

令和6年度監事監査に関する報告書

令和7年6月

京 都 大 学

監 事 山 口 佳 三（令和6年4月～令和7年6月）

監 事 西 村 義 明（令和6年4月～令和6年8月）

監 事 吉 貴 寛 良（令和6年9月～令和7年6月）

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（定例業務監査）	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 大学の内部統制について	20
3 大学のリスク管理について	24
4 研究推進について	26
5 教育推進について	36
6 学生支援について	47
7 人事・労務について	50
8 環境・安全・衛生管理について	55
9 施設管理について	57
10 財務・会計について	59
11 情報環境の整備について	63
12 社会連携と広報活動について	65
13 監事意見に対応した取組状況	73
第3節 業務監査（個別業務監査）	80
1 病院の運営状況について	80
2 子法人の運営状況について	80
第4節 会計監査	81
1 令和6事業年度決算等について	81
2 決算の状況について	87
3 資金運用の状況について	87
4 資産の管理・活用状況について	87
5 債権管理の実施状況について	87
6 物品購入等の執行状況について	87
7 会計監査人との連携について	87
第4章 臨時監査	88
【テーマ1】今後の入試の在り方について	88
【テーマ2】ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの取り組み状況 について	95
【テーマ3】DXの推進について	112
第5章 令和6年度一年間を通じての監事意見	133
おわりに	134

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、内部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6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（定例業務監査）として、運営方針会議、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、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、監査報告書で指摘した事項の対応状況を聴取した。加えて、定期監査（個別業務監査）として、病院及び子法人の運営状況について、定期監査（会計監査）として、令和6事業年度決算等、資金運用の状況、資産の管理・活用状況、債権管理の実施状況、物品購入等の執行状況についてのヒアリングを行った。

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、コンプライアンス部との連携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27年6月26日制定、令和6年3月29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コンプライアンス部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) 定例業務監査

運営方針会議、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、総長・理事との対話を実施する。また、これに加え重要書類の閲覧を行う。

(イ) 特別業務監査

- ①大学の管理運営について
- ②大学の内部統制について
- ③大学のリスク管理について
- ④研究推進について
- ⑤教育推進について
- ⑥学生支援について
- ⑦人事・労務について
- ⑧環境・安全・衛生管理について
- ⑨施設管理について
- ⑩財務・会計について
- ⑪情報環境の整備について
- ⑫社会連携と広報活動について

(ウ) 個別業務監査

- ①病院の運営状況
- ②子法人の運営状況

(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債権管理の実施状況
- ⑤物品購入等の執行状況

2-2 臨時監査

2-1 (1) の監査項目及びその関連業務のうち以下の項目について臨時監査として実施する。

(1) 監査の視点

- ①中期計画（達成度の向上）
- ②国際卓越研究大学（取り組み状況の確認）
- ③不正防止計画（適切に実施されているかの確認）
- ④事務本部と部局の連携（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
 - 今後の入試の在り方について
- ②「研究」に関するテーマ
 - ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの取り組み状況について
- ③「業務運営」に関するテーマ
 - DXの推進について

3. 監査の方法

3-1 定期監査の業務監査は、以下のとおり実施する

- (1) 定例業務監査として、運営方針会議、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、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）を行う。また、これに加え重要書類の閲覧を行う。

〔 尚、理事との面談に際しては、担当領域の年度方針等を聴取する。
合わせて、不正防止対策のための意見交換会を実施する。 〕

- (2) 特別業務監査として、前述（2-1、（1）、（イ））の課題について担当部門に対し、書面監査及び責任者へのヒアリングを行う。
- (3) 個別業務監査として病院及び子法人に対しヒアリングを行う。

3-2 定期監査の会計監査は以下のとおり実施する。

- (1) 決算の状況、資金運用の状況、資産の管理・活用状況、債権管理の実施状況、物品購入等の執行状況等について、担当責任者へのヒアリング及び実地監査を行う。
- (2) 会計監査人へのヒアリングに基づき、監査結果の相当性を判断することによって行う。

3-3 臨時監査は、書面監査、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。

3-4 定期監査、臨時監査共にコンプライアンス部と連携して実施する。

4. 監査の実施期間

4-1 業務監査

定期監査（定例業務監査） 令和6年4月－令和7年3月

定期監査（特別業務監査） 令和7年4月－令和7年6月 適宜実施

定期監査（個別業務監査） 令和6年10月－令和7年6月

臨時監査 令和6年6月－令和7年3月 重点監査項目毎に実施

4-2 会計監査

令和6年4月－令和7年6月 適宜実施

5. 監査報告書の作成

監査報告書 令和7年6月

6. 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

6-1 監事意見のフォロー

理事との面談に際し、監査のフォローとして監事意見に対する取り組み状況を確認する。

6-2 監事監査に対する意見の聴取

定期監査、臨時監査等に関して、監査対象の本部部門長、部局長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6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、運営方針会議、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) 内部統制システムの整備及び運用の状況を監査した結果、特に指摘すべき事項は認められない。
- (3) 役員の職務の遂行に関し、不正の行為又は法令等に違反する重大な事実は認められない。
- (4) 財務諸表及び事業報告書は、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 業務監査（定例業務監査）

業務執行の状況を理解するために運営方針会議、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、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 業務監査（特別業務監査）

業務監査（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7年5月、6月に担当部門責任者等との面談及び書面による説明を受けた。

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 機能強化促進制度の中間報告に基づく評価実施に向けた準備及び各種取組の継続運用

第4期中の定員施策として実施している機能強化促進制度については、令和7年度に学系等からの中間報告に基づく評価を実施すべく、令和6年度企画委員会において、評価の観点、中間報告に基づく定員削減率の決定プロセス等の審議方針を決定した。令和6年12月、各学系等へ実施を通知するとともに、制度への理解促進と教職協働による適切な状況報告書作成に向けて事務担当者向けの説明会を開催した。令和7年度において適切に評価が実施されることにより、本制度の趣旨である若手・女性を含む多様で卓越した研究人材の獲得と学術領域の変化や社会的要請を踏まえた柔軟で機能的な教育研究組織の改編に向けた取組の更なる推進につながるものと期待される。

さらに、機能強化促進制度の下、優れた取組を実施する学系等を対象に設けている「女性教員に限定した定員上位流用制度及び若手教員・女性教員採用のための定員貸与制度」において、令和8年度以降の運用については、第4期中期目標期間を超えた措置期間とできることを令和6年度中の役員会で決定のうえ、申請を受け付けた。これらの取組により、各学系における柔軟な定員運用を可能とし、機能強化促進制度において各学系等が進める女性教員比率の向上、若手教員育成体制の確立を促進した。

1.1.2 指定国立大学法人構想にかかる3年目中間フォローアップ

指定国立大学法人構想については、毎年度自己評価の上、社会に向けて積極的な情報発信を行うこととなっているが、令和6年度は、構想の進捗状況やその成果等の確認を目的とした「第4期中期目標期間3年目フォローアップ」が実施された。各種事業の取組状況と設定した成果指標の推移と今後の見込み、また第4期中の本構想の展開について、学内の情報を集約して資料（日本語版・英語版）を作成し、令和6年9月に文部科学省に提出した。令和7年3月には個別伝達事項の通知を受け、国立大学法人評価委員会 指定国立大学法人部会 委員からのコメントを踏まえ、引き続き構想実現に向けた取組を推進する。

1.1.3 学長リーダーシップ特別枠による外国人教員雇用枠に係るフォローアップ

学長リーダーシップ特別措置枠の外国人教員雇用枠について、平成27年2月24日付け役員会決定に基づき、令和6年5月時点で学系に措置されている16枠に関する、本雇用枠の活用状況や本雇用枠による成果についてのフォローアップを令和6年度企画委員会にて実施した。学系からの提出書類に基づいて書面確認を行い、15枠については配分決定時に示された活用用途を踏まえた人員の雇用実績や、雇用した教員の取組に全学的な波及効果や大学の機能強化に資する成果が認められたものの、1枠分についてはヒアリングを実施した結果、雇用実績や成果等が十分とは認められなかったため、雇用枠の返却を求めることとし、役員会で決定した。各学系に対しては企画委員会委員意見を付して本フォローアップ結果を通知することにより、本措置枠の有効な活用を引き続き推進した。

1.1.4 若手重点戦略定員事業における定員措置期間終了後の再措置に係る取扱いの見直し

平成30年11月27日付け役員会決定に基づく若手重点戦略定員事業について、令和元年度に措置して令和7年度に措置期限を迎える定員分（第1回措置分）については、令和7年度に期末評価の実施を予定している。令和6年度企画委員会において、期末評価の審議方針を議論し、評価の結果7年間の再措置に及ばない場合について、取組の改善を促す観点から2年間の再措置を新たに可能とし、2年後の期限到来時に改めて審議することを役員会で決定した。この見直しによって、各学系での若手教員比率向上に資する取組の改善を促す効果が期待される。また、令和3年度措置分（第2回措置分）の中間評価の実施についても、企画委員会で審議・決定した。

令和7年度に期末評価及び再措置（第1回措置分）と中間評価（第2回措置分）を実施することにより、各学系における当該定員の有効活用事例や、適正な教員年齢構成の実現に資する取組事例の共有が見込まれ、大学全体の若手教員比率向上に向けた取組の加速が期待される。

1.1.5 アカウンタビリティレポートの公開

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つの編集方針に基づいて令和4年度より編纂を開始したアカウンタビリティレポートを令和5年度に公開し、本学のビジビリティ向上に寄与した。

- ・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補助
- ・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、総合研究推進本部（KURA）及び教育推進・学生支援部（現・学務部）教務企画課教育情報掛（教育IR推進室）と連携し、大学のあらゆる事項についてエビデンスとなるデータ及びBIツールを作成した。また、これらをIR推進室ホームページに掲載し、学内教職員が基本情報のデータセットやその分析に資する情報を容易に入手できる環境を整備した。

さらに、令和6年度版では研究や大学評価の評価指標に係るコンテンツを中心に25項目を追加して公開するなど、執行部会議での意見や他部署へのヒアリングをもとに毎年掲載項目の見直しを行っている。

1.1.6 アカウンタビリティレポート小冊子の制作

アカウンタビリティレポート本誌やBI ツールの活用を促進するため、注目度の高い情報をピックアップし本学の「いま」を発信する関連小冊子として「TREND FOCUS」を新たに作成した。本小冊子は大学ホームページ上においてデジタルブックで公開したほか、紙媒体としても学内外へ計 12,000 部配布し、本学が置かれている現状をエビデンスに基づいて広く発信することができた。

1.1.7 「京都大学における教育研究環境の向上に向けた意識調査」の実施および結果の分析

持続的な組織改革に向けた取組として、全教職員を対象に「京都大学における教育研究環境の向上に向けた意識調査」を新たに実施し分析結果を全学的に公開した。本学の現状や課題を学内で共有することで執行部と構成員の対話を構築するとともに、執行部や部局における国際卓越研究大学制度の申請等を始めとした組織運営や経営判断の意思決定を支援した。

1.1.8 超過勤務モニタリングツール開発

令和 6 年 3 月事務連絡「総労働時間の縮減について」を受けて「超過勤務時間 5%以上削減」の取り組みを支援するため、管理職を利用対象とした超過勤務モニタリングツールを開発した。このツールにより、各部局における前年度の超過勤務時間を基準とした今年度の進捗状況が可視化され、管理職が行う構成員の勤務時間マネジメントに寄与すると考えられる。

1.1.9 大学間比較 BI の公開

大学の様々な指標における本学の国内での立ち位置を把握するため、一般公開されている統計調査等をもとに以下の事項における大学間比較 BI を作成し、IR 推進室ホームページで公開した。

- ・産学連携等実施状況調査
- ・国立大学法人の財務
- ・日本学術振興会特別研究員採用数

1.1.10 新採用職員研修講義

新たに入職した職員にデータに基づく本学の全体像を知ってもらうため、「データから見る京都大学」と題して、アカウンタビリティレポート及び TREND FOCUS を活用した講義を行い、本学の傾向や課題について認識する機会を設けた。その結果、対象者アンケートでは、ほぼ 100%の対象者から「非常に役に立つ」「役に立つ」との高い評価を得た。

1.1.11 科研費実績報告用 CSV 作成ツールの拡大

令和 5 年度に開発した科研費実績報告用 CSV 作成ツールの Windows 版に加え、OS を問わず利用できる Google 版を開発した。さらに、Google 版では科研費電子申請システム上で使用できない文字を自動検出する機能も追加し、利便性の向上を図った。

1.1.12 IR 推進室ホームページの改善

IR 推進室ホームページに掲載している各項目のプラットフォームページを新たに作成し、個別のページに容易にアクセスできるようにすることでユーザビリティの改善を行った。また、アクセス解析ツールにおいてデータ取得方法を見直し、訪問者数およ

びページ閲覧件数をページのカテゴリに加え部局、職種別に分析できるようにしたこと、公開したツール・コンテンツの効果検証等にも活用可能となった。

1.1.13 「KYOTO UNIVERSITY 基本情報」の大学追加

従前作成していた、本学と東京大学の組織、教職員数、学生数、国際化の状況、財務状況等の基本情報を比較したレポートである「KYOTO UNIVERSITY 基本情報」に、比較対象大学として新たに東北大学を追加して令和6年度版を作成した。東北大学が国際卓越研究大学に選定されたことも踏まえ、より社会の趨勢に則したベンチマークを設定することで、組織運営や大学経営の戦略における意思決定にさらに寄与することが期待される。

1.1.14 ガバナンス・コードについて

令和6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、1月24日開催の役員会で決議され、同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7年1月24日）にあたっては、令和6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、

- ・一昨年度（令和5年10月26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7年度においても、経営協議会、監事による確認等を行い、9月30日に公表を行う予定である。

1.1.15 DXの推進状況について

業務のDX化を推進するため、以下の取り組みを実施した。

- ・事務改革推進本部会議の下に設置されたDXワーキンググループ（以下「DXWG」という。）にて企画立案したプロジェクトが所定の目的を達成できるよう、調整・支援を実施した。そのうち令和6年度内に完了したプロジェクトは以下の通り。
- ・RPAを活用し、経理業務にかかる作業（財務会計システムへの反復的な入力操作）を自動化した。
- ・既存システムを利用した電子決裁・電子保存を開始した。
- ・FAQシステムを導入し、外部向けサイトに入学料、授業料、免除関係、内部向けサイトに出納関係、発注・検収・検査、新旅費制制度等のQAを登録し運用を開始した。
- ・各部局で調達しているPCの仕様（スペック）を標準化し、PC一括調達・一元管理に向けた工程・体制に関する提言を行った。（一括調達は現在実施中）
- ・令和5年度の調査・検討結果を着実に実行する体制を整備するため、従来のDXWGをリニューアルし、公募と関係各部の推薦の両方により意欲のあるメンバーと業務に精通したメンバーを結集したDXWG（Ⅱ期）を立ち上げた。
- ・教育・研究に注力できる大学への変革を実現するためのビジョンとして「業務DX2030」を作成し、部局長会議に報告した。

令和7年度においても、業務DXの推進をさらに強化するため、以下の取り組みを実施する予定である。

- ・DXWG（Ⅱ期）各チームの検討テーマをプロジェクト化し、業務プロセスのデジタル化を更に推進する。
- ・業務DX2030ビジョンに基づき、人事、財務等の業務系基幹システムの刷新に向けたロードマップを作成し、刷新に向けた検討に着手する。
- ・国際卓越研究大学構想の柱の一つである「エビデンスベースの財務経営戦略」を実現するため、業務DX（経営資源情報の可視化）と研究DX（研究成果・研究データの可視化）の連携に向け、データ収集→共有→評価・分析→アウトプットをアシストする生成AIを活用したアプリケーションの開発に着手する。

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

全学会議の議題に関するガイドラインである「部局長会議における附議、報告事項の取り扱いについて」及び「全学会議における議題の取扱いについて」の内容について、令和6年5月の執行部会議、部局長会議、教育研究評議会で改めて周知を行い、効果的に会議運営を行うことができるよう工夫している。令和7年度も引き続き、各種会議に附議する議題を精査する等して、効果的な会議運営を行う。

1.2.2 教育研究組織の設置・改廃に関する令和6年度の実績と令和7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6年4月に3件、7月に1件、令和7年1月に1件、4月に2件が設置・改組されるに至った。また、犬山キャンパス運営協議会から令和8年度の改組に向けた検討状況の中間報告を受け、答申を行った。

- ・工学部工業化学科の名称変更（令和6年4月1日）
- ・産官学連携本部、オープンイノベーション機構等の統合による成長戦略本部の設置（令和6年4月1日）
- ・医学研究科附属ヘルスセキュリティセンターの設置（令和6年4月1日）
- ・防災研究所における流域災害研究センターの廃止、気候変動適応研究センターの設置並びに火山活動研究センターの改組による火山防災研究センターの設置（令和6年7月1日付）
- ・総合研究推進本部の設置（令和7年1月1日）
- ・教育改革戦略本部の設置及び高大接続・入試センターの統合（令和7年4月1日）
- ・学生総合支援機構附属ディスアビリティ・インクルージョンセンターの設置（令和7年4月1日）

上記のほか、令和7年度も部局等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。さらには、国際卓越研究大学構想に係る学内の議論を踏まえ、役員会からの諮問事項について、企画委員会において構想実現に向けた意見交換を行う。

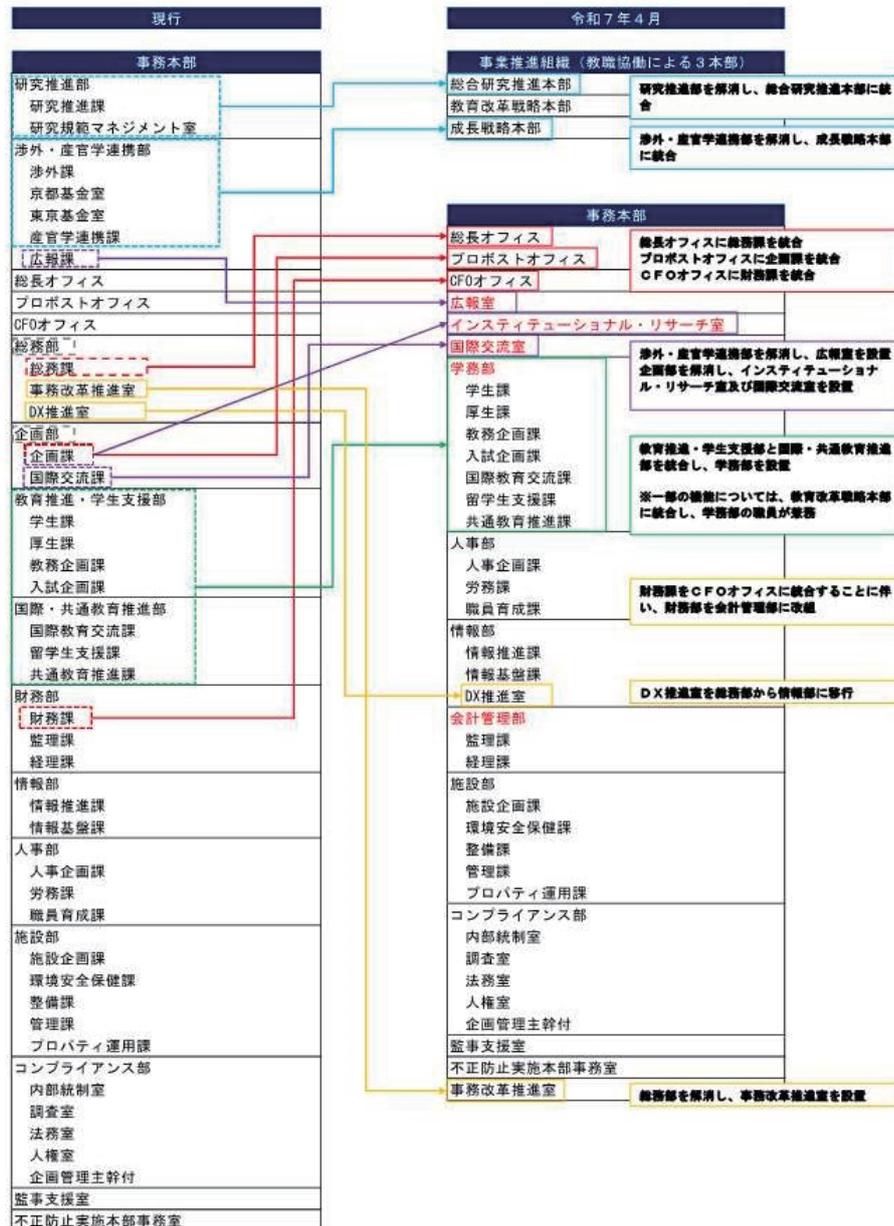
1.2.3 事務組織の改善の現状と課題

令和6年度においては、国際卓越研究大学に関する本学の将来構想も踏まえて関係部署と調整のうえ、資料のとおり事務組織の改組を行った。令和7年度においても、関係部署と調整のうえ引き続き機能的な組織となるよう組織改組を検討する。

令和7年4月の事務組織等の体制について

事務改革・監事監査

- 事務組織の体制強化のポイント
 ① 3オフィス（総長・プロボスト・CFO）の整備
 ② 教職協働による3本部の整備
 ③ 全学的推進体制の強化



1.2.4 業務支援組織の在り方WG

本WGは、国際卓越研究大学の認定後の京都大学のガバナンス体制を見据えて、現在の共通事務部制について組織構成や業務フローの観点で再評価することにより課題や改善点を抽出し、将来の組織再編に向けた組織構成の案を検討することを目的とし、京都大学事務改革推進本部会議の下、令和6年10月9日に設置された。

令和6年度は第6回まで開催し、事務本部、共通事務部の部課長から、上記の課題・改善点を集約してきた。令和7年度においては、第一次とりまとめを作成後、部局及び共通事務部等の参画を経て、デパートメントオフィス体制を検討し、令和7年12月には最終提言を作成する予定。令和8年4月にむけて本部、共通事務部（業務支援組織）、デパートメントオフィスの権限・業務分担を整理し、現実的な移行計画を策定する予定。

1.2.5 総長オフィス（旧総務課）の役割

旧総務部総務課は、令和7年4月1日付で総長オフィスへと統合したところであるが、旧総務部総務課としての業務を踏襲した形となっている。今後、国際卓越研究大学に関する本学の将来構想を踏まえた高度に総長を支援する組織として、業務を整理・発展させていく必要がある。

1.2.6 公印の使用数の削減について

公印の使用に関して、令和5年7月1日に京都大学公印規程を改正し、公印の使用は法令に定めのある場合や真に必要な場合に限定することとした。令和6年7月にこの効果測定を行ったところ、総務部総務課が管理する総長印、理事印等の公印の使用簿の押印件数は約30%減、押印依頼は約55%減少した。これにより、常勤職員約1か月分の就業時間数に相当する時間が削減された。

公印の押印業務の削減には一定の効果を得ることはできたが、依然として unnecessary な公印の押印が多い現状がある。これを受けて、令和7年5月13日付で、事務改革推進本部会議として、改めて unnecessary な公印の押印削減を通知することとし、令和7年度上半期中に実態調査を行うこととしている。

1.2.7 公印使用簿の電子化

従来紙媒体で記載していた公印使用簿を iPad で入力する形にした。これにより、公印の使用状況を用意に把握・調査できるようになり、今後の事務改善に向けた取り組みの一助となった。

1.2.8 電子決裁・電子保存の普及について

事務効率化のため電子決裁・電子保存を推進してきたが、令和6年度末の調査で導入部署は50%程度、完全導入は14%に留まっている。在宅勤務やフレックスタイム制の普及も踏まえ、多様な働き方に対応した業務への転換も課題となっている。

こうした状況を受け、令和7年5月13日の事務改革推進本部会議で、改めて全学的な「紙決裁の見直し」と「電子決裁・電子保存への移行」を推進することが決定された。

各事務部等においては、職員への周知徹底とマニュアル等の活用による導入・推進が求められる。令和7年度上半期には全学的な取組状況のモニタリングが実施され、必要に応じて個別支援も行われる予定である。

1.2.9 役員の執務環境の改善

役員の執務環境の改善のため、令和6年10月に本部棟4階を改修し、役員の執務室スペースを拡充した。

1.3 中期目標・中期計画

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6年度の計画に対する実績

全44計画、42計画について中期計画を十分に実施しており、そのうち、9計画を優れた実績を上げている(判定Ⅳ)、1計画(基金活動に関する計画)を特に優れた実績を上げている(判定Ⅴ)と評価した。一方、海外留学者数2,000人という評価指標について、目標値に達するにはかなり厳しい状況であると判断し、該当の計画(2計画。ただし、再掲があるため内容としては1計画)を、中期計画を十分に実施していない(判定Ⅱ)と評価した。進捗状況が思わしくない中期計画・評価指標については引き続き動向を注視し、担当理事・担当課と連携を強化する。

なお、自己点検・評価の結果を取りまとめた報告書については、令和7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7年度 of 取組計画

令和6年度の改善事項により学内における自己点検・評価機能が高まったが、これを全ての担当課が認識し、個々の取組に反映できるよう引き続き機能強化への取組を進める。さらに、令和7年度は第4期中期目標期間の4年目となり、この4年間の実績を基に法人評価の4年目終了時評価が実施されるため、担当理事・担当課と連携し、全ての中計計画・評価指標が確実に達成できるよう取り組む。

1.3.2 中期目標・中期計画にかかる自己点検・評価における実施方法等

令和8年度に実施される法人評価に対応するよう、中期計画の達成状況の判定及び判断基準等を法人評価に合わせたほか、実績報告時にロジックモデルや当初の年度計画と比較できるよう方式を整えたとともに、各計画・評価指標の進捗や実績が把握しやすいよう様式を改善した。また、経営協議会から、大学評価委員会がどのように機能しているの分かりづらいという意見にも対応するため、これまで計画を担当している理事・担当課の自己判定に加え、大学評価委員会の判定を別途併記し、学内において内部質保証が機能していることを示した。

1.3.3 中期目標・中期計画にかかる自己点検・評価報告書 エグゼクティブ・サマリーの作成

昨年度、学内外のステークホルダーが速やかに全体の実績を俯瞰できるよう、報告書の概要及び定量的評価指標の進捗状況(グラフ)についてまとめた概要版を別途作成し、経営協議会からも高評価を得ていたが、個々の進捗や課題についてまとめたものとしてエグゼクティブ・サマリーの作成が提案された。これを踏まえ、令和6年度の報告書では、判定結果の総評や各中期計画の判定の可視化とともに、中期目標の項目ごとにもサマリーや課題等をまとめたエグゼクティブ・サマリーを作成した。また、エグゼクティブ・サマリーには、中期目標・中期計画の制度説明や報告書の目的、自己点検・評価の

実施方法等も掲載し、エグゼクティブ・サマリーのみで中期目標・中期計画に係る点検・評価の内容が把握できるよう改善した。

なお、報告書本体でも判定結果や項目ごとの結果が概観できるよう、報告書本体にもエグゼクティブ・サマリーの内容を転載した。

1.3.4 教育・研究に係る自己点検・評価報告書

令和8年度実施の第4期法人評価にも活用できるよう、第3期法人評価における教育研究評価と同様の観点・方法にて点検・評価を行った。第3期法人評価の教育研究評価（令和元年度実施）からコロナ禍を経てどのように変化しているか、データ・資料等のエビデンスをベースとしつつ、優れた成果や特色を示すナラティブ情報を総合的に点検・評価し、本学の教育研究の状況を俯瞰したものとして報告書にまとめた。

これにより、法人評価実施前に各学部・研究科等が改善点を把握し、改善していくことで高い評価が期待でき、学内の内部質保証の機能を強化したものと見える。

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）

国立大学法人法の一部改正により令和6年10月より運営方針会議を設置しており、令和6年度には、運営方針会議を2回、役員会を14回、経営協議会を9回（書面審議4回を含む）、教育研究評議会を11回、総長選考・監察会議を5回開催した。各会議における決定事項は議事録に記載のうえ、本学のホームページに掲載し、学内・学外に開示している。

令和7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、運営方針会議及び経営協議会では、早期の資料送付や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7年度以降も、引き続き同様の取り組みを行う予定である。

各会議議事録

運営方針会議：<https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/management-policy>

役員会：<https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/administrator>

経営協議会：<https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/administrative-council>

教育研究評議会：<https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/education>

総長選考・監察会議：<https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/conference/report/president>

1.5 コンプライアンスの取組

1.5.1 コンプライアンス対策と課題

(1) 法務相談業務のより積極的な活用に向けた取組

①令和 6 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 6 年度中に 195 件の法務相談を行った。

②令和 7 年度

積極的に法務相談を行う。

(2) コンプライアンスガイドブックの配布

①令和 6 年度

令和 6 年度以降に採用になった教職員への配布を行った。

②令和 7 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://kul.cybozu.com/g/cabinet/view.csp?hid=1660&fid=157877>

(3) 保有個人情報保護研修の充実

①令和 6 年度

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るため、e-Learning（日本語版、英語版）を実施した。

②令和 7 年度

引き続き、e-Learning（日本語版、英語版）を実施する。

(4) 保有個人情報監査の実施

①令和 6 年度

定期監査として保有個人情報の管理状況の監査を実施し、随時監査として昨年度実施した定期監査における指摘事項改善状況を確認した（令和 6 年 11 月、監査対象部局：人事部、医学部附属病院）ところ、監査対象部局においては、規程等に基づき、概ね適切な個人情報の取扱いが実施されていた。また、令和 6 年度は 3 年ごとに実施する「京都大学における個人番号及び特定個人情報の保護に関する規程（以下「番号規程」という。）」第 21 条の定期監査の対象年度であるため、人事部において当該監査についても併せて実施した。この取組により、適切な保有個人情報及び特定個人情報の取扱いについて、各部局の自主的な啓発活動や自律的な取組を推進することができた。

②令和 7 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。

(5) 内部監査について

令和 6 年度においては監査年次計画において年度当初に会計監査 2 件（「令和 5 年度の競争的研究費」、「令和 6 年度の大学運営費等」）、業務監査 2 件（「不正防止計画の推進状況」、「医学部附属病院管理者（病院長）の業務が法令に適合していることを確保するための監査」）を計画し、それ以外に臨時監査として業務監査「情報セキュリティ対策業務の実施状況」を実施した。上記以外にも様々なリスクに対応した業務監査を計画的に実施していく必要があるが、現在まだ実施できていないことが課題である。

内部統制室（旧公正調査監査室監査部門）において負荷がかかっている業務があり、新たな業務監査まで十分に手を広げられないことが要因の一つであり、改善のため令和4年度以降、以下の取組を実施している。

- ・会計監査において、これまで内部監査で実施してきた項目について、内部監査で確認する項目と会計監査人が確認する項目、事務本部の組織（財務部等）が確認する項目の整理を行い、内部監査で実施する範囲を見直した。
- ・内部監査規程に基づき実施する監査以外に毎年度実施している「情報セキュリティ監査」及び「安全保障輸出管理監査」は、令和4年度まではコンプライアンス部の前身となる公正調査監査室が責任者となり、当該業務を所掌する事務本部担当部署とともに監査を実施してきた。しかし、この体制では本来の第3のディフェンスラインとしての役割を果たすことができないことから、事務本部各部のみで実施することとし、公正調査監査室は事務本部各部の取組の適正性等を内部監査で確認することとした。

以上の取組により、本来内部統制室が実施すべきことは何かという観点で監査業務の見直しを行ってきたところである。また、令和6年度にはコンプライアンス部内で業務の整理を行い、部内の人員の再配置及び内部統制室の掛を再編することで、内部監査業務に携わる人員を確保した。

令和7年度においては依然業務負荷が大きい会計監査の観点や手法を見直しつつ、計画的に業務監査が実施できる方法を検討する。

(6) 内部統制の検証について

令和6年4月に公正調査監査室監査部門からコンプライアンス部内部統制室に改組された際に「内部統制の検証」を新たに実施することとした。令和6年度は本学における組織改組の途上であるため、内部統制の検証手法の検討を具体的に進められなかった。令和7年度は本学における組織改組も踏まえ、監事に相談・連携しながら内部統制の検証の手法について具体的な検討を進めていく。

1.5.2 全学へのコンプライアンス教育

(1) 非違行為や公益通報等に関する講習

① 令和6年度

- ・新任部局長研修における『非違行為について』の資料作成（毎年度実施）
- ・財務会計講習会において競争的研究費等の不正使用と公益通報に関する講習の実施（毎年度実施）

② 令和7年度

引き続き上記の取組を実施する。

(2) 人権・ハラスメント防止策の啓発

① 令和6年度

- ・本学における人権に関する啓発を行うため、e-Learningにより人権に関する研修会「インターネット上の表現による権利侵害」を実施した。
- ・本年度より全構成員（教職員及び学生）を対象としたハラスメント防止 e-Learning 研修「ハラスメントの防止について」（日英両方）を実施した。
- ・本学におけるハラスメントの防止等の啓発を行うため、ハラスメント防止等に関するパンフレットを更新し、配布した。

②令和7年度

- ・本学における人権に関する啓発を行うため、人権に関する研修会を実施する。
- ・全構成員（教職員及び学生）を対象としたハラスメント防止 e-Learning 研修「ハラスメントの防止について」（日英両方）を実施する。
- ・本学におけるハラスメントの防止等の啓発を行うため、ハラスメント防止等に関するパンフレットを配布する。

参考 京都大学におけるハラスメントの防止と対応について（パンフレット）

<https://www.kyoto-u.ac.jp/sites/default/files/inline-files/2504-booklet-51fea0afb1b9ff840a418d4592e55837.pdf>

(3) 内部監査（会計監査）結果の周知

①令和6年度

会計監査（内部監査）について以下の取組を実施した。

- ・内部監査結果を部局長会議及び部長会議において報告するとともに各部局構成員に対して内部監査結果の周知を行うように通知した。併せて事務部の構成員すべてが内部監査の結果を確認できるようにすることに加え、すべての教員にも指摘の内容が確認できるよう、本学で発生している指摘事項等の内部監査結果を教職員ポータルに掲載した。
- ・令和6年10月11日～令和6年12月5日に事務職員対象の内部監査結果報告会（オンライン配信）を実施し、業者取引、立替払等に関する報告については480名、給与（勤怠管理等）・謝金、旅費等に関する報告については510名が参加した。また、配付資料について教職員ポータルに掲載した。

②令和7年度

引き続き上記の取組を実施する。

1.5.3 コンプライアンス部法務室におけるハラスメント防止の啓発

これまで、人事部労務課が所掌していたハラスメント防止の啓発を、令和6年度よりコンプライアンス部法務室が実施している。

1.5.4 法規業務に係る手引書の公開

本学職員が、規程の構成及び法令用語等に関する事項について理解を深め、規程及び内規の企画立案及び解釈などの知識・技能の向上を図ること並びに本学における規程等の制定・改廃時における実務上の共通認識を図ることを目的として、令和7年1月7日に法規業務に係る手引書として「【虎の巻】辞書的に活用！法規ほぼ5分間トレーニング」を全学に公開した。

この手引書は、本編と資料編の2部構成とし、本編では74のテーマに関する解説を、参考資料編では本学の規程の考え方のベースとなっている13の資料を掲載した。本書では、日常における具体例を規程等の考え方にあてはめ、親和性のある内容により図解し、理解の深化を図っている。

公開後、従前多かった法規担当による細かな指摘の減少が認められるが、令和7年6月以降に実施するアンケート結果及び規程等の相談内容に応じてその内容を見直し、本書の改善を図っていく予定である。

1.5.5 京都大学人権に関する研修会のアーカイブス

本学学生や教職員に人権について考える機会として、毎年度、人権週間（12月4日～10日）に合わせて人権研修会を実施している。令和2年度以降の人権研修会は、動画配信により開催しているが、配信は、研修期間内のみとしていた。しかしながら、研修会の内容については日頃の業務の参考になり、アンケートにおいても資料提供の要望があったため、「人権に関する研修会アーカイブス」として本学の構成員に限定し、常時公開（<https://sites.google.com/kyoto-u.ac.jp/jinken-seminar-archives/>）を行っている。

1.5.6 英語によるハラスメント相談

英語でのハラスメント相談対応が実施できていなかったが、令和7年4月から英語でハラスメント相談対応ができるカウンセラーを新規採用した（週3日のみ）。国際卓越研究大学を目指す大学として、英語での対応ができる相談員の配置は必要不可欠であると考える。

1.5.7 コンプライアンス推進本部連絡会及び実務者連絡の合同開催

それぞれ、原則毎月1回開催していたコンプライアンス推進本部連絡会及び実務者連絡を合同で開催することとした。

合同開催することによる効率化により、参加者（各部長）及び事務局（コンプライアンス部法務室）の負担が軽減された。

1.5.8 各種調査業務

公益通報及び研究活動上の不正行為に関する調査が、昨今長期化しており、学内外からその指摘を受けている。これに対応すべく一部、様式の定型化やコンプライアンス部調査室の体制の見直し（令和7年4月から）を行っているが、その効果は現在未定である。

