

令和4年度監事監査に関する報告書

令和5年6月

京 都 大 学

監 事 山 口 佳 三

監 事 西 村 義 明

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（定期業務監査）	6
第2節 業務監査（特別業務監査）	6
1 大学の管理運営について	6
2 研究推進について	19
3 教育推進について	38
4 学生支援について	49
5 人事・労務について	57
6 環境・安全・衛生管理について	61
7 施設管理について	64
8 財務・会計について	65
9 情報環境の整備と広報活動について	69
10 社会連携について	74
第3節 会計監査	81
1 令和4事業年度決算等について	81
2 会計監査人との連携について	86
第4章 臨時監査	87
【テーマ1】全学教育について	87
【テーマ2】研究支援体制の再構築について	120
【テーマ3】事務本部と共通事務部の連携について	129
第5章 令和4年度一年間を通じたの監事意見	148
おわりに	149

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、公正調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・保存が求められ、監事の任期が2年から4年になり、令和2年には、「国立大学法人ガバナンス・コード」が策定され、その確認を行うことが求められ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、国立大学法人京都大学監事監査規程に基づいて令和4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総括する定期監査と特定のテーマを定めて監査する臨時監査に区分して実施した。

定期監査（定期業務監査）として、役員会、教育研究評議会、経営協議会、総長選考・監察会議、執行部会議、部局長会議などの主要会議へオブザーバーとして出席、重要書類の閲覧などを実施した。

また、定期監査（特別業務監査）として、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。

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（1テーマ）、研究分野（1テーマ）、業務運営分野（1テーマ）に関する業務の執行状況及び前年度監査報告書で指摘した重要項目の進捗状況について聴取した。京都大学の規模、多岐にわたる業務内容からその全体を監査することは物理的にも困難であるので、京都大学の組織全体から選択した組織とその業務に限定して臨時監査を実施したものである。

なお、監査意見のフォローと監事監査に対する意見の聴取と対応として、大学マネジメントに関し、総長との面談（1回/月）及び理事との面談（適宜）を実施した。

京都大学がこれまで築いてきた自由の学風を継承し、発展させていくためには、国立大学法人化の目標の一つである大学運営の自律性、自主性を全学組織のあらゆるレベルで確立することが必須である。そのためには、中期計画の達成のための計画組織力、日常の業務遂行における課題解決力、業務改善力、部門連携力等の業務遂行のための基本的な行動の強化が求められる。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、公正調査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、令和4年3月24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公正調査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定期監査及び臨時監査を実施する。

2-1 定期監査

(1) 業務監査

(ア) 定期業務監査

役員会、経営協議会、教育研究評議会、総長選考・監察会議、執行部会議等の主要な会議へオブザーバーとして出席する。

(イ) 特別業務監査

①大学の運営状況

1) 中期目標・中期計画の実施状況

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情報システム

ICT基本戦略、情報セキュリティ対策等の実施状況

⑧その他大学業務の実施状況

(2) 会計監査

①決算の状況

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物品購入の執行状況
- ⑥債権の管理の実施状況

2-2 臨時監査

(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として別表に示す計画のとおり実施する。

①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) 不正防止計画（適切に実施されているかの確認）
- 4) 本部と部局の連携（コミュニケーション機能の向上）

②監査対象業務

- 1) 「教育」に関するテーマ
 - 全学教育について
- 2) 「研究」に関するテーマ
 - 研究支援体制の再構築について
- 3) 「業務運営」に関するテーマ
 - 事務本部と共通事務部の連携について

表1 令和4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	全学教育について	7月～9月	教育推進・学生支援部
				国際高等教育院
				文学部
				理学部
	総合人間学部			
	研究	研究支援体制の再構築について	9月～10月	研究推進部
				学術研究展開センター
				工学研究科・工学部
農学研究科・農学部				
フィールド科学教育研究センター				
業務運営	業務運営	事務本部と共通事務部の連携について	11月～12月	総務部
				人事部
				財務部
				施設部
				情報部

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) 定期監査の業務監査は、定期業務監査として、役員会、経営協議会、教育研究評議会、総長選考・監察会議、執行部会議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、特別業務監査として、書面及び担当責任者へのヒアリングによって実施する。
- (2) 定期監査の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。
- (3) 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。事前に被監査対象本部部門及び部局等と日程等について調整する。
- (4) 定期監査、臨時監査共に公正調査監査室と連携して実施する。
- (5) 令和2年度機動調査による管理条件解除後の不正防止対策の実施状況を確認する。

5. 監査の実施期間

- (1) 業務監査
 - 定期監査（定期業務監査） 令和4年4月－令和5年3月
 - 定期監査（特別業務監査） 令和5年4月－令和5年6月 適宜実施
 - 臨時監査 令和4年7月－令和4年12月 重点監査項目毎に実施
- (2) 会計監査
 - 決算終了後の令和5年6月初旬に実施

6. 監査報告書の作成

監査報告書 令和5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と対応

- (1) 大学マネジメントに関して総長との面談（1回／月）
- (2) 大学マネジメントに関して執行部との面談（適宜実施）
 - 担当領域の年度方針を聴取するとともに、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。
 - 合わせて、不正防止対策のための意見交換会を開催する。（適宜実施）
- (3) 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、部局長等から監査報告に対する意見を聴取する。

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令和4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、会計監査人から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、法令等に従って適正に実施されており、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ことを認める。
- (2) 役員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正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、運用されていることを認める。
- (3) 役員職務の遂行に関し、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) 財務諸表及び事業報告書は、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ことを認める。
- (5) 会計監査人の監査の方法及び結果は相当であると認める。

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

第1節 定期監査（定期業務監査）

業務執行の状況を理解するために役員会、教育研究評議会、経営協議会、総長選考・監察会議、執行部会議、部局長会議、コンプライアンス推進本部連絡会などの主要会議へオブザーバーとして出席、重要書類の閲覧などを実施した。

第2節 定期監査（特別業務監査）

定期監査（特別業務監査）として、計画に掲げた監査事項については、令和5年5月に担当部門責任者等との面談及び書面による説明を受けた。

監査結果及び監事意見は以下のとおりである。

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 中期目標・中期計画に係る自己点検・評価

国立大学法人法の改正に伴い年度評価が廃止されたことを受け、自己点検・評価の充実と積極的な情報発信、及び法人評価（4年目及び6年目終了時）を見据えた実績の把握・蓄積を目的として、中期目標・中期計画にかかる自己点検・評価を開始している。実施にあたっては、これまで課題とされていた評価業務の負担軽減（「評価疲れ」の改善）に配慮しつつ、新たに作成する自己点検・評価報告書のフォーマットでは記載項目を整理し、写真やグラフを取り入れることにより、学外のステークホルダーにとって理解しやすい報告書となるよう工夫している。

1.1.2 指定国立大学法人構想調書見直しと構想実現に向けた対応

指定国立大学法人構想調書については、令和3年1月に実施された文部科学省国立大学法人評価委員会指定国立大学法人部会「第3期中期目標期間中における構想の展開についてのヒアリング」の結果を受けて、以下のとおり一部修正を行った。

- ・第3期期間中の実績等を追記

- 総長の任期中の基本方針、がん免疫総合研究センター等の実績、大学院教育支援機構の設置

- ・第4期中期目標・中期計画を踏まえて事業計画を追記

- 機能強化促進制度の実施、KURAの改組

- ・第4期中期目標・中期計画に合わせてKPIの一部を変更

- ジャーナルへの掲載論文数（2027年度末までに「TOP5%ジャーナルへの掲載論文数900篇」→「TOP10%ジャーナルへの掲載論文数1,100篇」）、若手教員比率（「定員内教員に限って30%」→「本務教員における若手教員割合30%」）

1.1.3 ガバナンス・コードについて

令和4年度のガバナンス・コードの改定事項について反映するとともに、事務本部内への照会を経て報告書案を作成し、学内各会議に附議、経営協議会委員・監事による適合状況報告書の内容確認、経営協議会委員・監事からの意見への対応等を反映させ、10月25日開催の役員会で決議され、10月26日に京都大学ホームページ上で公表を行った。

適合状況の公表（公表日：令和4年10月26日）にあたっては、令和4年度の適合状況に対する経営協議会、監事による確認状況を踏まえ、

- ・昨年度（令和3年10月29日公表時）からの事実関係の更新
- ・学外の関係者（本学ステークホルダー）にもご理解いただけるよう、実施内容について、より丁寧な説明に努め、実施内容の具体的な事例を追加することを主眼に置いた記載内容とした。

令和5年度についても、令和4年度同様のプロセスで公表に向け準備をおこなっているところである。

1.1.4 IR推進室での取組

(1) 学内でのデータ共有の活性化に向けた取組

IR推進室において、特定の個人を識別することができない状態に個人情報を経済処理した上で、統計データを学内外へ公表・提供するにあたり、学内関係部署へ個人情報ファイルの提供を求めるものの、第三者提供や目的外利用への抵触の懸念からデータ収集が難航することがあった。

そこで、総務部法務室を通じて、個人情報保護制度を所管する個人情報保護委員会に対し、「学内他部署へ個人情報ファイルを提供する場合は、同一事業者内における提供となることから第三者提供に該当しないこと、また、特定の個人との対応関係が排斥されている限りにおいて、統計データは個人情報に該当せず、利用目的を特定する必要はない」旨を確認した。

また、この解釈を学内に適切に周知し、学内関係部署からのデータ提供の理解・協力を得るため、総務部法務室において発出している「京都大学における個人情報保護に関する規程 Q&A」に項目として掲載した。

これにより、個人情報保護の観点からデータ提供に懸念を抱いていた部署からも、データの収集が進めやすくなるものとする。

(2) IR推進室 HP のアクセスログの解析

IR推進室が運営する HP への訪問者数及びページごとの閲覧者数のアクセスログを取得し、データ可視化ツール（Power BI）による分析結果の共有を開始した。訪問者の属性や関心度の高いコンテンツ等の分析を行い、今後は、HP の利便性やアクセス数の向上に向け、コンテンツの充実に資する取組の検討に活用していく。

なお、本取組は、他部署が管理・運営する HP の利便性やアクセス数の向上に向けた取組の参考としうるものと考えている。

(3) アカウンタビリティレポートの作成

IR推進室では、本学が置かれている現状を認識し、エビデンスベースの大学運営をサポートするため、以下の3つの考え方にに基づき、令和4年度より新たにアカウンタビリティレポートの編纂を開始した。

- ・本学が目指す姿を明らかにし、透明性の高い情報を発信
- ・資金提供者から負託を受けた業務の着実な遂行の支援
- ・データに基づいた戦略策定、意思決定の支援

編纂にあたっては、学術研究展開センター（KURA）及び教育推進・学生支援部教務企画課教育情報掛（教育 IR 推進室）と連携し、令和5年9月頃に京都大学 HP

上に公表予定として、作業を進めている。

1.1.5 企画系業務講習会の実施方法の見直し

(1) 第4期中期目標・中期計画期間における制度、取扱い等にかかる講義

企画系業務講習会について、これまでの対面形式からオンライン配信に変更するとともに、当日の講義模様を kubar で令和5年4月28日まで配信するよう実施方法を見直した。これにより、人事異動等により新年度から新たに企画系業務に携わる職員も受講が可能となり、全学の企画系業務への理解向上に資するものとなった。

令和4年度は、第4期中期目標・中期計画期間がスタートして最初の講習会であることを踏まえ、第4期から新たに導入された制度等を中心に、令和4年12月12日に「本学における定員管理の変遷と第4期中期目標期間における各種定員の取扱いについて」及び「機能強化促進制度について」、令和4年12月19日に「教育研究組織の設置・改廃にかかる企画委員会の審議について」及び「共同利用・共同研究拠点及び国際共同利用・共同研究拠点について」の計4講義を行った。

後日の動画配信においても100名を超える受講があり、当日参加者とあわせて全体で約480名が受講した。受講後のアンケート調査においても、「非常に役立つ」、「役立つ」が全ての講義で95%以上となっており、組織再編等における社会の要請を踏まえた検討にかかる意識向上に寄与した。

(2) 効率的なデータ加工方法の共有

POWER QUERY、ピボットを用いた効率的なデータ加工方法について説明する企画系業務講習会を実施した。

今回の講習会では、実際に受講者が操作を行うハンズオン形式にて行い、学内全体への効率的なデータ加工の方法に関する周知に努めた。

受講後のアンケートでは、POWER QUERY、ピボット機能について、「どちらかと言えば知らなかった」、「まったく知らなかった」と受講者の89%が回答する一方で、講義に対して「非常に有意義であった」、「有意義であった」との回答が85%を占めており、データ加工方法に関する理解促進に寄与した。

(3) 大学評価制度等の理解促進に向けた取組

大学評価制度（自己点検・評価、法人評価、機関別認証評価）や令和4年度から新たに作成する第4期中期目標・中期計画に係る自己点検・評価報告書の作成方法等について説明する企画系業務講習会を実施した。

第4期初年度という点を考慮し、改めて大学評価制度の概要を説明した上で、令和4年度より新たに本学の独自様式で作成する自己点検・評価報告書の作成方法やスケジュールについて詳細に説明した。部局、事務本部担当者への作成依頼をした直後に一定期間動画を配信することで、担当者がいつでも繰り返し確認できるよう工夫した。

受講後のアンケート結果においても、「理解できた」、「おおむね理解できた」が96%を占めており、評価制度の理解促進と円滑な報告書作成作業に寄与した。

1.1.6 新型コロナウイルスワクチン大学拠点接種業務

1. 大学拠点接種3回目

大学での新型コロナウイルスワクチン接種を開始する政府の方針に基づき、ワク

チン接種に関する地域の自治体における負担を軽減し、接種の加速化を図っていくため、本学として学内接種を実施することとなり、総務部を中心に京都大学利益相反マネジメント室から1名、施設部から1名、及び医学部附属病院の協力のもと新型コロナウイルスワクチン接種業務（3回目）を下記のとおり実施した。

接種実施にあたっては、接種予約・コールセンター業務、接種会場運營業務、接種後予診票管理業務（費用請求業務含む）を行う業者の選定を進めたが、接種日直近からの契約締結となったため、予約システム及びコールセンターについては3月15日～4月17日、接種会場運營業務及び接種後予診票管理業務については4月15日～5月31日（費用請求業務の期間含む）の期間での契約を行った。

(1) 接種業務

実施期間：令和4年4月16日（土）、17日（日）

実施回数：2回

実施時間帯：午前10時～午後17時（13時～14時休憩）

接種対象者：京都大学の教職員（非常勤職員含む）、派遣職員、学生、本学規程上の身分を有する者、京都大学教職員の3親等内の親族、特定関連会社、関連公益法人等及び京都大学国際科学イノベーション棟に入居する企業等

接種回数：約4,700回

接種日の体制：会場の受付、接種誘導等は委託業者スタッフ50名程度で対応。接種対策本部要員として、総務部、京都大学利益相反マネジメント室及び施設部から4名程度、附属病院から12名程度、ICT医師3名程度、薬剤師7名程度、問診医師6名、接種看護師10名が各日出勤し対応した。

(2) 接種費用請求業務

接種終了後、接種時に回収した予診票は、委託業者によって市町村別に日付順に並べ替え、市町村ごとの請求書表紙を添付された状態で本学に納品された。納品された予診票は、原則接種日の翌月10日までに京都府国民健康保険団体連合会に送付し、接種費用の請求を行った。3回目接種については、接種券を所持していない者に対する接種は原則行っていないが、接種日当日に接種券に記載されている市町村に住民票が無い接種者が複数存在しており、自治体への請求業務が出来ない事案が発生した。そのため、接種日当日に接種券に記載されている市町村に住民票が無い接種者に対して接種券の提出を依頼しているが、現時点でも約30名から提出がない状況で引き続き対応が必要となっている。

1.1.7 安否確認システムの更新

京都大学と企業が共同で開発した「安否確認システム」について、平成29年度に完成し、試行期間を経て平成30年度より本格運用してきたが、運用保守費用のほか、サーバの増強、ソフト等のバージョンアップに費用がかかり、今後も経費の増大が見込まれた。

そのため、情報部と総務部で検討の結果、他の企業が提供する「安否確認システム」の導入を決め、令和5年3月より「安否確認システム」を更新した。これにより運用保守費用が年額一定となるほか、システムの多機能化、高性能化により、安否登録者の負

担軽減、安否登録率の向上が見込まれる。

1. 2 組織・制度の見直し

1.2.1 全学の諸会議・委員会などの設置、構成、運用方法の見直し

令和4年3月22日開催の役員会における、「全学委員会の運営について」（平成16年4月19日役員会申合せ）を一部改正し、全学委員会の運営については、各担当理事のガバナンスの下、会議の効率化により、委員の負担軽減と経費削減、事務量の削減を図り、法人及び大学の迅速な意思決定に資するよう要請した。これに基づき令和4年度中に各部署において所管する全学委員会の整理及び運営の合理化について検討するよう依頼し、その実施状況を調査するため、フォローアップ調査を実施した。令和2年度比で、一般教員を含む全学委員会の数は16%減、一般教員の委員数は22%減、一般教員の会議にかける時間は34%減となった。令和5年度の執行部会議で調査状況を報告し、引き続き「全学委員会の運営について」に基づく効率的な会議の運営に努めるよう周知を行う予定である。

1.2.2 概算要求教員人件費の取扱

令和4年度概算要求における教育研究組織改革分として予算措置された人件費相当額は、概算要求の支援期間や時限到来時の取扱いに係る文部科学省の方針が示されていなかったことから、特定教員を雇用するための物件費として各部署へ措置することが令和3年12月に役員会決定された。

その後、文部科学省から令和5年度概算要求では支援期間を一律で5年間とすること、また、支援期間終了後はフォローアップによる評価結果等を踏まえ基幹経費化する方向で検討される方向性であることが示された。他方、本学が国際卓越研究大学に認定された場合、効果的な資源の確保及び配分等が行える運営体制等の整備が必要になる状況に鑑み、限りある経営資源である教員定員を措置する必要性については、国際卓越研究大学にかかる学内の議論の方向性を踏まえて判断する必要があることから、令和5年度概算要求で措置された教育研究組織改革分の人件費相当額を支援期間終了までの5年間の期限付配当定員として学系又は全学教員部に措置することが決定された。併せて、特定教員雇用のための物件費として措置した令和4年度分についても令和5年度からは4年間の期限付配当定員として措置することとなった。

1.2.3 機能強化促進制度における計画の策定と定員削減率の決定

第4期から新たに実施する機能強化促進制度について、各学系及び全学教員部において策定した年度計画の確認を企画委員会で行った。令和4年度は、策定された計画に基づき、3つの観点（関連部局における女性教員比率の目標達成状況、学系等における若手教員育成体制、各分野の動向や将来性を踏まえた組織再編の実施状況）により評価を行った結果、各学系及び全学教員部における定員削減率は0%とすることが役員会において決定された。

1.2.4 教育研究組織の設置・改廃に関する令和4年度の実績と令和5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、令和4年4月に9件、令和4年8月に2件、令和4年9月に1件、令和4年10月に1件、令和5年4月に4件が設置・改組される

に至った。

- (1) 大学院薬学研究科 5 年一貫制博士課程 創発医薬科学専攻の設置及び博士後期課程薬科学専攻・4 年制博士課程薬学専攻の整備 (令和 4 年 4 月 1 日)
- (2) 大学院農学研究科地域環境科学専攻、森林科学専攻の整備 (令和 4 年 4 月 1 日)
- (3) ウイルス・再生医科学研究所の医生物学研究所への名称変更 (令和 4 年 4 月 1 日)
- (4) 人と社会の未来研究院の設置 (令和 4 年 4 月 1 日)
- (5) 大学院医学研究科医療 DX 教育研究センターの設置 (令和 4 年 4 月 1 日)
- (6) 学生総合支援センターの改組による学生総合支援機構の設置 (令和 4 年 4 月 1 日)
- (7) 環境安全保健機構における部門と附属センターの一元化ならびに健康管理部門の産業厚生部門への改組 (令和 4 年 4 月 1 日)
- (8) 生存圏研究所生存圏未来開拓研究センターの設置 (令和 4 年 4 月 1 日)
- (9) 霊長類研究所の改編によるヒト行動進化研究センターの設置 (令和 4 年 4 月 1 日)
- (10) 防災研究所地震・火山研究グループの組織見直しに伴う地震予知研究センターの地震災害研究センターへの改組及び火山活動研究センターの改組 (令和 4 年 8 月 1 日)
- (11) エネルギー理工学研究所カーボンネガティブ・エネルギー研究センターの設置 (令和 4 年 8 月 1 日)
- (12) 高等教育研究開発推進センターの廃止 (令和 4 年 9 月 30 日)
- (13) 学術研究支援室の改組による学術研究展開センターの設置 (令和 4 年 10 月 1 日)
- (14) 大学院人間・環境学研究科共生人間学専攻、共生文明学専攻、相関環境学専攻の統合による人間・環境学専攻の設置、及び学術越境センターの設置 (令和 5 年 4 月 1 日)
- (15) 大学院情報学研究科の 1 専攻化及び入学定員の改訂 (データ科学コースの新設含む) (令和 5 年 4 月 1 日)
- (16) 大学院生命科学研究科生命情報解析教育センター設置 (令和 5 年 4 月 1 日)
- (17) 防災研究所斜面未災学研究センターの設置 (令和 5 年 4 月 1 日)

上記のほか、令和 5 年度も部局からの要請を踏まえ、適宜、企画委員会において全学的な観点で審議する予定である。

1.2.5 事務組織の改善の現状と課題

令和 4 年 3 月 14 日開催の戦略調整会議において、「事務改革及び職員の人事給与制度の改善」が報告され、「事務改革」については総務担当理事の下で検討することとなっているため、事務改革推進本部会議で検討を行っている。

令和 4 年 8 月 31 日開催の事務改革推進本部会議にて、「第四期中期目標・中期計画期間における事務改革の基本方針」が了承された。事務改革推進本部会議の下に「職員組織リノベーション WG」、「業務デザイン WG」、「DXWG」、「事務本部組織検討 WG」を置き活動をおこなっている。

令和 5 年 3 月 15 日開催の事務改革推進本部会議にて、「京都大学事務改革推進本部会議プロジェクトチーム設置運営要項」が了承された。事務改革推進本部会議の下に特定の課題を解決する組織横断的かつ時限的なプロジェクトチームを複数設置して、事務改革及び業務 DX を推進していく予定である。

(1) 職員組織リノベーション WG

国際卓越研究大学における本学の将来構想を踏まえて職員組織が新体制でどのように位置づけられるか検討を進める予定である。

(2) 業務デザイン WG

- ①WG の目的である「業務の標準化・簡素化・DX 化」を検討する指針として業務デザイン像のたたき台を作成し、令和 5 年 3 月 15 日開催の事務改革推進本部会議にて了承された。
- ②「チャットボット・FAQ（問い合わせ効率化・デジタル化）」、「RPA・自動化ツール」、「電子決裁・電子保存」、「業務デジタル化標準ポリシー策定」について DXWG メンバーと合同プロジェクトチームを立ち上げ、検討を進めている。
- ③今後、教員向け・職員向けに WG メンバーによるヒアリングを実施する予定であり、効率化を妨げる煩雑あるいは形式的な業務・手続きがないか、現状を把握する。
- ④上記の取組を踏まえて WG で検討を行い、事務改革推進本部への提言を行う予定である。

(3) DXWG

- ①事務本部各部へのヒアリング等を通じて、業務 DX の対象となる課題の調査・分析を実施し報告書を作成した。
- ②本学の業務 DX 推進のための指針として、DX ビジョンと DX ロードマップの案を策定し、令和 5 年 3 月 15 日開催の事務改革推進本部会議にて了承された。
- ③DX ビジョン及び DX ロードマップに沿って、12 のテーマについて実現に向けた検討を実施中であり、中でも「チャットボット・FAQ（問い合わせ効率化・デジタル化）」、「RPA・自動化ツール」、「電子決裁・電子保存」、「DX 人材育成・デジタルリテラシー向上」、「業務デジタル化標準ポリシー策定」、「外部資金案件管理・CRM」の 6 テーマについて優先的に検討を進めている。
- ④各テーマの課題についてプロジェクトチームを設置しプロジェクト化することが WG の目標である（複数の課題が含まれ、複数のプロジェクトを立ち上げる必要があるテーマもある）。

(4) 事務本部組織検討 WG

事務本部の見直しについて、組織整備・体制整備により直近で解決できる課題の調査を実施し、令和 4 年度中に改組が必要であるかを検討した結果、令和 5 年度より以下のとおり事務組織の改編を行った。

令和5年4月事務組織について

1. 事務組織規程第4条関係 別表1

令和4年度

総務部 総務課 事務改革推進室 法務室 広報課 渉外課
人事部 人事・労務課 職員育成課
企画部 企画課 国際交流課
情報部 情報推進課 情報基盤課
財務部 財務課 監理課 経理課
施設部 施設企画課 環境安全保健課 整備課 管理課 プロパティ運用課
教育推進・学生支援部 学生課 厚生課 教務企画課 入試企画課
研究推進部 研究推進課 産官学連携課
プロポストオフィス 公正調査監査室
不正防止実施本部事務・DX推進室

令和5年4月

総務部 総務課 事務改革推進室 法務室 DX推進室
渉外部 渉外課 京都基金室 東京基金室 広報課
人事部 人事企画課 労務課 職員育成課
企画部 企画課 国際交流課
情報部 情報推進課 情報基盤課
財務部 財務課 監理課 経理課
施設部 施設企画課 環境安全保健課 整備課 管理課 プロパティ運用課
教育推進・学生支援部 学生課 厚生課 教務企画課 入試企画課
研究推進部 研究推進課 産官学連携課
プロポストオフィス 公正調査監査室
監事支援室 不正防止実施本部事務室



1.2.6 国際・共通教育推進部の設置

令和3年10月に、大学院共通教育の実施、大学院横断教育プログラムの支援、大学院生への経済支援、留学生のリクルーティングなど、全学的な大学院に共通する課題に対応するために大学院教育支援機構が発足した。これに対応する事務組織として、国際高等教育院事務部、国際教育交流課、国際交流課国際交流サービスオフィス、教務企画課プロジェクト推進室が統合、令和4年4月に国際・共通教育推進部が新たに発足し、国際教育支援業務の強化とともに前述の課題の解決に向けて支援できる体制を構築した。

1.2.7 若手重点戦略定員専門委員会の廃止

企画委員会のもとに設置されていた若手重点戦略定員専門委員会は、若手重点戦略定員事業を推進するための制度設計及び措置に関する事項について審議してきた。令和2年度に若手重点戦略定員の第2回目の措置が決定して以降は開催実績もなく、当初の役割を終えたと判断し、廃止した。今後は、親委員会である企画委員会においてフォローアップ及び必要な事項の審議を行う予定。

1.2.8 若手重点戦略定員の中間評価実施時期の見直し

若手重点戦略定員の取組計画は、7年間の当該定員措置期間中に、措置5年経過後に中間評価を、措置最終年度に期末評価を行うこととしていたが、中間評価実施時期を措置4年経過後に変更した。

制度設計当初は、当該定員活用し雇用される教員のテニユアポスト転換のための業績評価と同時期となることを企図して、中間評価の実施時期は措置5年経過後と設定されていた。しかしながら、企画委員会における審議を経て制度化された際に、学系及び全学教員部における分野特性を踏まえた柔軟な活用を促すため、テニユアトラック制を導入必須とせず学系等が教員雇用期間をある程度自由に設定できるようにした。また、令和4年度以降運用が開始された機能強化促進制度では、学系等が理想とする若手教員育成体制の実現に向けた令和9年度までの取組が計画・実施されている。これらの現況から、中間評価と期末評価の間には十分な期間を確保して評価結果を踏まえて学系等が各種取組を改善することが望ましく、また、当該定員の再措置に伴う学系等の人事を遅滞なく行うためには期末評価の実施と評価結果を踏まえた企画委員会での再措置可否の審議を措置最終年度の早期に実施する必要があることから、中間評価の実施時期を見直し、当該定員措置4年経過後の実施とすることとした。

1.2.9 秋の名誉教授懇談会の廃止

例年春と秋の2回開催されている名誉教授懇談会の内、秋開催の名誉教授懇談会は、11月の土日のどちらかの午後から時計台記念館にて、名誉教授による講和会（1時間程度）と懇親会（1時間程度）の2部構成で開催している。2022年度の開催是非について会の幹事である名誉教授2名にお伺いしたところ、両名誉教授より中止及び廃止を検討してもよいという意見も賜った。幹事2名の意見を受け、廃止について名誉教授へアンケートを実施。結果は以下の通りとなった。

回答総数：448名

内、廃止に賛成：366名（うち名誉教授による講話は存続：170名）

廃止に反対：64名

以上の結果から、秋の名誉教授懇談会を廃止する一方で、催し物である名誉教授による講話を春の名誉教授懇談会（令和5年6月16日開催）に実施する事とした。

なお、上記内容は全て総長へ報告・相談しながら推進した。

1.3 年度計画の進捗度

1.3.1 第4期中期目標・中期計画の進捗度及びフォローの状況

(1) 令和4年度の計画に対する実績

第3期まで毎年度作成していた業務実績報告書の作成手順を踏襲しながら、令和4年

10月以降、令和4年度の取組状況を確認しているところである。全44計画、7計画を4段階中最上位の「Ⅳ計画を上回って実施している」、その他計画を「Ⅲ計画を実施している」とそれぞれの担当課において自己判定しており、全体の進捗度としては概ね順調と言える状況である。自己点検・評価の結果を取りまとめた報告書については、大学評価委員会の下に設置されたワーキンググループにおいて、自己判定の妥当性等を確認している。また、同報告書については、令和5年5月に開催する大学評価委員会、6月の部局長会議、経営協議会、教育研究評議会・役員会の審議を経て、本学ホームページで公表する予定である。

(2) 令和5年度の取組計画

第4期においては、これまで課題としていた評価業務における負担軽減を考慮し、実施細目版（中期計画ごとに具体的な取組事項や達成度を測る指標、作業工程等を詳細に記載したものだったが、作成にかかる業務量に対し、評価業務上、効果的なものではなかった。）を廃止し、事務本部担当課において、簡易な管理表を作成して6年間の取組計画を立てている。同表に基づき、それぞれの担当課において、令和5年度の取組を進めている状況である。なお、令和5年度の取組状況については、令和4年度同様、令和5年10月以降とりまとめを開始する予定である。

1. 4 法定会議の審議状況

1.4.1 法定会議の状況（成立、議事録、決定事項の開示等）

令和4年度には、役員会を19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・監察会議を3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。

令和5年度は会議予定カレンダーに記載のとおり開催を予定している。（※総長選考・監察会議は経営協議会と同日に開催予定）

なお、経営協議会では、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5年度以降も、引き続き同様の取組を行う予定である。

1. 5 法令遵守（コンプライアンス）及び危機管理への取組

1.5.1 コンプライアンス対策と課題

(1) インハウス弁護士の育成及び定着に向けた取組

【令和4年度】

- ・令和4年度中に任期の終期を迎える弁護士（特定専門業務職員）1名について、平成30年度から開始した勤務評定による評価やこれまでの業務への取組状況を踏まえ、無期雇用へと切り替えた。

【令和5年度】

- ・弁護士のスキルアップのための環境として、法学部と連携し、弁護士が希望する講義の聴講が可能となるように体制を整える。

(2) 法務相談業務のより積極的な活用に向けた取組

【令和4年度】

- ・文書共有に掲載している法務相談の手順に従い、事務本部各部及び各部局・共通事務部担当者からの相談に応じて、令和4年度中に221件の法務相談を行った。

【令和5年度】

- ・文書共有への掲載についての認識がない担当者が見られたことから、引き続き認知度向上のために周知を行う。

(3) コンプライアンスガイドブックの配付と改訂に向けた検討

【令和4年度】

- ・令和3年度に改訂を行った第3版について、令和4年度以降に採用となった教職員への配布を行った。

【令和5年度】

- ・引き続き新規雇用教職員への配布を行う。

参考 コンプライアンスガイドブック

(<https://ku1.cybozu.com/g/cabinet/view.csp?hid=1660&fid=157877>)

(4) 保有個人情報保護研修の充実

【令和4年度】

- ・令和4年4月からの保護法改正に伴う規程改正に関する講習会を実施し、本学における個人情報に対する管理意識をさらに高めた。また、講演会終了後には参加者アンケートを実施して本学における個人情報に対する意識調査等を実施した。
(令和4年10月)

- ・e-Learningの従事者向け及び監督者向けの教材ならびに修了テストに、令和4年4月からの保護法改正に伴う規程改正の内容を反映させて改訂を行い、研修内容の充実を図った。(令和5年1月)。

【令和5年度】

- ・日本語を母国語としない教職員を対象としたe-Learningの実務者テキストの英語版等を作成し、本学における個人情報の取扱い等についての基本的な事項の周知を図り、個人情報の管理意識をさらに高める。

(5) 保有個人情報監査の実施

【令和4年度】

- ・定期監査として個人情報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(令和3年11月、監査対象部局：環境安全保健機構、工学研究科、宇治地区事務部)。この取組により、適切な保有個人情報の取扱いについて各部局における自主的な啓発活動と保有個人情報に関する自律的な取組を推進することができた。なお、環境安全保健機構については、個人情報を取り扱う業務の外部委託において一部不十分な取組があったため、次年度に再度監査対象部局とすることとした。

【令和5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 第2のディフェンスラインとしての取組状況

本件については、臨時監事監査（業務運営）「事務本部と共通事務部の連携について」において、総務部、人事部、財務部、施設部、情報部からは別途回答を得ている。

1.6.1 新型コロナウイルス感染拡大防止対策（総務部）

本学における新型コロナウイルス感染拡大防止対策は、政府や自治体の緊急事態宣言の発令やまん延防止等重点措置の適用、通知、要請等を踏まえて、全国及び京都府の感染状況を考慮しつつ、新型コロナウイルス危機対策本部で検討の結果、新型コロナウイルス感染拡大防止に伴う活動制限のガイドラインの対応レベルを決定し、学内に通知をしてきた。これに基づき、人事部や教育推進・学生支援部などと意見交換を行い、教職員の就業禁止、自宅待機や学生の登校禁止、課外活動の自粛など全学における感染防止対策へのサポートを行ってきた。また、本学構成員が陽性者（罹患者）や濃厚接触者となった場合は、「感染者等（濃厚接触者等）への確認（聞き取り）事項」による報告を求め、その内容を精査したうえで、所属の部局に対し感染拡大防止対策の指導・助言を行ってきた。ほかに、部局からの新型コロナウイルスに関する問い合わせのうち、専門的な対応を必要とする内容は、各自治体や保健所等への問い合わせ等を行い、企画管理主幹付内で、知識の蓄積、情報の共有化を図り、部局にフィードバックを行ってきた。

1.6.2 日々の基金入金状況の確認（渉外部）

渉外課において、種々の基金の入金情報を一元的に管理・処理する中で、日々のデータに基づいて部局が設置した基金の状況を把握し、高額寄附（50万円以上）の案件があれば、部局担当に連絡し、リスク管理を図っている。

1.6.3 事務本部とサテライト間の情報共有（人事部）

月1回開催される人事部掛長連絡会や掛長で共有するチャット等において、新制度の導入の際にその内容や検討状況を共有し、サテライトからの意見を踏まえて制度を策定するとともに運用においても情報共有に努めている。

さらに、サテライト掛員が利用できる共有フォルダに台帳や備忘録、Q&Aなどを共有し蓄積することで事務本部とサテライト間での問い合わせを減らすなど事務効率化を図っている。

また、給与戻入事案等、業務上のミスが発生した場合に連絡会で報告し、サテライト間で共有することで再発防止に努めた。

1.6.4 競争的研究費等の適正管理（研究推進部）

- ・部局行動計画の実施状況について、事業年度ごとに部局評価報告書の提出を求め、書面によるモニタリングを行うとともに、必要に応じヒアリング調査を実施している。また、全学の取引状況について不正防止推進室の外部委員によるモニタリングを実施している。
- ・研究費の適正管理においては、研究費等の運営及び管理に関わるすべての教職員について、e-Learning 研修の受講及び誓約書の提出を義務づけている。共通事務部担当掛と受講状況を共有しつつ100%の受講を目指している。また、新規採用者については、e-Learning 研修の受講及び誓約書の提出が確認できるまでは研究費の受入れ手続きや予算の執行を留保するなどの対応を行っている。

1.6.5 教育研究組織の設置・改廃（企画部）

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、令和4年4月に9件、令和4年8月に2件、令和4年9月に1件、令和4年10月に1件、令和5年4月に4件が設置・改組されるに至った。

1.6.6 総合生存学館の教育研究体制の在り方の見直し（企画部）

全学機能組織である総合生存学館については、第3期中期目標・中期計画期間における全学機能組織の設置目的と活動状況にかかるフォローアップにおいて、設置目的に沿った活動が十分に展開されておらず、第4期中期目標・中期計画期間に向けて組織の在り方や方向性の修正が必要であると判断された。令和3年7月13日付で研究科長部会の下に「総合生存学館教育研究体制等の在り方検討特別委員会」が設置、令和4年4月12日付の検討結果報告において、全学的な協力体制を構築するためには、全研究科が主体的に総合生存学館の運営に参画する体制の構築が必要であるとの方向性が示された。

かかる状況を踏まえ、特別委員会の報告書に示された組織体制の実現に向け、必要な検討、調整を全学的に推進するため、令和4年6月28日付で総長裁定により「京都大学大学院総合生存学館新体制移行準備委員会」を設置し、令和5年度から学館が新たな体制に移行するまでの間に必要な準備を行う体制を整備した。同準備委員会においては、令和5年4月1日以降の部局運営に必要な不可欠な教員人事及び組織やその他新体制移行にかかる重要事項に関する審議と並行して、準備委員会の下に、主に入学試験の在り方及び新たな入試の開始年度等について検討する「入試タスクフォース」と学館の教育課程における各研究科の協力の在り方について検討する「教育課程・学生支援タスクフォース」を設置し、全研究科長を含む委員の参画を得て議論を行った。本準備委員会の運営は、全学機能組織を担当する企画部及び大学院教育を担当する国際・共通教育推進部が中心となり、組織と教育の二つの面から検討を進めるとともに、総務部の協力を得て必要な規程改正を行った。

令和5年3月14日付で当該委員会の審議まとめが了承され、令和5年4月1日以降、その機能を総合生存学館長の下で運営される総合生存学館協議会に継承し、全研究科の協力の下、入試及び教育課程・学生支援の具体像について検討が進められている。

なお、総合生存学館の活動状況については、第4期中期目標・中期計画期間における全学機能組織を対象とした中間フォローアップに際しその取組状況を確認する予定である。

1.6.7 部局間学術交流協定の文案の確認（企画部）

部局間学術交流協定においては、大学間学術交流協定と同様に知的財産の取扱いや秘密保持条項等、気を付けるべき条文が含まれることから、部局からの依頼に基づき、協定文案の確認や、京都アカデミア法律事務所への内容確認依頼を行い、契約にかかるリスク軽減を行っている。

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 研究支援体制の再構築

(1) 令和4年度実績

学術研究支援室に関しては令和3年度から令和4年度にかけての学術研究支援センター（仮称）設置準備委員会での検討を踏まえ、各研究者及び研究グループの研究活動を活性化し、大学全体の研究力の向上を図るために、学術研究支援室を「学術研究展開センター（以下、KURA）」へ改組し、新たな研究支援体制を再構築した。新組織では、研究活動の企画・マネジメント、研究成果の活用等の多様な研究支援活動と、それに関連する業務を主体的かつ創造的に遂行した。その手段として、研究現場のニーズを把握し、効果的な研究支援を行うこと、グローバルな視点から学内外の研究動向を把握して異分野の研究者を繋ぎ、学際研究や新たな研究分野を切り拓く取組を支援すること、URAに類似する業務を行っている組織と綿密な連携を図ることを実行した。また、令和4年度までの10年間で支援期間となっていた「研究大学強化促進事業」では、事後評価において、客観的な指標の順調な推移や日本の大学におけるURAの先導的モデルの提示、補助事業終了後の将来計画の内容を評価され、最も高い評価であるS評価（特筆すべき成果を上げており、将来計画に基づく事業終了後の発展が大いに期待できる）を得た。

技術職員に関しては、令和4年10月に研究担当理事の下、技術支援企画委員会を設置した。技術支援に係る基本方針の策定、新技術職制度の構築及び全学支援体制の整備について、委員会を3回、下部におかれる小委員会を4回開催し、検討を進めた。

(2) 令和5年度取組計画

KURAに関しては、組織について、部門長を含めた組織体制の確立や分野を超えた連携を図ることで、KURA内ガバナンスの強化に取り組む。また、人と社会の未来研究院やCiRA、ASHBiを含む学内研究支援組織との連携強化も図っていく。業務については、引き続き、大学経営・研究戦略の企画・立案及び推進の支援、境界を越えた共同研究、大型研究事業の企画・立案及び獲得の支援、若手研究者の研究展開支援、研究者と社会の双方向コミュニケーション、戦略的研究広報の強化、URAの新たな業務改革等に取り組む予定である。

技術職員に関しては、令和5年度中に各種検討が完了し、令和6年10月から新制度を開始できるよう、引き続き技術支援企画委員会を中心に検討を行う予定である。

2.1.2 海外の遺伝資源等の取得と利用についての手順及び学内フローの制定と周知

本学の教職員及び学生が、海外からの遺伝資源等の取得及び利用を行うにあたり、遺伝資源の取得の機会及びその利用から生ずる利益の公正かつ衡平な配分に関する名古屋議定書（以下「名古屋議定書」という。）の国内措置である「遺伝資源の取得の機会及びその利用から生ずる利益の公正かつ衡平な配分に関する指針（平成29年財務省・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・環境省告示第1号）（以下「ABS指針」という。）」に規定された事項を理解し、遵守する必要がある。

るが、これまで共通様式、学内ルールを定めておらず、部局又は研究者等からの相談にその都度対応していた。

これまでは、部局の事務担当が行うべき事項と流れが明確化されていなかったため、令和4年4月1日付で全学での統一ルールとして、学内の方針や手順を定め、周知した。これにより、本学の教職員及び学生が、遺伝資源等の提供国(者)と友好的な協力関係を構築しながら積極的に遺伝資源等を利用した国際研究を推進し、生物多様性の保全及びその構成要素の持続可能な利用に貢献し、提供国法令違反となる行為を防止することが可能となった。なお、本手順に基づき、16件の事案に対応した。

2.1.3 各種競争的研究費の実績(件数、金額)

(1) 令和4年度実績

科学研究費助成事業 3,767件、14,803,942千円(前年度比11件減、464,608千円減)

機関経理補助金 50件、2,240,783千円(対前年度1件増、199,793千円減)

その他補助金 121件、218,926千円(前年度比73件増、2,958千円減)

科研費については、科研費公募説明会を開催し、申請を検討する研究者に対して審査員経験者、採択経験者、及びURAから申請に関するアドバイスを提供したほか、ヒアリング審査の対象者には学内模擬ヒアリングの機会を設けた。

(2) 令和5年度取組計画

科研費については、引き続き申請数・採択数の向上のため、申請者へのアドバイス・情報提供、及びヒアリング審査に向けた支援に取り組む。また、科研費の制度変更に関する国の動向等の情報を収集しつつ学内研究者への情報提供に努める。

2.1.4 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)

(1) 令和4年度実績

特許 233件 1,176,188千円(前年比:47件増・247,805千円増)

著作物 16件 2,298千円(前年比:件数増減なし・7,822千円減)

マテリアル 63件 108,211千円(前年比:5件増・48,234千円増)

特許出願・維持費用 231,412千円(前年比:5,486千円減)

うちiPS関係 98,243千円(前年比:11,823千円増)

知的財産権化の選別(出願時や登録時等)については、速やかに技術移転活動を行う短期案件と、更なる研究の深化や開発を目指してプロジェクト組成や共同研究・受託研究等の外部資金獲得を進める中長期案件に分類し、それぞれの目標達成を目指した活動を行っている。

また、出願から3年程度経っても技術移転やプロジェクト組成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スに維持費用を負担してもらおう等、出願等費用の抑制に努めている。

(2) 令和5年度取組計画

株式会社TLO京都との連携・業務分担を見直し、令和5年度4月に各イノベ

ーション活動（大型共同研究・プロジェクト組成・スタートアップ支援・ライセンス等）の核となるべき大学単独特許についてはその権利化と管理を大学知財部門で行い、TLO 京都はより技術移転活動に重点を置いた組織となるよう組織改編を行った。令和 5 年度 KPI の達成に向けて、TLO 京都及び学内外産学連携支援部署・組織との連携を一層強化し、発明発掘から実用化まで一貫通貫の知財支援を推進していくとともに、保有特許の棚卸及び適切な承継・維持検討による保有数コントロール等により、着実な知財管理及び知財戦略を強化していく。

2.1.5 ライセンス収入に係る配分ルールの見直し

京都大学発明規程第 1 条に定められた、発明者としての権利を保障し、研究者等の発明意欲の向上を図ることを目的として、出願等経費控除における上限の設定及び知財活用支援経費の新設により、ライセンス収入があった場合には、必ず、発明者、部局及び大学本部に配分する制度へ変更した。

2. 2 若手研究者の育成

2.2.1 白眉プロジェクト等若手研究者育成の状況

(1) 令和 4 年度実績

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、事業開始当初から国際公募を実施している【グローバル型】（平成 21 年度～）と、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）】（平成 28 年度～）による募集を行っている。このうち、【グローバル型】については、令和 3 年度の戦略調整会議からの答申を受け、優秀な若手研究者の本学の定着率向上や女性研究者の採用増加のための取組を検討した結果、令和 4 年度の公募から、「選考において評価が同等である場合は、女性を優先して採用する」旨を公募要領に明記したことに加え、部局推薦制度を導入した。令和 4 年度は、【グローバル型】については 283 名の応募があり、20 名（准教授 6 名、助教 14 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、本学からのポスト提示は行わなかった。白眉プロジェクトでは、セミナー、各種発表会や研究発表合宿等をとおして、さまざまなかたちで異分野交流や共同研究の機会を提供した。

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」については、令和 3 年度末で事業が終了し、令和 4 年度は事後評価を受け、総合評価 A（初期の計画と同等の取組が行われている）を得た。

令和元年度に文部科学省より採択を受けた「世界で活躍できる研究者戦略育成事業」においては、世界視力を備えた次世代トップ研究者育成プログラム(L-INSIGHT)の開発にあたりとともに、コアとなる若手研究者（L-INSIGHT フェロー）第 3 期 6 名の受入れを行った。L-INSIGHT フェローにはパートナー機関及び海外連携機関等との交流機会を提供しつつ、フェロー自らが目標を明確化するための支援などを行った。

