保など、若手教員を積極的に登用することにより、教員全体の若手比率30%以上を目標に改善したい

と考えている。



(図4：複合原子力科学研究所の定員内若手比率推移)

年齢	職種	2017年			2018年		
		研究系	管理系	計	研究系	管理系	計
～39歳	教授	0人	0人	0人	0人	0人	0人
	准教授	1人	0人	1人	1人	0人	1人
	講師	0人	0人	0人	0人	0人	0人
	助教	9人	4人	13人	8人	4人	12人
小計(～39歳)		10人	4人	14人	9人	4人	13人
40歳～	教授	10人	6人	16人	9人	6人	15人
	准教授	12人	8人	20人	13人	9人	22人
	講師	1人	0人	1人	1人	0人	1人
	助教	8人	8人	16人	11人	7人	18人
小計(40歳～)		31人	22人	53人	34人	22人	56人
合計		41人	26人	67人	43人	26人	69人

(表1：職種・年齢層ごとの定員内教員数)

4 多様な人材（女性・外国人等）の登用方針及び現在の状況

当研究所では、女性・外国人等を優先して（あるいは限定）して登用する仕組みはないが、選考過程において優秀であると認められる場合は、積極的に登用することとしている。

なお、平成30年5月1日現在の職員数（特定有期雇用を除く）の比率では、女性教員約7.5%、外国人教員約6.0%となっている。

特に優秀な女性研究者がいかに有効に働くことができるかが重要であるため、環境

整備も含め引き続き検討したいと考えている。

【数理解析研究所】

1 部局の組織構成及び研究分野の概要

教員数は 37 名（教授 13 名、准教授 10 名、講師 3 名、助教 11 名）である。

研究組織は、次のように 3 研究部門、附属施設、4 センターからなる：3 研究部門（基礎数理解析部門、無限解析研究部門、応用数理解析部門）、附属施設（計算機構造研究施設）。4 センター（数理解析研究交流センター、量子幾何学研究センター、数学連携センター、次世代幾何学研究準備センター）

研究分野は数学・数理科学（理論研究）である。

2 部局の将来構想と課題

共同利用・共同研究拠点の国際化とそれに対応する教員・事務体制整備が大きな課題である。

3 現在の教員年齢構成及び適切な年齢構成にむけた改善策（若手人材の供給状況も含む）

現在、60 歳代と 50 歳代の教員について年齢ギャップがあり、近い将来の研究所運営への支障が危惧される。若手人材については、法人化以降、若い（大学院生を含む）人材の登用が難しくなっており、今後、**大学院在学中の学生の採用も検討**している。

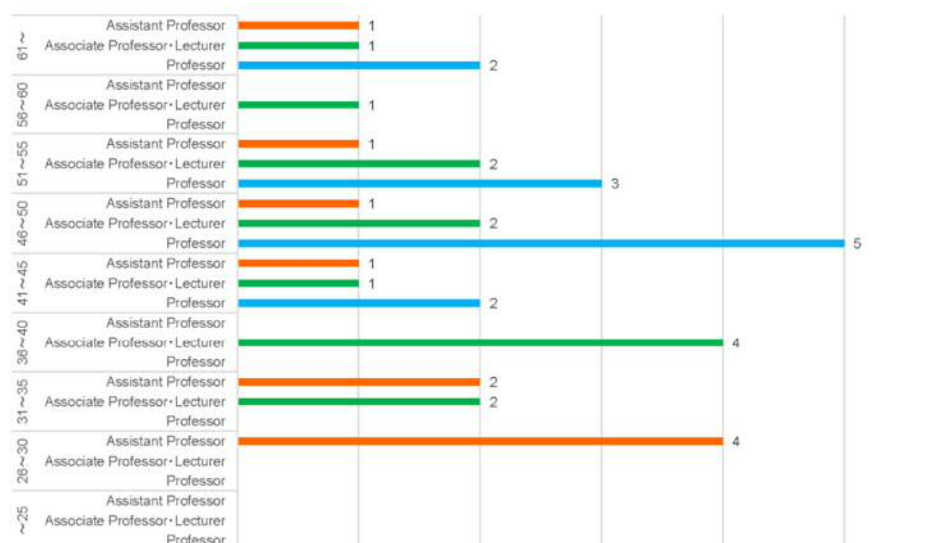
助教の任期制

図 5 に示すように、助教（Assistant Professor）は 30 歳以下で採用する場合が多く、年齢構成は他分野に比べると健全である。数理解析研究所では助教以上は独立して研究を行うので、助教の転出などのキャリア形成は本人に任せられており、年長者によるアドバイザー制度などは設けられていない。助教は教育を行わず研究に専念できるので、転出の意欲が出ないこともあり、10 年の任期制が導入されている。7 年目に審査があり、転出する場合には教育経験も必要なので、その場で残りの期間の授業担当などをアドバイスすることになっている。

かつて数学専攻では非常に優秀な大学院生を助手に採用することもあったが、最近ではポスト減もあり難しくなっている。若く優秀な人材を育成するために、その可能性も検討されている。

50 代後半以上の教授は研究所運営にも携わるので、連続的な年齢構成が望ましいが、共同利用研究所の教員は他大学への転出の機会も多く、連続的な年齢構成を保つのが困難な場合もあり、研究所運営上の対策が必要になっている。

Professors, associate professors and assistant professors: their numbers and age distribution
(Their numbers are authorized by the government with necessary funds allocation.)



(図 5:教員の職階別年齢分布)

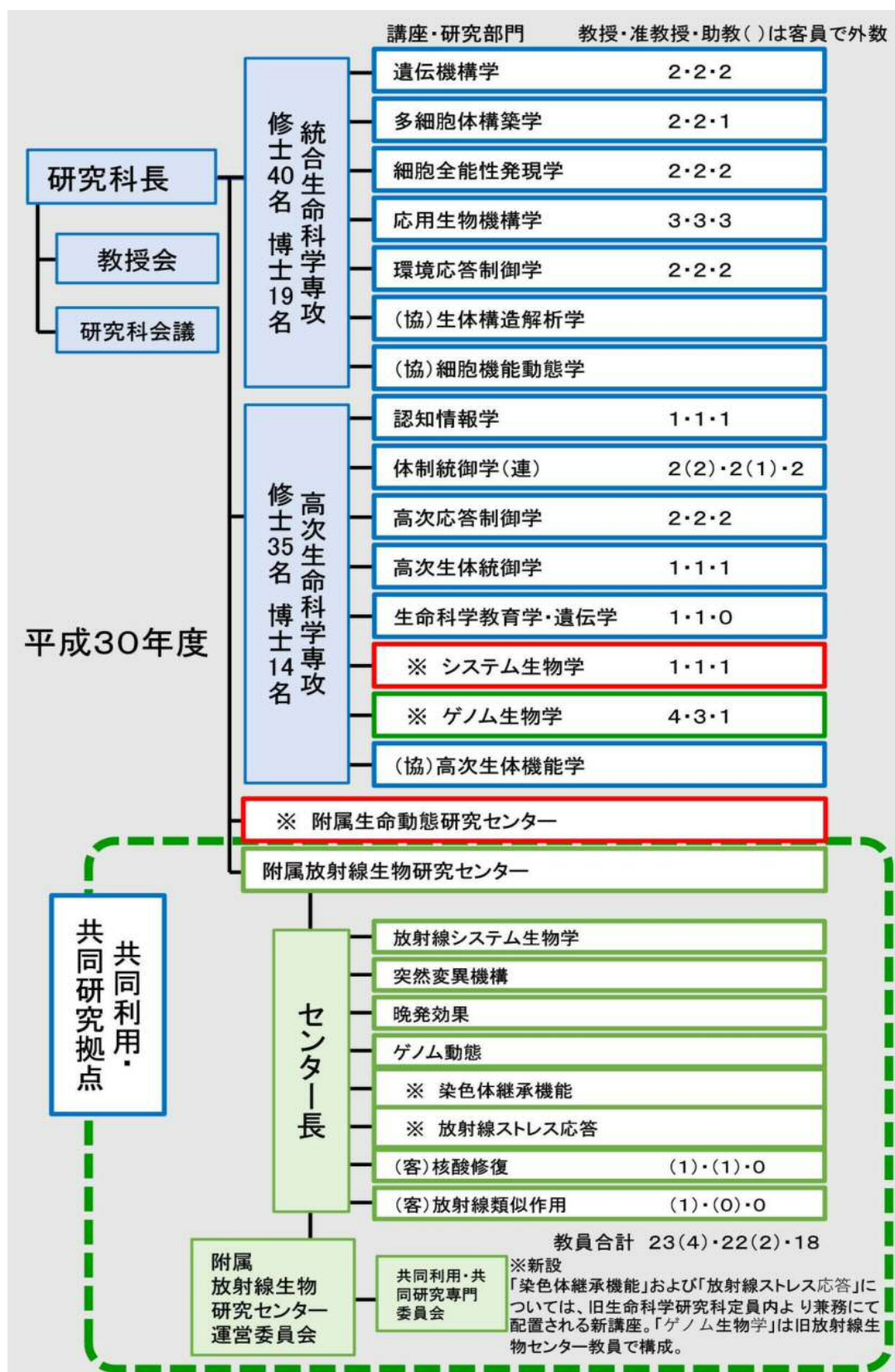
4 多様な人材（女性・外国人等）の登用方針及び現在の状況

昨年、女性研究者採用のための**女性限定公募**を京都大学で初めて実施し、女性助教 1 名を採用した。特任教授、講師、助教に外国人が在籍している。いずれについても今後、研究所の人員構成を考慮しながら積極的な採用を行う予定である。

