



総務・人事・広報 / 財務・広報担当理事
 (2008.10.1 - 2009.10.31) (2009.11.1 - 2010.7.31)

大西 珠 枝

私（大西）は、平成20年10月1日から平成22年7月31日まで、理事・副学長を勤めました。任期2カ月を残しての退任となりましたが、関係の皆様には大変お世話になり厚く御礼申し上げます。

理事としては、平成21年10月31日までは総務・人事・広報担当、平成21年11月1日からは財務・広報担当を基本としつつ、特命事項として男女共同参画を担当しました。

私（西阪）は、平成22年8月1日より、大西珠枝氏の後を受けて理事・副学長に就任しました。

前理事の手掛けた仕事を引き続き推進するとともに、国の財政事情が厳しい中、京都大学の財務体質の強化に取り組んでいます。

以下に、担当した時期の動きについて報告します。

□総務

平成20年10月に松本 紘総長が就任され、大学運営に関わる体制の整備が行われました。各機構の長、附属病院長などを副理事として置き理事と共に運営に関与するとともに、理事を補佐する教職員を理事補として置くこととしました。また、総長の特命事項を処理するため総長室を新たに設置しました。

これらはいずれも総長の下で迅速かつ効率的な大学運営を図るために設けられたものであり、毎週開催される拡大役員懇談会において、理事、副理事、理事補の間で情報共有や議論を行い、各々の活動に生かすこととしました。

法人化後、事務改革大綱を定め、第1期中期目標期間中様々な事務改革が進められてきました。しかし、職員数が限られる中で新たに生じた事務や著しく増大した事務などの課題に対



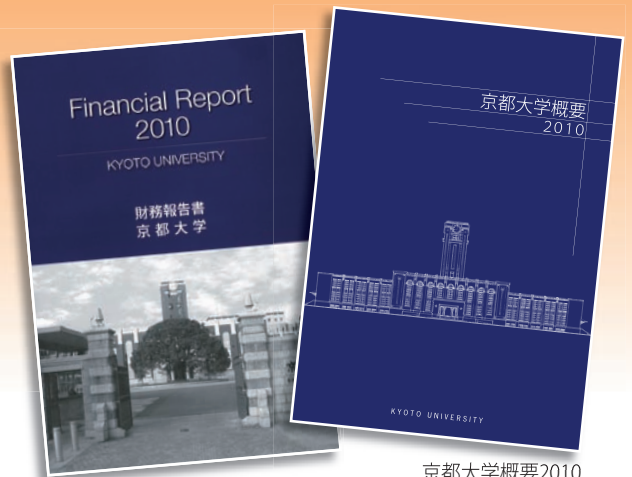
総長就任記者会見



東京フォーラム



英語実践研修



ファイナンシャルレポート2010

京都大学概要2010

し、平成21年度末までに第2期に向けた事務改革の方針を策定すべく、検討に着手しました。

いた英語実践研修を事務職員全員受講10力年計画で開始しました。

□人事

□財務

法人化後の人事においては、国家公務員の基準を踏まえつつ法人独自の制度設計も入れて、本学として主体的に様々な取り組みを行い一定の成果を上げてきました。今後はさらに、中堅、若手職員のやる気と能力向上に努める必要があります。

第1期中期目標期間中、国からの運営費交付金は効率化係数1%などの削減が行われましたが、資金運用益等の工夫で各部局への教育研究

毎年、人事異動基本方針の策定・公表を行ってきましたが、特に新採用職員に対してキャリアパスのわかる育成方針の提示や、視野拡大につながる他機関等との人事交流に留意しました。女性の登用については、「京都大学男女共同参画推進アクション・プラン」を踏まえて、積極的に取り組み、専門職員以上の女性比率の向上に努めました。

職員研修については、研修を実施する階層を再編成するとともに、平成21年度からリスクマネジメントや男女共同参画を加えるなどし、大学をめぐる状況の変化に応じて内容の改善を図りつつ実施しています。

また、国際化対応として、現場で使える英語力を身につけさせるため、本学独自の教材を用



Noboru Nishisaka

財務・広報担当理事

(2010.8.1 - 2010.9.30)

西 阪 昇



ライブカメラ



桜島火山観測所 桜島の様子



定例懇談会



学生会館 七大学展示コーナー

基盤経費の水準を保つとともに、国の補正予算による施設・設備予算も追加的に確保することができました。また、平成21年度は第1期中期目標期間最終年度であることから、決算報告を例年よりも早く取りまとめることとなり、計画的な予算執行が求められました。