(2) 令和 5 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）】による募集を行い、若手研究者の採用を行う。

世界で活躍できる研究者戦略育成事業については、若手研究者の育成支援を行う予定である。

2.2.2 若手人材（職員）の海外派遣支援の状況

(1) 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）との間では、平成 17 年に覚書を締結し、平成 18 年度以降、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を実施している。令和 4 年度は UCD から職員 1 名を受け入れる予定であったが、令和 4 年度当初の時点で新型コロナウイルス感染症による渡航制限が残っていたことから、令和 5 年度まで延期することで合意した。令和 5 年度については、受入等について現在、調整中である。

(2) ジョン万プログラムによる若手事務職員の海外派遣

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。令和 4 年度においては、ASEAN 拠点（タイ・バンコク）へ 1 名、米国の NPO 法人へ 1 名を派遣した。さらに、令和 5 年度の全学海外拠点派遣候補者（ASEAN 拠点、北米拠点）に対し、現地で円滑に拠点運営に参画できるよう、事前研修を実施した（令和 4 年 12 月～令和 5 年 3 月）。また、ASEAN 地域における広報活動やリクルーティング活動等の強化のため、令和 5 年度より、掛長・主任クラス 1 名を増員し、計 2 名を ASEAN 拠点へ派遣することとした。令和 5 年度からは ASEAN 拠点へ 2 名、米国の NPO 法人に 1 名の職員を派遣する。

2.3 産官学連携の推進

2.3.1 オープンイノベーション機構による大型共同研究の推進状況

「組織」対「組織」の大型共同研究を企画・推進するため令和元年 7 月に設置したオープンイノベーション機構においては、本機構が企業と教員との間に立ち、提案や調整を含むマネジメントを実施することでプロジェクト管理面での教員の負担軽減を図るとともに、大型共同研究の推進に取り組む教員への優遇措置制度として、令和 2 年度の研究代表者へのインセンティブ（産学連携特別加算として給与に加算支給）制度の創設及び「定年制の例外適用」に関する関係規程の改正に続き、令和 3 年度に定年退職者にかかる年俸制特定教員の選考に関する内規を制定し、令和 4 年度より定年退職教員を年俸制特定教員として受け入れている。

令和 4 年度においては、今後の大型共同研究の基盤となる「組織」対「組織」の包括連携協定として、新たに以下 4 件の連携を推進している。

- ① 株式会社島津製作所と、「社会課題の解決に資する革新的な技術の獲得及び新事業の創出」「新事業を社会実装する人材の育成」を目的とした 3 か年の包括連携契約を締結した。グリーンイノベーション分野で技術の獲得と新事業創出を目指すとともに、株式会社島津製作所より受け入れる技術者と博士課程に在学する学生との交流を通じて、京都大学の高度人材育成にも貢献する。
- ② 大阪ガス株式会社と、「2050 年カーボンニュートラル実現に向けたより広範な連携の構築や中長期的な若手研究者の育成」などを目的としたカーボンニ

ニュートラルに関する包括連携契約を締結した。京都大学若手研究者から生まれたカーボンニュートラル社会実現に資する研究への助成を行うとともに、カーボンニュートラルに関する共同研究や若手研究者中心の人材交流の推進、定期的なシンポジウムの開催などにより、本連携を更に強化する。

- ③ ブリストル マイヤーズ スクイブ株式会社と、「革新的な医薬品提供の推進」に向けて戦略的提携契約を締結した。本契約における活動は、ブリストル マイヤーズ スクイブが平成 27 年に欧州で開始した研究プラットフォーム「グローバル・エキスパート・センター・イニシアチブ (GECI)」の一環として行われるもので、先進の学術機関や大学と協力して研究やデータ生成の推進に取り組む GECI には現在 (令和 5 年 1 月 30 日)、世界 13 カ国から 25 以上の医療研究機関が参画している。GECI は参画施設が集う全体会合を年一回開催し、研究プロジェクトに関する協議や医学的知見の共有、今後の戦略策定などを実施する。両者は今後、患者に対して価値のある医薬品の提供を目指し新たに始める運営委員会を通じて研究協力体制の構築に関する協議を進める。
- ④ コスモ石油株式会社と、カーボンネットゼロに向け新時代の事業ポートフォリオを育てていくための新たな事業創出をめざし、「次世代エネルギーの安定供給技術などに関する共同開発の可能性の検討」を目的とした 3 か年の包括連携協定を締結した。両者は今後、それぞれが培った技術や知見を活かし、カーボンネットゼロの実現に貢献するために、事業創出に関して具体的な検討を進める。

令和 5 年度より、オープンイノベーション機構内に、Beyond2050 年のあるべき社会像からバックキャストして、環境・エネルギー・人口問題等の社会課題解決を図るために大型プロジェクトの組成等を実施することを目的とした「Beyond 2050 構想室」を設置する。本構想室と既存組織の有機的な連携のもと相乗的な効果を高め、これまで以上に大型共同研究組成を加速させていく。

2.3.2 産官学連携本部による出資事業、京都 iCAP、TLO 京都、京大オリジナル、iPS アカデミアジャパンなど子会社事業の進捗状況

(1) 株式会社 TLO 京都

第 26 期の技術移転収入が約 56 百万円、業務受託等収入が約 230 百万円、その他の収入を含めて総売上高は約 286 百万円であった。一方、販売管理費合計は約 270 百万円となり、当期純利益は約 11 百万円となった。

また特筆すべき事項として、京大事業の技術移転収入が (契約高ベースで) 151 百万円と過去最高を記録したほか、弊社独自の技術紹介セミナー (シーズ・マッチングセミナー) の定期開催による技術移転活動の DX を推進したことで、コロナ禍が長期化する中でも、顧客ネットワークを格段に増やすことができた (期中に獲得できた企業などの担当者数は延べ約 1,600 名 (令和 3 年度が約 700 名))。

(2) iPS アカデミアジャパン株式会社

コア事業である特許許諾事業では、長引くコロナ禍の影響を受けつつも積極的に特許ライセンス活動を展開し、国内企業とは 28 件、海外企業とは 44 件の新規契約

を締結し、特許実施許諾の売上高総額は、前期を上回り 1,143 百万円（前期比 112%）となった。なお、当期末時点での特許許諾先は国内企業 129 社（前期比 102%）、海外企業 200 社（前期比 116%）である。

利益に関しては、業務委託等の経費や寄附金が増加したが、増収幅が大きく、営業利益は前期を上回り、162 百万円（前期比 109%）となった。また、税務上の繰越欠損金を前期に解消したため、法人税等を 56 百万円計上し、当期純利益は 120 百万円（前期比 96%）となった。

また、当年度で 5 回目の研究助成事業（年間総額 10 百万円）では、応募総数 14 件の中から優秀課題 5 件を採択した。

(3) 出資事業（京都 iCAP）

① 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 40 件程度、50 億円の計画に対し、実績では、令和 4 年度末時点で 42 件、101 億円（追加投資含む）と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。

また、令和 3 年 1 月に新たに設立したファンドでは、新規投資 40 件程度の計画に対し、令和 4 年末時点で 15 件、22 億円（追加投資含む）となっている。

② 大学におけるプレインキュベーション等の支援状況

大学におけるプレインキュベーション等の支援として、平成 24 年度補正予算で措置された特別運営費交付金を活用し GAP ファンドプログラム等の支援を実施してきたが、特別運営費交付金は令和 3 年度末をもって使用期限が終了した。令和 4 年度からは、新たな支援制度としてアクションプラン及び 125 周年記念基金を活用し、これまで実施していた起業支援プログラム（インキュベーションプログラム）を発展させ、IPG-Advance（1 件当たり 3,000 万円、最大 2 年間（2 年目は 1 件当たり 2,000 万円）、年間 3 件程度）を開始した。令和 4 年 9 月～10 月に公募を行ったところ、多岐にわたる分野から 11 件の申請があり、総合的に審査を行った結果、4 件を採択することとなった。なお、今回採択した 4 件の事業期間は令和 5 年 1 月 1 日～令和 5 年 12 月 31 日としている。

また、国際科学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）のスペースの貸出を行なった。

(4) 京大オリジナル株式会社

令和 4 年度は引き続き、新型コロナウイルス流行の影響を受け、イベントをオンライン型研修にて開催するなど柔軟な取組を行った。また、本学の知を生かした既存の研修・セミナー等を基礎として、企業等からのニーズを反映させながら、オーダーメイド型の交流企画の策定、リカレント教育などを含めた情報発信の強化及び社会（産業界・一般の方々）との連携拡大を目指した取組を進めた。加えて、コンサルティング業務では、ターゲット企業リストの作成、企業向け営業、収集した企業特性情報を基に営業戦略の見直しと再構築を行い、事業を拡大している。令和 5 年度は、こうした取組を引き続き推進することにより、本学が有する「知」の価値を最大化し、それによって得られる「収益」を還元し、自由な研究の実施、人

材育成などの基盤的活動が行える土壌の形成に繋げ、新たな「知」を創出するという「京大モデル」のエコサイクル構築を加速する。

2.3.3 産官学連携資金の実績（件数、金額）

(1) 令和4年度実績

共同研究 1,470件：約88億98百万円（前年度比：10件増・約17億1百万円増）、
受託研究 1,284件：約263億75百万円（前年度比：16件減・約17億2百万円増）
（※令和5年5月22日時点）

※間接経費含む。治験除く。

(2) 令和5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、産官学連携本部、オープンイノベーション機構、KURA、関連子会社等と連携して、さら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 大学間学術交流協定の見直しについて

総長の任期中の基本方針に基づき、過去に締結された大学間学術交流協定のうち、協定の相手機関との交流実績を精査し、実質的な教育・研究交流が行われていないものについては、協定の終了を決定した。また、従来は期限のある協定についてのみ交流実績を調査していたが、期限のない協定、自動更新となっている協定についても交流実績をもとに見直しを行い、形式的な大学間学術交流協定となっているものについては終了を決定した。これにより、大学間学術交流協定の質を担保するとともに、形骸化した協定の管理にかかる人的コストを削減した。

2.4.2 海外機関交流データベースの機能拡充について

海外機関と本学との教育・研究連携や、共同シンポジウム等のイベント等に関する情報の学内共有・活用を目的とした「海外機関交流データベース」において、これまで交流協定の締結年、有効年、終了年のみを表示していたが、締結・更新・終了年月日を表示することにより、日付を特定した検索が可能となる機能改修をおこなった。また、ロシア・ウクライナ情勢をはじめとする国際情勢の変化に伴い、安全保障輸出管理の一環としても、海外機関との共同研究状況を把握するため、特に研究連携情報について、これまで入力対象として例示していたJSPS等の事業だけでなく、その他の外部資金獲得情報についても入力するよう部局に周知した。このように入力情報を充実させていくことにより、本データベースのさらなる活用を目指した。

2.4.3 共同研究・技術移転のグローバル化への取組

(1) 令和4年度実績

グローバルな産学連携活動に繋げるべく、海外の大学・研究機関とのリエゾン活動を引き続き推進したほか、令和4年度からは、知的財産を扱う知的財産部門と共同研究等の連携活動の推進を担う産業・国際連携開発部門の連携を強化している。

具体的な取組事例としては、台湾 Quanta Computer 社と、令和3年度に組織・組織対応型の包括連携協定を締結しており、令和4年度においては、協議を重ね複数の共同研究プロジェクトの立ち上げる話に至った。また、本学の戦略的パートナー

一校である国立台湾大学との連携強化に向けて、国際戦略本部の活動を側面支援した。アジア外においても、例えば、在日フランス大使館と、在日フランス企業及び本学発スタートアップ企業の経営者等が登壇するイベントを共催したほか、令和5年度に向けてフランス国立科学研究センター（CNRS）との蓄電池分野での国際シンポジウムの企画を検討し、関係者と協議を行った。その他、包括連携協定先である日本貿易振興機構（JETRO）と共に、外資系企業の間合せ対応に加え、本学の米国オンサイトラボへの支援や本学発スタートアップ企業の米国でのピッチ・イベントへの参加支援等を行った。

技術移転についても、JETRO との連携を活かし、海外マッチング候補探索等、本学の知財ライセンスの海外展開の活動を強化する取組を開始した。

(2) 令和5年度取組計画

グローバル企業との連携では、活動内容について、研究から起業、そしてビジネスまで幅広くカバーする形で議論、設計される傾向にあり、連携をより拡大していくためには、引き続き組織横断・部局横断で取り組む必要がある。そこで、前年度に続き、産官学連携本部では組織レベルで取り組む新規国際連携プロジェクトの創出及び現連携先との関係強化に注力する。一例としては、CNRS 及び在日フランス大使館と協業し、日本及びフランスをはじめとする欧州における新たな産学連携の機会を模索する。また、JETRO との協業により、現在日本で制度設計の検討が進められているデジタルヘルスといったテーマでの国際シンポジウムの企画を検討している。

技術移転についても、引き続き JETRO との連携を活用する等、本学の知財ライセンスの海外展開の活動の強化を進める。

2.4.4 海外事務所（拠点）の状況と成果、今後の方針

(1) ASEAN 拠点

ASEAN 拠点は、タイにおける外国法人の活動認可（NGO）を取得して、教育研究支援及び国際ネットワーク形成を行っている。令和4年度は、10ヶ国70機関を越える大学・研究機関・政府関係機関等と連携し、研究プロジェクトの運営・創発支援をはじめ、STI（Science, Technology and Innovation）コーディネータ人材育成活動、留学生リクルート活動等を行った。また、今後の本学の国際化の推進に向けて、台湾やインドの大学とも面談を行い、ASEAN 地域外の大学・研究機関との連携基盤の構築にも努めている。

- ① 新型コロナウイルス感染の拡大で国際的な人の往来に制限がかかる中、令和4年度より URA やジョン万職員の派遣を再開し、現地職員とともに安定した拠点運営を行った。
- ② ASEAN 地域を対象とした国際共同プロジェクトである JASTIP において、中核拠点として JASTIP-Net（共同研究のコミュニティを拡大・強化する JASTIP の仕組み）を企画実施し、新規の共同研究ネットワークの形成を支援した。また、日 ASEAN における本学の取組を広く周知するため、本学アカデミックデイへの JASTIP ポスター出展や、タイ・パタヤで開催された国際会議 STEMa2022 での JASTIP ブース展示等を通じて、学術関係者のみならず

らず一般に対しても、積極的な広報活動を実施した。

- ③ コロナ禍で開催を見送っていた「東南アジアネットワークフォーラム」について、令和4年度より現地での開催を再開し、9月にはカンボジア・プノンペン（参加者47名）、2月にはタイ・バンコク（参加者103名）で開催した。また、本フォーラムに併せて、現地同窓会との意見交換の場も設け、現地同会との連携・ネットワーク強化に向けた活動を行った。
- ④ 新型コロナウイルス感染状況に関する情報収集やタイにおける大麻合法化に関する情報収集を行い、国際戦略本部より学内に注意喚起を行った。
- ⑤ オンラインと対面あわせて14回の留学生リクルーティングイベントに参加し、プレゼンの実施や、ブースでの大学紹介、国際プログラムの案内等を行った。対面のイベントとしては、チュラロンコン大学主催の留学フェアや、在タイ日本国大使館主催の地方留学フェア（タイの地方都市ピサノロック、ソングラー、コンケン、ウボンラチャタニの高校や大学を計10校訪問）等への参加を通して、Kyoto iUP や英語で学位を取得するコース等の紹介をはじめ、奨学金や大学生活に関する相談対応等を行った。また、留学フェアのみならず、バンコクのインターナショナルスクールからの依頼に基づき、学生と保護者向けに本学のプレゼンを行う等、現地からのニーズにきめ細やかに対応し、ASEAN 地域における京大のプレゼンスの向上に努めた。また、岡山大学主催のタイ人学生向け国費留学大学推薦優先配置枠オンライン説明会にも参加し、参加者約140名の学生に対し、本学関連部局と連携して、各部局のプログラムの説明を行った。

<令和5年度 ASEAN 拠点活動計画>

【戦略的国際共同研究の支援】

- ①日 ASEAN 科学技術連携政策の情報収集・分析・情報共有
- ②ASEAN・台湾地域の On-site Laboratory（OSL）及び戦略的パートナーシップ（SP）事業等を通じた研究プロジェクト創発支援の更なる強化
- ③ASEAN・台湾・インド地域における国際研究プロジェクト（JASTIP 等）支援の強化
- ④日 ASEAN の STI コーディネート人材育成の協力・連携促進

【国際教育関係事業の支援】

- ①留学生リクルート活動（留学説明会や個別相談等）の実施支援
- ② ASEAN 各国の国費留学・政府奨学金等の情報収集・提供
- ③学生海外派遣増を目指した国際交流プログラムやインターンシップ等の企画・運営支援
- ④本学派遣留学生の活動支援

【国際ネットワーク形成・基盤強化】

- ① 現地関係機関（協定校・科学技術関係省庁・在外公館・国際機関等）との対面での交流・ネットワーク強化
- ② 現地同窓会との連携・ネットワーク強化
- ③ ASEAN 地域に係る国際交流活動等の情報収集・提供

【国際危機管理】

- ①新型コロナウイルス感染状況や、大麻合法化に伴う現地の情報について、情報収集・ネットワーク会議等を通じた情報提供

(2) 欧州拠点

欧州拠点は欧州地域における研究教育活動の支援及び国際ネットワーク形成・基盤強化の推進を重点分野として活動しており、日独 6 大学アライアンス (HEKKSAGON) の日本側窓口としての役割や、戦略的パートナーシップ校との連携における現地でのコーディネーション等を実施している。これに加え、令和 4 年度中は、6 ヶ国 33 機関の大学・研究機関・政府関係機関等と連携し、ドイツ学術交流会 (DAAD) との若手研究者支援プログラム (DNA FOR ECRs) や、英国インペリアル・カレッジ・ロンドン (ICL) と若手研究者に対する長期滞在型研究支援プログラムを実施し、またウクライナ学生の実入りに関してウクライナの協定校 2 校との連絡調整を担当するなど、欧州広域において活発な研究・教育支援を展開した。

- ① 欧州地域の戦略的パートナーシップ校とのジョイントコール等の企画・実施・調整を、欧州拠点がインターフェースとして行った。また戦略的パートナーシップ校との MOU 更新のための交渉・連絡調整も行い令和 4 年度に期限を迎える戦略的パートナーシップに関する MOU 2 件の更新を完了した。
- ② DAAD(ドイツ学術交流会) 東京事務所と連携した日独若手研究者育成ワークショップ DNA for ECRs (Doitsu-Nihon Academy for Early Career Researchers) を企画・開催した。大学院生の (海外にも目を向けた) キャリアパス拡大を支援する共同ワークショップには、本学より第 1 回 (7 月) は 8 名 (うち 3 名は女性)、第 2 回 (11 月) は 4 名 (うち 2 名は女性) の学生が参加した。ワークショッププログラムにより研究活動を行うためのスキルを獲得するとともに、ドイツの学生・若手研究者と直接交流することで、自身の研究キャリアを考えるきっかけとなる良い機会を提供することができた。
- ③ 令和 5 年度の DAAD-Kyoto Partnership Program (若手研究者短期海外派遣・受入) の公募内容について DAAD(ドイツ学術交流会) と調整のうえ公募を開始し、5 件採択した。
- ④ ICL Grantham Institute の協力を得て、「JSPS 海外特別研究員」制度を活用して同研究所での長期滞在研究を志望する本学若手研究者に対する支援事業を開始した。同研究所に対し欧州拠点が若手研究者の推薦を行い、受入研究者のマッチング支援を受けた (1 件推薦)。
- ⑤ ドイツ・日本間の交流に利用できる助成金情報などをまとめたポータルサイト (<https://sites.google.com/kyoto-u.ac.jp/japan-germanyhrdpackage/>) を作成し、独創的な研究キャリア形成を後押しする支援情報を研究者に提供した。
- ⑥ 欧州拠点所長が欧州の戦略的パートナーシップ校 (チューリヒ大学、ウィ

ーン大学、ハンブルク大学、ボルドー大学)を訪問し、ジョイント・フア
ンドの公募方法・募集分野などについて意見交換を行い、より効果的な共
同公募を実施することができた。また、共催シンポジウムについてチュー
リヒ大学(2023年3月開催)及びハンブルク大学(2023年6月開催)と
意見交換し、開催テーマや発表分野についての調整を大きく進めた。戦略
的パートナーシップ校の他にもハイデルベルク大学、KU Leuven、UC
Louvainを訪問し、各大学の研究教育動向や両校の研究・教育交流の状況
について情報収集を行うとともに、執行部や担当者との関係強化など、今
後の本学の国際連携の基盤強化につなげることができた。

(令和5年度活動計画)

【戦略的国際共同研究の支援】

- ① 戦略的パートナーシップ校との関係深化・多様化、共同研究プロジェクトの創発・実施支援
- ② 若手研究者の国際的なキャリア形成支援(現地ファンディング機関などとも協働、女性研究者の支援を意識)
- ③ HeKKSaGOnの折衝・協議を担うリエゾンオフィスとして国際的な研究活動等の推進支援

【国際教育関係事業の支援】

- ① 欧州の優秀な大学院生受入に向けた活動・支援
- ② 欧州協定校を中心とした短期派遣プログラムの情報提供
- ③ 欧州の有力大学との教育プロジェクトにおける部局調整

【国際ネットワーク形成・基盤強化】

- ① 協定校をはじめ、欧州有力大学・研究機関との組織的な連携
- ② 現地同窓会との交流
- ③ 欧州の研究・教育動向、学生支援や制度などに関する情報の収集、分析及び発信及び支援

【国際危機管理】

新型コロナ感染状況その他治安状況に関する情報の収集及び共有

(3) 北米拠点

北米拠点は国際教育関係事業の支援及び国際ネットワーク形成・基盤強化を活動の重点分野として活動している。国際教育関係事業の支援については、国際高等教育院が実施する Kyoto Summer Program への米国大学からの学生参加者のコーディネートや、本学工学研究科におけるフロリダ大学からの学生の短期受入に関する支援を行った。また、北米拠点所長が出張ベースで現地に赴き、ジョージワシントン大学、ジョージタウン大学やフロリダ大学と今後の連携について意見交換を行う等、国際教育支援の基盤維持・強化に努めている。国際ネットワーク形成・基盤強化については、在米同窓会や同窓生が中心となり設立された NPO 法人である京大コラボとの本学の国際化に関する意見交換を通じて、同窓会等からの将来的な支援を見込んだ良好な関係の維持に努めている。また、戦略的国際共同研究の支援という観点から、令和4年度は北米の3つの On-site Laboratory が合同で開催した

On-site Laboratory 国際シンポジウムの支援を行った。具体的な活動は以下のとおり。

- ①令和 5 年 2 月 28 日、米国サンディエゴにて、北米の 3 つの On-site Laboratory（京都大学サンディエゴ研究施設（医学研究科）、グラッドストーン研究所 iPS 細胞研究拠点(CiRA)、量子ナノ医療研究センター(iCeMS)) の合同による「第 1 回京都大学北米 On-site Laboratory 合同シンポジウム： Transformative Innovations in Medical and Life Sciences」を開催した。OSL 担当者と連携し、Organizing Committee を組織して 3 つの On-site Laboratory 間での連絡調整を行ったほか、北米における広報や関係機関への後援依頼などを行った。
- ②Kingfisher Global Leadership Program について、同プログラムの学生選抜に北米拠点所長が協力するとともに、北米拠点アンバサダーが参加学生に対し、事前レクチャーとして異文化の受容と適応について講義を行った。積極的な質疑が交わされ、参加学生にとって有用かつ効果的な事前レクチャーとなった。
- ③フロリダ大学との大学間学生交流協定の締結を支援した。フロリダ大学の窓口部署である国際センターとは、連携の可能性について継続して協議していく予定である。
- ④ 令和 4 年 4 月に、京大コラボが主催する第 6 回 Webinar「ニューヨーク市のゾーニング法がマンハッタンに与えた影響」の開催を支援し、160 名の参加登録があった。
- ⑤令和 4 年 5 月に北米拠点所長が米国ワシントン DC を訪問し、在ワシントンの京大同窓会である「ワシントン DC 京大会」会長と面談し、同窓会組織との今後の連携について協議した。令和 5 年 2 月には OSL 国際合同シンポジウム開催に合わせて、「北カリフォルニア洛友会」会長訪問し、同シンポジウムに関する報告及び Kingfisher Global Leadership Program への将来的な協力を依頼した。

(令和 5 年度 活動計画)

【戦略的国際共同研究の支援】

- ①北米の On-site Laboratory 支援

【国際教育関係事業の支援】

- ①短期学生派遣プログラムの企画・運営支援
- ②協定校をはじめ北米有力大学との学生交流プログラムの開発・運営にかかる部局支援
- ③SEA 締結支援

【国際ネットワーク形成・基盤強化】

- ①協定校、海外機関等とのネットワーク維持・強化
- ②現地同窓会との交流
- ③京大コラボとの連携強化

【国際危機管理】

- ① 新型コロナウイルス感染状況を含む現地情勢に関する情報収集
- ② 協定校等の新型コロナ対応等に関する情報の収集

2.4.5 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）

(1) 戦略的パートナーシップ事業を通じた交流について

戦略的パートナーシップ事業において、戦略的パートナーシップ校と共同公募等により、共同研究プロジェクトや若手研究者交流促進を行っており、令和4年度は27件を支援した。採択された国際共同研究プロジェクトでは、ワークショップ開催や研究発表等が実施されている。若手研究者交流支援としては、4名を派遣し、14名を受け入れた。また、令和4年度に協定の更新を行ったウィーン大学とは、初回締結後3年間の記念イベントを開催し、両校の学長参加のもと、これまでの活動を振り返り、今後の展望について議論した。

(2) 学術交流協定に基づく研究者交流事業について

大学間学術交流協定校のうち、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を行っており、令和4年度については国立台湾大学とはコロナ禍により派遣・受入を見送ったもののストラスブールとは1名を派遣し（医学研究科）、2名を受入れた（経営管理研究部、工学研究科）。いずれも受入れ大学において共同研究連携を深めるとともに、講演会等を通して成果発信を行った。令和5年度についてはストラスブール大学及び国立台湾大学それぞれ2名ずつの研究者派遣・受入を予定している。

(3) RENKEI 10周年プロジェクト

本学が加入しているRENKEI（日英大学間連携プログラム）において、ブリティッシュ・カウンシルが10周年を記念したプロジェクトを公募し、本学と英国のニューカッスル大学とが代表機関として申請した気候変動分野の課題が採択された（採択額：20万ポンド）。令和4年度から開始された同プロジェクトの中で、本学は令和4年11月28日から12月2日にかけてウインタースクールを主催した。同スクールでは日英12大学から育成対象となる若手研究者及びそのメンターとなる教員陣約60名を招へいし、ワークショップや防災関連施設の見学等を行った。ウインタースクールを通して、3件の国際共同研究チームが生まれるに至った。

(4) 国際シンポジウム等のイベント

- ① ストラスブール大学と本学との大学間学術交流協定締結30周年を記念し、「Sustainable development: a challenge for the university」のテーマのもとにシンポジウムを開催した（令和4年10月20日～21日、ストラスブール、70名参加）。シンポジウムへは、研究担当理事・副学長、欧州拠点所長の他、7名の教員が本学から参加し、生態学、経済学、医学等、多様な角度から、多様性、包括性といったキーワードとともに深い議論が交わされた。
- ② 戦略的パートナーシップ事業において、チューリヒ大学とのジョイントシンポジウムを開催した（令和5年3月7日～8日、京都、100名参加）。「データサイエンスと社会的インパクト」をテーマとしたこのシンポジウムでは、複数の分野における同校との共同研究発表に加えて、次世代研究者によるピッチトークのセッションが設

けられ、自身の研究についての発表と議論を通して、情報交換やネットワーキングも行われた。令和5年度については、戦略的パートナーシップ校であるハンブルク大学等とのシンポジウム開催により20人規模の研究者交流を予定している。

- ③令和4年4月21日にスイス大統領による「Science and Diplomacy to Meet the Challenges of the 21st Century」と題した講演が行われ、参加した250名にのぼる本学教職員、学生にとって国際的な課題に対する理解を深める機会となっただけでなく、チューリヒ大学とのシンポジウムの際にスイス大使館の協力を得られるなど、本学と大使館との連携強化に繋げることができた。
- ④令和4年12月22日には在京都フランス総領事館の後援のもと、アンスティチュ・フランセ 理事長による「文化と環境政策：イマジネーション、クリエイション、アクション」と題した講演会を開催し、本学教職員、学生を中心に約80名の参加を得て、活発な質疑応答が行われた。
- ⑤本学の元留学生等による現地同窓会とASEAN 拠点が連携し、東南アジアにおける喫緊の課題や教育研究分野のトレンドについて議論や同窓生との情報交換を目的とした東南アジアネットワークフォーラムを平成27年度より実施している。令和4年度は、第16回「Carbon Neutral Urban Design and Manufacturing」（令和4年9月12日、カンボジア・プノンペン、47名参加）、及び第17回「Developing Asian Humanities and Technology for the Future」（令和5年2月11日、タイ・バンコク、103名参加）をテーマとして開催し、フォーラム終了後には、ASEAN 各国の同窓生との懇親を行い、同窓会活動のさらなる発展に向けた意見交換を行った。令和5年度も引き続き、2回のフォーラムをインドネシアとベトナムで開催する予定である。
- ⑥On-site Laboratory 国際シンポジウムとして、京都大学サンディエゴ研究施設、グラッドストーン研究所 iPS 細胞研究拠点、量子ナノ医療研究センターの3つのラボと国際戦略本部が合同で、第1回京都大学北米 On-site Laboratory 合同シンポジウム：Transformative Innovations in Medical and Life Sciences を令和5年2月28日に米国・サンディエゴにて開催した。湊総長やUCSD の執行部が参加したほか、CiRA の山中伸弥教授とASHBi の斎藤通紀拠点長が基調講演を行い、また幹細胞と細胞リプログラミング、量子科学、ナノ医療、がん免疫療法の各研究分野を牽引する日米の研究者が最新の研究成果の発表を行った。国際メディアや記者クラブ、SNS を通じて広報を行い、日本、米国をはじめ、台湾、シンガポール、ブラジル、中国、イタリア、パレスチナ、チリ、エジプト、エチオピア、インド、ニュージーランドと13の国・地域から、オンサイトとオンラインで計736名の参加登録があった。日本の大学からは、東大、東工大、東北大、名古屋大等10大学からの参加があり、また米国をはじめ、海外の大学からも多数参加があり、On-site Laboratory の最先端研究や京大の北米における活動への関心の高さが窺われた。令和5年度についても、複数の On-site Laboratory が連携した国際シンポジウムを開催する予定である。

2.4.6 国際危機対応への取組

新型コロナウイルス感染症に関する日本政府による水際対策措置については、従

来より、外務省や厚生労働省等からの新規の通知があるたびにメールにより学内周知を行ってきた。また、政府による措置の変更に伴う学内手続きの変更についても資料をまとめ、メール周知を行ってきた。更新頻度が非常に高く、最新情報の判別・入手が煩雑になりつつあったこと、情報の保存場所が多岐にわたり見つけにくかったことから、メールによる学内周知を継続するとともに、コロナ対策に関する最新情報（学内手続きを含む）をとりまとめたウェブサイト

「渡航、入国・受入に関する情報の纏めサイト」

(<https://sites.google.com/kyoto-u.ac.jp/kokusaikikikanri/>)（日本語・英語）

を開設し、適切かつ迅速な情報提供を行うとともに、利便性の向上を図った。

2.4.7 国際戦略本部運営協議会 On-site Laboratory 専門部会

On-site Laboratory 事業の制度設計や認定・廃止、事業の推進に繋がる運営支援に関する事項を審議することを目的に、国際戦略本部運営協議会の下に On-site Laboratory 専門部会を設置し、令和4年度は4回開催（その他メール審議を2回実施）し、「On-site Laboratory 事業を活用した国際的な研究活動支援経費事業」（次項参照）の制度設計や、On-site Laboratory 国際シンポジウムの開催方針等について審議を行った。

2.4.8 On-site Laboratory の自律的運営の支援

On-site Laboratory の自走、自律的運営の確立、継続的な国際共同研究の拠点化に資することを目的として、若手研究者等の研究交流・人的交流（派遣、受入）や国際的なアウトリーチ活動など、各ラボの特色等を活かした取組に対して経費支援する事業を開始した。令和4年度は6件の申請があり、On-site Laboratory 専門部会での審査の結果、3件を採択した。また、全 On-site Laboratory の自律的運営を支援するために、学術研究展開センター（KURA）とともに、各ラボへの公募型資金情報の提供体制を構築し、各ラボの地域特性等を踏まえた情報提供を行った（計4件）。

2.4.9 On-site Laboratory 国際シンポジウムに係る開催方針の策定

令和2年度以降、On-site Laboratory シンポジウムを実施してきた。令和3年度までは学内向けに、On-site Laboratory におけるグッドプラクティスの学内共有などを目的に開催してきたが、ラボの活動を広く世界へ発信することの重要性に鑑み、On-site Laboratory 専門部会にて、On-site Laboratory 国際シンポジウムの開催方針等を定めた。これにより、今後は、一貫した開催目的及び開催方針に従って On-site Laboratory 国際シンポジウムの開催を審議・決定していく。

2.4.10 新外国人研究者受入状況登録システムの導入について

令和4年7月に外国人研究者受入状況登録システムを新システムに切り替えた。これまでのシステムでは自由記述欄が多く、必要な情報が入力されていないことや、国名や職名などの記載に揺れがあるなど、入力内容に不備やばらつきがあったが、新システムでは、プルダウンによる選択式やエラーチェックを実装することにより、部局での入力を容易にするとともに、不備がなく入力内容が統一されたデータを抽出することができるようになった。これにより、本データを使用した調査業務に迅速かつ正確に対応することが可能となった。

2.4.11 ウィーン大学との戦略的パートナーシップにおける Joint Grant Program について

戦略的パートナーシップ校であるウィーン大学とは、これまで、特定の部局に経費配分する形で共同研究支援を行ってきたが、研究交流の幅を広げるため、同大学と協議の上、令和4年度より、新たに同大学と共同研究プロジェクトの共同公募を実施した。公募要領では新規共同研究プロジェクトを優先的に採択することや、既存の交流がある場合にはプロジェクトの新規性を重視することを明記した上で公募を行ったところ、8件の申請があり、そのうち4件を採択、支援した。これまでには人系分野が中心であった同大学との交流において、新たに理系分野での共同プロジェクトを支援することができた。

2.4.12 日英大学間連携プログラム（RENKEI）からの脱退

平成24年度より日英12大学によるコンソーシアム（RENKEI）に加入し、学生向けのワークショップの開催、参加や、重点分野（気候変動、健康）における国際共同研究を推進してきた。しかし、同コンソーシアムに全体的な運営上の課題、及び重点分野における活動上の課題があったことや、本学からの参画研究者は活動を通じて外部資金獲得に至り、十分に自走可能な段階に入ったこと、また、コンソーシアム外でも英国の機関との交流は進行していることから、100万円の年会費を支出して加盟を続けるのに見合わない判断し、令和4年度末をもってコンソーシアムから脱退した。これにより、同コンソーシアム関係業務を廃止し、人的・金銭的コストを削減した。

2.4.13 欧州拠点アドバイザーミーティングの廃止

欧州拠点の機能強化、活用促進に係る施策の検討及び拠点運営に関する助言を行うため、平成30年度に設置した。設置から5年が経過し、この間に、欧州拠点と欧州に関りのある教員との間でより柔軟な協力関係が構築されたこと、加えて全学会議における一般教員の負担削減方針も考慮し、令和4年度末に本ミーティングを廃止した。

2.4.14 総長名でのグリーティングカード作成・送信業務の廃止

大学間学術交流協定校や本学への表敬訪問があった約300の機関等に対し、毎年総長名でのグリーティングカード（年末の挨拶状）を作成し、メール送信を行っていた。しかし、送信数に対する受信数は2割程度であり、本業務が海外機関との実質的な教育・研究交流に結びついているとは考え難く、令和4年度に同業務を廃止し、送付先リストの管理や実際の送信作業、カードのデザイン等にかかる人的・金銭的コストを削減した。

2.5 研究におけるコンプライアンス

2.5.1 競争的研究費等の適正管理

- (1) 部局キャラバンについては、部局長が交代となった部局等（12部局）を対象に、研究公正担当理事及び研究公正担当理事補が各部局に出向き、対面で実施した（令和4年12月～令和5年3月）。第一部として部局長・事務長をはじめとする部局執行部に前年度のキャラバンから見えた課題や公正意識に関するアンケート結果を共有し、意見

交換を行った。また、第二部として若手研究者から研究室での研究費の使用状況をヒアリングするなど、自由かつ率直な意見交換を行い、研究費使用に関して様々な課題や取組、提案等を確認することができた。

- (2) 研究費不正防止啓発月間については、不正を誘発する要因である組織風土や職場環境（教員と職員のコミュニケーション等）の改善に向けたポスターを作成し、実効性のある啓発活動を実施した（令和4年11月～12月）。
- (3) 研究費使用ハンドブックについては、最新の事例や多くの具体的事例を掲載し、より理解しやすいよう改訂を行った。
- (4) e-Learning 研修については、総長によるメッセージや研究公正担当理事による講義形式の動画を教材とし全構成員の規範意識を高めるとともに、最新の不正事案や不正の傾向を掲載することで効果的で実効性のある内容に改訂し、実施した（令和5年1月～）。

2.5.2 競争的研究費等不正防止計画の実施状況（e-Learning の受講実績など）

(1) 令和4年度

e-Learning 研修については、総長によるメッセージや研究公正担当理事による講義形式の動画を教材とし全構成員の規範意識を高めるとともに、最新の不正事案や不正の傾向を掲載することで効果的で実効性のある内容に改訂し、実施した（令和5年1月～）。また、受講状況については、不正防止実施本部会議において報告し、各部局・共通事務部へ受講の周知徹底を行うとともに、部局管理責任者は教授会等で受講を周知徹底した（受講率100%）。

(2) 令和5年度

前年度に引き続き、研究費使用ハンドブックの作成、e-Learning 研修の実施等、研究費適正管理のコンプライアンス教育及び啓発活動を行う予定である。

2.5.3 動物実験教育訓練（e-Learning）日本語版の改訂

「京都大学における動物実験の実施に関する規程」第23条において、動物実験に携わる者は教育訓練を受けることが義務付けられており、本学では、平成28年度より e-Learning による教育訓練を実施している。法令改正や学内の運用の変更もあり、最新の情報に更新するため、e-Learning 教材（日本語版）及び修了テストの改訂を行った（令和4年11月）。教材、修了テストの内容の見直しを行うとともに、ナレーションに「音声読み上げソフト」を導入し、聞き取りやすい音声に改善され、今後のアップデートが容易となった。なお、リニューアル以降、令和4年度については、726名が受講した。

2.5.4 動物実験教育訓練（e-Learning）英語版の改訂

2.5.3 で記載した動物実験教育訓練（e-Learning）日本語版の改訂を行ったが、英語版はリニューアル前のものを使用している。外国人教員や留学生に向けて、早急に英語版を改訂することが求められており、動物実験委員会で承認された計画に基づき、令和5年度中に英語版を改訂する予定である。

2.5.5 安全保障輸出管理

- (1) ロシア・ベラルーシ規制強化のため、学術交流協定締結にかかるガイドラインを令和

4年5月17日に改正し、対応の厳格化を図った。

- (2) ロシアの大学等研究機関との学術交流協定締結について、令和4年度第2・3回（令和4年6・7月開催）と第4回（令和5年3月開催）の安全保障輸出管理委員会において、6件の継続・更新の審議と5件の終了報告を行い、適正な管理に努めている。

2.5.6 組換えDNA実験に係る「英文化」の推進

外国人研究者が自ら申請すること及び情報の収集を容易に行えることを目的として、京都大学HP内での組換えDNA実験のページ、KUELMO（遺伝子組換え実験申請システム）の利用ガイド、委員会通知について英訳版の作成・公開を行った。

2.5.7 特定病原体保持に係る「英文化」の推進

外国人研究者が自ら情報の収集及び届出を容易に行えることを目的として、京都大学HP内での特定病原体所持に関するページ、学内での各種届出書の英語版様式の作成・公開を行った。

2.5.8 研究不正防止への取組状況

(1) 令和4年度実績

- ① 公正な研究活動の推進等に関するコンプライアンス教育の実施の一環として、昨年度に引き続き、本学で研究活動を行う全ての研究者（大学院生を含む）及び授業を行う教員を対象として研究公正 eラーニング研修を実施した（令和4年5月～）。
- ② 「京都大学研究公正推進アクションプラン」及び「論文執筆者（大学院生等）への全ての指導教員による対面型チュートリアル要綱」については、部局においてチュートリアル受講状況を記録・保管するとともに、チュートリアル終了後、日本学術振興会のeラーニングコースを受講させる取組を追加するなどの改定を行った。
- ③ 剽窃検知オンラインツールの提供に関して、運用に変更があった場合に限り通知していた取り扱いを改め、年度ごとに利用を促進する通知を行うこととした。
- ④ 研究公正パンフレット（日本語版・英語版・中国語版）については、不正行為事例を追加するとともに内容をより分かりやすく改訂し、研究者や大学院生に配付した。
- ⑤ 研究データ保存については、研究データ保存計画フォーマット例を部局に提供し、部局における研究データ保存の推進を図った。

(2) 令和5年度取組計画

前年度に引き続き、研究公正 eラーニング研修の実施等に取り組む。

2.5.9 内部監査（定期監査）の状況

令和4年6月から令和4年12月にかけて競争的研究費等に関する内部監査（対象課題：764課題）を実施し、令和4年12月から令和5年6月にかけて大学運営費等に関する内部監査（対象伝票：18,749件）を実施した。

内部監査（定期監査）の結果については、会計職務権限規程に則った決裁が行われていない事例が複数認められたことから、会計に関する規程等を再確認し、定められたルールに則った適切な会計事務に努めていただく必要がある。また、支払先誤りによる誤払いが複数発生している事案等があったことから、共通事務部等においては伝票等のチェック体制が適切に機能しているか今一度確認していただく必要がある。さらに、被雇者の勤務管理について、勤務日・時間の変更が適切に行われていない事例が複数認め

られたため、監督者において適切な日々の勤務管理の徹底が必要である。

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、学内ポータルサイトへの掲載や令和3年度から実施している内部監査報告会を通じて、より幅広い周知を行った。

3 教育推進について

3.1 高大接続及び入学者選抜の改革

3.1.1 高大接続ネットワーク構想（ポスターセッション事業）

高校生によるポスター発表「京都大学ポスターセッション 2022」を3月に開催した。

本事業は、ポスター発表を通じて高校生が日頃の課題探究活動の成果を披露するもので、今回で6回目の開催となった。

令和4年度は、加盟校及び高大接続・入試センターと協定を締結する教育委員会等から出展者を募り、全国の国公私立34校から申込があった。

開催当日は、高校1・2年生76名、引率教員32名が本学に参集し、33枚のポスター発表が行われた。

また、本学の関係者による審査の結果、優れたポスター発表を行った3校（京都市立堀川高等学校、広島大学附属高等学校、徳島市立高等学校）に対し、賞状とトロフィーを贈呈した。

令和5年度は、告知等を強化し、チャレンジする意欲・能力にあふれる高校生の参加を促すとともに、研鑽・活躍の場となるよう内容の充実を図る。

3.1.2 学びコーディネーター事業

平成25年度から実施している「学びコーディネーター事業」は、本学博士後期課程学生及びポストドクターを学びコーディネーターとして募り、全国の高校生を対象に研究紹介の授業を行うものがある。

本事業は、大学院生等による授業を通して、高校生の学びへの動機づけを高め、高等学校における探究活動やキャリア形成等を支援するとともに、大学院生等への教育機会の提供を目的として実施している。

また、令和4年度は、対面による授業のみならず、オンラインによる授業を実施する等、社会状況や高等学校からのニーズに柔軟に対応し、全国47校（うち女子校3校）で授業を実施、6,028名が受講した。なお、授業を実施した大学院生等は43名（うち女子大学院生等17名）であった。

3.1.3 教育委員会等との高大連携協定

令和4年度は、各教育委員会等と協議のうえ、これまでの高大連携協定を見直し、協定締結以降、毎年度、高大連携事業を実施している等、実効性の高い高大連携事業を行っている都府県市の教育委員会等（奈良県、京都市教育委員会、京都府教育委員会、大阪府教育委員会、兵庫県教育委員会、東京都教育委員会、滋賀県教育委員会）と新たな高大連携協定を締結した。

感染症対策のため、対面とオンラインを組み合わせた実施方法を用いる等、様々な創意工夫のうえ、6の教育委員会等が高大連携事業を実施し、合計1,567名の高校生等が参加した。

教育委員会等との高大連携事業においても、学びコーディネーター事業に登録のある大学院生等が、研究紹介の授業や高校生によるポスター発表の審査・講評等を行う等、様々な形で協力した。

また、高大連携協定を締結している教育委員会等管下の代表校7校は、本学が主催するポスターセッション2022に参加しポスター発表を行った。

3.1.4 ELCAS（エルキャス）事業

高校生のための体験型科学講座「ELCAS」を開催し、学習意欲の高い高校生に学術研究を体験する機会を与えた。本事業については、令和3年度をもって「重点戦略アクションプラン」の採択が終了したことに伴い、事業の集約化や企画内容の見直しを行い、令和4年度は短期集中型の企画として「講義型A」「講義型B」「演習型」のプログラムを開講した。講義型Aでは、附置研究所・センターの協力のもと、文系・理系あわせて10の講義を「対面集合型」と「オンライン型」のハイブリッドで実施し、全国から997名の申し込みがあった。講義型Bでは、学びコーディネーター事業に登録する大学院生の協力のもと、3講座を開講し、定員15名に対し、57名の応募があった。演習型では、部局・センターの協力のもと、8講座を開講し、定員40名に対し、226名の応募があった。特に講義型Bと演習型では、女子学生の申し込みが多く、講義型Bの申込率は67%、演習型の申込率が65%となっており、女子学生の本事業への関心の高さをうかがい知ることができた。令和5年度は遠方の高校生のニーズが高いオンラインの定員数を増やすなど受講生のニーズや担当教員の声を取組に活かし、内容の改善及び充実を図る。