【生命科学研究科】

1 部局の組織構成

生命科学研究科は理学、農学、薬学、医学等の枠組みを超えて、生命現象に関わる新たな知の発見とそれを遂行する人材の養成を目的として掲げ、生命科学を研究・教育対象とした我が国初の独立研究科として 1999 年に設立された。2018 年より放射線生物研究センターとの部局統合による組織再編を行い、研究科附属研究センターとして放射線生物研究センターと生命動態研究センターを設置し、21 世紀型の生命科学の研究と教育を推進して行く体制を整えた。



(図6：生命科学研究科の講座構成)

2 部局の将来構想と課題

生命科学の世界最先端の潮流においては、「分子・細胞」から「個体・生体」へと研究対象が拡大・移行しつつある。例えば、刻々と変化する環境と生物個体との相互作用といった複雑な現象の理解から、人口の高齢化や持続可能な展開など、近年重要性が認識されつつあるグローバルな課題に貢献することが求められている。我が国においても、分子・遺伝子レベルの理解に裏打ちされた生物・社会・生体を数理的な視点からシステムとして研究する 21 世紀型生命科学教育研究組織の整備が急務となっている。

具体的には、従来の実験室における静的環境ではなく、実環境下における生物の動作を理解することを目的に、動的に変動する環境下でのゲノム、エピゲノム、シグナル因子、神経活動などの変化をリアルタイムに取得すると共に、ミクロからマクロにわたる生物の表現型を観察することで、インプット（環境）とアウトプット（生体応答）をつなげる生物ブラックボックスを、数理科学を応用することでモデル化する作業が重要な柱となると考え、それらを推進するための組織整備、環境整備等の機能強化を図る。

3 現在の教員年齢構成及び適切な年齢構成にむけた改善策

教員年齢構成等

○教員全体に占める若手教員（40 歳未満）の割合

9/52 名（17.3%）

○助教年齢構成（14 名） 平成 30 年度末 平均年齢 39.85 歳

～30 歳（0 名）、31～35 歳（2 名）、36～40 歳（8 名）、41～45 歳（2 名）、46～50 歳（1 名）、～56 歳（1 名）

○准教授年齢構成（17 名） 平成 30 年度末 平均年齢 48.94 歳

～35 歳（0 名）、35～40 歳（2 名）、41～45 歳（5 名）、45～50 歳（3 名）、51～55 歳（3 名）、56～60 歳（4 名）

○教授年齢構成（17 名） 平成 30 年度末 平均年齢 57.59 歳

○在職期間が 5 年を超える助教の数 7/14 名（平成 30 年 8 月調べ）

○在職期間が 10 年を超える准教授の数 8/17 名（平成 30 年 8 月調べ）

○過去 10 年間の助教及び准教授の異動者

・助教 29 名（辞職 21 名、学内昇任 7 名、学内異動 1 名）

・准教授 7 名（辞職 3 名、早期退職 1 名、学内昇任 2 名、学内異動 1 名）

研究科における教育・研究の水準を持続的に向上させ、新たな学術分野を切り拓いて行くためには、教員の流動性を確保し、適正な年齢構成を実現することにより、組織の活性化を図ることが必須である。このため、本研究科では、21 世紀型の教育・研究を推進するために、平成 30 年 4 月より、プロジェクト担当の准教授と特定助教を採用する制度を創設した。さらに、平成 31 年 4 月より「准教授の任期制」を導入する予定である。これらにより、計画的な人員配置が可能となり、さらには、教員の流動性が高まることで、優秀な若手教員の獲得が可能となり、組織の飛躍的な活性化に繋がると期待している。

4 多様な人材（女性・外国人等）の登用方針及び現在の状況

平成 25 年度の「大学改革強化推進事業補助金による外国人教員採用」において平成 26 年 4 月より教授 1 名を採用し、さらに平成 27 年度と同補助金により平成 28 年 4 月から准教授 1 名を採用するに至った。このように、本研究科では、積極的に外国人教員の採用に取り組んでいる。

女性教員の在籍状況	外国人教員の在籍状況
准教授 1 名	教授 1 名
講師 1 名	准教授 1 名
助教 1 名	
特定助教 2 名	

（表 2： 女性教員数及び外国人教員数）

また、女性教員の登用については、平成 30 年 10 月以降の教員公募から、「業績評価において同等と認められた場合には、女性を優先的に採用する」旨を明記し、女性研究者の登用を推進するための取組を行う。

【情報学研究科】

1 部局の組織構成及び研究分野の概要

情報学研究科は、知能情報学専攻、社会情報学専攻、先端数理科学専攻、数理工学専攻、システム科学専攻、通信情報システム専攻の 6 専攻からなり、情報に関する非常に広く多様性に富んだ学問領域をカバーしている。

2 部局の将来構想と課題

情報学研究科では、平成 30 年 4 月 13 日の教授会において研究科の将来構想を研究科長から企画委員会への諮問事項とすることを承認している。

具体的な検討課題として、教員の今後一層の定員削減のもとで教育研究のアクティビティを下げないような組織編成として「博士後期課程を 1 専攻化する」ことを諮問している。これは博士課程教育において、従来からある個々の分野における専門性の追求とともに、関連諸分野との研究上の相互作用や知の総合化を通じて研究の独創性や新分野の創出につなげるための改革である。修士課程については現在の 6 専攻を維持するか、1 専攻化してコース制をとるかを選択肢として検討している。

平成 30 年度の博士後期課程の定員充足率は、過去 2 年続いた 63%から 83%程度にまで回復したが、依然として修士課程からの進学率は低い水準にある。

博士後期課程修了後のキャリアが見えないことが進学率の低迷の主因であると考えられる。そこで、助教ポストの削減を極力避ける定員管理とともに、**研究科の共通経費によるテニユアトラック特定助教 2 名の雇用**を行っている。さらに、教員の定員削減のもとで、教育・研究のアクティビティを下げないよう、**運営単位を分野（小講座）から講座（大講座）へと実質化**すること、さらには、若手重点戦略定員への申請に際して、いくつかの専攻や講座で定員内助教の任期制を導入することも検討開始している。

修士課程の志願者数は平成 25-27 年の平均 247 名から平成 28-30 年は平均 298 名へと増加している。(※工学部情報学科志願者数についても、平成 25-27 の平均 332 名から平成 28-30 年は平均 380 名へと増加している。)優秀な学生に恵まれていることを教育と学位の質の向上につなげるとともに、社会の要請に応じて、より多くの意欲的な情報学研究者・技術者を輩出していくことが課題といえる。

今日、インターネットのグローバルな普及を前提に、理工系・人社系・生命医学系を問わずあらゆる学術における知識の蓄積や流通の最も重要な基盤は、図書館の書架からネット上のデータベースへと移りつつあり、そこでは人工知能によって深層から活用可能な巨大な知識基盤が整備されつつある。近未来には、キャンパスや教室、学年制やまとまった数の専任教員を前提とした「大学」という普遍的価値を追求するシステムは大きく変わっていかざるを得ない。このような時代に情報学研究科がいかに（教育と研究が一体化した形で）本学の教育・研究・マネジメントに貢献できるかが、本研究科がチャレンジすべき最大の課題である。

3 現在の教員年齢構成及び適切な年齢構成にむけた改善策

ICT イノベーション研究・開発プログラムを活用して、若手教員の獲得に努めている。

当該プログラムは、分野横断的・国際的な環境のもと、情報通信分野、システム情報学分野、及びそれらを支える情報学基礎分野の融合分野において柔軟かつ革新的なアイデアを生み出す力を備えた若手研究者による新たな ICT（情報通信技術）イノベーションの開発を推進するものである。本プログラム実施のために、優秀な若手研究者 2 名を特定助教として雇用している。