1.5.9 通報・相談、調査業務に係る人材の確保と育成

コンプライアンス部調査室が所掌する通報・相談、調査業務は非常にセンシティブな情報を取り扱い、通報・相談者への対応や文部科学省をはじめとする配分機関及び他機関との慎重かつ臨機応変な折衝が求められる精神的負荷の強い業務である。また、これらの業務については、機関としての一貫性も必要であり（特に文部科学省をはじめとする配分機関対応においては）、業務の遂行にあたっては、継続性も重視しなければならない。しかしながら、これらの業務はその特殊性から当室に配属された際に、直ちに業務を遂行できるというものではなく、ある程度遂行できるようになるには、一定の期間を必要とする。しかしながら、当該業務への従事を自ら希望する職員はほぼ存在せず、また、これらの業務に従事した経験がある職員も現状でほとんど存在しない。多くの職員は当室に配属になって初めてこれらの業務（内容）を知ることとなり、中には配属後すぐに異動を希望する者や、場合によっては体調を崩す者も出ており、異動の際の後任補充に苦慮しており現在は2名の欠員を抱えている。そのような中で、業務の円滑な遂行や継続性を保つために、調査室では備忘録の作成、組織体制の見直しを行うとともに、通報相談対応マニュアル、研究活動上の不正行為に関する調査マニュアル（部局向け）の作成を始めているが、業務の輻輳により現時点でまだ完成の見込みはたっていない。また、調査室では令和7年4月からハラスメント相談員として公認心理師の資格を有する者を特定業務職員として雇用しているが、当該職員に他の室員の精神的サポートをしてもらうことにしている。

一方、当室に配属後、業務に従事するなかで適性が認められた職員については、人材育成と業務の継承の観点から、必然的に調査室に長く留まってもらわざるを得ない。特に、本人がこれらの業務に従事することを厭わない場合は、調査室を含めたコンプライアンス部内において、キャリアアップしていくことも必要と考える。そのためにも、これらコンプライアンス業務に従事する職員に対してのキャリアパス確立やインセンティブ付与などが今後の検討課題である。

1.5.10 内部監査の状況

定期監査として会計監査2件（「令和5年度の競争的研究費」、「令和6年度の大学運営費等」）、業務監査2件（「不正防止計画の推進状況」、「医学部附属病院管理者（病院長）の業務が法令に適合していることを確保するための監査」）を実施し、それ以外に臨時監査として業務監査「情報セキュリティ対策業務の実施状況」を実施した。

2 大学の内部統制について

2.1 内部統制を踏まえた第2のディフェンスラインとしての取組状況（※組織名は令和7年度のもの）

2.1.1 安全保障輸出管理監査（総合研究推進本部）

第2のディフェンスラインとして、部局における安全保障輸出管理の監査を行った。

監査対象期間：2023年10月1日～2024年3月31日

監査対象部局：全部局（54部局）

監査方法：書面監査ヒアリングシートにより確認

監査結果：不適切事項無し

その他：監査の結果判明したグッドプラクティスを部局へ展開。昨年度の監査での指摘事項のフォローアップ事項を確認

2.1.2 教育研究組織の設置・改廃（プロポストオフィス）

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、令和6年4月に3件、7月に1件、令和7年1月に1件、4月に2件が設置・改組されるに至った。また、犬山キャンパス運営協議会から令和8年度の改組に向けた検討状況の中間報告を受け、答申を行った。

2.1.3（国際）共同利用・共同研究拠点に係る第4期中間評価及び令和7年度からの新規認定申請（プロポストオフィス）

共同利用・共同研究拠点及び国際共同利用・共同研究拠点の第4期中期目標期間における中間評価、並びに令和7年度からの新規拠点認定に係る公募が実施された（文部科学省への報告書・申請書の提出は令和5年度中）。組織整備に係る観点より、第2のディフェンスラインとして各拠点を運営する部局の評価受審及び認定申請について、令和5年度から令和6年度にかけて以下の通り支援を行い、令和6年10月に文部科学省より結果の通知があった。

・中間評価：令和5年度中の中間評価用調書等の提出支援（国際拠点2拠点を含む計14拠点）、令和6年6月のヒアリング受審支援（3拠点）

・新規認定：令和5年度中の企画委員会における新規認定申請に係る審査（共共拠点申請についてヒアリング審査1件、国際拠点申請について書類審査4件を実施）、認定申請用調書等の提出支援（共共拠点への申請1件、国際拠点への申請4件）、令和6年6月～7月のヒアリング受審支援（のべ5件）

2.1.4 報道対応業務（広報室）

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、新任部局長研修及び広報連絡会において、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た。

2.1.5 部局間学術交流協定の文案の確認（国際交流室）

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があることから、「協定文案作成時のチェックポイント」を作成・公開し部局での確認が容易にできる体制とするとともに、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。

2.1.6 事務本部とサテライト間の情報共有（人事部）

前年度から引き続き、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も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。

2.1.7 情報セキュリティ（情報部）

・令和 6 年度も引き続き、情報セキュリティ監査を行った。情報セキュリティ監査実施に当たり、情報セキュリティ監査のあり方についてコンプライアンス部と検討を進め、令和 6 年度の情報セキュリティ監査は、被監査者と監査者が同一部局とならないように、情報環境機構と事務本部（情報部）を除く部局に対して監査を行った。アンケート監査を行い、その回答の中から 2 部局を抽出して実地監査を行った。なお、情報環境機構と事務本部（情報部）に対する監査は、コンプライアンス部内部統制室が実施している。

・引き続き IDS 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。

・インシデント発生時の CSIRT 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 6 年度はフィッシングによる認証情報窃取による不正メールの大量送信のシナリオを元にインシデント対応のシミュレーションを行った。

・情報セキュリティ自己点検として、情報格付けの自己点検を実施した。

・令和 6 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> ）

・令和 5 年度末に運用を開始した DNS フィルタリングのさらなる活用を行った。具体的には、通報のあった不審メールに記載のフィッシングサイトなどを拒否リストに登録して誤ってクリックしてしまった場合に、アクセスをブロックしている。

・令和 5 年 12 月文部科学省通知に基づき、京都大学における第 4 期サイバーセキュリティ対策等基本計画を策定し、令和 7 年度から 3 年間の情報セキュリティ対策の実施に取り組む。

2.1.8 部局モニタリング（会計管理部）

(1) 謝金モニタリング

研究補助、資料整理等に従事する学生については、原則として謝金を支給するのではなく直接雇用することとしているため、学生に対して謝金を支給している案件について、合理的な理由（年 1 回しか実施しないオープンキャンパスの運営補助等）等に基づいて実施されているか該当部局に確認した。

(2) 取引先モニタリング

業者との不適切な関係の発生を防止するため、特定の部署（研究室）としか取引を行っていない業者の取引情報を該当部局に提供した。

(3) 検収・検査モニタリング

検収・検査を行う者の権限と責任を明確化するという不正防止計画に則り、検収・検査について適切に実施されているかモニタリングを実施した。（令和 6 年度は事務発注額の請負（50 万円以上、500 万円未満）について案件を抽出した。）

(4)その他

実務担当者講習会、新規採用教職員研修、研究費使用ハンドブック等の改訂等を実施している。

また、不正防止推進室外部委員によるモニタリングへの協力も行っている。

2.1.9 契約書押印時の契約内容のチェック（会計管理部）

契約条件の曖昧さや不備による紛争やトラブル回避のため、学長印の調印の際に契約内容の適正性をチェックし、必要に応じて部局事務に対して指摘を行っている。

また、しばしば発生する事例や契約手続きにおける留意点については、財務会計講習会において周知・指導を徹底することにより、契約内容の不備によるリスクを防止する役割を担っている。

2.1.10 政府調達案件の調達スケジュール・仕様書・技術審査内容のチェック（会計管理部）

政府調達制度の透明性、公正性及び競争性の一層の向上を図るため、調達に十分なスケジュールを確保できているか、競争性を阻害する仕様になっていないか、本学の希求要件を満たすかの技術審査が適正に行われているかをチェックし、必要に応じて部局事務に対して指摘を行っている。

仕様書の不備は、契約内容の解釈が落札者により異なり、後に紛争が発生し、契約締結後のトラブルを引き起こすリスクがあることから、仕様策定における留意点等について、財務会計講習会において周知することにより、それらリスクを防止する役割を担っている。

2.1.11 部局予算の工事（施設部）

部局の予算で実施する工事については、部局にその執行権限が付与されているところではあるが、完全に部局任せというわけではなく、適宜把握・確認を行っており、また部局からの要請等必要に応じて施設部において契約業務や施工管理業務を実施している。また、情報共有については、各部局の施設担当の管理職が参加する施設関係者懇談会や適正な予算執行等を目的とした各種講習会の開催や、工事の安全確保や施設水準の維持・向上を図る目的で建築、電気、機械、工種ごとに専門部会を定期的に開催する等の取組を各種継続実施しているところである。

2.1.12 通報・相談業務（コンプライアンス部）

公益通報及び競争的研究費等の不正使用に関しては学外を除くとコンプライアンス部にしか窓口がなく、当室以外で同業務を実施していないため、第2のディフェンスラインとしての役割を果たすものではない。一方、ハラスメント相談及び研究活動上の不正行為に関する通報・相談は当室以外に各部局にも窓口があるが、同一の業務を行う窓口が複数あるものであり、当室が各部局の窓口での対応を検証するようなものではないが、部局から相談があればアドバイスをを行っている。

2.1.13 調査業務（コンプライアンス部）

部局が実施する公益通報、競争的研究費の不正使用、研究活動上の不正行為に関する調査については、調査の様々な段階において規程等に基づき適切に実施されているかチェックを行っている。

2.1.14 法務相談を通じた部局等の運営支援（コンプライアンス部）

法務室において実施している法務相談において、学内において日々起こる業務遂行上の問題や懸念点の相談、契約書の条項確認、GDPR（EU 一般データ保護規則）などの個人情報保護、ハラスメント事案への対応など相談を受けている。

法務室所属の弁護士が見解を示し、業務を進めるに当たっての助言を行うことで、部局の自律的運営の支援を実施している。

2.1.15 法務室におけるハラスメント調査の総括（コンプライアンス部）

これまで、公正調査監査室が所掌していたハラスメント調査の総括を、令和6年度より法務室が実施している。

法務室の弁護士と法務室員が協働してハラスメント調査を担当し、部局調査委員会のフォローや法務的観点からの助言、訴訟等に発展する可能性も含めて多角的に検討し、部局と連携し対応する体制を取っている。

2.1.16 競争的研究費等の適正管理（不正防止実施本部事務室）

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。

3 大学のリスク管理について

3.1 リスク管理の取組状況（※組織名は令和7年度のもの）

3.1.1 各種講習会の実施（総合研究推進本部）

人を対象とする研究、名古屋議定書、動物実験、組換え DNA 実験、それぞれについて、法令や制度等、過去に発生した問題事例やヒヤリハット、注意点や再発防止策等を含む講習会を実施することにより、ルール等の周知徹底及びコンプライアンスの意識向上に努めた。

3.1.2 国際危機管理にかかる情報提供と講習会の開催（国際交流室）

平成30年度には「海外渡航にかかる可否判断基準」を作成し、各部局に通知し、引き続き渡航判断の基準として使用している。そのほか、国際危機管理にかかる最新情報（テロ、紛争、動植物検疫、感染症、自然災害、犯罪被害等）を収集のうえ、学生及び教職員に対して、教職員ポータルサイト、京都大学教務情報システム（KULASIS）、「渡航安全情報、入国及び外国人留学生・研究者の受入にかかる注意情報の纏めサイト」及びメールによる注意喚起を徹底している。加えて、国際危機管理講習会を年1回以上開催している。

3.1.3 人事部連絡会での情報共有（人事部）

月2回開催される人事部連絡会（補佐以上出席）にて各担当のスケジュールや課題を情報共有するとともに、意見交換を行っている。

3.1.4 債務残高確認（会計管理部）

支払漏れ等を防止し、決算期に向けた適切かつ速やかな会計処理に繋げることを目的として、取引件数・金額が多い取引業者等に対して、10月末時点での本学債務と取引業者債権について残高確認を実施した。

3.1.5 調査業務（コンプライアンス部）

研究活動上の不正行為及び競争的研究費等の不正使用に関しては、配分機関への報告が必要であり、調査が適切でないと配分機関が判断した場合、大学としてペナルティを科される可能性があるため、調査にあたっては配分機関と密に連携し調査を遂行している。

3.1.6 京都大学防災訓練について（コンプライアンス部）

令和元年以来、コロナ禍により実施できていなかった「危機対策本部及び部局対策室・構内対策室を立ち上げた全学的な防災訓練」を令和6年11月に実施した。今回は、情報収集に主眼をおいた防災訓練としたことで、災害発生初期における災害対応能力の向上を図るという訓練の目的を達成できた。

3.1.7 非常時の各構内における連絡体制について（コンプライアンス部）

平成24年2月から、地震その他の自然災害に伴い有線による通信が途絶えた場合に、各キャンパス【吉田キャンパス、医学部附属病院、宇治キャンパス、桂キャンパス、複合原子力科学研究所、ヒト行動進化研究センター】と通信を確保するために衛星電話6台を配備し、災害等に備えてきた。衛星電話については、①通信が天候に左右される②屋外での使用に限られる等、いくつかのデメリットがあった。

今回、そのデメリットを解消した災害用無線機（ハザードトークM1（通信方法はWi-Fi（NTTドコモの法人専用の領域等を使用）））を、令和7年度に導入することにした。

ハザードトークM1は、①NTT ドコモの法人専用領域等を使用することで災害時に通信がつながりやすい、②室内でも使用することが可能、③災害用無線機間でグループ通話・写真の送付などができる等、災害が発生した際には非常にメリットがあると考えられる。更にコスト面についても衛生電話よりも抑えることができる。

今までは吉田キャンパスに1台しか配備していなかったが、今回から「北部構内事務部、吉田南共通事務部、医学研究科事務部、南西地区共通事務部」に配備することで検討を進めている。

これにより主要な構内に災害時における通信手段が配備されることとなり、事務本部及び各構内において被害状況等の情報収集能力の向上が図れることとなる。

3.1.8 安否確認システムの運用開始要件について（コンプライアンス部）

当システムにおける運用開始要件については、「①京都市及びその周辺地域で震度6弱以上地震が発生したとき、②上記以外の地震で総長又は危機対策本部長が指示したとき」となっていたが、能登半島地震を踏まえた対応及び南海トラフ地震発生の可能性が高まったこと等を踏まえシステムの活用要件を拡大し、以下の要件に変更を行った。

①国内で震度6弱以上の地震が発生した場合

②国内で震度5強以下の地震が発生し、危機管理担当理事が特に構成員および学生の安否確認が必要であると判断した場合

③国内で震度5強以下の地震が発生し、当該地の隔地施設がある場合や構成員又は学生が出張・帰省等で被災の可能性があり安否確認が必要であると部局の長が判断した場合

④構成員又は学生が海外出張先で被災した可能性があり、安否確認が必要であると部局の長が判断した場合

この変更により、日本のみならず世界のどこで大きな地震が発生しても本学関係者の安否確認を行う体制が整った。

3.1.9 リスクアプローチ監査の実施（コンプライアンス部）

会計監査において、「公的研究費の管理・監査のガイドライン」にも沿いながら本学におけるリスクも踏まえ「・出張事実の確認／・研究代表者等、監督者、被雇用者への面談／・勤務日時、謝金業務従事日時、出張日時の重複の確認／・固定資産等の現物確認／・特定の業者との偏り調査／・取引業者との帳簿等の突合調査」の監査を実施した。

4 研究推進について

4.1 研究力強化と研究者支援

4.1.1 研究支援体制の再構築

(1) 令和6年度実績

「学術研究展開センター（以下、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んだ。業務については、大学経営戦略の企画・立案の支援、全学的な研究力強化施策の推進、Pre-Awardに係る研究推進支援、Post-Awardに係る研究推進支援、研究の国際化推進支援、産官学連携の推進支援、研究広報及びオープンサイエンスの推進支援、URAシステムの普及・強化等に取り組んだ。

また、旧研究推進課、研究規範マネジメント室、利益相反マネジメント室等と統合し、令和7年1月に設置された総合研究推進本部においては、専門知識に合わせURAをそれぞれの部門に配置することで、研究推進にかかる全学的な総合マネジメント組織としての活動を開始したところである。

技術職員に関しては、令和4年10月に設置した技術支援企画委員会において、委員会を8回、下部におかれる小委員会を2回開催し、専門職（技術）の配置申請に対する評価を行うとともに、各部局に対して配置数の通知を行った。また、新しい職種である専門職（技術）に関する検討を行い、教室系技術職員から専門職（技術）への移行を実施し、令和6年10月から専門職（技術）制度を開始した。

(2) 令和7年度取組計画

総合研究推進本部においては、研究戦略提案、研究推進・研究支援、研究インフラの整備・改善、研究活動の分析・評価、研究インテグリティの確保、研究人材、専門人材の確保・育成、将来構想の検討等を実施する。また、上記実施にあたっては、①「教員」「専門人材（URA等）」「事務職員」が1つのガバナンスの下で、フラットかつ一体的に業務を遂行し、②5つの部門の連携によって研究支援及び研究環境の充実に取り組む。

技術職員に関しては、採用・昇任等をはじめとする専門職（技術）の制度運用を実質化させるとともに、総合技術部の後継組織に関する検討を行う。

4.1.2 各種競争的研究費の実績（件数、金額）

(1) 令和6年度実績

科学研究費助成事業：3,602件、15,307,942千円（前年度比76件減、660,010千円増）

機関経理補助金：56件、2,704,783千円（前年度比2件減、730,299千円増）

その他補助金：72件、151,179千円（前年度比3件増、12,826千円増）

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7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。

4.1.3 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6年度実績

特許	198件	1,424,145千円	（前年比：15件増・101,573千円減）
著作物	20件	12,998千円	（前年比：5件増・9,927千円増）
マテリアル	51件	116,546千円	（前年比：14件減・165,140千円減）

特許出願・維持費用	273,208千円	（前年比：30,597千円増）
うち iPS 関係	101,715千円	（前年比：962千円減）

4月に組織再編が行われ、従来別部署であったオープンイノベーション機構、「医学領域」産学連携推進機構、事務部基金室、広報課等と産官学連携本部が成長戦略本部という一つの組織体となった。これにより大型共同研究、アライアンス組成、寄附金等外部資金獲得、知財ライセンスからスタートアップの創出に至るまで一組織の中で完結させることが可能となり、契約条件の交渉から研究成果の発掘等に早期の段階から着手し、知財活用のバリエーションの幅を広げるとともに、シームレスに次の実用化ステップへハンズオンする体制が整った。

なお、特許ライセンスの金額が減少したのは、ライセンス先企業のマイルストーン達成や大型契約一時金など令和5年度収入のイレギュラー要因に基づくものであり、またマテリアルの金額が減少しているのは、臨床データ提供対価に基づく大型収入の分割支払いを希望したことによるものであり、大きな課題があるわけではないとの分析をしている。

(2) 令和7年度取組計画

組織内での情報共有・専門職人材育成／交流をより一層進め、知財を軸として基礎研究から産業化までの各ステージで総合的な産業実装化支援と外部資金獲得を進める。1月に再編成された総合研究推進本部（KURA）との連携も深め、若手や移籍してきた研究者への産学連携・知財マインド向上を促す働きかけを行う。

4.2 若手研究者の育成

4.2.1 白眉プロジェクト等若手研究者育成の状況

(1) 令和6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～）による募集を行った。優秀な若手研究者の本学への定着率向上や女性研究者の採用増加のための取り組みを行うため、「採用者の半数以上を女性とすることを旨」とし、こと及び「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、前年度に引き続き公募要領に明記したことに加え、部局推薦制度の実施を継

続した。令和6年度は、【グローバル型】については256名の応募があり、20名（准教授7名、助教13名）の採用を決定した。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。また、白眉センター創立15周年記念式典・シンポジウムを開催し、講演や学内外の有識者との意見交換を行った。なお、【部局連携型（テニュアトラック型）】については、文部科学省「卓越研究員事業」の公募が終了したため、募集を行わなかった。

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）の開発にあたった。令和6年度は、コアとなる若手研究者（L-INSIGHTフェロー）第5期として、はじめて学外（大阪大学、神戸大学、京都工芸繊維大学）からの3名を含む9名の受入れを決定した。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7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】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。

4. 3 国際学術交流の推進

4.3.1 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（SP）事業を通じた交流

これまで、SP校との国際共同研究支援については、SP校毎に予算枠を設け、個別に公募・選考を行ってきたが、SP事業全体予算としての有効活用を図りつつ、公募・選考を一元化し、さらに各SP校とだけではなく、他機関を含む3機関以上による国際共同研究の支援も可能にする、本学独自の支援制度の枠組みを令和6年度よりSP+ Fundとして構築し公募を行った。本制度により、本学の独自財源にて合計23件（ウィーン大学：3件、チューリヒ大学：2件、ハンブルク大学：2件、国立台湾大学：13件、ボルドー大学：3件）を採択した。これにより、若手研究者58名の交流を含めた戦略的パートナーシップ校との研究交流を活発化させた。採択した研究には3機関以上による国際共同研究も含まれ、国際共同研究基盤の強化に貢献した。令和7年度においては、General Programの支援額を150万円/1件から200万円/1件に増額し、ECR Program（欧州のSP校）は支援額を50万円/1件から80万円/1件に増額することを予定している。

(2) 学術交流協定に基づく研究者交流事業

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6年度は、以下のとおり3名の派遣と3名の受入れを行った。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、セミナーや講演会等を通して成果発信を行った。

- ・ストラスブール大学（派遣：医学研究科／受入：工学研究科、経営管理大学院）

・国立台湾大学（派遣：工学研究科、人間・環境学研究科／受入：文学研究科）

令和7年度についても、ストラズブ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)国際シンポジウム等

①「ウィーン大学－京都大学 戦略的パートナーシップシンポジウム 2024」をウィーン大学で開催した（令和6年6月18日～19日、約60名参加）。「Global Health」をテーマとして、Microbiology and Microbe-host Interactions、Social Psychology and Current Research on Japan's Society and Cultures、Mathematical Biology and Medicineの3つの分科会において共同研究者や学生を含む両大学の参加者が研究発表を行い、今後の共同研究に向けて活発な意見交換を行った。

②国立台湾大学及びハンブルク大学との共催で「国立台湾大学－京都大学－ハンブルク大学 戦略的パートナーシップ トライラテラルシンポジウム 2024」を国立台湾大学にて開催した。（令和6年11月18日～19日、約100名参加）。シンポジウムでは、5つの分科会（Renewable energy、Environmental Studies、Wellbeing of Society、Health Care Management and Economics、Flood/Disaster Prevention）にて参加者が研究発表を行い、分野横断的な議論や、今後の共同研究に向けた展望等について話し合いを行った。

令和7年度については、戦略的パートナーシップ校であるチューリッヒ大学との共同シンポジウム開催により双方各25人、合計50人規模の研究者交流を予定している。

③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の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6年度は、第20回「BCG Economy: Pathways to Enhance the Partnerships between Kyoto University and ASEAN」（令和6年12月17日、タイ・バンコク、163名参加）、及び第21回「Fostering Impactful Partnership for Research, Innovation, and Sustainable Development」（令和7年2月8日、フィリピン・ロスバニヨス、172名参加）をテーマとして開催し、フォーラム同日には、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7年度も引き続き、フォーラムをラオス等で開催する予定である。

4.3.2 令和8年度概算要求「研究・教育の現地化を主眼とする国際協働体制の強化－グローバルサウスと連携した地球規模課題への挑戦」の構想策定

研究、教育、成長戦略を跨ぐ国際戦略の企画・立案機能を強化するとともに、国際協働の基盤強化と担い手育成を推進するために、国際戦略本部をグローバル・エンゲージメント・オフィス（仮称）として改組・拡充する。グローバルサウスと連携して地球規模課題に関する研究・教育の現地化を推進する国際協働体制を強化することにより、わが国を先導して双方向の国際頭脳循環を実現するとともに、わが国の研究力の国際的な visibility を向上させ、学生や若手研究者をグローバルに活躍する人材として鍛える体制を強化することを目的とし、本概算要求を行った。

4.3.3 SP+Fund（戦略的パートナーシップ校等との国際共同研究支援プログラム）にかかる支援の拡充

SP+Fundのうち戦略的パートナーシップ（SP）校との共同研究を支援する General Program については、共同研究を一層促進するため、支援額を 150 万円/1 件から 200 万円/1 件に増額した。また、若手研究者交流の促進のための ECR Program については、令和 6 年度の公募において、欧州の SP 校との交流を計画した申請が無かったため、支援額を 50 万円/1 件から 80 万円/1 件に増額した。これにより、申請数の増加が見込まれる。

4.3.4 若手人材（研究者・学生・職員）の海外派遣支援の状況

【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 6 年度においては、ASEAN 拠点（タイ・バンコク）へ 2 名、米国の NPO 法人へ 1 名を派遣した。さらに、令和 7 年度の米国 NPO 法人派遣候補者に対し事前研修を実施した（令和 6 年 12 月～令和 7 年 2 月）。令和 7 年度も引き続き ASEAN 拠点と米国の NPO 法人に職員を派遣する。

4.3.5 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 6 年度は、9 ヶ国 63 機関を超える大学・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）コーディネーター人材育成活動、留学生リクルート活動等を行った。具体的には、ASEAN 地域を対象とした国際共同研究プロジェクトである JASTIP への支援を通して SDGs 達成に向けた多面的・多層的な共同研究プラットフォームの形成及び国内外研究機関等との連携強化を進めるとともに、日・ASEAN 統合基金（JAIF）に新規プロジェクト「地球規模課題の解決に向けた日 ASEAN 科学技術・イノベーション（STI）コーディネーションのための人材能力開発」を申請し承認された。また、2024 年 12 月に開催した ASEAN 拠点 10 周年記念式典には、同窓生をはじめ在タイ・ASEAN の関係機関からも多くの出席者があり、今まで培ってきた人脈をさらに強固なものにするるとともにより一層の人脈を拡大する貴重な機会となった。さらに、オンラインと対面あわせて計 24 件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、Kyoto iUP や英語で学位を取得するコース等の国際プログラムの案内等を行い、本学の PR、プレゼンス向上を図った。上記に加えて、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等の 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。

(2) 欧州拠点

欧州拠点は欧州地域における戦略的国際共同研究の支援、国際教育関係事業の支援、及び国際ネットワーク形成・基盤強化を重点分野として活動しており、日独 6 大学アライアンス（HeKKSaG0n）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。具体的には、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) 等の実施や、戦略的パートナーシップ校とのシンポジウム (ウィーン大学：2024 年 6 月、ハンブルク大学・国立台湾大学：2024 年 11 月) の開催等、欧州広域において活発な研究・教育支援を展開した。また、HeKKSaGOn 学長会議 (2025 年 10 月実施予定) に向けて、コーディネーター会議や副学長会議などを通じて、開催に向けた準備を行った。さらに、欧州拠点 10 周年記念イベント (2024 年 9 月) の企画・運営を行いネットワーク強化につなげることができた。そのほかには、ハイデルベルク大学、フランス国立社会科学高等研究院 (EHESS) とのトライラテラルプロジェクトの実施や、ユニバーシティ・カレッジ・ダブリン (UCD) と新たな研究プログラムの検討等を進め、欧州の有力大学との連携強化を行い、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。

(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、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国際・共通教育推進部が共催する Kingfisher Global Leadership Program (KGLP) への参加者選抜や、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、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 2024 年 8 月にフロリダ大学を訪問し、先方関係者とともに、大学間の今後の連携や短期学生交流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、2024 年 12 月にフロリダ大学との MOU の更新にかかる調印式を行い、同日にはフロリダ大学関係者が工学研究科との教育研究交流のさらなる活性化について議論を行う機会を設定した他、がん免疫総合研究センターにて、医学関係の研究での交流可能性について意見交換を行う場を設け、更なる連携強化に貢献することができた。そのほかには、京大コラボと本学の国際化に関する意見交換等を行うだけでなく、JUNBA (アメリカ大陸大学間連携ネットワーク) を活用して米国に所在する日本の大学の拠点等の最新動向について情報収集を行った。

なお、令和 7 年度は第 4 期中期目標・中期計画期間の 4 年目となることから、全ての全学海外拠点にて令和 4~6 年度の 3 年間の活動について拠点評価を実施する予定である。

4.3.6 全学海外拠点専門部会 会議スケジュールの見直し

これまで年 3 回実施していた海外拠点運営専門部会の開催頻度を年 2 回へ変更とすることとした。具体的には、3 月の専門部会で各拠点の次年度の活動計画を確定し、6 月頃に前年度の活動報告及び自己点検・評価を行い、11 月頃に各拠点の上半期の活動報告を行ってきたが、今後は、3 月下旬の専門部会において見込みを含めた活動報告及び自己点検・評価と当該年度の活動に基づく次年度の活動計画の確定を一度に行い、11 月頃に上半期の報告を行う。これにより、会議回数の削

減による教員の負担の軽減を図るとともに、各拠点の活動実績に応じた次年度計画の策定を進める体制とした。

4.3.7 On-site Laboratory の新規認定と一貫した OSL 支援

海外の大学や研究機関との研究交流により、世界を先導する最先端研究の更なる伸長、未踏領域の開拓を目指すとともに、優秀な外国人留学生の獲得や産業界との連携を強化することで、本学が世界の有力大学に伍して第一線で活躍できるだけの基盤や体制を強化することを目的とする On-site Laboratory (OSL) 事業において、令和 3 年度以降停止していた新規公募を実施した。令和 3 年度までは企画部企画課にて新規認定を行い、国際交流課にて OSL 支援を行ってきたが、令和 6 年度からは企画部国際交流課にて OSL の認定から既存の OSL の支援までを一貫で行うことができるようになった。なお、令和 6 年度は新たに 3 件の OSL の認定を行ったことにより、研究分野については防災やケミカルバイオロジーに展開するとともに、これまでラボが設置されていなかったメキシコやインドに地域を拡大した。

4.3.8 共同研究・技術移転のグローバル化への取組

(1) 令和 6 年度実績

海外で定評があると言われる市場分析ツールや技術移転（シーズショーケース）ツールを複数試行し、海外に向けた積極的なシーズ紹介に取り組んだ。また、成長戦略本部において国際展開チームの体制の見直しを行い、連携して引き続き海外イベント出展を含めた技術移転活動を行った。とりわけ iPS 細胞特許群については、数年後に基本特許が満了期限を迎えるため、海外ライセンス候補の探索や市場分析に成長戦略本部の人材を投入しグローバルな技術移転活動に取り組んだ。

また、技術移転の国際展開活動に加え、成長戦略本部では、ベーリンガーインゲルハイムやバイエルといった外資系大手企業と、組織横断・部局横断を念頭に置いた包括連携体制を構築して複数の共同研究案件を組成した実績がある。また、学内ではオープンイノベーション機構や「医学領域」産学連携推進機構が成長戦略本部に統合されたことを踏まえ、これまで培った実績や構築してきた機能を活かして、各種グローバル企業との連携を推進した。具体的には、それらの国内外の拠点への訪問などを通して新たなターゲットとなる企業を複数定めてそれら企業のニーズを探ることで、さらに多くのグローバル企業との提携のための活動に取り組んだ。さらに、国際的な産学協働プロジェクトやスタートアップの組成の機会創出を目指し、ライフサイエンス分野での国際的なイベントである BIO International Convention や BioJapan でブースを設けてシーズ出展を行ったほか、前年度と同様、カリフォルニア大学サンディエゴ校 (UC San Diego) とのイベントや、関西スタートアップアカデミア・コアリション (KSAC) の枠組みも活用した共同シンポジウムを開催するなど、本学・本学子会社、あるいは他の KSAC 参画大学と共同で国内外の国際的なイベントへの出展・参加を行った。また、バーチャルでシーズを全世界で紹介するためのオンラインプラットフォームの「Made in Campus」の構築により、時差や距離の壁を超えてグローバルにシーズを紹介するための仕組み作りを行った。

(2) 令和7年度取組計画

技術移転については令和7年度も引き続き国際展開チームと一体で海外マーケティングと技術移転活動を進める。本学が海外に対して強みを持つ技術分野・シーズ技術を発掘し、研究段階から海外の展開を見据えた知財・技術移転戦略を構築して研究者を巻き込んだプロデュースを行う。また、特許ライセンスをしている大学発スタートアップの海外展開（最初から米国でスタートアップ設立、海外企業への技術導出等）についても適宜サポートを行う。

さらに、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の一環として今年度も BIO International Convention や BioJapan でのシーズ出展や、万博でのアウトリーチ活動、JETRO や Link-J などの協力による独自イベントの実施によって京大発シーズや研究者の紹介を積極的に行う。また、引き続きグローバル企業各社の日本法人への訪問や海外拠点の訪問を行うことにより、各社とのより深い関係構築を進めていく。オンラインプラットフォーム「Made in Campus」についても昨年に引き続きグローバルへのシーズ紹介のために積極的に活用していく。

4. 4 研究におけるコンプライアンス

4.4.1 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6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定し、実施した（令和7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7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。

4.4.2 競争的研究費等の適正管理

- ・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（11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6年12月～令和7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、研究室秘書も対象として、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り組み、提案等を確認することができた。
- ・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6年11月～12月）。
- ・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。

- ・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7年1月～）。また、新規採用教職員に対しても、採用後の速やかな e-Learning 研修の受講及び誓約書提出について徹底するよう通知した。

4.4.3 研究不正防止への取組状況

(1) 令和6年度実績

- ・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6年4月～）。
- ・「京都大学研究公正推進アクションプラン」について、大学院生への論文執筆教育の実施状況や実施内容、研究データの保存状況について部局の特性に応じたモニタリングを行うことなど、内容の改定を行った。
- ・剽窃チェックツールの提供に関して、利用を促進する通知を行った。
- ・研究公正パンフレット及び研究データ保存パンフレット（日本語版・英語版・中国語版）については、最新の情報を反映した改訂を行い、研究者や大学院生に配付した。

(2) 令和7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。

4.4.4 安全保障輸出管理の取組状況

- ・安全保障輸出管理の本部確認として 1,942 件の確認を行った。内、経済産業省の許可取得件数は、個別許可1件、一般包括許可使用案件2件であった。
- ・出入国在留管理局や外務省から、安全保障輸出管理の確認資料の提出要請の本部への相談 4件を対応した。
- ・法令改正対応（HPにて掲示、部局と子会社4社へメールにて通知）
- ・教育 eラーニング 安全保障輸出管理の法令遵守について[2021年12月2日(和文)、2022年3月18日(英文)]
和文教材=147名受講、英文教材=25名受講
パンフレット ①外国人研究者ガイドブック、②研究者の歩き方
- ・子会社管理 対象：株式会社 TLO 京都 内容：法令改正の周知、教育への参加促進
- ・監査（監査対象期間 2023年10月1日～2024年3月31日の6ヵ月間）
書面監査 全部局 実地監査 対象なし
- ・特定類型該当者の確認 23部局 166名
教職員特定類型①のみ 58名、特定類型②のみ 19名、特定類型①②両方 4名
学生特定類型①のみ 3名、特定類型②のみ 21名、特定類型①②両方 0名
その他(非雇用研究者等) 特定類型①のみ 18名、特定類型②のみ 41名、
特定類型①②両方 2名
- ・近畿地区大学ネットワークの参加
第15回 @近畿経済産業局 2024年6月6日
第16回 @近畿経済産業局 2024年12月6日
- ・大学等輸出管理担当者向け講習会に参加

グランフロント大阪タワー2024年10月21日/22日

- ・輸出管理 DAY for ACADEMIA2024 に参加、発表

東京理科大 2024年11月1日 パネル討論「税関事後調査対応」パネラーとして発表

- ・警察政策フォーラム参加（経済安全保障をめぐる現状と課題）

ホテルグランドアーク半蔵門4階 2025年2月10日

4.4.5 動物実験 WEB 申請システムの導入

これまで紙媒体または PDF 形式で行ってきた動物実験に関する申請・審査業務について、令和8年度からの WEB 申請システムの導入に向けて、準備を開始した。本システムの導入により、教員および事務担当の業務の省力化、効率化、紙媒体の書類の削減、自動チェック機能等により審査の精度を上げる等の改善を図る。

4.4.6 遺伝子組換え実験申請システム (KUELMO) の機能紹介

これまで利用が少なかった部局事務担当者画面による「実験課題の検索」機能の紹介を行った。これにより実験期間終了間近の課題の検索、一覧表の出力で確認が容易となった。教員への個別対応も行われ「継続失念」などの学内違反の減少、業務軽減にもつながった。

5 教育推進について

5.1 高大接続及び入学者選抜の改革

5.1.1 学びコーディネーター事業

「学びコーディネーター事業」は、本学大学院生（博士後期課程）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、全国の高等学校を対象に研究紹介の授業を行うものである。平成25年度から実施し、令和6年度12年目を迎えた。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促し、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いる。

令和6年度は、対面及びZoomを使用したメディア授業を全国49校で70授業（対面授業を41校において58授業、メディア授業を8校において12授業）実施。併せて4,210名の高校生が受講した。

実施校の中には6校の女子校（佼成学園女子高等学校、育英西高等学校、サレジオ国際学園世田谷中学高等学校、頌栄女子学院高等学校、埼玉県立浦和第一女子高等学校、京都女子高等学校）が含まれており、6校合わせて340名を超える女子高校生が、理学研究科、医学研究科等に所属する大学院生の授業を受講した。さらに、外国（上海）にある日本人学校高等部対象にオンライン授業を2年連続で実施した。

受講生に実施したアンケート結果によると、98%が授業内容に興味・関心を持ったと回答。高校教員に実施したアンケート結果によると、100%（全員）が授業内容が良かったと回答している。高校生のみならず、高校教員からも本事業は高い評価を得ている。

なお、令和6年度は、66名（うち女子学生18名、留学生2名）の大学院生等が本事業に登録し、本事業をはじめ様々な高大連携事業への協力を通じて教育経験を積んでいる。毎年度、大学院生からは、高大連携事業における経験が、アカデミアポストを得る際に役立ったとの声が寄せられている。

