

令和5年度監事監査に関する報告書

令和6年6月

京 都 大 学

監 事 山 口 佳 三

監 事 西 村 義 明

目 次

はじめに	1
第1章 監査計画	2
第2章 監査結果	5
第3章 定期監査	6
第1節 業務監査（定例業務監査）	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 研究推進について	22
3 教育推進について	39
4 学生支援について	48
5 人事・労務について	50
6 環境・安全・衛生管理について	60
7 施設管理について	62
8 財務・会計について	64
9 情報環境の整備について	69
10 社会連携と広報活動について	73
11 監事意見に対応した取組状況	78
第3節 業務監査（個別業務監査）	84
1 病院の運営状況について	84
2 子法人の運営状況について	84
第4節 会計監査	85
1 令和5事業年度決算等について	85
2 決算の状況について	91
3 資金運用の状況について	91
4 資産の管理・活用状況について	91
5 債権の管理の実施状況について	91
6 物品購入の執行状況について	91
7 会計監査人との連携について	91
第4章 臨時監査	92
【テーマ1】全学教育について	92
【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	116
【テーマ3】各機構のガバナンス及び事務体制と本部事務との連携について	136
第5章 令和5年度一年間を通じての監事意見	177
おわりに	178

はじめに

京都大学の業務を対象にした監査は、監事監査、会計監査人監査、公正調査監査室監査及び会計検査院検査の4種があり、それぞれ異なる立場及び観点で行われている。いずれも大学の運営及び業務の遵法性・有効性・効率性についての監査である。平成27年度より、国立大学法人法の一部改正に伴って「監事機能の強化」がなされ、監査報告の作成、監査調書の作成・保存が求められ、監事の任期が2年から4年になり、令和2年には、「国立大学法人ガバナンス・コード」が策定され、その確認を行うことが求められるなど大学の管理運営に関わる監事の業務が増えるとともにその役割と責任が一段と大きくなった。本報告書は、国立大学法人京都大学監事監査規程に基づいて令和5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、役員会、教育研究評議会、経営協議会、総長選考・監察会議、執行部会議、部局長会議などの主要会議へオブザーバーとして出席、重要書類の閲覧などを実施した。

また、定期監査（特別業務監査）として、本部部門において大学の業務全般の内容と課題を聴取し、監査報告書で指摘した事項の対応状況を聴取した。本年度より新たに定期監査（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、会計監査として、令和5事業年度決算等、資金運用の状況、資産の管理・活用状況、債権の管理の実施状況、物品購入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、公正調査監査室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5年3月31日改正)に基づいて、本学が掲げる理念・目標を達成する観点から本学業務について適正かつ効率的な運営に資するために公正調査監査室及び会計監査人と連携して監事監査を実施する。

2. 監査事項及び重点項目

監事監査規程に定める本学の運営及び業務全般について定期監査及び臨時監査を実施する。

2-1 定期監査

(1) 業務監査

(ア) 定例業務監査

役員会、経営協議会、教育研究評議会、総長選考・監察会議、執行部会議等の主要な会議へオブザーバーとして出席するとともに、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研究推進について
- ③教育推進について
- ④学生支援について
- ⑤人事・労務について
- ⑥環境・安全・衛生管理について
- ⑦施設管理について
- ⑧財務・会計について
- ⑨情報環境の整備について
- ⑩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債権の管理の実施状況
- ⑤物品購入の執行状況

2-2 臨時監査

(1) の監査項目及びその関連業務のうち下記の項目について臨時監査として別表に示す計画のとおり実施する。

①監査の視点

- 1) 中期計画(達成度の向上)

- 2) 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
 - 全学教育について
 - 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
 - 各機構のガバナンス及び事務体制と本部事務の連携について

表1 令和5年度監事監査（重点項目）計画

監査分野	監査対象業務	監査項目	実施時期	対象部局
教育研究	教育	全学教育について	6月～9月	総合人間学部
				教育学部
				法学部
				経済学部
				医学部
				薬学部
				工学部
	農学部			
	研究	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	1月～3月	法学研究科・法学部
				経済学研究科・経済学部
理学研究科・理学部				
工学研究科・工学部				
農学研究科・農学部				
業務運営	業務運営	各機構のガバナンス及び事務体制と本部事務との連携について	10月～12月	大学院教育支援機構
				学生総合支援機構
				環境安全保健機構
				オープンイノベーション機構
				人と社会の未来研究院