また、若手重点戦略定員への申請を契機として助教に対して任期付き制度を導入することについて、検討を進めている。

情報学研究科教員(定員内)若手比率の推移



(図 7：研究科定員内教員全体の若手比率)

研究科全体の定員内教員の若手教員比率は法人化以降漸減傾向にあり、図 7 に示すように 2017 年には 39 歳以下の教員割合は 30%を切っている。各専攻毎の比率は年度による変動が大きい、アカデミア以外の世界との人的交流が難しい専攻では図 7 に示すようにすでに 10%台に落ち込んでいるのに対し、社会的要請が強く社会との人的

交流が活発な専攻では図8に示すように40%に近い比率を保っている。このように分野ごとに若手人材確保のニーズと目的も異なるものと思われるので、各専攻毎に将来を見据えた戦略的な取組が求められる。



(図8：伝統的分野に近い専攻における定員内教員の若手比率)



(図9：比較的新しい分野に近い専攻における定員内教員の若手比率)

20代	1名	1%	20代	1名	3%
30代	28名	27%	30代	22名	71%
40代	37名	36%	40代	7名	23%
50代	24名	23%	50代	1名	3%
60代	14名	13%	60代	0名	0%
40歳未満	29名	28%	40歳未満	23名	74%

(表3：定員内全教員の年齢構成(左図) と 定員内助教の年齢構成(右図))

4 多様な人材(女性・外国人等)の登用方針及び現在の状況

教員公募の際に、「京都大学は男女共同参画を推進している。多数の女性研究者の積極的な応募を期待しています。」の一文を記載している。また、何れの職位においても国籍を問わず公募している。

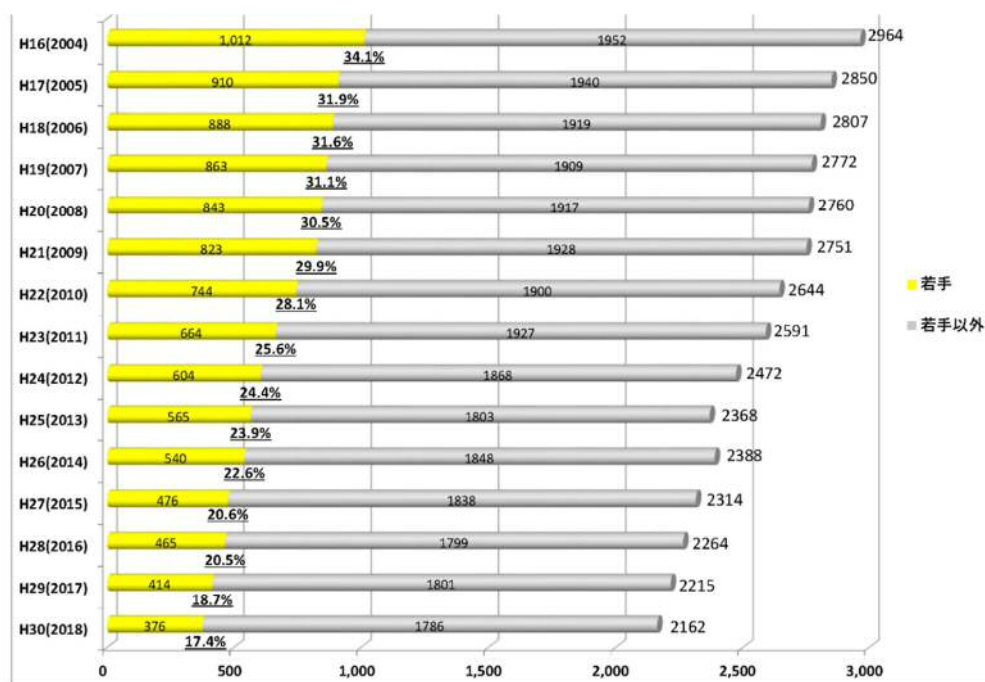
【女性教員数・構成員比率】		【外国人教員数・構成員比率】	
定員内教員	103 名	定員内教員	103 名
うち女性定員内教員	2 名	うち外国人定員内教員	4 名
女性定員内教員構成比率	2%	外国人定員内教員構成比率	4%
研究科内教員（特定含む）		研究科内教員（特定含む）	
うち女性教員（特定含む）	5 名	うち外国人定員内教員（特定含む）	10 名
女性教員（特定含む）構成比率	3%	外国人定員内教員（特定含む）構成比率	6%
【職種内訳】		【職種内訳】	
准教授：1 名		准教授：1 名	
助教：1 名		助教：3 名	
特定准教授：2 名		特定准教授：5 名	
特定助教：1 名		特定助教：1 名	

（表 4：女性教員数及び外国人教員数）

【京都大学全体の状況と本部の対応】

1 京都大学全体の若手教員数の状況

京都大学における任期の定めのない定員内（承継）教員数の法人化以降の推移を図 10 に示しているが、特に若手（39 歳以下）の任期無定員内教員数が 600 名以上減少していることが分かる。

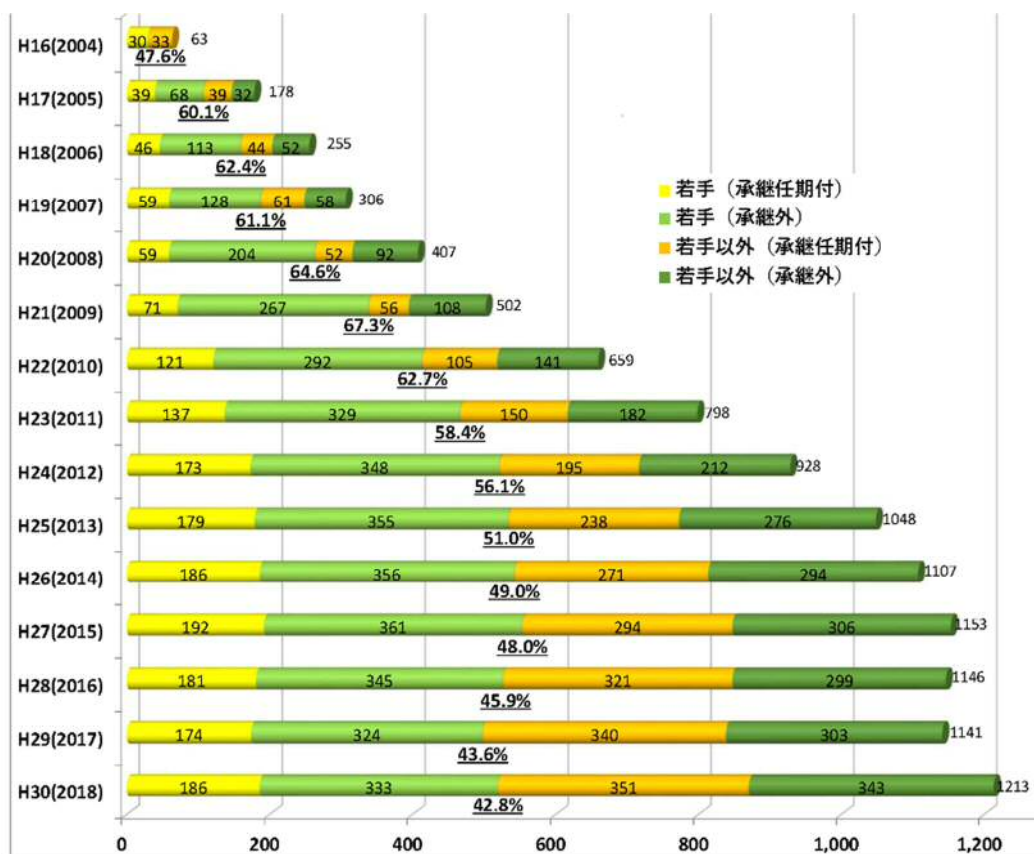


（図 10：任期の無い定員内教員数の推移）

一方、図 10 に示されるように、任期付きの若手承継教員が 200 名弱、承継外の任期付き若手教員が 300 名強増えているので、全体的な若手教員数の減少がそれほどでもないが、法人化以降増えてきた承継外の任期付き教員はプロジェクトなどで雇用され業務が限定される場合が多く、任期も多くの場合比較的短い。