令和7年度も引き続き、本学の魅力ある研究を高校生に伝え、高校生の学びの動機づけを高め、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、本学大学院生等に教育機会を提供すべく事業を推進する。

5.1.2 教育委員会等が主催する高大連携企画に基づく協力

教育委員会等が主催する高大連携企画に基づき、6つの教育委員会等（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）による高大連携企画に協力した。オンラインによる企画を実施した東京都教育委員会を除く、5つの教育委員会等が、本学内（百周年時計台記念館、国際科学イノベーション棟、総合人間学部棟）で企画を実施し、1,200名を超える高校生が来学した。

奈良県、京都府教育委員会は、高校生が取り組む探究活動の口頭発表を実施。高校生の研究テーマに関連した分野の研究を行っている大学院生等が、高校生の研究活動や発表に助言等の協力をした。

兵庫県教育委員会の企画では、100名を超える高校生が30のポスター発表を行い、本学からは教員や学生がグループディスカッションに参加協力し、探究活動を深める機会とした。

京都市教育委員会、大阪府教育委員会が主催する高大連携事業では、大学院生が双方向的な研究を紹介する等の協力を行い、活発な質疑応答が行われるなど盛況であった。

また、大阪府教育委員会が実施する大阪サイエンスデイの特別企画において、農学研究科に所属する女子大学院生2名が、女子高校生のポスター発表を中心に助言するなど協力し、女性研究者のロールモデルを示す機会となった。

令和7年度も引き続き、協定に基づき、高校生による研究発表や、大学院生による研究紹介の授業等、様々な企画に協力する予定である。

なお、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2024に参加し発表した。

5.1.3 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1・2年生に学術研究を体験する機会を提供した。令和6年度は「講義型」と「演習型」の2つのプログラムを開講し、7月と8月に実施した。講義型では、附置研究所・センターの協力のもと、文系・理系あわせて10の講義をオンラインで実施し、延べ808名（男446名、女354名、無回答8名）の申し込みがあった。演習型では、部局・センターおよび学びコーディネーターとして活動経験のある大学院生の協力のもと、文系・理系あわせて14講座を対面で実施し、定員93名に対し640名（男315名、女317名、無回答8名）の応募があった。講義型・演習型ともに近畿以外のエリアからも申し込みがあり、理系分野にも多くの女子が参加するなど、高校生の関心の高さをうかがい知る結果となった。令和7年度も探求心あふれる高校生を全国から募り、本学の様々な研究成果に触れるプログラムを対面・オンラインの双方で実施する。

5.1.4 高大接続ネットワーク構想

高校生による研究発表「京都大学ポスターセッション2024」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8回目の開催となった。

令和6年度は、加盟校および高大接続・入試センターと協定を締結する教育委員会等からポスター出展を募り、全国の国公私立31校・140名が参加した。

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、愛知県立旭丘高等学校、佐賀県立佐賀西高等学校）に対し、賞状とトロフィーを贈呈した。

令和7年度は各校からの参加表明が早期化しており、課題探究活動が各地で深化していることが予見される。高校生の多様な知見や発表スキルのさらなる向上が期待できる。

5.1.5 女子学生比率の増加のための取組状況

令和6年3月21日に令和8年度入学者選抜から、理学部と工学部の特色入試（総合型選抜および学校推薦型選抜）において、女性募集枠を新たに設けることを公表し、各入試説明会等で本募集枠の広報等を行った。（理学部では15名、工学部では24名の募集枠で実施する。）

ELCAS 事業では、高校生が研究室での活動や講義を実際に体験する機会を幅広く提供しており、女子高校生にとっても本学で学ぶ貴重な機会となっている。また、女性教員が ELCAS の講座を担当することや女性の大学院生や学部生が TA として関わることもあり、女性の活躍を身近に感じられる機会となっている。

学びコーディネーター事業においては、女子校6校（佼成学園女子高等学校、育英西高等学校、サレジオン国際学園世田谷中学高等学校、頌栄女子学院高等学校、埼玉県立浦和第一女子高等学校、京都女子高等学校）で研究紹介の授業を実施。理学研究科、医学研究科、文学研究科、教育学研究科、経済学研究科、情報学研究科、人間・環境学研究科の大学院生が授業を担当し、合わせて340名以上の女子高校生が授業を受講した。

令和7年度も引き続き、これまで女性研究者の少なかった自然科学分野をはじめとする分野で研究している女子大学院生等が、直接、女子高校生に研究の魅力を伝え、高等学校における探究活動やキャリア形成等を支援していきたい。

また、昨年度に引き続き令和6年度も高大連携企画に基づき、大阪府教育委員会による高大連携事業 大阪サイエンスデイにおいて、女子大学院生企画に協力した。本企画において、農学研究科に所属する女子大学院生2名が女子高校生のポスター発表に対し、具体的な研究方法や発表の仕方についてアドバイスするとともに、学生生活や女性研究者の在り方について懇談した。多数の本学入学者の出身校である大阪府立高校の女子高校生を対象とした本企画は、女子学生比率増加の取組として有効である。

高大接続ネットワーク構想としては、令和6年度は、新たに3校（栃木県立宇都宮女子高等学校・高槻高等学校・埼玉県立川越女子高等学校）が加盟し最終的に64校まで拡大した。また、加盟校との高大連携企画「サポートメニュー」は5件（南山高等学校女子部・埼玉県立浦和第一女子高等学校・千葉県立船橋高等学校・新潟県立新潟高等学校・栃木県立宇都宮女子高等学校）の実施となった。事前の広報活動が功を奏したのか、女子高校からの実施希望や問合せも多数あって、今後の女子学生比率向上策への足掛かりとなった。

出張講義・ガイダンス等としては、桜蔭中学校高等学校への出張講義を行った。理学研究科教員による特別講義や令和8年度特色入試で実施する女性募集枠の説明及び入試企画課職員による大学概要の説明等を行い、中学2年生から高校2年生までの希望者48名が参加した。講演後は質問の列ができるほどの盛況で、「堅苦しい物理のイメージが変わった」という感想もあった。また、四天王寺高等学校国公私立大学フェスにおいて、理学部及び工学部教員による女性募集枠特別説明会を実施し、70名が参加した。大阪女学院高等学校進路ガイダンスにおいて、理学部及び工学部教員による女性募集枠特別説明会を実施し、18名が参加した。

5.1.6 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年度一般選抜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、そこで浮き彫りとなった問題点を改善すべく、一般選抜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6年度もこれを継続した。その結果、令和7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。

5.1.7 大学院入試における出題・合否判定ミス等の防止

令和6年度には大学院入試における出題・合否判定ミス等が5件発生している。教務事務連絡会にて、入試ミス防止の講習会を行った。大学院入試については、各研究科等が実施主体となっており、入試ミス防止策も各研究科で様々である。各研究科の実施主体を損なわない入試ミス防止できる体制づくりが必要である。

5.1.8 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整っていないこと等から、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、課題として残っている。

5.2 教育組織・制度及びカリキュラムの改革

5.2.1 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・ディグリーの交流実績

医学研究科・国立台湾大学間のプログラム参加者1名（京都大学1名）

工学研究科・清華大学間のプログラム参加者2名（京都大学1名、清華大学1名）

農学研究科・マヒドン大学間のプログラム参加者1名（京都大学1名）

農学研究科・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）

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1名（マラヤ大学1名）

エネルギー科学研究科・ボルドー大学間のプログラム参加者1名（京都大学1名）

地球環境学堂・IPB大学（旧ボゴール農業大学）間のプログラム参加者2名（IPB大学2名）

地球環境学堂・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）

地球環境学堂・清華大学間のプログラム参加者1名（清華大学1名）

経営管理大学院・コーネル大学間のプログラム参加者5名（京都大学5名）

経営管理大学院・ハンブルク大学間のプログラム参加者1名（ハンブルク大学1名）

(2) ジョイント・ディグリーの交流実績

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

医学研究科・マギル大学間のプログラム参加者 3 名（マギル大学 3 名）

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 8 名（京都大学 1 名、グラスゴー大学、バルセロナ大学 7 名）

5.2.2 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 6 年度入学者 ③令和 6 年度末履修者数

<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 ②12 名 ③64 名

・グローバル生存学大学院連携プログラム

①20 名 ②0 名 ③0 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 ②0 名 ③0 名

・デザイン学大学院連携プログラム

①20 名 ②0 名 ③3 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 ②7 名 ③24 名

<卓越大学院プログラム>

・先端光・電子デバイス創成学

①20 名 ②12 名 ③55 名

・メディカルイノベーション大学院

①20 名 ②24 名 ③93 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 ②16 名 ③54 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。また、大学院教育支援機構が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することで、これまでの大学院横断教育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。具体的には令和 5 年度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」、令和 6 年度にはデザイン学大学院連携プログラムにおいて「デザイン学コース」を開講した。また、令和 7 年度には京都大学大学院思修館において「サス

テナビリティ総合知コース」「ウェルビーイング総合知コース」「フロンティア開発総合知コース」の3コースを開講している。

本スキームの確立は、本学における大学院横断教育の促進に寄与するものであり、「数学・数理科学イノベーション人材育成強化コース」が令和6年4月に開講するなど、博士課程教育リーディングプログラム以外からのコース設置にも広がっている。

令和7年度の取組としては現在、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においても令和8年度の開講を目標に、コース設置に向けた検討を開始している

5.2.3 少人数教育（ILASセミナー）

・令和4年度に作成し、令和5年度以降の入学予定者に配付しているILASセミナーの意義・魅力をアピールするリーフレットについて、動画の公開に合わせて情報を更新し、令和6年度入学予定者全員に配付した。

・令和5年度に3名の授業担当教員の協力を得て作成した、実際のセミナーの様子や履修者の声を掲載し、ILASセミナーの具体的なイメージを持たせるショート動画を令和6年度新入生に向けて公開した。また、当該ショート動画は国際高等教育院のウェブサイトにも掲載した。

・令和6年度も、履修者総数は増加したものの、主たる履修対象者である学部1回生の履修者数は横ばいであった。そのため、令和7年度新入生に向けた広報活動を更に強化し、リーフレットや動画に加え、ChatGPTを利用したチャットBOTの導入を行い、学生が気軽に科目選択に関する質問ができるようにした。また、科目ごとに設定しているキーワードについて、科研費の審査区分を用いることで、将来の研究分野との関連性を明確にするため、一部変更を行った。

・科目数を増やすため、科目開講準備に必要な時間を考慮し、全学会議における科目提供の要請を早期に行うとともに、ILASセミナーの経費を増額するなどの対応を継続して実施した。

令和4年度：開講科目数266、令和5年度：開講科目数257、令和6年度：開講科目数270

令和4年度：履修者数2,028、令和5年度：履修者数2,149、令和6年度：履修者数2,168

令和6年度に実施した学部2回生進級時アンケート（令和5年度入学者対象）において、非常に高い評価を得ており、「とても満足している」「どちらかという満足している」と回答をした学生が回答者全体の93%を占めた。授業アンケート集計の分析においても、「授業の体系性」「学修成果」「満足度」の面で、他の科目群と比較して高い数値を示していることを確認した。

令和6年度検証結果に基づき、必要な改善を行った上で、新入生への周知及び部局への科目提供要請を行い、1,945名の110%=2,140名の履修者を確保する。

5.2.4 教養・共通教育及び大学院共通・横断教育の取組状況

令和3年に設置された大学院教育支援機構において、大学院横断教育プログラムを支援する「大学院横断教育プログラム推進部」を令和4年に設置し、大学院共通・横断教育を推進するとともに、博士課程教育リーディングプログラムなどにおいて蓄積された

大学院横断教育プログラムの成果を活用し、全学の大学院生を対象とした大学院横断教育科目等を「大学院教育支援機構教育コース」としてパッケージ化して提供している。修了要件を満たしたコース履修者には総長名の修了認定証が交付される。

令和5年度に「グローバル生存学コース」、「産学協同教育コース」、「教育能力向上コース」の3つのコース、令和6年度には「デザイン学コース」、「数学・数理科学イノベーション人材育成強化コース」の2つのコースを新たに開講した。令和7年度には、地球規模の課題に挑む次世代のリーダーを育成する、それぞれ具体的なテーマに焦点を当てた3つの総合知コース「サステナビリティ総合知コース」「ウェルビーイング総合知コース」「フロンティア開発総合知コース」を開講し、現在、合計8つのコースを開講している。

令和8年度においても新たなコースの追加を検討している。

※令和7年度 各コース登録者数

「グローバル生存学コース」16名、「産学協同教育コース」52名、「教育能力向上コース」65名、「デザイン学コース」35名、「数学・数理科学イノベーション人材育成強化コース」42名、「サステナビリティ総合知コース」18名、「ウェルビーイング総合知コース」22名、「フロンティア開発総合知コース」13名

前年度の課題であった大学院横断教育科目群の開講科目・履修者数の安定確保については、コロナ禍が明け、対面授業実施が本格化した令和5年度に、教室収容定員の制限(70%)を撤廃したこともあり、大学院共通科目、大学院横断教育科目とも、令和4年度、5年度と比較して履修者数が増加した。

大学院共通科目群のコア科目である「研究倫理・研究公正」について、同科目の履修を課程修了要件とする専攻が増えたことにより、前年度との比較で履修者数が約250名増加した。令和7年度開講に向けて、より多くの履修者受入れを可能とするべく、授業実施体制の検討や授業実施方法の工夫を進めた。また、後期入学の留学生に対応するため、新たに英語科目2コマの後期開講を決定した。

大学院共通科目： 令和5年度 開講科目数 35 履修者数 1,953名

令和6年度 開講科目数 45 履修者数 2,040名

大学院横断教育科目： 令和5年度 開講科目数 84 履修者数 660名

令和6年度 開講科目数 84 履修者数 778名

更なるコースの設置とそれに伴う横断科目及び大学院共通科目の更なる履修者増を目指す必要がある。

5.2.5 大学院教育支援機構リカレント教育センターの設置とリカレント教育実施のための制度設計

令和6年6月にリカレント教育センターを設置し、主に社会人学生を対象に実施するリカレント教育コース「社会イノベーション人材育成コース」を企画、令和7年度から実施することとなった。これに関連して、大学院教育支援機構が科目等履修生を受け入れられるよう通則改正を行い、広く社会人に対してコースの門戸を開く仕組みを整えた。

5. 3 キャンパス国際化への取組

5.3.1 学部及び大学院学生の海外派遣状況

日本人学生の派遣数は、コロナ禍における令和2年度24人、令和3年度129人という人数から回復し、令和4年度828人、令和5年度1,074人、令和6年度1,230人と推移した。コロナ禍前の平成29年度1,508人、平成30年度1,544人までは回復していない。

海外派遣学生を増やすための方策として、学生に対する徹底的な情報提供を行った。新入生・進級した学生が履修計画を立てる4月には『留学のススメ WEEKS』と題して留学プログラム等の説明会を連日開催し、それらを中心に、個々の短期派遣プログラムの説明会等、海外留学にかかる説明会を23回実施した。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等の留学生と日本人学生の交流を目的としたイベント（37回）も開催し、学生の留学志向を高めた。これらのイベントの参加者は延べ2,971人にのぼる。また、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、学生のみならず保護者への情報提供にも努めた（平成29年度より継続）。国際教育交流課公式LINEにより、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配信した（令和3年度より継続。LINE登録者2,310人）。さらに、海外留学関連情報を一元的に学生へ提供するために海外留学情報ポータルサイト『Study Abroad from Kyoto University』を令和7年3月に公開した。今後、奨学金公募情報が掲載できるようにサイトの開発を継続して行う。

留学に対する経済支援については、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、経済的事由で留学を断念することのないよう継続して支援を行った。経費支援を行う短期派遣プログラムについては、13プログラムを実施し、参加した学生144名へ経費支援を行い、留学への後押しをした。また、国際性を涵養する学部教育プログラムである「国際高等教育院国際教育プログラム」（令和4年度から継続）の履修者で留学をした学生15名に一人あたり最大40万円の渡航費支援を行った。優秀な大学院生の海外渡航を支援するDoGS海外渡航助成金（令和4年度から継続）は、令和6年度は257件の応募から61件を採択し一人あたり最大40万円の渡航支援を行った。

新規派遣プログラムとして、『多文化教養演習：見・聞・知@スペイン』を令和6年度に設計・実施した。バルセロナ大学への短期派遣プログラムであることから、学生の希望者が多く、定員15名のところを20名に増やして派遣した。

令和6年度からは、グローバルサウス国との交流強化に向け、中でもインドの大学との交流を推進するために、3大学（インド工科大学ハイデラバード校、インド工科大学ボンベイ校、インド工科大学カーンプル校）と大学間学生交流協定を締結し、また、1校（インド理科大学院）と締結をするため交渉を行っており、これらによりさらなる学生の海外派遣が見込まれる。一方で、大学間学生交流締結を待たずに交流を推進するために、令和7年度よりインド工科大学ハイデラバード校での短期派遣プログラムを実施する。

5.3.2 大学院教育支援機構 (DoGS) 海外渡航助成金

日本人大学院生の海外渡航を広く支援することを目的に実施している取組で、令和4年度は105件応募・37件採択、令和5年度は277件応募・58件採択、令和6年度は257件応募・61件採択と、大学院学生の海外派遣に大きく寄与している。

5.3.3 Kyoto iUP による学部の留学生獲得の状況

(1) 令和6年度の実績

- ・令和6年10月に受け入れる予備教育履修生の選抜審査では、576名の出願者(55の国・地域)を得て、31名が最終合格、入学意思確認の結果24名(9の国・地域)が応諾した。それらの令和6年度生には、令和6年9月までは日本語プレ予備教育として、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、新規に理系科目の既習調査に基づいて数学、物理、化学のプレ予備教育を実施した。令和6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、生物、世界史の補習を中心に予備教育を実施した。また、生活面も含む就学指導や学生同士が交流する機会の創出、チューターの配置等、教職員が一丸となって学習・生活両面にわたって指導することに加え、国際高等教育院のメンター教員、学部学科の指導担当教員、学生チューターらが、多角的にサポートする体制を構築している。
- ・広報・リクルート活動については、各国・地域のトップ高校からのキャンパス訪問団受け入れや現地渡航による対面での広報・リクルート活動を本格的に実施するとともに、オンラインでの広報・リクルート活動にも引き続き取り組んだ。令和6年度は令和6年4月～令和7年3月までASEAN諸国(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、シンガポール)をはじめ、台湾、香港、インドのほか、全世界を対象に合計38の説明会や懇談等のイベントを行い、2,200名以上の学生・保護者・教員らにアプローチを行った。
- ・Kyoto iUPの概要や魅力を紹介したパンフレット『Kyoto iUP Brochure』及びKyoto iUPに参画する各学部を解説した冊子『Kyoto iUP Faculty Guide』の最新版を作成した。また、出願者の増加に繋げられるよう、高校生に対して訴求力のある、Kyoto iUPのイベント・学生生活を紹介した画像・動画コンテンツや、Kyoto iUP留学生の成果・取組を発信するブログ記事を作成した。Kyoto iUPのウェブサイト、YouTubeチャンネル、Instagramでそれらのコンテンツ・記事を公開し、積極的に広報を行った。
- ・在籍するKyoto iUP留学生は、学部生・予備教育履修生合わせて104名(19の国・地域)となり、それぞれが勉学に励むとともに課外活動でも目覚ましい成果をあげた。例えば、毎年70～90名の応募者から10名の参加者が選ばれる米国短期留学プログラム「Kingfisher Global Leadership Program」には、令和4年度から3年連続で3名のKyoto iUP留学生が参加し、ワシントンDC及びサンフランシスコの各種機関を2週間にわたり訪問し、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、リーダーシップや実践スキルを育んだ。夏季休業期間には、協力企業でのインターンシップや物質-細胞統合システム拠点(iCeMS)における研究室体験の機会を提供し、早期からのキャリア支援も行っている。令和6年度卒業生のうち8名が本学大学院に進学し、1名が企業へ就職した。また、Kyoto iUP留学生は、令和4年度より開設している「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、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んだ。令和6年度からは、さらに食物と微生物を題材にした「Interdisciplinary Sciences-E2:Food and Microbes」を開講している。

(2) 令和7年度の実績

- ・令和7年10月に入学する予備教育履修生の選抜審査では、過去最多となる795名の出願者を獲得し、37名が最終合格した(11の国・地域)。これらの合格者のうち、入学意思確認ができた入学予定者に対し、理系科目及び日本語プレ予備教育を行うとともに、令和7年10月からは国際高等教育院において予備教育を実施することにより、学部課程へのスムーズな進学を実現する。
- ・令和8年度生選抜審査については、受入人数を35名に拡大して実施する。一方で、これまでの奨学金支給の制度を見直す。
- ・海外の高校等からのキャンパス訪問を積極的に受け入れ、本学の魅力を直接的に伝えるとともに、出願者が少ないリクルート対象国・地域に対しては現地渡航を行うことで関係機関との関係を再構築する。さらに、対面での活動に加えてオンラインイベントを引き続き実施することで、効果的かつ合理的な広報・リクルート活動を展開する。
- ・高校生に対して訴求力のある写真・動画コンテンツやブログ記事を引き続き作成し、Kyoto iUP ウェブサイト、YouTube チャンネル、Instagram で公開することにより、全世界からの優秀な出願者獲得に繋げる。

5.3.4 Kyoto iUP の拡充と運営基盤について

Kyoto iUP では、プログラムの開始当初から授業料及び入学金免除に加えて奨学金(生活費)(120,000円/月)をプログラムの全期間(4.5年)支給し、優秀な留学生を獲得してきた。プログラム開始から8年目を迎え、2025年10月生受け入れ選抜審査では、30名の定員に対して多様な国から過去最高の795名の出願を得ることが出来た。一方で、奨学金は寄附金を基にしたものであるが、今後プログラムを継続・拡充していく中で、現状の寄附財源ではこれまでと同様の経済支援を継続することは困難な状況にある。海外からの高度人材受け入れに意欲を示す、民間企業への働きかけも行っているが、大口寄附金の獲得は容易ではなく、事業拡大の中で運営基盤を支える財源の確保が課題となっている。

今後本学が学部教育の国際化を進める上で「Kyoto iUP を軸として大学の国際共修環境を構築すること」とされているが、十分な経済支援なしで優秀な留学生を獲得することは困難であり、大学として、運営基盤(予算措置を含む)の充実を含めた全学的な対応が強く求められる。

5.3.5 学部及び大学院の留学生獲得の状況

(1) KU-STAR (Kyoto University Short-Term Academic Research) Program

優秀な大学院留学生の受入れ増加を目的として、約2か月間、本学の様々な研究室で短期交流学生を受け入れる取組で、インドとオーストラリアを対象に開始した。インドでは、出願者128名のうちトップ大学であるIIT (Indian Institute of Technology) 各校の18名を5-7月に受け入れた(うち1名が令和7年10月に本学博士後期課程に進学

する)。また、オーストラリアはトライアルとしてメルボルン大学の学生 4 名を 1-2 月に受け入れた。

令和 7 年度は、インドから 519 名もの出願者を得て、31 名を受け入れる予定である。またオーストラリアも対象を在豪全大学に拡大して、20 名程度を受け入れることとしている。

(2) JST 「インド若手研究人材招へいプログラム」

令和 6 年度に新たに開始されたインドの大学等に在籍する大学院生・ポストドクターを招へいする補助事業であり、全国の採択件数 45 件のうち本学は 7 件採択された（採択機関中トップ）。令和 7 年度は全国での受入数 10 倍増が計画されており、本学は積極的に受入れプログラムを提案する予定である。

5.3.6 KU STAR 運営財源について

KU-STAR プログラムでは、滞在中の留学生に対し、宿舍（約 15,000 円／日）および日々の生活費（5,000 円／日）を全額支援している。この支援は令和 6 年度の概算要求により確保した予算に基づくものであるが、インドおよびオーストラリアにおいて、現地大学や関係教育機関との効果的な連携が功を奏し、学内理解も得て当初の想定を大きく上回る規模でプログラムを展開するに至っている。その結果、現在の予算では対応が困難となっているが、これらの地域から優秀な人材を確保する機会を逃さないためにも、引き続きプログラムを継続・拡充していく必要がある。湊総長も、令和 7 年の年頭挨拶や経営協議会等において、インド・オーストラリアをはじめとする地域からの高度人材獲得の重要性を繰り返し強調している。現在、成長戦略本部と連携し、海外からの高度人材受け入れに意欲を示す民間企業への働きかけを進めているが、大口の寄附獲得は容易ではない。

一方、世界各国・地域では優秀な人材の獲得競争が激化しており、十分な経済的支援なしに本学への誘致を実現するのは極めて困難である。大学として、予算措置を含めた全学的な対応が強く求められる。

5.3.7 海外留学推進（海外留学サイト）

海外留学関連情報を一元的に学生へ提供するために海外留学情報ポータルサイト『Study Abroad from Kyoto University』を令和 7 年 3 月に公開した。海外留学プログラム（大学主催、協定校主催（大学とりまとめ、および個人応募）の公募情報の随時掲載を行い、学生の海外留学を促進する。

5.3.8 学生支援の整備（テストセンター）

配慮を要する交換留学生の定期試験の対応として、他部署と連携し、令和 6 年度後期試験よりテストセンターを開設した。学生個々の配慮内容に応じつつ、合理的・一元的に試験を実施することが可能になったことで、学生が集中しやすいように配慮された試験室の環境整備や、個別の試験時間延長などの試験環境の質を向上させることに貢献した。今後は、さらなる教職員の負担軽減のためにも本取り組みを継続する。

6 学生支援について

6.1 学生サービス

6.1.1 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いる学生総合支援機構（令和4年度4月1日から）へと改組した。

機構の事務は、本部構内（文系）共通事務部と教育推進・学生支援部学生課が担っている。共通事務部においては、人事処理、旅費・謝金や予算執行など他の部局と同様に共通の事務に係る処理を行っている。学生課においては、機構の全学的支援等の業務に係る企画立案等の事務支援を行っている。なお、共通事務での事務処理にあたっては、学生課総務掛や経理掛において事務書類の作成や相談等を行っており、官房事務といかないまでも事務支援を行っている。機構の事務は学生課が支援していることから、おのずと事務本部（教育推進・学生支援部）との連携はスムーズに図られている。

令和6年度においては、令和7年度4月1日から機構に新たに設置される「学生メンタルヘルスセンター」、「コンサルテーション部門」、「附属ディスアビリティ・インクルージョンセンター」の3つの新組織の設置を決定した。

(1) 学生メンタルヘルスセンター

学生相談部門では臨床心理士の資格を持つ相談員等が右肩上がりに増加している学生相談ニーズに対応するとともに、同部門の精神科医と連携しながら専門的な治療が必要と判断した場合は、速やかに外部の医療機関による診療・投薬へ繋げる流れとしている。しかしながら、コロナ禍以降は単に相談ニーズが増加するだけでなく、速やかに外部の医療機関に繋ぐ必要のある緊急性の高い事案が想定以上に増加しているにも関わらず、外部の医療機関での受診も直ぐに予約が取れないという状況となっている。このような状況や部局からの要望を踏まえ、機構内で学内関係者を含めて検討した結果、機構の精神科医が外部の医療機関に繋ぐまでの初期対応および診断を行い、院外処方箋を発行することを目的とした新センターを設置することを決定した。

(2) コンサルテーション部門

学生相談において相談ニーズの大幅な増加と相談内容の多様化・複雑化が進んでいる。研究室等の教育研究組織におけるトラブルが深刻化し、教育研究組織そのものが機能不全に陥っているケースも出てきている。このような状況の中、実際に研究室等に専門スタッフが直接出向いて現場レベルで教職員をサポートしてほしいという要望が高まっていることから、教職員に対するコンサルテーションを通じて現場レベルの支援に特化した機能を担っていく新部門を設置することを決定した。また、コンサルテーション部門において、部局のカウンセラー等の相談担当者との連携を強化することを目的とした全学学生相談プラットフォーム事業を立ち上げる。

(3) 附属ディスアビリティ・インクルージョンセンター

障害分野において初等・中等教育機関や企業・自治体といった地域社会における学外機関と積極的に連携・協働し、そこで得られる専門的且つ先進的なノウハウやAT（支援

機器)等を既存部門である障害学生支援部門を通じて学内に導入すること、さらに障害のある学生が利用できる地域資源(相談窓口や支援センター等)の拡大や障害者雇用の促進を推し進めることにより、学内の各種支援を強化・充実させていくことを目的とした新センターを設置することを決定した。

6.1.2 学生寮に関する取組状況

京都地方裁判所に提訴していた『吉田寮現棟(旧食堂棟含む)に係る明渡請求訴訟』の判決言渡しが令和6年2月16日にあり、判決内容は既に本学の学籍を失っている寮生及び基本方針の発出以前に入寮していない寮生への明渡請求を認める一方で、基本方針の発出以前に入寮し本学の学籍を有する吉田寮生には明渡請求を認めないというもので、本学の主張が一部裁判所に受け入れられない内容であった。

本学としては、現に老朽化により耐震性能が不足する吉田寮現棟に居住する全ての吉田寮生の安全確保のためには、学籍の有無に関わらず居住者に明渡しを求めることが必要であると考えている。したがって、本学は本件を大阪高等裁判所に控訴し、引続き裁判所に本学の主張を理解いただくよう努めるとともに、改めて、現在、吉田寮現棟に居住している全ての者に対し、速やかに退居することを求めていく。

6.1.3 卒業・修了生に係る証明書発行申請の一元化・有料化

証明書発行サービス運用の黒字化及び利便性向上のため、卒業・修了生に係る証明書発行の申請受付を当該サービスに一元化し、京都大学証明書発行手数料規程を改正して従前のコンビニ・オンライン(PDF)発行に加えて郵送・窓口発行に係る手数料を徴収することとした。

6.2 キャリア支援

6.2.1 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)

・令和6年度の参加届の提出は532件(令和5年度416件、令和4年度254件)と、昨年度比1.28倍増となった。本学では令和5年度よりISの定義を見直して、1日でも就業体験がある場合は参加届出を必須とし、以降、各種イベント等でIS届出の周知を積極的に行っていることに加え、今年度はISにフォーカスしたキャリアフォーラムも開催した。他方で、採用する側となる多くの企業がISに力を入れていることもあり、学生のIS参加届出が増加していると捉えている。

・中長期ISの実施件数は、令和6年度は学生からの応募が4件、マッチングの成立は1件(令和4年度7件、令和5年度4件)であった。前年度に続き、令和6年度も主催イベントの一つである「博士キャリアガイダンス」に本学博士課程修了者でもある産学協働イノベーション人材育成協議会(C-ENGINE)の事務局長を講師に招き、産業界が博士人材に期待することを中心に広く講演いただき、中長期含む研究ISの周知に務めた。また新しい取り組みとして、本学主催の学内合同企業説明会会場へC-ENGINE事務局コーナーを設置し参加学生へ研究ISの概要説明やチラシを手渡し、研究ISの更なる周知に努めた。

・令和6年度中に開催した新しい取り組み ※外国籍の留学生を対象としたWEBイベントを開催し、日本独特の就活スケジュールや国内企業への就職には、一定程度の日本語能力が必要であること等を説明した。※参加学生を26卒に限定したイベントとなる

CareerFair を 3 月広報解禁の時期に合わせて開催し、78 名（うち留学生 17 名）の学生が参加した。

・令和 5 年 10 月より稼働の「京都大学マッチングサイト」の令和 6 年度登録企業数は 127 社、登録学生数は 3473 人であった。（令和 5 年度での登録企業数は 106 社、登録学生数は 2316 人）

6. 3 経済支援

6.3.1 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。

（原資となる寄附金の獲得は成長戦略本部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と思われる。）なお、令和 6 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・専門職・一貫制博士 1,2 年次 68 名、博士（後期）・一貫制博士 3 年次以上 16 名であった。

6.3.2 大学院教育支援機構 企業寄附奨学制度（DDD：Division of Graduate Studies Donor Designated Scholarship）

本学卒業生や修了生が活躍する民間企業等からの寄附を原資として、極めて優秀な本学大学院生に経済支援を行い、研究活動を奨励する取組。単なる奨学金事業を超えて、民間企業と積極的に交流を行い、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指す。令和 6 年度の参画企業は 6 社から 9 社に増え、1 名あたりの経済支援額は 45 万円～125 万円、経済支援を受けた学生は 21 名であった。なお、令和 7 年度の参画企業は 14 社となった。

7 人事・労務について

7.1 教職員の採用・登用・評価の状況

7.1.1 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6年度における新規採用者数は、常勤教職員390人、特定有期雇用教職員704人、時間雇用教職員2,561人（TA, TAS, RA 及び非常勤講師を除く。）、再雇用職員24名であった。

うち若手研究者（特定研究員を含む、令和6年度末で40歳未満の者、以降も同様）377人、女性教員（特定研究員を除く）101人、障害者22人であった。

7.1.2 教職員登用状況（職階別登用、男女共同参画状況）

(1) 教員の登用状況

令和6年度における職階別の登用人数（令和6年4月2日～令和7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54名（うち若手2名、女性8名）、准教授63名（うち若手26名、女性7名）、講師43名（うち若手9名、女性4名）であった。

(2) 教員の男女共同参画状況

令和6年度（令和6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（助手を除く）：男2,862人・女644人・女性比率18.4%（理事：男7人・女3人・女性比率30.0%、副学長：男10人・女0人・女性比率0%、教授：男946人・女116人・女性比率10.9%、准教授：男767人・女143人、女性比率15.7%、講師：男224人・女67人、女性比率23.0%、助教：907人・女315人・女性比率25.8%）

令和5年度の女性比率16.6%より1.8ポイント上昇。

(3) 職員の登用状況

令和6年度における職階別の登用人数（令和6年4月2日～令和7年4月1日付け昇任）は、部長級2名、課長級12名、補佐級22名、掛長級27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12名のうち、4名が40歳代、補佐級昇任者22名のうち、16名が40歳代前半であった。

また、女性活躍推進の観点から、部長1名、課長4名、課長補佐5名、掛長9名の女性職員を登用し、令和7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%、課長補佐級20%、掛長級32%となった。

7.1.3 専門業務職、研究遂行の支援にかかる要員（事務系秘書、技術系職員、URA など）の増員・拡充

・成長戦略本部のイノベーションプロデューサー、ファンドレイザーについて、現行の処遇の問題点を改善し、人材が成長する組織を実現するため、新たな専門職人事制度が整備され、令和7年4月から適用（切替）が行われた。

・令和6年度も専門業務職員の拡充を行い、カウンセラー2名、ナノテクノロジー専門技術担当2名、URA9名、安全保障輸出管理担当1名、IR担当1名の計15名を新規に採用した。

・令和6年度における支援職員の採用人数（令和6年4月1日～令和7年3月1日付け採用）は、事務部門に76名、専攻・研究室に64名の計140名で、支援職員の総数（令和7年4月1日時点）は528名となった。

7.1.4 事務職員の中途退職状況（年代別、職階別）

令和6年度における中途退職者は38名であり、年代別で20歳代7名、30歳代9名、40歳代12名、50歳代9名、60歳代1名であった。また、職階別では課長2名、課長補佐4名、掛長11名、主任5名、掛員が16名であった。

7.1.5 教職員の人事評価制度について

教員については、教員の多様な業績を適正に評価するとともに、評価の結果を処遇等に反映することにより、各教員の教育研究等意欲の向上及び質の向上並びに優秀で多様な人材の確保等の実現によって、本学の教育研究その他の活動の活性化を図ることを目的として各部局（学系）において業績評価を実施している。3年間の評価を3年間の昇給に反映する昇給業績評価と、1年間の業績を1年間の勤勉手当に反映する年度業績評価を実施している。

職員については、定期的に職員の能力・実績・意欲等を的確に把握し勤務成績の評定を行い、評価と処遇を連動させることで個々人の能力開発やモチベーションの向上を図るなど、職員の人材育成につなげるとともに、組織全体のパフォーマンス（成果）の向上を図ることを目的として、半年ごとの達成度評価と1年ごとの行動評価を実施している。

7.2 労働時間管理の状況

7.2.1 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」に加え、新たに令和6年3月25日付け事務連絡「総労働時間の縮減について」を通知し、これら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、令和7年3月14日付け理事通知のとおり、令和5年度比で8%以上の縮減を目標値として掲げ、より一層の推進を図っている。
- ・令和6年度の総実労働時間（年間1人当たりの平均）は2,021時間（令和5年度（2,049時間）から28時間の減）であり、（就業管理システムを使用する常勤職員から抽出。）令和6年度の一人当たりの年間の超過勤務時間は145.6時間（令和5年度（166.1時間）から20.5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として、令和6年3月25日付け事務連絡「総労働時間の縮減について」の通知で超過勤務時間の前年度比5%以上の縮減目標を掲げ、業務改善方法や超過勤務削減への取組例を呼びかけたことに加え、部長会議で超過勤務状況の情報共有を図ったことによる効果と考えられる。さらに、企画部企画課IR推進室と協力し、令和7年1月に管理監督者向けに各部署の超過勤務管理ツールを作成・公開を行い適宜部署内の超過勤務状況を把握できるようになったこともその一助となった。本ツールについては、令和7年度版も作成・更新を続ける予定であり、引き続き総労働時間の縮減を図る。

- ・令和7年度からワークライフバランスや生産性の向上を目的として、事務組織の職員に対してフレックスタイム制度を導入しており、総労働時間の縮減をさらに推し進める予定である。

(2) 限度超過残業者数

令和6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1,020人(令和5年度(延1,217人)から197人の減)であり、総労働時間の縮減の効果が出ている状況である。(就業管理システムから抽出。)