3. 監査の方法

(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、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。

(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、債権の管理の実施状況、物品購入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) 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。

(4) 定期監査、臨時監査共に公正調査監査室と連携して実施する。

4. 監査の実施期間

(1) 業務監査

定期監査（定例業務監査） 令和5年4月－令和6年3月

定期監査（特別業務監査） 令和6年4月－令和6年6月 適宜実施

定期監査（個別業務監査） 令和5年10月－令和6年6月

臨時監査 令和5年6月－令和6年3月 重点監査項目毎に実施

(2) 会計監査

令和5年4月－令和6年6月 適宜実施

5. 監査報告書の作成

監査報告書 令和6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

(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組状況を確認する。

(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5年度監事監査計画に基づき、業務及び会計について定期監査及び臨時監査を実施し、役員会その他重要な会議に出席して審議過程及びその結果を確認するとともに、業務に関する重要文書を閲覧した。

更に、役員等から業務運営の報告を聴取し、事務担当部門責任者等との面談及び書面により担当業務の進捗状況等について確認した。

また、会計監査人から監査結果の報告を受け、監査を実施した結果、以下のとおりと判断した。

- (1) 業務は、法令等に従って適正に実施されており、また、中期目標の着実な達成に向け効果的かつ効率的に実施されていることを認める。
- (2) 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役員会、教育研究評議会、経営協議会、総長選考・監察会議、執行部会議、部局長会議、コンプライアンス推進本部連絡会などの主要会議へオブザーバーとして出席、重要書類の閲覧などを実施した。

第2節 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6年5月に担当部門責任者等との面談及び書面による説明を受けた。

監査結果及び監事意見は以下のとおりである。

1 大学の管理運営について

1.1 戦略的な大学運営

1.1.1 若手重点戦略定員の間接評価の実施

令和元年度に措置した40人分の若手重点戦略定員に関して、本事業の趣旨に沿った計画の実施と、各学系が目標とする職階別教員年齢構成の実現について、令和4年度に決定したとおり、若手重点戦略定員の措置期間満了後の再措置に伴う学系等の人事を遅滞なく行うために1年間前倒して令和5年度に中間評価を実施した。本制度活用後の学系ごとの年齢構成についてのフォローアップを行うことで、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を早期に把握するとともに、学系における期末評価に向けての取組の見直しと目標の実現に向けた取組の加速を促すため、それらの事例とともに評価結果を全学会議において報告した。

1.1.2 令和8年度以降の女性教員に限定した定員上位流用制度及び若手・女性教員採用のための定員貸与制度の運用の見直し

女性教員に限定した定員上位流用制度及び若手・女性教員採用のための定員貸与制度の令和8年度以降の運用について、現状の女性教員比率の推移等を踏まえて企画委員会にて検討した。本制度は、第4期中期目標期間において導入された定員施策である機能強化促進制度の下に設けられた制度であることから、上位流用の期限及び貸与期間の上限は、第4期中期目標期間の最終年度である令和9年度までを期限として認定及び措置することを予定して制度設計を行ったものであるが、より長期的な視点での支援を可能とするため、第4期中期目標期間の最終年度（令和9年度）を開始年度とする分まで上位流用の期限及び貸与期間の上限を変更せず、特例的に現行の制度の運用を継続することとし、取扱い（案）を企画委員会にて決定した。

なお、本件については令和6年度の全学会議にて決定した。

1.1.3 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、学術研究展開センター（KURA）及び教育推進・学生支援部教務企画課教育情報掛（教育 IR 推進室）と連携し、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。

1.1.4 外部資金支援ツールの提供

各部局へのヒアリングをもとに、外部資金に関する事務担当者の作業負担を軽減するため、共通事務部と連携しニーズの把握に努めながら支援ツールを開発した。このツールにより、財務会計システムからダウンロードした受払簿（仕訳版、出納版、発生版）を自動整形し、外部資金の「執行状況の確認」または「実績報告書の作成」に必要な帳票作成が可能となった。また、本ツールを外部資金担当者に広く活用してもらい業務を標準化することで、属人化を防ぐとともに担当部署が持つデータの整備や人事異動による引継ぎの負担を軽減することも狙いとしている。