学位取得後任期 2～3 年のポストを 1～2 回経験した後の助教ポストは、ある程度主体的に自由な研究をして成果を出すためには、比較的長い任期が望ましい。研究分

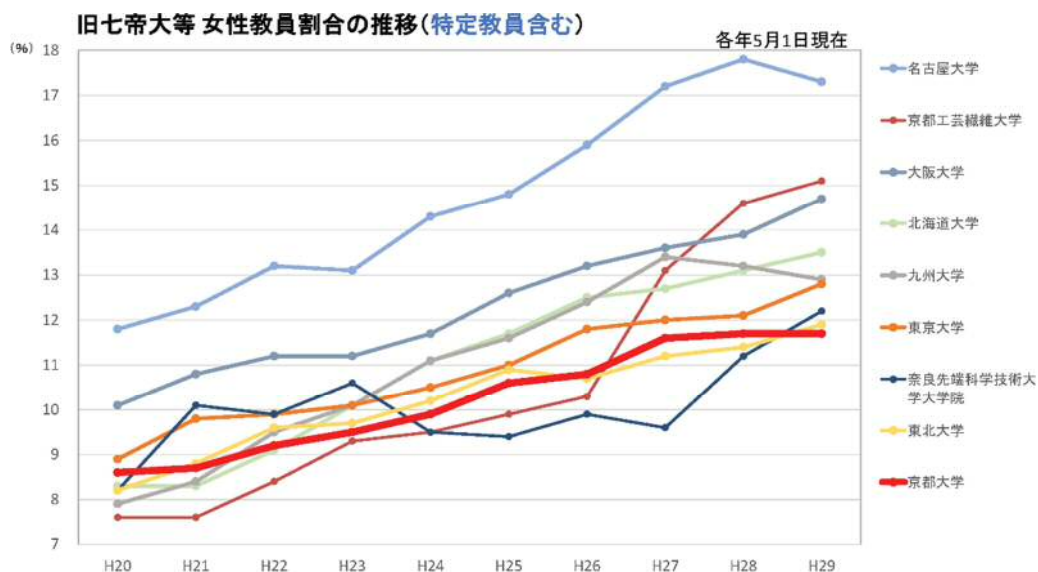
野にもよるが、後進にポストを譲る意味も含め 40 歳くらいまでには次のステップに進むことが望ましい。研究に没頭していると、つつい転出のタイミングを失うこともあり、必ずしも任期制を頼る必要はないが、シニア教員によるアドバイザー制など人事交流を活性化する何らかの仕組みが求められる。



(図 11：任期付き教員数の推移)

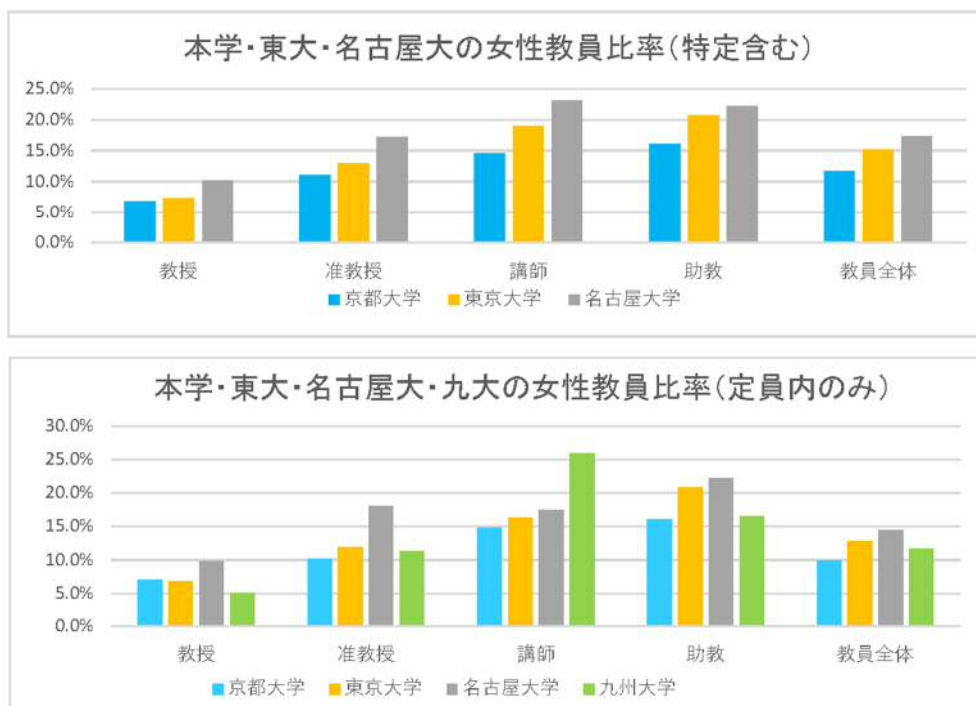
2 京都大学全体の女性教員比率の状況

図 12 は京都大学と部局構成等が比較的似た状況にある旧 7 帝大等と女性教員比率を比較したものであるがその中では女性教員比率が一番低い。



(図 12: 旧 7 帝大等との女性教員比率の比較とその推移)

図 13 は職階別の女性教員比率を他の大学と比較したものである。ここでは特定教員を含む場合と定員内のみの場合に分けて図示している。



(図 13: 職階別女性教員比率の他大学との比較)

3 京都大学本部の取組

【若手教員】

京都大学は、指定国立大学法人構想において、定員内教員の若手（40 歳未満）比率

を 30%以上にする目標を掲げている。定員内の若手教員比率を高める方策として、運営費交付金（機能強化経費）を財源として、令和元年度から 3 年間で助教定員 60 人分の人件費を確保し、7 年以下の任期を定めて若手教員の雇用を推進することになった。この京都大学若手重点戦略定員制度に基づき、学系や全学教員部は、学系等の特性や状況を踏まえた、適正な年齢構成の考え方や実現に向けた計画に基づき、若手教員定員措置を申請する。

運営費交付金の削減に伴い人件費が不足することから、平成 25 年より定員内教員を雇用する経費として、①人件費、②物件費、③間接経費を活用することを認めていたが、今後はこれに加えて④外部資金も組み合わせて活用できることになった。ただし、専従義務を課す経費（補助金等）については、これまでどおり活用することはできない。

【女性教員】

京都大学における女性教員の割合は次第に増加しているが、依然として旧 7 帝大の中では最低レベルにある。日本の若者人口が減少している中、女性の活躍できるような社会環境を整え、社会で活躍する女性を送り出すことは国立大学の重要な使命の一つである。女性教員採用については部局まかせであった現状から一歩進んで、京都大学全体として今後 2 年間に女性教員を 30 人（1%）増やすことが、平成 30 年 7 月の部局長会議で提案され、具体的な政策の検討が行われている。

監事意見

■ 若手及び女性教員の登用について

- 大学本部は、若手教員に加えて女性教員数を増やすための女性教員重点戦略定員等の導入も検討することが望ましい。また、出産・育児により優秀な女子学生・女性研究者がキャリアを断念しなくても良い制度的工夫を期待する。
- 各部局はその研究分野及び業務に応じて、少なくとも 10 年程度先を見据えて適切な分野構成及び人員配置計画を策定し、計画的に優秀な若手教員及び女性教員の獲得に努める必要がある

【理由】

京都大学若手重点戦略定員の 60 名という人数はそれほど多くはないが、各部局が戦略的に若手教員を増やすインセンティブとして非常に優れた試みである。大学の活性化は各部局における教育研究活動の活性化なので、各部局においてこの制度が有効に活用されることを期待する。そのためにも、部局は単に定員を獲得するために申請するというのではなく、部局独自の将来計画に基づき申請することが求められる。

若手教員も 10 年経てば若手ではなくなるので、教員全体の年齢構成を配慮して、優秀な若手人材を供給することが重要である。大学本部には若者人口の減少率以上に博士後期課程進学者が減少している原因の分析と対策が望まれる。特にまだ女子学生の博士後期課程進学率が低く退学率が高い現状では、出産・育児による休学後にもキャリアを継続することができ、育児が退学に繋がらない制度を考えることが重要である。優秀な女子学生の博士課程進学率を高めるとともに、既に大学院における女子学生比率の高い

分野では、ロールモデルとしての女性教員を増やすことも重要である。

日本よりも先に生活が豊かになった米国の例を見ると、米国生まれの学生よりも海外からの優秀な大学院留学生が研究活動を支える重要な柱となっている。日本人だけでは将来にわたって優秀な博士後期課程学生を確保できない可能性もあり、優秀な大学院留学生のリクルートも重要である。一方、彼らが若手教員として日本の教育研究を支えるようになった時、日本人教員に運営上の負担が集中しないようにしなければならない。大学の国際化と運営方法についての基本的方針を整理しておく必要がある。