(3) 年休取得状況

令和6年4月から令和7年3月までの1年間における年次休暇の年間平均取得日数は18.0日(令和5年(25.8日)のから7.8日の減)であり、取得率は90%(令和5年(129%)から39%の減。)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日以上取得日数を含む。また、管理監督者含む。)ただ、令和5年度は、年次休暇付与日を1月1日から4月1日に変更にもなう経過措置によって年次休暇の付与数が例年よりも増加した教職員が増え、また付与日が1年を経たずに2度行われたことにより年5日の取得義務も比例計算で取得するケースが増えたため、令和5年度の取得日数は大幅な増加となった。これにより令和6年度は年間平均取得日数ならびに取得率が低下したようにみえるが、令和4年度の年次休暇の年間平均取得日数は15.3日であり、令和4年度以前の例年と比べれば取得しやすい環境につながっているといえる。

なお、令和6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、令和6年3月25日付け事務連絡「総労働時間の縮減について」においてワークライフバランス休暇等の特別休暇を含めて年間20日の休暇取得を努力目標に挙げており、年間平均取得日数の向上につながったと考えられる。年次休暇等の取得促進は、令和7年3月14日付け事務連絡「総労働時間の縮減について」でも引き継がれており、引き続き年次休暇等を取得しやすい環境づくりを呼び掛けている。

(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、対象者が一定の超過勤務時間(60時間以上)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担当へも届く仕組みになっている。各部署の超過勤務状況については、人事部として、日頃から注視するようにしている。人事配置の際には、過重労働も踏まえうえで配置部署を決定するようにしている。

(5) 休職者支援、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、昨年に引き続き、後任職員の配置、シニア職や再雇用職員の配置、または人件費の特定使用により負担軽減措置を行った。

7. 3 研修の実施状況

7.3.1 各種研修制度の実施状況

研修の開催形態については、研修内容や形態等を踏まえて検討のうえ、研修ごとに対面、オンライン又は動画配信等を選択し、実施している。

7.3.2 「グローバル人材成長支援プログラム」の実施

本学の国際化を促進するため、自主的・自律的に英語力向上に努めるグローバル人材の成長を支援する取り組みとして、株式会社アルクエデュケーションの提供するeラーニングおよびデジタルコンテンツを使用した英語力向上プログラムを導入し、常勤職員を対象として、令和6年度は29名が受講した。

7. 4 人事・労務に係る業務改善及び制度の導入

7.4.1 就業管理システムの拡大の進捗状況（特に非常勤講師、雇用学生対応）

・教員の出退勤管理の電子化のため、令和6年1月から先行して就業管理システムに出退勤情報の連携が行える勤怠打刻端末システムの運用を開始している工学研究科において、令和7年10月以降に非常勤講師も対象範囲に拡大することを検討している。

・就業管理システムに関しては、DX推進室および情報部とともに、雇用学生等も利用可能となるよう、複数身分管理、勤務予定変更、スマートフォンアプリでの表示等、各機能面について検討を行っている。

・引き続き、未導入の部局・研究室等へ適用拡大の要請を行うとともに、現行の就業管理システムの上記改修等を推し進める。

7.4.2 兼業事務手続きのシステム化

従来、兼業管理のためのエクセルファイルを各部局に配布し、兼業の管理や兼業事務を行っていたが、新しい兼業システムを導入し、学内運用を経て、令和6年11月に学外での本番運用を開始した。

これまで、全学で年間約8,000件の兼業依頼を紙媒体やメールでやりとりしていたところ、本システムの導入により、兼業依頼・回答等の手続きをWeb上で完結できるようになり、兼業依頼者・従事者・事務担当者の三方のペーパーレス化・利便性向上等に寄与した。

また、兼業事務手続きにおいても、兼業データを全学統一的に管理できるようになったことに加え、台帳や決裁文書等の帳票出力、兼業データ検索や出力もシステム上で可能となり、業務のDX化・合理化等に資するものとなった。

7.4.3 教職員の人事給与制度改革

・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改革の改善について」を踏まえ、国際卓越研究大学への採択に向け検討を進めてきた職員人事制度の抜本的改革及び人事ポリシーについて、令和6年8月の人事制度検討会において了承のうえ、同年9月の部局長会議に報告を行った。これら職員人事制度の抜本的改革及び人事ポリシーに伴う各種人事施策について、職種ごとの制度設計を進め、人事制度検討会等学内会議において合意形成のうえ、以下に記載のとおり随時開始している。

・国際卓越研究大学に向けた事務系職員の人事制度改革の一環として、令和6年度に勤勉手当（ボーナス）の評価の細分化によるメリハリの強化、評価のフィードバックの徹底を行った。令和7年度以降も引き続き、評価と処遇の連動性を高めるため、勤勉手当と昇給の評価期間・処遇の反映方法の見直し、管理職評価の見直し（360°評価等）を実施予定である。

・また、同じく人事制度改革の一環として、令和7年度より、人事異動の見直し、学内公募制度の開始等の配置に関する見直しを実施予定である。

・人事院勧告により京都市の地域手当の支給率が引き下げになること、また勤務自治体の給与水準に調整する地域手当は本学の人材に対する処遇として馴染まないものとなってきたことから、勤務地による手当（都市手当、広域異動手当、遠隔地異動・出向手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当及び寒冷地手当）を廃止し、新たに勤務地に関わらず一律に給与を特別に調整する手当として特別調整手当を設けた。

・成長戦略本部のイノベーションプロデューサー、ファンドレイザーについて、現行の処遇の問題点を改善し、人材が成長する組織を実現するため、新たな専門職人事制度が整備され、令和7年4月から適用（切替）が行われた。

・令和7年4月から、寄附金の運用益を原資にして設置し、寄附者や寄附の趣旨を冠することができる冠教授の制度が整備された。冠教授は、国際的に卓越した業績を有する者（期待される者を含む）から総長が任命し、冠教授の名称を関すると共に、寄附の運用益からインセンティブ（冠教授手当及び研究費）が付与されることとなる。

7.4.4 PI人件費制度（研究代表者等特別手当）

研究代表者（PI）が獲得した競争的経費からPI自身の人件費を支出することで確保された大学運営費から、大学の研究力向上に資する取り組みのほか、PI本人の処遇改善（給与上乘せ）に活用することが可能な制度が整備された。令和6年度分の給与上乘せについては、令和7年2月の給与支給時に研究代表者等特別手当を支給した。

7.4.5 男女共同参画推進事業（リスタートアップ研究費支援制度・育児環境整備支援事業）

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、リスタートアップ研究費支援制度（令和6年度採択件数：8件（申請件数8件））及び育児環境整備支援事業（令和6年度採択件数：15件（申請件数19件））を実施。

7.4.6 職員の柔軟な働き方（フレックスタイム制の導入・在宅勤務の柔軟化）

令和7年度より全学的に事務部の職員を対象にフレックスタイム制の導入を行いワークライフバランスに資する柔軟な働き方が可能になった。また、在宅勤務については、時間単位での申請を可能とし、みなし勤務に変更するなどの改正を行い、柔軟かつ取得しやすい制度に改正した。

8 環境・安全・衛生管理について

8.1 教育・研究環境の整備

8.1.1 安全・安心で魅力ある教育研究環境の整備

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。

- ・京都大学（宇治）基幹・環境整備（屋外排水設備）工事について予定通り工事を完了した。（令和7年1月）
- ・京都大学（中央）基幹・環境整備（屋外給水設備等）（Ⅱ期）工事について予定通り工事を完了した。（令和7年3月）
- ・京都大学（中央他）基幹・環境整備（実験排水処理設備）（Ⅱ期）工事について予定通り工事を完了した。（令和7年3月）
- ・京都大学（南部）基幹・環境整備（屋外排水設備）（Ⅰ期）工事について予定通り工事を完了した。（令和7年3月）

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4年度に施設整備委員会において策定した「施設修繕計画」により、2024年度実施計画事業17事業を計画し、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。

8.1.2 「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

京都大学スマートキャンパス計画実現に向けて第4期中期目標・中期計画において3つの数値目標を設定しており、目標と令和6年度の取組状況は以下のとおりである。

- ・目標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。

[令和6年度取組] 電力量計の整備等により、電力使用状況の見える化整備率79%に
進捗

- ・目標2：エネルギー消費原単位を、令和3年度比で6%削減する。

[令和6年度取組] 学内への節電啓発や、省エネ機器への更新等を行い、令和3年度比
2.5%削減

- ・目標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。

[令和6年度取組] 太陽光発電設備計0.2kWを設置し、総容量703kWに進捗
令和7年度も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引き続き推進
する。

8.1.3 キャンパスマスタープランの取組状況

国際卓越研究大学を見据え、キャンパスマスタープランを踏まえたキャンパスごとのアクションプランの策定、更新等の検討を行っている。

8.2 安全衛生管理

8.2.1 環境・安全・衛生管理の取組状況

環境管理では適正な廃棄物処理、実験排水管理及び環境負荷低減の取組等を、安全管理では労働災害等の低減への取り組み及び労働安全衛生法に基づく業務、化学物質や放射線に関する管理及び行政庁への対応業務を、衛生管理では健康診断、職場巡視等を実

施している。令和6年度には令和5年度に引き続き、労働安全衛生法の改正に伴い実施した記録及び掲示様式の策定や法令への学内対応について周知し、それらの実施状況確認を行うとともに、メンタルヘルスを含む教職員の健康管理においては学内の関係各所と協力しながら対応する等、限られた予算と人的資源を活用し、着実に安全衛生活動を実施した。

令和7年度も引き続き、法令遵守に留意しながら適切に環境・安全・衛生管理に関する取組を推進する。

9 施設管理について

9.1 施設の維持・整備と有効活用

9.1.1 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・再配分を推進する。

令和6年度の取組としては、当初の利用目的を完遂していると思われるスペースを使用者へ返却を求め、返却されたスペースを次の利用につなげた。それに加え老朽化や使用者の立ち退きにより有効利用されていないスペースを、活用できるように計画し、貸し出しを行うように取り組んだ。

令和9年度までの達成目標に対しての進捗は126%で、目標は達成しているが、さらなる取り組みを進めている。

9.1.2 全学共通、全学共用スペース（百周年時計台記念館等）の維持管理の現状と課題

統一した管理業務要領を策定し、当該要領による建物維持管理業務を行い、現在のところは概ね問題なく維持管理ができています。一部の施設については外部委託による建物維持管理を実施しており、経費削減のためにもこの対象を広げ、外部委託化を推進していく。また、将来的に施設の老朽化により多額の維持管理費が必要となる試算であることから、令和6年度より学内の繰越金制度（部局戦略積立金）を活用し、柔軟に維持管理経費を活用できるよう事務本部内で調整を図った。一時使用料については、コロナ禍で減収となっていたが、利用者数が回復し、最近では増収傾向にあり、引き続き増収対策に取り組んでいく。

9.1.3 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

全学的施設及び全学共用スペースのうち、12施設が事務室・実験室の使用用途とする長期使用貸出を行う施設であり、過去5年間の平均入居率は約92%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、効率的なスペースの活用を行っている。

9.1.4 ネーミングライツ事業

令和5年度末に財政基盤の強化に資する新たな自己財源を確保するためのツールとして、ネーミングライツ事業の制度設計の学内合意の形成や、規程の制定を行った。令和6年度は、地元京都を本拠地とする法人10社に対してネーミングライツ事業の紹介を行い、興味を持たれた企業に対して現地案内等の丁寧な説明を行った。結果として、国際科学イノベーション棟（西館）5階シンポジウムホールにおいて、(株)堀場製作所をネーミングライツパートナーとする契約を締結した。令和7年度においても、新たなパートナー契約の締結を目指している。

9. 2 耐震化の取組

9.2.1 耐震に対して緊急性の高いと考えられる建物に対する今後の方針

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。

10 財務・会計について

10.1 戦略的・効果的な資源の配分

10.1.1 令和7年度及び中長期的な財務状況の見込み

令和7年度においては、ミッション実現加速化係数影響額（▲約6.8億円）等の要因により運営費交付金における基幹経費が減少したが、CFOの下で外部資金も含めた経営資源の一元化・再整理を行うとともに、資金運用益の増加、成長戦略本部の活動を通じた外部資金の獲得強化等、運営費交付金以外での増収を図っている。さらに、本部経費のスリム化や電力契約条件見直し等による歳出削減など、効果的・効率的な大学運営に努めている。こうした取組により、令和7年度予算では引き続き部局の基盤的経費を維持しているほか、人事院勧告による人件費のさらなる増加に対応するための予算を確保しているが、繰越財源を取り崩さざるをえない厳しい財源状況である。なお、部局に対しても、基盤的予算のみによらない財源の多様化や、新陳代謝の観点からの組織・事業の見直し、弾力的な予算執行といった財務のトータルマネジメントに必要な取組を促している。

中長期的な財務状況について、今後もミッション実現加速化係数への対応に加え、人事院勧告や職員定年延長による人件費のさらなる増加、継続的な物価高騰等が見込まれ、予断を許さない状況である。これらの課題に対応しつつ現状の大学運営を維持するために、戦略的な概算要求（組織整備・設備整備）による予算獲得と効果的・効率的な学内資源再配分を一層推進するとともに、引き続き自己収入（雑収入、間接経費、寄附金等）の拡充を図る。

10.1.2 超過勤務削減インセンティブ経費

令和6年3月22日付けで人事担当理事から発出された「総労働時間の縮減について」に基づいて、それを実現する具体的施策として超過勤務削減インセンティブ経費を令和5年度末に創設した。その取扱いに従って令和6年度の超過勤務実績を集計し、令和7年度予算として削減時間に応じたインセンティブ経費を部局に対して措置する。令和6年度は対前年度比6.89%の超過勤務削減を実現した。

10.1.3 附属病院の経営と財政状況

令和6年度の附属病院の経営については、単年度収支均衡を目指し、新入院患者数、診療単価、DPCⅡ期以内退院率等の目標値を設定して収入増加に取り組むとともに、委託費見直し等の支出削減にも取り組んだ。また、令和6年4月の救命救急センター設置に伴い、ケアユニット60床の運用を開始した。さらに、ケアユニットや手術室に限られた資源を充てるため、休床状態の病床を集約して1病棟を削減するなど、資源の集約化・再配分を行った。その結果、入院診療単価が109,604円（対前年度比+6,009円）となり、年間病院収入額は約453億円と対前年度比で約22億円増加したものの、病床稼働率の伸び悩みにより見込みを下回る結果となった。これに加え、物価高騰および働き方改革や人事院勧告の影響による支出増により、収支が▲10.8億円となったが、最終的には他財源の活用により収支均衡とした。

令和6年度は効率化（入院日数短縮・高単価）が進んだ一方で病床稼働が伸び悩んだことを踏まえ、令和7年度は経営改善計画として病床稼働率の目標を設定、病床・ケアユニットの高稼働、休止病床の再開、救急応需の増加、手術件数増加といった収入増加に取

り組むとともに、支出面では、業務委託費削減や設備投資抑制、当直体制の見直し等にすでに着手している。

加えて、令和7年度に向けて全教職員が一丸となって診療の活性化と収入確保、経費削減に取り組み、病院経営の改善・安定化が最優先課題である認識を共有するため、令和7年3月に「京大病院経営危機宣言」を全構成員に向けて発出した。

なお、令和7年4月より経営担当副病院長と大学本部による経営状況共有の場を定期的に設けており、令和7年度の収支改善（黒字化）に向けた大学本部による伴走体制も構築している。

附属病院セグメントの財政状況（決算状況）は、業務収益が約584.2億円となっており、前年度と比較して約35.1億円増加している。その主な要因は、上記取り組みにより附属病院収益が増加したことによるものである。また、業務費用については約596.3億円となっており、前年度と比較して約22.1億円増加している。その主な要因は、物価高騰の影響により医療費（医薬品・診療材料等）が増加したこと、人事院勧告の影響により人件費が増加したことによるものである。また、業務収益から業務費用を差し引いた業務損益は約▲12.0億円となっており、その主な要因としては、附属病院における固定資産の取得価格と減価償却費の差額▲8.6億円等によるものである。

10.1.4 各部署の予算執行状況

月次決算において、各部署の予算執行状況を確認している。また、毎月、附属病院から一般診療経費に係る収支見込に関する報告を受け、その内容を確認している。

なお、決算確定後、各部署に部署別財務状況として、前年度の予算執行結果を情報提供している。

10.1.5 子会社の財政状況

年2回、中間・期末において、子会社の中間期報告書及び期末決算資料（財務諸表等）により、子会社の財務状況を把握した。

10.2 会計業務の改善・充実等

10.2.1 業務負担軽減のための会計ルールの簡素化

(1) 立替払に関する手続きの見直し

- ・当該限度額（基準額）を50万円に引き上げ
- ・本学教職員以外が立替払を行う場合の立替払承認申請書を不要とする

(2) 立替払限度額（基準額）が10万円未満から50万円未満に変更されたことに伴い、法人カード利用範囲を1品50万円未満の物品（消耗品、少額資産、書籍等を含む）に拡大した。また、利用が増えているクラウドサービス利用料等のインターネットを介したサービス提供料の法人カードでの支払いを可能とした。

(3) 会議等における飲食費支出基準の見直し

- ・1回あたりの支出上限額を5千円から1万円に引き上げ

(4) 装置等の価格の高騰や部材不足による納期の長期化に加え、契約手続きの煩雑さが研究・教育活動の妨げになっていることから、500万円以上1000万円未満の物品調達手続きについて、仕様策定から契約締結までにかかる期間を短縮するため、調達しようとする者が機種（銘柄等）を指定して調達できるよう変更した。

10.2.2 出張管理システムの状況

令和5年9月の全学展開から1年が経過したタイミングで、システム利用者を対象に、利用に関する実態の調査やシステム導入前の手続きと比較した際の利便性、改善点についてアンケートを実施した。アンケートの結果「研究者が支払に関与する必要のない仕組み」というシステム導入の目的は概ね達成していると考えられるが、一方で教職員の事務負担軽減や利便性という観点からは改善すべき点があることが明らかになったため、アンケートの意見・要望を踏まえたシステム改修を実施することでシステムの改善及び利便性の向上を図った。加えて、JTBビジネスソリューションズの協力のもと各キャンパスにおいて旅費業務に関する質疑応答会を旅費業務の従事者向けに実施することで、システムや旅費制度の理解度向上に努めた。

令和7年度においても利用者や部局担当者からシステム及び運用面の意見・要望等を継続的に収集・整理し、順次改善・利便性向上の課題を洗い出してシステムの継続的改善を図る。

10.2.3 電子購買システムの進捗状況

令和5年度の「研究室業務調査プロジェクト」の報告を踏まえ、電子購買システムに係る検討は全学的なDX業務の枠組みの中で進めていくこととなった。

これを受けて令和6年度には、事務改革推進本部会議にて「業務DX2030」が策定され、業務DXのビジョンが学内に示された。また、事務改革推進本部会議の下にDXWGⅡ期が設置され、DXWGⅡ期内に「立替払の見直しとデジタル化」検討チームが発足された。当該検討チームとともに、立替払件数の削減による事務負担軽減と、不正経理防止を目的とした電子的な購買を推進する1つの施策として、大手ECサイト事業者との打合せを行い、当該ECサイトでの購入に係る請求書払い導入を検討した。

令和7年度も引き続き、ECサイトでの購入に係る請求書払いの導入など、電子的な購買を推進する施策をDXWGとともに検討・実施する。

10.2.4 領収証書発行の電子化

これまで手書きで発行していた領収証書の発行方法を、システムでの運用に切り替えた（令和5年度からシステム開発を開始し、令和6年4月に完成、5月以降にはテストおよび部局への説明資料作成を行い、10月に全学説明会とテスト運用、11月に本稼働）。領収証書だけでなく、現金出納帳や事務本部への収納額報告書などの関連帳票も、同システムで自動生成が可能となった。これにより、業務負担が軽減され、記入ミスの防止にも寄与している。さらに、発行者がシステムに記録されるため、不正や不適切な経理の防止効果が期待できる。

10.2.5 外国人留学生のための学納金オンライン決済の導入

令和5年度に外国人留学生の利便性向上のため入学料及び授業料のオンライン決済を導入したが、令和6年度には対象範囲を拡大し、留学生支援課における短期留学プログラムの参加費納付も可能となった（令和7年度プログラムから開始）。

10.2.6 RPA、AI-OCRの導入による業務効率化

令和6年度、財務部経理課出納班では、AI-OCRの機能強化により、RPAと連携して、取引先登録のチェック作業についても、効率化を図った。また、その過程で作成される

データを活用して、銀行振込依頼書のデータベース化と PDF を連携することで、デジタル化およびファイリング業務の削減をする仕組みを構築した。

全学の経理担当者向けに RPA 講習会を開催し、利用者を増やすことができた。また、新たに他システムと連携したデータの入力補完・起票処理や執行状況確認帳票の出力の RPA 化を行い、財務事務効率化を推進した。現在も各地区から新たな RPA 化業務の提案があり、財務部門 DX 担当が支援を行っている。

10.3 人件費及び光熱水費の支出状況

10.3.1 人件費及び光熱水費の支出状況

人件費は、総額約 807.5 億円で、前年度に比べ約 23.2 億円増加している。その主な要因としては、人事院勧告の影響や支援職員の人数の増等による増である。また、人件費のうち退職手当は総額約 31.5 億円で前年度より約 0.8 億円減少している。

光熱水費については、総額約 55.2 億円で、前年度に比べて約 0.6 億円増加しており、その内訳は電気料が約 1.8 億円の減少、ガス料が約 2.5 億円の増加である。主な要因としては、電気料は燃料調整費の減で、一方ガス料は原料費調整額の増によるものである。

10.4 多様な財源の確保

10.4.1 資金の有効活用の状況と運用益の利活用

令和 6 年度資金管理計画に基づき、以下の資金運用を実施した。

- ・定期預金 485 億円による短期運用、債券等 396 億円、金銭信託 184.5 億円による長期運用を実施
- ・運用益の計上は、業務上の余裕金を財源とするものは大学全体の運営費として活用し、京大基金を財源とするものは各基金の事業費として活用する。令和 7 年度においても令和 7 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。

11 情報環境の整備について

11.1 情報環境の整備・充実への取組

11.1.1 ICT 基本戦略の取組状況

(1) 令和6年度の実績

・令和6年1月1日に設置された「データ運用支援基盤センター」において、3名の教員を雇用した。令和5年度補正予算で調達した、オンプレストレージ基盤、エッジコンピューティング基盤、次世代認証基盤の構築を行った。

・教育制度委員会の下に設置された「今後のLMS検討WG」において「今後のLMS検討WG報告書」が示され、7月より「LMS管理・運用検討委員会」で検討を始め、8月下旬に利用教員から意見聴取を行い、その結果をもとにLMS導入に向けての基本方針を作成し、「今後のLMS導入に向けた基本方針」を取りまとめた。

(2) 令和7年度以降の計画

- ・「データ運用支援基盤センター」において、構築したデータプラットフォームの一つとして、研究データ管理・共有のための「RDM DRIVE」サービスの提供を予定しており、引き続き、データ駆動の研究を促進するデータプラットフォームの充実を目指す。
- ・今後のLMS導入については、学務部を主体として、情報部はシステムの運用・管理に関する支援を行う。

11.1.2 Microsoft 全学包括契約

本学とMicrosoft社との包括契約で提供されるOffice等のライセンスの費用は、大学が直接契約費用を負担し、全学的負担を差し引いた額を部局教職員数に応じ、各部局負担として按分することが規程で定められている。令和6年度はMicrosoft社との契約更改の前年にあたり、Microsoft社よりライセンス単価の相当な価格上昇の予告を受けたことから、情報環境整備委員会（及び直下のソフトウェアライセンス専門委員会）において、ライセンス調達の継続の検討が行われた。検討の結果、現行方式を継続しライセンス調達を行うものとなった。

11.1.3 無線LAN設備更新

吉田キャンパス・宇治キャンパス・桂キャンパスおよび遠隔地にて、情報環境機構が管理するすべての無線LAN(Wi-Fi)アクセスポイント約3,000台および無線LANコントローラ1式の更新を行った。従来までの研究室のネットワークへの接続やプリンタ利用などの利便性の高い機能を維持しながら、新たにWi-Fi 6E(IEEE802.11ax、WPA3)の規格に準拠し、広帯域で干渉が少なく、よりセキュアなシステムとなった。

11.1.4 吉田地区の電話交換機更新

吉田キャンパス(内線16エリア)の内線電話(約7500台)を制御している電話交換機(電話交換システム)が老朽化していたため更新を行った。電話交換機の安定性及び信頼性の向上が図られるとともに、従来使用している電話機以外にも、新たにIP電話機に対応したシステムを導入したことで、内線電話を利用できる場所や場面が広がった。

11.2 情報セキュリティ

11.2.1 学内の情報管理

令和6年度は、Google ドライブに共有設定の制限を加え、厳格に利用管理をすることで機密性の高い情報を安全に保管できるサービスの提供を開始した。これは機密性の高い情報を安全に共有できるドライブを提供することで、これまで各部署が個々に運用していたNAS等が不要となったものである。当該ドライブが適正に利用されているかは情報環境機構にて定期的にチェックを行っている。

令和7年度は、学生等にGoogle アカウントを付与し、Google Workspace の環境下で教職員と学生がデータ共有等をスムーズに行えるようにする予定である。

11.2.2 学生用アカウント (ECS-ID) での多要素認証の運用開始

学生向け全学アカウント (ECS-ID) での多要素認証の運用を令和6年11月5日に開始した。パスワードが窃取された場合の不正利用される可能性を大幅に軽減することで、認証時の安全性が高まった。

11.2.3 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) 2.1.7 を再掲

・令和6年度も引き続き、情報セキュリティ監査を行った。情報セキュリティ監査実施に当たり、情報セキュリティ監査のあり方についてコンプライアンス部と検討を進め、令和6年度の情報セキュリティ監査は、被監査者と監査者が同一部局とならないように、情報環境機構と事務本部 (情報部) を除く部局に対して監査を行った。アンケート監査を行い、その回答の中から2部局を抽出して実地監査を行った。なお、情報環境機構と事務本部 (情報部) に対する監査は、コンプライアンス部内部統制室が実施している。

・引き続きIDS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。

・インシデント発生のCSIRT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6年度はフィッシングによる認証情報窃取による不正メールの大量送信のシナリオを元にインシデント対応のシミュレーションを行った。

・情報セキュリティ自己点検として、情報格付けの自己点検を実施した。

・令和6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>)

・令和5年度末に運用を開始したDNSフィルタリングのさらなる活用を行った。具体的には、通報のあった不審メールに記載のフィッシングサイトなどを拒否リストに登録して誤ってクリックしてしまった場合に、アクセスをブロックしている。

・令和5年12月文部科学省通知に基づき、京都大学における第4期サイバーセキュリティ対策等基本計画を策定し、令和7年度から3年間の情報セキュリティ対策の実施に取り組む。

1.2 社会連携と広報活動について

1.2.1 産官学連携の推進

12.1.1 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6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」の共同事業基本契約、包括連携契約として、新たに以下2件の連携を推進している。

①株式会社三井住友フィナンシャルグループ株式会社と、世界の「幸せな成長」に向けて、社会的価値の創造に共同で取り組むことを目的として、共同事業基本契約を締結した（令和6年6月6日）。特定のテーマにかかる研究助成、対外発信、研究会等や、個別テーマを基にした関係者との共創の場づくり及び実証、社会実装のための事業化及び事業化支援等を実施し、社会課題の解決に取り組む新たなプラットフォームとして、イノベーションの創出、社会的価値創造を推進していくことを目指す。

②アクセント株式会社と、生成AIなどのテクノロジーと人間との協働・共生による、ビジネス活用の促進とより幸福な社会の実現を目的として、包括連携契約を締結した（令和6年11月14日）。リーダーシップと業績、ウェルビーイングに関する検討や、行動経済学に基づくAIの活用等、多様な研究テーマを設定し、今後、それら研究テーマのもと、多面的な共同研究を拡大し、新たな知の創出に向けた活動を推進する。

令和6年4月より、本学の産官学連携組織である産官学連携本部、オープンイノベーション機構等を統合し、ファンドレイジング、知財・イノベーション戦略策定、スタートアップ支援等の機能を一体的に備え、本学の研究成果の活用を一体的に推進する全学機能組織として成長戦略本部を設置した。成長戦略本部の設置目的は、社会価値の創造を外部資金獲得や自律的な財務基盤の確立につなげ、本学の自律的・持続的成長のための再投資を実現するものであり、既存の産官学連携組織及び渉外・社会連携組織等の再編を通じて、各組織が有する専門性やノウハウを集積することで、学術研究から社会価値を創造するための総合マネジメントを実施し、効果的かつ効率的な組織運営体制を構築することで、これまで以上に大型共同研究組成を加速させていく。

12.1.2 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) 出資事業（京都 iCAP）

〈京都 iCAP による出資金の投資状況〉

ファンド設立(平成 28 年)から 5 年間で、新規投資 40 件程度、50 億円の計画に対し、実績では、令和 6 年度末時点で 42 件、107 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 6 年末時点で 26 件、49 億円(追加投資含む)となっている。

〈大学におけるプレインキュベーション等の支援状況〉

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、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 件当たり年間上限 3,000 万円、最大 2 年間(2 年目は 1 件当たり上限 2,000 万円)、年間 3 件程度)を開始した。令和 6 年度は、第 2 回目公募採択分 4 件(事業期間:令和 5 年 10 月 1 日~令和 6 年 9 月 30 日)の 2 年目の事業活動を継続して実施するとともに、第 3 回目の公募を、令和 6 年 4 月~6 月にかけて実施し、多岐にわたる分野から 7 件の申請があり、総合的に審査を行った結果、3 件を採択した。なお、今回採択した 3 件の事業期間は令和 6 年 10 月 1 日~令和 7 年 9 月 30 日としている。また、令和 5 年度より、三菱商事株式会社からの寄附による支援を受け、京都大学・三菱商事 StartupCatapult(1 件当たり年間上限 2,000 万円、最大 1 年間、年間 7 件程度)を開始し、第 2 回目の公募を、令和 6 年 4 月~6 月に行ったところ、多岐にわたる分野から 115 件の申請があり、総合的に審査を行った結果、7 件を採択した。なお、今回採択した 7 件の事業期間は令和 6 年 10 月 1 日~令和 7 年 9 月 30 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。

(2) 株式会社 TLO 京都

株式会社 TLO 京都の第 28 期(FY2024)における技術移転収入は 46 百万円、業務受託等収入が 147 百万円、その他の収入を含めて総売上高は 211 百万円となった。一方、販売管理費合計は 185 百万円で、営業利益が 29 百万円、当期純利益は 19 百万円となった。

第 28 期における特筆すべき事項としては、① 前年度~当該年度第 1 四半期における離職者の補充に加え 2 名の技術移転メンバーの増員を実施すると共に、本学の技術シーズや TLO 京都の活動に関しての学内・学外への周知拡大に着手し、営業力強化を図った、② iPS アカデミアジャパン社から iPS 関連技術の技術移転業務を受託し、導出先企業の探索から技術紹介などの技術移転活動を実施した、③ 社内の業務フロー改善のために DX 化を推進するための作業チームを発足し、業務効率改善に着手した。

(3) iPS アカデミアジャパン株式会社

コア事業の特許実施許諾事業については、国内外のバイオ展示会や商談会へ現地参加するとともに、オンラインでの面談も積極的に利用して、特許ライセンス活動を展開した結果、国内 50 件、海外 33 件の新規契約を締結することが出来た。

特許実施許諾の売上高総額は、新規契約の締結と円安の影響もあり、計画を達成することができたが、過去最高を記録した前期実績は下回り、1,476 百万円（前期比 90%；対計画比 105%）となった。なお、当期末時点での特許許諾先は国内企業 126 社、海外企業 183 社。

利益に関しては、販売費及び一般管理費はわずかに減少したが、減収の影響を受け、営業利益は前期を下回り、287 百万円（前期比 88%）となった。また、法人税等を 98 百万円計上し、当期純利益は 188 百万円（前期比 85%）となった。

当年度で 7 回目の研究助成事業（年間総額 12 百万円）では、応募総数 14 件の中から優秀課題 6 件を採択した。

(4) 京大オリジナル株式会社

コンサルティング事業では、京都大学研究者の知見を活用した SDGs プロジェクト実行支援や研究開発ビジョン策定支援等の個別企業向けコンサルティングサービスに加え、こころの科学ユニット産学連携コンソーシアム及び前期に立ち上げた京都大学理学共創コンソーシアム等の企業向け会員制サービスにも引き続き取り組んだ。また、株式会社日本総合研究所、京都大学とカーボンニュートラルの実現に向けて締結した協業活動協定書に基づく活動の第二弾として、過疎地域における持続的な交通・物流サービスの実現を目的とする、「ReCIDA (Renewing Community Infrastructure in Depopulated Areas) コンソーシアム」を設立し、全国の自治体や民間企業と共に活動を開始した。

研修・講習事業では「京都大学エグゼクティブ・リーダーシップ・プログラム(ELP)」及び「京都大学エグゼクティブ・ビジネス・プログラム(EBP)」を大きな柱として、「京大 MBA 企業価値とファイナンス 2024」「データサイエンス講座シリーズ」等の特定層向け専門講座を中心に企画・運営に取り組んだ。また、前期に引き続き、経営管理大学院が主催する「京都大学女性エグゼクティブ・リーダー育成プログラム(WEL)」の運営を受託した。さらに、当期の新たな取り組みとして、教育学研究科の知見を活用して、効果的な研修企画の方法論を学ぶために企業の研修担当者向けに設計された「Edu. HR 講座」を開講した。

その結果、売上高は 407 百万円、売上原価は 297 百万円、販売費及び一般管理費は 94 百万円、営業利益は 15 百万円となった。

12.1.3 産官学連携資金の実績（件数、金額）

(1) 令和 6 年度実績

共同研究 1,584 件：約 88 億 8 百万円（前年度比：63 件増・約 217 百万円減）、
受託研究 1,421 件：約 287 億 96 百万円（前年度比：105 件増・約 12 億 87 百万円増）

（※令和 7 年 5 月 9 日時点 間接経費含む。）

京都大学基金（特定基金を含む）の寄附受入 約 35,000 件、約 56 億円（前年度比：約 1,000 件減・約 13 億円増）

(2) 令和 7 年度取組計画

令和6年度4月より、本学の産官学連携組織である産官学連携本部、オープンイノベーション機構等を統合し、ファンドレイジング、知財・イノベーション戦略策定、スタートアップ支援等の機能を一元的に備え、本学の研究成果の活用を一体的に推進する全学機能組織として成長戦略本部を設置した。成長戦略本部の設置目的は、社会価値の創造を外部資金獲得や自律的な財務基盤の確立につなげ、本学の自律的・持続的成長のための再投資を実現するものであり、既存の産官学連携組織及び渉外・社会連携組織等の再編を通じて、各組織が有する専門性やノウハウを集積することで、学術研究から社会価値を創造するための総合マネジメントを実施し、効果的かつ効率的な組織運営体制を構築することで、さらなる外部資金の獲得を目指す。

12.2 寄附金・基金活動への取組

12.2.1 寄附金・基金活動の状況

(1) 令和6年度の実績

寄附募集活動における営業活動については、引き続き、京都基金室、東京基金室のファンドレイザーが中心となり、関西圏と関東圏を中心に営業活動を実施した。営業活動の結果、大口の主な寄附としては、有価証券(9億円)の受入れや、人社系・哲学への研究支援(3億円)や研究施設への寄附(2億円)など成果を挙げた。また、新規寄附獲得については、従来通りの法人・個人向けセグメント別営業活動を展開したほか、特に寄附者(特定基金を含む)フォローに注力した。加えて、今後の遺贈マーケットの拡張を念頭に、基金室内に「遺贈寄付相談センター」を設置し、年間で約50件の相談を受け付けた。

「西田哲学一千本基金」創設：<https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/news/2024-07-01>

(2) 令和7年度を取組計画

令和7年度は営業活動を進めるとともに、新たな寄附キャンペーン実施を念頭に、テーマ設定や卒業生ネットワーク構築などのインフラ整備を進める計画である。また、包括遺贈(不動産を含む)の受入体制の検討と整備に努め寄附拡大を図るとともに、部局担当者の負担軽減に寄与し、学内外を含め円滑に対応できる体制を推進していく。加えて、金融機関と連携した活動は、卒業生という枠組みをはずれ本学のアプローチが困難な層の取り込みができるだけでなく、大口寄附へ繋がるケースも多いことから、引き続き、金融機関との連携活動を強化していく。

12.3 社会連携活動推進への取組

12.3.1 社会連携活動の状況

令和6年度は、京大知の森(春季4/27に開催、251名参加、秋季12/8に開催、211名参加)、東京フォーラム(10/15に開催、208名参加)や京都賞シンポジウム(2/8に開催、305名参加)など6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7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。

京大知の森 URL : <https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/social/open-course/kyodai-chinomori>

東京フォーラム URL : <https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/news/2023-10-31>

京都賞シンポジウム URL : <https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/social/open-course/kuip>

他の公開講座等 URL : <https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/social/open-course>

12.3.2 京都府及び京都市との包括連携

世界から京都に多様な人材を呼び込み、次世代に向けた新たな価値や技術を創造し、京都の未来を切り拓くとともに、我が国における行政と大学との連携による国際的な学術都市形成を牽引するため、包括的な連携協定書を締結した。主に、①国内外の高度人材の受入、定着及び育成等に関する事、②世界に向けたディープテック・スタートアップをはじめとする産業の振興に関する事について協力することとし、定期的な協議において、具体的な取組や実施方法を検討することとなった。