3.1.5 女子学生比率の増加のための取組状況

以前より女子学生の関心が高いELCAS事業を令和4年度は、短期集中型の企画として「講義型A」「講義型B」「演習型」のプログラムを開講した。その中でも講義型Bと演習型は女子学生の申込率が講義型Bは67%、演習型は65%であった。令和5年度については、女子学生が理系分野の研究や女性研究者の存在を身近に感じられるよう、理系の女子大学院生に講座の協力を依頼するなどの取組を行う。また、学びコーディネーター事業においても、本事業に登録のある4割以上の女子大学院生による女子高等での授業の実施を積極的に推進していく。

3.1.6 入試ミス防止に向けた取組状況

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、令和4年度もこれを継続した。その結果、令和5年度入試における大きな出題ミスはなく、その役割を果たしていると考えられるため、次年度についても引き続き同様のチェック体制の強化を図っていく。

3.1.7 入試問題作成におけるセキュリティ環境の向上

入試問題作成のための部屋は、毎年空き部屋を暫定的に借りている状況であり、出入者情報監理や監視カメラ設置等の環境が劣っていること等から、入試問題の情報漏洩のリスクは否めない。そのため、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はあるが、課題として残している。

3. 2 教育組織・制度及びカリキュラムの改革

3.2.1 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

(1) ダブルディグリー 交流実績

①農学研究科

- ・ボゴール農業 (IPB) 大学間のプログラム参加者 1 名 (ボゴール農業大学 (IPB) 1 名)
- ・国立台湾大学間のプログラム参加者 1 名 (京都大学 1 名)

②地球環境学学

- ・ボゴール農業大学 (IPB) 間のプログラム参加者 2 名 (ボゴール農業大学 (IPB) 2 名)
- ・マヒドン大学間のプログラム参加者 2 名 (マヒドン大学 2 名)
- ・清華大学間のプログラム参加者 2 名 (清華大学 2 名)

③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 (マラヤ大学 3 名)

④医学研究科

- ・国立台湾大学間のプログラム参加者 1 名 (国立台湾大学 1 名)

⑤経営管理大学院

- ・国立台湾大学間のプログラム参加者 1 名 (国立台湾大学 1 名)

⑥経済学研究科

- ・グラスゴー大学間のプログラム参加者 1 名 (京都大学 1 名)

(2) ジョイントディグリー 交流実績

①文学研究科

- ・ハイデルベルク大学間のプログラム参加者 10 名 (京都大学 5 名、ハイデルベルク大学 5 名)

②医学研究科

- ・マギル大学間のプログラム参加者 1 名 (マギル大学 1 名)

③経済学研究科

- ・グラスゴー大学、バルセロナ大学の 3 大学間のプログラム参加者 9 名 (京都大学 1 名、他 8 名)

3.2.2 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

(各プログラム、定員、募集・入学状況、実施体制など)

① 入学定員 ②令和 4 年度入学者 ③令和 4 年度末履修者数

(1) 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

①20 名 ②19 名 ③82 名

- ・グローバル生存学大学院連携プログラム

①20 名 ② 0 名 ③ 0 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

①12 名 ② 0 名 ③ 0 名

- ・デザイン学大学院連携プログラム

①20名 ②3名 ③7名

・霊長類学・ワイルドサイエンス・リーディング大学院

①5名 ②3名 ③32名

(2) 卓越大学院プログラム

・先端光・電子デバイス創成学

①20名 ②15名 ③53名

・メディカルイノベーション大学院プログラム

①20名 ②29名 ③77名

・社会を駆動するプラットフォーム学卓越大学院プログラム

①15名 ②18名 ③31名

平成30年度から従来の研究科横断型教育プログラムを改編して、研究科が開講する科目の中で他研究科学生の履修にも配慮され、多くの専門分野の共通基盤となりうる科目、多数の研究科の大学院生が受講するに相応しい横断的な教育内容の科目をまとめ「大学院横断教育科目群」として履修できるように整備された。学術分野横断教育はリーディング大学院において先行して実施されてきたものであり、本学における大学院教育のあり方に影響をもたらしたといえる。令和4年度には、大学院教育支援機構で提供する大学院横断教育プログラムにおいて大学院横断教育科目を「コース」というパッケージにして提供するスキームを策定した。博士課程教育リーディングプログラムではこれまでの蓄積を再度生かすべく、プログラムを継続しながらも本コースに相互展開し大学院での履修計画の選択肢を広げることとした。具体には令和4年度中にグローバル生存学大学院連携プログラムにおいて「グローバル生存学コース」の検討・設置を行い、令和5年度からコース履修者の募集を開始した。デザイン学大学院連携プログラムにおいては令和6年度の履修者募集を目標とし、コース設置にむけた検討を開始している。

3.2.3 少人数教育 (ILAS セミナー)

(1) 令和4年度の実績

令和4年度のILASセミナーの開講科目数、履修者数はそれぞれ266科目、2,028名であった。前年度より開講数は3科目、履修者数は76名の増となっている。一方で、第4期中期計画で「少人数教育科目 (ILAS セミナー) の履修者数10%増」が評価指標とされており、更なる履修者増を図る必要がある。そのため、令和4年度に共通教育推進課内に「ILAS セミナー履修者増員検討WG」を設置し、履修状況の分析と対応の検討を行った。WGでは開講数の増加と学生・教員への広報の充実を重要な課題と位置付け、新入生向けのリーフレット・教員向けの授業実践ガイドを作成し、配付した。

(2) 令和5年度の計画

学部1回生の履修登録件数があまり増えていない点が課題であると考えており、令和5年度は広報の更なる充実として新入生向けにショートムービーを作成し、科目の目的や趣旨の徹底を図る予定である。また、教員向けには令和4年度に作成したリーフレットや授業実践ガイドを活用し、開講数の増加及び内容の充実に向けた働きかけを継続して実施する。

3.2.4 ILAS セミナー履修者増員検討WG の設置

第4期中期計画における評価指標の一つである「少人数教育科目 (ILAS セミナー)

の履修者数 10%増」に向けて、令和 4 年度は共通教育推進課内に WG を設置し、履修状況の分析と対応の検討を行った。WG では、開講数の増加と学生・教員への広報の充実を重要な課題と位置付け、新入生向けのリーフレット・教員向けの授業実践ガイドを作成し、配付した。

3.2.5 日本語科目履修登録における業務効率化

全学共通科目・日本語科目、課外の日本語講座とも、いずれもプレースメントテストの結果によって履修できる科目を厳格に決めており、その準備、採点等に時間を要するため、新学期開始より 1 ヶ月前から履修登録を開始している。その時期は特に新入留学生の学籍発生前であり、KULASIS 等の学内プラットフォームにアクセスできない学生の事情に合わせて、学籍情報と全く紐づかないシステムを介して履修登録を行わせているため、登録の不備も多く、受入留学生が増加していく状況の中で、短期間での事務による確認作業の負担が増加している。確認ミスにより学生が不利益を被る恐れもあり、学生側の利便性という観点からも他の全学共通科目に合わせて日本語科目の履修登録を KULASIS へ一元化できるよう、制度の再設計が必要である。

3.2.6 新入生ガイダンス実施方法の変更

従来、学部新入生約 2,900 名に対し対面方式で実施していた新入生ガイダンスについて、コロナ禍期間中のオンライン実施を経て、令和 4 年度以降はオンデマンド方式で動画・資料を視聴させる形で実施した。対面実施方式に比べて、運営側としては日程調整・会場設営・当日の進行等の業務量を大幅に削減することができた。受講者側としても、新年度の最も忙しい期間に、時間を有効に使ってガイダンスを受けることができる、わかりにくい部分があっても繰り返し視聴することができる、通常授業で使用するオンライン学習システム (PandA) にて動画を提供したことにより、授業開始前のシステム使用の練習にもなっているようで、窓口への照会件数も減っている。

3.3 キャンパス国際化への取組

3.3.1 大学間学生交流協定の検討

150 を超える海外の大学等と締結している大学間学生交流協定について、各協定に基づく交換留学生の派遣及び受入の実績に基づき協定先や協定枠数を精査するフローの整備に着手した。派遣数と受入数が少しでも均衡に近づく一助となることが期待される。

3.3.2 短期留学生受入れ交流プログラム (京都サマープログラム) の参加促進

プログラム特設サイト (学内外公開) の充実を図り、協定校側での広報頼みにとどまらない取組を実施した。

<https://www.z.k.kyoto-u.ac.jp/summer-spring-program/>

また、本学学生のプログラム参加を令和 2 年度から認めているが、海外学生との共学プログラムという性格を段階的に強化しており、本学学生に対する留学への積極性喚起を高めている。(令和 4 年度参加者 受入留学生 53 名、本学学生 95 名)

さらに、オンライン出願受付システムを導入し、以前はメール添付等でやり取りを行っていたが、出願データの回収・整理に係る事務負担が軽減された。

一方で、協定校の推薦枠を越えた学生から参加費を徴収する仕組みを整え、令和 4 年度は参加費 42,000 円のオンラインプログラムにも関わらず 2 名が参加した。

3.3.3 Kyoto iUP による学部の留学生獲得の状況

(1) 令和4年度の実績

- ①令和4年10月に入学する予備教育履修生の選抜審査では、出願者520人のうち30人が最終合格し、意思確認の結果26人の入学者を得た。それらの令和4年度生に対し、令和4年9月までプレ日本語予備教育として、出身国・地域の語学教育機関における日本語学習の受講費をサポートするとともに、令和4年10月からは国際高等教育院において日本語教育及び教育到達状況に差のある数学、物理、化学、社会の補習を中心に予備教育を実施した。
- ②広報・リクルート活動については、現地渡航及びオンラインイベントを組み合わせた活動を計21回実施し、延べ1,698人の参加者を得た。主な対象国・地域は、ASEAN6ヶ国（タイ、ベトナム、インドネシア、マレーシア、ミャンマー、フィリピン）をはじめ、台湾、香港、シンガポール、インド等である。また、Kyoto iUP 留学生の成果や取組を発信するブログ記事、出願に繋がるよう訴求力のある動画コンテンツを作成した。Kyoto iUP のウェブサイト (<https://www.iup.kyoto-u.ac.jp/>) や YouTube チャンネルで公開するとともに、Instagramでも積極的に広報を行った。
- ③Kyoto iUP 留学生は、予備教育履修生・学部生合わせて75名になり、令和5年3月に初めて卒業生を輩出した。それぞれが授業や研究に励み活躍しており、90名の応募者から10名の参加者が選ばれた米国短期留学プログラム「Kingfisher Global Leadership Program」には、Kyoto iUP 留学生が3名参加し、日本人学生や大学院留学生と切磋琢磨しながら、グローバルな視点でキャリア形成を考える多面的な視野を育み、リーダーシップや実践スキルを高め合った。また、Kyoto iUP 留学生は令和4年度に新設した「国際高等教育院国際教育プログラム」に参加している日本人学生と共に、新規開講の全学共通科目「Interdisciplinary Sciences-E2: Global Changes」を履修し、気候変動問題等を題材として共同でグループワークやプレゼンテーションに取り組む中で、互いを刺激し合いながら英語による表現力、自律的学習能力、異なる文化・価値観への理解を育んだ。

(2) 令和5年度の計画

- ①令和5年10月に入学する予備教育履修生の選抜審査では、437人の出願者から24人が最終合格した。意思確認ができた入学予定者20人に対し、プレ日本語予備教育・予備教育を実施し、学部課程へのスムーズな進学を実現する。また、令和6年度生選抜審査（受入人数25名）を実施する。
- ②現地渡航が可能な国・地域については対面での活動を再開しつつ、オンラインイベントを組み合わせる効果的かつ合理的な広報・リクルート活動を展開する。
- ③ウェブサイトやSNS・動画コンテンツを拡充し、Kyoto iUP の魅力発信、優秀な出願者の増加・獲得に繋げる。
- ④予備教育課程は10月に開始するが、学部入試が実施される1月～2月までの実質4ヶ月で、日本の高校教育と各国でKyoto iUP 留学生が学んできた高校教育とのギャップを埋める必要がある。当初の想定よりも、高校での教育内容や学習方法等は、日本と海外とで大きな差異があることが判明してきたため、短期間で効果的な教育

を提供し、スムーズに学部課程へ連携させるような予備教育課程の教育とするため、予備教育改善検討WGを設置し、現状の内容を検証するとともに、将来的な教員の交替を踏まえた教育プログラムの実施体制強化を行う。

3.3.4 Kyoto iUP に関する取組

(1) Kyoto iUP 入学者数の増員

第4期中期目標期間最終年度の評価指標である Kyoto iUP 入学者数40人の達成に向けて、優秀な出願者を継続的に確保するため、海外トップ層に向けた広報・リクルート活動を一層推進すること、その中でも真に優秀な学生を今以上に選抜し受け入れるための体制を構築することが重要である。大学設置基準等の改正による学部学生定員の算定基準が入学定員から収容定員に変更されたことは、各学部での受入れ人数すなわち入学者数に大きく影響する事態であるため、各学部と十分に協議を重ねていく必要がある。

(2) Kyoto iUP 留学生に支給する奨学金予算の確保

Kyoto iUP 留学生が勉学に集中できる環境を構築するため、一人当たり月に最大12万円の奨学金を支給しており、その財源には民間企業・外部奨学財団等による寄附や、創立百二十五周年記念事業計画における京都大学基金（配分は2025年度まで）を活用している。しかし、入学者数の増加に伴い、奨学金支出が単年度収入を上回り増大している現状では、更なる寄附募集による予算確保が急務である。

(3) Kyoto iUP 留学生への進路指導

日本社会に寄与する高度外国人材を育成することが Kyoto iUP の目的でもあり、Kyoto iUP 留学生には卒業後、日本や母国に関連する企業への就職や本学大学院へ進学し研究者等アカデミック界での活躍を期待している。今後卒業生を輩出していく中で、Kyoto iUP 留学生の所属学部と連携して進路指導を実施し、将来日本、母国、世界を繋ぎ活躍できる人材輩出を行える体制を整える必要がある。

また、令和5年度卒業生対象に大学院教育支援機構 Kyoto iUP 生向け大学院奨学金進学前採用枠を新設したが1~2名の採用予定となっており、今後は財源確保が課題である。

(4) Kyoto iUP 留学生への履修指導の効率化及び負担軽減

Kyoto iUP 留学生には、1・2回生の間は日本語科目をできるだけ優先して履修させる必要がある。そのため、日本語科目と他の履修を要する科目の時間割を踏まえ、個々に履修指導をしているが、全学部学科の履修を要する科目の情報を網羅することは困難であった。学部とも調整のうえ、Kyoto iUP 留学生に履修させる科目を整理し、当該情報をデータベース化し、汎用的（全て日英で作成）な Kyoto iUP 生向けのモデル時間割を作成することで、作業を効率化し、関係教職員全員が同じ情報を保有したうえで、履修指導を行える体制を整えた。その結果、作業にかかる時間、及び履修に関する問合せも減少し、教職員かつ学生の負担も軽減することができた。

(5) Kyoto iUP 予備教育履修生選抜審査の効率化及び負担軽減

Kyoto iUP 予備教育履修生選抜審査において、毎年限られた期間で大量の出願書類を印刷・整理することが課題となっており、作業に伴う事務職員の超過勤務が発生しているが、令和4年度は事前のスケジュール策定と共有を徹底し、加えて複合機のレンタルや派遣職員の雇用を行うことで、通常よりも短期間で効率良く書類業務を終えることが

できた。また、例年学部一般入試後に行っている面接審査には、受験者が志望する学部学科の教員にも審査担当として参加を依頼しているが、事前に各学部へ参加可能日程を照会したことにより、学部学科教員のスケジュール調整に係る負担を軽減することができた。

3.3.5 大学院の留学生獲得の状況

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ており、年間受入留学生数は平成31年度3,902名を頂点にコロナの影響を受けて減少したものの、令和2年度3,302名、令和3年度3,422名、令和4年度3,618名と徐々に回復してきている。

そのような中で、大学院の留学生獲得に繋がるリクルート活動とし、英語での受験や学位取得が可能で、積極的に留学生の受入れを希望している研究室の可視化について、研究室紹介動画の製作及びこれらの動画を視聴できる特設サイト

(<https://global.k.kyoto-u.ac.jp/>)の製作を進めた。令和4年度は6研究科・17研究室の動画を製作・公開。令和5年度も引き続きコンテンツ拡充に注力するとともに、そもそも日本語能力を前提とせず大学院レベルの優秀な留学生を世界各国・地域から獲得できるよう、本学大学院の国際環境及び教職員マインドの改革に努める必要がある。

AAO (Admissions Assistance Office) は海外からの本学大学院進学希望者への対応窓口として出願手続きをサポートする組織であり、世界各国・地域からの問合せを受け付けている。令和4年度は約2,000件の問合せに対応した。一方、学内教職員の負担を大幅に軽減しつつ優秀な学生とのマッチング可能性を高める機能であるにも関わらず、学内での認知・利用度が限定的であったことから、周知用リーフレットを製作、また大学院教育支援機構長を伴い全研究科長を訪問して、AAOの更なる活用を呼び掛けた。

大学院教育支援機構による渡航を伴う初めての大学院留学生リクルーティング活動として、令和4年12月にインドを訪問、The University of Tokyo India Officeが主催したイベントで全体参加者への説明を行うとともにブース出展し、30名程度が訪問した。令和5年1月にフィリピンを訪問、化学研究所が平成29年からアジア各地で開催を続けてきたイベント「Talent Spot」にブース出展し、17名の学生が参加した。令和5年2月にタイを訪問、ASEAN拠点が開催した東南アジアネットワークフォーラムに参加して、100名程度の参加学生に情報提供した。

3.3.6 留学生の在留資格情報登録

これまで留学生の在留資格情報については、留学生から提出された在留カードのコピー等をもとに事務職員が教務情報システムに入力していたが、国際学生交流管理システム (KUIESM) を新たに導入し、学生自身が最新の在留資格情報を入力し、在留カード画像を登録するように変更したことで、事務の入力作業や問い合わせ対応を簡略化することができた。また、在留資格更新手続きに必要な書類のやり取りを KUIESM を通じて行うことや、在留資格期限のデータをもとに更新手続きのリマインドを一律に実施することで、学生の更新手続き忘れによるトラブル防止に資するものとなっている。

3.3.7 交換留学(派遣)の推進

(1) 大学間学生交流協定に基づく交換留学生のためのオンラインプログラムの実施

新型コロナウイルスによる入国制限により受入が叶わなかった令和4年度春学期のKUINEP(交換留学プログラム)出願者向けに、令和4年度春学期に一部科目に限り試験的にオンライン提供を行うパイロット版オンラインプログラムを実施し、26人が参加した。具体的には、教員が必要に応じ、Zoomを利用したリアルタイムのハイブリッド授業を提供し、かつ、時差を考慮しPandA上での録画提供を行った。録画の視聴は、1回分の授業を1週間を通して可能な設定とした。

令和4年度秋学期から対面での交換留学生の受入が再開されたため一度きりの実施となったが、将来的に同様の対応が必要となった場合の有用な先行例となったと考えられる。

(2) 交換留学(派遣)手続き

留学に興味をもってもらうよう交換留学(派遣)に係る説明動画を4本(①交換留学の概要②学内応募について③コロナ禍における海外渡航④JASSO(協定派遣)について)作成し、学生がオンライン上で交換留学に係る基礎知識や、奨学金情報をいつでも得られるようにしたことで、学生にとっては基本的な情報はいつでも何度でも見ることができ、担当事務職員は、基礎的な問合せに対応する必要がなくなり業務改善となった。

学内応募時の語学証明書(TOEFL iBT または IELTS)について、試験実施機関の公式ポータルサイトでスコアを確認することができるようになったことを受け、申請者の提出書類を原本から、本人が公式ポータルサイトで確認できる証明書の写しに変えた。それにより、学生が申請のための書類を速やかに準備できるようになったこと、事務的にも原本を返却する業務が減るなど、業務改善となった。

3.3.8 学生派遣プログラムの参加促進

(1) 学生短期派遣プログラムの促進

新型コロナウイルス感染症の影響で停滞していた本学学生の海外留学の促進のため、費用を抑えて、かつバラエティに富んだ短期派遣プログラム等の留学プログラムを検討する必要がある。

(2) 国際高等教育院国際教育プログラム

国際感覚を持った人材を養成、単位修得を伴う派遣留学増加を目指して、本学での英語科目履修と海外留学を組み合わせたプログラムを令和4年度から開始し、30名の履修生を採用。海外留学は在学中に実施することとしており、既に1名が渡航中、その他の履修生からも順次渡航計画が提出されてきている。令和5年度も同数の履修生を採用予定。

3.3.9 学部及び大学院学生の海外派遣状況

コロナの影響を受け、中長期の留学希望者数は令和2年度20人、令和3年度104人と少ない人数となった。各国での入国制限、それに加え、安全危機管理の一環として、大学間学生交流協定に基づく中長期の交換留学(派遣)についての渡航制限基準を設けたことにより、全学的にその渡航制限が大きく影響したと考えられるが、渡航制限を徐々に緩和した令和4年度は224人となり、コロナ禍前の平成29年度290人、平成30年度266人、コロナの影響を受け始めた平成31(令和元)年度237人と比べても中長

期の派遣者数は横ばいである。

短期派遣者数については、令和2年度4人、令和3年度25人、令和4年度604人となり、コロナ禍前の平成29年度1,218人、平成30年度1,278人、コロナの影響を受け始めた平成31（令和元）年度1,095人と比べても大幅に派遣者数が減っている状況である。

海外派遣者数を増やすための方策として、まずは、留学に係る情報を提供するために、4月には留学プログラムの説明会を連日開催した。また、年度を通して、個々の短期派遣プログラムの説明会、大学間学生交流協定校から留学している学生による母国紹介などのイベントを開催し、延べ1,200名以上の学生が参加した。

留学プログラムの広報については、平成29年度から継続してきた、新入生及び保護者向けの留学に関する案内を入学時に配付して、学生のみならず保護者等への情報提供にも努めた。さらに、ウェブサイトや、令和3年度末に導入したLINE周知なども駆使して、留学プログラムや留学向けの奨学金募集情報等の留学に有用な情報提供を行った。

また、物価高や円安のために留学に関する経済的負担が大きくなっているため、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た。さらに、本学の125周年基金も活用し、大学間学生交流協定に基づく交換留学（派遣）に支援も行い、経済的事由で留学を断念することのないよう支援を行った。また、学生からの留学に関する個別相談にも丁寧に対応することで、留学に対する学生の不安を和らげるように努めた。

令和5年度については、中長期留学の足掛かりとなる短期派遣プログラム参加者に前年度に引き続き助成金交付を行い、より多くの学生の海外派遣を実現すべく取り組んでいく。

3.3.10 留学生支援課情報発信チームの設置

在籍留学生向けの情報発信については、令和3年度までは教育推進・学生教育支援部国際教育交流課及び企画部国際交流課国際交流サービスオフィスからそれぞれに別途に実施されていたが、平成4年度に国際・共通教育推進部が新設され、在籍留学生への支援業務が留学生支援課（新設）に集約されることになったことにより、在籍留学生への情報発信の強化のための体制を整えた。

これまでは、国際交流サービスオフィスでは来日前のサポート（在留資格認定証明書代理申請や国際交流会館入居申請）を中心に行ってきたが、来日後のサポートとしては在留資格に関する情報や簡易的な生活情報（役所手続きや学校など）に留まっていた。外国人にとって難しいことは、慣れない日本での生活そのものや決まり事であり、そのサポート体制は拡充される必要があった。部局留学生担当事務においても、来日後の手続きや生活支援を完全にサポートすることは難しい状況から、留学生支援課留学生支援掛と国際交流サービスオフィスにおいて、課内を横断する在籍留学生向けの「情報発信チーム」を発足させた。

チームの取組の1つとして、部局の留学生担当掛に留学生に提供してほしい情報についてアンケートを実施し、その中で特に希望があった「市役所での手続き」、「銀行口座開設」、「医療・保険」について、それぞれ日本語版と英語版で動画を制作し、サービス

オフィスのホームページに掲載し、学内に共有した。各部局では、独自のオリエンテーションとこれら動画を組み合わせることで、効率よく留学生に情報提供ができるようになることが期待される。また、留学生は動画を繰り返し視聴することで不明な点を確認したり、また来日前でも自身のタイミングで日本での留学生活に必要な情報を収集したりできるようになった。

3.3.11 国際交流サービスオフィスの業務の英語化

留学生・外国人研究者の受入れ業務に携わる教職員の在留資格に関する理解促進を目的に、在留資格に関する基礎的事項をまとめた「在留資格 FAQ」を作成し、学内教職員限定でホームページに掲載している。外国人の受入れ業務に関わる教職員は日本人のみとは限らず、外国人教員が作業を行う機会もあるため、外国人教職員の在留資格関連業務の更なる理解促進と周知を目的に「在留資格 FAQ」の内容を現行の運用にあわせて改訂したうえで、英語化を行い「FAQ Regarding CoE」を作成し、掲載した。

3.3.12 ADB タスクフォース及び AFLSP タスクフォースの設置

修士課程留学生向けの奨学金であるアジア開発銀行・日本奨学金プログラム (ADB-JSP) 及びアジア未来リーダー育成奨学金プログラム (AFLSP) については、令和4年度9月まで国際教育委員会国際学生交流委員会の下の小委員会において候補者の募集・推薦を行っていたが、令和4年10月の国際教育委員会の改組以降、大学院教育支援機構グローバル展開オフィスの下に置かれた ADB タスクフォース及び AFLSP タスクフォースにおいて業務を引き継ぐことになった。このことにより、大学院教育支援機構グローバル展開オフィスが実施する大学院留学生リクルーティングの方針に沿った運用が可能な体制が整えられた。

3.3.13 ウクライナ学生受入れ支援

総長のリーダーシップにより実施されたウクライナ学生受入れについて、事務部門としては国際交流課（協定校との交渉及びセレモニー担当）、渉外課（ウクライナ危機支援基金担当）、国際教育交流課及び留学生支援課が連携して実施してきており、令和4年度は大学間学術交流協定校であるタラス・シェフチェンコ記念キーウ国立大学とキーウ工科大学から合計18名（うち、3名が未渡日のためオンラインで科目履修）を特別聴講学生として受入れ、そのうち学部生17名は KUINEP 生と同様に国際高等教育院が提供する E2 科目や日本語科目等を履修した。

留学生支援課では主に受入れが決まった学生の渡日支援、宿舍を無償提供してくれている学生情報センターとの協定書締結、基金からの奨学金支給などの経済的支援を実施するとともに、国際教育交流課や国際高等教育院のメンター教員、学生総合支援機構留学生相談室と連携して、戦時下から逃れてきた学生への対応をきめ細かく実施した。

そのサポートの一環として、ウクライナ人の事務補佐員・技術補佐員を留学生ラウンジ「きずな」に配置した。ウクライナ語が対応できるスタッフを配置することで、ウクライナ留学生が気軽に相談・質問できる環境を提供するとともに、日本語を専攻しているウクライナ人スタッフたちに対しては、日本での就労経験の一つとして、今後の進学・就職に活かすことのできる経験を提供することとなった。

4 学生支援について

4.1 学生サービス

4.1.1 学生相談・支援全般の整備

学部・大学院を問わず、学生の生活、心身の健康、修学状況などにかかる相談のニーズに対応するため、学生総合支援センターによる相談体制を見直し、全学的な組織体制を強化・整備した上で、各キャンパスに学生の相談・支援全般に対応する窓口整備を計画し、学生総合支援機構（R4.4.1～）へと改組した。学生総合支援機構は学生相談部門及び障害学生支援部門の2つの部門から構成されており、各部門の令和4年度の活動報告及び令和5年度の活動計画は以下の通りである。

■令和4年度活動報告について

【学生相談部門】

1. 学生相談に関わる主な業務

- (1) 学生生活上のさまざまな悩みに関する個人相談
来談者（電話・メール・zoomも含む）：697人（件）
延べ相談回数：5,576回 来談学生のうち、希死念慮を抱いている者の割合：約11%
- (2) グループ活動
 - ・くすくす：年間を通して週2回開催
留年した（する可能性のある）学生・引きこもり気味で孤立している学生・生活リズムの乱れた学生などを対象
 - ・Co-Working, Go One's Way（こわ・ごわ）の会：後期に3回開催
一人では課題へのやる気が出ない学生対象。課題を持ち寄って集まり、それぞれが課題に取り組む。
- (3) 予防啓発活動（セミナー、交流イベントなど）
 - ・ストレス・マネジメント・セミナー：3回
マインドフルネス／自律訓練法／呼吸法・筋弛緩法
 - ・全学の交流イベント：2回
マシュマロ・チャレンジ／2020年度学部入学生で語ろう会
 - ・宇治地区交流イベント：6回
キャンパスツアー／Let's try YOGA!／萬福寺へ行こう／書き初めなど
- (4) 留学生相談
 - ①留学生相談室
延べ相談回数（電話・メール含まず）：700回（うち新規相談：110回）
 - ②「きずな」アドバイジング
来談者（延べ）：延べ相談回数：614回（メール1含む）
- (5) 就職相談
来談者 910人
延べ相談回数：2256回
- (6) 養護教諭による個人相談
来談者（電話・メール・zoomも含む）：45人（宇治地区は加えて職員15人）

延べ相談回数：191 回（宇治地区は加えて職員 58 回）

2. 学校医業務

(1) 学校医面談

来談者（電話相談やメール相談も含む）：123 件

(2) 休学・復学面談

来談者（電話・メール・zoom も含む）：49 件

(3) 渡航(留学)前面談

来談者（電話・メール・zoom も含む）：14 件

(4) 入学式、卒業式、入試などの待機業務 17 日

(5) 環境安全保健機構への協力業務

長時間労働面談 24 件

教職員面談を含むその他の面談 6 件

吉田事業場の巡視／吉田事業場の衛生委員会の参加／学生健診業務

3. 部局の教職員の学生支援へのコンサルテーション

教職員の個人レベルのコンサルテーション 60 人の教職員に 115 回の面接

研究室やそれ以上の組織レベルのコンサルテーション 5 件

- ・ 院生同士の揉め事について部局長を含む組織対応
- ・ 研究活動中の死亡事故に関する複数部局にわたる組織対応
- ・ 指導をめぐって大学の責任を問い自殺を仄めかす院生への研究室での対応
- ・ ハラスメント被害を訴えて教員を責め立てる院生グループへの研究室での対応
- ・ 教職員・院生を巻き込んだ揉め事についての研究室での対応

4. 学内における FD・SD 研修への講師派遣

令和 4 年度京都大学新採用職員研修 「ハラスメントの予防と対処」

ハラスメント窓口相談員のための研修会 「ハラスメント相談の心構え」

e-learning 撮影

令和 4 年度京都大学理学部新入生ガイダンス

令和 4 年度京都大学薬学部新入生ガイダンス

生態学研究センターFD・SD 研修 「ハラスメントの相談を受ける」

新入留学生ガイダンス

渡航説明会（海外派遣健康教育オリエンテーション）

令和 4 年度国際危機管理講習会第 2 回「インクルーシブなキャンパスの実現に向けて～多文化理解を深め、外国籍留学生・研究者の異文化適応支援、健康管理上の支援について学ぶ～」

5. 全学共通科目・大学院共通科目の開講

- ・ 「学生支援からみた大学生活論」（健康・スポーツ科目群前期）
- ・ 「コミュニケーションを考える」（ILAS セミナー前期）

6. 学生支援関係の研修会の開催

- ・ 部門内カウンセラー研修会 1 回（事例検討会）
- ・ 機構内・全学の学生支援専門職向け研修会 2 回
（大学における障害のある学生に対する支援／学生相談におけるピアサポート活動）

について)

7. ホームページ・Twitter などによる広報や啓発的情報の発信

【障害学生支援部門】

1. DRC 利用者の概要

DRC (障害学生支援部門) の利用者 (来室及びオンライン対応の延べ人数) は、2,336 人

2. 相談・支援の概要

DRC (障害学生支援部門) に利用登録した障害のある学生は、148 人以下、障害種別ごとに実施した支援の概要をまとめる。

(1) 視覚障害

視覚障害 (弱視等) の学生に対する支援として、講義等で使用するレジюмеや文献のデータ改変を行った。具体的には、当該学生のニーズに応じたフォントの変更やフォントサイズの変更、又これらの作業に伴う前提として、授業担当教員から事前にレジюме等のデータを提供していただくことを依頼した。また、単眼鏡など、授業を受講する上で必要な物品の持ち込み許可など、適宜対応した。

(2) 聴覚障害

情報保障支援 (主にパソコン文字通訳) にあたっては、遠隔地 (自宅等) でも支援を利用・実施できるようにインターネット回線を利用した遠隔情報保障支援を実施した。2022 年度は基本的に対面で実施される講義が中心になったが、シチュエーションに関わらず遠隔情報保障支援のシステムを用いて支援を継続した。実施に際しては、学生サポーターの養成講座を継続的に実施した。その他、音声認識技術を活用した機器類の貸出、又一部の支援において手話通訳による情報保障支援、映像教材の文字おこしや字幕付与を実施した。

(3) 肢体不自由

車椅子ユーザーの学生に対する支援として、座席の調整や、アクセス困難な教室に対する教室変更を含めた移動の支援を行った。その他、授業内・研究活動上の支援については、代筆やパソコン操作サポートなどの対応を行った。一方で、オンライン授業の場合は物理的な移動が不要になったため、特に自宅での学習環境を確立していた場合は、実施する支援の必要性が大きく減少したケースもあった。

(4) 内部障害

座席の配慮、授業中の内服薬の許可、課題提出に関する調整など、それぞれの状態・ニーズに応じて対応した。また、一部内部疾患を理由にオンライン授業の希望があったが、DRC が関与する個別の合理的配慮ではなく、全学的な新型コロナウイルス対応の枠組みで修学支援を実施したケースもあった。

(5) 発達障害

授業形態が対面中心になり、対面・オンライン並行の複雑なスケジュール管理の負担は軽減した。その一方で、コロナ禍の授業形態の変動に対応できず未履修または単位が取得できなかった科目を履修するために、過大な履修スケジュールを組む学生が見られた。そのため、履修科目の検討やレポート作成・試験勉強の

計画等、優先順位やプランニングに関する支援を行うことが多かった。また、実習や実験に関する支援ニーズも見られ、定期的な3者面談（学生・教員・DRC）を実施してマイルストーンや進捗状況を共有・確認する等、教員との連携を通じた支援も実施した。

(6) 精神障害

新型コロナウイルスの感染状況が落ち着いたことで対面授業が中心になり、これまでオンライン授業を中心に履修していた学生からの、体調不良時のオンライン受講や出口近くの座席指定、「授業担当教員に状況を伝えたい」などのニーズが増加した。医療機関や福祉サービスとの連携、社会移行にむけた自己理解支援や各種セミナーの情報提供など個別の状況に応じた複合的な支援を行った。

3. 支援に関する活動

- ・全学的なオープンキャンパスとは別に、障害のある高校生等を対象としたプレキャンパスイベント（「Sketch Week」）を実施した。
- ・障害のある受験生の合理的配慮について、入試企画課の要請により、緊急時のための待機業務を行った。
- ・障害のある新入生向けのプレキャンパスセミナー（支援に関する説明会）及び国際高等教育院と連携して英語WL履修相談会を実施した。
- ・障害学生を対象とした自己理解プログラムを実施した（自己理解セミナー、アセスメントを活用した自己理解プログラム）。
- ・障害学生を対象とした社会移行プログラム実施した（就労支援セミナー、個別相談会など）。個別相談会に関しては、複数社が参加する拡大企画を実施した。
- ・障害学生を対象とした災害時対策に関するチェックリストの送付を行った。
- ・障害学生支援に関する情報発信及び理解啓発のため、「バリアフリーフォーラム2022」や「DRCセミナー」を実施した。また、ガイドブックやパンフレット等の更新、啓発用カレンダー等の作成・配付を行った。
- ・コーディネーター等の専門性を向上させるため、部門内研修（アドバンスドセミナー）を実施した。

全学共通科目の開講

- ・（前期）少数数群「ILASセミナー：障害とは何か」
- ・（前期）健康・スポーツ科目群「学生支援からみた大学生生活論」
- ・（後期）人文・社会科学科目群「偏見・差別・人権」

※その他、学内非常勤の科目有り（医学部人間健康科学科_専門科目）

4. その他

2021年度途中から文部科学省「障害のある学生の修学・就職支援促進事業」の採択を受けて事業を実施している。高大接続・修学支援・社会移行の3つのフェーズを意識して、高等教育における障害学生支援の温度差是正やネットワークの構築を目的とした。地域のタウンミーティング、多職種連携ミーティング、プレキャンパスプログラム、相談事業（コンサルテーション／研修）などを実施した。

事業名：高等教育アクセシビリティプラットフォーム

（HEAP：Higher Education Accessibility Platform）

※<https://www.assdr.kyoto-u.ac.jp/heap/>

■令和5年度活動計画について

【学生相談部門】

1. 学生相談に関わる主な業務
 - (1) 学生生活上のさまざまな悩みに関する個人相談
 - (2) グループ活動
 - (3) 予防啓発活動（セミナー、交流イベントなど）
 - (4) 就職及び就職活動に関する個人相談
 - (5) 留学生及び留学に関する個人相談
 - (6) 養護教諭による個人面談
2. 学校医業務
 - (1) 学校医面談
 - (2) 休学・復学面談
 - (3) 渡航(留学)前面談
 - (4) 入学式、卒業式、入試などの待機業務
 - (5) 環境安全保健機構への協力業務
3. 部局の教職員の学生支援へのコンサルテーション
 - ・個人レベル
 - ・組織レベル
4. 学内における FD・SD 研修への講師派遣
5. 全学共通科目・大学院共通科目の開講
 - ・「学生支援からみた大学生活論」（健康・スポーツ科目群前期）
 - ・「大学教員になる人のための学生支援論」（大学院共通教育科目）
 - ・「人間関係を学ぶ」（ILAS セミナー前期）
 - ・「心身医学概論」（ILAS セミナー前期）
 - ・「ピアサポート入門」（ILAS セミナー前期）
6. 学生支援関係の研修会の開催
 - ・部門内カウンセラー研修会
 - ・機構内・全学の学生支援専門職向け研修会
 - ・部局所属のカウンセラーとの合同研修会
 - ・一般公開
7. ホームページ・Twitter などによる広報や啓発的情報の発信

【障害学生支援部門】

1. 障害学生支援に関する主な業務
 - ・障害のある学生の相談・支援
 - ・学生サポーターの養成・派遣
 - ・施設、設備等のバリアフリー化に関すること
 - ・障害のある受験希望者の相談、オープンキャンパスでの支援、入試時の待機業務
 - ・障害のある学生の進路上の相談
 - ・障害学生支援に関する各種プロジェクトの実施

- ・障害学生支援に関する研修・理解啓発
 - ・障害学生支援に関する教育・研究 など
2. 授業の開講
 - ・(前期) 少人数群 ILAS セミナー「障害とは何か」／林・村田
 - ・(前期) 健康・スポーツ科目群「学生支援からみた大学生生活論」／村田
 - ・(後期) 人文・社会科学科目群「偏見・差別・人権」／村田
 - ・その他、学内非常勤の科目有り（医学部人間健康科学科_専門科目／村田）
 3. 各種研修等への講師派遣
 - ・新規採用教員・職員の研修
 - ・必要に応じた各部局の研修 など
 4. 主な取組予定（各種プロジェクトの計画）
 - ・障害のある高校生（受験予定者）対象のプログラム
 - ・障害のある学生の自己理解に関するプログラム
 - ・障害のある学生に対する社会移行支援プログラム
 - ・障害のある学生に対する災害時対策プログラム
 - ・読書バリアフリーに関する支援体制の強化（附属図書館との連携等）
 - ・高等教育アクセシビリティプラットフォーム（HEAP）事業 ※文部科学省_補助金採択事業
 5. その他
 - ・2023 年 11 月 12 日に実施した「バリアフリーフォーラム 2022」をきっかけとした書籍の刊行を計画中 ※京大出版会
 - ・障害学生支援部門の Twitter の運用

4.1.2 学生寮に関する取組状況

学生寮の中には老朽化が進んでいる箇所が複数あり、寮関係者の意見も踏まえ適宜修繕を行い、インフラ整備、維持管理等を進めた。

また、多額の修繕費用が見込まれる事項については、早期改善に向け、財源の確保等に努めていく。

4.1.3 ECS-ID 配付の電子化

本学の情報環境や IT サービスで学生が広く使用する ECS-ID については、従来より紙で配付していたが、学部新生について、WEB 及びメールでセキュアに ID を配付する仕組みを構築した。

4.2 キャリア支援

4.2.1 インターンシップの現状（中長期インターンシップを含む）

- (1) 令和 4 年度のインターンシップ（IS）参加届受付は 254 件、大学取りまとめの IS 参加件数は 144 件、中長期 IS は 6 件で、全学として取り扱った総件数は 404 件を計上し、令和 3 年度の総件数の 1.5 倍となった。
- (2) 令和 4 年度では、大学取りまとめの IS を学生の直接申込みに変更することで、学生には申し込み期限延長の提供と、部局教務担当掛の業務負担軽減に繋がった。また就職活動における IS に対する比重の高まりを受け、新たに IS に特化したキャリアセミナー

一を企画、開催した。IS の取扱いが令和 4 年 6 月に 3 省合意（文部科学省、厚生労働省、経済産業省）の見直しにより、令和 5 年度から IS の定義が変更となるため、併せて学内手続きを見直していく。

- (3) 近年、採用選考が急速にオンライン化したことにより、学生が安心・安全な環境で企業と出会える仕組みの必要性が認識されたことにより、従前より運用していた「博士マッチングサイト」をベースに、修士、学部の学生も利用できる新たな「マッチングサイト」のシステム開発に着手し基盤を構築した。令和 5 年度より同サイトを稼働し、学生が安全に企業と出会える場を提供していく。

4. 3 経済支援

4.3.1 経済支援強化（給付型奨学金制度の拡充等）の取組状況

給付型奨学金としては、京都大学久能賞、京都大学基金企業寄附奨学金（CES）※、京都大学修学支援基金給付奨学金（SSGP）に加え、令和 4 年度からは新たに CF プロジェクト奨学金を創設し、順調に拡充している。なお、令和 4 年度の CF プロジェクト奨学金の採用実績については、学部 100 名、修士課程・専門職学位課程 69 名、博士（後期）課程・一貫制博士課程 14 名であった。

（※）原資となる寄附金の獲得は渉外課にて対応しているが、今後少なくとも 10 年に渡り奨学金事業の運営が可能な寄附金として CF プロジェクトを立ち上げたことから、令和 5 年度から廃止となった。

4.3.2 経済支援情報の一元管理

学生への経済支援については学内外に様々な支援があり、担当部署がそれぞれの業務システム等で情報を保有していたため、情報を一元的に把握できる仕組みが整備されていなかった。学籍を管理する教務情報システムに経済支援情報を格納し、関係部署でデータを利活用できる機能を追加することで、支援額を一元的に把握する仕組みを構築した。第 4 期中期計画で指標とされている授業料相当額の支援の把握が可能となり、過剰な重複支給を避け、多くの学生に支援が行き渡る体制を構築できた。データ連携やデータの利活用を進めることで、広報の充実や業務改善にもつなげたい。

若手研究者の育成に貢献できているかを検証するため、教学の基幹システムである教務情報システムを改修し、大学院向けの経済支援事業（フェローシップ、学術振興会特別研究員、授業料免除、日本学生支援機構奨学金（JASSO）、TA・RA・OA、外国人留学生奨学金（国費含む））の受給状況を同システム内で把握できるようにした。

4.3.3 SPRING 及びフェローシップ業務の合理化

令和 3 年度に採択された SPRING 及びフェローシップは、優秀な博士学生に対する経済支援という点ではほぼ同一の趣旨・内容の業務でありながら、国レベルで別事業として扱われていることに起因する学内制度設計上・業務上の不合理が存在した。このため、令和 4 年度からは大学院教育支援機構が両事業を統一的に扱い、支援対象学生を合同選抜したり、学生管理を一元化するなど、合理化と迅速化を図った。SPRING では博士課程全体で 515 名、フェローシップでは 97 名×3 学年＝291 名と多数の博士学生が支援を受けており、学振特別研究員と合わせると日本人博士学生の約半数をカバーできる規模である。両事業は令和 6 年度、国レベルでの事業統一化が図られるが、この再公募に

応募し採択される必要があり、入念な対策が不可欠である。

4.3.4 大学院教育支援機構 (DoGS) 海外渡航助成金

フィールド調査や、国際学会での研究発表、海外での共同研究、海外の研究室で研究指導を受けるなどの目的で海外へ渡航する本学の大学院生を支援するため創設された助成金制度。審査により一人当たり最大 40 万円を支援した。令和 4 年度は 105 件の応募から 36 件、総額にして約 1,300 万円を支援した。令和 5 年度は前期・後期の 2 回実施する予定。

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）

(1) 教員の登用状況

令和4年度における職階別の登用人数（令和4年4月2日～令和5年4月1日付け昇任（上位職階の教員として再採用された者を含む））は、教授60名（うち若手4名、女性11名）、准教授49名（うち若手18名、女性15名）、講師23名（うち若手4名、女性6名）であった。

(2) 教員の男女共同参画状況

令和4年度（令和4年5月1日現在）における教員の性別構成は次のとおり。

教員合計：男2,985人・女507人・女性比率14.5%（学長：男1人・女0人、女性比率0%、理事：男5人・女4人・女性比率44.4%、副学長：男10人・女0人・女性比率0%、教授：男941人・女93人・女性比率9%、准教授：男804人・女119人・12.9%、講師：男226人・女54人、女性比率19.3%、助教：998人・女236人・女性比率19.1%、助手：男0人・女1人・女性比率100%）

令和3年度の女性比率13.2%より1.3ポイント上昇。

(3) 職員の登用状況

令和4年度における職階別の登用人数（令和4年4月2日～令和5年4月1日付け昇任）は、部長級3名、課長級8名、補佐級23名、掛長級33名、主任級28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8名の内、3名が40歳代であった。

また、女性活躍推進の観点から、課長4名、課長補佐3名、掛長14名の女性職員を登用し、令和5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、課長級22.22%、課長補佐級22.69%、掛長級34.00%となった。

5.1.2 採用状況（常勤、非常勤、再雇用、障害者、若手研究者、女性教員）

令和4年度における新規採用者数は、常勤教職員216人、特定有期雇用教職員565人、時間雇用教職員2,672人（TA、RA及び非常勤講師を除く。）、再雇用職員19人であった。