【テーマ3-1】A：不正経理、研究不正、情報漏洩及び事故防止対策

B：常勤及び非常勤職員の労働環境改善

I 監査項目と主な監査内容

京都大学は「WINDOW 構想」の重点戦略「コンプライアンスの強化」において、「学生と教職員の高い倫理性の堅持と社会的信頼の維持・向上を図るため、総括的なコンプライアンス体制の下、コンプライアンス教育・啓発を一層充実させるとともに、リスク・マネジメントの発想に基づく、予防的措置に重点を置く環境整備及び制度構築」を図ることを謳っている。

不正経理、研究不正、情報漏洩や様々な事故は大学に対する国民の信頼を失わせるだけでなく、様々な資金の配分にも影響を与える恐れがあり、国民の負託を受け我が国の教育・研究・診療等をリードする役割を担う京都大学はこれらの防止に努める必要がある。

今回の監査では、研究分野及び各組織の特性に基づいたテーマ3-1のA及びBへの対応状況について調査を行った。

II 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、予め通知した次の質問項目について部局長及び関係教職員との質疑応答による監査を実施した。

- ① 起こりうる不正経理・研究不正・情報漏洩や各種事故の可能性とその防止対策
- ② 常勤及び非常勤職員の労働環境改善（出産・育児・介護休暇や短時間勤務などに対する支援状況及びハラスメント防止策も含む）
- ③ 超過勤務の現状とその削減に向けた取組

2 監査の実施先

(1) 防災研究所	11月15日（木）
(2) フィールド科学教育研究センター	11月20日（火）
(3) 経済研究所	11月22日（木）
(4) 薬学研究科	11月26日（月）
(5) 医学部附属病院	1月25日（金）

この他、研究に関する臨時監査の際に、情報学研究科、数理解析研究所、生命科学研究所、複合原子力科学研究所にもテーマ3-1のAに関するヒアリングを行った。

III 監査結果

以下は監査における部局との質疑応答に基づくものである。これに対する監事意見を最後に述べる。

【テーマ3-1】A：不正経理、研究不正、情報漏洩及び事故防止対策

【不正経理】

- 監査対象となったほとんどの部局では、教員の意識改革のために、大学本部が主導する以下のような取組を行っている。

- ・ 研究推進部、財務部、共通事務部等が実施する講習会等に積極的に参加するよう周知する。
 - ・ 研究費等の適正使用に関する e-Learning 研修を受講するよう周知する。
 - ・ 総務部法務室発行のコンプライアンスガイドブックを全教職員に配布する。
 - ・ 日本語を母国語としない教職員に対し英語版コンプライアンスガイドブックを配布する。
 - ・ 会計ルールや規程等の遵守に係る誓約書を提出させ、物品の使用状況確認を行う。
 - ・ 新規採用の教職員を、総務部人事課主催の「新規採用教員研修会」や高等教育研究開発推進センター主催の「新任教員教育セミナー」等に参加させる。
- 加えて以下のような取組を行っている部局もある。
- ・ 研究推進部研究倫理・安全推進室の協力を得て、部局独自にコンプライアンス講習会を開催し、次のことを周知している。
 - ①コンプライアンスの現状
 - ②本学における不正経理の実例
 - ③京都大学における研究公正に関する取組
 - ・ 研究費不正防止に対する具体的な取組として、内部監査指摘事例の紹介をはじめとして、科研費や研究費不正防止等の情報を提供することにより、理解の向上と適正かつ効率的な事務処理の実施を目的とした事務部説明会を実施しており、その中で研究室等へ啓発を行っている。
 - ・ 監査室より送付される内部監査結果一覧を、部局長名で周知するとともに、部局でも起こりうる事例についてはマーカーで強調し注意喚起を行っている。
 - ・ コンプライアンスの推進、充実及び強化を支援する枠組みを検討し、部局独自の「研究コンプライアンスの推進に関する内規」を制定するとともに、それに基づき研究コンプライアンス推進委員会を発足させた。
 - ・ 個別研究室等を訪問し競争的資金等運用実態に関するヒアリングを行っている。
 - ・ 経費の適正な執行に向け、部局独自の課題等について、教員との連絡を密にし、随時、見直し等を検討する機会を設けるなど、教員全員で解決策を検討している。
- 意識の高い部局では不正な出張などを防止するために次のような取組を行っている。
- ・ 新規採用者に対し、労働条件通知書とともに、出勤簿、手当（通勤・住居・単身赴任等）に関する注意事項を明記した文書を配布する。
 - ・ 教員については専門業務型裁量労働制ではあっても、出勤時に毎日出勤簿に教員自身が押印する必要があることを周知徹底する。
 - ・ 旅行伺の事前提出を周知徹底し、原則として、事後提出は認めない。緊急な出張の場合は、旅行命令権者等の事前承諾を徹底する。
 - ・ 宿泊を伴う国内出張では、旅行伺の備考欄に宿泊先の記載を義務づけ、カラ出張を抑止する。
 - ・ 用務内容が資料収集の場合でも、用務先での用務が確認できる証拠書類の提出を求める。出張書類と実態に乖離がないか、適宜、用務先へ出張事実の確認を行う。
 - ・ 部局内の監視・確認体制を強化するため、旅費担当部署へ提出するすべての旅行

伺に、出張者（招へい責任者）以外の教職員に出張確認のための署名、または、押印を依頼する。

- ・ 出勤簿の記載内容に疑義がある場合には、その都度各担当部署が相互に連携し、研究室等に日々の出勤簿押印を指導するとともに、教員の出張状況について適切な方法で共有する。具体的には、旅行伺の登録データに基づき所属別の出張状況一覧を作成し、毎月教授会で報告する。また、研究室においては、当該共有情報を研究室の運営会議に報告するとともに、指導すべき事案があれば速やかに必要な措置を講じる。
 - ・ 旅費における部局内の特別監査として、半期毎に個人毎の出張回数・金額・用務内容等の状況を確認し、不自然な出張状況が疑われる場合にはヒアリング等を実施し、対象者へ改善指導を行う。
 - ・ 旅行命令と旅費支給に関する一覧表を作成することで、秘書業務を行う者、事務部の出勤簿管理担当者及び経理担当者間の情報共有を行い、出勤簿管理を含む旅行命令や旅費支出に係る各業務間の理解促進と処理状況把握の緊密化を図る。
 - ・ 長期間の出張、短期間に複数回の出張、同一訪問先への反復出張等が発生している教職員については、勤務管理と健康管理も視野に入れて、各担当部署（部局担当事務室、人事掛、旅費事務掛）で毎月、定期的に連絡確認を行える場を設けている。
 - ・ 旅費事務担当者間のコミュニケーションをこれまで以上に密にするとともに、旅費請求者との間で誤解や不知が生じないよう旅費制度の理解と説明に努める。問題が起きた場合は、上司への速やかな報告・連絡・相談を徹底し、事務連絡会等で共有する。また、OJT と併せて本学が主催する財務会計に関する講習会及び研修会等への参加・報告を義務づけ、常に最新の会計制度等を習得させる。
 - ・ 大学本部が選択した業者以外に部局でも取引業者を抽出し、取引状況を確認するなど牽制を行っている。旅費についても、事務室で出張経路等を説明し、請求内容を確認の上で署名を行うことを徹底している。
- 謝金業務に関しては次のような取組が行われている。
- ・ 謝金業務に従事する学生全員に対して、不適切な謝金の支給についての説明書を配布しガイダンスを行っているが、業務に従事する時にも資料を再度確認するよう指導している。
 - ・ 謝金業務に従事する学生に直接、従事状況を確認する等、チェック体制を強化した。
 - ・ 謝金支出のための事業実施伺書及び事業終了後の謝金支給伺・完了報告書については、事前・事後に部局事務室でチェック・確認の上、給与掛に提出させている。
- 医学部附属病院においては、臨床研究中核病院の機能として、研究費の不正経理防止等の観点から旅費や謝金等の執行に関する監査を実施することで内部牽制を図っている。会計検査院による実地検査、内部監査、及び会計監査人の監査等により指摘・指導された事項については、関係各署に周知を行い、再発防止に努めている。