12.4 同窓会活動の取組

12.4.1 同窓会活動の状況

- ・国内の地域同窓会において、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6年度：派遣回数22回、派遣人数のべ57名）各地域同窓会総会等のプログラムの中に大学からのお知らせの時間を確保し、職員から大学の現状や地域同窓会と連携した留学支援企画等、大学に関する情報を発信する場とした。

- ・海外の同窓会等へ教職員を派遣し、本学の現状報告を行い現地同窓生との親交を図るとともに、積極的な情報提供及び支援の呼びかけ等関係強化を図った。（令和6年度：派遣先1カ国1同窓会（役員はビデオメッセージにて参加））

- ・同窓会の設立に向けた活動としては、国内では、KUON登録者等への働きかけおよび関係者への訪問等を行った結果、令和6年7月に長野県、2月に兵庫県で新規2つの地域同窓会が設立され、さらに令和7年度は、千葉県、福島県の2県の新規設立を予定している。

- ・京都大学同窓生向けサービス KUON については、愛校心の醸成を図るべくプレゼント企画（オリジナルステンレスボトル）、各種イベントの申込み先行受付やキャンペーン等（ホームカミングデイ講演会、京大知の森、コンサート、フォトコンテスト等）様々な企画を実施した。

- ・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、現地での参加者数の増加や認知度向上を図るため、従来のイベントにおいても、講演会では社会で活躍している著名な講師を招くなど、卒業生の興味をひく工夫をした。また、新たな企画として、くすのき逸品マルシェやアカデミックデイといったイベントを開催し、のべ4,309人の参加があった。（前年比約5.6倍）

- ・令和7年度以降も引き続き、愛校心の醸成を図るべく、登録者限定のワークショップを開催する等、KUON登録者へのサービスを充実させ登録者数の増加を図る。ホームカミングデイでは、多数の多様な同窓生が集い、同窓生間や教員と懇親を深める場として懇親の場を設けたり、中堅世代の同窓生をターゲットにしたイベントを開催する等、新規

企画を実施して卒業生と大学との関係を再構築する場とする。

12.4.2 広報媒体の英文化

同窓会の各種広報媒体（KUON チラシ、同窓会ホームページ、KUON インタビューページ）を、在学中の留学生や海外在住の元留学生等に向けた情報発信ツールとして活用できるよう英文化した。

同窓会 HP : <https://hp.alumni.kyoto-u.ac.jp/en/>

12.4.3 同窓会報誌の刊行

京都大学渉外部広報誌「KU FANBOOK」について、同窓会や大学の最新の情報を同窓生に発信するツールとなる同窓会報誌にリニューアルし刊行した。年2回ペースで刊行して各地域同窓会総会や入学式、卒業式の間等で広く配布し、愛校心の醸成を図った。

KU FANBOOK 05号 : <https://www.kikin.kyoto-u.ac.jp/files/common/KU%20FANBOOK%2005/?pNo=1>

KU FANBOOK 06号 : <https://www.kikin.kyoto-u.ac.jp/files/common/KU%20FANBOOK%2006/?pNo=1>

12.5 広報活動とその充実に関する取組

12.5.1 広報活動の状況

(1) 令和6年度の年度取組計画としてあげた事項について、それぞれ以下の取組みを行った。

・国際交流課（現：国際交流室）との連携を深めながら、外国語による海外への情報発信を強化する。令和6年度は「KyotoU Channel」の英語サイト構築を進める。

→広報課が作成する京大概要と、国際交流課が作成する英文概要の掲載内容に沿ってデータの相互提供を行った。

・研究者紹介冊子「ビジュアルブック」の発刊

(2) 令和7年度の取組として、以下を計画している。

1. 広報室に広報企画調整会議（仮称）及び広報担当者連絡会（仮称）を設置
2. 海外での visibility 向上を目指した広報の強化
3. メディアリレーションズの強化

12.5.2 研究者紹介冊子「ビジュアルブック」の発刊

今後の活躍が期待される若手研究者、本学の多様さ・ユニークさを象徴する125人の研究者を紹介する冊子としてビジュアルブック「KyotoU Future Commons」（日本語版4000部・令和6年10月、英語版1300部・令和7年2月）を発刊した。デジタルパンフレットでも全ページを公開した。本学及び本学研究者の国内外での支援者や visibility 向上のため、各部署のニーズも踏まえつつ積極的な配付を依頼しており、日本語版については、すでに本学の多様な支援者に配付して大きな反響を得た。今後とも英語版を含めて積極的に配付するとともに3年度以内での更新予定に向けて今回の取材準備等も進めていく。

（参考）ビジュアルブック「KyotoU Future Commons」 <https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/ku-future-commons>

12.5.3 本学動画ポータルサイト「KyotoU Channel」における英語表示機能の追加

本学の公式 YouTube や各部局の動画等、全学の動画を一元的に表示するポータルサイト「KyotoU Channel」について、令和5年11月に日本語版を開設し、令和6年度もコンテンツの更なる充実（176件増）を図ったことに加え、新たに令和7年2月に自動翻訳による英語表示機能を追加した（事後に手動で翻訳修正も可）。これにより全学の動画を海外にも即時に手軽に情報発信できるようになった。

（参考）KyotoU Channel <https://www.channel.pr.kyoto-u.ac.jp/>

12.5.4 訃報通知に備えた名誉教授の略歴書の作成

報道機関に名誉教授の訃報を通知する際、これまで事前に広報室で作成・保存した履歴書を訃報通知に添付してきた。ところが、同時に添付する功績調書（関係部局で作成、人事部が取りまとめ）にも略歴書と重複する内容が記載されているため、報道機関の意見も確認しつつ、新たには作成しないこととした。このことにより、履歴書の作成を担当していた再雇用職員及び非常勤職員の各1か月分以上の作業時間を削減した。

12.5.5 広報誌『紅萌』、特設サイト「ザッツ・京大」

令和5年度に行った各広報媒体のターゲット分析に基づき、一般向け広報誌『紅萌』（春・秋の年2回発行）と、京大らしさを多様な切り口で伝える特設サイト「ザッツ・京大」（月1回の定期発行及び入学式などに関するスポット記事）については、いずれも特に中高校生向けをターゲットとして意識して編集する改善に継続して取り組んだ。この結果、どちらの媒体についても、新入生や高校教員などから好意的な反響が多く届くようになった他、「ザッツ・京大」のアクセス数も年代別の分析はないものの、前年度比114.8%（243,401件）と大幅に増加した。また記事掲載時に連動して発信するSNSのインプレッション数にも有意な伸びが確認されるなどの効果が見られた。

（参考）紅萌 <https://www.kyoto-u.ac.jp/kurenai/>

ザッツ・京大 <https://www.thats.pr.kyoto-u.ac.jp/>

12.5.6 SNSによる情報発信業務

SNSの中でも、特に若い世代がボリュームゾーンのInstagramにおいて、風景のみならず本学の「人」（新入生や在校生等）が見えるコンテンツを、写真に加え動画も活用して制作・投稿を行いその充実を図った。

X (Twitter) : 57,184→61,470 (4,286 増)、Facebook : 31,072→32,210 (1,138 増)、Instagram : 19,492→25,146 (5,654 増)、YouTube : 9,920→13,215 (3,295 増)

※期間：2024年4月1日～2025年2月3日

12.5.7 WEB 職員録の「職員検索アプリ」への刷新

職員の氏名や所属などの学内検索サービスとして、これまで「WEB 職員録」と「ユーザー名簿」という類似の2種類のサービスが混在しており、このうち、広報課が担当する「WEB 職員録」については、手動更新の項目が多いなど部局総務担当の業務負担になっていた。当初は廃止も検討したが、利用状況をヒアリングやログ解析等から調べたところ、一定のニーズがあることが分かったため、情報部と協議の上、情報部が担当する「ユーザー名簿」と統合し、両者の利点を取り込む形で再構築して、新たに「職員検索アプリ」という形で検索機能などの利便性を向上してリリースする改善を行った。新たなシステムでは内線番号のみ手動で更新する必要があるが、それ以外は自動更新される

ことになったため、部局総務担当の更新業務が大幅に削減され、かつ、各職員の利便性も向上した。

13 監事意見に対応した取組状況（※組織名は令和7年度のもの）

13.1 監事意見に対応した取組状況

13.1.1 URA 職の抜本の見直について（総合研究推進本部）

国際卓越研究大学構想に関連し、令和6年度までは総合研究推進本部の立ち上げなど、研究推進に関する総合マネジメントを実現する研究支援体制全体のストラクチャーの検討を優先し、このなかで、各部門の編成と本部長以下、副本部長、部門長、領域長などのポジションを整備してきた。

令和7年度は、これらの組織体制の再構築に最適化されたURAを含む研究支援人材の専門職の新たな人事給与制度を検討し、令和8年度からの運用開始を目指すこととしている。

検討にあたり、人事給与制度については、並行して検討が進められてきたイノベーションプロデューサーやファンドレイザーなどの成長戦略本部における専門職の新人事制度が令和7年度から運用を開始されたことに伴い、これらの制度との均衡のとれた制度とし、また、国においても令和7年6月頃に「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン」が策定予定であることから、これらにも対応した新たな人事給与制度の構築を予定している。

13.1.2 学内刊行物の見直しについて（インスティテューショナル・リサーチ室）

渉外・産官学連携部広報課（現・広報室）と連携して学内刊行物の見直しを行った結果、「京都大学概要（データ編）」を、定量データを公表する刊行物としてアカウントビリティレポートに一本化することとした（令和7年度より廃止）。

13.1.3 国際学術交流の推進について（国際交流室）

- ・ASEAN 拠点はASEAN 地域のみならず、インドと台湾も対象としている。
- ・現在、国際卓越研究大学構想において、グローバルサウスと共創して地球規模課題に取り組む研究者チームの派遣などを検討している。
- ・令和8年度概算要求において、グローバルサウスと連携して地球規模課題に関する研究・教育の現地化を推進する国際協働体制を強化することにより、わが国を先導して双方向の国際頭脳循環を実現するとともに、わが国の研究力の国際的な visibility 向上し、学生や若手研究者をグローバルに活躍する人材として鍛える体制を強化することを構想している。具体的には、ASEAN、インド、アフリカを代表する研究機関等に共創ユニットを設置する。共創ユニットの設置に向けては、全学海外拠点と連携して、アフリカやインドとのネットワークをもつ学術機関との連携体制の構築を図る。

13.1.4 国際危機対応への取組について（国際交流室）

令和4年度実施の定期監査において「国際危機対応への取組について」の中で指摘のあった海外における大麻の解禁状況や、外国における言動による拘束事例については、令和6年度に実施した国際危機管理講習会において、外務省から講師を招き、各国の大麻の解禁状況、違法薬物の取り締まり状況を踏まえた注意事項や、反スパイ法が制定されている国におけるの留意事項について、海外渡航に係る教職員に対して、講習を行った。

13.1.5 就業管理システムの拡大の進捗状況（人事部）7.4.1を再掲

- ・教員の出退勤管理の電子化のため、令和6年1月から先行して就業管理システムに出退勤情報の連携が行える勤怠打刻端末システムの運用を開始している工学研究科において、令和7年10月以降に非常勤講師も対象範囲に拡大することを検討している。
- ・就業管理システムに関しては、DX推進室および情報部とともに、雇用学生等も利用可能となるよう、複数身分管理、勤務予定変更、スマートフォンアプリでの表示等、各機能面について検討を行っている。
- ・引き続き、未導入の部局・研究室等へ適用拡大の要請を行うとともに、現行の就業管理システムの上記改修等を押し進める。

13.1.6 部局予算の工事について（施設部）2.1.11を再掲

部局の予算で実施する工事については、部局にその執行権限が付与されているところではあるが、完全に部局任せというわけではなく、適宜把握・確認を行っており、また部局からの要請等必要に応じて施設部において契約業務や施工管理業務を実施している。また、情報共有については、各部局の施設担当の管理職が参加する施設関係者懇談会や適正な予算執行等を目的とした各種講習会の開催や、工事の安全確保や施設水準の維持・向上を図る目的で建築、電気、機械、工種ごとに専門部会を定期的で開催する等の取組を各種継続実施しているところである。

13.1.7 京都大学におけるカスタマーハラスメントに対する基本方針の策定（コンプライアンス部）

本学におけるカスタマーハラスメントから教職員を守り、健全な職場環境と教育研究環境の維持及び向上を目的として、「京都大学におけるカスタマーハラスメントに対する基本方針」及びその解説の策定に向けて取り組んでいる。

令和7年3月10日（月）の部局長会議において、榎木理事より本方針及び解説について報告したところであるが、本学の業務は多岐に渡り、本学におけるカスタマーハラスメントは部局や領域によって個別の事情もあることから、本方針及び解説について各部局に意見照会を行った。現在、各部局から多くの意見をいただいたので、それらについて法務室内で検討をしているところである。本基本方針等は令和7年度前期での策定を目指している。

13.1.8 事務改革への取り組み（事務改革推進室）1.2.3を再掲

令和6年度においては、国際卓越研究大学に関する本学の将来構想も踏まえて関係部署と調整のうえ、事務組織の改組を行った。令和7年度においても、関係部署と調整のうえ引き続き機能的な組織となるよう組織改組を検討する。

13.1.9 共通事務部における研究費不正防止対策、事務本部と共通事務部の連携について（事務改革推進室）

現在、総務担当理事のもと事務改革推進本部会議を月1回、総長オフィス長のもと部長会議を月1回開催し、会議を開催すべき事案が発生したら臨時開催することとしている。

なお、ご指摘いただいている課題は把握しており、国際卓越研究大学にむけた体制強化計画案を踏まえて、事務改革推進本部会議の元の業務支援組織の在り方WG等において、デパートメントオフィスの検討を行っているところである。

監事意見

●プロボストオフィス

- 1.1.1 機能強化促進制度の中間報告に基づく評価実施に向けた準備及び各種取組の継続運用
- 1.2.2 教育研究組織の設置・改廃に関する令和6年度の実績と令和7年度の計画
実効のあるデパートメント制の実現と若手及び女性教員の増強についてプロボストオフィスの果たす役割は重要である。今後、教職員の処遇の問題や研究組織の設置・改廃も含めて人事部や総合研究推進本部との連携を密にして進めてほしい。

●インスティテューショナル・リサーチ室

- 1.1.5 アカウンタビリティレポートの公開
- 1.1.7 「京都大学における教育研究環境の向上に向けた意識調査」の実施および結果の分析
- 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 等
インスティテューショナル・リサーチ室は大学の自己評価、またその裏付けとなるデータ収集、ステークホルダーに対する結果の発信という極めて重要な役割を担う組織であると理解した。学内アンケートである「京都大学における教育研究環境の向上に向けた意識調査」も実施しており大変良い取り組みが進んでいると思う。ただ、当組織が現状のデータを収集し取りまとめて発信するという事務的な役割を担っているのか、あるいは大学のトップを補佐する司令塔的な役割を担っているのか、成長戦略本部や広報室との役割分担においてもやや不明確と感じる。自己評価も外部から求められるからということではなく、自らの現状と課題を正しく理解し、改善のための施策を立案実行していくために不可欠のものと位置付けて、より能動的に活用していくスタンスが必要と考える。今後学内他組織との役割分担も含めて当組織のあるべき姿をしっかりと議論し実行に移していただきたい。

●総長オフィス

- 1.2.3 事務組織の改善の現状と課題

国際卓越研究大学構想実現に向けて令和7年4月に大きな組織改編を実施した。これは、国際卓越研究大学の認定後の本学のガバナンス体制を見据えて行ったもので、本学の将来構想実現の基盤となるものであろう。

今後は、この基盤を最大限活用し、関係部署とも調整のうえ、業務改革や教職員の意識改革をさらに推進していくものと理解する。加えて、総長オフィスは総長専属のスタッフとして今後、各組織の責任分担の明確化と構成員の意識改革をリードすることを期待する。

また今後デパートメント制への移行を実現しなければならないが、デパートメント制の実効を上げるためには、投入できるリソースを余すことなく活用し、教員がこれまで以上に研究に集中できる環境を作り出す必要がある。

教職員の長年培われてきたマインドセットをより未来志向のものに変えるという挑戦的な取組の実現のために、組織改編はさることながら、京都大学の将来のあるべき姿や価値観を再定義したうえで、このあるべき姿や価値観を全教職員に共有化していくプロセスをさらにすすめていくものと期待している。

総長オフィスにおいては、常に総長と意思疎通を図りながら、これらに取り組んでいただきたい。

●コンプライアンス部

■1.5.1 コンプライアンス対策と課題

■1.5.9 通報・相談、調査業務に係る人材の確保と育成 等

コンプライアンス部は、法令や学内規程の遵守の仕組みづくりとチェック、不正の防止が本来の業務であるが、体制として少し弱いところがあると思慮する。近年ハラスメント案件や通報に伴う調査案件の増加で負荷が高まっており、また専門性とストレスの高い業務であることも踏まえ、長期的に適材を育成することや確保することも課題であると理解した。内部監査業務に関しては、監査内容の見直し等にも取り組んでいることを理解したが、コンプライアンス部全体において、リソースには限りがあることを念頭に、緊急性が重要性を駆逐することがないよう、関係各部署あるいは外部専門家との業務分担も含めて、コンプライアンス部として本来果たすべき役割を常に意識し、業務の見直しを継続的に実施していただきたい。

●総合研究推進本部

■4.1.1 研究支援体制の再構築

総合研究推進本部は今後の京都大学の競争力を担う極めて重要な組織である。大学においては研究力とその成果こそが競争力の源泉であり、どの研究領域にどれだけのリソースを投入するか、そのために研究者をどう育成、または確保するか戦略構築と実行が求められる。また、国や企業の資金獲得のために成長戦略本部との密な連携も必須と考える。さらに、URAを育成し効果的に活用できる体制の構築も重要であり、処遇やキャリア面も含めて魅力ある職種としていかなければならないため、人事部との連携も含めて今後の施策立案実行に期待したい。

●国際交流室

■4.3.1 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）

■4.3.5 海外事務所（拠点）の状況と成果、今後の方針 等

国際交流室は限られた人員で内容的にも地理的にも非常に広範な領域を担当し、また活動成果もあげている。国際卓越研究大学構想の実現に向けて、今後ますます重要になる海外における活動の強化、海外大学との関係強化、海外での企業との連携強化の実現に向けて実効の上がる組織形態への改変を期待したい。

●教育改革戦略本部・学務部

■5.1.1 学びコーディネーター事業

■5.1.2 教育委員会等が主催する高大連携企画に基づく協力

■5.1.3 ELCAS（エルキャス）事業

■5.1.4 高大接続ネットワーク構想

特色入試では、それぞれの学部が、入学者の多様性を求めている。一方で、学務部では、多様に高校生向けの事業を実施しているが、これらを統合して、高校・高校生に向けて、戦略的に京都大学としてのアドミッション・ポリシーを訴える必要がある。これを実行する部署を教育改革戦略本部に整備されることを期待したい。

■5.1.7 大学院入試における出題・合否判定ミス等の防止

大学院入試において外部英語試験の活用が進んでいるが、研究科・専攻ごとに利用する試験がバラバラで統一されていない。またその得点を他の試験の得点と総合して合否判定に使用するために換算している。これらは非常に非効率でありミスが起こる原因となっている。学生の英語力を計る目的から考えて合理的とも思えない。学務部がイニシアティブをとって改善されることを期待する。

■5.2.5 大学院教育支援機構リカレント教育センターの設置とリカレント教育実施のための制度設計

■5.3.3 Kyoto iUP による学部の留学生獲得の状況

■5.3.4 Kyoto iUP の拡充と運営基盤について

■5.3.5 学部及び大学院の留学生獲得の状況

■5.3.6 KU STAR 運営財源について 等

リカレント教育や海外からの優秀な留学生の確保など良い取り組みを実行している。一方でこうした取り組みが社会や企業にどの程度理解されているのかはやや心もとない。特に海外からの優秀な留学生については企業においてもニーズが高いと考えられる。今後国際卓越研究大学として留学生数を増やしていくという目標を掲げているが、主要な出口である就職も意識し、企業とのコミュニケーションを活発にして、お互いのニーズを理解し、学生、企業双方にとってより魅力的なプログラムを提供していただきたい。それにより、結果として企業からの支援も今以上に期待できるのではないかと考える。

●人事部

- 7.1.3 専門業務職、研究遂行の支援にかかる要員（事務系秘書、技術系職員、URA など）の増員・拡充
- 7.4.3 教職員の人事給与制度の改革
- 7.4.6 職員の柔軟な働き方（フレックスタイム制の導入・在宅勤務の柔軟化）等
経営課題に対応するために、個別のプログラムの策定や人事制度の改変などを着実に実行している。国際卓越研究大学としての将来を見据え、体系的かつ戦略的な人材育成活用ビジョンを突き詰めていくことが望ましい。今後はそうした骨太の人材戦略の議論と策定、それに基づく中長期をにらんだ人事諸施策の立案および展開を期待したい。

●施設部

- 9.1.1 効率的なスペースの運用・再配分の推進 等

施設部は京都大学のインフラを支える部署であり、国際卓越研究大学構想の実現に向け、教育研究環境の充実を図る上で、その役割は極めて重要であると認識する。現状、限られた予算とスタッフで回しているのが実態であるが、すでに、令和6年度にCFO オフィスを設置し、連携することで、十分に活用されていない既存の土地・建物の効果的な活用に向けた現状評価と活用方策検討を推進していることを確認した。

さらに、施設の戦略策定や管理体制のあり方については議論を加速させ、今後、この取り組みが継続的に実施され、更なる成果に繋がることを期待する。また、京都大学において、土地や建物等の不動産が本学にとって非常に価値のある資産であるとの認識を深め、国際卓越研究大学構想の実現にむけて検討を加速することを期待する。

●CFO オフィス、会計管理部

- 10.1.1 令和7年度及び中長期的な財務状況の見込み
- 10.1.3 附属病院の経営と財政状況 他

令和7年4月をもって財務部のうち、予算に関する機能についてはCFO オフィスへと発展的に統合し、バックオフィス機能については、より専門性の高い体制整備を図るため新設の会計管理部へと再編・継承された。一方で、国際卓越研究大学としての認定を受けると、体制や業務内容が最も大きく変化する部署であり、これまでとは異なる経験、能力を持った人材も必要となる。組織改編後、将来を見据えた体制整備や人材戦略については既に具体的な議論（大学経営、管理会計、資金運用等）が進められており、現在は実行フェーズへの移行に向けた議論が進んでいる。こうした動きをさらに加速させ、必要な施策を速やかに展開していくことが求められる。

また足元は病院経営の課題が大きいですが、令和7年度に入ってから取り組みが成果を上げつつある。今後も引き続き附属病院に寄り添い経営改善に取り組んでいただきたい。

●情報部

■11.1.1 ICT 基本戦略の取組状況 他

情報部、情報環境機構として情報インフラの担い手として実施すべき業務は着実に実施されている。ただ大学全体を俯瞰して戦略を立ててあるべき方向にけん引していくという取り組みはまだ弱いと感じた。現在利用可能なシステム能力もフル活用されていないと思料する。デジタルデバイドの状況がある中、教職員の教育も含めてシステムの正しく効果的な利用、活用を推進していく必要がある。今後はそのための議論を進めてデジタルの力をフルに活用した効果的かつ効率的な研究活動や業務遂行を実現する方策を立案実施していただきたい。

●成長戦略本部

■12.1.1 大型共同研究の推進状況

■12.1.3 産官学連携資金の実績（件数、金額）

■12.2.1 寄附金・基金活動の状況 等

成長戦略本部は、これから非常に重要になる組織であり、寄附や産学協働プロジェクトなどを通じた資金の獲得が直接的な仕事だが、そのためには社会全般や企業に京都大学の経営環境とニーズ、京都大学を支援することの意義、意味、価値を理解していただく必要がある。個別の業務は着実に進んでいるが、京都大学からの情報発信がより戦略的で効果的なものとなり、社会の理解と共感が高まるような活動の展開を期待する。

●広報室

■12.5.1 広報活動の状況

■12.5.2 研究者紹介冊子「ビジュアルブック」の発刊

■12.5.3 本学動画ポータルサイト「KyotoU Channel」における英語表示機能の追加

■12.5.6 SNS による情報発信業務

広報業務について「ビジュアルブック」の発刊や動画ポータルサイトの英語表示機能追加、SNS による情報発信の充実など個々の業務では実績を上げている。一方で、広報業務を行う組織が令和6年度は渉外・産官学連携部広報課から、令和7年4月に担当理事直轄の独立組織である広報室設置に伴い移行するなど、毎年所属組織および組織形態が変更になっているという事実からは、京都大学における広報機能の定義と位置づけが過渡期にあると理解できる。令和7年4月に独立した室となったことを良い機会ととらえ、今後国際卓越研究大学構想の実現に向けて広報の役割を再定義し、各部署との関係性も整理することが必要と考える。京都大学という法人のインテグリティを担保し価値向上を図るために、各ステークホルダーに対する戦略的な情報発信を実現できる体制の検討と実現をお願いしたい。

第3節 業務監査（個別業務監査）

1 病院の運営状況について

以下の4項目についてヒアリングを実施した。

なお、病院の決算状況については、全学の会計監査の中で行った。

- (1) 病院運営の体制と内部統制の状況(病院内での病院長への牽制の仕組みなど)
- (2) 令和6年度における診療・研究・教育（医師・メディカルスタッフ）のそれぞれにおける取り組み状況について
- (3) 現在の経営改善の取り組み状況について
- (4) 「京大病院のあるべき姿」として取りまとめられたマスタープラン（京都大学医学部附属病院将来構想 2013）の計画内容と現在の進捗状況、今後の計画について

2 子法人の運営状況について

京大オリジナル株式会社、京都大学イノベーションキャピタル(株)、iPS アカデミアジャパン(株)、(株)TLO 京都の4子法人について、議事録閲覧や社長面談を通して、以下2項目についてのヒアリングを行った。

なお、子法人の決算状況については、全学の会計監査の中で行った。

- (1) 令和6年度の運営状況について
- (2) 現時点の課題について

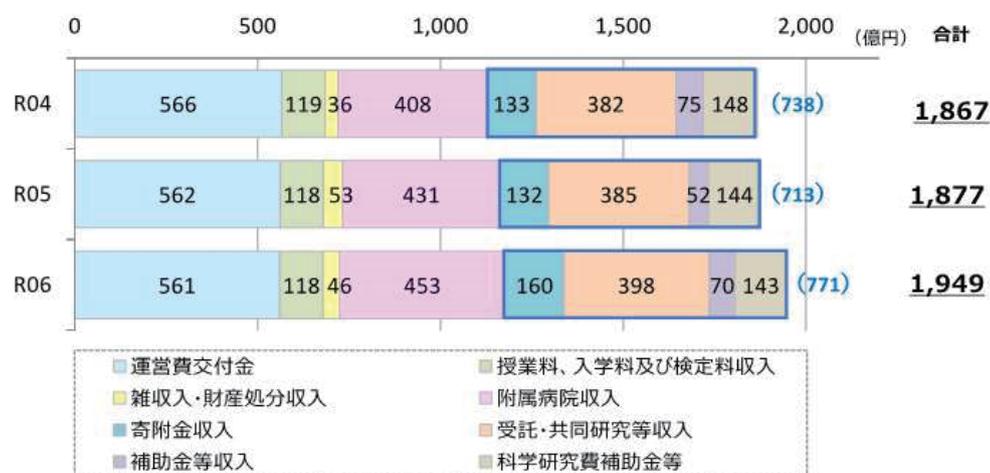
第4節 会計監査

1 令和6事業年度決算等について

(決算のポイント)

- 受入額、執行額ともに増加し、総事業費は堅調に推移
特に、寄附金収入及び受託・共同研究等収入の伸びが大きく、法人化当初に比べて、全体に占める割合が増加
- 医学部附属病院は、前年度に引き続きマイナス収支

【受入額の推移】



※ () は、競争的研究費等（寄附金収入、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

※ 運営費交付金のうち過年度からの繰越額、施設整備費補助金、大学改革支援・学位授与機構施設費交付金、引当金取崩、長期借入金収入、積立金取崩、出資金を含まない

(構成比)

区分	H16	H22	H28	R04	R05	R06
運営費交付金	48.8%	36.9%	31.7%	30.3%	29.9%	28.8%
授業料、入学科及び 検定料収入	8.8%	8.2%	7.0%	6.4%	6.3%	6.1%
雑収入・財産処分収入	0.4%	0.8%	4.6%	2.0%	2.8%	2.4%
附属病院収入	17.3%	18.4%	20.8%	21.9%	23.0%	23.2%
寄附金収入	2.9%	3.2%	3.9%	7.1%	7.1%	8.2%
受託・共同研究等収入	7.8%	14.0%	20.3%	20.4%	20.5%	20.4%
補助金等収入	-	8.4%	3.6%	4.0%	2.7%	3.6%
科学研究費補助金等	14.0%	10.1%	8.1%	7.9%	7.7%	7.3%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

【執行額の推移】



※ 施設整備費、長期借入金償還金、出資金を含まない

(病院収支)

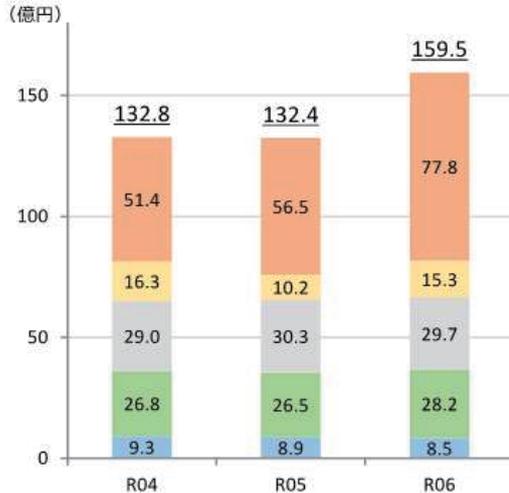
- 附属病院収入は増加(+21.5億円)しているが、病床稼働率が伸び悩み、収入見込みを下回った
- 支出においては、物価高騰の影響により医療費(医薬品・診療材料等)が増加また、人件費は人事院勧告の影響により増加
- この結果、△10.8億円の収支差額が生じたため、病院の内部留保財源を投入
- 令和7年3月に院内の全構成員に向けて「京大病院経営危機宣言」を発出し、意識改革を含めた経営改善計画を推進すると同時に、早急な増収及び経費削減に取り組む



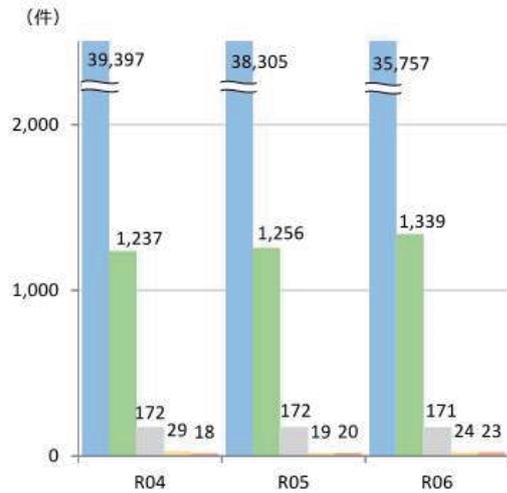
(寄附金)

- 積極的な募集活動の結果、100万円以上の受入件数が増え、全体の受入額は前年度に比して増加

【 受入額 】



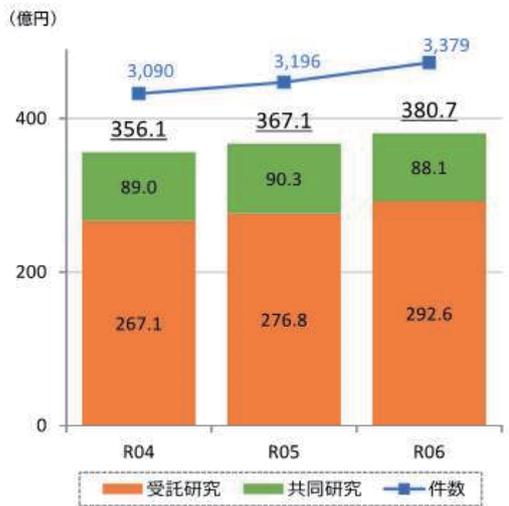
【 受入件数 】



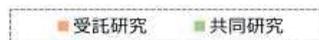
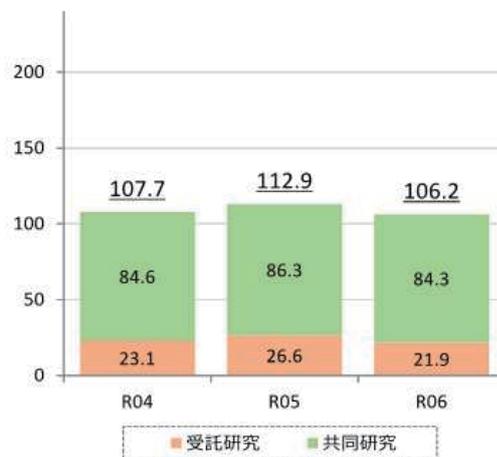
(受託研究・共同研究)

- 受託研究・共同研究の全体の受入額及び件数は堅調に推移

【 受入額・件数 】

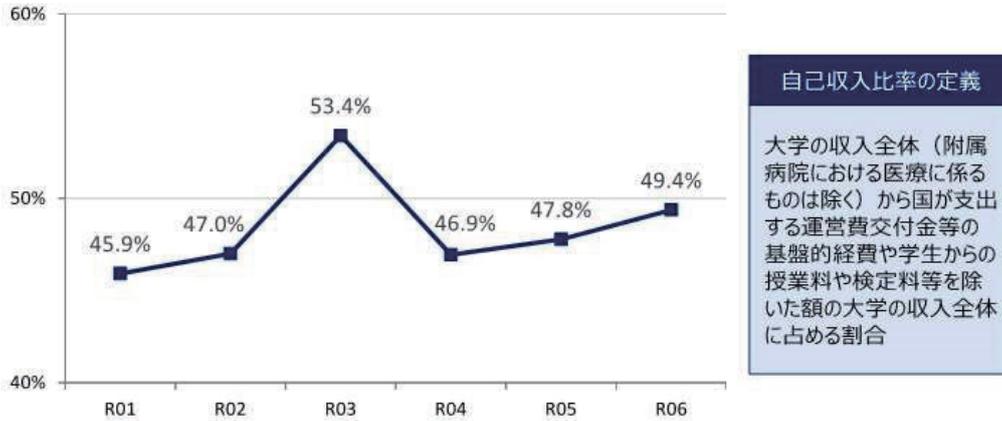


※左記のうち、株式会社等からの受入額（国、地方公共団体、独立行政法人、国立大学法人を除く）



(自己収入比率)

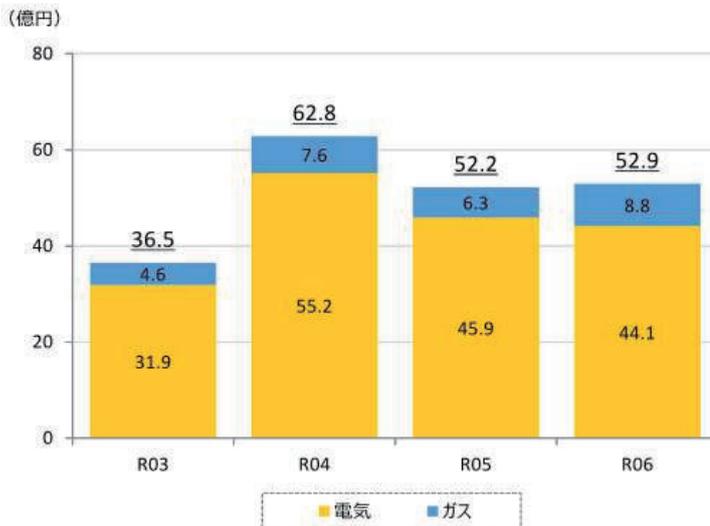
- 本学が国際卓越研究大学を目指すうえで自己収入の割合を高める必要があります。
- 自己収入には、寄附金収入、受託・共同研究等収入等が該当します。



(光熱費)

- 電気料金は、燃料調整費の単価の減等に伴い、支出額が対前年度比で減少（△1.8億円）している一方で、ガス料金は、原料費調整額等の増により対前年度比で増加（+2.5億円）
- 令和3年度比ではいずれも高水準が継続しており、依然として大きな負担

【電気料金・ガス料金】



令和6事業年度 貸借対照表の概要

(令和7年3月31日)

(億円)

資産の部			負債の部		
	土地	1,627 (1,628)	寄附金債務	951 (899)	②
①	建物等	1,561 (1,626)	前受受託研究費等	164 (157)	
	工具器具備品等	261 (236)	借入金	373 (396)	
	図書	358 (356)	未払金	221 (250)	
	建設仮勘定	7 (3)	その他	171 (148)	
②	投資有価証券	458 (322)	負債合計	1,880 (1,850)	
	関係会社有価証券	159 (142)	純資産の部		
	長期性預金	10 (20)	資本金	2,682 (2,682)	
②	現金及び預金	816 (908)	資本剰余金	34 (44)	
	金銭の信託	189 (191)	利益剰余金	1,025 (994)	
	未収入金	132 (125)	当期末処分利益	9 (41)	
	その他	52 (54)	純資産合計	3,750 (3,761)	
	資産合計	5,630 (5,611)	負債・純資産合計	5,630 (5,611)	

() 書きは前事業年度実績

(主な増減要因)

- ① 建物等 文系学部校舎の模様替及びライフライン再生事業等による増(42億円)、減価償却累計額の増(△107億円)
- ② 投資有価証券 寄附金の運用等による増(136億円)
- 現金及び預金 寄附金の運用による減(△130億円)、寄附金債務の増(52億円)、借入金及び未払金等の減(△14億円)