1.1.5 科研費実績報告用 CSV 作成ツールの開発

各部局へのヒアリングをもとに、科研費実績報告に関する研究者や事務担当者の作業負担を軽減するため、支援ツールを開発した。このツールにより、教育研究活動データベースからダウンロードしたデータを自動整形し、科研費電子申請システムの実績報告等で必要となる「雑誌論文」「学会発表」「図書」に関する一括取込用 CSV ファイルを作成することが可能となった。また、研究推進課や学術研究展開センター（KURA）にも協力を仰ぎ、科研費説明会や教員へのメール等でツールの周知にも努めた。加えて、研究者に本ツールの使用を前提として教育研究活動データベースを更新してもらうことにより、教育研究活動データベースをより充実させることも狙いとしている。

1.1.6 デジタルブックの活用

新たに制作した「アカウントビリティレポート 2023」を京都大学公式ホームページで公表するにあたり、パソコンやスマートフォン等のブラウザ上から閲覧できるデジタルブック形式を採用し、高いユーザビリティを実現した。また、デジタルブックの導入により、ページ単位・記事単位でのアクセスログ解析やヒートマップ解析が可能となったことで、閲覧者のニーズを把握しアカウントビリティレポートの内容をより充実させていく点でも有益なものと考えている。

1.1.7 e-JINZAI for university の導入

IR 推進室に求められるスキルの持続可能な習得体制構築や、室員の恒常的かつ幅広い分野における自己研鑽を狙いとして、高等教育機関に特化した e ラーニングである e-JINZAI for university を導入した。また、企画系業務講習会受講者のうち希望者に対してもアカウントを付与し、学内に広く IR に関する理解を広めるツールのひとつとしても活用した。

1.1.8 概算要求における学内審査方法・スケジュールの見直し

概算要求における学内審査方法及びスケジュールについて、より良い要求内容を検討する観点から見直しを行った。

- ① 部局から申請のあった要求事項に係る企画・財務委員会における審査方法と全体

スケジュールについて、これまで1月に学内照会を行い、3月に企画・財務委員会における書面審査を実施してきたが、提出された構想のクオリティにばらつきがあり、申請書類だけでは両委員会委員が構想を十分に理解できず、また、書面審査後から総長ヒアリング（4月頃）までに指摘事項を解消する時間的余裕がないことなど、審査プロセスが効果的に機能していない面があった。

財務部と調整し、学内照会の時期を9月へと大幅に前倒しし、企画部及び財務部への事前相談を必須とすることで各事項のクオリティの向上を図るとともに、両委員会合同のヒアリング審査を1月に実施し、案件に対する各委員の理解を深めたいうで審査をできるよう改善した。また、ヒアリング審査から総長ヒアリングまでに各部局が指摘事項を解消できるよう、十分な期間を設けるとともに、総長ヒアリングの際には、大学執行部役員が両委員会からの指摘事項を踏まえた審査が行えるよう、合同ヒアリングにおける指摘事項を事前に共有することとした。

- ② 概算要求が認められた事項における組織の設置・改廃等に係る企画委員会の審議について、概算要求事項の選定にかかるプロセスとは別に、要求が認められた後に改めて企画委員会で学内措置関連事項としてヒアリングを実施し設置の可否を審議していたが、上記①でも述べたとおり、従来は、企画委員会からの概算要求事項としての指摘事項等が解消されないまま総長ヒアリングを経て予算措置が決定されることがあったため、学内措置関連事項としての審査時には設置の見送りや組織の大幅な見直し等を求めることが困難な状態であった。

そのため、総長ヒアリング前に実施する企画・財務委員会合同ヒアリングを学内措置関連事項の審査の一環と位置付け、あらかじめ組織の設置・改廃等が適切であるかどうかを審査・判定し、予算措置決定後に役員会に対して答申を行う際には、当該組織の設置を可とすることを前提とした議論を可能とした。

1.1.9 企画系業務講習会の改善

【教育研究組織の設置・改廃、教員定員管理、(国際)共同利用・共同研究拠点】

企画系業務講習会の講習内容及び実施方法について、講習会の効果を高める観点から見直しを行った。

昨年度の講習会は4つのテーマについてオンライン形式で開催し、延べ366名の受講者を対象に実施したアンケートでは、各テーマの講習内容が役に立ったとの回答が95%以上を占めており、全学の企画系業務への理解向上に資するものとなった。一方で、テーマ毎の講習内容が基礎的な内容から実務的な内容まで幅広く網羅していたために、受講者自身の業務知識に合わせた講習内容を選択できなかったことから、講習会全体として「受講者自身の業務知識と講習内容のレベルが合わなかった」という意見が散見された。