【研究不正・情報漏洩・利益相反】

- 研究不正防止や安全確保・個人情報保護のため次のような取組が行われている。

- ・ 研究公正 e-Learning の受講については受講率 100%になるまで事務からも研究科長からも未受講者に受講依頼を行う。
 - ・ 研究データの保存方法、その管理等の方針及び保存計画の取扱いに関する内規を定め、それに基づき、不正が起きた場合にも検証できるようにしている。
 - ・ 研究室単位で研究不正防止の徹底を行い、指導する大学院生に対しては研究公正に関するハンドブック、e-Learning 研修等を通じて行い、学部学生に対しては口頭による指導等を通じ、法令遵守の意識の啓発や制度の理解徹底を図っている。
 - ・ 部局独自に安全の手引きを作成し、全員に配布している。なお、事故対応として、ヒヤリハット事案が発生した際、メールで部局内に注意喚起し、再発防止に努めている。
 - ・ 関係する学生全員に対し、部局独自に安全教育・研究公正等に関するガイダンスを実施している。
 - ・ 個人情報や情報資産の安全確保について、個人情報の取扱い（作成、取得、利用等）の意識啓発や情報の保護措置等を確認し実施している。
- 医学部附属病院では、次のような取組が行われている。
- ・ 院内の個人情報保護に係る規程を設け、病院長を個人情報保護責任者、各診療科（部）長を個人情報保護担当者とする体制を整え、患者データなどの個人情報漏洩防止に努めている。個人情報に係る講習会受講を年度ごとに必修とし、講習会当日に受講できなくても、DVD貸出、電子カルテ上での動画配信による受講も可能としている。
 - ・ 平成 29 年 3 月に医療法上の臨床研究中核病院として承認を受けたことに伴い、実施体制として、病院長が行う適正な研究管理・監督業務を補佐する「京都大学医学部附属病院特定臨床研究実施管理委員会」を最上位に位置付け、研究不正・研究費不正情報の把握を責務とする適正実施管理体制、利益相反審査を責務とする利益相反管理体制をはじめとする各研究管理体制を一元的に管理する体制を構築している。
 - ・ 医学部附属病院での研究活動を公正に推進するため、研究に関わる者が認識すべき倫理や基本的な責務をテーマとして、臨床研究総合センターや倫理支援部の教員を講師とした全教職員が対象の講習会を実施することで、法令遵守の意識を自分ごととして捉えることができるよう啓蒙を図っている。
 - ・ 研修医・医員を対象としたオリエンテーションにおいて、数多くあるテーマの一つとして倫理に関する講習を実施しており、研究不正や研究費不正についての基本的知識の講習を行うことで、若手研究者を中心とした倫理観の意識の向上に努めている。
 - ・ 研究公正研修における e-Learning については、研究推進部研究倫理・安全推進室からの通知に基づき、本研修の実施趣旨を通知した上で構成員に対して受講するよう周知を行った。構成員の受講状況を把握することに努め、特に未受講の構成員に対しては、リマインドをかけるなど徹底的に周知を行い、医学部附属病院として本研修の受講率 100%を達成した。
 - ・ 利益相反管理については、利益相反マネジメント室が COI 管理ポイントや利益相

反 Q&A 等をホームページ上に公開し、全学的な体制で防止に取り組んでいる。また、京都大学大学院医学研究科・医学部及び医学部附属病院医の倫理委員会のホームページにも上記リンクを掲載するなど研究者等に対する周知を行っている。

- ・ 医学部附属病院及び医学研究科では、特に製薬企業等との関係について強い透明性を求められることから、平成 28 年 9 月より、全学委員会として、臨床研究に係る利益相反についての審査等を行う組織である「京都大学臨床研究利益相反審査委員会」を新たに設置し、病院長の強いガバナンスの下、学外委員を含め、厳格な審査を行うとともに、審査委員会に関する事務は医学部附属病院において処理をしている。臨床研究や治験の実施に当たり、認定臨床研究審査委員会、医の倫理委員会や医薬品等臨床研究審査委員会等の審査を受けることとなるが、審査申請時に利益相反審査を受け、事前に承認されることを求めている。利益相反の審査に当たっては、臨床研究に特化した判断基準を作成し、審査を行っているところである。京都大学利益相反ポリシー等については、利益相反マネジメント室や医学研究科のホームページにも公開しており、申請を行う研究者等に対して周知を図っている。
- ・ 平成 30 年度からは臨床研究法施行に伴い、臨床研究利益相反に係る新たな判断基準を利益相反マネジメント室と調整し、臨床研究利益相反審査委員会での審議を経て、利益相反マネジメント室より全学的に通知を行い、医学部附属病院でもメールにより周知を図った。
- ・ 臨床研究における病院長ガバナンスの一つとして、各診療科内の臨床研究を適切に管理するために、各診療科に臨床試験担当者を置き、所属診療科の臨床研究を一元管理させるとともに、年間 4 回程度の臨床試験担当者会議を開催し、担当者の出席を義務付けている。本会議では、利益相反管理における概要や手続き等の仕組みに関して、臨床研究総合センターや利益相反マネジメント室の担当教職員による講義も行っており、その理解の向上に努めている。また、本会議の内容については、担当者から各診療科内に周知することを義務付けており、院内全ての研究者等に周知徹底できる体制を構築しているところである。
- ・ 臨床研究利益相反審査委員会にて利益相反に係る問題点があれば、本学利益相反審査（臨床研究）判断基準に基づき、利益相反申告者に対して、利益相反審査結果通知書により是正措置等を通知することで解決を図っている。
- ・ 医学部附属病院は他部局と比較して構成員も多く、各人の理解の普及・定着が難しい部分も存在する。しかしながら、研究推進部研究倫理・安全推進室や利益相反マネジメント室、及び医学研究科等の学内関係組織と連携し、院内関連部署とも協働した上で、研修会、講習会、並びにホームページやメールによるアナウンス等で公正な研究活動に不可欠な情報を周知徹底することにより、研究者等に必要な知識の習得と意識を向上させる機会を設けることで、引き続き研究活動の適正実施の推進に努めていく。

【医療事故・医療ミス】

- 医療事故・医療ミスなどのインシデント報告のうち医療安全管理室が重大な案件と判断したものについては、毎月開催する医療安全管理委員会に諮り、当該インシデ

ト・アクシデントへの対応レベル（10段階）を決定している。対応レベルに応じた事故調査委員会を開催のうえ、同事例についての事故調査報告書を作成し、再発防止策を作成している。また、再発防止策は関係者への周知を図っている。

- リスクマネージャー会議において、インシデント事例について出席者全員で協議している。また、リスクマネージャー会議、職員食堂のモニターに医療安全ニュースを表示し、職員の意識向上に努めている。
- 医学部附属病院職員は必ず携帯することとしているハンドブック「医療スタッフマニュアル(携帯版)」(別冊)に、重大事故発生時の対応、病院へのインシデント報告、基本安全確認行動など分かりやすく記載している。
- 医療安全・院内感染対策に関する講習会を開催し、毎年、全職員が医療安全、院内感染対策の両講習会を2回以上受講することとし、職員の意識向上に努めている。

【災害】

- 医学部附属病院では、地震や火事等に起こりうる様々な災害時への対応準備として、災害対策マニュアル、事業実施継続計画（BCP）を策定。BCPについては、より実効性のあるBCPにするため、副病院長（診療担当）を議長としたBCP策定WGを設置し、月1回の会議を開催し改訂作業中である。
- 災害対策マニュアルやBCPに基づき、年1回の災害対策訓練で、災害発生時の初動対応の再確認及び多数傷病者受入に必要な知識・技能の維持・向上をはかっているほか、年2回の消防訓練で、火災発生時の通報連絡、初期消火用設備の使用、避難誘導等の初動対応について必要な知識・技能の維持・向上をはかっている。
- 医学部附属病院は災害拠点病院であり、災害発生時には、被災地内の傷病者等の受入れ及び搬出を行うことが可能な体制を有することが求められているため、施設、設備、備蓄等は災害拠点病院としての指定要件の水準で管理されているほか、災害派遣医療チーム（DMAT）の養成及び定期的に災害医療訓練を受講し、災害時への対応準備を行なっているところである。

【テーマ3-1】B：常勤及び非常勤職員の労働環境改善

- 出産・育児・介護等を行う教職員を支援するために、次のような配慮をしている。
 - ・ 本学育児等支援制度の活用支援
 - ・ 上司による面談の実施
 - ・ 人事異動における配慮
 - ・ 育児と両立できるような授業時間割の作成
- ハラスメント防止のために次のような対応をしている。
 - ・ 部局における「人権問題及びハラスメントの防止等に関する内規」に基づく対応
 - ・ ハラスメント窓口相談員による相談制度の活用支援
 - ・ 執行部による情報共有・対応策の策定・実施
 - ・ フォローアップの実施
- 新規採用職員には、採用時に労働条件に関すること等を文書で周知するとともにハラ

スメント防止に関する事項も、「京都大学におけるハラスメントの防止と対応について」、「服務の手引き」、「懲戒処分関係事例集」、「倫理の手引き」を手交し周知徹底を図っている。