うち若手研究者（特定研究員を含む、令和4年度末で40歳未満の者、以降も同様）247人、女性教員（特定研究員を除く）84人、障害者22人であった。

5.1.3 専門業務職制度の運用状況と課題

令和4年度も専門業務職員の拡充を行い、カウンセラー7名、ナノテクノロジー専門技術4名、URA3名、IR1名、安全保障輸出管理1名の計16名を新規に採用した。

5.2 労働時間管理の状況

5.2.1 働き方改革の検討状況

(1) 総労働時間

- ・労働時間の短縮については、平成18年11月14日付け理事通知「労働時間の短縮対策について」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ところである。超過勤務の縮減に関しては、事務本部各部長、

事務部長及び事務長に全学の一般職（一）超過勤務状況を引き続き提示し、注意喚起を行っていく。

- ・令和4年度の総実労働時間(年間1人当たりの平均)は2,040時間(令和3年度(2,034時間)から6時間の増)である。(就業管理システムを使用する常勤職員から抽出。)
- ・令和4年度の一人当たりの年間の超過勤務時間は179.7時間(令和3年度(189時間)から9.3時間の減)である。(対象は、就業管理システムを使用する一般職(一)で事務職員、技術職員、特定職員とし、125/100以上の支給ベースによる。)昨年度より減少した要因に、大学拠点接種対応等の新型コロナウイルス感染症に関する業務が減少したこと等があげられる。

(2) 限度超過残業者数

- ・令和4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1,232人(令和3年度(延1,465人)から233人の減)であった。(就業管理システムから抽出。)

(3) 年休取得状況

- ・令和4年1月から令和4年12月までにおける年次休暇の年間平均取得日数は15.3日(令和3年(13.4日)から1.9日の増)であり、20日付与で計算すると取得率は76%(令和3年(67%)から9%の増)であった。

(就業管理システムを利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。また、管理監督者含む。)

なお、令和4年度はゴールデンウィーク等における長期休暇の取得を促進するとともに、ワークライフバランスを尊重する働き方改革の考え方を踏まえ、計画年休制度の導入及びワークライフバランス休暇の新設、年次休暇付与日の4月1日への統一について検討を行い、令和5年度から制度を導入するよう規程改正を行った。

(4) 過重労働対策

- ・過重労働者に対するフォローアップ体制は、過去1月間の超過勤務手当支給状況を基に、対象者が月例会議により抽出され、産業医による面接後、同面接結果は当該職員の所属長(部局長)に届くと同時に人事部へも届く仕組みになっている。人事部においては、産業医による面接結果の「状況」または「就業面の指示」の判定が一定以上の者に対して、当該職員のその後の3月間の超過勤務状況を経過観察し、必要に応じて部局に対して適度な業務命令の指導や業務の改善等を求めることにより、適正な勤務時間の管理を行うと共に職員の健全な健康維持に役立たせている。なお、改善が見受けられない場合、当該職員の所属する部局に指導や改善の要請を行い、その後の3月間の超過勤務状況について再度経過観察を行っている。

(5) 適切な人員配置

- ・育児休業者、病気休職者や急な退職者等により、他の職員に大きな負担がかかっている部署については、後任職員の配置、再雇用職員や支援職員の配置、または人件費の特定使用により負担軽減措置を行った。

5. 3 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）

令和3年度に引き続き、キャリアデザインセミナーと幹部職員セミナーとを共催とし、キャリアデザインセミナーは掛長級以下の事務系常勤職員を対象として実施した。キャリアデザインセミナーは野崎理事を講師とし、ダイバーシティ推進、働き方改革等に対応した多様な働き方を可能とする労働環境の整備を進めてこられた実績をもとに、「VUCA時代のキャリアデザイン」について講演いただき、よりよい職場環境構築の一助とすることをねらいとし、双方あわせて総勢200名を超える職員が参加した。

また、昨年度に引き続き、新型コロナウイルスの影響を踏まえ、対面・集合による研修は必要最低限に縮小せざるを得ない状況のため、オンライン研修を積極的に活用することで実施することができた。

令和5年度については、「職員研修・自己啓発支援体系図」を基に、企画・実施する予定である。

5.3.2 新採用職員フォローアップ研修の新規実施

令和4年度の新採用職員を対象に、採用後半年間を振り返り、自己の現状認識を深め、職員として求められる役割や課題・悩みなどを明確にすることを目的にフォローアップ研修を実施した（集合型・一日）。

5.3.3 研修webページの作成

Kyoto U grow up プログラム-Runway-として、既存の研修及び研修を通じた職員の成長支援について、6つの柱（「大学・社会の今を知る」、「ヒューマンスキルを磨く」、「マネジメントを極める」、「グローバル化を牽引する」、「ネットワークを広げる」、「セルフブランディング」）にカテゴリライズし、研修を体系的に把握できるように努め、令和5年度からの運用の準備を行った。

また、いつでも気軽に研修状況を把握できるように、新たに研修用WEBページを開設し、容易にアクセスできる仕組みづくりを整えるとともに、研修の申込フローを部局集約型から本人直接入力型に変更することで、該当部局の事務処理省力化を行い、スピーディーな集約に資するための土台を構築した。

5. 4 人事・労務に係る業務改善及び制度の導入

5.4.1 就業管理システムの拡大

令和2年10月13日付け理事通知「時間雇用教職員等にかかる就業管理システム適用の拡大要請について」に基づき、研究室に所属する時間雇用教職員等への就業管理システム適用拡大を要請しており、未導入であった部局について、引き続き要請を行い、適用拡大を図っているところであるが、令和5年6月から就業管理システムをバージョンアップする予定であり、就業管理システムのバージョンアップが完了次第、未導入の部局への要請を推進する予定である。

5.4.2 教職員の人事給与制度の改善

令和4年4月12日開催の部局長会議において、プロボストより報告のあった「事務改革及び職員の人事給与制度の改善について」を受け、人事給与制度の根幹となる人事ポリシーの策定に向け、検討を進めている。

5.4.3 研究遂行の支援に係る要員（事務系秘書、技術系職員、URA など）の増員・拡充

令和4年度からの支援職員制度新設に伴い、令和5年4月1日現在で、事務部門に88名、専攻・研究室に77名の計165名を支援職員として採用した。

5.4.4 支援職員制度の施行

令和4年度から支援職員制度の施行に伴い、採用試験を年2回（R4.10.1付採用、R5.4.1付採用）実施。

令和4年10月1日付け採用となった支援職員（フルタイム、30時間勤務ともに）を対象に、新採用支援職員研修を新たに実施した。

採用1年目の支援職員を対象に、無期雇用審査の目的や基準を明確にするため「京都大学支援職員無期雇用審査実施要領」を策定した。

5.4.5 リサーチ・フェロー制度の導入

本学における研究活動の効果的推進、研究体制の充実及び若手研究者としての研究遂行能力の育成を図るとともに、研究プロジェクトの遂行による対価を支払うことにより、大学院生の処遇の改善を図ることを目的として、優秀な大学院生に研究プロジェクトを委嘱するリサーチ・フェロー制度を導入した。

5.4.6 特定職員に係る短時間勤務制度の導入

国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則を一部改正し、令和4年10月1日より、特定職員について所定勤務時間を週38時間45分未満とすることができる短時間勤務制度を導入した。

5.4.7 在宅勤務の制度化

新型コロナウイルス感染症対策のために臨時的な措置として実施していた在宅勤務について、令和4年4月1日施行で「国立大学法人京都大学教職員の在宅勤務に関する規程」を制定し、育児、介護、生産性又は効率性の向上等を事由として実施可能な在宅勤務制度として正式に導入した。

5.4.8 勤務時間の柔軟化

超過勤務の削減や業務の効率化を図り、教職員のワークライフバランスや生産性の向上を目的として、令和4年4月1日施行で「国立大学法人京都大学教職員の勤務時間、休暇等に関する規程」を改正し、設定可能な勤務時間帯の幅を拡大し、勤務時間の柔軟化を図った。

5.4.9 女子中高生向け魅力見える化コンテンツ作成等支援事業創設等の男女共同参画推進アクションプラン（2022年度～2027年度）に基づく事業

男女共同参画推進アクションプラン（2022年度～2027年度）に基づき、女性教員比率20%の達成に向けたさまざまな取組を開始。

5.4.10 メンター制度の導入

新規採用職員をメンティーとし、メンティーと同じ所属部署内に気軽に何でも相談できるメンターを任命することで、メンティーに対する職場における人間関係の構築を支援するとともに、心理的安全性を高めメンタルヘルスの悪化防止、職務遂行のアドバイス等を行った。

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 安全・安心で魅力ある教育研究環境の整備

(1) 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。

- ・(北部) 実験研究棟(先端エネルギー科学実験棟)改修その他について、予定通り工事を完了した。(令和4年9月)
- ・(中央) 文学部校舎外壁等改修について、予定通り工事を完了した。(令和5年1月)
- ・(宇治) 極低温物性化学実験室等改修その他について、予定通り工事を完了した。(令和5年3月)
- ・(中央他) 基幹・環境整備(特高受変電設備)について、予定通り工事を完了した。(令和5年3月)

(2) 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。

- ・令和3年度に施設整備委員会において策定した「施設修繕計画」のうち、2022年度実施計画事業39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。

6.1.2 キャンパスマスタープラン及び創立125周年記念事業の環境整備の取組状況

(1) キャンパスマスタープランについて、整備計画の検討にあたって施設企画課が全学的な視点から助言をしていた熊取地区キャンパスマスタープランが見直され2022年版に更新された。

また、本部地区北部構内や宇治地区においてもキャンパスグランドデザインの見直しが進められており整備計画への助言などを行っている。令和5年度については今後の戦略的施設整備を見据えキャンパスマスタープランの見直しについて検討している。

(2) 125周年記念事業の環境整備について吉田食堂は、基本計画の一部にあたる学生福利厚生施設の整備構想の検討を進めた。

また、南部食堂は近隣部局の意向確認を進めつつ計画敷地について検討を行った。令和5年度については更なる学生アメニティ向上について検討を進めている。

6.1.3 「京都大学スマートキャンパス計画」等の環境整備の取組状況

従来からの省エネルギー策に加え、CO2排出量の削減及び、防災的価値の向上を加えた3つの軸が京都大学スマートキャンパス計画の目指すところであり、これらを推進するため、第4期中期目標・中期計画期間では、①主要キャンパスにおいて、建物単位での電力使用状況の見える化を100%達成する。②エネルギー消費原単位を、令和3年度比で6%削減する。③自家消費型再エネ発電設備の普及を促進し、総容量1MWを達成する。といった3つの数値目標を掲げており、令和4年度は以下の取組を行った。

(1) 主要キャンパスにおける、電力使用状況の見える化整備のため

- ①既存電力マルチメータの設定変更による計測精度の向上(吉田キャンパス128か所中98箇所)を実施した。
- ②夏季及び冬季における吉田地区建物毎デマンド実績の学内公表を行った。

(2) エネルギー消費原単位削減のため

- ①環境賦課金工事繰り越し分でLED照明設置と局所排気装置改修を、施設修繕計画他予算で一般空調改修を行った。
- ②建物別照明設備高効率化率の学内公表を行った。
- ③夏季及び冬季節電プログラムを学内展開し、施設使用者の節電意識の推進を行った。

(3) 自家消費型再エネ発電設備の普及促進のため

- ①施設整備により総容量0.019MWの太陽光発電設備を新設した。
- ②令和4年度より経済産業省の「再生可能エネルギーグリゲーション実証事業」を、中部電力がコンソーシアムリーダーとして実施し、本学と京都市、市内外の事業者が実証協力者として参画した。当該事業において、電力使用状況の分析結果より、需給調整に資する対象として、空調機器によるデマンドレスポンスや、宇治地区への蓄電池設置等を計画している。

令和5年度も、電力使用状況の見える化範囲の拡大、省エネルギー、節電対策の実施、実証事業の継続実施等、引き続き京都大学スマートキャンパス計画の実現に向けた取組を推進する。

6. 2 安全衛生管理

6.2.1 環境・安全・衛生管理の取組状況

(1) 衛生管理者と産業医の横断的連携及び多様な研修手法を駆使した安全衛生教育活動

産業医及び衛生管理者が定期的に巡視し、実験室等の状況を確認の上、必要に応じて要改善事項を指摘し、改善結果を確認することで災害発生の低減を図った。職場巡視の際にストレスチェック結果分析に基づくコメントや助言を行うなど、教職員のメンタルケアを重視した健康情報の発信、保健指導を実施した。対面による新採用職員研修の他、非常勤職員等に向けた新採用安全衛生研修をWEB配信で実施した。

令和5年度も、産業医と衛生管理者の巡視を定期的実施する。また、安全に関する研修または講習会等を実施する。

(2) 学生、教職員の精神保健を含む包括的健康管理

学生総合支援機構のカウンセラー等と連携し、教職員のメンタルヘルスを含む健康管理を産業医が包括的に実施できるよう体制を整備した。

教職員の健康障害防止の観点から面接方法の一部見直しをおこない、長時間労働者に対する面接指導に関する取扱いを整備した。

令和5年度も、就業支援及び健康障害防止のための産業医面談や、健康保持増進のための教育啓発、健康管理の基礎資料となる健康診断を実施する。

(3) 事故情報の解析及び事後調査を通じた再発防止活動

学内で発生した災害等について、事故連絡票で速やかに情報収集し、四半期ごとに分類・分析等の情報整理を行った。再発防止につなげるため、それらの情報を全学へ共有した。

令和5年度も、事故情報を収集し、四半期ごとに分類・分析等の情報周知を実施する。

(4) 多種多様な規制物質に対しリスクを配慮した管理

実験室等において、化学物質等の作業環境測定を着実に実施した。改善が必要な実験室等については、作業状況の確認や改善シートの提出を求め適切に改善指導することにより、災害発生の低減を図った。

令和5年度も、実験室等における化学物質等の作業環境測定を実施し、必要に応じて改善指導を実施する予定である。また、新たな規制物質に関するリスク情報の周知を遅滞なく実施する予定である。

6.2.2 電子マニフェストの運用業務

令和2年度から廃棄物処理法改正による電子マニフェストの一部義務化に伴い、環境安全保健機構環境科学センターでスタートアップ業務を行ってきた。令和4年度より施設部環境安全保健課に学内運用業務が移管された。電子マニフェスト使用義務の対象となるのは、前々年度の特別管理産業廃棄物の発生量が50トン以上の事業場であり、令和4年度時点では吉田、病院、桂事業場が対象である。電子マニフェストを採用することで、各部局においての管理票記入や保管等事務処理の効率化、記載漏れや報告漏れの防止、行政への報告が不要になるなどのメリットがあるため、義務対象外のものについても採用を推奨している。

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 効率的なスペースの運用・再配分の推進

大学の機能を最大限発揮するための基盤となる施設及び設備について、保有資産を最大限活用するとともに、全学的なマネジメントによる戦略的な整備・共用を進め、地域・社会・世界に一層貢献していくための機能強化を図るために、新規プロジェクトの展開等、活発な教育研究活動の進展に柔軟に対応できるよう、全学的・戦略的な観点による施設の有効利用を進め、効率的なスペースの運用・再配分を推進している。

R4年度の取組としては以下の通り。

R9年度までの達成目標に対しての進捗は53%で、順調に推移している。

実施内容としては、教育研究のためのスペース需要に対応するため、暫定利用スペース（暫定的に使用を認めているスペース）を競争的スペース（プロジェクト研究などに競争的に使用する目的で使用するスペース）に用途を変更するとともに、図書室統合による跡地を全学で共用するスペースに利用方法を変更した。また、コロナ禍で心身の不調をきたした学生の相談窓口を急遽開設するという全学的な方針決定に対応して、コロナ禍で利用頻度が少なくなったスペースを転用することにより柔軟かつ機動的に対応した。

7.1.2 全学共通及び共用の施設（百周年時計台記念館、各種のセンター、講堂、体育館、学生寮等）の維持管理の現状と課題

統一した管理業務要領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10管理施設（一部アウトソーシング）で維持管理業務を行っており、現状では概ね問題なく維持管理を行っている。今後、各施設の老朽化により多額の維持管理費が必要となることが想定されることから、対策を検討中である。

7.1.3 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（個別の建物・施設毎に）

全学的施設及び全学共用スペースのうち12施設が長期使用貸出施設（事務室・実験室）を有しており、過去4年間の平均入居率は約94.4%とほぼ満室状態にある。空室ができた際には、速やかに清掃・整備等を行ったうえで公募等を行うなどして空室解消に努めている。

7.2 耐震化への取組

7.2.1 耐震に対して緊急性の高いと考えられる建物（学生寮、西部講堂など）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、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㎡の施設の耐震化を完了（耐震化率99.4%）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ている。

改築を完了した女子寮を除く学生寮、西部講堂の耐震化整備について、教育推進・学生支援部と継続して協議を行っている。耐震化も含め、学生寮、西部講堂のあり方について協議中である。

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5年度及び中長期的な財務状況の見込み

令和5年度においては、ミッション実現加速化係数影響額（▲約7億円）等の要因により運営費交付金が減少するとともに、人件費や光熱費等の上昇等により前年度より厳しい財政状況が想定される中、引き続き効率的な予算配分に努め、教員当たり経費等の部局の基盤的経費を維持するなど、本学の教育研究医療活動への影響を最小限に留めている。昨年度より継続している電気代高騰の状況を踏まえ、令和4年度と同額である約15億円の光熱費支援予算を令和5年度当初予算において確保したが、支援と合わせて、各部局には部局戦略積立金制度を活用した柔軟な執行および今後の光熱費の高止まりを踏まえた中長期的な部局予算編成の検討を要請している。その他、本年度は新型コロナウイルス感染症の5類移行による病院収入の変動や人事院勧告による人件費の上昇などの不確定要素も多く、これまで以上に大学全体の財務状況に注視していく必要がある。

中長期的な財務状況について、運営費交付金の総額は近年下げ止まり傾向にあるものの、ミッション実現加速化係数により運営費交付金を減額する仕組みは、第4期中期目標期間を通して継続される予定である。共同研究に係る間接経費率の引き上げの影響等もあり、間接経費収入は増加傾向ではあるが、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、職員の定年延長及び新たな人事制度の開始による人件費の増加、物価上昇等によるコストアップが今後も想定されるため、さらなる財源確保の必要性が懸念される。引き続き、概算要求（組織整備・設備整備）や自己収入（雑収入、間接経費、寄附金、資金運用益等）をはじめとする多様な財源の確保・拡充を目指すとともに、その効果的な活用、効果的・効率的な学内資源再配分に継続して努める必要がある。なお、現在申請中の国際卓越研究大学事業に採択された場合、本学の財務状況は大きく変わることが見込まれるため、自律的な大学経営及び自己資金の好循環の形成の必要性がこれまで以上に高まることが想定される。

8.1.2 附属病院の経営と財政状況

令和4年度の附属病院の経営については、前年度に引き続き新型コロナウイルスの影響による患者数の減少、新型コロナ患者受入病床確保のための稼働の制限等により、当初は大幅な収支赤字を見込んでいたが、病床管理や入退院を支援する部署を再編し、柔軟な病床運用を行うことにより病床稼働率・診療単価を向上させる取組を院内全体で推進した。

その結果、年間の病院収入額は約408億円と対前年度比で約3億円増加させることができた。また、コロナ患者受入体制のための空床確保等の補助金については、当初は支援の継続性が不透明であったが、秋頃には年間の見通しが立ち、確保病床・休止病床を増床したこともあって最終的には前年度の約20億円を上回る約24億円規模にまで増額となった。

こうした要因により、最終的には収支は均衡となったが、依然として空床確保に対する補助金等、国からの財政支援に支えられている状況である。空床確保に対する補助金は今後段階的に縮小されることが決定しているなか、令和5年度については、アフター

コロナを見据えた診療体制によっていかに稼働の増加を図り、経営改善に努めていくかが重要である。

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 552 億円となっており、前年度と比較して約 14 億円増加している。その主な要因は、上記の各種取り組み等により病院収益が増加したことや京都市からの PCR 検査に係る受託事業収益等が増加したこと等によるものである。また、業務費用については約 565 億円となっており、前年度と比較して約 12 億円増加している。その主な要因は、業務収益と同様の理由と併せて、退職給付費用の増等によるものである。また、業務収益から業務費用を差し引いた業務損益は約▲13 億円となっており、その主な要因としては、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や借入金を財源とする工事に伴う費用計上によるものである。

8. 2 会計業務の改善・充実等

8.2.1 国立大学法人会計基準改訂に伴う対応状況

令和 4 年 2 月 10 日付けで、『「国立大学法人会計基準」及び「国立大学法人会計基準注解」報告書』(以下、「会計基準」)が改訂されたが、『「国立大学法人会計基準」及び「国立大学法人会計基準注解」に関する実務指針』(以下、「実務指針」)が未改訂だったため、取り急ぎ、令和 4 年 4 月 18 日付けで、『「会計基準」の改訂に伴う当面の取り扱いについて』部局通知を行った。

令和 4 年 5 月 19 日付けで、「実務指針」が改訂されたことを受け、文部科学省への内容確認及び会計監査人へ対応方法の相談等を行ったうえで、部局での会計処理に関わるものについて、令和 4 年 8 月 8 日付けで、『「会計基準」の改訂に伴う取り扱いについて』部局通知を行った。

財務諸表等の様式や記載方法に係る改訂については、事前に、会計監査人に対応方法等を確認していたため、財務諸表の作成及び会計監査人の期末監査への対応ともに円滑に進めることができた。

8.2.2 業務負担軽減のための会計ルールの簡素化

国・独立行政法人等からの外部資金については、不用額の返還をする際に各部局より返還依頼書を提出し、出納で返還処理を行うこととなっている。

これまでは、返還依頼書の様式がワードであったため、入力作業に手間がかかっていたが、Excel に変更したことにより入力の簡素化及び項目の削減を行った。また、提出方法をポータルを活用した電子承認に変更し、不要な提出書類を廃止したことで、部局の業務負担軽減を図った。さらに Excel ファイルによる提出のため、出納班では提出データを活用し、RPA による伝票作成の自動化を実現する等、本部事務においても業務負担軽減を図ることができた。

8.2.3 RPA、AI-OCR の導入による業務効率化

令和 4 年度は、昨年度導入した AI-OCR との連携及び掛長業務の削減を目的として、RPA 導入拡大を行った。財務会計システムへの膨大な入力を手作業で行っていた取引先登録について AI-OCR によるデータ化と RPA を活用し自動化を図った。また、銀行システムから PDF ファイルで出力される入金明細書の部局送付について、AI-OCR に

よって、PDF ファイルをデータ化後、RPA を活用し、部局ごとのにファイルを仕分、部局へのメール送信を自動化した。また、目視でチェックを行っていた請求書発行チェックを AI-OCR を活用したデジタルチェックへの変更、会計伝票と根拠資料の照合に RPA を活用等、これまでの担当者業務を対象とした取組だけでなく、掛長業務であるチェック業務にまで拡充した。

以上により、今年度開始した取組だけで年間 975 時間 相当（これまでの累計 1,460 時間）の業務削減を実現することとなった。また、チェックの自動化により、目視によるチェックのポイントを RPA では照合できない事項に絞ることで業務の質を向上させることが可能となった。

RPA 導入は、DX 推進室でも取組事項として取り上げられており、先行事例として全学展開に寄与するよう進めていく。

8.2.4 不正防止に向けた事務手続き電子化(旅費・物品購入)の進捗状況

文部科学省が定める「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」及び学内における「教員の事務負担の軽減策（事務効率化）に関する検討」を踏まえ、不正防止強化と事務効率化の両立を目指すとともに、出張者を支払に関与させない仕組みとして、旅行業者への業務委託（チケット手配・出張申請システムの導入）と EX 専用カードの利用を組み合わせた新しい旅費制度の導入に向け令和2年度より取組を進めている。

令和3年度末までに、業務委託契約・システムの業務要件・機能要件を整理し、財務会計システム等学内基幹システムとのデータ連携や情報セキュリティの確保なども踏まえた仕様書を策定した上で公募型プロポーザル方式による企画競争公募を実施し、令和4年6月1日付で(株)JTB ビジネストラベルソリューションズと契約を締結した。

契約締結後は、導入業者との間で詳細なシステム要件定義を行うとともに、新出張旅費システムの利用を前提とした制度設計と旅費規程類の全面改正（令和5年3月28日付け達示第19号他）を行なった。

令和5年度においては、6月に新出張旅費システムの一部部局による試行導入、9月からの全学展開に向け、新制度（システム）が安定的に運用できるよう課題を整理し、部局からの意見も取り入れながら改善を進めていく。

8.2.5 超過勤務の削減

令和4年度の財務部の組織目標として「業務の効率化等による超過勤務の削減」を設定し、主に以下の取組により対前年度から大幅な削減（約 5,700 時間、▲37%）を達成した。

- ・ 掛単位での超過勤務実績や前年度実績との比較、一人あたりの月平均超過勤務時間を「見える化」し、部内で共有
- ・ 上席からの指示、行うべき業務の明確化等により、各職員の時間内に仕事を終わらせる意識を醸成
- ・ DX 化への取組や会議の見直し（2 委員会の統合や、議題の精査による開催回数の減）等による業務の効率化

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

令和4年度における退職手当を除く人件費は、総額約667.9億円で、前年度に比べ約2.7億円減少している。その主な要因としては、非常勤研究員の減等である。また、退職手当は総額約34.8億円で前年度より約5.1億円増加している。

旅費は総額約23.5億円で、前年度に比べて約16.2億円増加しており、その主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の感染状況の改善等に伴い国内旅費・外国旅費ともに増加したと考えられる。

光熱水費については、総額約65.6億円で、前年度に比べて約26.8億円増加しており、その内訳は電気料が約23.4億円の増加、ガス料が約3.0億円の増加である。主な要因としては、電気料・ガス料ともに燃料調整費等の単価の増である。

8. 4 多様な財源の確保

8.4.1 資金の有効活用の状況と運用益の利活用

令和4年度資金管理計画に基づき、以下の資金運用を実施した。

- ・寄附金(京大基金以外)を原資として、定期預金620億円による短期運用、債券等100億円、金銭信託50億円による長期運用を実施
- ・京大基金を原資として、定期預金28億円による短期運用、債券1億円、金銭信託74.9億円による長期運用を実施

運用益については、寄附金(京大基金以外)を原資とするものは大学全体の運営費として活用し、京大基金を原資とするものは基金に組み入れ、基金の目的達成に必要な事業に充当している。令和5年度においても令和5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。

9 情報環境の整備と広報活動について

9.1 情報環境の整備・充実への取組

9.1.1 ICT 基本戦略

(1) 令和4年度実績

京都大学 ICT 基本戦略 2022 の策定（令和4年3月）に基づき、従来学内の教育・研究に資する情報環境の構築を業務としてきた情報環境機構と、全国共同利用研究施設として学際大規模情報基盤共同利用・共同研究拠点（略称 JHPCN. 以下「JHPCN」という。）の整備と運営を担ってきた学術情報メディアセンター、学術情報のコンテンツ流通により我が国のオープンアクセスを牽引してきた図書館機構により、研究デジタルトランスフォーメーション（略称 DX. 以下「DX」という。）を創発し、横断型のデータ駆動の研究を促進するデータプラットフォームを構築するため、令和5年度概算要求（研究 DX を創発する横断型データ駆動のためのデータ運用支援基盤センターの創設）を行い、措置された。これは、オープンデータ、オープンサイエンスを支援する機能を強化する体制を整え、論文のエビデンスデータだけでなく、全学の研究データを、管理・運営の段階から研究者がシェアし、データ駆動型の研究を研究基盤のエッジで推進できるプラットフォームを構築すると同時に、分野横断型の研究を促進する公開データを、京都大学から発信するコアインフラとすべく、データ運用支援基盤センターを創設するものである。

(2) 令和5年度以降の計画

上記「データ運用支援基盤センター」の令和5年度中の設置に向けて、情報環境機構内に設置準備室を設けてデータプラットフォームの試行を行いつつ、設置準備を進める。

また、本組織を立ち上げる組織設計の段階で、学理が定まらない境界領域において、研究 DX によりデータ駆動の研究を促進し、オープンデータ、オープンサイエンスを進める体制の整備・強化を図る必要性が生じた。具体的には、セキュアな認証に基づく研究データ管理、データ駆動型研究に資するデータのキュレーションと、産官学との国際連携体制を整えることが研究大学としての京都大学の喫緊の課題である。それらを解決するために、令和6年度概算要求（継続拡充）を行う。

ICT 基本戦略 2022

(<https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/foundation/jseibi/kihonsenryaku>)

9.1.2 Microsoft 全学包括契約

従前、本学と Microsoft 社との包括契約で提供される Office 等のライセンスは、生協が契約費用を負担し、費用回収のためライセンスを教職員・学生に有償販売する形態を取ってきていた。令和3年度末に大学が直接契約費用を負担する形態に移行することが情報環境整備委員会の審議を経て決定された。令和4年度は全学的な費用負担の枠組みの調整・決定を行うとともに、学生及び教職員が全学アカウントを利用して Microsoft365 を利用しうる仕組みを構築した（2023年3月よりこの仕組みを運用してきているが、移行手続きの都合上、教職員については6月末までは申請制）。

9.1.3 MATLAB 全学包括ライセンス

従前、MATLAB は有志研究室（約 150 研究室）の共同購入グループにより購入・利

用されてきた。令和3年度末に大学全体としての包括契約に移行することが情報環境整備委員会の審議を経て決定された。令和4年度は全学的な費用負担の枠組みの検討の結果、第11期の教育用コンピュータシステム契約期間中(2023年3月からの5年間)は、部局・利用者に費用負担を求めないことが、情報環境整備委員会の審議を経て決定された。また2023年3月から教職員・学生は全学アカウントを用いて、費用負担なくMATLABを利用できるようになった。

9.1.4 吉田本部地区の電話交換機設備更新

吉田本部地区の電話交換機設備の老朽化のため、令和4年度より更新に向けた手続きを行い、令和5年度中に調達・更新する予定で実施を進めていたが、学内の調整に時間を要しているため、令和6年度中に調達・更新が完了する計画に変更した。

9.1.5 SINET 接続回線の冗長化

本学の対外接続回線であるSINETとの接続は、令和3年度よりSINET6と100Gbps 1本で接続されてきたが、耐障害性を向上するため、新たに10Gbpsの回線を調達して、冗長化を行った。

9.1.6 教育用コンピュータシステム

クラウド化やBYOD化を前提とした教育学習支援環境のための機能を更に充実させた教育用コンピュータシステムを令和5年3月に更新した。

<https://www.iimc.kyoto-u.ac.jp/ja/services/education/ecs/>

9.1.7 Google Workspace の容量追加契約と個人容量制限の実施

Google Workspace のストレージポリシー変更(「容量無制限」から「100TB/テナント」に制限)に伴い、容量追加契約を行い575TBを追加した。加えて、1ユーザあたり50GBの容量制限を実施し、2023年度に提供開始を予定している共有ドライブの容量を確保した。

9.1.8 高精細遠隔講義システム

システム導入より12年が経過し、AV機器の老朽化が進んでいることやシステムの主要となる情報機器(サーバ等)のサポート終了による修理不可な状況となったため、利用部局と調整の上2023年3月でサービスを終了した。

9.2 情報セキュリティ

9.2.1 情報セキュリティ

学内組織や構成員向けに、各種講習会(新規採用職員向け、学生及び教職員向けe-Learning、教職員向け標的型攻撃メール訓練、部局情報システム技術担当者向け、部局情報セキュリティ事務担当者向け)、自己点検(サブドメイン・KUINS-II 接続機器・KUINS-III VLANの総点検)、セキュリティ監査(全部局に書面による監査、加えて3部局は実地監査)を実施した。

9.2.2 情報セキュリティ対策の成果と状況(在宅勤務時対応も含む)

- (1)令和4年度も引き続き、監査室に協力して情報セキュリティ監査を行った。令和4年度はインシデント防止策についての状況等に関し、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。
- (2)業務委託による24時間365日の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。
- (3) 大規模なインシデント発生時の対応を確認するため、インシデント対応訓練を実施した。令和4年度は、学内で発生した Emotet 感染のインシデント事例について、報告書や CSIRT 内の対応タイムラインを用いて振り返りを行い、インシデント対応について確認した。
 - (4) 情報セキュリティ自己点検として、サブドメインの総点検を実施した。
 - (5) これら以外に、サイバーセキュリティ対策基本計画に沿って、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。
 - (6) 令和4年度も引き続き、リモート授業や在宅勤務における情報セキュリティ対策について情報提供を行った
(<https://www.iimc.kyoto-u.ac.jp/ja/services/ismo/reference/remotework.html.html>)。
 - (7) 令和5年度も引き続き、サイバーセキュリティ対策基本計画に従い、情報セキュリティの対策を実施する。具体的には、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、セキュリティ監査、情報セキュリティポリシーの改訂作業の推進などを計画している。

9.2.3 セキュリティ監視業務

本学のセキュリティ監視装置を用いて 24 時間 365 日の不正アクセス監視業務を KUINS 運転管理業務の一部として実施してきたが、通信の暗号化が進んだこと等により、重要度が低下していた。コストの最適化を図るため、令和4年度をもって運転管理業務における不正アクセス監視業務を終了することとし、マルウェア対策として IP レピュテーションによる自動遮断を導入した。

9.3 広報活動とその充実に関する取組

9.3.1 「京都大学の広報戦略」の改定

平成26年7月に広報委員会が策定したもののから約5年を経て、広報媒体など環境の変化や、湊総長の基本方針、第4期中期目標・中期計画を踏まえ、全面的に改定した。今回の改定では、ステークホルダーごとに、大学としてどの様に思われたいのか、そのために何を発信すべきか、さらにそれをどの様な媒体で発信するのが効果的かについてまとめた。また、本学の広報活動は、それぞれの組織が自律的に行って多様性に富んでおり、それ自体が本学の特色であるが、一方でそれぞれが異なる方向性で発信すると、大学全体として目指す姿が適切に伝わらない恐れがあるため、改定した広報戦略を全学に周知することとした。

9.3.2 「京大の未来を創造する会」の立ち上げ

広報担当理事のもと、総務部渉外課、総務部広報課、企画部企画課 IR 推進室、施設部施設企画課の掛長以下の職員に、学術研究展開センターの広報担当者を加えたメンバーで、本学の魅力発信に向けた価値創造プロセス構築のための広報活動の検討などを行っている。毎週月曜日の会議の場では、それぞれが組織の枠を超えて意見を述べ、活発な議論が行われている。

9.3.3 「京都大学概要」発行業務

「京都大学概要」の掲載情報やデザインを一新したことによる大きな成果が見られた。具体的には、従来冊子では発信できていなかった京都大学の目指すもの（総長の任期中の基本方針、注力している取組等）、最近の活動（重要プロジェクト等発表、研究成果等）、ダイバーシティ、国際連携、産官学連携、社会連携・貢献等、大学が力を入れて推進している現状を分かりやすく紹介することで、ステークホルダーに好評を得た。評判としては、学内においては「京大の概要や活動が良く分かる内容になったので紹介用に使いたい。」「表紙から内容までビジュアル的にも充実しているので、来客用・訪問時に確保しておきたい。」「自分/当部署が紹介されているので関係者に提供したい。」などの冊子提供要請が増加するとともに、学外においても同窓会や教育関係機関から「京都大学の成り立ちや現況等がよくわかり、広く紹介したいので提供いただきたい。」などの冊子提供要請が増え、また、大学構内配架場所からの持ち帰りも（特に週末明けには棚が空になるなど）大幅に増加した。

9.3.4 「アニュアルレポート」の発行

財務・非財務情報を統合的に報告する「アニュアルレポート 2022-2023」を令和4年11月に発行・公表した。編集方針として、

- (1) 本学を取り巻く環境や運営方針を整理して幅広い読者に発信すること、
- (2) 支援者に本学の特色ある活動を深く理解していただくこと、
- (3) 支援者に中長期にわたる持続的な価値の向上を目指す本学の可能性を理解していただくこと、

の3点を掲げ、さらにページ数を大幅に縮小し、本学の活動を分かりやすく簡潔に発信する点に留意した。

9.3.5 大学 SNS と部局 SNS の連携

大学公式 SNS 以外に、部局の SNS があることから、公式アカウントにて部局アカウントをフォローし、投稿記事のシェア等を行う運用の見直しを行った。これにより、部局等の申請手続きの簡便化とタイムラグの縮小、部局アカウントへのユーザーの誘引を行い、全学アカウントにおいては投稿数の増加を図った。また、公式ホームページに「ソーシャルメディアアカウント一覧」のページを作成し、各種 SNS アカウントの一覧性を高め、公式 HP を入り口とした部局アカウントへの導線を設置した。

9.3.6 動画検索サイト「KyotoU Search (仮)」の構築

京都大学の各部局・部署が持つ YouTube 掲載動画コンテンツを横断的に検索・表示できる動画検索サイト「KyotoU Search (仮)」の構築を開始し、令和5年10月の運用開始を目指している。

9.3.7 教職員公募の公式ホームページ掲載手続きフローの改善

従前は、①部局担当者が教職員公募の内容を作成、②広報課に掲載申請し、③広報課が公式 HP 掲載のための確認・公開作業を行い、④掲載完了を関係部署に連絡だったフローを、部局担当者が公式 HP 上の作業・公開ができるよう権限・フローを見直した。これにより、部局担当者が教職員公募の作成から公開（公開時に自動で関係部署へ連絡）までをすることが可能になり、各工程を省き、掲載作業・時間の短縮等の省力化が図られた。

9.3.8 公式ホームページ「写真で見る京都大学」の更新及び写真ダウンロードサイトの 新設

公式 HP に掲載の「写真で見る京都大学」に新たな写真を加え、同 HP の更新・整理を行った。また、学内向けに「京都大学構内写真ダウンロードサイト」を新設し、本学教職員が京都大学の写真を本学業務において利用しやすくすることを図った。

9.3.9 報道対応業務

事件・事故・処分等（研究費不正等も含む）への対応として学内関係者間で情報に齟齬がないようにすることが課題となる。広報課では、広報業務講習会において、部局で直接回答せず、広報課を窓口とすることなどを確認している。

9.3.10 その他広報活動の状況

- (1) 広報課では、年 1 回発行の『京大概要』『アニュアルレポート』のほか、年 2 回発行の『紅萌』、隔月発行の学内向け広報紙『京大広報』、各種マップなどを作成している。また、ホームページや SNS を通じた情報発信を積極的に行っている。
- (2) 7 月 14 日に広報業務講習会を開催して、「記者発表の進め方」、「プレスリリースの書き方」、「京大名義・エンブレム・ロゴ等の使用申請」について説明を行ったほか、「ザッツ・京大」のコンテンツ作成や大学 SNS と部局 SNS の連携についての協力依頼、「公式 HP 掲載申請ツールの一部変更」、「構内写真ダウンロードサイトの紹介」「写真で見る京都大学リニューアル」について周知を行った。190 名の参加者の内 103 名の方から受講後のアンケートに回答があったが、「大変有意義」と回答した方が 47.6%、「有意義」と回答した方が 48.5%と好評であった。
- (3) 各種プレスリリースについても積極的に配信し記者発表も行い、特に研究活動・成果に関するニュースは毎週数件ペースで発信・掲載され、本学の学術的プレゼンス向上に繋がった。
- (4) 令和 5 年度は以下を計画している。
 - ① 広報課内にコンテンツ企画・支援室を設置し、動画検索サイト「KyotoU Search (仮)」の運用を開始する。
 - ② 京都大学公式ホームページの CMS ソフトが 2023 年 11 月に使用期限 (EOL) となるため、バージョンアップを行い、それに伴いサーバ OS についてもバージョンアップを行う。
 - ③ 各部局の広報担当者向けに広報倫理講習会を開催し、広報における注意点などを共有する。
 - ④ 上述の『アニュアルレポート』についての意見聴取を行い、コンテンツの再検討を行う。

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 社会連携活動の状況

令和4年度は、春秋講義(春季4/15・4/22・4/28に開催、のべ475名参加。秋季12/9・12/14に開催、のべ243名参加)、東京フォーラム(12/2に開催、181名参加)や京都賞シンポジウム(2/12に開催、192名参加)など10件の公開講座等を開催し、京都大学のプレゼンスの向上に資した。また、オンデマンドでの配信も継続して行い、会場での聴講が難しい方々への対応を最大限実施した。令和5年度においても、引き続き、京都大学の知の還元のため、公開講座の無料開催を実施する。

10.1.2 ふるさと納税(京都市)への参画

地域連携に関して、京都市と協調し、京都市が展開するふるさと納税制度への参画を実現した。参画により、ふるさと納税メニューのうち「京都大学を支援する」を選択された額の25%が社会連携事業予算(補助金)として配分されることとなり、大学の財政基盤強化に向けた新たな増収チャネルの開拓につながった。

10.1.3 公開講座等に係る申込・受付業務のシステム化

従前は、ハガキやメールで対応していた申込から当日の受付までの業務について、イベント申込管理システム(spiral)を利用することとした。申込受付、開催のリマインドメール(1週間前及び前日など)、参加証メール等の通知、当日の受付(QRコードの読み込みにて対応し、リアルタイムで参加状況を把握することが可能)が一つのシステムで可能となり、事務作業の大幅な負担軽減につながり、参加者へのよりきめ細かな対応ができた。

10.1.4 財務会計講習会への参画

全学向けの財務会計講習会に涉外課として初めてのエントリーを果たした。各掛の業務をリレー方式でつながりのある構成とする講義資料を作成し、のちの受講者アンケートでは概ね好評をいただくことができた。また、一部の職員からは、ぜひとも涉外課で働きたいといった生の声もいただくなど、有益な成果を得ることができた。

10.1.5 ステークホルダーのデータベース(DB)の整理(システム連携)

現在、卒業生情報、寄附者情報、支援団体(企業)名簿などのデータベースを担当掛が所掌する各システムで管理する状況にある。今後支援者との関係を深め、本学の収益性を高めるために、それら情報をひとつのプラットフォーム上(例:セールスフォースのようなCRMツール)に集約し、支援者の属性や寄附履歴、アクセス履歴などを収集し、分析出来るようにし、誰もがどこからでも同じ情報を得ることが出来る環境を構築する予定である。それにより、支援者のニーズを把握し、各種施策の企画に役立てたり、支援者との長期的な関係構築を図ることで、支援者のリピート率を高め、満足度を向上させることが可能となり、ひいては本学への支援につながる。

10.2 同窓会活動の取組

10.2.1 同窓会活動の状況

- (1)国内の同窓会において、同窓会総会等へ役員・教職員を派遣し、積極的な情報提供及び寄附の呼びかけ等関係強化を図った。(令和4年度:派遣回数25回、派遣人数67)

名 ※オンライン参加含む)

- (2) 海外の同窓会において、令和4年9月に新設されたカンボジア同窓会のオンライン設立総会の出席及び既存の海外同窓会とのオンライン懇談会を開催し、コロナ禍の中、積極的な情報提供及び寄附の呼びかけなど関係強化を図った。(令和4年度オンライン懇談会等<開催回数8回、出席人数70名))
- (3) 同窓会の設立に向けた活動としては、国内では、同窓会が無い地域である三重県、滋賀県、奈良県について関係者への訪問や KUON 等を用いた働きかけを行った結果、令和4年7月に滋賀県の同窓会が設立され、さらには、令和5年4月には奈良県、5月に三重県において新規設立を予定している。
- (4) 本学と卒業生、卒業生相互の交流の場として開催しているホームカミングデイについては、創立125周年記念事業とタイアップをしながら実地開催とオンライン開催併用のハイブリッドで開催し、社会で活躍している卒業生の演奏家によるコンサートのほか、学生音楽系サークルの演奏など多彩な企画を実施した。その結果、実地開催では参加が難しい海外や国内の近畿圏以外の都道府県の多くの卒業生からホームページへの閲覧があった。(実地開催来場者：711名、オンライン閲覧者：延べ4,132名<国内：47都道府県から閲覧、海外：42カ国から閲覧>)
- (5) 令和5年度以降は、同窓会のない海外の国、国内地域に対する新規設立に向けた働きかけを KUON 等を通じて積極的に行う。また、ホームカミングデイは引き続きハイブリッドで開催し、実地開催のほか、参加が困難な国・地域からのオンライン閲覧者の増加に向けた取組を推進する。

10.2.2 KUON 登録者向けの子育て世代を対象としたイベントの実施

KUON 登録者数が多い20代~40代の子育て世代をターゲットに、夏休み期間を利用して、京大学生サークル「京大工房」と渉外課の共催により、親子で体験できるものづくりイベント(オリジナルコースターづくり)を実施し、登録者の満足度向上を図った(令和4年8月実施、27名応募・抽選により13名参加)。

10.2.3 KUON 登録者のニーズに合った優待特典の獲得

令和3年度から収集している KUON ホームページにおけるアクセスログデータを分析した結果、優待特典毎の使用状況が判明した。その結果をもとに、登録者のニーズに合った特典(ビジネスホテルの宿泊料割引等)を営業により獲得し、登録者の満足度向上を図った。

10.2.4 KUON を活用した海外居住同窓生への効果的な情報発信

今まで KUON システム上登録できなかった留学生や海外同窓生の居住国名をシステム改修により登録可能としたことで、帰国する留学生等へ該当国の同窓会情報を案内するなど、海外の関係同窓会の情報を効果的に情報発信できるようにした。

10.2.5 京都大学同窓会ホームページのリニューアル

京都大学同窓会 HP を魅力的なものとするためリニューアルし、より見やすいビジュアルに変えるとともに同窓生のニーズに合ったコンテンツに見直すことで、同窓生へのサービス向上を図り、さらには同窓会への入会や KUON 登録に繋がるような仕様とした。

10.3 寄附金・基金活動への取組

10.3.1 寄附金・基金活動の状況

総長・理事、部長・課長及び基金室のファンドレイザー（寄附募集に係る企画・渉外活動の担い手）が中心となり、地元経済界の要人である地域同窓会会長との面談を通じて、地元企業の紹介や同窓会会員への寄附呼びかけへの協力を依頼し、新たな寄附者の掘り起こしを行うとともに、本学出身の財界トップで構成されている京都大学鼎会の会員に対して、個別訪問や鼎会総会での会員への呼びかけにより周年事業における寄附募集活動を行った。また、部局基金と連携のうえ、特定のプロジェクトへの寄附者に大学の様々な活動を紹介することで、別の支援につなげる取組を実施した。それらの活動により、令和4年度は46億円の寄附を受入れるに至り、本学の安定的な財務基盤の構築の一助となっている。

令和5年度は、東京基金室、京都基金室と新たに組織し人員も増員しつつ、卒業生を中心とした寄附者のネットワークの構築に注力する。また新型コロナウイルスによる行動制限も緩和されることから、卒業生を中心とした交流イベントの「丸の内交流会」「関西交流会」の再開も行う。