期間中の自己収入の確保、予算の効率的使用などの経営努力により、第1期末において、次期においても引き続き実施すべき事業として約65億円の積立金を確保することができました。これらを実現するため戦略的、重点的に実施すべき事業について検討し、新たに「京都大学第二期重点事業実施計画」を平成22年3月に策定しています。

京都大学の財務状況を関係者にわかりやすく伝えるための、平成21年度の財務報告書（ファイナンシャルレポート2010）では、第1期中期目標期間6年間の財務データを掲載するなどその推移を概観できるように工夫しています。

他方、第2期において、国立大学法人が主体的、効率的な資源配分を行うことが期待されており、そのための新たな取り組みとして、「部局運営活性化経費」を設けることとしました。この経費は、各部局の積極的な活動や特色ある取り組みなどに対して予算配分する制度で、平

成22年度は教育・研究活動を示す一定の指標に基づく配分となりましたが、来年度以降さらなる工夫に努めることとしています。

各教職員が予算を適正に執行することが求められるのは当然のことですが、特に競争的資金等不正防止計画を踏まえて、平成22年4月に初めて新規採用教員研修会を開催し、研究費使用のルールをはじめ、コンプライアンスに関わる事項の周知を図りました。

また、経費削減にさらに取り組むために、教職員による経費削減・有効利用プロジェクトチームを設置し、全学的な取り組みを検討することとしています。

さらに、平成23年度以降、国の財政事情がより厳しくなることが予想される中、平成22年8月に、理事や部局長をメンバーとする国立大学運営費交付金の削減に対する検討タスクフォースを設け、対応策の検討を開始しました。

□広報活動

広報活動は、社会に開かれた大学として、京都大学の活動・姿をより確実に、より広く、よりわかりやすく伝えることが求められます。

松本総長の発案により、毎月1回京都大学記者クラブと総長との定例懇談会を開催しまし



Tamae Onishi



Noboru Nishisaka



男女共同参画推進シンポジウム



女性研究者支援センターシンポジウム懇親会

た。総長から時機に応じた話題提供のあとに2部局ずつ部局長と教員によるプレゼンテーションを行い、本学の特色ある教育・研究活動の状況を積極的に発信しました。

また、広報活動は大学が自らの活動について社会的説明責任を果たすことでもあります。益川先生のノーベル賞受賞をはじめとする栄誉に関する発表だけでなく、教職員、学生の懲戒処分等不祥事に関わることであっても、記者会見やコメント発表により、大学としての考えを社会に対して明らかにするように努めました。

これまでの広報誌の内容の改善とともに、新たな広報媒体として平成21年度から作成した京都大学DVDの改訂、マンガ京都大学の外国語(英・中・韓)版作成、隔地施設のライブカメラの拡充、百周年時計台記念館に置くディスプレイのための部局紹介ビデオの作成などに取り組みました。

□男女共同参画

性別等にとらわれず、多様な人材が活躍することが、京都大学の教育・研究の活力の源泉であるとの信念の下、男女共同参画を推進することは、人材育成を担う大学に期待される役割であり、責任でもあります。

平成20年1月に設置された男女共同参画推進室に起草ワーキング・グループを設け、学内における議論を経て、平成21年3月に部局長会議において「京都大学男女共同参画推進アクション・プラン」が決定されました。プランは平成21年度から5年間の施策を体系的にまとめ、具体化しました。これを踏まえ、推進室では平成21年度にプランの中の「啓発」を重点テーマとし、職員研修に取り入れるとともに、平成22年1月には教育研究評議会終了後に総長はじめ多くの教職員参加による全学的シンポジウムを開催しました。

さらに、女性教員の登用・採用に関して実情把握と理解促進のため、平成21年度は6研究部の部局執行部を推進室メンバーが訪問し意見交換しました。平成22年度は部局教授会に対して女性教員採用促進に向けプレゼンテーションを行うこととしています。

また、平成18年度に設置された女性研究者支援センターは女性教職員の働きやすい環境づくりに努め、平成21年度からは科学技術振興調整費「女性研究者養成加速プログラム」に取り組んでおり、推進室もしっかり連携していくこととしています。