このことを踏まえ、今年度の講習会は3つのテーマについて、全職員を対象とする基礎編と、各業務に携わる実務担当者を対象とする実務編に分けて計6つの開催とし、受講申込時点で自身の業務知識に合わせて選択できるように改善した。併せて、基礎編は、受講者が都合の良い時間に何度でも受講し理解を深められるようオンデマンド形式での開催とし、実務編は、実務担当者が業務上の疑問点をその場で質問し解消できるよう対面形式（一部遠隔地のみオンライン形式）で実施することとした。その結果、延べ

361名の受講者を対象に実施したアンケートでは、レベルの不一致を挙げる意見はなくなり、「非常に有意義であった」、「有意義であった」との回答が100%を占めた。

【効率的なデータ加工方法の共有】

Power Query、ピボットを用いた効率的なデータ加工方法について説明する企画系業務講習会を実施した。前年度に引き続き、実際に受講者が操作を行うハンズオン形式にて行い、学内全体への効率的なデータ加工の方法に関する周知に努めた。

前年度に比べ開催時間を倍にし、対面形式でIR推進室員によるサポート体制を整えたこと、難易度の高いPower Query部分を2回解説したことにより、講義内容の理解度について「理解できた」「おおむね理解できた」との回答が83.7%と30ポイント近く増加し、講義全体への印象も「非常に有意義であった」「有意義であった」が95.4%と10ポイントほど増加するなど、大幅に向上した。

また、講習会アンケートでは、単一項目の年度推移だけでなく、受講者の属性や他の回答も踏まえた複合的な分析を行うとともに、寄せられたコメントすべてに回答を作成し全受講者へフィードバックした。これにより、より精緻に受講者の傾向を把握し、次回に向けた対策や講習会に対する受講者の注意喚起に繋がった。

【大学評価制度等の理解促進に向けた取組】

第4期中期目標・中期計画に係る自己点検・評価報告書（令和5年度）の作成方法等について説明する企画系業務講習会を実施した。

第4期2年目の自己点検・評価の実施にあたり、各担当が主体的に評価業務に取り組むことができるように、様式の変更点や作成上特に留意すべき点等を詳細に説明した。

また、部局、事務本部担当者への作成依頼をした直後に一定期間動画を配信することで、担当者がいつでも繰り返し確認できるよう工夫した。

受講後のアンケート結果においても、「理解できた」、「おおむね理解できた」が93%を占めており、評価制度の理解促進と円滑な報告書作成作業に寄与した。

アンケートの集計結果はグラフ化し、寄せられたコメントとともに全受講生へフィードバックを行った。これにより、次回に向けた課題の抽出に繋がっている。

1.1.10 IR推進室HPトップページのビジュアル改善

IR推進室HPトップページのデザインを以下の通り修正し、視認性や操作性の向上を図った。

- ・ページ上部の画像部分をスライドショーに変更し、各画像から特定のコンテンツに直接アクセスできるようにした。
- ・各掲載項目についてのアイコンを追加し、それぞれに各項目に関する記事をまとめて表示するページへのリンクを張ることで、目的の情報に辿り着きやすくなるようにした。また、各アイコンのリンク先ページとして、各項目のプラットフォームとなるページを新たに作成中である。

1.1.11 ガバナンス・コードについて

令和5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・監事による適当状況報告書の内容確認、経営協議会委員・監事からの意見への対応等を反映させ、10月31日開催の役員会で決議され、10月31日に京都大学ホームページ上で公表を行う

た。

適合状況の公表（公表日：令和5年10月31日）にあたっては、令和5年度の適合状況に対する経営協議会、監事による確認状況を踏まえ、

- ・昨年度（令和4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6年度についても、令和5年度同様のプロセスで公表に向け準備を行う予定であるが、国立大学法人法の一部改正により、令和6年度は運営方針会議を置く法人の公表期限を令和6年10月末から令和7年2月末に変更される予定のため、スケジュールを変更する予定である。

