



財務・産官学連携 /

(2008.10.1 – 2009.10.31)

総務・人事・産官学連携担当理事

(2009.11.1 – 2010.9.30)

塩田 浩平

私は、平成21年10月までは財務・産官学連携、同年11月以降は総務・人事・産官学連携を理事の任務とし、併せて特命事項である事務総合調整、労務、法務等を担当してきました。京都大学は、教員・職員・学生からなる大きな組織で、すぐれた教育と研究、社会貢献を行うことを使命としています。その中で教員と職員の一人一人が健康で生き活きと働き、各自の能力を発揮して京都大学の活性化と発展に貢献するとともに、個人の幸福を最大に実現できるための制度と環境を整えることが我々の責務であると考えて任務に当たってきました。国立大学法人化から6年を経過し、法人制度もようやく実質化しつつありますが、なお課題も多いと感じています。

一方、産官学連携活動は、法人化以降、国内

外の活動が活発になり、学内知的財産の発掘、ライセンス化を積極的に進めてきました。京都大学のすぐれた知の成果を社会に還元しイノベーションに資することが、大学の重要な社会貢献の一つであると考えています。

□ 財務

国立大学は、平成21年度までの第1期中期目標期間に、効率化係数1%と附属病院収入への経営改善係数2%により運営費交付金が毎年減少してきました。これらの係数による京都大学への影響額は、毎年約10億円の減額となりました。こうした状況下で京都大学が所期の目的を達成して発展を持続するために、平成19事業年度から資金運用による自己収入の増収を図り、その収益によって、効率化係数の影響によ



新採用職員研修開講式



東京フォーラム



経営協議会



る学内配分予算の圧縮を回避することができました。

また、概算要求による特別教育研究経費および各種の競争的資金（科学研究費補助金、世界トップレベル研究拠点プログラム、グローバルCOEプログラム、科学技術振興調整費等）の獲得に向けた促進活動・支援策の強化を図り、それによって多くのプログラムを獲得することができ、様々な教育改革や研究推進事業に取り組むとともに、若手研究者や大学院学生に対する財政的支援を行いました。

なお、平成20、21年度には、補正予算によっても設備や施設の充実・改善を図ることができました。

予算執行においては、全学的に経費の効率的な使用に努めるとともに、中・長期的および全学的な視点から教育・研究・診療を推進する目的で「重点事業アクションプラン2006～2009」を策定し、競争的資金の間接経費や目的積立金などを財源として順次実現してきました。また、

教育・研究・医療活動の個性化と活性化のために戦略的・重点的に配分する経費を充実しました。これらの戦略的経費は、全学経費（全学共通経費、全学協力経費）、戦略的・重点的経費（総長裁量経費、重点戦略経費など）、基盤強化経費などがあり、総長および役員のイニシアティブと責任によって、特定課題とそれを支える基盤体制へ重点的に予算を配分しました。



産官学連携シンポジウム



欧州事務所開所式



欧州洛友会

□人事制度改革

教職員の職場環境を改善し大学の組織が効率的に機能するためには、制度面からの改革が不可欠です。京都大学では、多様な人材の登用を可能にする年俸制などを実施してきましたが、教員と職員の間には第3の職種として中間的職種（専門業務職）を平成21年度末までに設けました。これは、高度の専門的知識・経験や資格を有する方に、従来の教員・職員の間にあつて専門的な職務に当たってもらうもので、複雑化・高度化する大学の活動を支えていただくことを期待しています。

教員の定年制度については、国内外から優れた人材を獲得するとともに、高齢社会に対応した教育・研究体制を推進するとの見地から、定年年齢を延長することを決定し、平成22年度以降の定年者については64歳、25年度以降の定年者については65歳を定年とし、併せて早期退職制度を定めて教員が教育・研究に打ち込み、同時に多様なキャリアパスを選択することを可能としました。

職員の労働環境の維持・改善のため、労働時間の短縮、超過勤務の縮減に引き続き取り組み、また、職員研修のあり方や内容についての改善を進めて、職員のマネジメント能力やコミュニケーション能力の向上、英語研修などの自己啓発、キャリア形成などを支援してきました。職員の採用方法や人事異動の多様化・柔軟化についても検討を進め、可能なものから順次実行に移す方針を定めました。