- 遠隔地や寒冷地の施設が多い部局では、各地において技術職員が教育・研究支援業務と施設の維持管理業務などに従事しているが、異動（配置換）にあたっては、人事シート及び職員面談（センター長・技術長）により、本人の希望や家庭の事情（結婚・出産・育児・介護など）を把握し考慮した上で進めている。しかしながら、遠隔地の異動（配置換）に深く関連する諸手当の支給については、事務職員（京都地区 ⇄ 遠隔地）を対象とされる制度であるため、技術職員（遠隔地 ⇄ 遠隔地）に適用するには幾つかの問題がある。
 - ・ 単身赴任手当の支給期間は3年であるが、教育・研究を直接支援しかつ技術の継承が必要な維持管理作業に従事する技術職員は3年以上の単身赴任を強いられる。赴任手当の支給額が極めて少なく、利便性が悪い遠隔地から遠隔地への異動（配置換）では、引越に伴う費用の多くを自己負担している。
 - ・ 京都地区から遠隔地へ異動する場合と遠隔地から遠隔地へ異動する場合に、給与支給額に格差が生じる。
 - ・ 寒冷地手当が市町村合併に伴う観測基準値変更によって不支給となった芦生研究林では、京都地区の数倍にも及ぶ暖房費を自己負担しなければならない。
- 人数の少ない部局事務において1名が病気休暇となり他の職員が業務過多に陥り労働環境が大幅に悪化したが、本部より職員が配置され改善された。
- 医学部附属病院ではこれまでも、平成24年度診療報酬改定を踏まえ、医療従事者を中心として労働環境改善に向けて取り組んできており、また、国における働き方改革、特に厚生労働省における医師の働き方改革に関する検討会において、「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」が示されたことを踏まえ、その検討を進めてきているところである。
- 医師が所定の時間外に緊急に外科手術等を開始した場合に、緊急手術等手当を支給できるように、就業規則等の改正を行った。

3 超過勤務の現状とその削減に向けた取組

- 多くの部局で超過勤務を削減するために、次のような取組が行われている。
 - ① 超過勤務は、その日に真に行うべき業務に限定し、事前申請と上司による事前命令を徹底
 - ② 定時退勤の推進、定時退勤日の設定
 - ③ 季節的・一時的繁忙期における派遣職員の投入
 - ④ 上司面談による指導
 - ⑤ 事務職員（特定業務）の配置
- 不正事案が発生した部局では、部局調査委員会、本部調査委員会等の対応業務が増加し、事務職員の超過勤務時間が大幅に増加
- 医学部附属病院における教職員の超過勤務の状況
 - ・ 教員や医員などの医師には、医療法において応召義務が定められており、勤務日、

休日を問わず、患者への対応を求められることがあり、時間外勤務が増え、過重労働となっている。

- ・ 教員や医療職の教育・研究・診療業務や組織運営を支える事務職員の時間外勤務も多く、教員や医員などの医師と同様に過重労働となっている。

○ 医学部附属病院における超過勤務削減の方策

- ・ 患者にとって安心・安全な医療の提供だけでなく、大学病院として常に高度な先進的医療の開発にも取り組んでいるが、大学から措置される定員だけで全てに取り組むことは困難であり、労働環境改善に向けた取組を進める一方で、病院収入により雇用する職員を増員することにより、個々の職員の労働時間短縮を図っている。
- ・ 医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組として、厚生労働省が検討し、導入することを推奨されている複数主治医制について、これまで診療科単位で個別に運用されてきたが、今後、病院の現状に即した形で導入することを検討していくため、各診療科へのアンケート調査を行った。

監事意見

■ 不正経理、研究不正、情報漏洩及び事故防止対策

- 部局の構成や研究スタイルなどの特徴に応じ、各部局において不正などが起こりやすい部署・研究室等を想定した防止策に取り組む必要がある。
- 一部教員の不当な要求に対抗できるように、事務組織と部局長などの管理責任教員の協力体制を構築する必要がある。
- 会計処理に際して、検収の不備・書類不備などをチェックするために事務担当者の責任を明確にして相互牽制を推進するとともに、自動的に指摘できるコンピューターシステムの導入等が望ましい。

【理由】

不正案件が発生した部局では、信頼が失われるだけでなく、その調査・報告に多大な労力と時間を費やし正常な研究教育活動が妨げられ膨大な損失を被ることになるので、不正案件の発生を可能な限り未然に防ぐことが望ましい。そのためには、どのような部署・研究室でどのような不正案件が起こりうるかを分析して、部局や専攻単位で予め防止策を立てる必要があるが、残念ながらそのような分析は行われていない。

不正経理等を未然に防ぐ体制は部局間で大きな開きがみられる。事案発生後に防止体制を整えた部局がある半面、不正発生を予期していない部局もある。**防止体制を整えている部局に倣って、他の部局でもその部局で起こりうる不正案件を想定した防止体制を整えることが重要である。**一方、過度の防止策により研究活動等を阻害することのないように、不正防止に費やすコストも考慮することも大切である。

不正案件の多くは、研究費の使用ルールが時とともに実態に合わせて規制緩和されていることを知らず、これくらいなら許されるだろうという身勝手な考えを持ち続ける一部の研究者により引き起こされている。全学及び部局で行われている e-Learning や研修会などの受講率が向上しているのは、ルールの周知に有効であろう。

不正経理は地理的・組織的に孤立している研究室において、他の研究者や担当事務職

員の目の届きにくい所で発生しやすい。担当事務職員も少数の部署で起きることが多い。内部監査や監査法人はリスクアプローチにより客観的数値で危うい部署を重点的に監査するが、風通しの悪い部署・研究室を本部において特定するのは難しい。**不正や事故を未然に防ぐには各研究室の構成を見渡すことができる部局あるいは専攻単位でシミュレーションを行い、不正の起こりうる部署・研究室を重点的にチェックすることが有効と思われる。**

事務職員は教員の教育・研究を支援する必要があるが、事務処理に関しては責任を負っており、**教員からの不当な事務手続きの要求に屈してはならない。**1対1の状況では教員に対抗するのは難しいこともあるが、たとえ相手が役職者であっても、不当な要求に対しては組織として対応し、必要ならば部局長など管理責任のある教員から注意するなど、不正行為を未然に防ぐ体制を整える必要がある。

内部監査において毎年検収の不備、書類の遅れやチェック漏れなどが指摘されている。これらは直ちに不正行為に繋がるとは言えないが、相互牽制が十分に機能していないことを示しており、常態化すると不正行為の温床ともなりうる。会計処理に際して、**事務的に不備をチェックする役割・責任を明確にした分業体制を整えるとともに、原則として検収の不備、遅れや書類不備を排除するコンピューターシステムの導入等**が望まれる。

監事意見

■ 常勤及び非常勤職員の労働環境改善

- どうしても長時間超過勤務を行わざるを得ない教職員の健康管理を行うために、勤務時間を適切に把握する方法を工夫する必要がある。
- 他の病院との分業体制構築により、診療報酬を下げることなく医師の診療時間を削減し過重労働を緩和する工夫が望まれる。
- 病院において女性医師が働きやすい環境整備が必要である。

【理由】

長時間の超過勤務は患者の治療を行う病院に顕著であるが、すべての部局において教職員の健康管理を行うために**適切な労働時間の把握**が必要となっている。その際、研究型の大学にとって教員の自由意思に基づく研究を阻害することのないように注意しなければならない。

病院は患者がいる限り治療を行う必要があるが、先進医療を行う大学病院としては優秀な医師と最新医療設備を確保するためには、診療収入を減らすことはできない。地域の他の病院と協力して患者の病状により病院間の分業体制を築き、患者数の適切な制限を行って過重労働を防ぐことが望ましい。また、これまで看護師が働きやすいように保育施設の確保などに努めてきたが、今後は育児をしながら医師を続けられる環境を整えることも重要である。

少人数の職員しかいない部署では、出産・育児・介護休暇を取得した場合、周りの職員の負担が大きくなりすぎる問題を避けるために、本部・部局の協力体制を築く必要がある。

【テーマ3-2】子会社の現状及び今後の展開とリスクについて

I 監査項目と主な監査内容

大学の優れた研究成果の事業化を支援する京都大学イノベーションキャピタル株式会社（京都 iCAP）及び「大学の知」を社会に循環させ持続可能社会の実現をめざす京大オリジナル株式会社は、京都大学の社会貢献であるとともに、将来的には大学の新たな収益源を生み出すことも期待される重要な事業である。今回の監査では、子会社の現状及び今後の展開とリスクについて調査を行った。