1.1.12 DXの推進状況について

(1) 令和5年度の実績

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業務デザインワーキンググループにて今後の業務のあり方を検討し、事務改革推進本部会議に対して提言を行い、承認された提言を全学に周知した。
- ・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にて業務のDXに必要な企画を検討し、事務改革推進本部会議の下に7つのプロジェクトを設置した。設置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。
- ・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を実施し、業務の実態や課題を把握し解決策を提示した。

(2) 令和6年度の計画

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。

- ・令和5年度の取り組みを踏まえ、業務DXの推進計画（ロードマップ）を見直す。
- ・見直したロードマップを踏まえて、新たなワーキンググループやプロジェクトを企画・設置する。

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

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

行った。

また、部局長会議は、「国立大学法人京都大学の経営及び京都大学の教育研究を円滑に行うために必要な連絡、調整及び協議を行う」場ということで設けているが部局長会議での協議事項と教育研究評議会での審議事項について、同様のことを繰り返している状態となっている。部局長会議が協議の場であることから、既に議題の取扱いや説明方法について定めている、「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、教育研究評議会で周知を行い、部局長会議の効果的な運営を行う。

1.2.2 教育研究組織の設置・改廃に関する令和5年度の実績と令和6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5年4月に4件、10月に1件、令和6年1月に1件、4月に3件が設置・改組されるに至った。

- ・大学院人間・環境学研究科共生人間学専攻、共生文明学専攻、相関環境学専攻の統合による人間・環境学専攻の設置、及び学術越境センターの設置（令和5年4月1日）
 - ・大学院情報学研究科の1専攻化及び入学定員の改訂（データ科学コースの新設含む）（令和5年4月1日）
 - ・大学院生命科学研究科生命情報解析教育センター設置（令和5年4月1日）
 - ・防災研究所斜面未災学研究センターの設置（令和5年4月1日）
 - ・人文科学研究科附属東アジア人文情報学研究センターの改組による附属人文情報学創新センターの設置（令和5年10月1日）
 - ・情報環境機構の改組によるIT基盤センター及びデータ運用支援基盤センターの設置（令和6年1月1日）
 - ・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）
 - ・大学院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）
- 上記のほか、令和6年度も部局からの要請を踏まえ、適宜、企画委員会において全学的な観点で審議する予定である。

