

令和6年度 第4回 経営協議会議事録

日 時：令和7年1月20日（月）14時00分～16時05分

場 所：本部棟5階大会議室 ※Web会議併用

出席者：湊総長（議長）

天野委員、安藤委員、伊佐委員、伊藤委員、岩井委員、上田委員、小幡委員、島川委員、多田委員、玉尾委員、出口委員、中西委員、平野（俊）委員、平野（信）委員、牧委員、町田委員、馬淵委員、森委員、山口委員

欠席者：松井委員

オブザーバー：山口監事、吉貴監事

- 令和6年度第2回、第3回経営協議会の議事録（案）及び令和6年11月実施の書面審議の議事録（案）、令和6年12月実施の書面審議の議事録（案）について、確認のうえ、原案どおり承認された。

【議 事】

1. 中期目標・中期計画の変更について

中期目標・中期計画の変更について説明があり、審議の結果、了承された。

2. 成長戦略本部における専門職人事制度の整備等にかかる国立大学法人京都大学教職員就業規則等の一部改正について

次の理由により、所要の改正を行う旨を説明があり、審議の結果、了承された。

1. 成長戦略本部の専門職である「イノベーションプロデューサー」、「ファンドレイザー」にかかる人事制度を整備するため
2. 事務系職員の評価期間に係る規定を改めるため
 - ①国立大学法人京都大学の組織に関する規程
 - ②国立大学法人京都大学教職員就業規則
 - ③国立大学法人京都大学教職員給与規程
 - ④国立大学法人京都大学永年勤続功労表彰規程
 - ⑤国立大学法人京都大学教職員退職手当規程

委員による主な意見は次のとおり（○：質問・意見 ●：説明・回答）

- ：今まさに必要とされている専門職人材の採用とその後のキャリア・ディベロップメント、リテンションを考えた上での制度設計ができていると思う。一方で、これらの職以外の専門職人材についての人事政策があっても良いのではないか。
- ：今回整備するイノベーションプロデューサー等の分野が非常に喫緊の課題であったため、現在の人事制度とリンクする形で整備した。ご指摘のとおり、URAをはじめ多彩な専門職が在籍しているため、専門職全体の人事制度を整備をしていきたいと考えている。

3. 令和7年度予算編成方針（案）について

令和7年度予算編成方針（案）について説明があり、審議の結果、了承された。

委員による主な意見は次のとおり（○：質問・意見 ●：説明・回答）

- ：総長の任期中の基本方針を踏まえ非常によく考えられた運営ができていると思う。特に、運営費交付金が減少する中で、部局の経費の減額を行わず、基礎的な教育研究力を維持するということが重要である。
- ：総長就任時より部局経費を減額しない方針であった。令和8年度からは、現場の教育研究のアクティビティは下げないという大原則を維持しつつ、教育研究組織のあり方についても並行して検討を進める必要があると考えている。
- ：資金運用については目標を定め、より踏み込んだ運用を検討する必要がある、次のステップとしてC I Oの配置などそのための体制整備を検討していくと良いのではないかと。
- ：C I Oの配置については今後の状況を踏まえしかるべきタイミングで検討する必要があると考えている。
- ：大学は単年度主義であるが、資金運用は3～5年やってみないと成果が出てこない。こういう場で点検をする際には、短期的な評価や批判を避け、長期的な視点で進捗を確認する姿勢が必要である。

4. 令和6年度国立大学法人ガバナンス・コードに係る適合状況等について

本学における令和6年度国立大学ガバナンス・コードにかかる適合状況等について説明があり、審議の結果、了承された。

委員による主な意見は次のとおり（○：質問・意見 ●：説明・回答）

- ：職員の採用について、適正検査を導入したと記載があるが、これはミスマッチを防ぐという意図か。
- ：ミスマッチを防ぐ手段の一つとして導入している。適性検査だけで防ぐことはできないと思うが、できることから少しずつ取り組んでいきたいという意図である。
- ：ミスマッチが起こった際に、企業であれば違う部署で適性を見ながらフォローしていくことで企業の活性化に繋げるようにするという方法もあると思うが、専門職の場合はどのような対応方法を考えているか。
- ：様々な職種を踏まえた全学的な仕組みをしっかりと整備し、専門職が事務職に、また事務職が専門職に移行できるような仕組みも考えている。
- ：効果の測定が曖昧ではないか。受講者数等の補足はあるものの、ガバナンス・コードの趣旨からすると、うまくいっているものとそうでないものが存在し、その効果測定を何らかの形で明らかにする方が望ましいと考える。

5. 国際卓越研究大学の公募について

国際卓越研究大学の第2期公募の概要及び第1期公募における本学の申請・審査の状況について説明があり、意見交換を行った。

委員による主な意見は次のとおり（○：質問・意見）

- ：現在の執行部には、日本国内の多くの国立大学が抱えている部局小講座制の問題に取り組むという強い意志があること、現場の構成員にも同じ意志があること、将来の執行部にもその意志が引き継がれていくことをいかにして示していくかが重要である。
- ：優秀な人材獲得のためには処遇改善が重要である。現状の給与額がベースラインとなり、評価によって足されていくとしたら、研究者は生活面で安心感を得られるだろう。
- ：世界情勢を踏まえると、海外の優秀な研究者を招致する際に、彼らが安心して研究ができる環境として「京都」の住環境等の面での魅力を最大限にアピールできると

良い。

- ：京都大学には独創性に重点を置いて教育研究に取り組む研究者が多く、それが過去のノーベル賞受賞にもつながっており、京都大学らしさと言えるのではないか。前回の申請には京都大学らしさの記載が少なかったように思う。
- ：いかにしてオリジナリティの高い研究をできる研究者を増やすか、それを実現する環境をいかにして作るかということに尽きる。構想では、若手研究者がオリジナリティの高い研究をできる環境を構築していくことを強調し、その結果が将来の国際的な高評価や産業界の発展にも繋がることを明確に表現できれば良いのではないか。
- ：前回の申請では、目指すべき姿が分かりにくいので、キーワードで端的に示されると分かりやすい。
- ：部局小講座制からの移行について、現状のどのような課題がどのように解決するのか、具体的な比較や例示を示さないと構成員が理解しにくいのではないか。また、学外からの見え方を意識した発信が重要。京都大学がどういう大学かを際立てて伝える必要があり、その点を加味して申請すれば、改革の意図が伝わるのではないか。
- ：改革の継続性を担保する上で重要なのは人事と文書化だろう。総長選考といった人事については、組織として合意された長期的な計画を引き継ぐことを重視する仕組みにすることを明確にすべきではないか。文書化については、暗黙知として蓄積されているものを構成員で議論して言語化することで、京都大学が目指す姿とそのため戦略が明確になり、京都大学の中で共有されていくのではないか。
- ：10年、20年程度のスパンでの継続性の担保を非常に重要視することが明文化されると学外からも納得を得やすい。

【 報 告 】

1. 令和7年度国立大学関係予算（案）の概要および本学への内示状況について

令和7年度国立大学関係予算（案）の概要および本学への内示状況について、報告があった。