10.3.2 基金ホームページの改修

京都大学基金HPの寄附者のユーザビリティの向上を目指し、寄附者にとって分かりやすい入力画面への改修や寄附の流れを分かりやすくする改修を行った。これにより、利用者がストレスなく寄附できる環境を整備した。

10.3.3 東京基金室（日本橋オフィス）の開設

財界で活躍する卒業生等が多く集まる東京エリアにおいて、大学との連携・支援について協力を依頼し、新たな寄附者の掘り起こしを行うとともに、日本最大マーケットにおける企業群に対して、社会課題解決テーマにおける相互連携を提案するため、新たに東京基金室を立ち上げた。これまでの新丸ビルの東京オフィスに1名デスクを間借りする体制から、日本橋にオフィスを整備し、今後の活動強化に向けた体制の拡張を行った。

10.3.4 ウクライナ危機支援基金の設立

ロシアによるウクライナ侵攻に伴い、学業や研究活動を継続することが困難となった大学生及び大学院生を本学へ受け入れ、彼らの教育・研究活動及び日本での生活を支援するため、「ウクライナ危機支援基金」を設立した。本学の既存寄附者へ向けたダイレクトメール等による寄附依頼やクラウドファンディングを活用し、総額約9千3百万円（令和4年度末現在）の寄附の受入れに至った。

10.3.5 スカウト型を使った採用活動

これまで京大HPやリクナビ等のリクルートサイトへの求人掲載など、応募を待つスタイル（受け身）のリクルート活動を行っていたが、令和4年度1月より、本学から声をかけにいくスカウト型のリクルートチャンネルを導入した。その結果、これまでの応募になかった層との面談・コンタクトが可能となり、導入してすぐに東京基金室における職員1名の採用を実現することができた。

10.3.6 部局との協力体制による一括領収書の送付

確定申告に必要な一括領収証書の発送作業について、これまで財務部から渉外課基金掛を通して各部局へ領収証書を送り、寄附者への発送作業を行っていたが、例年寄

附者より領収証書の発送に関する問い合わせを多く受けることもあり、令和4年度から多くの個人からの寄附を集めるiPS細胞研究所と協力し、領収証書確認作業から発送作業まで一括で対応する体制へと改善を図り、結果として、前年度よりも2週間以上早く寄附者の元へ領収証書を届けることができた。

10.3.7 企業寄附奨学金制度（CES）の廃止

令和4年度までの企業寄附奨学金（CES）を発展的に廃止し、新たに大学院教育支援機構のもとで本学及び本学大学院生と民間企業等とが積極的に交流を行い、研究インターンシップ等を含む産学協同教育の発展、大学院生のキャリアプランの具体化、業界理解の促進を実現することを目的として、大学院教育支援機構企業寄附奨学制度（DDD）をスタートさせた。

10.4 創立125周年記念事業の状況

10.4.1 125周年記念行事に係る広報の取組（令和4年度のみ）

令和4年度の広報にかかる実績としては以下のとおり。

- (1) 125周年冠行事の募集を行い、各部局・本部部署等の46の行事に開催広報ツールとして、ロールアップスクリーンやクリアファイルなどの提供やWeb発信等開催支援を行い、125周年を盛り上げるだけでなく、部局行事自体の周知・集客・充実も図った。
- (2) 『京都大学概要2022-創立125周年記念特別編集版-』を制作して記念式典・フォーラムで配布したほか、『京大広報』と『紅萌』に創立125周年記念事業の特集記事を掲載して当日の様子を伝えた。
- (3) 創立125周年記念事業に係る特設サイトの運営・管理を行い、6月の記念式典・フォーラム等主要行事、秋（11月）開催報告等の記事を中心に各種イベント情報を発信した。

10.4.2 125周年記念行事（令和4年度のみ）

- (1) 2022年6月18日（土）、19日（日）の両日にわたり、ロームシアター京都にて、京都大学創立125周年行事を挙行了。記念式典にノーベル賞受賞者による記念フォーラムや、記念音楽会、プロスポーツ界で活躍したOB・OGによるトーク、研究者と市民との対話イベント、マルシェなど多彩なプログラムを実施し、同窓生や在学生のみならず、子どもから大人まで多くの方々に参加いただいた。

- (2) 11月5日（土）には秋の記念行事と京都大学ホームカミングデイを併催した。豪華ゲストが登壇したシンポジウムや卒業生によるジャズコンサート、本学への寄附者に感謝を表す集いのほか、時計台隣の研究棟を使ったプロジェクションマッピングには同窓生のみならず、多数の来場者が訪れた。

並行して、総合博物館と大学文書館の特別展示、清風荘や尊攘堂などの施設公開も行われ、関係者だけでなく近隣の方々にも本学の歴史や研究の歩みを知っていただいた。125周年記念行事の開催は、寄附者、支援者等のステークホルダーに対して、感謝及び本学のステータスを還元し、また、研究成果や研究のポテンシャルといった「京大の力」を知っていただくことで、京大の価値や将来に期待いただくとともに、125周年を起点とした新たなファンや支援（寄附）の獲得につながるよい機会提供の場となっ

た。

京大 HP の 125 周年特設サイト報告

: 6 月 <https://125th.kyoto-u.ac.jp/ceremony/report/>、

11 月 <https://125th.kyoto-u.ac.jp/ceremony2/report/>

10.4.3 125 周年記念事業（継続実施中）

記念事業は、一過的な周年事業のみに留まらず、将来の本学の発展に資することを目指し、国際交流、研究力強化及び社会連携を 3 本の柱に据えるとともに、記念施設の整備を行うこととしている。具体の事業内容は以下のとおり。

- (1) 国際競争力強化～グローバルリーダーの育成～においては、令和 4 年度の計画に対する主な実績として、留学生育成プログラムである「Kyoto iUP」では、2022 年度は 520 名の出願者の中から 26 名を予備教育履修生として受け入れた。
令和 5 年度の取組計画としては、留学生コース 25 名の受入、日本人学生コース 30 名の履修生登録、また、オックスフォード大学とのラグビー交流試合の令和 5 年 4 月開催に向けた準備等がある。
- (2) 研究力強化～次代の“おもしろい”若手の育成～においては、令和 4 年度の計画に対する主な実績として、50 歳未満の若手・中堅の常勤研究者を対象に最大 500 万円を支給する「くすのき・125」ファンドでは、設立以来 3 年間で延べ 414 名の応募があり、39 名を採択し、白眉プロジェクトでは、20 名を第 13 期白眉研究者として採用した。
令和 5 年度の取組計画としては、学術研究展開センター（KURA）による研究者支援や白眉プロジェクトにおいて同数程度の採用を予定している。
- (3) 社会連携推進～京都アカデミズムの創造発信～においては、令和 4 年度の計画に対する実績として、研究成果の起業による事業化を推進することを目的とした「起業支援プログラム IPG-Advance」（年間 3,000 万円・原則 1 年間）を実施。2022 年度は 11 件の応募があり、4 件のプロジェクトを採択した。
令和 5 年度の取組計画としては、アントレプレナー教育の支援や「起業支援プログラム IPG-Advance」において新たに 3 件程度の採択を予定している。
- (4) 記念施設～学生福利厚生施設（学生食堂）の整備については、令和 4 年度の計画に対する実績として、吉田食堂の設計等の検討を進め、令和 5 年度の取組計画としては、改築の基本設計と実施設計、吉田食堂周囲の測量・地盤調査・土壌汚染調査を予定している。

監事意見

- 1.1.3 ガバナンス・コードについて
企業においては、コーポレートガバナンス・コードがあるが、形式化していたのを実質化しようとしている。大学においてもガバナンス・コードが形式化しないように努力する必要がある。
- 1.1.7 安否確認システムの更新について
システムの対象者として工事事業者等をも含めることについて、さらなる検討をお願いしたい。
- 2.3.2 産官学連携本部による出資事業、京都 iCAP、TLO 京都、京大オリジナル、iPS アカデミアジャパンなど子会社事業の進捗状況について
出資事業において新たな会社に出資を行っているが、スタートした後の支援として、かなり踏み込んだ支援体制を検討すべきであると考えます。
- 2.4.4 海外事務所（拠点）の状況と成果、今後の方針について
2.4.8 On-site Laboratory の自律的運営の支援について
今後の方針において、全学的視野のもとでグローバルサウスという考え方を踏まえて検討を継続していくことが必要と思われる。
- 2.4.6 国際危機対応への取組について
国際危機としては、これまでは治安や感染症中心であったが、現今、タイでは大麻が解禁されどこでも買える状況であり、中国では言動により拘束されたりしている。これらの観点を踏まえて既に学内に情報提供されているところではあるが、ますます重要性が増していることから今後も継続してこれらの観点を踏まえ情報提供と周知徹底を行う必要があると思われる。
- 2.5.5 安全保障輸出管理について
現在の国際情勢に鑑み、学術交流協定締結、更新については、慎重に対処する必要があるのではないかと。そのための点検・確認方法等の検討も必要と思われる。
- 3.1.7 入試問題作成におけるセキュリティ環境の向上について
この問題は、先送りせず、早急に解決すべきと考えます。
- 3.2.4 ILAS セミナー履修者増員検討 WG の設置について
リーフレットを作ったことは有効であると思う。しかし、その前に、ILAS セミナーに全教員が参加できる、むしろ参加を求めていることのアピール、確認がなされなければならないのではないだろうか。

- 5.4.2 教職員の人事給与制度の改善について
国際卓越研究大学構想にも関わるが、URA 職の抜本の見直しは喫緊の課題と思われる。

- 8.1.2 附属病院の経営と財政状況について
病院経営管理の観点から、財務部も病院経営の健全性について第2のディフェンスラインとしての意識で見ないといけないのではなかろうか。

- 9.1.1 ICT 基本戦略について
情報部では、基本戦略を具現化するための、データ運用支援基盤センターの設立準備を行っている。将来の融合型共同研究のデータプラットフォームづくりであり、今後の発展を期待したい。

- 9.3.1 「京都大学の広報戦略」の改定について
「海外を見据えた」視点は大事である。今後の大学の展開において、海外広報戦略を十分に練っていただく必要があると考える。

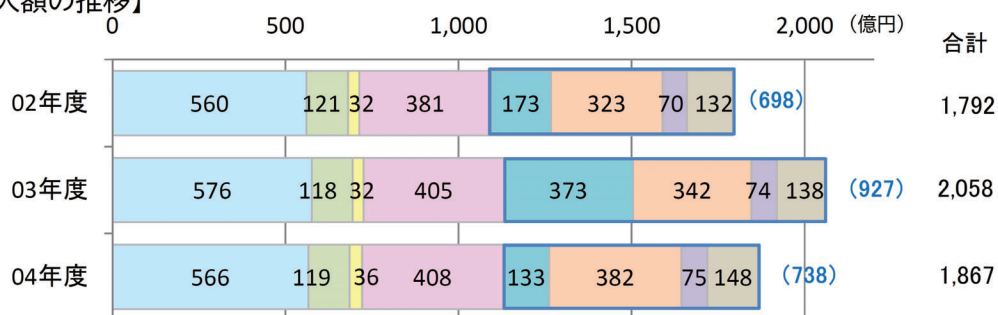
第3節 会計監査

1 令和4事業年度決算等について

(決算のポイント)

- 運営費交付金の推移は変わらないものの、受託・共同研究等収入は増加している。一方、寄附金は前事業年度に高額の入金があったため減少しているが、全体としては順調に推移
- 国立大学法人会計基準の改訂により、今年度に限り多額の臨時利益が計上（国立大学法人統一の処理）

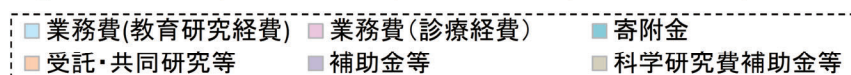
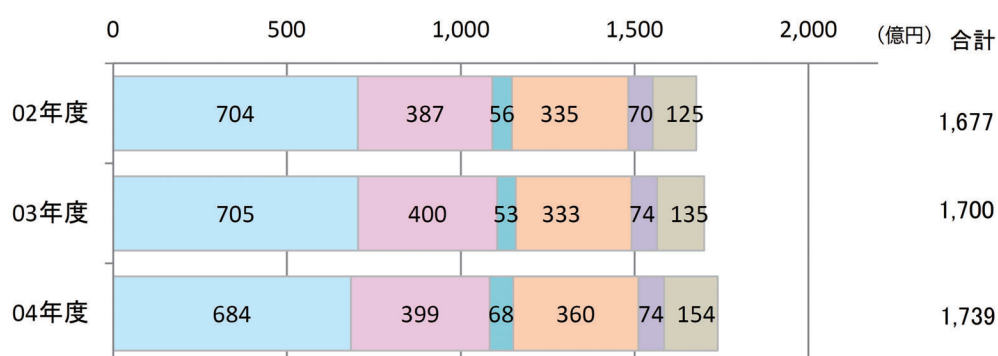
【受入額の推移】



※()は、競争的研究費等(寄附金、受託・共同研究等収入、補助金等収入、科学研究費補助金等)の計

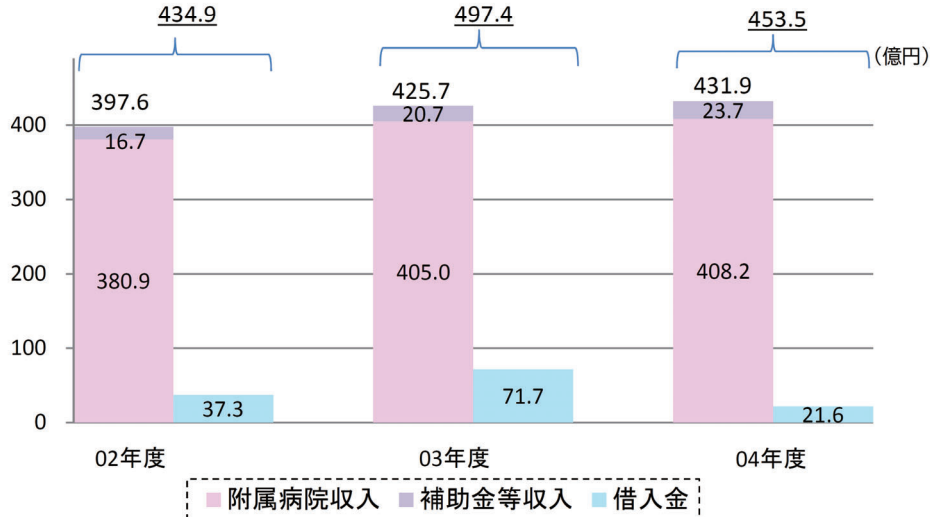


【執行額の推移】



附属病院収入

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2事業年度は一時的に減収したが、令和4事業年度においても回復傾向にある。
- 附属病院の整備費（再開発事業等）として事業年度別の状況に応じて、大学改革支援・学位授与機構より借入れを実施。

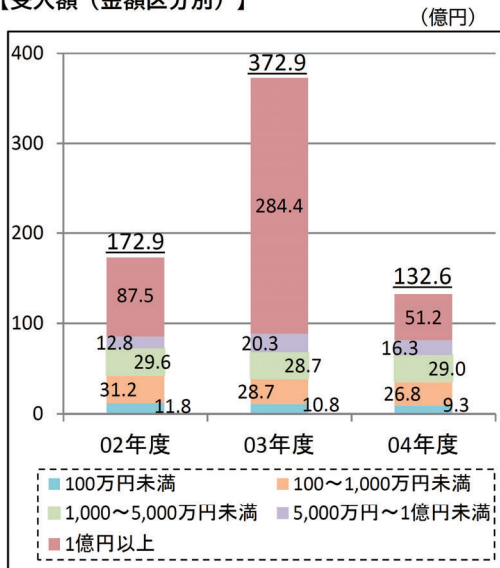


※補助金等収入は、医療機関病床確保等支援事業費補助金のみを表示しています。

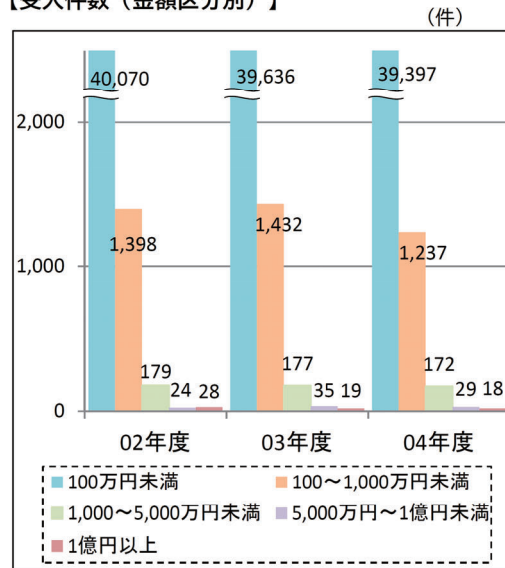
寄附金受入額

- JCRファーマ(株)様より「本庶佑有志基金」および「がん免疫治療研究基金」に同社株（評価額21億円）を受入
- 前事業年度は、小野薬品工業(株)様より230億円、ブリistol・マイヤーズ スクイブ(株)様より10億円を受入

【受入額（金額区分別）】



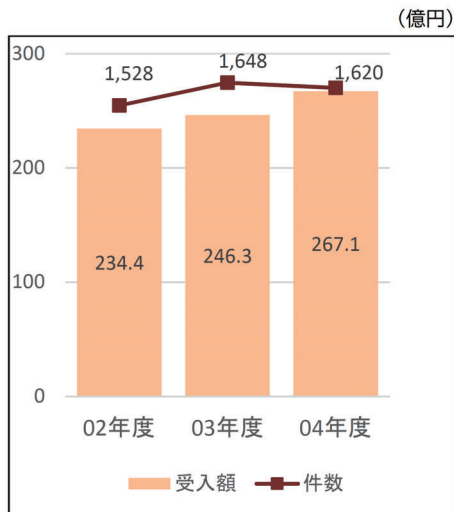
【受入件数（金額区分別）】



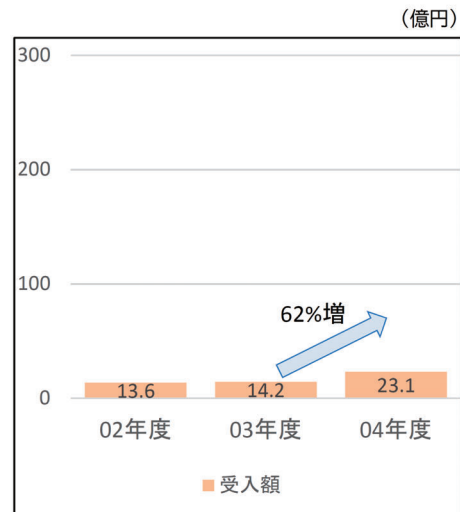
受託・共同研究受入額

- 環境省や国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）からの大型の受託研究を獲得するなど、受託研究・共同研究ともに増加

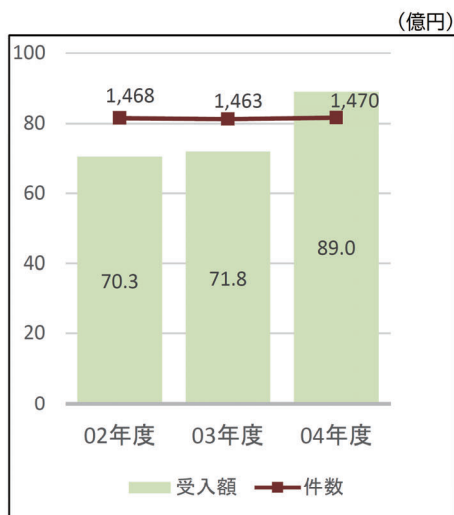
【受託研究】



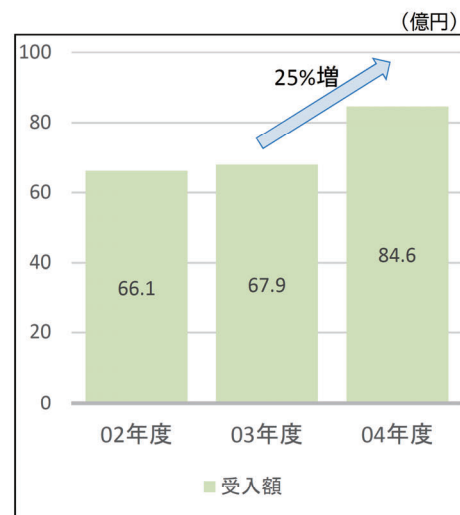
左記のうち、国、地方公共団体、独立行政法人、国立大学法人を除く



【共同研究】



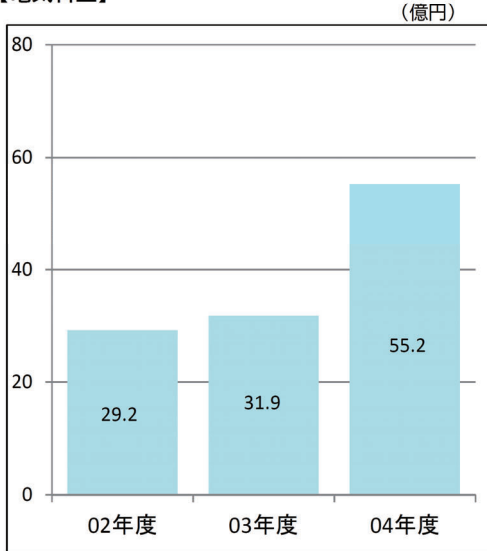
左記のうち、国、地方公共団体、独立行政法人、国立大学法人を除く



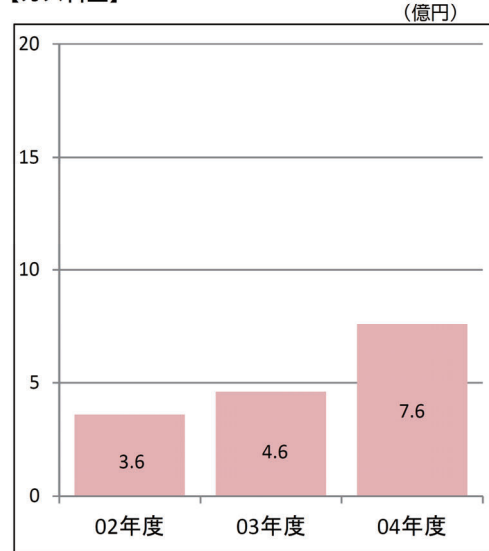
光熱費（電気料金・ガス料金）

- 電気料金は、燃料調整費の高騰等の単価の増により前事業年度より23億円（73%）増加
- ガス料金は、原料費調整額の高騰等の単価の増により前事業年度より3億円（65%）増加

【電気料金】



【ガス料金】



国立大学法人会計基準改訂（資産見返負債の廃止に伴う臨時利益の計上）

- 令和3年度までは、運営費交付金や寄附金収入等を財源として資産を取得した場合、一旦負債（資産見返負債）を計上し、損益が均衡するよう費用（減価償却費）計上額に合わせて収益を計上していた。
- 令和4年度の期首に計上していた負債（資産見返負債）は、臨時利益に振替（705億円）

○令和3年度まで

貸借対照表

資産 建物 60	負債 資産見返負債 60
	純資産

	×1年度	×2年度	×3年度
費用 (減価償却費)	20	20	20
収益 (資産見返負債戻入)	20	20	20

○令和4年度以降

貸借対照表

資産 建物 60	負債
	純資産 (純利益60)

	×1年度	×2年度	×3年度
費用 (減価償却費)	20	20	20
収益 (例)運営費交付金収益)	60	0	0

固定資産取得時に全額収益化

令和4事業年度 貸借対照表の概要

(令和5年3月31日)

(単位：億円)

資産の部		負債の部	
① 土地	1,629 (1,633)	資産見返負債	0 (807) ④
② 建物等	1,603 (1,654)	借入金	413 (418)
工具器具備品等	229 (246)	長期末払金	41 (47)
図書	354 (352)	寄附金債務	875 (818)
建設仮勘定	41 (35)	未払金	171 (215)
③ 投資有価証券	248 (124)	その他	316 (184) ④
関係会社有価証券	124 (121)	負債合計	1,816 (2,489)
長期性預金	30 (30)		
③ 現金及び預金	957 (1,121)	純資産の部	
③ 金銭の信託	130 (78)	資本金	2,682 (2,682)
有価証券	10 (6)	資本剰余金	42 (87)
未収入金	133 (107)	利益剰余金	293 (293)
その他	54 (61)	当期末処分利益	709 (17) ④
資産合計	5,542 (5,568)	純資産合計	3,726 (3,079)
		負債・純資産合計	5,542 (5,568)

() 書きは前年度実績

【主な増減要因】

① 土地	宇治職員宿舎の一部売却や舞鶴実験所の減損による減 (△4億円)
② 建物等	改修工事等 (中央診療棟・北病棟等) による増 (57億円)、減価償却による減 (△108億円)
③ 投資有価証券	寄附金の運用等による増 (124億円)
現金及び預金	寄附金の運用等による減 (△164億円)
金銭の信託	寄附金の運用等による増 (52億円)
④ 資産見返負債 その他 (負債) 当期末処分利益	国立大学法人会計基準の改訂により、資産見返負債は廃止され、臨時利益等に振替 (臨時利益705億円、その他102億円 (長期繰延補助金77億円、預り施設費25億円))

令和4事業年度 損益計算書の概要

(令和4年4月1日～令和5年3月31日)

(単位：億円)

経常費用		経常収益	
人件費	703 (700)	運営費交付金収益	552 (544)
教育経費	69 (68)	授業料収益等	135 (136)
研究経費	223 (213)	附属病院収益	414 (405)
診療経費	302 (302)	受託研究等収益	359 (327) ①
教育研究支援経費	15 (24)	寄附金収益	99 (54)
① 受託研究費等	359 (327)	補助金等収益	82 (67)
一般管理費	38 (38)	科研費等間接経費	31 (31)
借入金利息等	2 (1)	その他収益	32 (99) ②
経常費用合計	1,711 (1,673)	経常収益合計	1,704 (1,663)
臨時損失	3 (4)	臨時利益	706 (19) ③
費用計	1,714 (1,677)	収益計	2,410 (1,682)
当期総利益	709 (17)	目的積立金取崩	13 (12)
計	2,423 (1,694)	計	2,423 (1,694)

() 書きは前年度実績

【主な増減要因】

① 受託研究費等 受託研究等収益	受託研究および共同研究の執行額が増加したこと等による増 (32億円)
② その他収益	国立大学法人会計基準の改訂により、資産見返負債が廃止されたことに伴い、資産見返負債戻入がなくなったことによる減 (△67億円)
③ 臨時利益	国立大学法人会計基準の改訂により、資産見返負債は廃止されたことに伴い、一部を除いて収益化をしたことによる増 (705億円)

令和4事業年度 利益の処分に関する書類（案）

（単位：億円）

	【令和4事業年度】
I 当期末処分利益（当期総利益）	709
II 利益処分額	709
積立金	690 ①
教育研究等積立金	19 ②

次年度への繰越額（予定）

① 積立金（精算用積立額） 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もの	690 億円
② 教育研究等積立金（目的積立金） 経営努力認定を受けて次年度に使えるもの	19 億円

※ 教育研究等積立金（目的積立金）は、文部科学大臣の経営努力認定を受けた場合、中期計画に記載されている剰余金の使途に従い使用することになります。

令和4事業年度 キャッシュ・フロー計算書の概要

（単位：億円）

	【令和3事業年度】	【令和4事業年度】	増△減
I 業務活動によるキャッシュ・フロー	481	176	△ 305 ①
II 投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 361	△ 319	42 ②
III 財務活動によるキャッシュ・フロー	36	△ 15	△ 51 ③
IV 資金増加額（又は減少額）	156	△ 158	△ 314
V 資金期首残高	600	756	156
VI 資金期末残高	756	597	△ 159

- ① 業務活動によるキャッシュ・フローは、寄附金の受入金額の減少等による減
 ② 投資活動によるキャッシュ・フローは、定期預金の払戻による収入の増加等による増
 ③ 財務活動によるキャッシュ・フローは、大学改革支援・学位授与機構からの借入れによる収入の減

2 会計監査人との連携について

会計監査について、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、監査を担当する理事又は副学長、理事及び会計監査人）において意見交換を実施した。

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】全学教育について

I. 監査項目と主な監査内容

大学設置基準の大綱化（1991年）以降、教養部が廃止された後の、教養教育・全学教育を含む学部教育の在り様については、各大学ごとの工夫が試みられている。

本学では、全学教育について、平成8年（1996年）以来、毎年、全学教育シンポジウムを開催しているが、ここ2年のシンポジウムの議論を振り返って、その後の検討状況を、これからの学部教育をどう進化させて行くのかという視点から検証する。

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) 昨年全学教育シンポジウムで議論のあった、卒業必要単位数について、部局に於いての検討状況
- (2) 全学共通科目の構成
 - ①科目数が増え続けることについての対処
 - ②各科目群の構成の将来像についての意見
- (3) 少人数教育科目群の今後の展開
- (4) CAP制の効果についての評価

2 監査の実施先

理学部	12月5日（月）
文学部	12月7日（水）
国際高等教育院	12月8日（木）
教育推進・学生支援部	12月8日（木）
総合人間学部	12月19日（月）

III. 監査結果

以下は監査における各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。

1 昨年の全学教育シンポジウムで議論のあった、卒業必要単位数について、部局に於いての検討状況

(1) 教育推進・学生支援部

教育課程構築の主体となるのは各学部であり、要卒単位数の見直しを学士課程教育の中でどのように活かしていくかは各学部の所管となる。なお、各学部の要卒単位数については、各学部の強みや特色等を踏まえた自主的・自律的な3つのポリシー（アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー）に基づき、各学部が決定されるものである。

(2) 国際高等教育院

全学教育シンポジウムで卒業必要単位数のみなおしのために教育院が示した論点は

- 現行の要卒単位数は何れの学部も大学設置基準（以下、「設置基準」という。）が定める卒業要件（124単位以上）より多い。
- 30年前に実施された設置基準の大綱化により、卒業要件に占める専門科目と教養科目の履修要件、教養科目の中の内訳はすべて学部が決めることができる。
- 現行の教養・共通科目は多数の非常勤講師に依存して実施せざるを得ない。人件費はかなりの額に上っている。
- 教育院が新しく提案した科目群の科目の意義が学部の卒業要件に十分に反映されず、学生の履修につながっていない。

である。

卒業要件は各学部が決定するもので、教育院としてはこの論点をもとに見直し・検討が各学部において行われることを大いに期待している。

なお現在、全学共通科目は、年間約 1,100 科目 3,400 コマを開講している。これは他大学と比較しても多い。このことに伴い、膨大な量の教務事務が発生し、加えて上述のような多数の非常勤講師の候補者探しにかかる関係教員のエフォート、任用に伴う事務や経費等大きなコストがかかっている。また本学の教育のかなりの割合を非正規教員が担っている状況は健全と言いがたい。本学の教養共通教育のいっそうの充実を目指す中で開講数の安易な縮小は戒めるべきではあるものの、各学部の卒業要件の見直しに基づく根拠のある縮小は、学内リソースのより有効な活用の観点から重要と認識している。

従来の慣例的な捉え方に縛られ検討がなかなか進まない学部もあるやに漏れ聞いている中で、経済学部のように大幅な見直しに着手される部局も現れつつある。教育院としてはそのような動きをできる限りサポートしつつ、今後検討が進まない学部に対しても、機会を見つけて働きかけていくようにしたい。

参考資料

開講科目数・コマ数推移（「数字で見る全学共通科目」（国際高等教育院HP掲載）から）

	前 期			後 期			合 計		
	科目数	コマ数	(うち、 E2科目)	科目数	コマ数	(うち、 E2科目)	科目数	コマ数	(うち、 E2科目)
令和4年度	552	1855	183	549	1571	167	1101	3426	350
令和3年度	557	1863	176	543	1559	168	1100	3422	344
令和2年度	537	1800	154	534	1565	155	1071	3365	309
令和元年度	564	1907	165	537	1568	132	1101	3475	297
平成30年度	540	1874	144	523	1542	119	1063	3416	263
平成29年度	467	1792	137	461	1480	110	928	3272	247
平成28年度	441	1806	—	428	1469	—	869	3275	—

(注) 大幅な増減がみられる年度の主な理由は、以下のとおり。

- ① 平成29年度→平成30年度（135科目144コマ増）
大学院共通科目、大学院横断教育科目を全学共通科目としたことにより、107科目126コマ増。
- ② 令和元年度→令和2年度（30科目110科目減）
コロナ禍により年間通じて対面授業が実施できなかったため、学外実習科目やスガ実、ILASセミナーの多くが開講できず。
- ③ 令和2年度→令和3年度（29科目57科目増）
オンライン授業実施のノウハウが浸透したことにより、授業実施が可能となり、令和元年度以前の開講科目数・コマ数に戻る動きがあった。

上記の他、「外国人教員100人雇用計画」の進展により、外国人教員1名雇用増につき、4科目増加となる。

(3) 文学部

文学部の卒業要件の見直しについて

<主な意見>

- ・令和2年入学者より要卒単位数を156単位から144単位に減らしたばかりなので、拙速に変更するのは朝令暮改。早くても令和2年入学者が卒業する時期まで待つ必要があるのではないか。
- ・要卒単位を減らすなら、全学共通科目の人社群かその他の科目群（情報・健康スポーツ・キャリア・統合・少人数）を対象とするのがよい。
- ・外国語科目群の科目は文学部教育の根幹をなす重要な科目であり、単位数削減の対象とすべきではない。
- ・文学部教育にどのような問題があるのか、学生のニーズがどこにあるのか（要卒単位を多すぎるor少なすぎると感じているのか）が不明であり、今日の資料（全学教育シンポジウムの内容）だけでは判断できない。学生にアンケート調査するなど、現状を把握する必要がある。

→令和2年に変更したばかりなので、ひとまず現状のままでよいし、どうしても減らすなら全共の「人社」と「その他」の科目群から、というのが大方のご意見です。「全学共通科目を減らし、総単位数も減らす」か「全学共通科目を減らすか、総単位数は減らさない」かについて、特に明確な主張はありませんでした。

<その他>

- ・最近の教員は一学期15コマきっちりと講義をしているので、昔と比較すると、学生の負担も大変になってきている（要卒単位数以外に教職や学芸員等の単位が必要な学生も多い）。要卒単位数を136～140程度に減らせば、4回生時にしっかり卒業論に取り組めるし、自由度が増して各自興味のあることに取り組むゆとりができる。転学部等もしやすくなる。
- ・全学共通の比重を減らす代わりに、1回生から文学部の専門科目を受けられるようにするなど、初年次教育のあり方について検討する必要があるかもしれない。ただし、これまで専門は基本的に3回生以上なので、制度設計の変更はかなり大変になると予想される。
- ・国際高等教育院がコントロールしたいと考えているのは、主に理系の大きな学部（工学部、農学部等）。現在、全共科目が1000科目以上あり、非常勤講師も多いので、教養教育の方針から外れる科目を減らす方向で議論が進んでいる。その中で、学芸員の科目はいつも対象に挙がる。学部が基礎教育を担当するという話まではまだ進んでいない。
- ・将来的に初年次教育を学部教育と連動させるようになる可能性は十分あるだろう。文学部が1回生向けの専門授業をもつことなどは、その時点で考えればよいのではないか。
- ・文系の教員なら入学してすぐの1回生向けに授業することも可能だと思うが、理系の専門の教員が曖昧なく教養の授業を担当できるのか疑問。＜教養＞という曖昧かつ自由に幅広い学びの時間はやはり必要ではないか。

(4) 理学部

令和3年度の理学の教育委員会常任委員会において2つの観点から検討を行った。ひとつは、CAP制のもとで学生の履修科目が減ることになるため、学生が新たな学問分野に出会うチャンスが減る可能性があるという危惧から、学生が将来活かす可能性が非常に低いと考えられる初修外国語の履修を、引き続き卒業必要単位数に入れるのか、それとも新たなことを考えるのがよいのかについて議論した。具体的には、初修外国語を選択科目にすることも含めて検討したが、理学としてまとまった考えには到達していない。

もうひとつの観点は、わずかな単位不足のため入学後2年で3回生に進級できなかった学生の履修の傾向分析に基づくものである。例えば、4単位以内の単位不足で3回生に進級できなかった学生のうち、初修外国語の単位が取得できなかったことに起因していたのは7年間でわずか1名であった。このことから、初修外国語を必修にしていることは、学生に特に負担とはなっていないと考えられる。むしろ、学生がわずかな単位不足で進級できない主な理由としては、語学などのそれぞれの必修科目の必要単位数は満たしているものの、総単位数で要件を満たさなかったためであることが明らかになった。

現在（2021年）の各学部卒業要件

第25回全学教育シンポ資料より

資料1

卒業要件に占める全学共通科目の割合(132/196)

	文学部	教育学部	法学部	経済学部	理学部	医学部		薬学部		工学部	農学部	総合人間学部
						医学科	人間健康	薬学科	薬科学科			
全学共通科目	56	72	56	56	52	60	54	64	64	65~68	60	140
専門科目	88	84	80	84	86	159.5	91~97	132	78	76~79	84	
要卒業単位(以上)	144	156	136	140	138	219.5	145~151	196	142	144	144	140
割合(%)	38.9	46.2	41.2	40.0	37.7	27.3	35.8~37.2	32.7	45.1	43.8~47.2	41.7	—

- 大綱化後も、
 - ・設置基準の最低卒業単位数以上を要求 → 教育熱心
 - ・全学共通科目の占める割合は27.3~47.2 → 部局間でばらつき大 → 京大的

※全学共通科目については、上記の単位に係る人文・社会科学科目群、自然科学科目群、外国語科目群などの区分による修得単位の指定有り
 ※医学部人間健康学科の専門科目欄は、専門基礎科目も含めた単位数
 ※専門科目の単位数は、便宜上卒業単位数から全科目の単位数を引いた数で表しています

(5) 総合人間学部

総合人間学部では、令和6年4月に現在の1学科5学系制を1学科10学際専修制へ改組することを計画している。その改組の議論の中でカリキュラムや卒業必要単位数についても、検討していくこととなっている。

2 全学共通科目の構成

2-1 科目数が増え続けることについての対処

(1) 教育推進・学生支援部

各学部のカリキュラム・ポリシーに基づき、教養科目及び外国語や専門基礎科目といった学士課程に共通する科目の企画及び実施を担当しているのは国際高等教育院である。

国際高等教育院では、教養・共通教育を企画・実施するため、各学部から教育院に教員が移籍して企画評価専門委員会を構成し、各学部のカリキュラム・ポリシーを基礎として開講科目、授業内容・方法、成績評価、担当者等、あるべき教養・共通教育の内容に関する検討を行っており、教育の実施にあたっては広く全学の協力を得ている。さらに本学のすべての学部長と独立研究科及び研究所等の代表が参画する協議会を組織し、教育の企画内容と実施状況及び教育院の組織運営の監督をおこなうことで、全学として教養・共通教育に関する責任を担う体制をとっている。

(2) 国際高等教育院

現状の全学共通科目は、教育院設立の際に各部局と教育院との協議をもとに再編したものである。再編にあたっては、従来提供されていた科目から教養・共通教育の基幹となる科目を絞り、それらの科目の提供をあらためて部局に要請する提供要請科目制度を設けた。これに基づき部局側はある程度の長期（おおむね10年程度）にわたり継続して科目を提供いただくことになっている。各部局の提供科目数は旧教養部から当該部局に移籍した教員1名あたり6科目程度を原則としている。

この体制は平成28年度からスタート、概ね令和7年度前後までは維持することを

各部局との合意としており、基本的にあと数年間は、大幅な科目数の増減は想定していない。

一方で、提供要請に基づかない各部局独自の企画により提供される科目もある。これについては科目提供の申し出を無条件で受け入れている訳ではなく、全学共通科目としての適格性やカリキュラム上の位置づけ等を勘案の上、教育院の執行部会議、関係科目部会、企画評価専門委員会の議を経て可否を決定しており、全学共通科目として相応しくないとの判断があれば、お断りする場合もある。

昨今、時代の趨勢に応じて社会が大学教育に求める内容は刻々と変化しており、それに対応すべく新しい科目を設計すべきとの意見も出るのに対し、基本的に科目の新規開講には抑制的である。しかし参考資料に記載のとおり、実際のところ提供科目数は増加している。これは平成 30 年度における大学院共通科目及び大学院横断教育科目の取り込み、「外国人教員 100 人雇用計画」において英語科目の拡充のために外国人教員 1 名雇用につき 4 科目の科目提供を課したことが主な原因である。国のデータサイエンス振興施策に沿った科目提供の増加もある。令和 2 年度以降のコロナ禍下では、開講科目の減少と復活等により一時的にまとまった数の増減が起こることもあった。

時代の変化とともに今後も学生が学ぶべき事柄は増えていくことが予想されるが、上述のように現状でも「科目数が多い」と認識している。増やすばかりで取捨選択をしなければ学生の負担は増える一方であり、現行の提供要請科目体制の見直しに併せて、何等かの抜本的な変革ができないか、模索中である。

(3) 文学部

- ・学生にリテラシーとして身につけてほしい事項は増えており、科目数が増えること自体が必ずしも悪いわけではない。カリキュラム委員会で抑制的方針をとることで対応可能ではないか。
 - ・学生が様々な方向へ関心を広げ、学びの機会を増やす点では好ましい状況と言える。他方で、学部ごとの基本的な学習理念に沿った上で科目数を設定しなければ、ただ闇雲に科目数が広がるだけで、学習効果は期待している程には上がらず、散漫となる点ではむしろデメリットが生じる可能性もある。方向性としては、これ以上増やすべきではなく、むしろ厳選して専門教育につなげられるように注力すべきであると考えます。
 - ・第 3 期中期目標・中期計画期間に大幅な教員定員の削減が行われた結果、教員の授業負担が増加している現況を踏まえれば、全学共通科目数は削減こそすれ、増加させるべきではない。
 - ・まずは増え続ける原因を明らかにすべきだ。
 - ・学生の選択肢は一定程度確保すべきだが、多すぎても混乱を招くだけであるし教員の負担も増すので、これ以上増やす必要があるとは思われない。
 - ・CAP 制と歩調を合わせて授業の質の向上を図っていく必要がある。授業の質を担保しない。
- いくらでも単位が取りやすい→科目数が増え続けるという状況は避けるべき。

- ・受講者数に応じた新陳代謝が必要ではないかと考えます。
- ・大変な負担になっている。学部教育に力を割くためにも減らす方向で進めるべき。
- ・専門教育との有機的連関、ないしは住み分けを考えて整理すべき。
- ・可能な限り多様であることは重要であり、言語などの基礎的科目は維持したほうがよいが、負担との兼ね合いで整理も検討したほうが良いかもしれない。
- ・いわゆる教養科目は予算の範囲内で拡充を行うべき。京大は優秀な学生が多いが、そのなかでも突出して能力の高い人が一定の割合で存在しているように見受けられる。そのような学生を真に傑出した人材に育て上げるためには、学んで当たり前の専門領域だけではなく、一見無駄に見える教養科目を通して能力と可能性の幅を広げることが必須と思われる。
- ・長期的な観点から、全学教育に必須と考えるものと、必ずしもそうではないものを吟味した上で、専任教員で担当できるものから残していかざるをえないのではないのでしょうか。場当たりに科目を増減させるのが、一番やってはいけないことだと思います。
- ・質問が大括りすぎて何とも言えない。
- ・増え続ける理由を把握できておらず、すみません。「増え続ける」ということは、新しい科目と古い科目が置き換わっていない、ということだと思うので、置き換えられるものは置き換えるのがよいのではと思います。

(4) 理学部

人文社会系については、理学では、学生が偏った履修をしないように少なくとも3つの系からの科目を履修することを要件にしている。今後も、その条件のもとで、学生が自由に科目を選べる程度の科目数は用意してほしいと考える。現段階での人文社会系の科目設定に問題があるとは考えていない。

系登録・卒業に必要な単位一覧表

【平成28年度以降入学学生の卒業要件】

科目区分	系登録に必要な単位数	卒業に必要な単位数
一般教育科目 (人文・社会科学科目)	12単位以上 下記の分野に含まれるE科目は4単位まで認める。	12単位以上 24単位まで 下記の分野に含まれるE科目は4単位まで認める。
	人文・社会科学科目群の7つの分野（哲学・思想・歴史・文明・芸術・文学・言語・教育・心理・社会、地域・文化、法・政治・経済、外国文献研究）から3つ以上の異なる分野の科目の単位を修得すること。（注1）	
全学共通科目 (外国語科目)	16単位以上 (英語8単位、英語以外の外国語8単位)	16単位以上 20単位まで
	①英語は8単位を必修とする。リーディングから4単位、ライティング・リスニングAから2単位、Bから2単位を修得すること。 ②英語以外の外国語（独・仏・中・露・伊・西・朝鮮・アラビア・日本語）から8単位以上12単位まで。 英語と英語以外の外国語をあわせて総計16単位以上20単位までを卒業単位として認める。ただし、日本語は留学生のみ認める。	
少人数教育科目		4単位まで
その他の科目		4単位まで
	全学共通科目「情報学科目群」「健康・スポーツ科目群」「キャリア形成科目群」「統合科学科目群」のうち、専門基礎科目に分類される科目を除く。	

専門基礎科目		24単位以上 38単位まで
		8ページから始まる「2022年度開講専門基礎科目」の一覧表に掲載された科目。
専門科目	32単位以上	卒業研究科目1科目を含み、54単位以上理学部科目のうち専門科目に指定したもの。 卒業研究科目（必修） 数理学課題研究（旧：数学講究） 物理学課題研究 地球惑星科学課題研究 化学課題研究 生物科学課題研究
総計	69単位以上	138単位以上 科目区分ごとに上限を超えない範囲の単位数の総計が138単位以上であること。
E科目	2単位以上	4単位以上
	全学共通科目のE科目。上記単位数に含まれるものも、含まれないものも算入する。	

〈全学共通科目〉全学部の学生を対象にしている科目。「全学共通科目履修の手引き」に掲載。

〈理学部科目〉理学部の学生を対象にしている科目。

(注1) 平成29年度以降入学者(留学生)が、人文・社会科学科目「日本理解」分野を履修した場合、人文社会科学科目群において単位取得が必要な3つ以上の異なる分野の1つとしては認めないが、人文社会科学科目群の卒業に必要な単位としては認める。

自然系の科目については、理学で具体的な検討ができることとしては、理学において専門基礎科目としても認定している科目の見直しとなる。それらの科目の過去5年間の学生の履修状況は把握している。例えば、5年にわたって履修者数が一定数以下である科目については、科目の統合、変更、廃止を促すようなことは可能と考える。