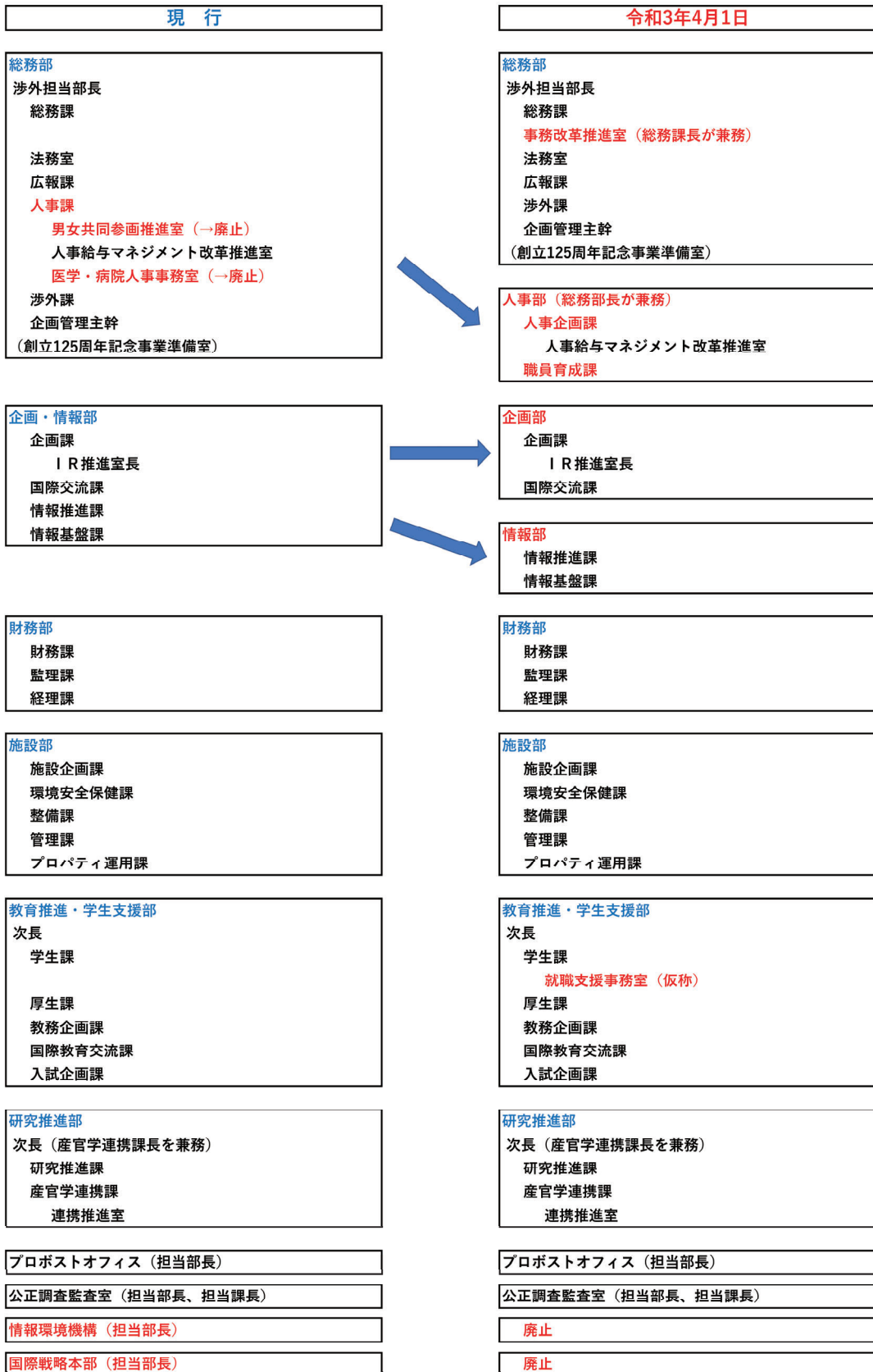
1.2.3 事務組織の改善の現状と課題

令和4年度から事務改革推進本部会議において、事務組織の改善の検討をおこなっている。

令和3年度、令和5年度、令和6年度に下記のとおり事務組織の改編を行った。

今後も、国際卓越研究大学における本学の将来構想を踏まえて、事務組織の改編を行う予定である。

令和3年4月1日の事務本部の再編について



令和5年4月事務組織について

1. 事務組織規程第4条関係 別表1

令和4年度	令和5年4月
総務部 総務課 事務改革推進室 法務室 広報課 渉外課	総務部 総務課 事務改革推進室 法務室 DX推進室
人事部 人事・労務課 職員育成課	渉外部 渉外課 京都基金室 東京基金室 広報課
人事部 人事・労務課 職員育成課	人事部 人事企画課 労務課 職員育成課
企画部 企画課 国際交流課	企画部 企画課 国際交流課
情報部 情報推進課 情報基盤課	情報部 情報推進課 情報基盤課
財務部 財務課 監理課 経理課	財務部 財務課 監理課 経理課
施設部 施設企画課 環境安全保健課 整備課 管理課 プロパティ運用課	施設部 施設企画課 環境安全保健課 整備課 管理課 プロパティ運用課
教育推進・学生支援部 学生課 厚生課 教務企画課 入試企画課	教育推進・学生支援部 学生課 厚生課 教務企画課 入試企画課
研究推進部 研究推進課 産官学連携課	研究推進部 研究推進課 産官学連携課
プロポストオフィス	プロポストオフィス
公正調査監査室	公正調査監査室
不正防止実施本部事務・DX推進室	監事支援室 不正防止実施本部事務室

令和6年4月の事務本部の体制について

1. 事務組織規程第4条関係 別表1

令和5年度

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

令和6年4月

総務部 総務課 事務改革推進室 DX推進室	
渉外・産官学連携部 渉外課 京都基金室 東京基金室 産官学連携課 広報課	(渉外部、研究推進部産官学連携課の統合による新設)
人事部 人事企画課 労務課 職員育成課	
企画部 企画課 国際交流課	
情報部 情報推進課 情報基盤課	
財務部 財務課 監理課 経理課	
施設部 施設企画課 環境安全保健課 整備課 管理課 プロパティ運用課	
教育推進・学生支援部 学生課 厚生課 教務企画課 入試企画課	
国際・共通教育推進部 国際教育交流課 留学生支援課 共通教育推進課	(事務組織規程第6条関係 別表2 部局事務部より移行)
研究推進部 研究推進課 研究規範マネジメント室 (新設 (研究推進部の内部組織より))	
コンプライアンス部 内部統制室 調査室 法務室 人権室 (総務部総務課、人事部労務課、公正調査監査室から一部業務を移行し新設) 企画管理主幹付	
総長オフィス (新設) プロポストオフィス CF0オフィス (新設)	
監事支援室 不正防止実施本部事務室	