令和6事業年度 損益計算書の概要

(令和6年4月1日～令和7年3月31日)

(億円)

経常費用			経常収益		
①	人件費	722 (708)	運営費交付金収益	560 (556)	
	教育経費	72 (72)	授業料等収益	136 (135)	
	研究経費	236 (235)	附属病院収益	456 (431)	
	診療経費	317 (313)	受託研究等収益	391 (358)	②
	教育研究支援経費	23 (19)	寄附金収益	117 (149)	③
②	受託研究費等	370 (339)	補助金等収益	62 (60)	
	一般管理費	40 (40)	科研費等間接経費	27 (32)	
	借入金利息等	2 (2)	その他収益	43 (47)	
	経常費用合計	1,782 (1,728)	経常収益合計	1,792 (1,768)	
④	臨時損失	4 (16)	臨時利益	1 (14)	④
	費用計	1,786 (1,744)	積立金取崩	2 (3)	
			収益計	1,795 (1,785)	

当期総利益 9 (41) ③

() 書きは前事業年度実績

(主な増減要因)

- ① 人件費 人事院勧告の影響等による増(14億円)
- ② 受託研究費等 受入額の増による執行額等の増(31億円)
- 受託研究等収益 執行額及びプロジェクト終了に伴う収益化による増(33億円)
- ③ 寄附金収益 前事業年度において、がん免疫総合研究センター・プリストル・マイヤーズスクイブ棟 新営の執行額(固定資産の取得額含む)の収益化等(△32億円)
- 当期総利益
- ④ 臨時損失 } 前事業年度において、寄附株式の評価額見直しに伴う減損処理(相殺処理)(△13億円)
- 臨時利益

令和6事業年度 利益の処分に関する書類（案）

		(億円)
I	当期末処分利益（当期総利益）	8.7
II	利益処分量	8.7
	積立金	7.3 ①
	教育研究等積立金	1.4 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
 - 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以降に使うことができるもの
（部局戦略積立金等として部局で使用予定）
- ※ 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用途に従い使用することになります。

令和6事業年度 キャッシュ・フロー計算書の概要

		(億円)		
		【令和5事業年度】	【令和6事業年度】	【増△減】
I	業務活動によるキャッシュ・フロー	192	193	1
II	投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 315	△ 153	162 ①
III	財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 26	△ 32	△ 6 ②
IV	資金増加額（又は減少額）	△ 149	8	157
V	資金期首残高	597	448	△ 149
VI	資金期末残高	448	456	8

（主な増減要因）

- ① 定期預金の払戻による収入の増（+200億円）
投資有価証券の取得による支出の増（△55億円）
- ② 大学改革支援・学位授与機構からの借入れによる収入等の減

2 決算の状況について

- ・第2四半期時点の決算の状況（前年同期比、計画比）について担当責任者にヒアリングした。
- ・年度の財務諸表について、前期との差、今期計画との差などについて担当責任者にヒアリングした。

3 資金運用の状況について

期末決算監査時に、1年間の資金運用について担当責任者にヒアリングした。

4 資産の管理・活用状況について

- ・第2四半期時点で、資産の管理・活用状況について担当責任者にヒアリングした。
- ・9月末に大型固定資産について現物と台帳の突合を行なった。

5 債権管理の実施状況について

- ・第2四半期時点で債権管理の実施状況について担当責任者にヒアリングした。

6 物品購入等の執行状況について

- ・第2四半期時点で随意契約を中心に抽出して書面確認を行った。

7 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。

会計監査に関しては、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ、適正な監査を実施しているかを監視及び検証するとともに、会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、財務諸表（貸借対照表、損益計算書、純資産変動計算書、キャッシュ・フロー計算書、利益の処分に関する書類（案）及び附属明細書）、事業報告書及び決算報告書につき検討した。

監事意見

- 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。
- 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。

第4章 臨時監査

監事計画に挙げた3つの重点項目について、項目ごとに対象部門を選定し、書面調査と面談によって監査を実施した。それぞれの監査の概要と監事意見は以下のとおりである。

【テーマ1】今後の入試の在り方について

I. 監査項目と主な監査内容

令和6年度は、国際卓越研究大学構想とも関連して、学部・大学院教育の将来構想について、京都大学における全学的な教育改革構想を立案するために研究科長部会の下に設置された特別委員会である教育改革会議を中心に議論され、これをもとに、令和7年度には教育改革戦略本部が立ち上がることとなった。また、今後の入試の在り方については、教育改革戦略本部において議論されることになっている。

この背景を踏まえて、今回の臨時監査では、各部局の今後の入試の在り方に対する意識及び検討状況を確認する。

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) 特色入試について工夫していることについて
- (2) 今後の学部入試の方法について
- (3) 共通テストを含め現行の入試方法で負担となっていることについて
- (4) 大学院入試の実施体制について点検していることについて

2 監査の実施先

経済学研究科・経済学部	3月19日(水)
農学研究科・農学部	3月25日(火)
理学研究科・理学部	4月2日(水)
法学研究科・法学部	4月8日(火)
工学研究科・工学部	4月14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 経済学研究科・経済学部

(1) 特色入試について工夫していることについて

経済学における数学・統計学等の重要性が増していることから、従来の総合選抜型（論文試験）を変更し、令和5年度入試より学校推薦型・文系型入試と学校推薦型・理系型入試に分けて実施している。また、両入試とも、大学院への進学を希望する学生の出願を促している。これに加え、令和7年度入試より各高校からの推薦枠を変更し、男女ともに在学する高校に対して推薦枠を「文系型・理系型各2名まで。ただし、男子の上限は各1名」としている。これにより、女子学生比率向上を期待している。

(2) 今後の学部入試の方法について

特色入試を令和5年度入試より総合選抜型から学校推薦型へ変更しており、その実施状況をみて選考方法等の調整が必要か検討する予定である。

(3) 共通テストを含め現行の入試方法で負担となっていることについて

各種入試関連業務は多様な入試を実施していることもあり負担である。また、学部入試・共通テスト双方において、増加する配慮申請に対応するために監督業務等の負担が増している。

(4) 大学院入試の実施体制について点検していることについて

大学院入試の実施に際しては、研究科内に設置されている大学院入試委員会において、試験実施前と実施後に改善すべき項目等について精査している。

2 農学研究科・農学部

(1) 特色入試について工夫していることについて

- ・農学部の特色入試の特徴は、各学科独自で実施している点であり、試験方法（面接のみ、小論文のみ、小論文+面接、口頭試問のみ）も様々であり、多様性をもたせている。
- ・特色入試10年目を迎え、本年度の学部教務委員会で、特色入試の入学後の追跡調査を実施した。それに伴い、来年度から、特色入試に関するアドミッション・ポリシーの変更、配点見直しを行う学科もある。

(2) 今後の学部入試の方法について

- ・現在、一般選抜、特色入試、Kyoto-iUPの3本立てになっており、現行の体制に特に問題はないと思われる。ただし、Kyoto-iUP生以外の留学生を増やすのであれば、留学生向けの入試を検討する必要がある。
- ・農学部では、私費外国人特別選抜（学部）を実施していたが、Kyoto-iUP導入に際し、

廃止した経緯がある。

(3) 共通テストを含め現行の入試方法で負担となっていることについて

- ・大学院重点化に伴い、学科事務室を失ったのが、入試を含めた学部関係業務での大きな支障になっており、学科長や学部教務掛に大きな負担がかかっている。
- ・特に、学科別で実施している特色入試では、学科長に多大な負担をしいている。
- ・特色入試が各学科の大きな負担になっているのも事実であり、サポート体制が必要であり、全学科で実施すべきかどうかは議論の余地がある。

(4) 大学院入試の実施体制について点検していることについて

- ・大学院入試は、各専攻単位で問題作成、実施、採点などの業務を実施している。
- ・各専攻において、複数名の教員により試験問題の点検、採点、合否判定の確認を行っている。また、入学試験当日にも、問題作成に関わっていない教員および専攻長等による問題点検を実施し、ミス防止に努めている。

3 理学研究科・理学部

(1) 特色入試について工夫していることについて

理学部では、平成 28 年度から特色入試を開始し、最初は数理科学入試（募集人数 5 名）のみだったが、令和 3 年度入試から生物科学入試（募集人数 5 名）を導入した。

さらに多様な背景を持つ学生を受け入れるため、令和 8 年度入試より大幅な変更を実施する。

まず募集人数を大幅に増やす。いままでの募集枠では数理科学入試は変更なく 5 名だが、生物科学入試は 10 名に増員する。

加えて化学入試（募集人数 7 名）、物理学・数学入試（女性募集枠）（募集人数 10 名）、宇宙・地球惑星科学入試（女性募集枠）（5 名）の募集を開始する。

令和 6 年度より特色入試の宣伝活動を理学部アドミッション委員会が中心となり実施している。オープンキャンパス時、入試関係イベント時や高校訪問等の機会に説明会を実施しており、京都大学理学部特色入試について周知されつつある。

また、特色入試で合格・入学した学生のフォローアップについては、各系で委員会を設置し取り組んでいる。

(2) 今後の学部入試の方法について

理学部は、一学部一学科制を採用しており、理学の広範な分野に関心を有する学生が共に学修する環境を提供している。しかしながら、近年、学生の多様性低下が顕著となっており、その要因の一つとして、学部入学試験方法の均一化が挙げられるものと考えられる。

このような状況を踏まえ、令和 8 年度より特色入試枠の大幅な拡大、及び女性募集枠の新規導入を予定しており、一般選抜においても、選抜方法の多様化に向けた方策を検討している。

(3) 共通テストを含め現行の入試方法で負担となっていることについて

近年、合理的配慮を申請する受験生が非常に多く、時間をかけて慎重に対応している。入試企画課、DRC（学生総合支援機構障害学生支援部門）と相談するなど丁寧に対応していることから多くの時間を要し、かなり負担となっている。また、これ以上増加すると、部局で部屋及び監督者の手当ができなくなる恐れもある。本部でご検討いただければと思っている。

また、大学入学共通テストについては、例年5学部が実施部局として対応しているが、監督者説明会を実施することがかなりの負担となっている。入試企画課でまとめて実施いただきたいと思う。

(4) 大学院入試の実施体制について点検していることについて

各専攻の修士入試実施体制等を事前に把握し、また、緊急事態発生に備えるため、各専攻から大学院入試実施体制の報告を受けている。その報告に基づき各専攻の実施体制を確認した上で「入試に係る緊急事態対応マニュアル（緊急連絡網）」を作成し、研究科長、副研究科長、各専攻の実施責任者、事務長等の関係者に配付している。

毎年、問題点検マニュアル及びチェックリストを専攻に送付しており、その際に入試担当理事・副学長からの出題・合否判定ミス防止等の依頼及び参考文書（文部科学省からの通知）等も送付し、問題作成、試験実施、採点、合否判定等においてミス等がないよう万全を期すよう依頼している。

各専攻へ大学院入試の実施体制及び点検等について照会したところ、どの専攻も前年の入試実施経験者を翌年の実施責任者等に選任していること、点検は複数人で行っていることなどが確認できた。

4 法学研究科・法学部

(1) 特色入試について工夫していることについて

令和7年度より、それまで後期日程として実施していた特色入試を学校推薦型選抜へ変更し、3段階の選考を行うこととした。第1次選考は書類選考により、学業成績だけでなく、知的探求心や日本語・外国語における言語遂行能力を評価する。第2次選考は英語の文章を題材に日本語で解答する小論文を課し、読解力、論理的思考力、日本語による表現力を審査する。第3次選考は、大学入学共通テストにおいて、合計得点が概ね80%以上であるものを最終合格者とする。

新しい特色入試では、各学校2名（ただし、男性は1名まで）推薦できることとし、女性が多く推薦されることを期待している。また、上記の選抜方法により、国際性豊かで、自己完遂力の高い学生の入学が期待される。

(2) 今後の学部入試の方法について

上記の特色入試の実施方法を見直したことにより、今後数年間は大学入試全体の動向や入学者の状況を評価しながら検討を行う。

(3) 共通テストを含め現行の入試方法で負担となっていることについて

監督・採点業務は担当する教員にとって大きな負担となっている。

(4) 大学院入試の実施体制について点検していることについて

法政理論専攻の修士課程一般選抜はここ数年 30 名程度の志願者で推移しており、試験実施に問題となるようなことは生じていない。

また、外国人留学生特別選抜（修士・博士後期）及び博士後期課程の社会人特別選考では 2 段階選抜を実施しており、こちらも試験実施に問題となるようなことはない。

法曹養成専攻の入学者選抜もここ数年、志願者数が高い水準で推移しており、試験実施に問題となるようなことは生じていない。実施体制については、専攻長を始め、入学者選抜委員会を中心に点検を行っている。

5 工学研究科・工学部

(1) 特色入試について工夫していることについて

特色入試では女性の受験者および合格者の比率が一般選抜に比して多い。学校推薦型を採用しており、各高校から推薦された特色ある優秀な学生を書類選考（情報学科は面接もあり）によって選考することの効果が見られていると考えられる。

工学部全体の女性比率をさらに向上させるために、入試制度について検討を重ねた。特色入試入学者が入学後の成績や進路・受賞歴等で優れた実績を残している実績を踏まえ、特色入試の募集人員を増やし、加えて女性募集枠を新たに設置することを決定し、令和 8 年度入試から上記の変更を実施することとした。

また、特色入試では一般選抜では認めていない共通テストで「生物」を選択した者の受験を認め、多様な受験生を増やす（受け入れる）努力を行っている。

(2) 今後の学部入試の方法について

工学部では一般選抜、特色入試の他に、高専編入試、外国人留学生特別選考（私費・国費・Kyoto-iUP）、国際コース入試という多様な入試を実施し、多様な学生を確保する努力を行っている。一般選抜の合格者数決定前に上記の入試合格者すべてを決定し、定員管理を厳格に行いつつ、優秀な留学生が多数受験する機会を設け、国際化が進むような工夫を行っている。

(3) 共通テストを含め現行の入試方法で負担となっていることについて

教員のみで言えば、入試の出題業務、採点業務、試験監督等の負担が大きい。

全般的には、合理的配慮者の受験が増えてきているため個別対応が多くなっていることから、個別対応に係る手間や別室受験となった受験生の対応など人員配置を増やすなどの負担が増えている。また、室外連絡員業務、約 3000 人の受験生の答案処理、試験室の確保（大教室が少なく、その分小教室となり、結果的に試験監督者の数が増えている）、共通テストの隔年実施による引継ぎの難しさなど、一学部で背負うには負担が大きい。

また、留学生の選抜においては、学歴検証（各国の教育制度や飛び級制度の違いを

理解して調べる)の必要があり、大変な労力がかかっている。さらに、私費留学生試験の入学辞退者が多いことが課題となっている。

(4) 大学院入試の実施体制について点検していることについて

◇工学研究科が実施している入試の種類

(8月大学院入試)

修士課程入試(4月期入学)

修士課程国際コース入試(4月期入学)

博士後期課程(4月期入学・10月期入学)

(2月大学院入試)

修士課程外国人留学生(4月期入学・10月期入学)

※10月期入学は一部の専攻のみ

第2次博士後期課程(4月期入学)

博士後期課程高水平入試(10月期入学・4月期入学)

◇8月大学院入試実施日の集約

これまで8月実施の大学院入試は、前半日程(8月上旬)と後半日程(8月下旬)に分かれて実施してきたが、日数分散により台風等に備える期間が長くなる、入試期間が長期にわたることによる教職員の負担があったため、2024年度実施の大学院入試から、前半日程に集約した。

◇出題・合否判定ミスの防止について

「大学入学者選抜における出題・合否判定ミス等の防止について(通知)」(文部科学省高等教育局通知)に基づき、出題から採点入力・判定資料作成までの点検様式を作成し、入試ミスの防止及び早期発見に努めている。

監事意見

■ 今後の入試の在り方について

(1) 特色入試について工夫していることについて

特色入試の特色は何かと伺ったところ、学部、学科ごとに一般選抜との差別化と意義付けを行っておられる様子が理解できた。入学者の多様化を図りたいとの意図は共通しているようである。その議論を深めた結果として、複数学部で女性募集枠の設定に到っている。

また、各学部とも、特色入試の高校への発信・アピールを試みられているが、これは、京都大学として教育改革戦略本部を通じて、もっと組織化する必要があるようである。さらに、入学者の多様化を図った効果を追跡調査し、分析することを期待したい。

(2) 今後の学部入試の方法について

現在実施されている一般選抜の選抜方法は、偏差値偏向教育を生み出し、初等中等教育のあり方を変え、塾通いをする生徒達は受け身の勉強しかしなくなっている。その為に大学に入ってから自分で学べと言われても指示待ちが増えて自ら勉強できず創造性を無くしている。

このことから、世界と伍する研究大学を目指す京都大学として、どのような資質を持った学生が必要なのかの観点から、今一度アドミッション・ポリシーを見直す時期に来ていると思われる。そして、その際には、現在の一般選抜のあり方を抜本的に見直す必要があるのではないだろうか。各学部での真剣な議論を期待したい。

(3) 共通テストを含め現行の入試方法で負担となっていることについて

現行の入試方法の負担については、各学部共通して、共通テストに於ける試験監督業務の負担、また軽重はあれ一般選抜に於ける作題・採点の負担を挙げられた。さらに、共通テスト・一般選抜に共通して、最近の、体調不良者対応を含む受験生への個別対応の多さに負担を感じておられる。部局での対応としては限界に来ており、全学的な対応を検討すべき時期が来ていると思われる。

(4) 大学院入試の実施体制について点検していることについて

今回訪問した研究科においては、大学院重点化以降、外部からの受験生も増え、研究科ごとに、それぞれの研究科の個性に従って、大学院入試を慎重に実施されている様子が伺えた。

(5) その他

入学者の多様性を確保する観点から、教育課程等の様々なデータ収集が必要となるので、今後の多様な入学者の受け入れ拡大に向けても、京都大学として学務部に於いて一括してデータ収集し各部局が利用できる体制を構築すべきであろうと思われる。今後の整備を期待したい。

令和6年度の臨時監事監査（教育）を踏まえ、令和7年度の臨時監事監査（教育）では、令和6年度に訪問できなかった学部を訪れて、以上の論点を踏まえて確認したいと考える。

【テーマ2】ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの取り組み状況について

I. 監査項目と主な監査内容

本学が自由の学風の下で今後も独創的な研究を推進していくためには教員の多様性の確保は重要であるものの、現状女性教員、若手教員、外国人教員の割合はいずれも全国立大学で最低レベルにあったことから、湊総長の任期中の基本方針にあるように、国内外の若手・女性を含む多様で卓越した研究者人材の獲得、及びそのために、教員が十分に教育・研究活動に専念できる環境の整備が最重要課題とされ、第四期中期目標・中期計画にも記載されているところである。

本監査においては各部局において、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンについて現状認識のもと、どのような取組をされているかを確認したい。

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) 女性教員の増加に向けた取り組みについて

(1-1) 令和6年5月1日現在の貴部局の女性教員比率(定員内教員及び特定教員)(※)をお教えてください。

※教員数については勤務割合に応じた人数とし、例えばクロスアポイントメントにより勤務割合が20%の教員は0.2名として計算。

(1-2) アクションプランにおいて女性教員増加のために各部局の必須項目とされている事項について実施(予定を含む)されている取り組み内容をお教えてください。(採用・昇任審査に当たる教員への無意識のバイアスの影響を取り除くための取組、出産・育児期間等を配慮した教員の採用・昇任審査の義務づけ、主体的に育児・介護に携わる教員について在宅勤務を可能とする環境を整備、授乳可能なスペース等を教職員・学生が使用する主要な建物に配置等)

(1-3) その他女性教員増加のために実施されている取り組み(環境整備、ロールモデルの提示等の情報発信等)がありましたらお教えてください。

(2) 若手教員(40歳未満)の増加に向けた取り組みについて

中期計画において、第四期中期目標期間最終年度(令和9年度)に若手教員及び研究者比率を30%とすることとされていますが、令和6年5月1日現在の貴部局の若手教員比率(定員内教員及び特定教員)をお教えてください。また若手教員増加のために実施されている取り組みがありましたらお教えてください。

(3) 外国人教員の増加に向けた取り組みについて

令和6年5月1日現在の貴部局の外国人教員(定員内教員及び特定教員)の人数をお教えてください。また、貴部局として目標とされている数値(人数、割合等)があればお教えてください。外国人教員増加のために実施されている取組(採用した外国人教員が実施することとしている業務や外国人教員定着の取組等)をお教えてください。

2 監査の実施先

薬学研究科・薬学部	7月16日(火)
医学研究科・医学部	7月19日(金)
アジア・アフリカ地域研究研究科	7月24日(火)
人間・環境学研究科・総合人間学部	7月24日(火)
文学研究科・文学部	7月25日(木)
教育学研究科・教育学部	7月30日(火)

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 薬学研究科・薬学部

(1) 女性教員の増加に向けた取り組みについて

(1-1) 令和6年5月1日現在の女性教員比率(定員内教員及び特定教員) 16.4%

(1-2) アクションプランにおいて女性教員増加のために各部局の必須項目とされている事項について実施(予定を含む)している取り組み内容

①採用・昇任審査に当たる教員への無意識のバイアスの影響を取り除くための取組

- ・教員選考、再任審査及びテニユア審査に係る委員会委員の被選挙資格のある全教授を対象に、無意識のバイアスに関するチェックシートを配付し、提出させた。その際、内閣府男女共同参画局HPを案内するとともに、今後の取組の参考としてもらうため、事例集を確認することを促した。
- ・DEI推進委員会主催で、出口真紀子上智大学グローバル教育センター長による、「見えない特権を可視化する：真のダイバーシティを目指して」についてFD講習会を開催した。教員約30名が出席し、DEIに関する理解及び意識や行動変化を促す機会を提供した。

②出産・育児期間等を配慮した教員の採用・昇任審査の義務づけ

- ・教員公募において、出産・育児期間等を配慮した審査を行えるよう、出産・育児期間等を配慮した審査を行えるように、出産・育児期間中の業績については休業期間の前後と等しい業績を上げたものとみなすこと並びに育児等のための休業期間を経歴へ記載することについて募集要項に明記した。

③主体的に育児・介護に携わる教員について在宅勤務を可能とする環境を整備

- ・主体的に育児・介護に携わる教員が会議に参加できるよう、9時以前・17時以降、昼休み時間の会議開催を避ける、やむを得ず17時以降になる場合には、投票等の議決は17時より前に行うこととするなどの必要な対策を講じた。
- ・教授会等を対面とZoomの併用によるハイブリット方式による開催とし、在宅勤務制度を積極的に活用できる環境を確保した。

④授乳可能なスペース等を教職員・学生が使用する主要な建物に配置

- ・女性専用多目的室に、ソファークッション、授乳用チェア、パーティション、掃除機等を追加で装備し、機能の充実を図った。
- ・本館、総合研究棟の多機能トイレに、おむつ交換台を設置した。
- ・新たに女性多目的室の利用案内のチラシおよびポスターを作成し、新入生へチラシを配布し、ポスターを研究科内に掲示した。

(1-3) その他女性教員増加のために実施されている取り組み（環境整備、ロールモデルの提示等の情報発信等）

- ・女性教員比率の向上に資する取組として、薬学研究科に採用された女性教員（定員内）を対象にスタートアップ支援金を配分する制度を構築した。同制度の運用を具体的に定めるため「DEI 促進費に関する申し合わせ」及び「女性教員スタートアップ支援に関する申し合わせ」を制定した。
- ・DEI 推進委員会の活動を紹介するリーフレットを増刷し、薬学の新規採用教職員及び新入生に配布し、DEI 推進に関する問い合わせ窓口及び学生相談窓口のさらなる認知拡大に務めた。
- ・女性教員候補者をリクルートし、また女子学生に研究科内の各分野の研究の魅力を伝えるため、これまで学内外の女性研究者によるセミナーシリーズ「京都大学薬学研究セミナー」を第 5 回まで開催した。当該セミナーの実施により、薬学研究科で初の女性教授の獲得に繋がると共に、研究科内の女性准教授が教授に昇任した。
- ・「京都大学薬学研究セミナー」終了後、講演者の女性研究者と学生との談話会を開催し、女子学生にとって博士進学や研究者のキャリアパスを考える機会となった。
- ・「薬学の未来を考える」と称して、創発医薬科学専攻開学記念シンポジウムを開催し、新専攻の様々な研究分野の魅力を学生に伝えた。4 月に着任した女性教授がスピーカーの 1 人として登壇し、女子学生のキャリアパスのひとつとしての情報発信となった。

(2) 若手教員（40 歳未満）の増加に向けた取り組みについて

(2-1) 令和 6 年 5 月 1 日現在の若手教員比率（定員内教員及び特定教員）：34.8%

(2-2) 若手教員増加のために実施している取り組み

- ・「京都大学大学院薬学研究科テニユアトラック制に関する内規」を平成 24 年に制定し、テニユアトラック教員に対しては、雇用期間が満了するまでに研究業績を審査して優れた研究業績を有すると認められた場合に、任期の定めのない教員として雇用する制度を運用している。
- ・5 年任期付き助教の再任審査では、2022 年度より書面審査に加えて対面でのヒアリングを実施し、教育研究を遂行する上での現状の課題や再任後の進路希望などを意見交換する場を設け、助教の教育研究環境の改善に活用している。また再任審査で優れた研究業績を有すると認められた場合に、再任の承認だけでなく、上位ポストへの昇進を推薦する制度を設けた。
- ・研究科内の学部生および大学院生に各分野の研究の魅力を伝えることで、博士課程への進学を促進させることを目的に、2021 年より研究科内の女性または若手教員（合計 10 名）による Faculty Symposium を 5 回開催した。

（2021 年度 3 名、2022 年度 4 名、2023 年度 3 名）

- ・「育児休業等取得教員の任期延長に関する内規」を令和 4 年に制定し、先端創薬研究プロジェクト及び実践創薬研究プロジェクトにより任期を定めて雇用される教員が、育児休業等を取得した場合の任期延長に関する必要な事項を定め運用している。
- (3) 外国人教員の増加に向けた取り組みについて
- (3-1) 目標数値：特に定めていない。
 - (3-2) 令和 6 年 5 月 1 日現在の外国人教員数：3 名
 - (3-3) 外国人教員増加のために実施している取組：
 - ・「国際高等教育院における外国人教員受入制度」に基づく外国人教員については、全学共通科目として ILAS セミナーを担当している。
 - ・外国人教員が研究科内で支障なく教育研究活動を行えるよう、関連研究分野の教授をメンター教員に指名し、外国人教員の活動を支援する体制を整えている。
 - ・外国人教員がテニユアを獲得するまで、年間一定額の研究費を研究科の運営費から支援している。

2 医学研究科・医学部

- (1) 女性教員の増加に向けた取り組みについて
- (1-1) 令和 6 年 5 月 1 日現在の女性教員比率（定員内教員及び特定教員）
 - 定員内教員：20% 特定教員：24.6%
 - (1-2) アクションプランにおいて女性教員増加のために各部局の必須項目とされている事項について実施（予定を含む）している取り組み内容
 - ①採用・昇任審査に当たる教員への無意識のバイアスの影響を取り除くための取組：
 - 無意識のバイアスに関するチェックシートについて、採用・昇任審査に参加する教員に提出を義務づけている。無意識のバイアスをよりよく理解できるように、無意識のバイアスに関する本部の周知資料を採用・昇任審査の際に、参加する教員に毎回配付している。
 - ②出産・育児期間等を配慮した教員の採用・昇任審査の義務づけ：
 - 出産・育児期間等を配慮した審査を行えるように、公募要項に「審査の際、出産・育児期間の状況等も勘案する」旨を明記し、応募書類（履歴書）に育児等のための休業期間を記載する欄を設けている。
 - 任期を定めて雇用された教員が、任期の期間中に育児休業、介護休業または配偶者同行休業をした日数については、任期の期間には算入しないものとする内規を制定している。
 - ③主体的に育児・介護に携わる教員について在宅勤務を可能とする環境を整備：
 - 育児・介護に携わる教員の在宅勤務制度の利用周知を実施し、教育・研究活動と育児・介護の両立のための環境を整備している。
 - ④授乳可能なスペース等を教職員・学生が使用する主要な建物に配置：
 - 医学部 I 棟（医学プラザ）内に、授乳等が可能なスペースを設置（令和 4 年度）し、研究科 HP 内「男女共同参画について」ページに「育児支援スペース」として当該スペースに関する情報を掲載して各研究室等に周知し、利用を呼び掛けた。

また、令和6年3月には、当該育児支援スペースの入口を隣接する給湯室を経由して入る運用に変更する改修とともに、これまで室内にあった防災設備盤のエリアと分ける工事を行った。これにより、育児支援スペースの専有エリアとして確保を行うと共に、育児支援スペースの利用者が外部の者と接することなく給湯室の使用が可能となるなど、利便性を向上させる環境整備を実施した。



(1-3) その他女性教員増加のために実施している取り組み（環境整備、ロールモデルの提示等の情報発信等）

- ・医学研究科の教職員（大学院生含む）や医学部附属病院所属の教職員を対象に、業務遂行上、臨時的に託児サービスの利用が必要となったときに支援を受けることができる「臨時的託児サービス等利用費支援プログラム」を実施し、託児サービス費用等を支援する取り組みを行った。また、利用者の声を受けて年10回の利用上限を20回に引き上げるサービス向上の取り組みも行った。
- ・医学部附属病院に令和6年4月に開所した院内保育所「ひだまり」は、医学研究科臨床系教員も利用でき、病児保育所「こもも」と併せて、育児中の女性教員等をサポートする環境充実の一助となっている。
- ・厚生労働省「2023年度子育て世代の医療職支援事業」の採択を受け、KUSNoKI（くすのき）プロジェクトとして、学会・会議出席、その他用務等のために託児サービスが必要な方に、託児サービス費用を支援する取り組みを行った。
- ・本学の育児支援策や、育児・介護と教育・研究両立に関する情報について、医学研究科ホームページに掲載して周知している情報を充実した。
- ・医学研究科長・病院長と医学研究科・病院の女性教授7名による座談会を実施した。この座談会では、多様な医学の世界で活躍する女性教授のキャリア形成やライフ・イベントとアカデミック・キャリアとのバランス等、様々な課題や困難などを乗り越えてきた経験から幅広くお話いただいております。その内容を同窓会組織「芝蘭会」発行の会報においてWeb等により広く情報発信している。

特別企画
女性教授
座談会

しなやかに、したたかに 歩み続けて

7人の女性教授たちの多様な生き方に学ぶ



芝蘭會報

医学領域でいま求められているのは多様性と柔軟性。
女性と男性がともに輝くことができてこそ、医学や医療の発展につながる。
京大医学部は、医学の道を志す女子学生たちが、未来に期待し、使命感を抱いていきいきと学べる環境づくりに意欲的に取り組んできた。
その結果、多くの女性医師たちが、多様な医学の世界で活躍している。



第214号
発行所
一般社団法人 芝蘭会
京都大学医学部同窓会
〒606-8315
京都市左京区吉田近衛町
TEL 075-751-2713
FAX 075-752-4015
E-mail: info@shirankai.or.jp
http://www.shirankai.or.jp

出席者

柳田素子
京都大学医学研究科
腎臓内科学分野 教授

松村由美
京都大学医学部附属病院
医療安全管理部 教授

滝田順子
京都大学医学研究科
発達小児科学分野 教授

長尾美紀
京都大学医学研究科
臨床病態検査学分野 教授

中島貴子
京都大学医学研究科
早期医療開発学分野 教授

片岡仁美
京都大学医学研究科
医学教育・国際化推進センター
教授

西谷陽子
京都大学医学研究科
法医学分野 教授

進行

伊佐正
京都大学医学研究科 研究科長
医学部長

高折晃史
芝蘭会雑誌部顧問/
「芝蘭會報」編集委員長
京都大学医学部附属病院 病院長

* 本報は、2023年11月26日に芝蘭会館別館で実施した座談会を収録しました。

主な内容

⑧ 医学部附属病院開設125周年記念事業券金
⑦ 医学部創立125周年記念事業券金
人事異動会員誌報

【女子学生増加のための取り組み】

me@gender.kyoto-u.jp

京都大学医学研究科・医学部を
目指す女性のみなさんへ

ごあいさつ 活躍する女性研究者 表彰など 京都大学医学部について もっと見る

京都大学大学院医学研究科・医学部は女子学生・女性研究者を応援します！





柳田素子
京都大学医学研究科 腎臓内科学
（男女共同参画推進担当）

ごあいさつ

研究科長補佐（男女共同参画担当）の柳田素子と申します。
本学では「京都大学男女共同参画推進アクションプラン」を策定し、2027年度に全学の女性教員比率を20%、役員会構成員の女性比率を25%とすることを目標としております。この度、医学研究科では、活躍する女子学生や女性研究者をウェブサイトや在学生インタビューでご紹介することとなりました。本研究科の女子学生や女性研究者からは彼女たちの優れた研究成果等が認められ、「京都大学ならばな賞（優秀女性研究者賞）」の受賞者等を多数輩出しております。また、育究中の教員の業務負担を軽減するとともに、役員会、担振スペースを充実させることで、育究をしながら働きやすい環境を整えています。本研究科は優秀な女性研究者・女子学生を歓迎しています。ぜひご連絡くださいませ。

①医学研究科、医学部を目指す女性に向けたホームページ（スマートフォン対応サイト）を更新し、各専攻の研究分野一覧へのリンクをわかりやすく整理するとともに、女子学生・女性研究者が表彰などを受けた場合は随時紹介した。また、2023年5月12日に開催された大学院説明会において、本研究科における男女共同参画に関する取り組みを紹介した。同サイトには、医学研究科で活躍する女性研究者の紹介や医学科・人間健康科学科に在籍する在学生からのメッセージが掲載されている学内ホームページ等へのリンクを追加で掲載した。また、男女共同参画推進センターのホームページへのリンクを掲載し、本学で行われる男女共同参画に係るイベント情報等を紹介している。

また、高校生を対象に京都大学キャンパスツアー（医学部）を開催し、女性教員2名による医学科及び人間健康科学科の説明や、OG から体験談や医療技術体験を実施し、医学部の教育・研究の魅力を高校生に伝えた。

②特色入試入学者（MD 研究者育成プログラム学生）学生座談会のページにおいて、特色入試を選んだ理由や試験に向けた準備などの紹介や特色入試入学者が参加する「MD 研究者育成プログラム」の先輩学生から、研究の醍醐味や卒業後の将来像などを紹介し、特色入試をアピールしている。

③オープンキャンパス特設サイトにおいて女性教員のインタビューや在学生のメッセージ等のコンテンツにより、女子高校生の進学意欲を高める取組を行った。

④医学研究科、医学部を目指す女性に向けたホームページ（スマートフォン対応サイト）において、引き続き医学研究科で活躍する女性研究者が学内ホームページ等で紹介された場合はリンクを掲載したり、各種表彰を受けた女子学生・女性研究者を紹介するなどの情報発信を行っている。

（2）若手教員（40歳未満）の増加に向けた取り組みについて

（2-1）令和6年5月1日現在の若手教員比率（定員内教員及び特定教員）

定員内教員：15.6%、特定教員：22.4%

（2-2）若手教員増加のために実施している取り組み

若手重点戦略定員を各学系に措置していただいているが、若手重点戦略定員の対象年齢は35歳未満である。医学部医学科の場合、そもそも就学年数が6年であるうえ、臨床研修を経てから博士課程に進学した場合、学位取得は30歳を超えてしまい、仮に医療機関での臨床業務を得てから博士課程に入学した場合35歳までに学位を取得することは不可能とは言わずとも非常に困難である。

上記のような医学研究科の特性を考慮し、臨床医学系については特例的に若手重点戦略定員の適用年齢を40歳未満としていただいているが、基礎・社会医学系については他学系と同じく35歳未満であるため、基礎・社会医学系の若返りを図ることを目的として、基礎・社会医学系独自（戦略的准若手定員）の制度を創設し、若い優秀な人材を確保し、医学研究科の活性化に資することを目指している。

（3）外国人教員の増加に向けた取り組みについて

（3-1）目標数値：特に定めていない。

(3-2) 令和6年5月1日現在の外国人教員数 定員内教員：13名、特定教員：10名

(3-3) 外国人教員増加のために実施している取組

医学研究科の様々な国際化に関する業務を担っている、附属医学教育・国際化推進センター 国際化推進部門において、令和6年4月に教授1名を採用。同教授には他のスタッフ等と共に医学部・医学研究科の国際化推進のための教育プログラムや国際連携ネットワークの構築・強化に携わるとともに、本研究科における教育研究及び国際化事業の充実に尽力いただき、グローバル人材の育成及び組織のグローバル化を図っていくこととしている。

3 アジア・アフリカ地域研究研究科

(1) 女性教員の増加に向けた取り組みについて

(1-1) 令和6年5月1日現在の女性教員比率（定員内教員及び特定教員）

定員内教員:31.80% 特定教員:50%

(1-2) アクションプランにおいて女性教員増加のために各部局の必須項目とされている事項について実施（予定を含む）している取り組み内容

①女性教員採用のための定員貸与制度の活用、女性限定人事の積極的な実施等により、令和3年度から令和5年度にかけて、女性の准教授1名、助教4名及び特定助教1名を採用、また、令和2年度から5年度にかけて、研究科内の女性准教授3名を教授に、学内他部局の女性助教1名を准教授に登用した。

②教員採用・昇任審査において、選考委員会および選考委員全員に無意識のバイアスに関するチェックシートの提出を義務付けている。

③教員採用・昇任審査において、出産・育児期間等を配慮した審査を行えるように、出産・育児期間中の業績については休業期間の前後と等しい業績を上げたものとみなす旨を公募書類に明記することを義務付けている。