(5) 総合人間学部

京都大学における「高度な教養教育」では、多様化する学生のニーズや興味や関心に応えることができるように十分な多様性を担保しておく必要があると考える。この点から、学生の選択肢が増えるという点においては必ずしも悪いことではないと考えられるが、一方で、選択肢の増大が学生をあまり混乱させないように、周到なナビゲーションの必要性も感じる。

2-2 各科目群の構成の将来像についての意見

(1) 教育推進・学生支援部

各学部のカリキュラム・ポリシーに基づき、教養科目及び外国語や専門基礎科目といった学士課程に共通する科目の企画及び実施を担当しているのは国際高等教育院である。

国際高等教育院では、教養・共通教育を企画・実施するため、各学部から教育院に教員が移籍して企画評価専門委員会を構成し、各学部のカリキュラム・ポリシーを基礎として開講科目、授業内容・方法、成績評価、担当者等、あるべき教養・共通教育の内容に関する検討を行っており、教育の実施にあたっては広く全学の協力を得ている。さらに本学のすべての学部長と独立研究科及び研究所等の代表が参画する協議会を組織し、教育の企画内容と実施状況及び教育院の組織運営の監督をおこなうことで、全学として教養・共通教育に関する責任を担う体制をとっている。

(2) 国際高等教育院

教育院は、科目群・分野ごとに部会を設置しており、専攻分野ごとのカリキュラムのあるべき姿については、基本的にはそちらの議論を待ちたいと考えている。

ただ、全般的に「全学共通科目は教育院任せ」となりがちで、各学部から付託されて教養・共通教育を担う教育院としては、各学部がそれぞれのカリキュラムの体系の中で教養・共通教育をどう位置付けるのかについて、もっと議論を重ねていただきたいと考えている。例えば、「本学部の学生は、〇〇のこの部分の修得が不足しているのので、これを重視した内容にしてほしい。」等の具体的な意見をお寄せいただくと、動きやすい面がある。

以上をふまえた上で目下教育院が考える改革の方向性としては以下のことがあげられる。

1. 教養・共通科目と専門科目の間の線引きの明確化

設置基準の大綱化以降、教養科目と専門科目の割合は大学が独自で設定できるようになった。にもかかわらず、依然として専門基礎科目が全学教養科目に分類されているケースが見られる。学生にとってはそれらの科目のカリキュラム上の位置づけが曖昧となり、好ましくない。場合によってはある学部の専門基礎科目が当該学部の教員により当該学部の学生を対象に全学共通科目として開講されていることがある。そのような科目は専門科目に引き上げ、自学部のカリキュラムによりフィットした内容に変えていただくことで、教育課程の体系化と共通教育のスリム化がもたらされるのではないかと考えている。なおそのようなカリキュラム改革に対しては、当然ながら当該学部の共通教育に対する負担について見直しが必要となる。

2. 外国語科目

2.1 初修外国語

初修外国語が現在 8 カ国語の科目を提供している。高校まで 6 年間学習する英語とは異なり、第 2 外国語はほとんどの学生が大学に入ってから学び始める。また理系学生の多くは初級のみで卒業要件を満たすので、学修に費やす時間は週 2 コマの 1 年間だけである。語学の修得のための時間としては明らかに少なく、学べることは限られている。言語によっては「辞書が引けるようになる」ことが到着目標であると言っている。英語以外の言語を学ぶことの重要性は承知するが、全学生に必修とすることで実施のための大きなコストがかかっているのが現状である。とくに 8 カ国語を自由選択とすることによる開講クラス数の不確定性とそのもとでの教員・教室の確保・調整作業に毎年教員と事務職員は膨大なエネルギーを費やしている。得られる学習の成果に見合っているか、引き続き検討が必要である。

2.2 英語

教養として学ぶのか、スキル向上を目指すのか、長い議論がある。教育院では設立の際に全学生に TOEFL の受検を課すとともにライティングリスニングを新規開講して、従来よりスキル向上をめざす方向性を強く打ち出した。教育効果を上げるために少人数制を取り入れ、リーディングは 1 クラス 40 人、ライティングリスニングは 20 人を原則としている。全学部必修であるため、多数のクラスの開講が必要となり、多くの非常勤講師を任用することにつながっている。また新規開講時に導入

入したオンラインでのリスニング教材は、急速な技術革新により陳腐化しつつあり、サーバーの更新時期も迫っている。

すぐれたオンラインツールが開発される中で、自前のシステムを維持していくべきなのか、さらには教員のリソースが限られる中で本学においてスキル向上のための授業を必修の共通教育としなければいけないのか、議論を深める必要がある。

3. 人文社会科学・自然科学・外国語以外の科目群

教育院設立時に新しい講義科目として複合的な課題を対象として討論を重視する統合科学、英語のスキル向上を目指す E3 科目、ILAS セミナー（後述）などが設計された。しかし各学部は、いぜんとして人文社会科学・自然科学のようなスタンダード科目を卒業要件として重視し、新しく設計された科目は「その他の科目」として扱っているため、履修者数が増えてこない。従来の科目にはない意欲的な内容を含んでいるにもかかわらず、学部により意図が伝わらないのが残念である。

(3) 文学部

- ・限られた時間でどれだけ有意義な知識を身につけてもらうかを真剣に考えた上で授業の構成を行っていくべき。
- ・ガチガチにトップダウンで担当教員の意見が反映されにくいのが問題だと思います。
- ・古典的かつ基礎的な教養が身につくような、簡素ながらも重厚な科目構成が望ましい。
- ・いたずらに科目を並べるのではなく、文系向けの自然科学科目として「科学史」、理系向けの人文科目として「環境倫理」等、学生の専門を補い、広げるような教養科目を設定すると良いと思う。
- ・科目群のあり方についてよく知らないが、文系には理系の、理系には文系の学問に触れる機会があった方がよいと思う。
- ・過去において、講義担当者の思いとは関係なく、勝手に科目群が振り分けられたという経験があります。将来像について聞くのではなく、納得できるような将来像をまず提示する、というのが筋でしょう。
- ・文系・理系にかかわらず、人文系の科目を軽視しないでほしい。語学も多様なほうがよい。
- ・問いが一般的に過ぎる。
- ・文・理の境界を相互に越えるような科目群（例：気候変動と社会、人類史と疫病など）が充実するとよいと思います。

(4) 理学部

現状の科目群の構成に問題があるとは考えていないが、理学としては、キャリア形成科目群と統合科学科目群の位置づけを検討する必要性は感じている。この群の中には、時代のニーズをふまえた科目を入れやすいと考える一方で、理学の多様な学生に対して、時代のニーズがあるという理由で特定の科目の履修を推奨することも難しい面がある。

また、今後益々重要になってくると考えられる大学院科目については、将来的に、共通科目群と横断教育科目群という分け方でよいのかは検討すべきであると考えます。

新しい科目群とその教育目的 New courses and their educational objectives

人文・社会科学科目群

人文・社会科学科目群は、国際化が進展し、また価値観の多様化した地球社会において、学生が自らを確立し、社会の一員として共生する中で充実した人生を送ることができるよう、人間や社会に対する洞察力や、他者との相互理解を通じて自己のあり方を問う力の涵養を目的としています。

自然科学科目群

自然科学科目群は理系学部の基礎教育としての性格とすべての学生のための教養教育としての性格を持っています。基礎教育としては、根本となる自然法則や原理に基づいての理論教育と、自ら立てた仮説を実験や観察を通じて検証する実験・実習教育の両輪から、自然科学の基本的な知識・思考を修得させることを目的としています。また、教養教育としては、現代社会の政策的課題に取り組む上でも不可欠な、仮説と検証により原理・法則に到達することを求める自然科学的な方法論を修得させることを目的としています。

外国語科目群

教養・共通教育における外国語教育科目は英語と初修外国語で構成されています。

(i) 英語教育の目的

京都大学には世界的に卓越した知の創造と世界に通用する人材の養成が期待されています。このための基礎として、本学での英語教育の目標を「学術目的の英語」と位置付け、国際共通語になりつつある英語によるコミュニケーション力の育成を行います。とりわけ教養・共通教育では「一般学術目的の英語」を基軸とした教育を行います。

(ii) 初修外国語教育の目的

言語はコミュニケーションのための道具であるとともに、人類の創造した文化の基盤でもあります。英語以外の言語の習得を通じて、文化や慣習および価値観などの相違を理解し、それぞれの言語圏で蓄積された英知を体得するとともに、より多元的な世界観を持つことを期待します。

情報学科目群

高度情報化社会において求められる技能や知識を修得する科目として科目群を独立させて実施します。コンピューターや情報リテラシーなど情報活用能力の獲得、情報科学や技術の基礎的概念の理解、および高度情報化社会の課題の考察を目的に科目を展開します。

健康・スポーツ科目群

スポーツ実習科目は、学生にとって、体力向上や健康維持、あるいは規則正しい生活習慣の確立に重要な意義を有しており、履修を推奨する科目として実施します。また理論と実技を連携するとともに、

少子・高齢化社会が急速に進展する中で、健康、医療あるいは介護について学ぶ機会を充実することを目的に、科目群を再編して実施します。

キャリア形成科目群

キャリア形成科目群は、将来のキャリアに関連した科目を、コンプライアンス、国際コミュニケーション、学芸員課程、国際交流、COCOLO域、その他キャリア形成という分野で構成しています。

統合科学科目群

環境・エネルギー・自然災害、生命科学や人口動態に関する問題など、現代社会が直面する複合的な課題を多様な視点から検討し、学問分野を統合する形でその解決策を考察する科目として、新たに科目群を設け実施します。

少人数教育科目群

問題を見つけ解決するという学問のプロセスを体験する場として、少人数での教育を位置付けています。とりわけ教養・共通教育では、高校での学びとの違いに気づいてもらうことを目的として実施します。

大学院共通科目群

大学院共通科目群は、大学院生が、専門学術以外にも素養として備えるべき知識を養成することを目的としています。平成 30 年度より、次の3 分野が設けられています。

(i) 社会適合分野

大学院での研究活動、ならびに大学から現代社会に飛び立ち活躍するために素養として必要な知識を養成する科目

(ii) 情報テクノサイエンス分野

IT 社会において必要とされる情報処理能力を学ぶ科目

(iii) コミュニケーション分野国際的に活躍するためのコミュニケーションスキルを身に付ける科目

大学院横断教育科目群

研究科等を横断する学際領域において、他研究科等の大学院生にも公開し、履修を推奨する科目として開講されます。

(5) 総合人間学部

従来、大括りであった科目群に加えて、近年、キャリア形成科目群、統合科学科目群、情報学科目群など、小括りの科目群が設定されている。大括りの科目群（人文・社会科学科目群や自然科学科目群）と小括りの科目群との提供科目数のアンバランスが見られます。科目を、大括り・小括りにすることのメリット・デメリットを整理し、バランスのとれた科目群設定が必要であると考えます。それによって、学生にとっても、各部局の履修指導においても、対社会に対しても理解しやすい各科目群の構成が期待できる。

3 少人数教育科目群の今後の展開

(1) 教育推進・学生支援部

各学部のカリキュラム・ポリシーに基づき、教養科目及び外国語や専門基礎科目といった学士課程に共通する科目の企画及び実施を担当しているのは国際高等教育院である。

国際高等教育院では、教養・共通教育を企画・実施するため、各学部から教育院に教員が移籍して企画評価専門委員会を構成し、各学部のカリキュラム・ポリシーを基礎として開講科目、授業内容・方法、成績評価、担当者等、あるべき教養・共通教育の内容に関する検討を行っており、教育の実施にあたっては広く全学の協力を得ている。さらに本学のすべての学部長と独立研究科及び研究所等の代表が参画する協議会を組織し、教育の企画内容と実施状況及び教育院の組織運営の監督をおこなうことで、全学として教養・共通教育に関する責任を担う体制をとっている。

(2) 国際高等教育院

第4期中期目標・中期計画において、ILASセミナー履修者増(2020年度実績1,945名から20%(約200名)増)を数値目標として掲げており、期間中の達成を目指している。

現在、履修者増に向けた方策を検討中であるが、現状分析において、新入生約2,900名中履修登録まで至るのは1,700名前後、約60%というのが実態である。ILASセミナーを履修しない新入生約1,200名の内訳は、予備登録を行わない(=最初から履修を考えていない)者400名、予備登録の抽選で外れる者350名、当選したにもかかわらず履修登録を行わない者450名で、各フェイズに対応した対策が必要と考えている。具体的には、「履修したい」と新入生を惹きつける周知活動の工夫と強化、学内への働きかけによる開講科目数の増、等である。

しかしながら、現在提供されているILASセミナーには若干目的の異なる次の3種が含まれている。

- 1)ILASセミナー
- 2)ILASセミナーE2(英語で学ぶセミナー)
- 3)ILASセミナー(海外)

このなかの1)が、当初「ポケゼミ」としてスタートし、この夏の全学シンポジウムでも総長が学生の動機付け向上のための意義を強調されたものである。

冒頭に記した履修者向上の前に、少人数科目群の整理が必要であろう。たくさんのセミナーが提供されているが、上述のように少人数科目群も「その他の科目群」扱いとしている学部が多く、学生がこの科目群から複数のセミナーを受講することへの動機付けを弱めている。具体的には、2)を他の人社・自然科学に移動させ、3)は国際交流関係の科目群として独立させることを考えている。

その上で、1)は「自由の学風」を謳う「京都大学そのものへの入門」授業として、自律的な学修への意識の転換を促し、研究の楽しさや醍醐味の一端に触れさせることを主題に、多くの新入生が受講するように働きかけていきたい。また内容は基本的に担当者の自由を尊重することには変わらないが、レポートの書き方や討論の仕方等、アカデミック・スキルを修得するという初年次教育の役割も担わせるために、教育院としてセミナーに含めてほしい課題等に関する一定のガイドラインを作成し、担当教員に示したい。

履修者増のためには、まずは他大学が実施している同趣旨の入門セミナーのように必修にすることが考えられるが、これもあくまでも学部の判断次第である。

ILAS セミナーの履修を促すことで、教員も学生も、カリキュラムの体系に捉われない自由な雰囲気の中で、あえて自身の専攻分野とは異なる学修に時間を割いたり、志望順位の低かった授業であっても「やってみたら意外と面白かった」と思わせたり、教員にとっても「普段の研究室ゼミとは違って他学部学生が参加することで討論の幅が広がった」というような、良い意味での流動の活性化が起こることを期待している。

(3) 文学部

- ・学生の満足度（抽選の有無も含めて、希望する科目が受けられているかどうかと併せて）調査し、それに基づいて考えるべきかと存じます。教える側としては、その科目を希望した学生が参加するのであれば、開講することには特に問題を感じておりません。
- ・学生の満足度は高く、他の授業で得られない学びが得られたという声をきくことも多いことから、教員の負担となりすぎない範囲で継続すべき。
- ・演習科目などについては、少人数教育の教育効果は高いが、あまり少人数教育科目を増やすと、学生が希望分野で学ぶ機会が減少することがありうる。担当する教員が今以上に確保できるのであればこうした科目を増やせば良いが、そうでなければ現状維持で構わないと考えられる。
- ・各学部・部局の意向を無視して、一律的に方針を定めることは避けるべきだと考える。
- ・少人数教育はよいのですが負担が過大です、そのためにもなんとしても定員削減の流れを切り、教職数回復を訴えていくべきでしょう。
- ・ILAS セミナーに関しては効果的であり、今後も同様に展開すべき。自分が担当した際には12名中3名が自専修に所属し、3名とも大学院に進学したので、研究への動機づけという点で効果が高かった。
- ・全学共通科目というカテゴリを考え直せばと思います。
- ・少人数教育は学生にとって大きな負担となる。無制限に学生に課すべきではない。また少人数教育によって生じる学生グループは、一面では排除やいじめの温床となり得ることも考慮すべきである。
- ・充実していることが望ましいが、教員の負担具合からいうと縮小せざるを得ないのではないか。
- ・ILAS セミナーは削減してもよいと思う。
- ・基本的には拡充すべきと考える。ただしILAS セミナーは教員の負担が非常に大きいので、担当教員に何らかの配慮（インセンティブ）が必要と思われる。
- ・数合わせをするための科目提供は、教員・学生のどちらにとっても不幸だと考えます。
- ・教員への負担が重い。教員の指導の下に博士課程学生やポスドク研究員に任せるのがいいのではないか（教育歴もつくので）。
- ・ILAS だけでなく、学部でも1回生から少人数教育科目を増やすなどの方策を考えてみてはどうかと思います。
- ・私は一度も担当したことがないのですが、現在も研究者として研究を続けている人たちの中には1回生の時にポケゼミを履修したという人は結構多く、修士の学生にも多くい

ます。1 回生の間に研究に直結した話題や議論、院生の生活なども直接聞ける機会があることは、研究者を目指す学生を求める側からすると、ありがたいことに思います。

- ・少人数教育自体は望ましいが、教員の負担が大きい。継続・充実するためには、スタッフと予算が必要。結局京大にかぎらず高等教育に対する政府の貧困な政策を改めさせるしかない。
- ・少人数教育科目群は重視したい。ただ、部局への負担については、文学部が割当以上の提供を行っていることなど、改善を求めたい。
- ・文学部開講の ILAS セミナーは好評だと思う。現状でよいと思う。
- ・全体として削減する方向で構わないのではないか。とくに人数が過少な講義（2～3 人）は無駄が多く、費用対効果に乏しいように思う。

(4) 理学部

ILAS セミナーについては、学生のアンケート結果で高い満足度が示されていることは把握している。また、過去 5 年間に理学部生がどのような ILAS セミナーを履修したのかについても理学では把握している。理学部学生の高い人気を維持している科目もあり、今後、担当教員に聞き取りをするなどして、その分析結果を他の教員にフィードバックができるとよいと考えている。

少人数教育科目は ILAS セミナーだけでなく演習科目やセミナー科目などもあるので、どのような形態の少人数教育科目が、カリキュラム上、どのようなねらいや目的で設けられているか、講義科目などの他の科目とどのように関連して全体としてのカリキュラムの中で適切な役割を果たしているかの再確認が必要ではないか。

その点で現在の ILAS セミナーは、学問分野の展望を与えるもの、ある分野の一部のトピックを切り出して深く学ぶもの、研究の最前線の様子などを模擬的に体験するもの、通常の講義では明示的に教授されない学問活動の方法を身につけさせるものなど、目的が様々であり、あまり整理されていないように思われる。特に既存の講義科目などの各学部のカリキュラムとの連関があまりはっきりしておらず、それが学生のその後の学習にどのような指針を与えるのかが明確でないことも少なくないのではないか。

また ILAS セミナーは全学のほとんどの部局の教員が担当しているが、ILAS セミナー担当者が授業内容と関連する学部のカリキュラムを意識せずに授業を行なっているように思われる。ILAS セミナーで学んだことをその後の学生の学習に活かしていくためにも、ILAS セミナーの位置付けを明確にし、同時に、全学の教員が関連する学部の教育への理解を深め、ILAS セミナーなどの少人数教育科目を、学部教育や大学院教育のコアカリキュラムとより効果的に連携させる方策を考える必要があると思われる。

(5) 総合人間学部

今年度の全学教育シンポジウムで取り上げられた少人数教育科目群「ILAS セミナー」については、総合人間学部では令和 4 年度 46 科目と非常に多くの科目を提供している。全学の協力の下、研究科・研究所等から多数の科目提供があり、さらに拡大・充実されることが期待される。

一方で、現在開講中の ILAS セミナーは、新入生対象の初学者向けの内容の科目や総合

人間学部における基礎演習科目との相乗り科目のようにやや高度な科目も混在しているのが現状かと思われる。その意味で、授業の性格の違いから現状の ILAS セミナーを2種類に分ける時期に来ていると思われる。すなわち、(1) 入学直後の学生が Face to Face の関係の中で、高度な学びの場を「体験すること」を目的とする初級 ILAS セミナーと (2) 総合人間学部における基礎演習科目に見合った「高度な学びの場」として専門的な講義・実習内容を提供する中級 ILAS セミナーとに整理する。これにより、履修する学生にも社会的にもわかりやすく、履修する学生の希望と提供する側の意図が合致しやすくなると思われる。

4 CAP 制の効果についての評価

(1) 教育推進・学生支援部

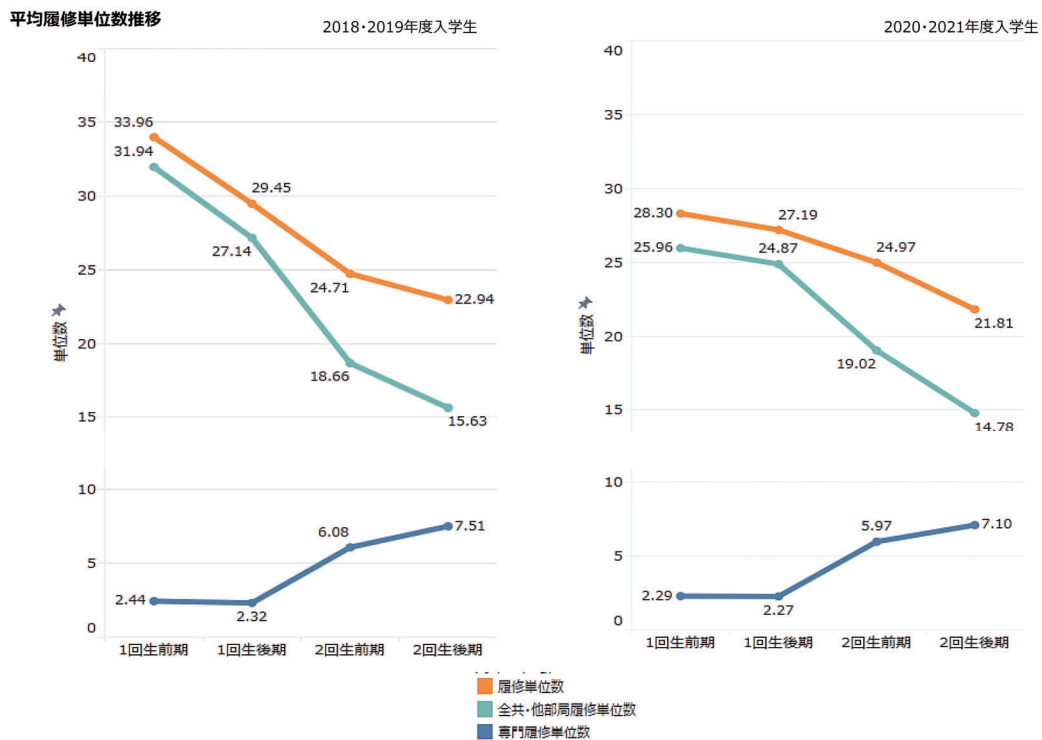
本学では、教養・共通教育について平成 25 年度（工学部は平成 26 年度）入学者から CAP 制が導入され、また、一部の学部では CAP 制が実施されていたが、単位制度の実質化の観点から、学生が各年次にわたってバランスよく履修することによって、必要な授業時間外学修時間を確保し、学修を深めることを目的として、令和 2 年度以降入学者を対象として各学部で全学共通科目と学部科目の合計履修単位数に対して CAP 制が導入された（以下、「新 CAP 制」という）。

新 CAP 制導入前後の履修・成績の分析結果を通じて、新 CAP 制が学生の履修・成績に与えた影響について別添のとおり検証を行った。なお、新 CAP 制が導入された令和 2 年度は新型コロナウイルスの流行に伴う非対面授業が模索された年であり、そのことが学生の学習に対して影響を与えたため、可能な限り新 CAP 制の影響のみ測ることを企図し、新 CAP 制導入後の分析対象として令和 3 年度を選択したものである。

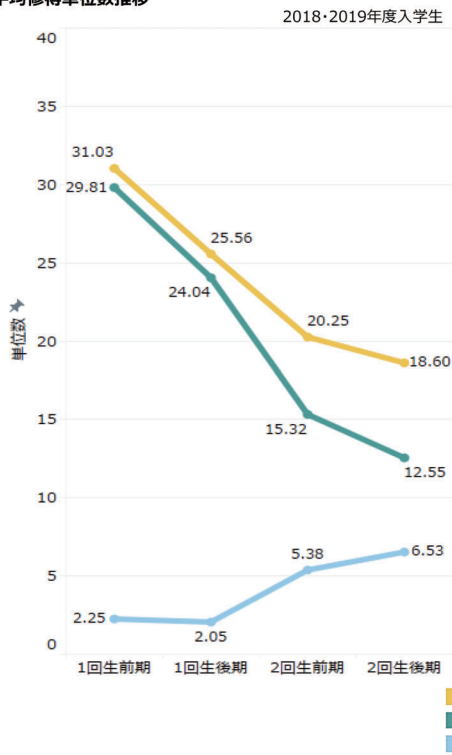
平均履修単位数の変化、平均履修単位数の変化、GPA の変化に着目した検証の結果、新 CAP 制は現時点において学生の履修・成績に対して導入の狙いに沿った影響を与えていることは間違いない。しかし、新 CAP 制適用学生の卒業は 4 年制課程で令和 5 年度であり、学士課程を通じた学修についての検証はそれ以降に実施されるべきである。

CAP 制導入前後_履修・修得単位数推移

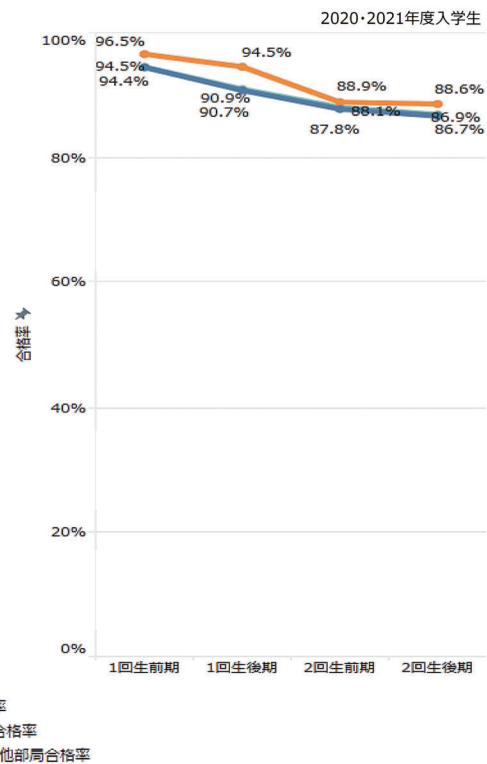
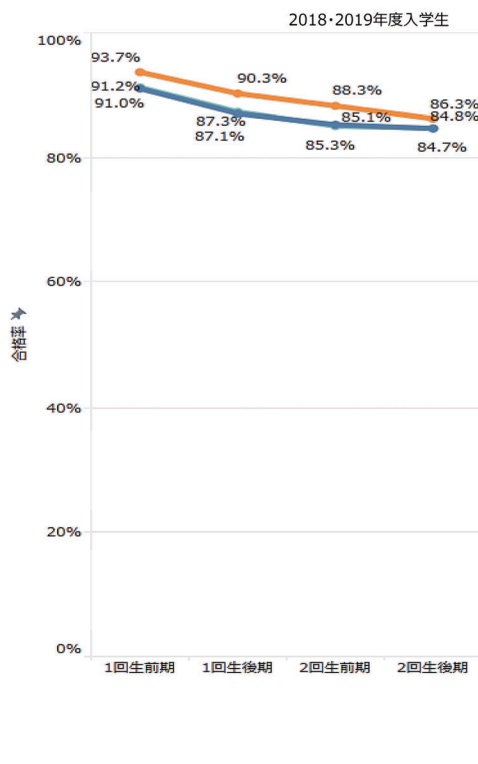
別添



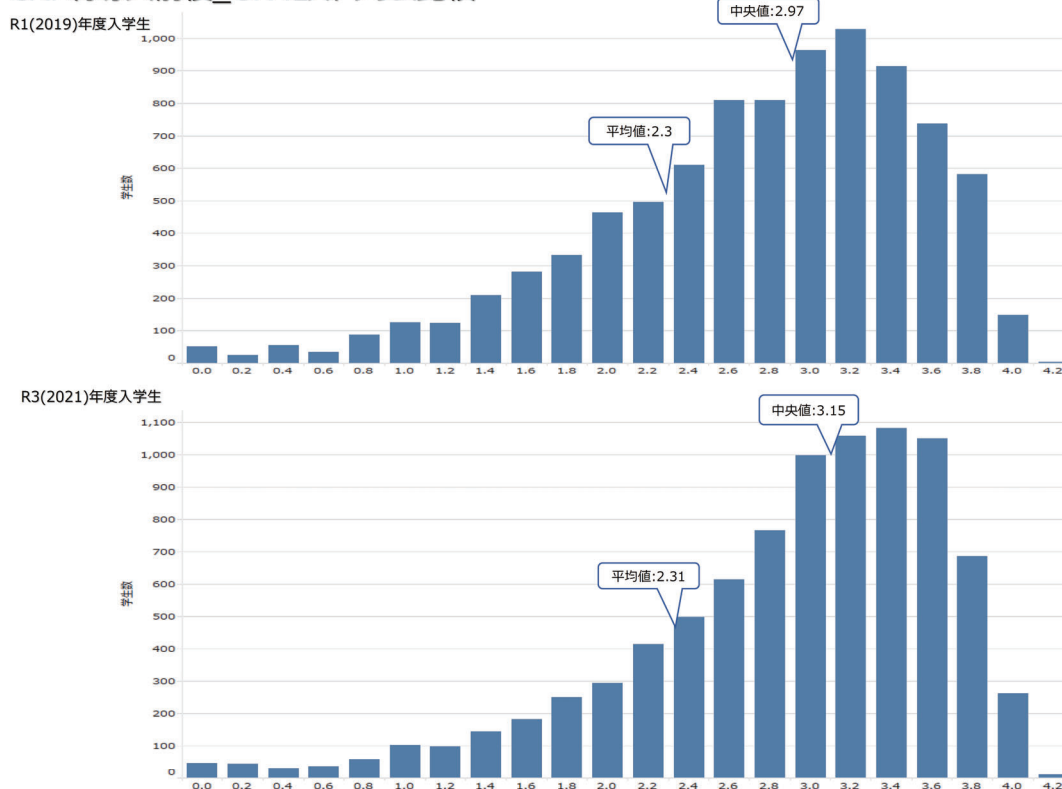
平均修得単位数推移



合格率推移



CAP制導入前後_GPAヒストグラム比較



(2) 国際高等教育院

教育院で実施している「履修状況調査」により、履修登録に係る数値は以下のとおりとなっている。

表1. 回生別1人あたりの平均履修登録コマ数(年間)

令和	元年度	2年度	3年度	4年度
1回生	27.6	24.5	24.2	23.8
2回生	11.2	11.5	10.6	11.1
3回生	6.8	7.2	5.8	5.3
4回生	8.0	8.2	6.9	6.4

※ 5回生、6回生は除く。

※ 上位回生で、全学共通科目の履修件数が0の者については、母数に含まず。

表1中、網掛けの数値はCAP制が適用された学年である。令和元年度から2年度にかけて、1回生の数値が明らかに減っているのはCAP制の影響と思われる(令和2年度はコロナ禍で授業が全てオンラインで実施された年度でもあり、その影響も考えられるが、対面授業が復活した令和4年度も同程度の数値となっている。)

2回生以上については、CAP制導入前後であまり変化は見られない。CAP制の効果として期待されたものの一つに1回生時に集中している全学共通科目の履修が上位回生へ

分散し、在学期間中を通じて幅広く教養を身につけることがあったが、少なくとも数値上は、そのような変化は見られない。また、「CAP 制のために履修したい科目が履修できなかった。」との意見が学生から寄せられることがあるが、全学共通科目に関しては、回生に拘らなければ履修する機会は複数あるのではないかとと思われる（ただし、CAP 制は専門科目も含めた履修科目数の制限なので、専門科目への影響については不明である。）。

表 2. 履修登録件数（延べ数）（年間）

令和	元年度	2 年度	3 年度	4 年度
1 回生	80,436	71,090	70,062	69,458
2 回生	30,645	31,294	29,032	30,419
3 回生以上	16,527	18,069	12,575	11,360

※ 1 人が 1 科目登録した場合、1 件とカウント。

表 1 と同様、CAP 制が導入された令和 2 年度以降の 1 回生の履修状況に顕著な変化 (9,000 件減) がみられるが、それ以外では大きな変化はない。

単位の実質化をめざして導入される CAP 制であるが、単に履修制限としてとらえられることが多く、授業外学修の機会を増やすためという本来の趣旨が上手く伝わっているようには思えない。学生のアンケート結果を見ても、CAP 制の導入後に授業外学修時間が伸びたというデータは得られていない。

コロナ禍で授業がオンライン化された折、出される課題の多さに学生が悲鳴を上げているという話をよく耳にした。しかし単位の实質化という観点からは、対面、オンラインにかかわらずなんらかの課題を出すことによって授業時間外の学修を促すのが本来の姿のほずである。対面に戻って「課題が多い」という声を聞かなくなったのは、教員側の単位の实質化についての意識が不足していると言わざるを得ないのではないか。

授業外学修を促すことなく、単に履修科目数を減少させるのは、学生生活にゆとりをもたらすという点では意味はあろうが、結果的に学習時間の減少をもたらしたに過ぎないということにならないか憂慮する。

(3) 文学部

- ・さまざまな事情で計画的な履修ができなかった学生にとって重荷になる場合もあり、柔軟な対応が必要な場合もあると考える。
- ・学習計画などの目安として、一定の意味を持ちうると考えられる。しかし、授業科目や学びのあり方は多様であり、制度の規範性が高まることによって学びの多様性や自由が失われるのは避けた方がよい。可能な限り自由な運用が可能になるように制度設計しておく方が好ましい。
- ・現時点で特に効果が出ているとは考えていない。
- ・学生から直接効果を聞くことはなく、不明。
- ・授業の質を上げていくことと連動すれば CAP 制は着実に効果的だし、1 単位の持つ重み

の違いで留学生も被害を受けることを避けられる。

- ・学生の過負担を避け学びの質を保証するために有効だと考えます。
- ・学生の自由な知的成長を妨げ、勉学を著しく功利主義的な方向に導く悪制であると考えている。
- ・CAP 制の導入により在学中の全期間にわたって学習・研究に取り組ませようというのは、本来、文科省だけでなく産業界の要望でもあったように記憶している。しかし、現実にはインターンシップという形で3年次から就活が本格的に始まり、内定獲得後もセミナーへの出席や入社前の資格取得を要請されることから、4年次生にかかる授業、卒論以外の負担は寧ろ増えているような印象を受ける。このような状況では、CAP 制は学生にとって無意味な負担にしかなくなって見えないようにも見える。
- ・CAP 制によって学生の自律的学習時間が増えたようには感じられない。しかしこれは京大における検証にもとづいて評価されるべき。
- ・留年の危機にある学生が、時間割いっぱい詰め込んで、結局立ち行かなくなるという事態を少なくしているのかもしれない。ただ、この間いは学生に尋ねたほうが良いように思います。
- ・CAP 制が始まってすぐコロナでオンライン授業になったため、学生の履修科目数と予復習時間との関係などが、当初の計画時と同様に測れなくなっている。評価にはもう少し時間が必要。

(4) 理学部

理学部では、教育理念である「緩やかな専門化」を実現するための措置として、「1回生前後に24単位以上取得し成績C以上を7割以上」の場合は、1回生後期の履修の上限を30単位から34単位に引き上げることとしている。さらに、各期で卒業要件に算入できる科目で「成績A以上を16単位以上」取得した場合は、次期の履修登録単位数には上限を設けないことにしている。

<資料1>

V. 履修・卒業関係の資料

1. 履修手続き

(1) 履修登録（KULASISで履修登録を行ってください。）

理学部科目、全学共通科目および他学部科目を履修するためには、前期および後期に履修登録が必要です。

履修登録のスケジュールは次のとおりです。履修登録忘れがないよう期間内に必ず登録してください。

	前 期	後 期
時間割作成期間	4月2日(金)～4月16日(金)	9月21日(火)～10月11日(月)
他学部聴講申請期間	4月2日(金)～4月14日(水)	9月21日(火)～10月7日(木)
履修登録期間	4月17日(土)～4月20日(火)	10月12日(火)～10月13日(水)
履修登録確認・修正期間	4月23日(金)～4月26日(月)	10月16日(土)～10月19日(火)
履修登録確定	4月28日(水) 17時	10月21日(木) 17時

※他学部科目の履修登録に関しては、KULASISでの申請以外に必要な手続きがないか各学部教務掛窓口で確認してください。

(以下の科目については、履修登録前に事前の手続きが必要です)

数理科学系	物理科学系	地球惑星科学系	化学系	生物科学系
※1 数学・数理科学の最前線Ⅰ・Ⅱ 数理科学課題研究	物理科学課題演習 物理科学課題研究	地球惑星科学課題演習 地球惑星科学課題研究	化学実験 化学課題研究 入門化学実験	生物学実習 生物科学課題研究 ※2 基礎生物学実験(Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ) ※2 臨海実習(第1・2・3・4部) ※2 陸水生態学実習(Ⅰ・Ⅱ) ※2 安定同位体実習 ※2 野外実習(第1・2部) ※2 生物学セミナー(A・B)

【受付事務室】理学部教務掛窓口 (※1 第1回目の授業で受付、※2 生物科学系教科委員会事務局)

【登録時期】掲示 (KULASIS) により指示します。

(2) 履修登録単位数の上限について (CAP 制)

理学部では令和2年度以降入学生生の履修登録の上限単位数を次の表のとおり定めています。

1回生の前期の上限単位数が34単位になっているのは、理学部の教育理念である「緩やかな専門化」を考慮し、自身の進みたい分野を見つけるために幅広い科目を履修する人が少なくないことを考えたからです。

ただし、無理をして34単位の限度一杯まで履修することは勧めておりません。むしろ、しっかりと学習する為には、できるだけ科目を絞り、自宅での予習・復習も含めて、それぞれの科目に十分な時間をかけて学習することが重要であり、単位取得のためにも効果的です。そのため、もし履修登録した科目でも、自分に合わないと思った科目は履修取消制度を利用するなど、実際の単位取得をする科目は遅くとも履修取消期間終了時までには、最終的に30単位になるよう調整することを強くお勧めします。

回生・学期	1回生		2回生		3回生		4回生	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
理学科	34	30	30	30	30	30	30	30

※上限単位数の対象となる科目は、卒業要件に参入することができるすべての授業科目とする。

※授業期間外に行われる集中形式で実施する科目、及び、他大学等で履修する授業科目を除く。

【CAP 制における成績優秀者】

1回生の後期以降については、その前の期の成績が下表のとおり CAP 制における成績優秀基準を満たしている場合は、CAP 制における成績優秀者として履修登録単位数の上限を設けません。しかし、この場合も、無理をして多くの単位を取得することを奨励するものではありませんので、各人に応じた履修登録となるように十分に注意してください。

なお、条件となる対象科目は、卒業要件に参入することができる科目です。

開講期	条件
各開講期	A 以上が 16 単位以上

【緩やかな専門化のための措置】

理学部の教育理念である「緩やかな専門化」のための措置として、1 回生前期の成績が下表の条件を満たしていれば、1 回生後期の履修上限単位数を 34 単位とします。ただし、履修登録した科目でも、自分に合わないと思った科目は履修取消制度を利用するなどして、実際の単位取得を目指す科目は遅くとも履修取消期間終了時まで、30 単位になるよう調整することを強くお勧めします。

開講期	条件	履修上限単位
1 回生 前期	24 単位以上取得 C 以上が 7 割以上	34 単位

※ 1 回生前期で「CAP 制における成績優秀者」となった場合は、そちらを優先します。

【例外措置について】

上記成績優秀者以外でも、留学の前後や休学後の復学時に必要があるため、あるいは系登録や卒業の要件を満たすため、または教職関係科目の修得のため、などの特段の事情があり、学部長が必要と認めた者は、履修登録単位数の上限を緩和することがあります。

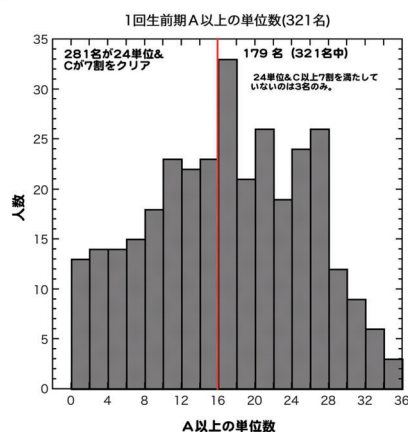
この例外措置の手続きについては、理学部教務掛窓口にお尋ねください。

この理学独自のルール of 2020 年度入学生に対する分析結果を資料 2 に示す。「1 回生前期に 24 単位以上取得し成績 C 以上を 7 割以上」の学生は、321 名のうち 281 名であり、また、「成績 A 以上を 16 単位以上」取得した学生は、179 名であった。従って、ほとんどの学生にとって、1 回生後期の履修上限は 34 単位に引き上げられ、また、半数以上の学生は、1 回生後期の履修登録単位数の上限はなかったことになる。後者の学生が、実際に 1 回生後期で履修登録した科目の単位数は、平均としてはわずかに 30 単位を超えるが、上限なしのメリットを活かそうとした学生は意外に少なく 23 名に留まった。2 回生前期では、上限無し学生は 137 名となり、この段階で上限なしのメリットを活かそうとした学生はわずか 16 名であった。

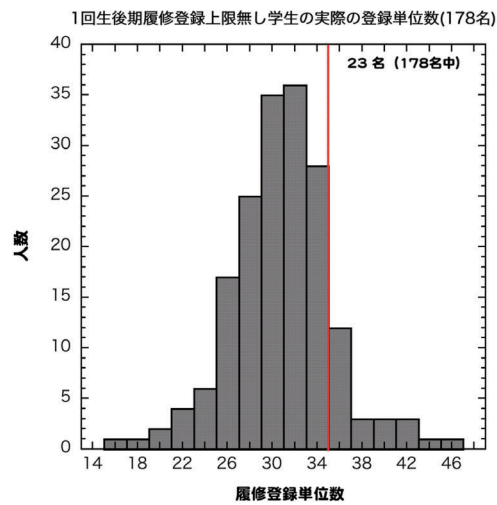
<資料 2>

1 回生後期において CAP 制の制限を受けなかった学生の履修状況について

まず前期の状況から

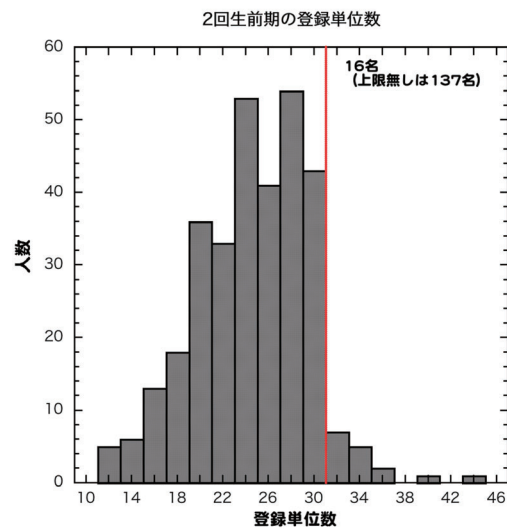


後期の状況



この178名のうち125名が、「A以上が16単位以上」をクリアして、令和3年度2回生前期でも履修登録の上限無しとなっている。また、178名以外からは、新たに12名が条件をクリアした。合計137名。

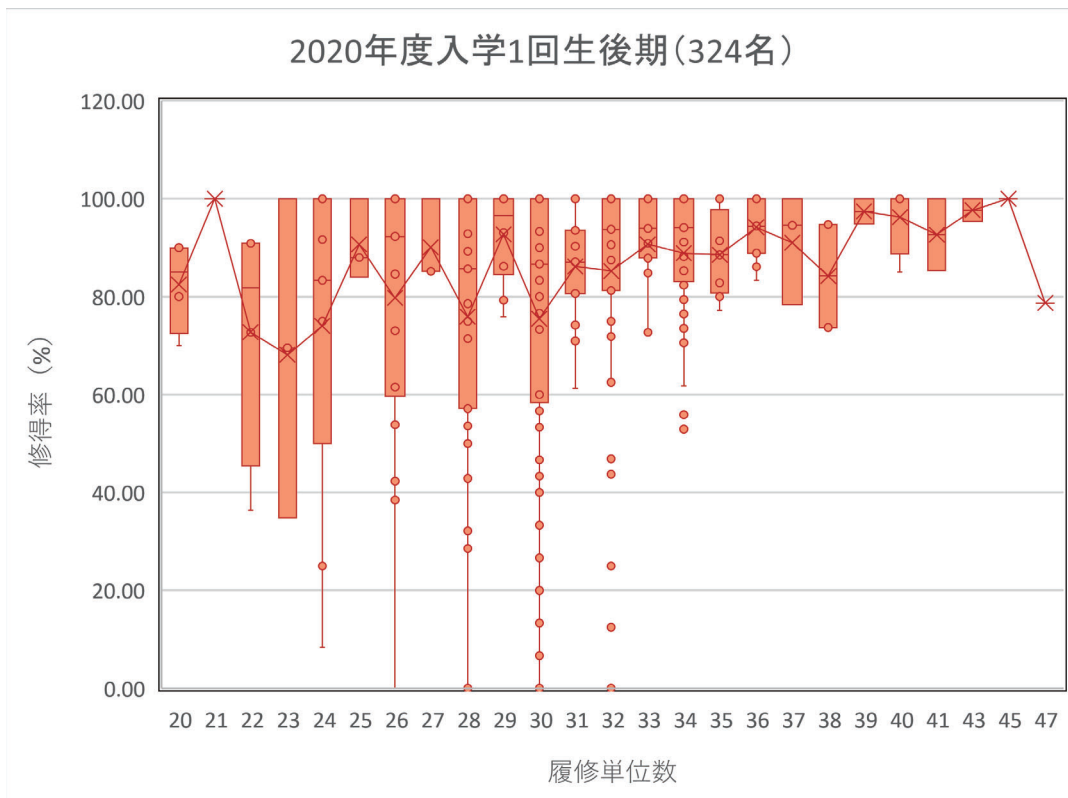
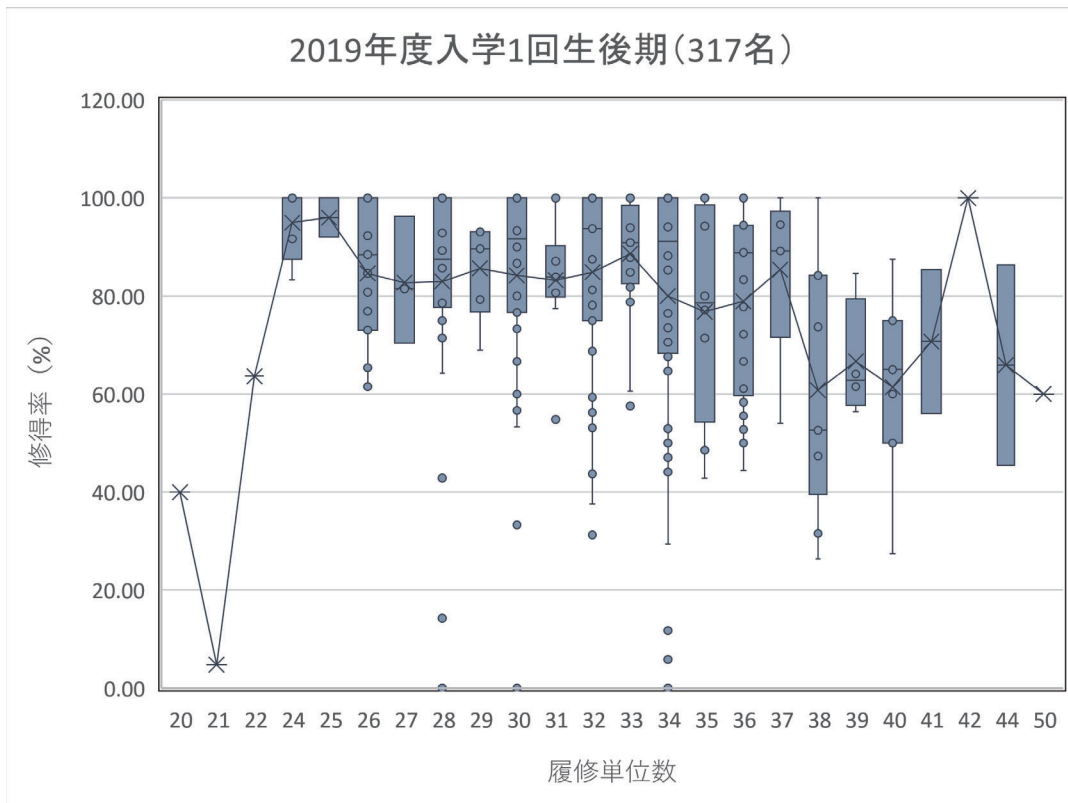
2回生前期の履修状況