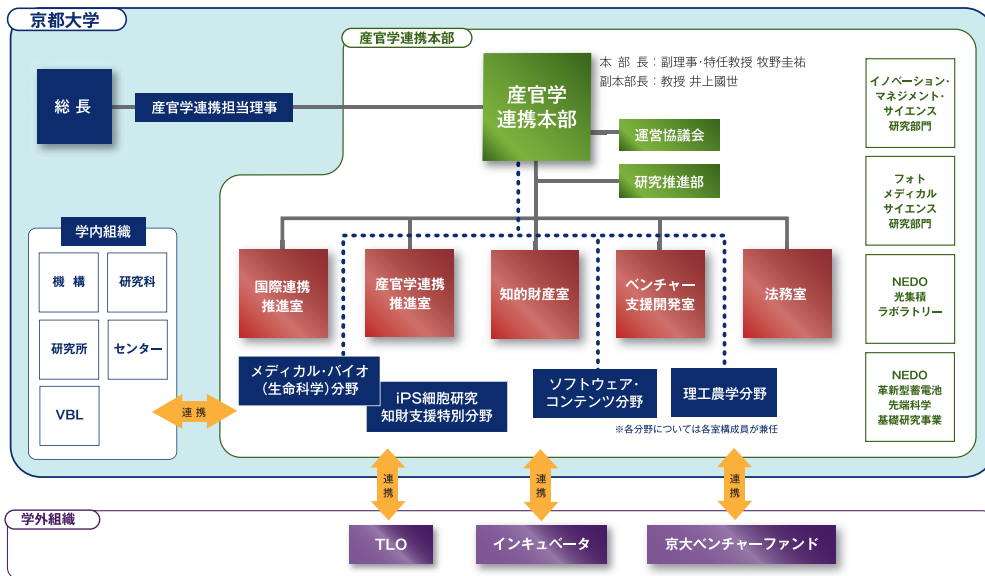
従来、非常勤教職員に関しては、最長でも通算5年の雇用で契約終了と定められていましたが、教育・研究活動の円滑な遂行に最大限配慮することとし、当該業務が特に必要であると認められる場合に限り、再度の雇用を可能とする例外的な取扱いを平成22年4月から定めました。

□事務改革

各職員が目的と意欲をもってその能力を十分に発揮し、また、膨大な事務作業をより効率的に進めるためには、事務組織の改革、事務手続



Kohei Shiota



京都大学産官学連携本部体制

きの簡素化・合理化を不断に進めることが必要です。法人化後、事務組織の再編統合、各種事務センターの設置、グループ化・フラット化などが進められてきましたが、定員削減が進む一方で新たな業務が増大しているため、更なる事務改革が不可避になってきています。

これらに対応していくため、平成22年度からの第2期における事務改革の基本方針と行動指針を「事務改革大綱」および「事務改革アクションプラン」として策定しました。具体的には、組織や人事制度改革による職員のより一層の活性化に加え、情報システムを利用した業務のスリム化や効率化を行うこととしています。これらは、事務改革推進室が中心となって実行に移していく予定です。

事務改革は職員の皆様の主体的な取り組みがあって初めて実現するものです。従来の事務慣行の是非を現場ごとに見直し、事務手続きを簡素化できないか、職員の一人一人に考えていただきたいと思います。事務改革を推進するために、今後も教職員の方々からの積極的な提案を採り入れていきたいと考えています。

□産官学連携

京都大学の産官学連携活動は、着実に成果を挙げつつありますが、産官学連携本部と教員組織であった産官学連携センターを統合して新たな産官学連携本部とし、機動的かつスムーズな活動を行える体制としました（平成22年4月発足）。また、産官学連携（法務）に特化した専門業務職（中間職）を導入しました。

東京オフィスで産官学連携講演会やシーズ発表会を積極的に行い、首都圏における情報発信・企業との交流に努めるとともに、平成21年2月には、ロンドン市内に京都大学産官学連携欧州事務所を開設し、専任の特定教授を配置して欧州における産官学連携活動の推進と情報収集に努めています。産官学連携の共同研究が増加するとともに、ライセンス収入も順調にのびています。

産官学連携は、大学の社会貢献活動の一つとして重要なものであり、透明性と明確な説明責任のもとに発展させていくべきものと考えています。