④2015年に立ち上げた子育てフィールドワーカー・ワーキンググループの活動を発展させ、子育て・介護等をしながらフィールドワークをする研究者や事務職員の支援を目的として、子育て交流室、託児・ベビーシッターサポートなどの活動を展開している。また、「ASAFAS フィールドワーカー子育て・介護サポート」ウェブサイト上で、育児・介護支援に関する取組など、育児・介護と教育・研究両立に関する情報をわかりやすくまとめて情報提供するとともに、毎月開催される研究科会議などで、各種支援制度の利用について情報共有を行っている。

※ <https://www.asafas.kyoto-u.ac.jp/kosodate/>

⑤東南アジア地域研究専攻・グローバル地域研究専攻の関係者は総合研究2号館に「ASAFAS 子育て交流室」を、アフリカ地域研究専攻は稲盛財団記念館に「多目的室」を整備し、子連れ出勤した研究者・事務職員が、子どもを遊ばせたり、授乳をしたりする部屋として供している。

⑥アジア・アフリカ地域研究研究科に所属する教員等の在宅勤務に関する取扱いを制定し、育児や介護のために在宅勤務を希望する教職員がより利用しやすい環境を整備した。

⑦教授会及び研究科会議は、午後1時30分から開始し、遅くとも午後5時までには

終了することとしており、主体的に育児・介護に携わる教員が会議に参加しやすいような運営を行っている。

(1-3) その他女性教員増加のために実施している取り組み

- ・前述のとおり、女性教員採用のための定員貸与制度の活用、女性限定人事の積極的な実施等により、令和3年度から令和5年度にかけて、女性の准教授1名、助教4名及び特定助教1名を採用、また、令和2年度から5年度にかけて、研究科内の女性准教授3名を教授に、学内他部局の女性助教1名を准教授に登用した。特に、教授職にあつては、現在、3名の女性が在籍し、19.61%と高い女性比率となっており、若手の女性研究者、女性大学院生の身近なロールモデルとして、モチベーションの向上に繋がっている。
- ・「ASAFAS フィールドワーカー子育て・介護サポート」ウェブサイト上で、育児・介護支援に関する各種支援制度の案内、その他関連の取組について情報発信を行っている。

※ <https://www.asafas.kyoto-u.ac.jp/kosodate/category/topics>

- ・東南アジア地域研究専攻では、啓発ポスターを作成し、共用スペースに掲示、関係者へ配布する等、DE&Iの実現に向けて積極的に取り組んでいる。

(2) 若手教員（40歳未満）の増加に向けた取り組みについて

(2-1) 令和6年5月1日現在の若手教員比率：定員内教員 17.24% 特定教員 0%

(2-2) 若手教員増加のための取り組みについて

- ・若手重点戦略定員を活用した地域研究学系3部局合同による Global Young Scholars into the Future (GYSF Program)を展開し、優秀な若手人材を任期付き助教として登用し、さらには当該任期中に1年間の長期海外研修の機会を与えることで、派遣先研究機関における国際共同研究や教育への参画により国際的に通用する人材を育成、研究科における国際化及び教育・研究の活性化を推進している。令和3年度以降、同プログラムにより6名の若手助教を地域研究学系において採用し、うち2名を当研究科に配置し、同2名に対して海外研修の機会を与えた。また、同プログラム以外で採用した若手助教に、研究科の財源で1年間の長期海外研修の機会を与え、グローバル人材の育成を推進している。
- ・助教に5年任期制を導入し、テニユア獲得へのモチベーションの向上を図っている。また、優秀な修了生を若手教員として採用することによって、現役生にキャリアパスを提示する等の若手研究者の育成に注力している。テニユア・トラック制度は設けていないが、上記取組の波及効果として、助教として採用した若手教員の多くが学内外で上位ポストを獲得している。
- ・特に上位の職階においてクロス・アポイントメント制度の活用を推奨し、クロス・アポイントメント実施により生じた余剰ポイントにより、若手教員の雇用財源を確保し、人材育成や流動性の活性化を促進している。

(3) 外国人教員の増加に向けた取り組みについて

(3-1) 目標数値：特に定めていない。

(3-2) 令和6年5月1日現在の外国人教員比率：定員内教員 3.44% 特定教員 0%

(内訳) 全体人数 29名、外国人教員数 1名（教授）

(3-3) 外国人教員増加のために実施している取組：

- ・定員内教員以外に、研究科に予算措置された招へい研究員（客員教員）雇用枠2を活用し、海外から外国人研究者を年間5名程度招へいしている。招へいた客員教員は、共同研究や教育に参画する等、研究科の教育・研究に大きく関与している。
- ・現員の外国人教授は、講義を担当する他、研究科内に設置している留学生サポート室の室長として、留学生支援活動を促進するとともにダイキン工業との産学連携事業においても中心的な役割を担っている。
- ・定員内の外国人教員は上記の1名であるが、協力講座に1名の外国人教授が所属しており、当研究科の構成員として、教育の国際化に貢献している。

4 人間・環境学研究科・総合人間学部

(1) 女性教員の増加に向けた取り組みについて

(1-1) 令和6年5月1日現在の女性教員比率（定員内教員及び特定教員）17.74%

(1-2) アクションプランにおいて女性教員増加のために各部局の必須項目とされている事項について実施（予定を含む）している取り組み内容

- ・無意識のバイアスに関するチェックシートを作成し、採用・昇任の選考委員会委員に提出を義務づけている。
- ・審査の際には、出産・育児期間中の業績については、休業期間の前後と等しい業績を上げたものとみなす旨、及びさまざまなライフイベントに伴う休業期間がある場合、理由明記の上、履歴書に休業の旨記載できることを公募要領に記載している。
- ・部局の主要会議である研究科会議、教授会、学系会議についてオンラインによる参加を出席とする取り扱いを定めている。
- ・人間・環境学研究科棟に教職員・学生が使用する授乳室を設置している。

(1-3) その他女性教員増加のために実施している取り組み

- ・会議への附議事項、報告事項の見直し、報告事項のうち内容によっては資料配付のみとするほか、会議資料は事前配布することで会議時間の短縮を図っている。
- ・研究科ホームページに、男女共同参画の取り組みページを開設し、授乳室、大学の男女共同参画ページのリンク、男女共同参画推進のための相談窓口について掲載している。
- ・人間・環境学研究科棟の女性トイレの大規模改修、多目的トイレにベビーシート、ベビーベッドの設置を令和6年度中に実施するよう計画している。
- ・学部受験生対象の模擬授業ビデオ（学部HPでも公開予定）において、女性教員の比率を高くし、女子受験生にとってのロールモデルを提示している。また、今年度より定期化予定の女子高生徒の大学訪問において、女性教員にロールモデルであることを意識した授業を依頼している。

(2) 若手教員（40歳未満）の増加に向けた取り組みについて

(2-1) 令和6年5月1日現在の若手教員比率（定員内教員及び特定教員）：16.12%

(2-2) 若手教員増加のための取り組みについて

- ・教授定員を活用して特定助教を令和5年度に2名採用。
- ・若手・女性教員採用のための定員貸与制度を活用し助教2名を令和6年度に採用。

- ・助教への任期制の導入の方針を運営会議で決定し、規程等の整備を進めている。
 - ・教授退職後の後任補充人事は原則准教授で行っている。
- (3) 外国人教員の増加に向けた取り組みについて
- (3-1) 目標としている数値：設定していない。
 - (3-2) 令和6年5月1日現在の外国人教員数（定員内教員及び特定教員）：8人
 - (3-3) 外国人教員増加のために実施している取組
 - ・国際高等教育院の外国人教員受入制度設計に基づく特定教員の定員化を進めている。4名中2名実施済み。

5 文学研究科・文学部

- (1) 女性教員の増加に向けた取り組みについて
- (1-1) 令和6年5月1日現在の女性教員比率（定員内教員及び特定教員）24.21%
 - (1-2) アクションプランにおいて女性教員増加のために各部局の必須項目とされている事項について実施（予定を含む）している取り組み内容
- ① 女性教員の採用・昇任促進策の実施
- (ア) 採用・昇任審査に当たる教員の無意識のバイアスの影響を取り除くための取組
 - ・令和4年7月の研究科内委員会及び教授会において「教員採用選考における無意識のバイアスに関するチェックシート」について周知した。作成したチェックシートについては、各教員選考委員会において保存している。
 - (イ) 出産・育児期間等を配慮した採用・昇任審査の義務づけ
 - ・令和4年7月の研究科内委員会及び教授会において、出産・育児期間中の業績については休業期間の前後と等しい業績を上げたものとみなすことを人事選考委員会で確認した上で人事を進めること、公募書類にはその旨を明記すること、出産・育児期間中の業績について把握するため応募書類に育児等のための休業期間を記載することを、「教員選考委員会における確認事項」として定め、義務付けている。
- ② 教育・研究活動と育児等の両立のための支援充実・環境整備
- (ア) 就業環境

主体的に育児・介護に携わる教員について、在宅勤務を可能とする環境整備を行う。

 - ・令和4年1月より部局内の在宅勤務に関する申合せを施行し、男女を問わず教育・研究活動と育児・介護の両立が可能な環境を整備した。また、対面で開催している研究科内委員会についても、状況に応じてオンライン参加を可能にするなど柔軟に運用している。
 - (イ) 施設

授乳可能なスペース等を教職員・学生が使用する主要な建物に設置する。

 - ・令和4年度に、講義室の集中する文学部校舎2階に、おむつ交換や授乳可能なスペースを設置し、活用している。

- ・令和6年7月以降に稼働予定のぶんこも（文系学部校舎に新設の交流スペース linkhub@）に置き畳を設置し、学会などの未就学児童の託児などに活用することを計画している。

(1-3) その他女性教員増加のために実施している取り組み

- ①令和4年度に男女共同参画推進担当の副研究科長を委員長とする文学研究科男女共同参画推進委員会を設置し、研究科における現状の把握、課題の分析、具体的施策の策定を担当させ、文学研究科アクションプランの取組の実施および進捗管理等を着実に実施できる体制を整備した。
- ②令和5年4月より、個々の研究者のニーズを踏まえた育児・介護支援、キャリア形成に関する適切な支援ができるよう、男女共同参画推進担当の副研究科長を中心とした相談窓口を設置し、問い合わせ、相談等に対応している。
- ③研究科内の措置として優遇措置を設け、令和5年度に女性限定公募を1件実施した。女性限定公募による1名を含め、令和6年4月1日付けで採用を決定した教員4名全員が女性であるなど、女性教員比率の拡大を実現した。
- ④令和4年度より、年1回ジェンダー研修会を開催し、ジェンダー平等促進の意義を研究科構成員間で共有している（令和6年度は7/18に開催）。
- ⑤研究科において、ジェンダー的視点を取り入れた専門科目を8コマ開講し、また全学共通科目「ジェンダー論」を、文学研究科教員が担当している。
- ⑥男女共同参画推進委員会において、令和5年度に「性の多様性に関わるガイドライン（学生版）」及び「性の多様性に関わるガイドラインと心得（教職員版）」を作成し、令和6年度より学生便覧及び研究科HPに掲載した。
- ⑦令和5年度の男女共同参画推進委員会において、小学校3年生以下の子供を育児中の教員について委員会業務等を軽減する取組への課題を共有し、男女を問わず育児負担の大きい教員が労働過重とならないよう、研究科及び専攻（系）での協力体制について配慮を依頼した。
- ⑧令和6年度の男女共同参画推進委員会において、主体的に育児・介護に携わる教員が参加できるための会議ルールの見直しを行い、申合せを策定した。
- ⑨ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの取組として、文学研究科の親睦組織である「文友会」の規約の制定にあたり、同規約に関わる参考事項の中に「会費の使途については、思想上・宗教上の信条、その他の事情等に配慮する。」という項目を設けた上で、宗教上の理由で飲酒が禁じられている教員と文友会会長（研究科長）が面談し聞き取りを行った結果、「他者の飲酒のための支出も禁止事項に含まれる一方、供花・弔電発信は他宗教の様式で行われている葬儀に対しても許される」という証言を得て、当該教員に対し「貴殿から徴収した会費の使途は供花・弔電費に限る」旨、文友会会長名で書面を交付した。

(2) 若手教員（40歳未満）の増加に向けた取り組みについて

- (2-1) 令和6年5月1日現在の若手教員比率（定員内教員及び特定教員）：
16.84%（95名中16名）
- (2-2) 若手教員増加のための取り組みについて

定員内助教の枠には限りがあるため、若手研究者の増加に向けた取り組みとして、競争的外部資金による特定研究員の雇用を進めている。

特定研究員 8 名（うち女性 3 名、40 歳未満 6 名）

(3) 外国人教員の増加に向けた取り組みについて

(3-1) 令和 6 年 5 月 1 日現在の外国人教員比率（定員内教員及び特定教員）：

12.63 %（95 名中 12 名）

(3-2) 目標としている数値：設定していない。

(3-3) 外国人教員増加のために実施している取組

- ①国際高等教育院において提供できる教養・共通科目があれば積極的に申請することとしており、教授 1 名、准教授 1 名、講師 1 名、助教 2 名 計 5 名を採用している。
- ②修士課程ジョイント・ディグリー京都大学・ハイデルベルク大学国際連携文化越境専攻にかかる国際連携コーディネーター教員として再配置定員が措置され、外国人講師 1 名を採用している。
- ③若手重点戦略定員について、措置された 2 名のうち 1 名について、外国人助教を採用している。
- ④定員内教員においても国籍を問わず広く公募・選考を行い、外国人准教授 1 名を採用し、現在は教授に昇任している。

6 教育学研究科・教育学部

(1) 女性教員の増加に向けた取り組みについて

(1-1) 令和 6 年 5 月 1 日現在の女性教員比率（定員内教員及び特定教員）41.86%

(1-2) アクションプランにおいて女性教員増加のために各部局の必須項目とされている事項について実施（予定を含む）している取り組み内容

- ①採用・昇任審査に当たる教員への無意識のバイアスの影響を取り除くための取組
令和 5 年 3 月の教授会において、研究科内で検討・作成したジェンダーバイアスに関する資料「教育学研究科における教員選考人事に関するお願い」を承認した。令和 5 年度以降の教員人事において、選出された教員選考調査委員会委員に本資料を事務から送付し、その都度、確認する体制を整えている。
- ②出産・育児期間等を配慮した教員の採用・昇任審査の義務づけ
「出産・育児・介護等のための休業期間がある場合は、応募書類に記載できる旨を公募要領に明記する」「出産・育児・介護期間中の業績については、休業期間の前後と等しい業績を上げたものとみなす旨を公募要領に明記する」ことを定めた書類「教育学研究科における教員選考人事に関するお願い」（前掲）を、教員選考調査委員会委員に送付し、共通理解している。
- ③主体的に育児・介護に携わる教員について在宅勤務を可能とする環境を整備
育児・介護に携わる教員に対する在宅勤務制度を、部局においても活用できるように在宅勤務のルールを整えて、教育・研究活動と育児・介護の両立のための環境を整備し、令和 5 年度以降も継続して実施している。

「育児」「介護」を理由とする在宅勤務はそれぞれ週2日以内というルールがあるが、教育学研究科の場合は「効率性」を理由とする場合、除外日はあるものの、日数制限がない。これにより、「育児」「介護」に携わる者にとってより在宅勤務がしやすくなっていると考えられる。

④主体的に育児・介護に携わる教員が参加できるような会議ルールの見直し

主体的に育児に携わる教員については、教育・研究活動を中断することなく継続できるよう、周囲の協力体制・業務分担等を配慮して委員の就任軽減、代理出席等の活用による業務軽減の取り組みを実施した。

主体的に育児・介護に携わる教員が参加できるように、基本的に17時以降開始となる会議は実施しないこととし、会議に出席できない曜日・時間帯を把握するため教員各位へ照会・結果報告を行うことで、教員が会議に参加できる環境整備をした。また、可能な限り、会議終了時間の告知を行っている。

⑤授乳可能なスペース等を教職員・学生が使用する主要な建物に配置

女性教職員休憩室にスペースを確保し、授乳コーナーを設置できるよう、必要なパーティション、専用台座等の備品（可動式）を設置した。令和4年6月に開催した男女共同参画セミナーにおいても、授乳用の控室を用意し、専用台座などを設置するなど受け入れ体制を整えた。また、研究科で開催するセミナー、シンポジウム等への貸し出しをアナウンスしている。

(1-3) その他女性教員増加のため実施している取り組み

①全学的なジェンダー平等促進の意義や取り組みについて、教授会（講師以上の全教員が構成員となっている会議）にて時間を取って情報共有を行った。

②平成29年度から令和元年度の研究科長を女性教員が務めた実績があり、また各種の主要な委員会委員長等を女性教員が務めていることから、十分なロールモデルが提供されている。

③令和4年度から、男女共同参画推進を担当する副研究科長を置き、部局における現状を把握できる体制を整備して、状況の改善に努めている。

④教員が育児休暇を取得する場合には研究科で非常勤講師の雇用費を確保する予算措置を行っており、その制度化については検討中である。

⑤女性教員や女子学生の比率が比較的高く、育児・介護やキャリア形成に関する相談ごとができる雰囲気づくりに努めてきたことにより、年々、そうした風土が醸成されてきている。若手の子育て世代の教員数も増えており、男女問わず育児休暇をとることが実質化できている。

⑥2024年度に実施する外部評価において、学外委員の女性への委嘱率を高め(1/3)、ジェンダーの観点からも評価いただける態勢を意識的に整えた。

(2) 若手教員（40歳未満）の増加に向けた取り組みについて

(2-1) 令和6年5月1日現在の若手教員比率：（定員内教員及び特定教員）：23.25%

(2-2) 若手教員増加のための取り組みについて

①部局内の構成員に、若手の雇用と育成が重要であることを伝え、部局全体で、若手教員の減少について、危機意識をもって取り組みを行っている。

- ②准教授公募においては、准教授または講師として、若手の応募者を増やし、優秀な若手を雇用して、育成できるようにしている。
 - ③機能強化促進制度による若手採用について、採用の見込みのある講座に働きかけ、実際に若手講師を採用する方向で人事を進め始めている。
 - ④第4期中に行う部局再編にかかわる概算要求において、より多くの若手教員が活躍できるように、若手ポストの人員要求を行う予定である。
 - ⑤若手教員の確保と流動化の促進を目的として、令和7年度より研究科で雇用する助教に任期を付すよう規程の改正を行っている。
- (3) 外国人教員の増加に向けた取り組みについて

(3-1) 令和6年5月1日現在の外国人教員数(定員内教員及び特定教員): 43名中4名

(3-2) 目標としている数値: 設定していない。

(3-3) 外国人教員増加のために実施している取組

現在、在職している外国人教員のうち2名(教授、准教授)はそれぞれ平成26年10月、平成28年4月に着任しており、長期にわたって問題なく職務に当たっている。また、令和5年8月に助教として、令和6年3月に講師として、新たに外国人教員が着任している。

令和5年9月に転出した外国人教員(准教授)の後任人事を速やかに進め、令和6年9月には新しく1名の外国人教員(講師)が着任する予定である。

なお、外国人教員定着の取り組みとして、事務担当者が、外国人教員に対しては制度等、とりわけ丁寧に繰り返し説明するようにしている。また、語学が堪能な秘書や事務に習熟した事務補佐員を探し、担当するようにもしてもらっている。事務と事務補佐員も常に連携し、正しく理解しているか、不安なことはないか確認しながら進めている。

ただし、新しい事務補佐員の制度では1年任期でしか雇用できないこととなったので、このような多様性に配慮した対応が難しくなることを懸念している。

監事意見

■ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの取り組み状況について

昨年度に引き続いて、各部局の取り組みを聞かせて頂いた。

(1) 女性教員の増加に向けた取り組みについて

第4期中期目標・計画に盛り込まれた男女共同参画推進アクションプランの目標数値に向けて、各部局それぞれに積極的に取り組まれている様子を聞かせて頂いた。さらに、教育・研究活動と育児・介護の両立のための環境の整備と施設の整備にも取り組まれていた。

医薬系と訪れた文系学部において、ようやく女性教授が活躍する時代がやって来たとの印象を持った。今後の益々の活躍を期待したい。

(2) 若手教員(40歳未満)の増加に向けた取り組みについて

今回訪れた文系学部では、大学院重点化の際に助教のポストを意図的に減らしたケースが多く、これらの部局では、若手重点戦略定員や白眉研究員制度などの学内制度の利用とともに、競争的研究費や外部資金を活用して、新しい若手教員のポストを獲得する工夫がなされている。

国全体の少子化の影響もあり、日本における大学教員数の増加も見通せない中、将来の若手研究者のモチベーションをどう高めていくのか、個別大学を越えた課題と思われる。

(3) 外国人教員の増加に向けた取り組みについて

外国人教員の増加策については、それぞれの展望と工夫の中で、積極的に取り組まれている様子を伺った。今後の進展に期待したい。

今年度の訪問で、以下の3つの問題提起があった。

(4) トイレ問題について

ある部局では、女性トイレが不足し、また多くの和式トイレが残されていることで、特に女性教職員が洋式トイレを探す「トイレ難民」とも言える問題が生じていると伺ったが、他部局では、すべて洋式トイレに改修されたケースもあり、さらに、和式トイレを残すのは文化の面で必要であるとの意見もあり、さらに進んで改修を議論するならば、ジェンダーの観点から、「ユニバーサルトイレ」「だれでもトイレ」とすべきとの意見も伺った。全学的に検討すべき問題と思われる。

(5) 学生相談室(臨床心理士等の配置の問題)について

各部局に設置されている相談室に配置する公認心理師あるいは臨床心理士の安定的な確保の問題等に関しては、学生総合支援機構と部局相談室とのシステムティックな連携が必要であるとともに、年々学生からのニーズが高まっている中、部局ごとに異なる、学生へのきめ細やかな対応も必要とされており、部局の現場を充実させる方向で早急に対応願いたいとの要望が、ある部局からあった。本件に関しては引き続き調査していきたい。

(6) カスハラ (カスタマーハラスメント) 問題について

卒業生・学生・第三者から理不尽な要求をされる事例が増えており、このようなカスハラに対しては、このままだと職員の健康やメンタルヘルスを保てないので、毅然たる対応が必要であり、基本姿勢を大学として示してほしいと要望が、ある部局からあった。全学的な対応・姿勢を示す必要があると思われる。本件に関しては引き続き調査していきたい。

【テーマ3】DXの推進について

I. 監査項目と主な監査内容

京都大学においては業務のDX化を進めるために令和5年度に事務改革推進本部会議の下に設置された業務デザインワーキンググループで今後の業務の在り方が検討され、事務改革推進本部会議に提言が行われ、承認された提言は全学に周知された。また、同じく事務改革推進本部会議の下に設置されたDXワーキンググループで業務のDXに必要な企画が検討され、事務改革推進本部会議の下で実行された。さらに、研究室の事務業務負担軽減のため、研究室業務調査プロジェクトが実施され、業務の実態や課題を把握し解決策が提示されてきた。

これを踏まえ、令和6年度においては業務DXの推進を更に強化するために2030年度に向けた業務DX2030ビジョンのもと業務DXロードマップが見直されたところであるが、各部における業務DXの取組について確認したい。

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)DX2030 ビジョンを踏まえて、業務DXについてどのように捉えているか（事務改革の関連を含む）。
- (2)業務DXについてどのように進めようと考えているか。
- (3)業務DXを進めるのにあたって直面している課題や困っていることは何か。

2 監査の実施先

情報部	12月4日(水)
人事部	12月4日(水)
渉外・産官学連携部(成長戦略本部)	12月23日(月)
施設部	12月23日(月)
財務部	2月17日(月)

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 情報部

- (1) DX2030 ビジョンを踏まえて、業務 DX についてどのように捉えているか（事務改革との関連を含む）。

業務 DX については、業務 DX2030 ビジョンに掲げる「教育・研究に注力できる大学」を目指し、単なるシステム導入によるデジタル化に留まらず、事務業務全体の効率化・高度化を実現するために、事務改革と密接に連携して取り組むべきものと認識している。その結果として、データに基づく意思決定を可能にすることで、教育・研究の発展に寄与する。

- (2) 業務 DX についてどのように進めようと考えているか。

情報部では主に、IT 基盤や業務アプリケーションの運用を行う立場で、DX 推進室と連携し業務 DX を推進しているが、今後は研究 DX との連携も見据え、データドリブン型経営を実現するために、各部門のデータを統合・分析することで、経営戦略策定のためのエビデンスを収集するデータ管理基盤の提供を行う。また、DX 型人材の育成に関しても寄与していく。

- (3) 業務 DX を進めるのにあたって直面している課題や困っていることは何か。

情報部が抱える課題として、IT 投資の縮減や既存業務の増加により、システム開発やデータ分析といった DX 推進業務に十分なエフォートを割けない状況があり、大学として専門人材が不足している状態にあることが挙げられる。また、データドリブン型経営を行ううえでは、基幹業務システム間でデータの粒度が不統一であることや、その他の学内に散在するデータ形式や定義が統一されていないためにデータ連携が困難である等、統合、分析が困難な状況にある。

2 人事部

(1) DX2030 ビジョンを踏まえて、業務 DX についてどのように捉えているか（事務改革との関連を含む）。

業務 DX2030 ビジョンでは、”make it simple and standard” を掲げ、ルール・業務・システムの一体での変革により、シンプルで合理的な業務プロセスを実現することを掲げている。同ビジョンの課題では、システムの老朽化、業務知識・データの分断が挙げられているが、人事部の業務システムにおいても同様の課題があり、それを解決していくためには抜本的な見直しが必要と考えている。そのため人事部としても同ビジョンに則り、積極的に DX を進めていくため、また人事部内の意識の統一のため、別添のとおり人事部 DX ビジョンを策定した。（資料 1：人事部 DX ビジョン）

人事部DXビジョン
資料 1

Fit to Standard

システムの標準機能に業務を合わせる

人事制度とは

- 各種法律の定め（社会のStandard）に則る必要がある
労働基準法、労働契約法、社会保険法、雇用保険法、所得税法など
- 人事に関する課題にも人的資本経営や心理的安全性、自律型人材の育成など時流やトレンド（職場のStandard）があり、それらに対応していく必要がある

製品化されたシステムは、上記のStandardに適合している

人事システムの現状

- 運用に合わせた改修を重ね、オンリーワンのシステムになっている。
- システム間の連携をアクセスなどの自前システムに頼り、どの機能がどこにつながっているかが不明瞭になりスラム化の一途。

ベンダーですら全貌を把握できない状況になっており安定的な運用に不安

システムに人事制度や運用を合わせていくことで**Standardに適合**
(コンプライアンス遵守&時流に乗る)しつつ、効率化・省力化が実現できる

KYOTO UNIVERSITY
1

京都大学

人事部DXビジョン

将来像

- ・業務ごとに製品化されたシステムを導入（カスタマイズは最小限に）
- ・システムに合わせて業務見直しを実施

ハブ機能となる標準DBを導入することで各システムの接続を容易にし、1社のシステムに依らない**ユーザーライクかつ適材適所なシステムの実現**を目指す。

KYOTO UNIVERSITY
2

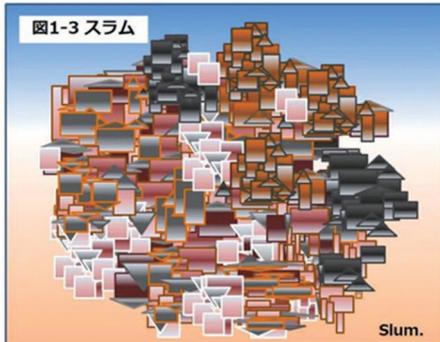
京都大学

ITスラム解消には都市計画が必要

・大企業に顕著なITのスラム化現象

- スラム街とは都市貧困層の密集地帯で、“巨大都市”の周辺に見られる荒廃地区
- 企業がシステムを余剰に構築した結果、メンテ不能なシステムが取り残された状況に酷似
- この現象は、ふんだんなIT投資が認められる大企業に特に顕著

・ルール作りと責任の所在（スラム化を防ぐための）



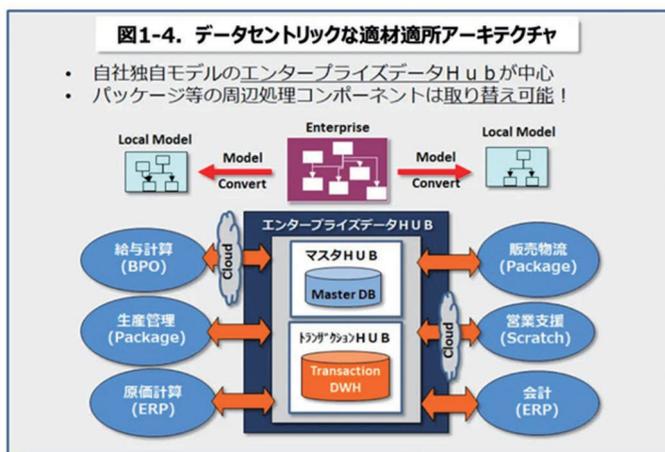
- 都市は、“都市計画法”によって、利便性や景観などの秩序が守られており、その責任の所在は、国や地方公共団体にあり
- 企業システムの世界では、未だこれに相当する綿密なルールは存在せず、責任の所在も曖昧
 - ➡ITアーキテクチャの将来図を描くと共に、現状からの移行シナリオを作成
 - ➡目指すITアーキテクチャ現状からの移行シナリオが決まれば、これから外れない為の管理ルールと管理部署を確定

適材適所を可能にするシステム構造とは？

・適材適所とは？

- 人の能力・特性などを正しく評価して、ふさわしい地位・仕事につけること
- 語源は伝統的な日本家屋の建築における箇所毎の木材の使い分けの意味
- 企業システムでもLOB毎に最適なシステムを組み合わせることができないか？

➡LOB（Line of Business）毎に適材適所なシステムを配置できれば理想的！



➢業務色に染まっていない
全社共通データ（マスタ、
トランザクション）を軸に、
自社に**最適な業務システム**
を組み合わせる配置

➢**エンタープライズデータHUB**に
格納された共通マスタ、ト
ランザクションは**自社独自**
のモデルで、個別業務アプ
リケーション（サービス）は
これを“**変換**”して利用

➢本アーキテクチャは**物理実
装可能で現実的**

(2) 業務 DX についてどのように進めようと考えているか。

今後は同ビジョンに則り、ルール・業務・システムの一体での変革を進めていく予定であるが、まずは、昨年度 DX 推進室が実施した研究室業務調査で抽出された課題を解決するため、各プロジェクトを進めている段階である。

(資料 2 : DX プロジェクト (人事業務) と進捗状況)

○ DX プロジェクト (人事)

	名称	内容
1	就業管理業務代行制度の策定	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤務に関する指揮命令は教員が担う一方で、勤務時間の管理は事務職員が行えるよう制度を見直す。 ● 研究室における勤務時間管理業務を教員以外の者が行えるルールを策定する。 ● 教員・研究者に代わって管理・手続き等を行う者を配置する。 <p>(全学 DX プロジェクトとして検討)</p>
2	就業管理システム刷新による利用拡大 (労務課)	<ul style="list-style-type: none"> ● 裁量労働制適用者および学生雇用 (TA/RA 等) へ就業管理システムの利用者を拡大し、就業管理のデジタル化を進める。 ○ 出張・兼業を含めて勤怠管理を一元化する。 ○ 予定変更について申請から承認まで最小限のやり取りで完結する。 ○ 監督者に確認すべき内容をプッシュ通知する。 ○ スマートフォン用アプリで表示・操作できる。 ○ 管理者および就業者が勤務予定をまとめて管理・確認できる。 ○ 一人が複数の職員番号を持っていても問題なく利用できる。 <p>2024.4 システム改修について検討を開始 (複数身分管理、勤務予定変更に関する連携、スマートフォンアプリでの表示等)</p> <p>2024.10 システム改修案の提示あり</p> <p>2024.11 システム改修に関して情報部、教学部、DX 推進室と打合せ</p> <p>2024.11 予定変更に関するシステム内での課題について業者と調整中</p> <p>システムの改修に合わせて業務見直しを実施予定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人件費の実績・見込みをその時点の情報に基づき自動算出する。 <p>(現システムの改修で検討・DX の予算措置有)</p>
3	採用管理システムの刷新 (人事企画課)	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇用等に係る手続きがシステム上で完結し、一度システムへ登録された人事情報は、当該情報を必要とする関連システムに連携される。 ● Web またはシステム上で手続きマニュアルを参照できる。 <p>2024.4 各社の情報収集を開始</p> <p>2024.5 業務内容、機能、コストから暫定導入システムを決定 (旧システムの更新期限が間近であったため、現行システムを一旦更新)</p> <p>2024.10 暫定導入完了</p> <p>今後人事関連の申請等のデジタル化等との連動等を考慮し再検討。 再検討の際に業務見直しを合わせて実施予定。</p>

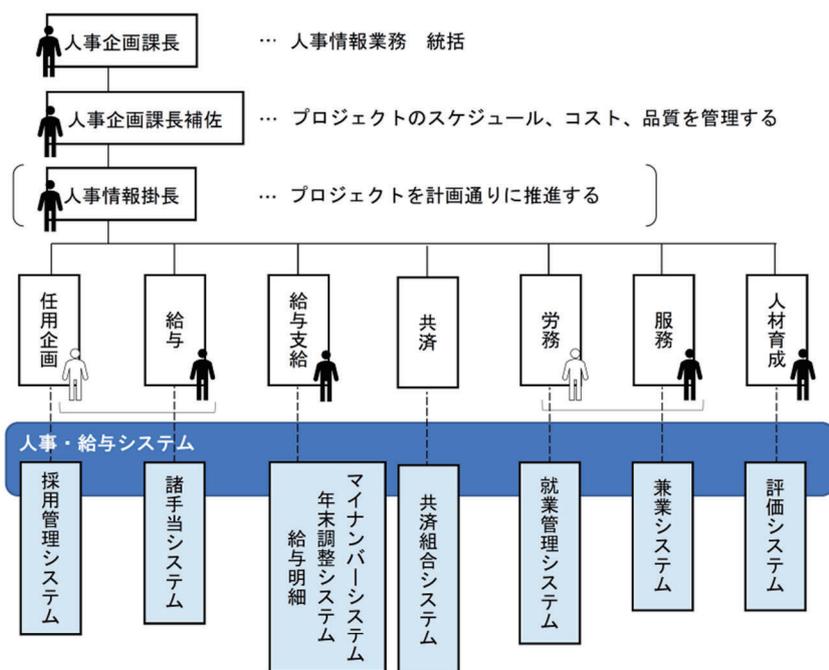
4	人事関連の申請等のデジタル化・自動化（人事企画課）	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事関連の申請手続等をデジタル化し、業務システム等への入力の自動化を進める。 ● 人事関連の手続等について自動化を目標に手続や判断基準を見直す。 <p style="color: red;">2024.4 各社の情報収集を開始</p> <p style="color: red;">2024.10 業務見直しの必要性から通勤手当対応システムに絞って詳細検討を開始</p> <p style="color: red;">今後、採用管理システム、給与明細のデジタル化拡大等との連動等を考慮し検討継続。</p> <p style="color: red;">システム導入に合わせた業務見直しを実施予定。</p>
5	給与明細のデジタル化拡大（人事企画課）	<ul style="list-style-type: none"> ● TA/RA/OA 等の学生雇用へ給与明細のデジタル化を拡大し、作成・配布作業コストを削減する。 ● （あわせて年末調整機能、マイナンバー機能も検討、DX 予算措置要望） <p style="color: red;">2024.9 各社の情報収集を開始</p> <p style="color: red;">2024.10 各社から機能及び見積額を確認</p> <p style="color: red;">2024.11 給与明細 Web システムについてトライアルを開始</p>
6	給与支給スケジュールの見直し（人事企画課）	<ul style="list-style-type: none"> ● 当該月すべての勤務実績確定後に勤務表を提出するよう、各種スケジュールを変更する。 <p style="color: red;">（令和7年7月より実施決定済み）</p>

また、各プロジェクトがバラバラに検討されないよう、今年度より人事情報掛の体制を見直し、各業務担当が人事情報掛を兼務する形で情報共有を進め、将来的にシステムを統合していく際にスムーズに移行できるよう体制の刷新を行った。

(資料3：人事情報掛の体制について)

R6.4 以降の人事情報掛について

【新体制イメージ】



- ・業務システムを管理する主な掛と兼務し、業務担当 兼 当該システムの情報担当となる。人事・給与システムについては、業務領域の機能について担当する。
(業務担当掛に兼務者がいない場合は人事情報掛の別の者が代替)
- ・業務担当掛の一員として、導入・改修するシステムの機能要件について検討する。
- ・人事情報掛の一員として、システムの動作環境や他システムとの連携等の非機能要件について、情報部と連携しながらベンダーへ要求する。実際に調整役としての役割を担い、人事情報掛内では情報共有を行う。
- ・発注依頼については、人事情報掛内で決裁のうえ、各システム担当が情報部へ提出する(電子決裁を想定)。
- ・保守時は情報部、ベンダーへ速やかに情報共有のうえ対応を依頼する。

(3) 業務 DX を進めるのにあたって直面している課題や困っていることは何か。

人事情報掛の体制のとおり、現状は全員が通常の人事業務を主担当に持ち、人事情報掛を兼務している状態であり、抜本的な見直しに向けた検討・分析といった業務に集中的にあたることができていない状況にある。DX 推進室主導で実施している DX プロジェクトについてもプロジェクトメンバーを募集してはいるが、専任ではなく兼務で対応する状況になっており、全学的な人員不足は深刻な状況である。