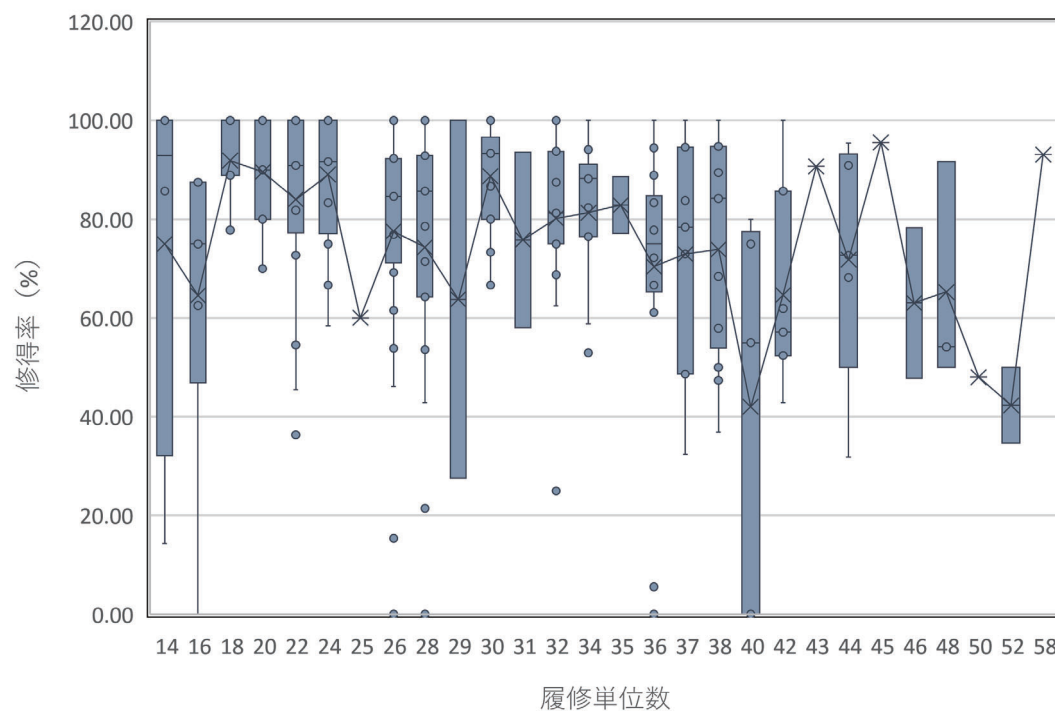
CAP 制は、極めて多くの単位を登録して、結果的に不十分な履修に終わってしまう学生を無くすことをひとつの目的として導入されたものであるが、理学の独自のルールでそれが実現できているかどうかについては分析をしている。分析結果を資料 3 に示す。CAP 制導入前の 2019 年度入学学生については、多くの科目を履修しようとした学生の単位修得率が相対的に低くなっているが、CAP 制導入後の 2020 年度入学学生では、それが改善されていることがわかる。

しかし、2020 年度は、コロナ禍でオンライン授業が行われ、合否の基準が甘くなった可能性もあるため、理学としては、この結果をもって理学の履修条件の緩和が適切であるとは断定せず、今後も調査すべき継続課題と捉えている。

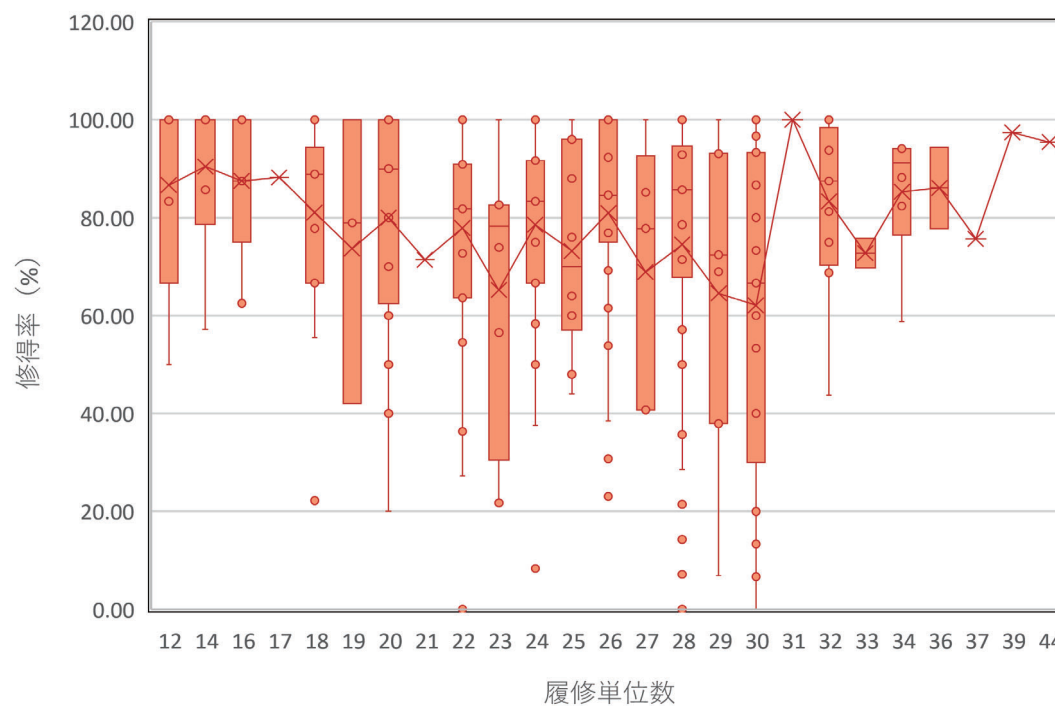
<資料3>



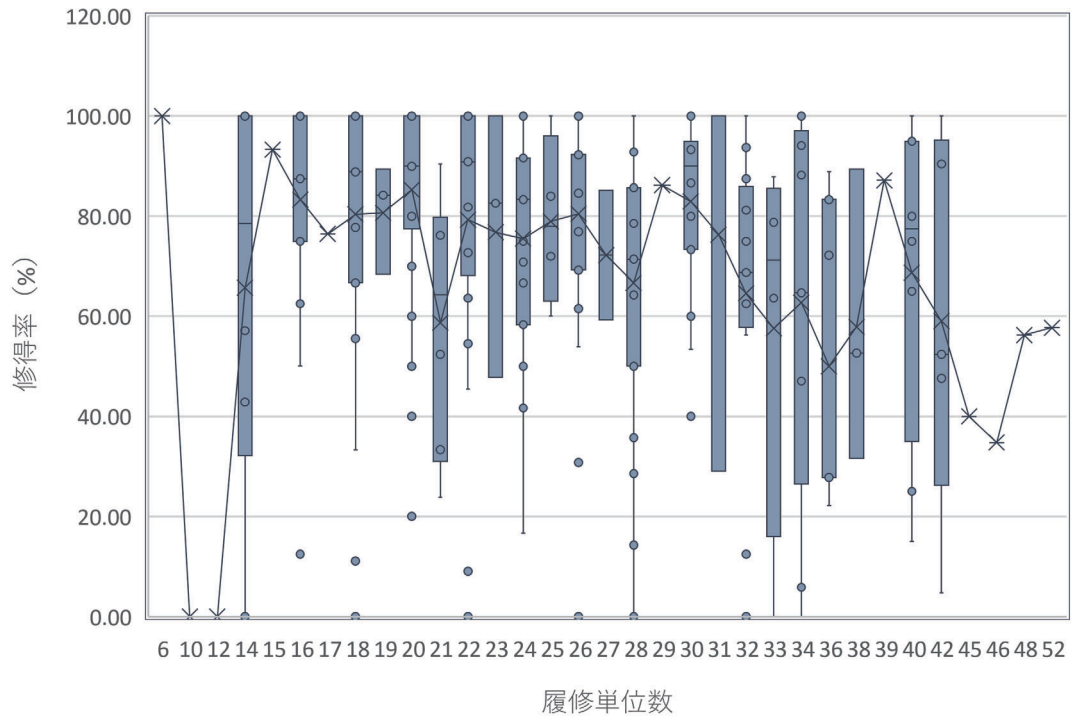
2019年度入学2回生前期(318名)



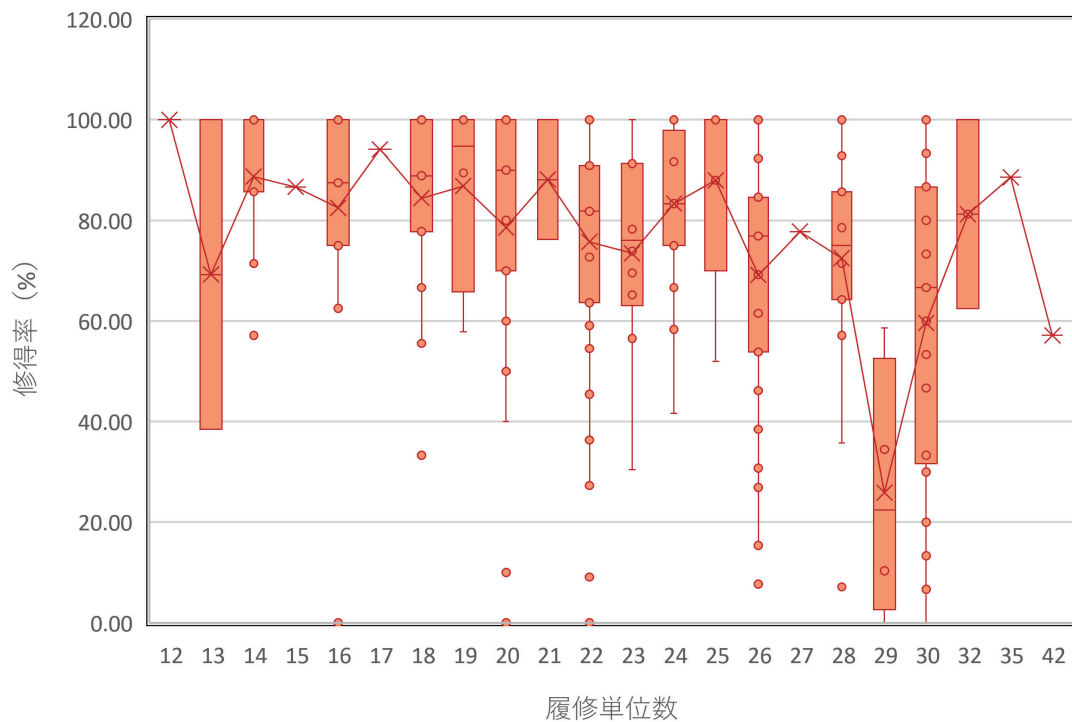
2020年度入学2回生前期(324名)



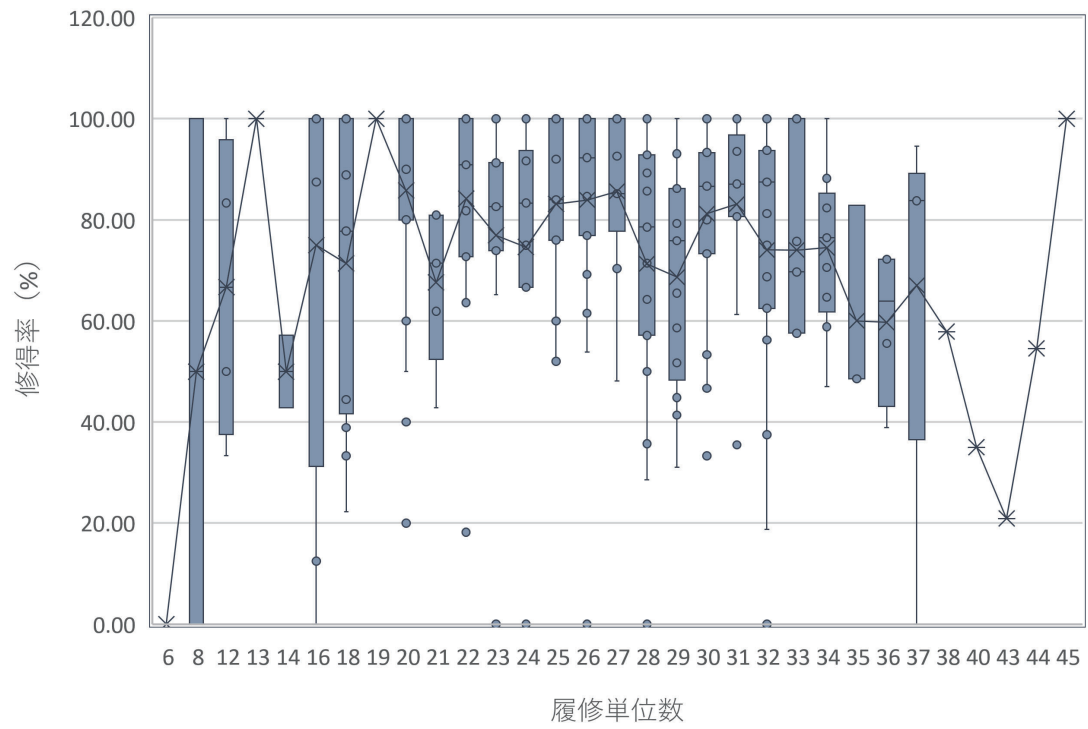
2019年度入学2回生後期(317名)



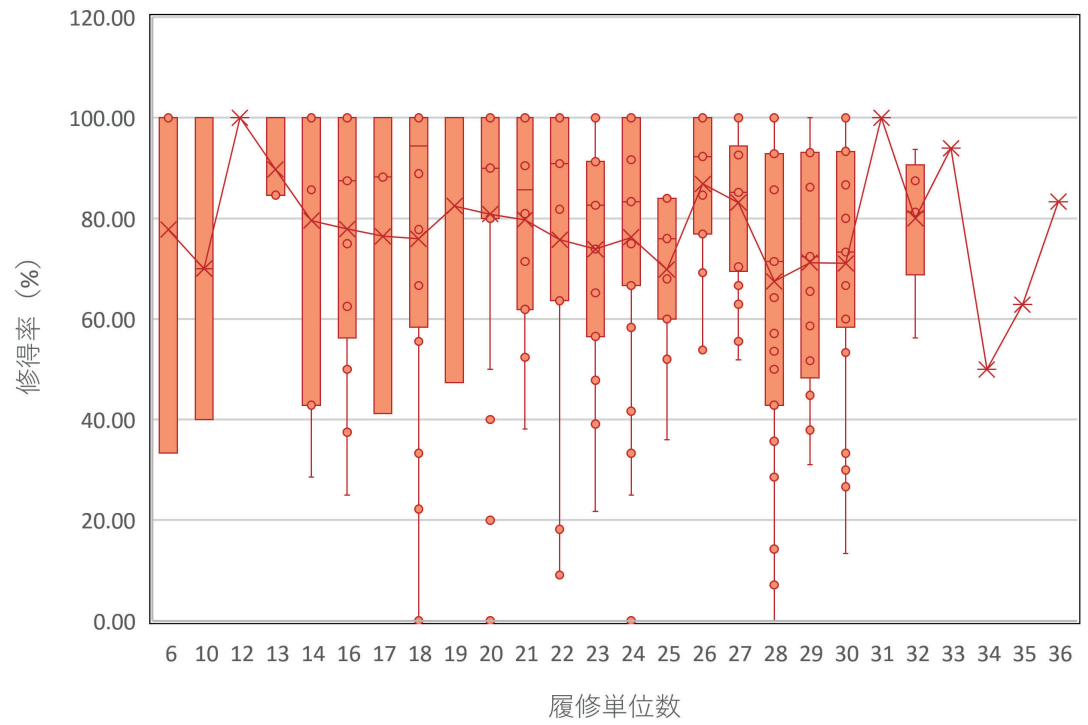
2020年度入学2回生後期(326名)



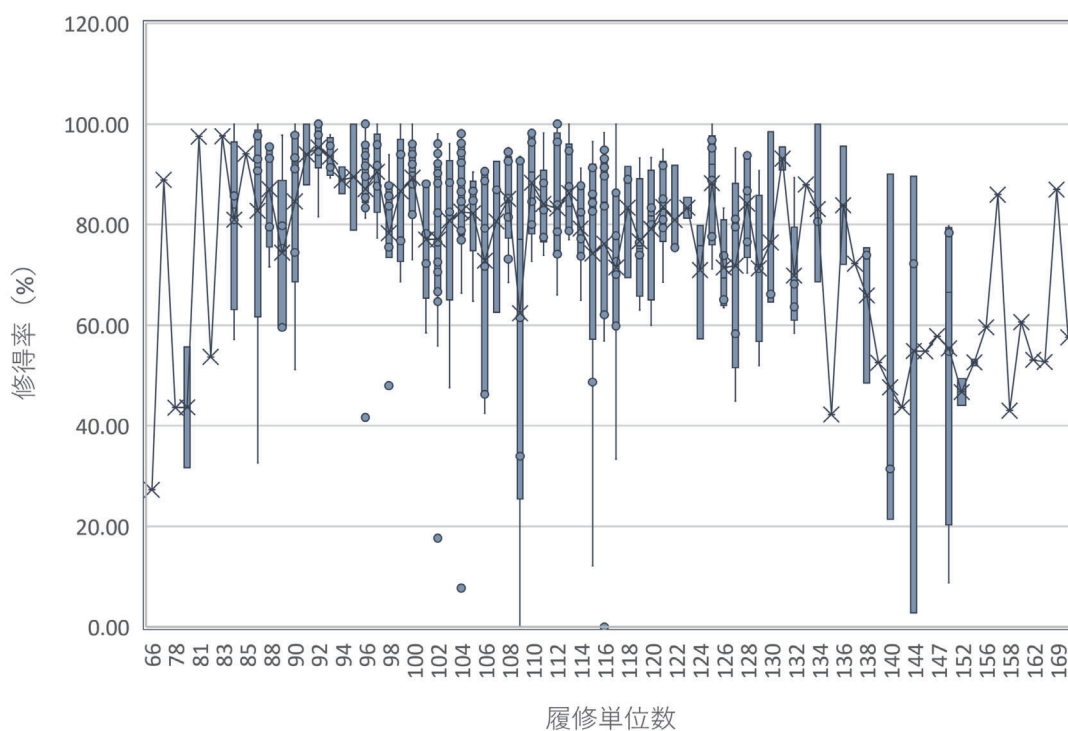
2019年度入学3回生前期(315名)



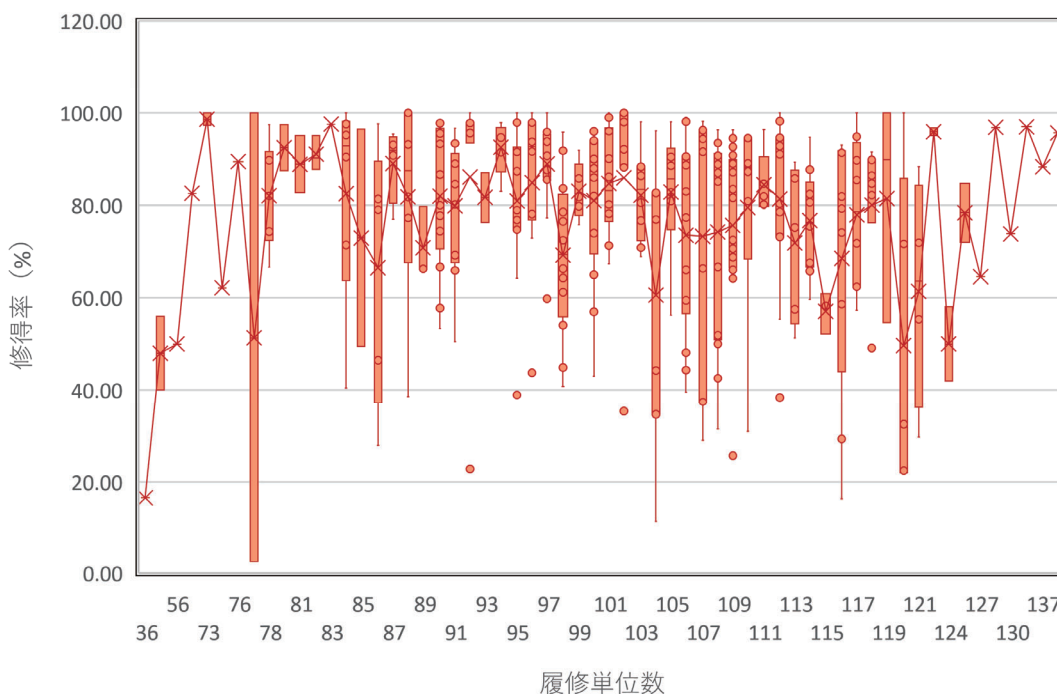
2020年度入学3回生前期(322名)



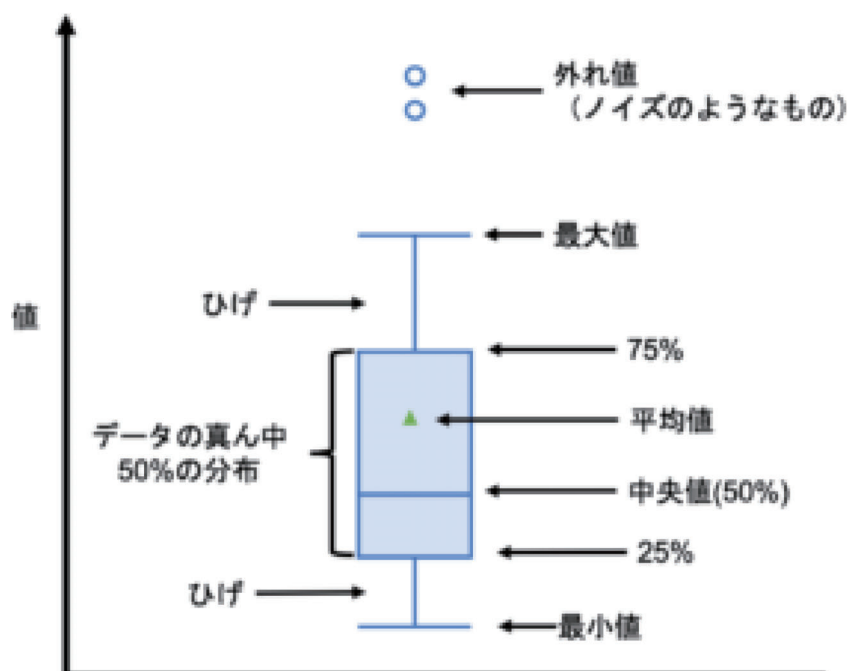
2019年度入学3回生前期まで累計(318名)



2020年度入学3回生前期(322名)



【注】履修取消含む／通年科目は前期に集計／要卒単位のみ集計



(5) 総合人間学部

CAP 制について、本学部では「総合人間学部における履修登録単位数の上限に関する内規」及び『「総合人間学部における履修登録単位数の上限に関する内規」の運用に関する申合せ』を定め、学部便覧、KULASIS 等を活用して学生へ周知している。

その効果については、CAP 制が令和 2 年度入学者（現 3 回生）から適応されているものであり、今後の追跡調査などを通じての検証により評価されるものと考えている。

一方で、同規定の特例措置として「特に優秀な学修成果をあげたと本学部の長が認めた者」には CAP の上限を緩和するという特例措置があり、その基準は「卒業要件に算入することができる科目について、80 単位以上を修得していること」かつ「累積 GPA が 4.00 以上であること」という高いハードルを課している。その条件をクリアする学生が最近複数名出てくるようになってきたことは GPA 制の 1 つの効果といえるのかもしれない。

【参考】教養部が廃止された後の教養教育・全学教育を含む学部教育の在り様については、「国立大学新構想学部教育・研究フォーラム」の場において、教養部の改組等にもない「学際教育」を掲げて新設された国立大学の新構想学部が集まって、現在の活動の発表（シンポジウム）とサブテーマに沿った議論を通じて、各学部の取組状況や課題について継続的かつ活発に情報交換されています。今年で 27 回目となる本フォーラムの第 1 回目は、平成 7 年に我が総合人間学部で開催されたものである。

監事意見

■ 全学教育について

1 昨年の全学教育シンポジウムで議論のあった、卒業必要単位数について、部局に於いての検討状況

検討状況は、学部により様々である。昨年の全学シンポジウムで、卒業必要単位数の見直しのために国際高等教育院（以下、教育院と略記する）から示された論点（1.（2）参照）の内、全学共通科目の開講コマ数の多さ、とりわけ、非常勤講師担当コマ数の多さ、その費用負担の多さには、各学部の注意が向いていないようである。

卒業必要単位数の多さは、下記質問2,4にも関わっており、学部教育全体の観点から、各学部で検討されるべきと考える。

2 全学共通科目の構成

2-1 科目数が増え続けることについての対処

現在は、教育院に於いてコントロールされているが、時代と共に必要とされる新しい科目の構成等について全学的なコンセンサスを作っていく必要がある。

2-2 各科目群の構成の将来像についての意見

後述するが（5参照）、全学共通科目の将来像を描く必要があると考える。

3 少人数教育科目群の今後の展開

少人数教育科目群の全学共通科目に於ける位置付けを明確にする必要があると考える。この科目群は教養部時代には無かった科目であり、実態として、研究所を含む多くの部局から提供されて実施されている。学生からも歓迎され、その履修を評価している学部も多い。この科目群を、全学共通科目として積極的に位置付けて、全部局の協力の下に実施することを確認すべきであると考えます。

4 CAP 制の効果についての評価

教育院及び理学部からは一定の効果があったと報告されているが、CAP 制本来の狙いからは程遠いと思われる。その原因は、各学年に於ける履修単位数の多さである。必修科目を取るためのコマ数で時間割の大半が埋まる状況で、単位の実質化を図る為に学習時間を十分に取らせるための CAP 制は機能しない。

5 その他

今回の臨時監事監査によって得られた、全般的な展望について記述したい。

- ・教育推進・学生支援部は、全学教育に直接的な関わりはなく、唯一、教育制度委員会を所掌しており、この委員会でのテーマによっては全学教育に関わることになる。同様に、教育担当理事も、全学教育に直接関わることはなく、教育制度委員会委員長としてテーマによって関わることとなっている。学部教育全般について、各学部

に共通する問題について、常時、協議する場を持つ必要性はないのであろうか。

- 現在の全学共通科目の科目構成を見ると、過去の経緯もあるが、その科目構成について、各学部が、それぞれの1・2回生の教育内容をカリキュラム上どうあるべきかを検討し、それを集約して全学共通科目の内容を議論したことはなかったようである。
2-1 (2) で、教育院からも指摘されているように、2～3年後を目途に、現行の提供要請科目体制を見直し、抜本的な変革について、全学部で、知恵を出し合う時期が来ているように思われる。
- 全学共通科目の内容を議論する上で、京都大学の全学部生に必須の教養科目（人文・社会・自然科学系）とは何か、理系および文系共通基礎科目とは何かを議論されることが望ましい。
- 今年度の臨時監事監査（教育）を踏まえ、来年度の臨時監事監査（教育）では、今年度訪問出来なかった学部を訪れて、以上の論点について、共通認識を図りたいと考える。

【テーマ2】 研究支援体制の再構築について

I. 監査項目と主な監査内容

昨年度、戦略調整会議において検討されてきた「研究支援体制（技術職員・URA）の再構築について」の議論に基づいて、今年度10月に再構築に向けて、技術職員については、技術支援企画委員会が、URAについては、学術研究展開センターが設置され、戦略会議で立案された改革の方向性を実現させようとしている。これらの進捗状況を部局に於ける検討状況を含めて実見したい。

さらに遡って、総長の基本方針に基づいて、教員の事務的負担を軽減し、研究支援に資する観点から、時間雇用職員雇用制度の見直しがなされ、支援職員就業規則が今年度4月より施行された。この効果についても同時に検証したい。

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) 技術職員の活用状況について（職種移行の対応状況について）
- (2) URAの活用状況について
- (3) 支援職員の活用状況について

2 監査の実施先

工学研究科・工学部	3月3日（金）
研究推進部・学術研究展開センター	3月3日（金）
フィールド科学教育研究センター	3月8日（水）
農学研究科・農学部	3月10日（金）

III. 監査結果

以下は監査における各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。

1 技術職員の活用状況について（職種移行の対応状況について）

(1) 研究推進部

今年度10月に研究担当理事の下、技術支援企画委員会が設置された。技術支援に係る基本方針の策定、新技術職制度の構築及び全学支援体制の整備について、これまで委員会を2回、下部におかれる小委員会を4回開催し、検討を進めている。

昨年9月の部局長会議でもお示した通り、令和5年中に各種検討を完了し、移行に向けての手続き等を令和6年9月までに完了させ、10月から新制度開始の予定で検討を進めている。

上記のとおり制度検討中であるため、職種移行については行われていない。

(2) 工学研究科・工学部

①技術部の体制及び配属状況

工学研究科は「京都大学教室系技術職員に係る組織要項」第2に基づき、工学研究科技術部（以下「技術部」という。）を設置しており、技術部には技術部長（副研究科長）、技術部運営委員会及び技術室が置かれている。

- 13専攻、1学科、3センターに技術職員38名（うち1名は再雇用職員）が配属
- 技術職員は全員技術室にも所属し、技術室長を除く技術職員は技術室の5グループいずれかでも併せて活動を行う

工学研究科では、技術職員の定年退職等により新規採用が可能となった際に、機械的な後任補充は行わず、研究科長、技術部長、各センター長、各系から選出の教員、技術室長及びグループ長を務める技術職員等から構成される技術部運営委員会において、以下の方法で配置部署を決定している。

- a. 定年退職等による空き定員の確認
- b. 専攻・センターからの要望書の提出
- c. 要望書に基づき、技術部長と技術職員で構成される採用準備会議（技術部運営委員会菅下）での配置順位案の決定
- d. 技術部運営委員会での配置順位案の承認（順位1位への配置決定）

②専攻等所属における活動内容

- 学部生を対象とした学生実験などにおける教育・技術支援
- 院生や卒業研究を推進する学部生への計測・実験機器や分析機器などの指導教育・評価・オペレータ業務、実験装置設計相談、各研究室での実験指導、情報ネットワークの管理などの研究支援及び桂事業所では最も重要である安全衛生（環境整備）点検・指導
- 分析装置などの共同利用設備の運用、整備及び活用などを推進するための支援（専攻などで整備した設備の運用、整備及び活用に係る支援や研究科全体での取組として、「桂結」への支援）

③技術室の意義及び活動内容

- 旧来、自研究室単位で個別に支援を行っていた業務を研究科全体での教育・研究支援に移行するため工学研究科技術部・技術室グループを組織し、技術職員の人事管理やキャリアパスの明確化に取り組んでいる。また、組織の設置と併せて、異なる専攻に所属する技術職員間での業務上の情報やスペースの共有にも取り組んでいる
- 3つの常設委員会（研修委員会、桂ものづくり工房委員会、広報・編集委員会）を設置
 - ・研修委員会：個人のスキルアップのための研修制度や見聞を広め知識を高めるための全体への講習会・見学会などを開催
 - ・桂ものづくり工房委員会：研究科全体への研究支援サービスとして、実験・研究で使用する機器類や整備用ツールの管理・貸出や、研究科に属している教職員に対し安全に使用できる加工設備（工作機械や 3D プリンタ等）を技術室で運営管理
 - ・広報・編集委員会：活動内容を学内外に紹介。他大学の技術職員との情報共有や、それに伴うホームページの作成・更新など

④技術室のマネジメント・勤務評定体制

- 技術室に職制（室長、グループ長、グループ長補佐、副グループ長、主任）を設定し、それぞれの担うべき役割を規定
- 本学実施の勤務評定と併せて独自に 0 次評定を実施（多層的に評価を行うことで評定者のバイアスの影響を低減し、より公平な評価の実現を目指す）
 - ・0次評定（独自）：配属先の専攻等の教員とグループ長がそれぞれ実施
 - ・1次評定：技術部長と技術室長が共同で全技術職員に対する面談を実施
 - ・2次評定：工学研究科長が実施

⑤本学での検討についての対応

令和4年4月12日開催の部局長会議資料に基づき、5月20日に工学研究科に所属する技術職員全員に対して、研究科長と技術部長から本学の検討状況について説明を行った。

(3) 農学研究科・農学部

①技術職員配置状況（令和5年2月時点）

本研究科には25名の技術職員が在籍しており、配置状況は下記のとおりである。

- ・附属農場 15名
- ・附属牧場 5名
- ・専攻等 5名

②技術職員及び技術補佐員等の主な業務

a.附属農場

・技術職員

植物の栽培管理、学生実習の対応、教員の実験・研究の補助、自らの研究などである。高度な知識、経験、技術力、コミュニケーション能力等が求められる。

・技術補佐員2名

教員の実験の補助を行っている。勤務時間も短く、技術職員に比べて労力、業務の難易度も軽減した業務を行っている。

b. 附属牧場

・ 技術職員

飼養家畜の飼養管理全般、牧草生産、教員及び院生の教育研究支援業務である。大型機械等を使用することが多々あり、高度な知識、経験、技術力、またコミュニケーション能力が求められている。

・ 特定職員1名及び技術補佐員4名

特定職員は技術職員と変わらない業務を行うが、技術補佐員は農場と同じく技術職員と比べて労力、業務の難易度も軽減した業務を行っている。

c. 専攻等

学生実習の補助や研究・実験の補助、電子顕微鏡などの操作と指導、メンテナンス、民間企業との共同研究、論文の作成、北部キャンパス機器分析拠点の登録機器の共有化促進に貢献しているなどである。

教員からの信頼を得ており、専攻等技術職員も高度な知識、経験、技術力、コミュニケーション能力等を持ち、業務に当たっている。

③現在の対応

本研究科では技術職員の人員が削減される中、技術職員自ら、創意工夫や技術力を高めて人員不足に対応している。

(4) フィールド科学教育研究センター

技術職員の職種移行の対応については、これまでフィールド科学教育研究センターとして時任理事や技術支援委員会でも何度も職種移行の対応は難しいと説明しており、時任理事からは理解を得ていると思っている。

主張の要点は、次のとおりである。

当センターの技術職員は全国に点在する施設（北海道標茶町、京都府南丹市、京都府舞鶴市、和歌山県有田郡、和歌山県西牟婁郡）に配置されているため、それを統合して管理する意思決定の組織が必要となっている。

このため、統括技術長、技術長、技術班長などの階層性を設けて、内部統制をとり管理をしており、統括技術長を中心として技術職員全員が有機的で綿密なチームワークを実現することで教育研究の支援を果たしており、単独の技術職員の組織として適切に管理運営ができている状態にある。

技術職員1人を自立するまで育てるには、たくさんの資格や講習会の受講が必要であり、長い時間がかかるが、当センターでは、マルチタスクができるようになるまで長期にわたる育成プログラムにより技術職員を育成している状況にある。

当センターが実施する教育・研究等の事業の主要なものは、次のとおりとなっており、それぞれの事業の実施にあたっては、技術職員のサポートが必要不可欠となっている。

①研究においては、当センターの教員は各地施設フィールドを活用した森里海連環学に関する研究、長期モニタリングサイト、生物多様性調査などの研究

②教育においては、当センターは、その各地施設野外フィールドが全学共通科目、農学部、理学部の実習の場であり、多数の実習が行われており、このことに伴い、当セン

ターの教員は、農学研究科、理学研究科、地球環境学堂の協力講座としてのラボをもち、当センターの各地施設を利用して、多数の大学院生の育成

③当センターの多くの施設（芦生研究林、北海道研究林、上賀茂試験地、舞鶴水産実験所、瀬戸臨海実験所）が文部科学省の教育拠点に指定されており、全国から学部生や大学院生が実習や研究のための活用

④当センターのラボは、白眉教員、文部科学省学術研究員をはじめとするポストクのホストの場であり、それらの人たちによって各地施設野外フィールドの活用

以上のことから、当センターとしては、現在、当センターに配属されている技術職員は、専門職（技術）に移行することを原則として、他の職種に移行することは行わないことに対応できればと考えている。

質問とは異なるが、近年の定員削減の影響から、隔地施設等に配属されていた事務職員、教員が減少しており、これまで、事務職員や教員が行っていた業務を技術職員が担う状況となっており、技術職員の業務の負担が増している状況にある。

このような状況から、フィールドワークの支援等に資する当センターの技術職員の独自の業務の状況から技術職員が本来担うべき業務に専念することができる教員、事務職員の増員を含んだ枠組みの構築が必要ではないかと考えている。

2 URAの活用状況について

(1) 研究推進部・学術研究展開センター

「URAの役割・機能の再定義」については、学術研究展開センター内に現場ニーズを把握する専門分野3部門と、国の科学技術・学術政策の情報収集、IRに基づく大学の研究推進・研究環境改善施策を立案支援する研究マネジメント・人材育成部門を設置した。これに加え、「領域融合」「新領域開拓」「学際研究の推進」に係る取組を実施するため、融合研究創成部門を設置した。

また、合理化・効率化を要請されていたプレアワード支援業務については、申請書作成ガイドラインを制定し、URAによる申請書作成業務の位置づけや、URAがやるべき支援業務の内容を明確化した。

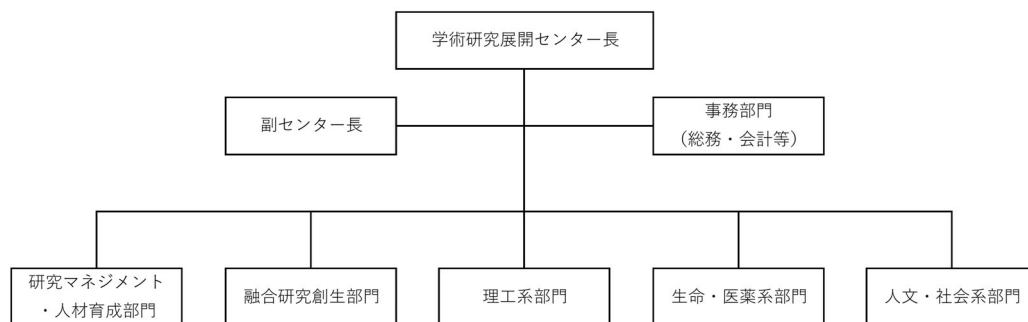
「求められる人材」については、整理されたURAの人材像に基づき新規採用公募を開始したほか、各部門長に、URAの学術的・実践的メンターを担うことができるシニア教員の採用活動を開始し、生命・医薬系部門及び理工系部門の部門長を決定した。

「URAの働き方・マネジメント」については、部局・研究者から顔の見える関係を築くために、吉田キャンパスのほか、宇治・桂キャンパスにもサテライトオフィスを置き、URAが駐在して活動している。

人事制度の見直しにおいては、勤務評定制度を導入し、その評価によって無期雇用化ができる制度を制定・実施している。さらに、各部門長にシニア教員を配置することにより、部局・研究者などの評価を反映できるような新しい評価システムを検討しており、令和5年度から導入することを目指している。

「研究支援体制を支える財務基盤」については、令和5年度の概算要求で継続要求を行い、継続分として教員2名、拡充分として教員2名が措置された。

学術研究展開センター（KURA）



(2) 工学研究科・工学部

①体制

- ・学術研究展開センター理工系部門URA3名が桂地区に派遣され、工学研究科附属学術研究支援センターに配置。
- ・研究科内、学内、学外の組織と連携し、研究成果の発信・大型プロジェクト支援等を実施

②主な業務

- ・外部資金獲得支援
- ・産官学連携事業の推進
- ・プロジェクト運営支援（COI-NEXT・マテリアルDX・OPERA等）

③研究成果の発信・マッチング（実証研究含む）

- ・テクノサイエンスヒル桂として、桂キャンパスをフィールドとして実証研究の実施及び桂図書館を中心とした成果の発信・産学連携マッチングイベントを桂地区URAと連携して実施。

④プレアワード

- ・若手研究者の自由で挑戦的・融合的研究を支援する「令和4年度創発的研究者支援事業（JST）」の応募件数を増加させるために、桂地区URAと協働して重点的にプレアワードを実施。

令和3年度応募件数が29件から、令和4年度応募件数47件となり約1.6倍となった。

（採択件数：令和3年度1件、令和4年度6件）

(3) 農学研究科・農学部

①農学研究科活用状況

a.申請書ブラッシュアップの支援、及びヒアリング審査サポート相談件数

令和元年度 41件、令和2年度 101件、令和3年度 108件、令和4年度 65件

b.主な相談内容

- ・外部資金獲得を目的とした公募申請に係る相談
- ・上記に関連した「申請書ブラッシュアップの支援依頼」「ヒアリング審査サポート」の依頼

c.URA 主催のセミナー（科学研究費補助金等、JST 事業（CREST、さきがけ等）に関する説明会）への参加（全学または北部地区研究者を対象）

本研究科の教員は、URA 主催のセミナーへ、毎回数名参加している。

<参考：URA 主催セミナー開催件数>

令和元年度 11件、令和2年度 9件、令和3年度 11件、令和4年度 8件

②URAの各種機能に対するニーズ調査

令和3年8月5日付けプロボストからの要請により「研究支援体制の再構築に向けたURAの各種機能に対するニーズ調査について」の回答を提出した。

(4) フィールド科学教育研究センター

当センターでは、以下のとおり科学研究費補助金等の申請について相談支援を受けている。

令和元年度 1件、令和2年度 0件、令和3年度 1件、令和4年度 2件

3 支援職員の活用状況について

(1) 工学研究科・工学部

①制度導入に係る部局内での検討について

時期	内容	備考
R4年 4月	支援職員制度の施行	
5月	事務補佐員の従事状況についてアンケート実施	
10月	支援職員（部局推薦型）の利用に係る方針案を専攻長会議で審議	
11月	支援職員（部局推薦型）の利用に係る方針を専攻長会議で決定	

※専攻長会議での審議に先立ち、運営会議でアンケートの内容分析・方針案の策定等を実施

②利用状況について

支援職員制度については、令和4年10月から実際の運用が開始されたばかりであり、恒常的な人件費の確保の問題や、複数年計画で事務補佐員を雇用している研究室も一定数あることから、工学研究科としては直ちに事務補佐員からの移行は実施せず、影響を見極めながら順次対応していく予定である。

なお、工学研究科では、通常選考型、部局推薦型共に利用可能としている。

(2) 農学研究科・農学部

本研究科における支援職員制度については、本研究科の運営会議及び制度組織検討委員会での議論を経て、令和4年9月8日開催の教授会において「大学院農学研究科における支援職員（部局推薦型）に関する取扱い」を制定した。

本取扱いに基づき、令和5年4月1日に研究室配属型の支援職員1名（短時間勤務）と、令和5年5月1日に同じく研究室配属型の支援職員1名（週30時間勤務）を採用する予定としている。

なお、令和4年度については事務職員（特定業務）から支援職員への移行のみであった。

(3) フィールド科学教育研究センター

当センターでは、いまのところ各教員の研究室では、事務業務等は、引き続き非常勤職員または派遣職員により対応することとし、支援職員を雇用して活用する予定はない。

支援職員を活用した研究支援体制の構築については、将来に向けて検討していく課題であると認識している。

ただし、北部構内事務部より定員を措置されている瀬戸臨海実験所事務室においては、隔地施設であることから、遠隔地への異動を希望する定員内職員が減少していることに対応するため、配当定員3名のうち1名を利用して、令和5年4月1日付けで、現地（白浜町）に居住する者を支援職員として雇用し、瀬戸臨海実験所の業務及び附属施設である白浜水族館の観覧業務に支障がでない体制を維持することとした。

監事意見

■ 研究支援体制の再構築について

1 技術職員の活用状況について（職種移行の対応状況について）

今回訪問した工学研究科と農学系の農学研究科及びフィールド科学教育研究センターとでは、実験系の業務と農場及びフィールドでの業務とで、技術職員の業務内容は、まったく異なっているが、共に、定員削減と人材確保の難しさを抱える中で、それぞれの部局での協議による集約化が進み、よく工夫された組織体にまとめられているとの印象を持った。

2 URA の活用状況について

訪問した部局に於けるこれまでの URA の活用状況に鑑みても、今回、学術研究展開センター(KURA)に集約された(分野別)外部資金獲得の支援体制は機能していると思われる。さらに、センターに新設された融合研究創成部門、研究マネジメント・人材育成部門の今後の働きに大いに期待したい。

さらに、学内の URA サポートニーズの掘り起こしにも目を向けていただきたい。実際フィールド科学教育研究センターでは、里山での地域問題に取り組むに当たって、人文社会科学的素養をもった文系 URA を必要としているとの話があった。