II 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、予め通知した次の質問項目について部局長及び関係教職員との質疑応答による監査を実施した。

- ① 京都大学イノベーションキャピタル株式会社（京都 iCAP）の業務進捗状況・成果・課題
- ② 出資した会社のその後の状況
- ③ 出資事業全体の予想されるリスクとその防止体制
- ④ 京大オリジナル株式会社の概要・業務実績と課題
- ⑤ 今後のロードマップ

2 監査の実施先

京都大学イノベーションキャピタル株式会社（京都 iCAP）、京大オリジナル株式会社
（産官学連携本部所掌：研究推進部産官学連携課） 2月6日（水）

III 監査結果

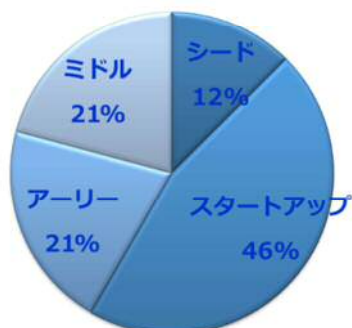
【京都大学イノベーションキャピタル株式会社（京都 iCAP）】

2014年12月に設立された京都大学イノベーションキャピタル株式会社（京都 iCAP）は、大学の研究成果をもとにイノベーションを生み出し、日本の産業競争力を高めるとともに、将来的には大学の新たな収益源を生み出すことも目指している。2016年1月にはイノベーション京都 2016 投資事業有限責任組合をファンドとして設立し、4分野で成長が期待されるベンチャー企業に対し順調に投資を続けている。シーズからアーリーステージを重視するために基本運用期間を15年としており、1号ファンドは2020年以降はサバイバルする企業への追加投資に限定することになっている。新規投資を行うための2号ファンド設立の検討も進められている。2019年1月8日時点で投資会社数は24社、投資総額は約36億円であり、ほぼ順調に推移している。ステージ別並びに分野別の投資実績を図に示す。

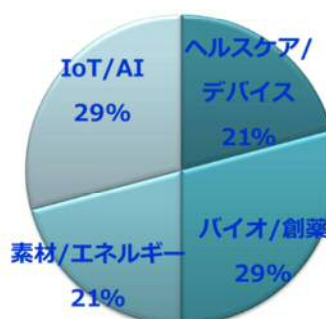
投資会社数：24社
総額：約36億円

2019年1月8日時点

ステージ別



分野別



【京大オリジナル株式会社】

京大オリジナル株式会社は、京都大学の100%子会社として2018年6月1日に設立され、自由な基礎研究より生まれる「京大の知」を発掘し、産業界に繋げるとともに、社会に向けて発信することを目指している。その業務は

- ① コンサルティングサービス・・・企業と京都大学との産学連携業務
- ② 研修・講習サービス・・・セミナー等のアウトリーチ(研究成果発信)業務

からなり、総数20名が事業企画部、コンサルティング事業部、研修・講習事業部、医学領域事業部の4部門に分かれて業務を実施している。

コンサルティングサービスとしては、企業の技術ニーズと大学研究者の個別技術シーズをマッチングし、共同研究につなげるために、産学マッチング講演会「テックフォーラム」などを開催しているが、まだ始まったばかりで成果が出るのはこれからである。

研修・講習サービスに関しては、特定(企業)及び一般向け講座を多数提供しており、多くは有料である。将来的には大学への収益を還元するとともに、大学研究者への謝金を支払うことが仕組みとして優れた取組となることが期待される。

現在の課題としては、対外的広報不足により、学内及び企業などの研究者にまだ十分に認知されていないことがあげられる。

監事意見

■ 子会社の現状及び今後の展開とリスクについて

京都大学イノベーションキャピタル株式会社(京都iCAP)に関しては、追加投資に際して投資先で資金が適正に使用されているかに注意を払う必要がある。今後、教員が関係するベンチャー企業が上場する段階になった時には、インサイダー取引や利益相反などに気をつける必要がある。

京大オリジナル株式会社に関しては、コンサル事業の行く末はまだ不透明だが、研修・講習サービスの方は、これまでボランティアとして参加していた教員に謝金を支給できるので、大学の付加的な事業に対するインセンティブを与えることのできる仕組みとして重要になると思われる反面、本務との兼ね合いに留意する必要がある。

第5章 平成30年度一年間を通じての監事意見

平成30年度を振り返ると、本庶佑特別教授のノーベル賞受賞により、京都大学は大きな喜びに包まれた。また京都大学構成員の教育・研究・社会貢献・医療活動における様々の貢献より、京都大学の評価は一段と高まった。一方、既に定期監査及び臨時監査で指摘したように一層の努力が求められる事柄もある。ここではそのうち以下の3点を特に強調しておきたい。

1. 研究における国際交流は進展しているが、学生の海外派遣など教育の国際化はあまり進んでいない。学生の教育に責任を持つすべての部局が国際戦略本部などと協力して、各部署の特性に応じた様々の具体的な留学プログラムを開発し、学生及び保護者に明示する必要がある。

近年、リベラルアーツ教育により国際的に活躍する人材を育てる学部を新設する大学も多いが、京都大学にはそのはしりとして創設された総合人間学部があり、これまでも様々の先進的取組が行われてきた。創設20年を超えやや蛸壺化傾向も見え始めているが、専門分野の壁を乗り越える国際的リーダー育成を目指す京都大学の最新鋭学部としての期待は大きい。教員の学際的研究を一層活性化するとともに、思修館プログラムとも協力し、学生の海外武者修行や海外留学を牽引する京都大学のシンボルとしての役割を果たして欲しい。

2. e-Learning 等様々の防止策が取られているにも関わらず、不正経理事案が多発し京都大学に対する信頼を著しく傷つけている。規則を知らずに不適切な事務処理を行う場合にはe-Learning などの研修で再発を防ぐことができるが、一部の不心得な教員による重大案件を防ぐには、担当する事務職員を孤立させないように部局事務組織・部局執行部が一丸となって対応することが必要である。そのための新たな業務も生ずるが、一旦不祥事が起きた時の膨大な非生産的業務には比べられない。
3. 国立大学法人としての京都大学は、施設管理及び安全管理に大学が全責任を負うことになっている。その管理・運営方法は広く納税者への説明責任を果たすことができるものでなければならない。震災などに際し学生の生命に危険が及ぶような建物は立ち入りを禁止する必要がある。また、責任を取ることができない学生に寄宿舍などの管理を任せることは許されない。入寮者選考、寄宿料設定・徴収、寄宿舍の維持・管理は大学が責任を持って行い、混住寮などにおける文化的背景の異なる寮生同士のトラブルの話し合いによる解決や各種イベント企画などは学生にゆだねるなど適切な運営方法を考えることが望まれる。経済的に貧しいが旺盛な勉学意欲を持つ多数の学生に対し、安全で快適な勉学環境を提供するために、スピード感を持って新たな寄宿舍建設を行うことを期待する。

お わ り に

平成 30 年度の監査は、平成 30 年 9 月から平成 31 年 2 月にかけて「臨時監査」及び「監事意見への対応状況」の調査を実施し、平成 31 年 4 月から 6 月にかけて「定期監査」を実施しました。この間、「会計監査」については、監査法人の協力を得て、中間報告及び最終報告を通して内容を確認し、監査を行いました。

平成 30 年度の監査の結果に基づいて、それぞれのテーマや項目について監事意見を述べてきましたが、最後に「定期監査」及び「臨時監査」、「監事意見への対応状況」等の監査結果に基づき、一年間を通じて特に重要と感じたことを総合的な監事意見として述べさせていただきました。これらの監事意見は京都大学がさらなる業務改善を推進するとともに、教育・研究の質の向上に努力して、大学の価値を向上させ、発展していくために役立つものであると確信しています。

なお、これまでは年度の終わりに大学本部に対し監事意見への対応状況を伺っていましたが、今回は各部局での取り組みに関する意見も多いことから年度末に部局での対応状況をお伺いするつもりにしております。

平成 30 年度は第 3 期中期目標・中期計画期間の 3 年目に当たります。今後、国立大学を巡る状況は一層厳しいことが予想されますが、総長、執行部、部局長を中心とし、教職員一丸となって様々な改革を推進され、日本と世界をリードする大学として発展されることを願っています。

最後になりましたが、監事としての任務を果たすに際して、総長、理事、副学長、機構長、また関係各部局の部局長そして諸先生方、事務部の部課長ほか職員の皆様に深く感謝を申し上げますとともに令和元年度においてもご協力、ご支援をお願いいたします。

監事 東島 清

監事 丸本 卓哉