また、DX がうまく軌道に乗れば、業務削減、人員削減などが可能となってくるが、導入当初は業務負荷が上がるため、人員を削減することはできないことから、システム

導入コストが純増で発生することになる。システムの導入コスト、ランニングコストを如何に確保するかについても大きな課題である。

3 渉外・産官学連携部（成長戦略本部）

- (1) DX2030 ビジョンを踏まえて、業務 DX についてどのように捉えているか（事務改革との関連を含む）。

これまでの京都大学の事務改革では、DX＝デジタル化として捉えている風潮があり、業務自体の煩雑さを整理しないまま業務システムを導入したため、大きな効果が得られず、次第に業務システムそのものも廃れていくということの繰り返しであった。また、業務全体を俯瞰せずに個別に財務会計、人事給与等の業務システムを構築していったことなどから、それらのシステム間での連携も上手くできず、連携させるために人の手を加えたり、改修を重ねてコストをかけたりするなど、まさに DX2030 ビジョンに示されているような悪循環が形成されていた。

DX2030 ビジョンでは、「ルール・業務・システムの一体での変革」を明確に掲げており、これについては、令和6年3月22日「業務デザインWGからの提言～業務の抜本の見直しに向けて～」において示された業務デザインポリシー（※）と合致しており、当部においても、主に外部資金等に係るルールの所管部署として、各部局で感じている業務の煩雑さの要因となっているものを解消していくアプローチをしていきたいと考えている。

※業務デザインポリシーより抜粋

ポリシー1：部署・担当者双方からのデジタル化推進

ポリシー3：ナレッジ・マネジメントによる組織知の向上

ポリシー5：理解しやすいルールの策定と改善による合目的な制度構築

- (2) 業務 DX についてどのように進めようと考えているか。

当部において所掌する業務のうち、全学的な DX 推進に関わるものについては、DX ワーキンググループ内のサブグループ・プロジェクトとして置かれている顧客管理基盤構築プロジェクトにおける、以下の取組みがある。

○外部資金案件管理システム

○顧客情報管理システム

これらの進捗については、別紙「顧客管理基盤構築プロジェクト計画書」記載のとおり。

顧客管理基盤構築プロジェクトチーム

顧客管理基盤構築プロジェクト計画書

KYOTO UNIVERSITY

京都大学



1

目次

- 背景
- 目的
- スコープ(対象範囲)及び目標
- システム概要
- 予算
- 体制
- プロジェクトチーム参画メンバー
- 全体スケジュール
- 工程概要
- タスクとWBS

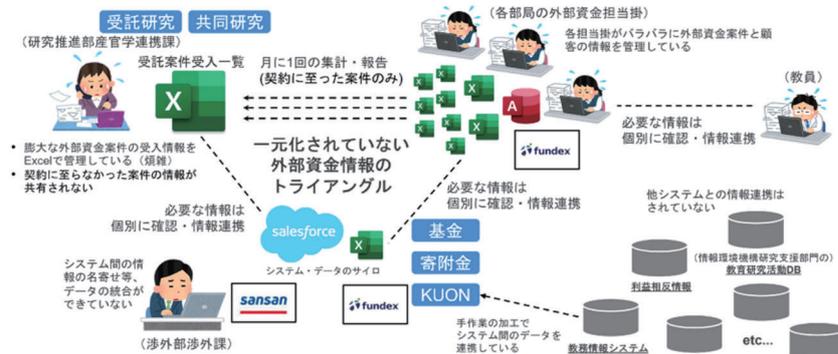
KYOTO UNIVERSITY

2

京都大学

背景

外部資金受入及び顧客に関する情報が各部局に散在し、情報の分析、活用が十分に行われていないことや、情報の管理・統合を手作業で実施しているなどの要因から業務が非常に煩雑なものとなっており、外部資金を獲得するための活動が困難となっている。



KYOTO UNIVERSITY

3

目的

当プロジェクトの目的は、外部資金の受入に関する案件情報と顧客情報を取り扱う業務を効率的にし、かつ、適切な情報管理ができるようにすることである。

対象となる外部資金

- ・ 受託研究(事業)
- ・ 共同研究(事業)
- ・ 学術指導
- ・ 寄附金
- ・ 臨床研究(治験含む)

事業成長を実現する手段の1つとして、資金提供者(候補者を含む)の情報及び資金獲得プロセスを全学的に管理し、外部資金獲得能力を強化する。

KYOTO UNIVERSITY

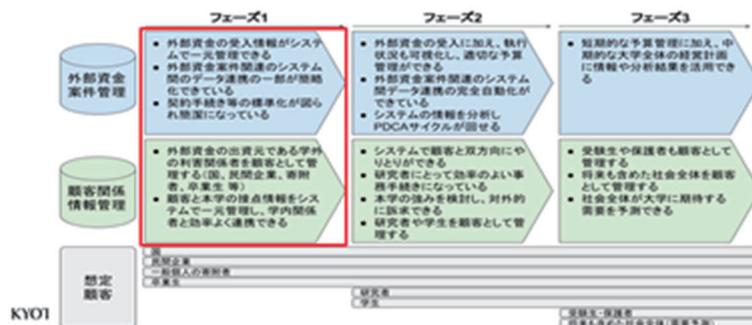
4

スコープ(対象範囲)及び目標

当プロジェクトのスコープ(対象範囲)について、当プロジェクトの対象業務は、主に以下の通りである。

- 外部資金案件管理業務:外部資金の受入に至るまでの進捗や課題の管理、執行の情報管理。
- 顧客関係情報管理業務:外部資金の出資元(国、企業、寄附者、卒業生等)をはじめ、京都大学にとっての顧客とみなすことができる利害関係者に関する情報を適切に管理し、最新化していくこと。
また顧客とのコミュニケーションを最適化し、見込み顧客も含め、よりよい関係を築くための管理全般。

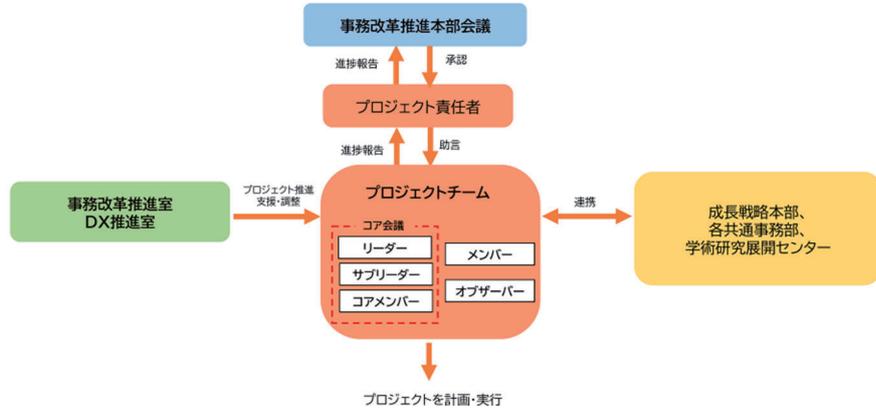
当プロジェクトの目標として、フェーズ1から3まで3段階に分け、第1段階としてフェーズ1の実現を目指す。



5

体制

本プロジェクトの推進体制の概要は以下の通りである。

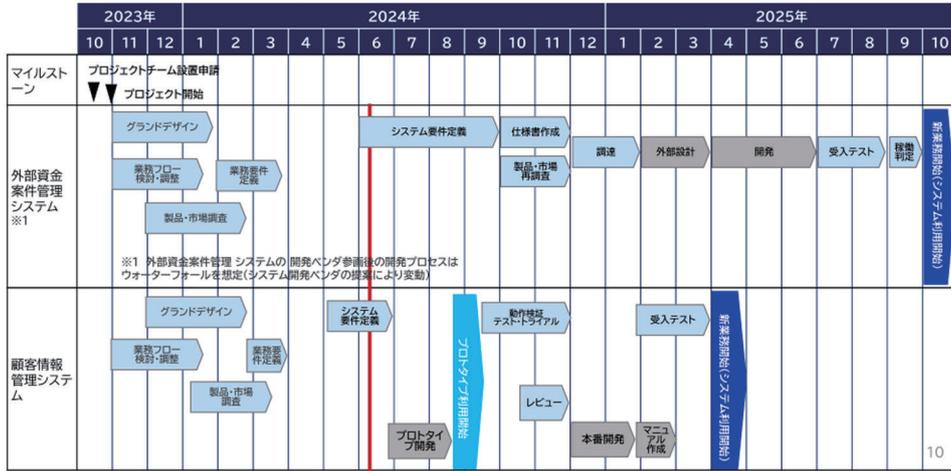


KYOTO UNIVERSITY

8

全体スケジュール

本プロジェクトの全体スケジュールは下記の通りである。
(本プロジェクトの期間は2023年11月1日～2025年10月31日まで)



工程概要:外部資金案件管理システム

- システム要件定義
 - 業務要件定義から、システムに必要な機能要件、非機能要件を策定する
 - 製品・市場調査の結果を踏まえ、業務要件の全てをシステム化するのではなく、システムの目的・目標達成に必要な機能に絞り込み、要件のスリム化を行う（導入候補製品の変更もあり得る）
- 仕様書作成
 - システム要件定義を元に調達仕様書を作成する
- 製品・市場再調査
 - システム要件定義を元に製品と概算の再調査を実施する
- 調達
 - システムの調達を実施する
- 外部設計
 - 契約した事業者が実施する外部設計に対してレビューを実施する
- 開発
 - 契約した事業者による開発作業の進捗をチェックする
- 受入テスト
 - 開発されたシステムに対して、業務での利用可否についてテストを実施し評価する
- 稼働判定
 - 受入テストの結果を元に、運用開始の判断を実施する

KYOTO UNIVERSITY

11

工程概要:顧客情報管理システム

- システム要件定義
 - 業務上必要なテーブルの整理とテーブルの項目を定義する。定義各項目の形式、重複可否、入力規則、各項目の連携や別テーブルへの派生などを整理する。
- 動作検証テスト・トライアル
 - プロトタイプ開発されたシステムを使用し、システム動作の検証を行う。
- レビュー
 - トライアル参加部署からのフィードバックを踏まえ、業務上の必要機能の修正や追加すべきシステム要件を決定し、システム開発ベンダーと調整を行う。
- 受入テスト
 - 開発後の納品物の最終検証を行う。

KYOTO UNIVERSITY

12

タスクとWBS

- 各工程はタスクに細分化され詳細化される。当プロジェクトの個別のタスク、タスクのスケジュール及び進捗はExcelを利用して管理する。
- 外部資金案件管理システム、顧客情報管理システムのそれぞれについてWBSを作成・更新し、必要なタスクの洗い出しと進捗管理を行う。
※WBS(Work Breakdown Structure/作業分解構成図):プロジェクトのスケジュール管理に使われるツールの1つで、作業工程を細かな作業(Work)に分解(Breakdown)し、構造化(Structure)することで管理する。

KYOTO UNIVERSITY

13

上記のほか、部署内の各種業務に関し、個別に取組みを進めている内容は以下のとおり。

①イベント申込管理システムの導入

- 公開講座等、ホームカミングデイの各種イベントについて、イベント申込管理システム(spiral)を利用することとし、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)、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)、参加証メール等の通知、当日の受付、参加者へのアンケート送付を一つのシステムで実施した。

【効果】

- 事務作業の大幅な負担軽減とともに、参加者へのきめ細かな対応が可能となった。(部署・担当者双方からのデジタル化推進)
- 従前は参加者数のみ把握していたようなイベントについては、今後の方針検討のための情報収集が可能となった。(ナレッジ・マネジメントによる組織知の向上)

②ホームページ掲載の手続きのシステム化

- ・従前より DX 化を進めており、ホームページや広報誌への掲載依頼等の学内手続きについては、申請システム等を活用している。

【効果】

- ・申請者と広報課双方での事務効率化（部署・担当者双方からのデジタル化推進）
- ・「部局情報リンク」により、部局 HP にすでに掲載している情報（ニュース、イベントページ、研究成果）について、京大公式 HP から直接部局 HP の該当ページにリンクさせることで、同じ内容のプレスリリースについて重複して作業を行わなくてもよくなった。（理解しやすいルールの策定と改善による合目的な制度構築）

③マインドセットの転換

- ・決裁を行っていた業務について、その内容を精査して必要性の有無の検討、決裁が必要なものについては決裁権限者や決裁手段の見直しを検討している。
- ・汎用性の高いシステムを構築することで関係者全体（掛内・事務内・部局内等）の業務効率化に繋げる意識をもって取り組んでいる。
- ・各種データを担当部署から収集する際は、データを管理している担当部署の作業負担をできる限り軽減できるよう、同様に各部署からデータを集めている本部他部署（IR 室や国際交流課）とも連携の上、部局への重複した照会を避けて本部間でデータを共有し、回答フォーマットを統一するなど調整してから照会するよう工夫している。

④スモールサイズのカイゼン

- ・改組に伴う配置換えにより、消耗品庫と発注担当者の勤務場所が別フロアとなった。利用者にとっては消耗品が不足している場合等に発注担当者に即時に連絡できないこと、発注担当者にとってはタイムリーな在庫管理が困難になることから、消耗品庫に QR コードを付けたチラシを貼り出し、QR コード読み取り→Google フォームによる消耗品管理・発注の仕組みを構築した。

【効果】誰でも対応可能なシンプルな電子化にとどまらず、利用者→発注担当者へのやり取りの簡素化のほか、「消耗品在庫管理」という業務自体を削減した。

- ・知的財産収入の配分に係る配分表の作成について、Excel でマクロを構築した。また、配分表を発明者宛てに送付するメールを GoogleAppScript でプログラムを組んで、リストから一括作成する方法を導入した。

【効果】定型業務について、大幅な作業時間の削減を行った。

- ・複数部署の関わる業務（学内プログラムの申請関係手続き）について、プロジェクト管理・タスク管理ツールを導入した。

【効果】進捗状況を一元管理、各担当者が今何をしなければならないのかを把握できるようにしたことにより、迅速にチェック作業を進めることが可能となった。

(3) 業務 DX を進めるのにあたって直面している課題や困っていることは何か。

顧客管理基盤構築プロジェクトにおいては、大きく2つの問題が生じている。

1つは、各部局がこれまで独自のやり方で案件の進捗状況及び顧客管理情報を管理しており、統一されていないことで、これは第1フェーズにおいて解消することを目指している。

2つ目は、既存システム、特に財務会計システムと連携ができていない。これは短期的に解消不可能で、第2フェーズ以降に解消を目指す予定である。

その他、日々の業務 DX を進めていく中で具体的に生じている課題等については以下のとおり。

- ・チェック作業などは紙の方が効率的に感じるケースが多い。
- ・ツール（主に情報関係）の基礎知識・スキルセットや、DX に対するマインドセットに個人差がある。
- ・既存業務と平行するにあたり、検討時間および推進時間がなかなか取れず、導入期にかかる一時的な負荷に耐えられる余力が無いというジレンマに陥っている。

4 施設部

(1) DX2030 ビジョンを踏まえて、業務 DX についてどのように捉えているか（事務改革との関連を含む）。

- ・敷地、建物、建物設備といった膨大かつ複雑な業務データを幅広く取り扱う本部にとって、それらの整理・体系化、意思決定や業務への活用といった業務 DX は喫緊かつ優先して推進すべき課題であると考えている。
- ・DX2030 ビジョンにおける目標「誰もが、必要な情報と作業を、シンプルで分かりやすく表示・操作できる」を実現すべく部で扱う業務データの整理・体系化を実施していく。

(2) 業務 DX についてどのように進めようと考えているか。

○「施設情報データベース」の構築

- ・現在想定している施設情報におけるデータベースとは、第一に、建物の各部屋や共用部に対して ID を付与し、必要な属性情報を付加することを考えている。また、将来的には、利用者や管理者の情報などと紐づけて活用状況を可視化したり、備品情報と紐づけた資産管理業務への活用を見据えている。
- ・一方で、施設情報は非常に膨大であることから、データベース構築にあたっては、こういった種類、解像度のデータが必要になるかを慎重に検討しなければならない。そのために、まずは業務の棚卸しによって、意思決定の体制や現場の業務プロセスを確認し、必要な情報の絞り込みを行う計画である。また、データの入力負荷を抑えるために、業務アプリケーションを導入するなど業務のトランスフォームを図りながら進めていく無理のないロードマップを描く予定である。
- ・データベースに搭載しきれない、建物の図面や設備情報、修繕履歴などといった情報は、スペース ID との紐づけにより容易に検索できるあり方を検討する。
- ・また図面データは、新築時の図面をマザーデータとして、その後の修繕履歴を蓄積できるようなデータ管理のありかたを検討する。

○ダッシュボードの開発

- ・スペース ID をもとにしたデータベースから、業務や意思決定に必要な可視化を行う。また、データベースを活用して、将来の修繕コストのシミュレーションや、不動産資源のリスクやポテンシャルの可視化をおこなう。これをダッシュボード上で行うかどうかは今後の検討事項である。
- ・将来的には、施設管理者だけでなく、研究者や部局長など、様々なユーザーが活用できるように多様な指標と分析機能を提供することを想定している。
- ・導入には、オープンソースのソフトウェアを活用した、低コストで開発・運用できるシステムを前提に検討するとともに、メンテナンス性を考慮し、極力内製での開発や維持ができるものを目指す。

○キャンパスマネジメント方針の策定

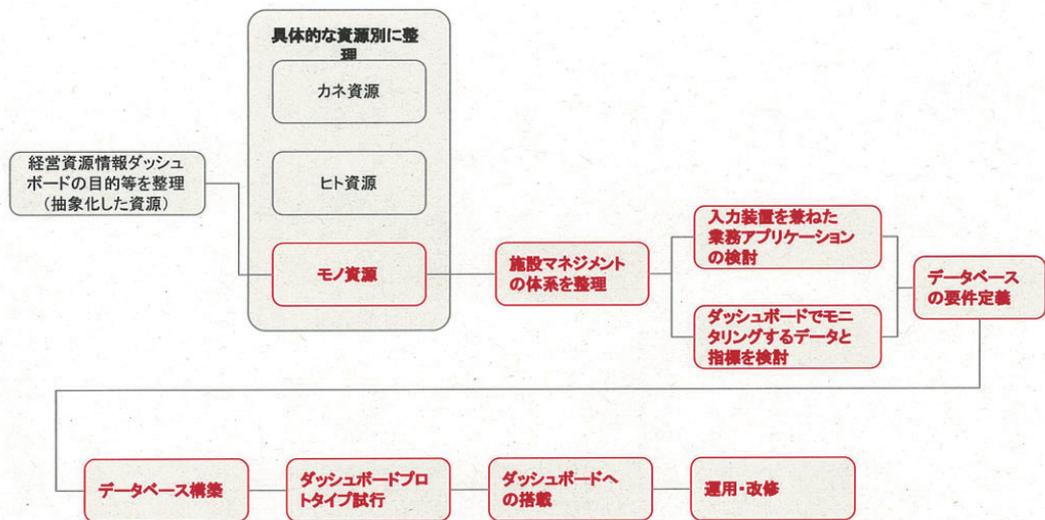
- ・キャンパスマネジメント業務の DX 化を推進するにあたり、キャンパスマネジメント業務の棚卸と体系化を行い、基本方針を策定する。また、同基本方針においてキ

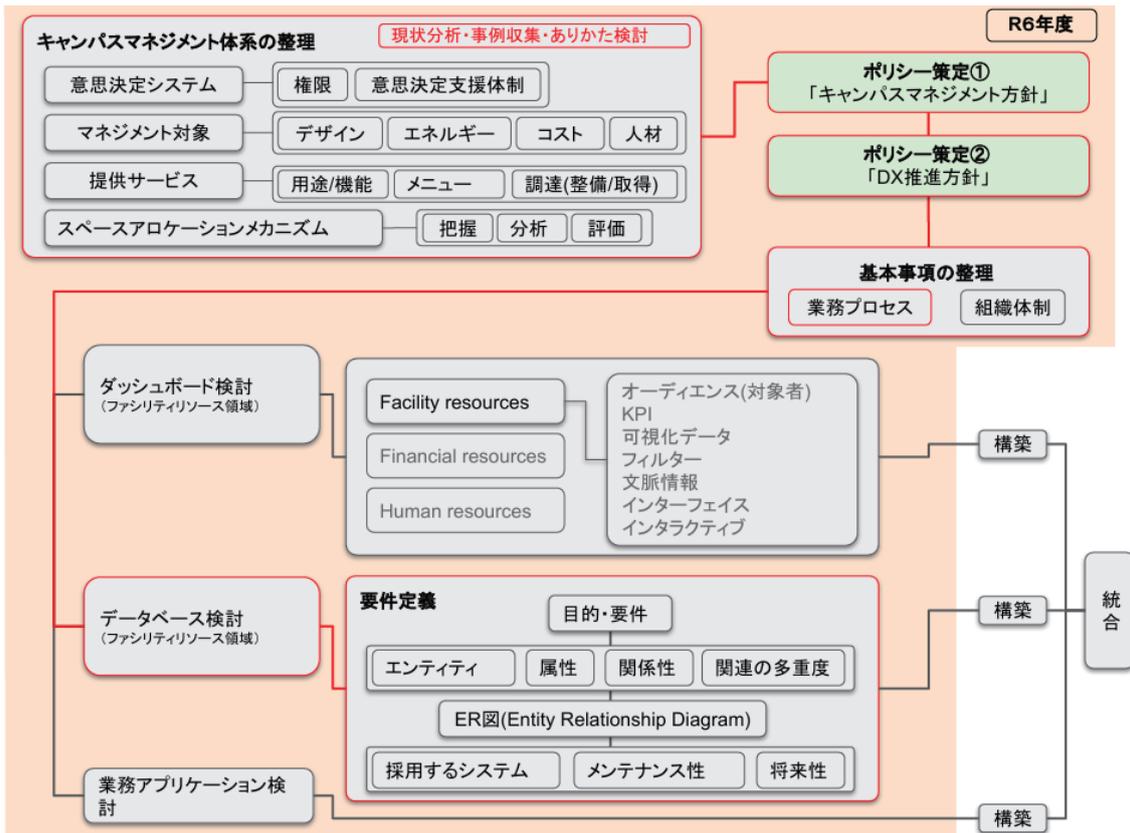
キャンパスマネジメントにおける DX を定義するとともに、別途、DX に特化した方針を策定する。

- ・基本方針においては、コストやエネルギーのコントロールに関する事項だけでなく、魅力的かつ機能的な空間づくりをどのような体制や体系で行うかという観点も盛り込むことを想定している。それらの方針をもって、サプライ思考からユーザー思考の空間づくりに転換し、学生の修学支援、教員の研究支援に繋がっていくキャンパスマネジメントを目指す。
- ・今年度は「国立大学改革・研究基盤強化推進補助金」を活用して、上記の取り組みを加速させる。既存業務の棚卸や体系化、国内外の事例収集を行い、キャンパスマネジメント方針、キャンパスマネジメントにおける DX 推進方針の策定を行う計画としている。

(3) 業務 DX を進めるのにあたって直面している課題や困っていることは何か。

- ・上記データベースを構築し、維持していくための安定的な財源とエフォート・スキル。
- ・デジタル化によって変容する業務形態に対応した人員の再配置と役割転換、キャリアパスの構築。

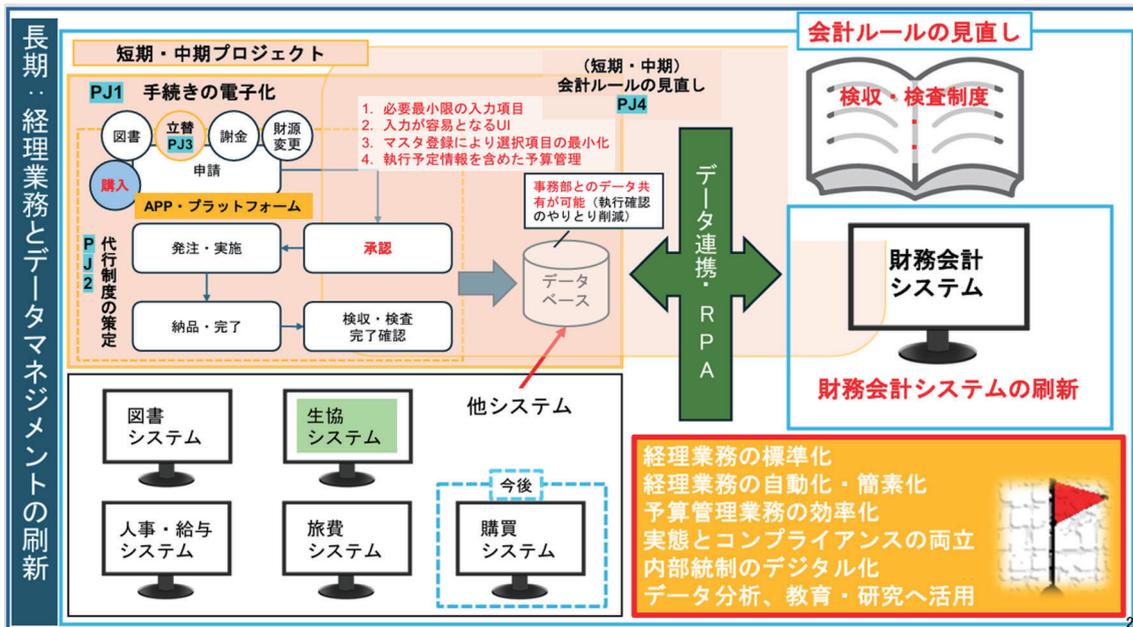
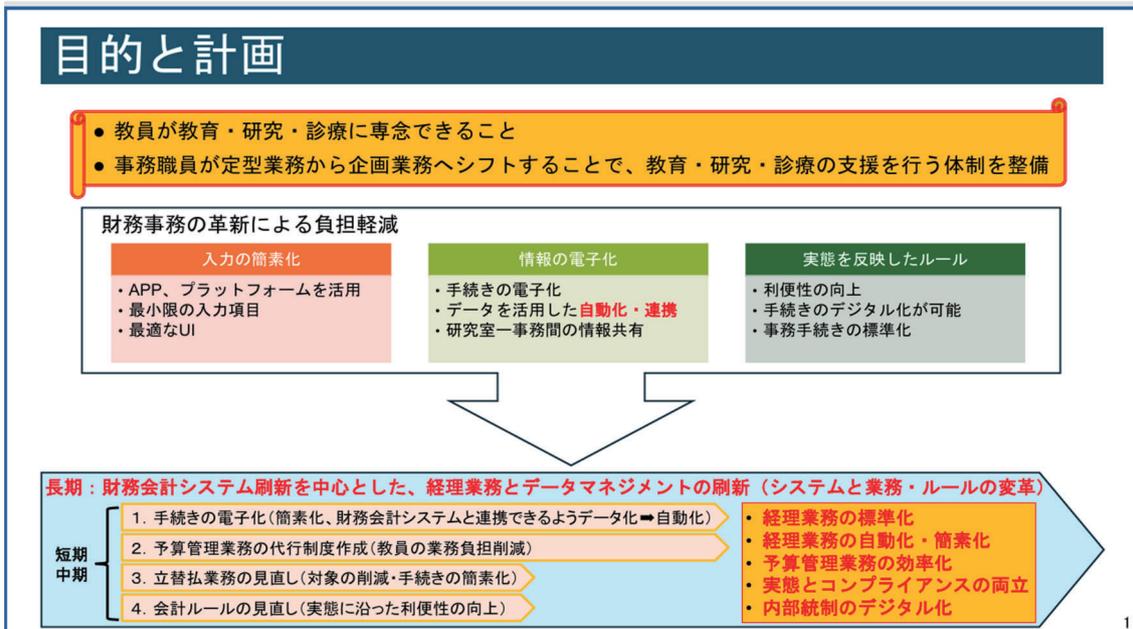


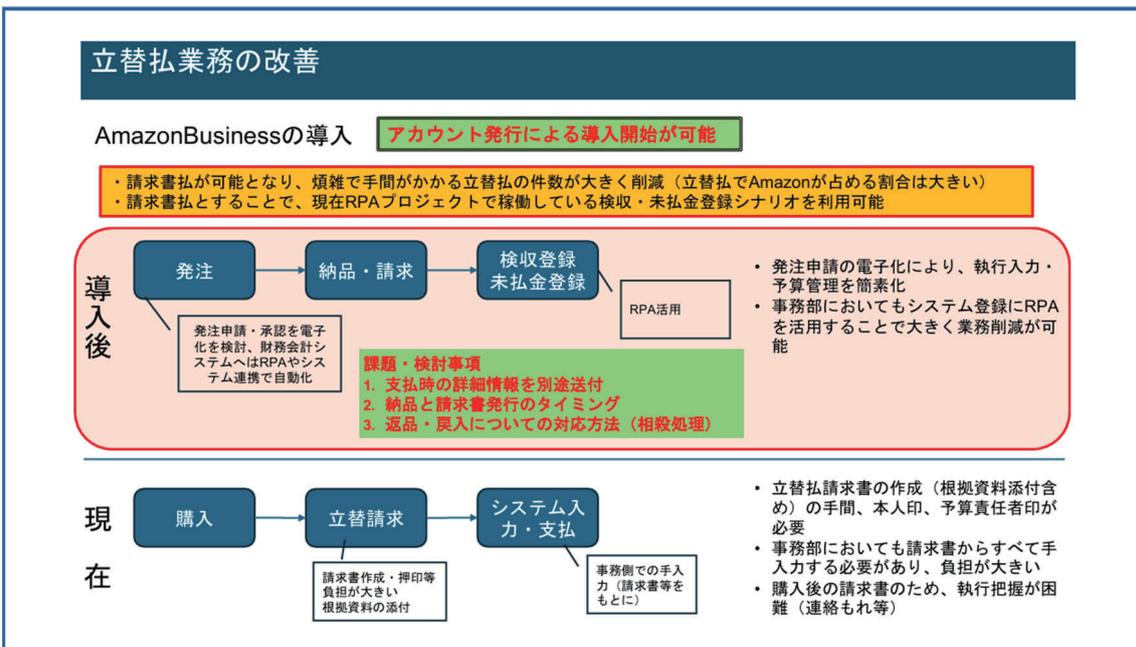
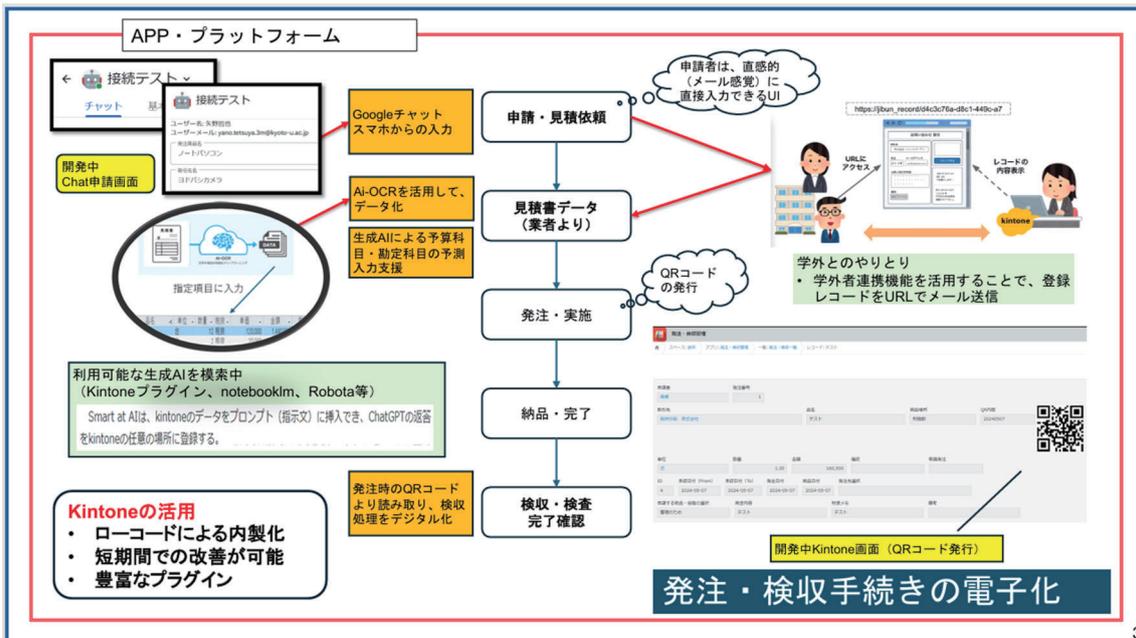


5 財務部

- (1) DX2030 ビジョンを踏まえて、業務 DX についてどのように捉えているか（事務改革との関連を含む）。
- (2) 業務 DX についてどのように進めようと考えているか。
- (3) 業務 DX を進めるのにあたって直面している課題や困っていることは何か。

業務 DX2030 における財務部の取組





監事意見

■ DXの推進について

・今回監査を実施した事務本部各部において業務変革の目的「教育・研究に注力できる大学」を踏まえて業務DX2030ビジョン“Make it simple and standard”のもとに具体的な取組が進められていることを確認した。

・しかしながら、取組を進めるにあたり実施すべき業務プロセスの明確化や業務にかかる時間等の定量化（数値化）が充分に行われていない状況が見受けられた。業務DX2030ビジョンを進めるうえでは、事務本部各部において現在の業務プロセスの明確化や定量化（数値化）を実施し、課題部分を明らかにするとともに、それに基づいた具体的な目標と工程表を策定し業務改革を推進することが必要であると思料する。

・また、監査の中で本部各部が所掌する業務において複雑なルールが存在しており、各部門においても独自の運用や手順が存在していることがあるため業務の標準化が課題であることも伺った。したがって、当該ルールの必要性をも検討しつつ、合理的で誰もが理解しやすいルールへの見直しや運用・手順の標準化を十分に進めなければ、全体最適化が図れず効果的な業務DXが進められない恐れがあると思料する。

・事務本部各部においては上記2点の観点を中心に十分に検証を行った上で、業務DXの取組を進めていただきたい。なお、業務DXの取組について、DX推進室は全体ビジョンの作成や全体調整の役割を担っているが、実務を熟知する各部が自らの業務を適切に明確化・定量化（数値化）して自分事として検討しなければ実効性のある業務DXが進められないため、事務本部各部においてその点を留意いただく必要があると思われる。

第5章 令和6年度一年間を通じての監事意見

令和6年度を振り返ると、この一年は、世界に伍する研究大学としての京都大学の将来構想に向けて着実に第一歩を踏み出した一年であったと総括できよう。

国際卓越研究大学構想への申請にあたり、学内の議論を深めたことで、この申請の採択の可否を越えて、京都大学が、世界に伍する研究大学となるための将来構想が固まって来ていると思われる。令和6年度の歩みを振り返ると、この構想に従って、事務組織の改革が先行して来ている。まず、令和6年4月に教職協働組織として成長戦略本部を立ち上げて、大型共同研究を含む産官学連携を統括し、ファンドレイジング、知財・イノベーション戦略策定、スタートアップ支援等を一体的に行うことで本学の研究成果の活用を一体的に推進するとともに、社会との連携を深化する体制を整えた。また、令和7年1月には、総合研究推進本部を立ち上げて、本学の研究支援体制を再構築し、URAを含む教職協働組織として、その実効性を高めようとしている。さらに、この1年を通しての教育改革会議での議論を集約し、実行体制に移すために、令和7年4月に、教育改革戦略本部を設置し、これを支える事務体制として学務部を置いた。これらの教職協働による3本部（事業推進組織）が全学的な事業の総合的なマネジメントを行うこととして本部事務機能を整備したものである。

加えて、総長、プロボスト、CFOを中心とする執行部のガバナンス体制を強化するために、令和6年度の準備期間を経て、令和7年4月1日に総長オフィス、プロボストオフィス、CFOオフィスを整備し、本部事務組織が有機的に機能することを目指している。

令和6年度は、こうした本部事務組織の抜本的改組に向けて、人事給与制度の改定等も含めて周到な準備が進められた一年であった。今後、この本部事務組織の改組が実効性を発揮することを大いに期待したい。

ここで特筆しておきたいことは、これらの事務組織の改組と併せ、事務の業務改善およびDX化を進めようとしていることである。昨年度の「一年間を通じての監事意見」で既に触れたが、不正防止実施本部における研究費の不正防止に資する事務改善の議論から継続し、業務のDX化と結合して現在に至っている。令和5年度は、今後の事務業務の在り方について問題点の洗い出し、分析が行われ、令和6年度には業務DXの推進を更に強化するために2030年度に向けた業務DX2030ビジョンのもと業務DXロードマップが見直された。今後も業務DXが業務DX2030ビジョンのもとで着実に実行されていくことを期待したい。

また、公的研究費の管理・監査のガイドラインに基づく「機動調査」を受けて令和3年度に実施された「教職員の研究費に対する公正意識に関する緊急アンケート調査」（1か月で100%回収）や令和6年度に行われた「京都大学における教育研究活動の向上に向けた意識調査」等の全学の教員・職員対象のアンケート調査の実施が構成員の意識改革を効果的に促して来たように思われる。今後のこうした活動にも期待したい。

お わ り に

令和6年度は、監事の任期満了の年であり、西村監事が8月で退任し9月より吉貴監事が任命され、また山口監事が再任され、常勤監事2名体制となりました。

令和6年度の監査としては、定期監査（定例業務監査）として、運営方針会議、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7年5月から6月にかけて書面及び対面による監査を行いました。また、令和6年7月から令和7年4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6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7年度は第四期中期目標・計画期間の4年目に当たります。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、国際卓越研究大学構想を踏まえ、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7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 吉貴 寛良