また、工学研究科に配置されている3名の中堅 URA の働きは、高く評価されている。こうした地域ごとでの URA の活動の必要性も検証すべきと思料する。

3 支援職員の活用状況について

訪問した部局では、それぞれに、新たな時間雇用職員雇用制度の活用は始められていた。しかしながら、研究支援の時間雇用事務職員の雇用形態は、部局によって異なっている。今年度4月より施行された支援職員就業規則の運用にあたっては、それぞれの部局の要望に沿う形での手直し作業が、継続される必要があると思料する。

【テーマ3】 事務本部と共通事務部の連携について

I. 監査項目と主な監査内容

昨年度の研究費不正に関する文部科学省のガイドラインに基づく機動調査を受けて、本学では京都大学競争的研究費等不正防止計画一第9次一が策定され、部局ごとに具体的な取組を定めた部局行動計画が策定された。この部局ごとの策定作業を支えたのは共通事務部であった。そこで、昨年度の業務運営に関する臨時監査では、「共通事務部における研究費不正防止対策について」をテーマに、内部統制の第1のディフェンスラインとして、共通事務部が不正防止対策実施の上で、どのように機能しようとしているのかの調査を行った。

今回の臨時監査では、昨年度の共通事務部に於ける調査を踏まえて、「事務本部と共通事務部の連携について」をテーマに、事務本部各部を調査対象に実施することとした。

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事務本部各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) 共通事務部との連携の状況について
- (2) 内部統制の第2のディフェンスラインとして、どのように機能しようとしているのか。
- (3) 事務改革推進本部会議における共通事務部との連携についての検討状況について
- (4) 電子購買システムの検討状況について（財務部のみ）

2 監査の実施先

人事部	1月 5日（木）
情報部	1月11日（水）
研究推進部	1月20日（金）
財務部	1月20日（金）
施設部	1月27日（金）
総務部	2月 1日（水）

III. 監査結果

以下は監査における各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。

1 共通事務部との連携の状況について

標記の件について各部からの回答は以下のとおりである。

(1) 総務部

平成25年度に設置された共通事務部は、人事、会計、施設管理などの部局にかかる共通の事務を処理するために設置されており、京都大学事務組織規程において、事務本部、共通事務部、部局事務部等は同列で設置されている。

事務本部の一つである総務部では、

- ・総務課においては、総長年頭挨拶などの行事や全学的な連絡調整、全学会議、本学全体の規程及び総長・理事・監事の秘書業務に関することなど
- ・事務改革推進室においては、事務合理化や効率化など事務改革に関すること（事務改革推進本部会議を担当）
- ・法務室においては、訴訟や情報公開・個人情報保護に関すること
- ・広報課においては、大学の広報に関すること
- ・渉外課においては、渉外や寄附金の受入れ、京都大学基金、卒業生との連携強化、社会連携に関すること
- ・企画管理主幹付においては、リスク管理に関すること

の業務を実施しており、必要に応じて、事務本部各部、共通事務部や部局事務部と連絡を取り合って業務を行っている。

(2) 人事部

人事部では、事務本部において全学的な対応が必要な事項を担当し、人事制度の企画立案を行う各掛を置くとともに、各共通事務部において人事部のサテライトとして人事掛を配置し、所掌する部局等の人事業務全般を実施している。サテライト掛の構成員は同時に共通事務部兼務の発令を行っており、共通事務部の各課及び部局官房事務部とも密接に連携しながら業務にあたっている。また、一方では、人事部所属であることから全学的に導入する新制度や取り扱いの変更などについては、人事担当理事の下におかれた人事制度を審議する人事制度検討会などに参加し、制度等の内容を理解及び共有するとともに、毎月1回開催している掛長連絡会やチャットワークなどのツールにおいて情報共有を正確かつ迅速に行うことで、人事業務の統一的な遂行を可能にしている。

加えて、前述のとおり各サテライトが共通事務部に配置されているため、現場で起きている事象の把握は他の事務本部の部署と比較しても実施できているものと考えている。

(3) 財務部

（「2. 内部統制の第2のディフェンスラインとして、どのように機能しようとしているのか。」と纏めて以下の観点による回答があった。）

部局や共通事務部における不正経理等に対する自律的なリスク管理に対して、事務本

部として独立した立場から牽制すると同時に、支援する（第2のディフェンスライン）上で、財務部としてどのようなことを行っているか（共通事務部との連携状況を含む）

①研修内容の充実

【実務担当者講習会】

財務会計に係る基礎・実務的な内容に加え、昨今の研究費不正使用の状況や内部監査での多く指摘されている事項等を考慮し、「研究費不正使用の実態と不正防止の取組」、「発注・検収・検査制度について」を含めた講習内容としている。また、受講機会を確保する観点から、大半の講義について、録画した講義を配信する方法を採用し、前年度よりも受講者が約12%増加した。加えて、10月採用・異動者向けに再配信も実施した。

受講者からは、会計実務や大学の置かれている状況への理解・関心を深めることができた等の感想が寄せられるなど、会計実務を担当する職員の人材育成の一助となっている。

【新規採用教職員研修】

新規教員の採用は、年間を通して行われているため、e-Learningコンテンツを作成しており、対象者は着任後速やかにコンテンツを視聴することとなっている。なお、コンテンツの内容については、毎年、見直しを行っている。また、新規採用教員の着任後、部局人事担当者から各種手続き関係書類を配布するが、その際に、会計ルールを簡単にまとめた書類（2ページ）を併せて配布している。

新規職員には、4月・10月に、本学の財務状況や会計ルール等について、対面にて講義を実施している。また、令和4年度から、新たに支援職員制度を導入しており、令和4年10月の支援職員研修においては、前述の財務状況等に加え、丸1日を会計業務に関する講習日とし、「会計制度の基礎」「購買業務」「旅費業務」「財務会計システム操作講習」等についても、対面での講義を実施した。

②チェック体制・モニタリング機能の強化

【現金受入業務について】

令和2年度内部監査で、領収書の金額修正や日々の現金残高確認を怠っている事案があり、横領を目的とした領収書の発行や帳簿の改ざん等の不正につながる事案として再発防止のため、「発生するリスク」、「必要理由」を明確にした説明資料と禁止事項を全学に周知することで牽制を図り、現金受入業務の理解向上への支援を図った。

さらに、不適切な手続き・管理があった部局には、内部監査で事務本部出納責任者が直接部局にヒアリングを行い、書類・業務体制についてフォローアップをすることで牽制を図り、意見交換において課題や要望等の聞き取りを行うことで連携を図った。

【戻入発生時の指導・支援】

戻入は、発生原因によっては、不正な金額受領につながるリスクがあるため、共通事務部等が、根本的要因を把握したうえで、過度な負担とならずに持続可能な再発防止策であるか確認・指導することで牽制を図ってきた。一方で共通事務部等の負担軽減が重要であると考えており、出納業務様式の見直しやワークフローを活用した簡素化を図っている。

今後の計画として、対応方法のフォローアップの実施による牽制を検討している。さらに現在データ化している戻入情報に「聞き取りを行った情報」、「対応方法」を追加

してデータベース化することを令和5年1月から開始しており、財務会計講習会で分析結果や効果的な対応方法を全学展開することで支援を進めるよう検討している。

【交通費の実費精算制に伴う証憑の提出状況確認】

交通費の実費精算制に伴う証憑の提出状況については、昨年度から引き続き共通事務部に報告を求めており、各出張者及び旅費担当掛の意識の維持・向上と不正防止の牽制に努めている。不提出事案は格段に減っているが、発生した事案に対しては、出張の目的や形態を掘り下げて問題の所在を確認し、出張者（学生の場合は指導教員）への指導や再発防止策が十分なものとなっているか確認のうえ、徹底されるまで指導しているとともに、財務担当理事に報告している。最近では、現金によるチケット購入の際の領収書発行ボタンの押し忘れが大半であることから、注意喚起と発行ボタンの案内に特化した通知を発出するなどの工夫を行っている。

③新たな取組

【新旅費制度の導入】

出張者への精算払いを基本とする現在の運用から、業者払いを中心とする規程類や運用ルールへ見直しを行う。これにより、本学で最も件数が多い国内長距離出張（新幹線等）が利用事実に基づく業者払いとなるため、不正防止はもちろんのこと、旅費において不正を行う動機付けを大きく下げることに資するものである。この見直しに向けて、共通事務部等旅費担当10部署の担当者を中心に事務本部関係者を含めた構成の旅費業務改善検討WGで進めているところである。

本制度（システム）導入後は、全ての出張旅費申請が全学統一のシステムでデジタル化され、またシステムによるチケット手配が原則化されることになる。これにより、部局での申請状況や旅費処理状況が、事務本部からも全件見る（可視化する）ことができたり、処理方法や基準が全学で標準化されたりすることによる牽制効果と併せて、蓄積した情報に基づき部局ごとの新たなリスクの発見や傾向の分析など不正経理防止への支援にも活用できることが期待される。

④その他

【研究費使用ハンドブック等の改訂】

規程及び運用等の改正等に応じて、研究費使用ハンドブック及び財務会計処理に関するQ&Aを改訂し、配布または周知している。

【研究費の適正使用についてのe-learning研修】

本学の会計制度の理解や意識向上を目的とし、研究費の適正使用についてのe-learning研修を実施しており、毎年度、教材の見直しを行っている。また、理解度チェックについても、誤答率等を参考に、問題の見直しも行った。

【財務会計システム教員向けマニュアルの更新】

教員の利便性向上のため、令和4年12月に、財務会計システムの教員向けマニュアル更新版を財務会計システム上にて公開した。

【不正防止推進室外部委員によるモニタリングへの協力】

競争的研究費等不正防止計画－第9次－に基づき、不正防止推進室外部委員によって「意図的な入札等手続き回避」及び「業者との不適切な取引」の可能性の有無を確認するため、モニタリング及びヒアリングが実施された。

経理課では、執行・契約担当としてヒアリングする上での観点の検討や、ヒアリング内容に対する契約手続き面での見解を示し、監理課と共に不正防止推進室に協力して取引の状況確認を行った。

部局に対して「大学本部から見られている」という意識付けと、部局内での手続き及び業務フローも踏まえたヒアリング・意見交換をしたことにより今後の執行方法の検討に資することが期待される。

(4) 施設部

【施設企画課】

共通事務部との連携の状況について

○施設関係者懇談会

- ・年に数回、部局及び共通事務部の施設関係業務に携わる者を対象に施設関係者懇談会を開催。お互いに話題を持ち寄り、概算要求の動向等の情報交換を行っている。

【環境安全保健課】

(環境安全保健機構事務関連) …環境安全保健課機構事務掛

機構事務掛では、環境安全保健機構の事務を所掌しており、そのほとんどの業務が第1のディフェンスライン(部局)に該当する。(環境安全保健機構の各部門は全学機構としての管理業務とともに、関連する分野における教育・研究もあわせて実施している。)

一部、寒剤に係る業務については第2のディフェンスライン(事務本部)に該当し、当該業務では共通事務部を通して予算振替等に関して通知を行い、確認後に手続きを行うといったように一方向の処理ではなく、双方連携して行っている。

(環境管理) …環境安全保健課サステイナブルキャンパス推進室

環境関連法令に関する法令違反防止に向けて、

- ・行政への定期報告・届出等に伴う部局からの情報収集、取り纏め
- ・行政が開催する法令改正の説明会や講習会等の部局への情報展開
- ・部局による法令対応届出等支援のための学内指針、要領等の作成、共有
- ・部局担当者向け学内講習会の開催
- ・定期点検の取り纏め
- ・相談対応

を実施している。

※環境関連法令：廃棄物、環境配慮調達、排水、土壌汚染、アスベスト、PCB、エネルギー、温暖化対策、大気汚染などに係る法令

(安全衛生) …環境安全保健課安全推進室

- ・事故災害防止の観点から、事故情報を四半期ごとに共通事務部と共有し、事故の再発防止に役立てるよう周知している。
- ・化学物質の適正管理の観点から、化学物質管理システムを活用した薬品管理について、部局・共通事務部に対し技術的なサポートを実施している。
- ・化学物質へのばく露防止の観点から、法令に定められた作業環境測定を適切に実施するため、部局・共通事務部と連携し、化学物質管理システムの使用量データ等をもと

に、その実施箇所を適切に抽出している。

- ・労働安全衛生法遵守の観点から、定期自主検査が必要な機械等（局所排気装置、遠心機等）の検査を実施するよう周知している。

(RI・核燃料物質管理) …環境安全保健課安全推進室

- ・放射線障害等防止の観点から、部局・共通事務部と連携し、RI 承認使用施設、エックス線装置設置場所への立入調査、点検を全学委員会のもと実施している。
- ・核燃料物質の適正な数量管理の観点から、核燃料施設の定期点検・調査を環境安全保健機構放射線管理部門と連携し、実施している。

(保健衛生) …環境安全保健課保健衛生掛

保健衛生掛では、保健衛生に係る業務の推進及び連絡調整に関する業務、及び事業場及び部局における保健衛生業務の支援に関する業務を所掌しており、所掌業務は概ね第1のディフェンスライン（部局）に該当するが、部局（共通事務部）が直接現地医療機関と契約し実施する健康診断（隔地健康診断）については、当掛は第2のディフェンスライン（事務本部）としての立場となる。

【整備課・管理課】

- ・施設担当者がいない部局等については、担当事務より直接、建物・ライフラインに係る相談や事務手続き等の確認・対応をしている。
- ・自家用電気工作物や自家給水施設等の設備保全業務においては、部局・共通事務部と連携し、包括して業務を実施している。保全業務の高品質化、均質化を図り、大学運営に重要不可欠なライフラインの安定供給を実現している。
- ・停電が伴う自家用電気工作物の年次点検では、同一日程で作業を実施しており、点検作業の実施に際しては、施設部担当者、部局・共通事務部担当者が作業の擦り合わせのために打合せを行っている。また、施設部では各部局・共通事務部が作成する作業計画書を確認するなど連携して業務を行っている。
- ・部局・共通事務部の事情により建物の断水やガス供給停止が必要な場合において、施設部がそれら作業を実施するなど部局・共通事務部と連携して業務を行っている。
- ・各団地の電気主任技術者が所掌範囲の自家用電気工作物の保安状況など定期的に情報交換するための定例会議を開催している。
- ・全学の施設系技術職員を対象に、職員の専門的知識向上と技術研鑽を図るため専門部会を定期的に開催している。専門部会では、新制度の講習や法改正の説明、完成建物の紹介、技術情報の共有など機械設備・電気設備の設計・施工監理・維持保全にかかる勉強会の実施や大学独自の基準やルールをまとめた設計、積算、施工監理方針を作成・更新、具体的な失敗事例なども共有し、同じ事例を繰り返さないような注意喚起、事前のチェック項目などもまとめている。

【プロパティ運用課】

○施設サテライトセンター

<施設サテライトセンターの現状>

施設部プロパティ運用課施設環境サテライトセンター（以下「サテライト」と称す）は、広域かつ複数の事務を所掌する共通事務部において、本来であれば施設担当部署を設置して技術的知識を有する職員を配置し、教員等からの施設に対する要

望に対し迅速に対応することが必要であるが、各共通事務部において十分な人員を確保できないという諸事情を踏まえ、本部構内（文系）共通事務部、本部構内（理系）共通事務部、吉田南構内共通事務部における施設整備等に係る業務支援を行っている。

部局としては、文系（13部局の各施設）、理系（8部局の各施設）及び吉田南（4部局）の計25部局の施設管理業務を支援している。

<共通事務部との連携の状況>

業務支援の詳細と共通事務部の連携状況は以下のとおりである。

① 施設整備計画（整備方針・予算要求など）

サテライト	施設整備方針の提案、施設整備計画の検討、整備に伴う部局間の調整、予算要求に必要な資料作成
部 局	整備計画方針、整備計画の決定
共通事務部	決定後の予算要求書類の取纏め、各予算配分、執行管理等

② 工事執行関係

サテライト	工事計画段階での部局担当部署・教職員からの要望の取り纏め、設計図書の作成、関係行政機関との調整、工事費算出（見積徴収等）、施工の監理・現場調整・検査、施設部発注工事における現場監理支援
部 局	教職員・部門等からの工事希望の取纏め、サテライト・共通事務部関係部署との連絡、調整
共通事務部	施設整備費補助金以外の工事発注、施設整備費補助金による工事の施設部への依頼手続き（工事依頼含む）

③ 施設マネジメント（施設実態報告・維持保全など）

・施設実態調査

サテライト	部局が実施する施設実態調査の作成支援、取纏め
部 局	施設実態調査の実施、調書作成

・施設有効活用

サテライト	各調査（施設有効活用、スペース利用状況、講義室有効利用）の支援
部 局	各調査（施設有効活用、スペース利用状況、講義室有効利用）の実施

・施設等維持保全

サテライト	修繕計画の実施方針の検討・部局間調整、施設老朽調査、消防設備、自家用電気工作物点検、空調点検など施設に関する専門的知見が必要な施設の維持保全、各種試験における点検支援
部 局	清掃・法律に基づく点検結果の報告、各種試験における点検実施

・環境管理

サテライト	環境賦課金事業の部局への提案・調整、光熱水量把握の技術的支援
部 局	節電対策プログラム作成、光熱水量の把握

④ その他（工事等に伴う通知など）

サテライト	工事又は建物設備保全に伴う通知、光熱水量の技術的支援、特定建築物衛生管理支援、防災訓練支援など
部 局	特定建築物衛生管理
共通事務部	防災訓練の実施

(5) 情報部

情報環境機構（情報部）が提供する各種の情報サービスにおいては、共通事務部も事務本部もそれ以外の部局も一つの部局（以下、共通事務部、事務本部、それ以外の部局を「部局」という）であり、情報環境機構は構成員や部局に対してサービスを提供している。

データの管理、インシデント対応などは、全学の情報セキュリティポリシーとともに、各部局が情報セキュリティポリシー実施手順書を定め部局が遵守させる責任を負っている。従って、共通事務部だけを取り出して連携を行うことはなく、各部局と連携を行っている。

(6) 研究推進部

研究推進課では、研究費の適正管理におけるコンプライアンス教育・啓発活動を担当しており、研究費不正防止啓発月間の実施や研究費使用ハンドブック、e-Learning研修のコンテンツ等の作成、全学への展開を行っている。研究費不正撲滅に向け、共通事務部等と連携し、教授会等で周知を依頼するなど、すべての教職員へ周知徹底を行っている。e-Learning研修については、共通事務部等担当掛と受講状況を共有しつつ100%の受講を目指している。

また、科学研究費補助金等や日本学術振興会の各種事業に係る事務手続きに関して、各共通事務部等における当該事業の担当部署の連絡先を管理し、日本学術振興会等からの各種連絡等について遅滞なく全学に展開できる体制を構築している。また、毎年財務部により開催される財務会計に関する講習会において講習を実施し、各共通事務部等における新規採用者や異動者等の実務経験の短い担当者を主な対象として科学研究費補助金等に関する基本知識を提供している。

研究公正については、「京都大学研究公正推進アクションプラン」において学術活動を公正に推進するための取組を定めており、「部局（共通事務部含む。）」が、学生・教職員への教育・啓発活動について多くの役割を担っている。アクションプランの実施状況は研究公正委員会と研究推進課が毎年度検証を行い、検証結果を部局（共通事務部含む。）と共有し、研究公正の推進に努めている。環境整備の体制として、研究推進課において研究公正eラーニング研修や剽窃検知オンラインツールを研究者に提供してお

り、研究公正eラーニング研修については、部局（共通事務部含む。）担当掛と受講状況を共有しつつ100%の受講を目指すなど大学全体として効率的・効果的な運用となるよう部局（共通事務部含む。）と連携している。

ライフサイエンス分野の業務については、研究者からの各種申請や報告時、及び研究規範マネジメント室から依頼する調査の際の担当窓口として日常的に連携をとっている。

安全保障輸出管理の業務については、規程において、全ての部局に部局担当者を配置することとしており、共通事務部には複数の部局を担当する部局担当者を置き、効率化を図っている。事務本部と部局のアクセスポイントを明確にすることにより、法令改正の周知や教育の案内など確実な情報共有を図り、また、部局からの相談をタイムリーに受付けることで、リスクを低減している。

2 内部統制の第2のディフェンスラインとして、どのように機能しようとしているのか。

標記の件について各部からの回答は以下のとおりである。

(1) 総務部

業務が適切に実施できるよう、全学的な基準等の制定やマニュアルや手引き等の作成を行い、各所に周知している。部局等における実施状況を検証することも、業務の一環として実施している。

(例)

- ①総務課所掌業務の一つである法人文書管理については、「行政文書の管理に関するガイドライン」を準用することによって求められている法人文書監査を、大学文書館と合同で実施している。その実施については、内閣府が実施する「法人文書の管理の状況調査」において報告している。
- ②法務室所掌業務の一つである個人情報保護については、「京都大学における個人情報の保護に関する規程」に基づき、保有個人情報及び特定個人情報の管理の状況に係る監査を実施している。その実施については、個人情報保護委員会が実施する「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律の施行状況調査」において報告している。
- ③渉外課所掌業務の一つである特定基金については、「特定基金の設置・運営の要領」に基づき収支報告書及び活動報告書の提出を受け、状況を確認し、その内容は基金運営委員会に報告している。

その他、事務本部各部や共通事務部、部局事務部に対して、専門的知識を基にした相談・助言・支援などの事務も行っている。

(例) 総務課：規程改正、内規チェック

法務室：法務相談

広報課：報道対応、公表方法（記者発表・ホームページ掲載）の相談

渉外課：基金・寄附

企画管理主幹付：新型コロナウイルス感染拡大防止対策

(2) 人事部

前述のとおり、サテライト掛を通じて、現場で起きていることや問題点などは比較的把握しやすい状況であるため、事務本部機能として部局とは独立した立場から全学的に必要な施策を実施していく際にも、現実に応じた対策を実施しやすいと考えている。

例えば、本学で研究費不正が多発したことを受けて実施された機動調査において、学生の謝金が不正の温床になっているとの指摘に対しては、学生謝金について原則雇用とするよう運用を変えることで迅速に対応しており、「研究費不正防止啓発月間」と連動する形で非常勤職員等の勤務管理の徹底の通知も行っている。

それらに加えて、人事部及びそれ以外の人事事務担当者を対象にした実務者講習会を実施し、適切な制度運用がなされるよう努めているところである。

また、当該調査において、研究者の出退勤を客観的に把握する必要性が謳われたことを受けて、各建物の入り口などにICカードをタッチすることで出退勤時間を把握する勤怠打刻端末の導入を進めている。それにとまって新たな就業管理システムの導入も進めており、勤務時間を客観的に把握できる対象者の拡大を目指している。

加えて、人権委員会において策定されたハラスメントの防止にかかる総合パッケージについても、人事部が所掌する啓発部分について、今まで行っていなかったポスター等啓発媒体を作成するなど、ハラスメントを未然に防ぐ対策を講じていく。

(3) 財務部

「1 共通事務部との連携状況について」に記載。

(4) 施設部

【施設企画課】

内部統制の第2のディフェンスラインとして、どのように機能しようとしているのか？

(リスクに対して事務本部として部局・共通事務部を支援している事例)

○建物の老朽化→「施設修繕計画」

- ・建物等の老朽化については、まず部局にて修繕が必要な箇所の調査・把握を行う。そのうち、病院、宿舎等の収入で賄うべき建物や小規模な建物以外の修繕については、「施設修繕計画」にて、施設部が予算措置及び工事を実施し、部局に対し支援を行っている。
- ・「施設修繕計画」とは、本学の保有する施設を良好な教育・研究・医療環境に維持・確保するため、従前の事後修繕や予防保全に加え予知保全を導入し、部位・設備に応じて必要な手法を適切に選択することで予算の抑制と平準化に努め、施設の長寿命化を行うことを目的とする。
- ・施設修繕計画の手順としては、修繕が必要な箇所について部局より要望のあった箇所(事業)について、施設部職員が現地調査を実施したうえで、技術的な視点で評価を行い事業一覧を作成、施設整備委員会において審議・決定。作成した事業一覧を基に毎年、必要な予算額を学内で協議し、原則事業一覧の優先順位が高い事業から順次実施していく、という流れになっている。

○不正経理→「工事発注者等の綱紀保持に関する講習会」

- ・上記施設修繕計画や施設整備費補助金の工事については、施設部で発注（工事契約）を行うが、部局予算の工事については、原則部局にて工事契約を行う。
- ・工事発注者として求められる綱紀保持に関する留意点や具体的な行動指針等についての基本的な知識や理解を深めることにより、工事発注業務にまつわる潜在的なリスク要因を認識し、法令順守を徹底して不正行為を未然に防止し、公正な工事発注業務の遂行に資することを目的に、工事発注業務に関わる全学の施設系職員及び事務職員を対象に毎年「工事発注者等の綱紀保持に関する講習会」を開催。

【環境安全保健課】

施設部環境安全保健課は全学機構である環境安全保健機構の事務部門として、機構各部門の教員と連携を密に取りながら、業務を実施している。業務を実施する上で、概ね第2のディフェンスライン（事務本部）の立場として業務を実施しているが、後述する特定の業務については、第1のディフェンスライン（部局）の立場として業務を実施している。

各部局との連携に関する業務の流れの多くは、各部局が行政庁へ申請・届出をする際、総長名で申請・届出を行うものについて、当課で決裁を行い（この時に記載が適正かどうかを確認する。）、総長印を取り各部局に返却、各部局から行政庁へ提出するものである。一方、全学で取り纏めが必要なものについては、当課で取り纏め、決裁後行政庁へ提出している。各部局が適正な業務運営をする上で、環境安全保健機構が各部局への申請書・届出書の作成支援や適正な業務運営に向けた法令改正等の情報提供、実施方針等の周知及び相談対応の実施をすることは、各部局（引いては大学として）の業務運営について高いレベルを保ちつつ、統一的な対応をするために重要であり、そのために日々業務を進めつつ、法令改正等の情報収集や対応検討を行っている。

（環境安全保健機構事務関連） …環境安全保健課機構事務掛

機構事務掛では、環境安全保健機構の事務を所掌しており、そのほとんどの業務が第1のディフェンスライン（部局）に該当する。（環境安全保健機構の各部門は全学機構としての管理業務とともに、関連する分野における教育・研究もあわせて実施している。）

一部、寒剤に係る業務については第2のディフェンスライン（事務本部）に該当し、当該業務では共通事務部をとおして予算振替等に関して通知を行い、確認後に手続きを行うといったように一方向の処理ではなく、双方連携して行っている。

（環境管理） …環境安全保健課サステイナブルキャンパス推進室

環境関連法令に関する法令違反防止に向けて、各部局に対し、

- ・行政への定期報告・届出等、取り纏めの際の俯瞰的な確認
- ・行政発出情報の周知による、法令改正への確実な対応
- ・学内指針、要領等の共有による法令対応届出等支援の標準化
- ・定期的な学内講習会開催による、部局担当者の人事異動による引継ぎ漏れへの対策
- ・相談窓口となることで、大学としての対応や見解の統一化

を実施している。

（安全衛生） …環境安全保健課安全推進室

- ・同種事故の再発を防止するため、事故報告書の記載内容をチェックし、現実的・効果的な再発防止策であることの確認を行っている。

- ・化学物質の適正管理を推進するため、化学物質管理システムを活用した薬品在庫の棚卸し等を部局・共通事務部を通じて、各研究室に定期的の実施依頼している。
- ・化学物質の湧き出しを防止するため、退職予定者が確実に保有薬品の廃棄・譲渡等の適正処分を実施するように、部局・共通事務部を通して、その処分計画を照会している。
- ・作業環境の改善を図るため、作業環境測定の結果によっては、改善計画の記載内容をチェックし、現実的・効果的な改善策であることの確認を行っている。
- ・労働安全衛生法に定める届出義務を遵守するため、設置に必要な機械等（局所排気装置エックス線装置等）の届出に際しては、その記載内容に不備が無いよう確認を行っている。

(RI・核燃料物質管理) …環境安全保健課安全推進室

- ・RI等規制法、原子炉等規制法を遵守するため、RI施設等の変更承認申請、定期報告等に際し、その記載内容の確認を全学委員会、環境安全保健機構放射線管理部門と連携し、実施している。

(保健衛生) …環境安全保健課保健衛生掛

- ・隔地健康診断実施費用の費用付替については、部局（共通事務部）を通して実施報告を受けており、報告内容の妥当性を確認のうえ費用付替を行う等双方連携して業務にあたっている。

【整備課・管理課】

- 建物の増築や改修を実施する場合で建築基準法等の申請が必要な場合は申請書の内容及びその他の法令に抵触していないかも併せて確認している。問題があれば法に適合するよう指導している。
- 部局・共通事務部が実施する自家用電気工作物の年次点検に際し、各部局から作業計画書の提出を求め、内容の確認を行っており、作業手順に不備等があれば是正を指導し、人身、物損事故リスクを回避している。
- 建築基準法に基づく定期点検、自家用電気工作物の定期点検等の結果を部局・共通事務部と共有している。点検結果により、適正な維持保全の実施、不具合事項の是正などを指導し、人身、物損事故リスクを回避している。

【プロパティ運用課】

- 資産掛の業務内容について
 - ・プロパティ運用課資産掛は、事務本部として全学の資産管理（固定資産等に関する様々な処理・決算の係数管理等）のとりまとめを担当している。
 - また資産の中でも、物品の管理については、適切な資産管理を徹底するため、毎年、「固定資産・借用資産の実査及び少額資産の実態調査等」を事務本部各部及び各部局において実施するよう依頼し、その調査に併せて事務本部各部及び各部局は保有資産の管理状況の確認・適切な処分等を行っている。
- 資産管理関係のマニュアル等について
 - ・財務部がとりまとめを行っている「財務会計処理に関するQ&A及び仕訳ハンドブック」の資産管理部門について会計基準の変更等に伴う変更・修正等を行っている。
 - これらを見れば各共通事務部において資産管理業務が適正に行えるよう努めている。

○財務会計に関する講習会について

- ・財務部が企画し毎年行われる「財務会計に関する講習会」の「資産管理業務について」を担当している。各共通事務部に訪問して少人数での講習会を実施し、共通事務部における資産管理業務をより適正に行えるように努めている。

○近年の資産管理における改善内容等

- ・「換金性の高い物品の実在性の確認」について、令和2年度までは各部局において本学競争的資金等不正防止計画に基づき独自に実施していたが、令和3年度から調査に係る通知に確認方法等を明記し、各部局が一定の基準で対応できるよう改善した。
- ・教員が異動等の際に効率的に資産の保有状況を把握できるようにならないかとの要望が共通事務部からあり、令和3年度から教員ユーザーが資産一覧表をリアルタイムで確認することができるよう、財務会計システムの改修を行った。

○まとめ

上記の取組等を行うことにより、各共通事務部・部局において適正な資産管理が実現できるよう牽制・支援の役割を果たしている。

【参考】第3のディフェンスラインとしての機能

- ・毎年行われる「内部監査（大学運営費等）に係る監査員」を公正調査監査室から委嘱され、各部局が行っている「固定資産・借用資産の実査及び少額資産の実態調査等にかかる監査」を行い、書類確認（使用簿・所属換・不用決定・贈与等）・物品の現物確認（各共通事務部30件程度）を行っている。

(5) 情報部

ディフェンスラインは他者のチェックが前提であるとする、ユーザーとしてルールを遵守できているかについては、部局が第1のディフェンスライン、情報環境機構は第2のディフェンスラインとなるが、部局が提供する情報サービス、システムの適正運用をチェックすることについては、情報環境機構は第1のディフェンスラインであり、情報環境機構が提供する各種のサービスの適正運用については、自らのチェックのみでディフェンスラインを通過していない。

このような状況を3つのディフェンスで整理し、監事監査と業務監査の範疇で実施するのは難しく、情報セキュリティ監査として別に実施しているという認識である。

(6) 研究推進部

(研究費の適正管理)

研究費の適正管理においては、研究費等の運営及び管理に関わるすべての教職員について、e-Learning研修の受講及び誓約書の提出を義務づけている。共通事務部担当掛と受講状況を共有しつつ100%の受講を目指している。また、新規採用者については、e-Learning研修の受講及び誓約書の提出が確認できるまでは研究費の受入れ手続きや予算の執行を留保するなどの対応を行っている。

また、科学研究費補助金等については、科学研究費補助金等を取扱う上で遵守すべき日本学術振興会等のルールや本学規程等を補足するものとして、「科研費の取扱いについて」や「科学研究費助成事業各種手続きについて」を研究推進課で作成して各共通事

務部等に展開しており、共通事務部等における自律的なリスク管理に対する牽制と支援を図っている。また、科学研究費補助金等に関する定型業務に係る事務処理手続きについては教職員ポータルワークフローにおいて完結する形で電子化しており、各共通事務部等における手続きの状況を管理できる体制の構築を図っている。

(研究公正)

研究公正については、学術活動を公正に推進するための取組を定めている「京都大学研究公正推進アクションプラン」での役割を「競争的研究費等不正防止計画」に合わせて分類すると次のとおりである。

第1のディフェンスライン→部局（共通事務部含む。）・国際高等教育院・図書館機構・情報環境機構・事務本部

第2のディフェンスライン→研究公正委員会・事務本部

研究推進課（事務本部）は第1のディフェンスラインとして、研究不正が生じない（研究倫理を醸成する）研究環境の整備を行うとともに、研究公正委員会の事務を執ること等により第1のディフェンスラインの取組を検証する第2のディフェンスラインとして機能している。今後も引き続き両方の機能を充実させていく。

(原子炉)

複合原子力科学研究所（以下、「複合研」という）において、事故等が発生した場合、複合研より原子力規制庁、文部科学省へ報告すると同時に、研究推進部に報告されることとなっている。研究推進部より総長、理事へ遅滞なく報告することで大学として事故等の把握に漏れがないよう努めている。また、研究推進部において原子力の研究、利用並びにその施設の整備に関する重要事項を審議する原子力研究整備委員会の事務を所掌していることから、複合研事務部と研究推進部で複合研の管理運営等における課題などの情報共有や意見交換を行い、必要に応じて同委員会を開催するなどにより、内部統制の第2のディフェンスとして果たすべき部局への牽制・支援に努めている。

(研究倫理・研究規範)

ライフサイエンス分野の業務については、各種申請・報告及び調査結果において、不明な点がある場合、詳細説明を求め、誤りがある場合は修正を指示している。また、不適正事案またはヒヤリハット事案が発生した場合、すみやかに研究規範マネジメント室に連絡を入れ、必要な手続き等について助言・支援するスキームを実施している。関連講習会では、過去の問題事例を挙げ、注意喚起している。

安全保障輸出管理の業務については、安全保障輸出管理の重要事項を審議する委員会の設置を規程で定めており、令和4年度は社会情勢も踏まえて委員会に諮るべき安全保障上懸念のある学術交流協定を見直し、実際の部局間学術交流協定の更新可否を審議した。また年度に1回、安全保障輸出管理に特化した部局の監査を、公正調査監査室と連携して実施している。毎年度、全部局に対して書面監査を実施し、10部局程度を实地監査している。

(出資事業)

出資事業については、現在、産官学連携本部を中心としたガバナンス体制のもと、学外組織である子会社に対して出資を行っているところである。そのため、内部統制の第2のディフェンスラインとしての牽制・支援とは厳密には違うが、子会社各社との定期的

な意見交換を通じて、事業や経営状態の把握に努めるとともに、例えば最近では子会社各社におけるハラスメントに関する共通ガイドラインを作成するなど支援を行っている。また、必要に応じて産官学連携担当理事に報告できる体制を整えている。

3 事務改革推進本部会議における共通事務部との連携についての検討状況について

標記の件について総務部からの回答は以下のとおりである。

総務担当理事と全ての部長級職員（事務本部長及び共通事務部長）で構成する事務改革推進本部会議の下に、中長期的な職員像、組織像について職員自らが検討し提案するために職員組織リノベーションWGを設置したところ。（本WGにおいて検討する組織像については、共通事務部を含めた事務組織全体を想定している。）

メンバーは次世代の幹部職員となる課長級・課長補佐級から構成し、令和5年度末を目途に提言をまとめる予定。

4 電子購買システムの検討状況について

標記の件について、財務部、不正防止実施本部事務・DX推進室に本システムの目的と不正防止対策との関係、電子購買システムの対象とする取引と購買取引全体における位置づけについてヒアリングを行った。

監事意見

■ 事務本部と共通事務部の連携について

- ・今年度は昨年度の共通事務部に於ける調査を踏まえて、上記のテーマにて、主に①共通事務部との連携の状況、②事務本部の内部統制の第2のディフェンスラインとしての機能の状況についてヒアリングした。
- ・全体として事務本部は各部ともその時々的情勢や事態の変化に合わせて全学的な見地からルールの方針やその徹底を図ることに注力し、その点では共通事務部や部局事務部等と連携し業務を遂行しており、事務本部としての意思決定や周知徹底の機能は果たせていると考える。
- ・一方で、共通事務部、部局事務部等との関係は事務本部からの通達方式的となっており、日常的な相互の情報の遣り取りは必ずしも充分に行なえていないものと想定される。
- ・もちろん、案件毎に課題があれば、それについて突っ込んだ検討を行っているものの、全体としては事務本部が共通事務部や部局事務部等から広く定期的に情報を収集し、そのデータを基に全学的な動向を把握分析(前月比、前年同期比、計画比)した上で問題があればそれを抽出し、必要な対策を検討・立案し全学として実行して行くといった態勢には充分にはなっていない。
- ・このため、事務本部の内部統制の第2のディフェンスラインとしての機能についても共通事務部や部局事務部等から問題が上がってくれば対応する形にとどまっており、上記のように日々のデータに基づいて部局等の状況を把握し問題点を指摘し、独立した立場から牽制すると同時に対応策を検討するという第2のディフェンスラインの役割が充分に果たせているという状況にはない。
- ・結論としては、事務本部、共通事務部、部局事務部等とも強く連携して日々の情報を収集してそれを共有し、本学全体として問題点や課題を抽出し、対応策を迅速に検討・実施するという体制には充分にはなっていない。
- ・このため、総務担当理事のもと総務部長を司会者とした事務本部各部長・共通事務部長・部局事務部長を構成員とする連絡会を週一回程度開催することを検討すべきと思料する。
- ・なお、今回は当初「事務改革推進本部会議における共通事務部との連携についての検討状況」についてヒアリングするとしていたが、一部の部では、これは総務部マターであり自部では答えられないとの見解が示された。
事務改革推進本部会議には各部とも参画しているものと思われるが、総長の「任期中の基本方針」にある「業務運営体制の改善 (1) 本部と部局の事務改革」については、少なくとも全体として積極的に取り組んでいるとは見受けられない。

[総務部]

事務本部の中心的な役割を果たしている。特に事務改革については国際卓越研究大学化に向けて検討が進んでおり、進展が期待できる。

一方で総務事務の多様性から共通事務部や部局事務部等との連携が案件毎となり第2のディフェンスラインとして共通事務部や部局事務部等を牽制する仕組が必ずしも出来ていないと思われる。

[人事部]

各共通事務部において人事部のサテライトとして人事掛を配置しているため共通事務部との連携は図られている。一方で、例えば全学の個人別・部門別残業時間を月々把握し横並びや前月、前年度比較などを行うことにより勤怠状況を短長期的にわたり分析し、問題が生じないよう対策を講じることで、第2のディフェンスラインとしての機能を果たすことが必要であると考ええる。

[財務部]

第2のディフェンスラインとして各部局の予算執行状況を月々把握し、全学的な進捗状況や前月との比較等を分析の上、問題点があれば対策を講ずる（今年度の水光熱費については実施されている）仕組の徹底が求められる。合わせて子会社の財務状況等の定期的な把握も必要と考える。

なお、今回は主として財務部に対し、構築中の「電子購買システム」についてもヒアリングを行った。本システムは契約書の作成が必要な案件を除く本学の全購買のうち、現段階では一部の取引業者を対象としているため、一定の業務効率化は図られるものの、残りの取引についても、本購買システムでカバー出来るよう構築されることが必要と思料する。

[施設部]

施設部案件については、第1、第2のディフェンスラインとしてのコントロールは出来ているが（第1と第2が混然としているのは問題だがやむを得ないものと思料する）、部局予算の工事については、部局まかせになっていると思われるところもあり、結果として、大学全体の工事については統制がとれていない面があると考ええる。

なお、施設部は環境安全保健機構の事務部門としての機能も持っているが、保健衛生や労働安全などについては、例えば、安全衛生部として独立させるか、人事部内の組織として労働管理全般の観点から統括する形とすべきではないかと考える。

[情報部]

各部局が独自で運用しているシステムについて、サイバーセキュリティの面はコントロールされているが、情報機器等のIT技術の進展に伴う部局システムの見直しを積極的に推進する中で、情報環境機構と連携して第2のディフェンスラインとしての機能を果たすことが必要と思料する。

なお、現在、「京都大学の情報セキュリティ対策に関する規程」に基づき最高情報セ

セキュリティ責任者（情報担当理事）の指示のもとで情報セキュリティ監査責任者による情報セキュリティ監査を実施しており、この責任者には公正調査監査室の副室長が指名されている。

この点については、公正調査監査室は本来第 3 のディフェンスラインに該当することを考えれば、情報セキュリティ監査の監査責任者は、現業の管理部門である情報部もしくは情報システムに知見のある者を当てるのが妥当であると考ええる。

[研究推進部]

研究費の適正管理について全学的な見地から教育啓発活動を通じてその機能を果たしていると考ええる。

一方で、研究推進部が所掌する各業務に関しては、共通事務部や部局事務部等における業務担当が、各共通事務部や部局事務部等によって様々な掛に分かれており全学的に統一された組織体制にはなっていない状況にある。このため、研究推進部においては各業務担当者とコミュニケーションを密にすることによって、日々の情報収集に努め、日常の問題点を早期に抽出出来る体制を構築することが必要と思料する。

(参考)

質問事項2「内部統制の第2のディフェンスラインとして、どのように機能しようとしているのか。」に関連して

3つのディフェンスラインは組織体における内部統制の考え方であって、民間企業においては例えば以下のとおりであり、大学においても同様の考え方を当てはめることが出来る。

第1のディフェンスライン 事業部門による自律的管理

事業部門は、自らが、収益を生み出す事業活動に起因するリスクの発生源であり、リスク管理に第一義的な責任を負担していることを認識し、コンプライアンス・リスク管理の責任を負うのはまさに自分自身であるという主体的・自律的な意識のもとで業務を実施していくことが重要である。

第2のディフェンスライン 管理部門による牽制

管理部門は、事業部門の自律的なリスク管理に対して、独立した立場から牽制すると同時に、それを支援する役割を担う。

第3のディフェンスライン 内部監査部門による検証

内部監査部門は、事業部門や管理部門から独立した立場で、コンプライアンス・リスクに関する管理態勢について検証し、経営陣に対し不備を指摘して是正を求め、あるいは管理態勢の改善等について経営陣に助言・提言をすることが期待されている。

ディフェンスラインと役割	企業	京都大学
第1のディフェンスライン (事業部門による自律的管理)	現業部門	部局 共通事務部
第2のディフェンスライン (管理部門による牽制)	管理部門	事務本部各部
第3のディフェンスライン (内部監査部門による検証)	内部監査部門	公正調査監査室 監事

上記のリスクについて、本学で考えられる部局、共通事務部でのリスク事例としては例えば以下のものが考えられる。

不正経理、研究不正、情報漏洩、病院経営、災害対策、ハラスメント、出資事業、安全衛生、RI、原子炉、研究倫理、建物老朽化 等

また、事務本部においてはこれらのリスク管理に対して、独立した立場から牽制すると同時に、それを支援する役割を担うということになる。

第5章 令和4年度一年間を通じての監事意見

令和4年度を振り返ると、新型コロナウイルス感染症への対応の日常化を成し遂げ、第四期中期目標・計画期間に入り、昨年度に立案された京都大学第9次競争的研究費等不正防止計画を粛々と実施するとともに、新たに提議された、国際卓越研究大学構想についての学内議論を深める年であったと言えよう。

新型コロナウイルス感染症への対応では、教育研究活動では、オンラインの活用等により一定程度落ち着きを取り戻しており、医学部附属病院経営でも影響は最小限にとどまっているのは幸いであった。さらに、令和4年度は、第4期中期目標・計画期間の初年度にあたるが、順調に初年度計画が進捗している模様であり、喜ばしく思う。また、第9次競争的研究費等不正防止計画は、各部局において着実に実施されつつあり、昨年度、不正防止実施本部において計画が定められた「旅費手続き及び物品購入手続きの電子化」は着実に進展している。「旅費手続きの電子化」については、出張者を支払に関与させない仕組みとして、旅行業者への業務委託（チケット手配・出張申請システムの導入）とEX専用カードの利用を組み合わせた新しい旅費制度を導入した。令和4年6月に業者との業務委託契約を済ませ、令和5年6月に新システムの一部部局による試行導入、9月からの全学展開を計画している。「物品購入手続きの電子化」については、令和4年度中を「電子購買システム」の導入に向けての検討期間とし、令和5年度中のシステムの仕様確定・発注を計画している。業務効率化及びDX化の観点から、より現場が使いやすいシステムの開発を期待したい。

本年度の臨時監査「テーマ3」では、昨年度の共通事務部における意見聴取を踏まえて、事務本部各部より意見聴取を行った。さらに、定期監査（特別業務監査）では、書面のみではなく、事務本部各部との面談を実施した。これらを通じて、事務本部各部の働き様の理解が進むとともに今後の課題も散見された。その過程で、総務部から事務改革推進本部の検討状況も伺った。今年度に浮上した、国際卓越研究大学構想の議論を踏まえると、今後の事務体制の整備の議論が求められるようである。これからの進展を期待したい。

おわりに

令和4年度の監査として、定期監査（定期業務監査）は、役員会、教育研究評議会、経営協議会、総長選考・監察会議、執行部会議、部局長会議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、定期監査（特別業務監査）のうち計画に掲げた監査事項については、令和5年5月に書面及び対面による監査を行いました。また、令和4年12月から令和5年3月にかけて「臨時監事監査」及び「監事意見への対応状況」への調査を実施しました。

この間、「会計監査」については、会計監査人の協力を得て、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。

令和4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」、「臨時監査」、及び「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。

令和5年度は第四期中期目標・計画期間の2年目に当たります。国際卓越研究大学構想を踏まえ、今後、国立大学を巡る状況は一層厳しくなる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、また関係各部署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5年度においてもご協力、ご支援をお願いいたします。

監事 山口 佳三

監事 西村 義明



古紙配合率100%再生紙を使用しています