※企画管理主幹付は別表1には記載なし

1.2.4 新年名刺交換会

新年名刺交換会について、他大学において大学主催で名刺交換会や賀詞交歓会が行われておらず、参加する教職員の負担や準備に係る事務負担軽減などから令和6年1月より新年名刺交換会を廃止した。

1.2.5 公印の押印の原則廃止

事務の簡素化を図るため、京都大学公印規程を令和5年7月1日に改正した。

○公印の使用について

公印の押印の慣習の見直し等により、国・行政機関等の発信文書における公印の使用の限定や国・行政機関等から公印の押印を求められないことの増加を背景に、公印は、次の場合を除き、押印しないこととした。

- (1) 法令に定めのある場合・・・法令上押印が必要とされている場合
- (2) その他の真に必要な場合・・・第三者による検証が想定される場合等 (※)

※本学が特定の事実を証明するために交付する文書 (例: 各種証明書など)
その他特に押印が必要と認められる文書 (例: 表彰状など)

1.3 年度計画の進捗度

1.3.1 第4期中期目標・中期計画の進捗度及びフォローの状況

【令和5年度の計画に対する実績】

令和5年10月以降、令和5年度の取組状況を確認しているところである。全44計画
中、6計画を4段階中最上位の「Ⅳ計画を上回って実施している」、その他計画を「Ⅲ
計画を実施している」とそれぞれの担当課において自己判定しており、全体の進捗度と
しては概ね順調と言える状況である。自己点検・評価の結果を取りまとめた報告書につ
いては、大学評価委員会の下に設置されたワーキンググループにおいて、自己判定の妥当
性等を確認している。また、同報告書については、令和6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。

【令和6年度の取組計画】

第4期においては、事務本部担当課において簡易な管理表を作成して6年間の取組計
画を立てている。同表に基づき、それぞれの担当課において、令和6年度の取組を進め
ていくこととなるが、令和6年度は第4期の3年目にあたるため、過去2年間の実績を
踏まえ行動に結び付けられるよう定量的評価指標の進捗状況(グラフ)を共有する。ま
た、特に指標の進捗状況が思わしくない計画については担当課と連携し、全ての定量的
評価指標が目標に達するよう取り組む。なお、令和6年度の取組状況については、令和
5年度同様、令和6年10月以降とりまとめを開始する予定である。

1.3.2 中期目標・中期計画にかかる自己点検を踏まえた部局の実践情報 Navi の作成と共有

中期目標・中期計画にかかる自己点検・評価報告書の作成にあたっては、紙面の関係
上掲載できる部局の取組事例は一部に限られるため、部局の好事例を学内で共有するこ
とを目的として各部局の全実績を取りまとめ、令和6年度に「部局の実践情報 Navi」
として新たに作成することとした。

1.3.3 中期目標・中期計画にかかる自己点検・評価報告書（概要版）の作成

令和4年度の中期目標・中期計画にかかる自己点検・評価報告書は約150ページに渡る大部な資料であったため、サマリーが必要ではないかと経営協議会から意見があった。これを受け、令和5年度の報告書については、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、令和6年度に報告書の概略及び定量的評価指標の進捗状況（グラフ）をまとめ、概要版を別途作成することとした。

1.4 法定会議の審議状況

1.4.1 法定会議の状況（成立、議事録、決定事項の開示等）

令和5年度には、役員会を14回、経営協議会を7回（書面審議3回を含む）、教育研究評議会を11回、総長選考・監察会議を4回（書面審議1回を含む）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6年度は会議予定カレンダーに記載のとおり開催を予定している。（※総長選考・監察会議は経営協議会と同日に開催予定）

なお、経営協議会では、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6年度以降も、引き続き同様の取り組みを行う予定である。

また、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の設置が義務付けられた。国立大学法人法で規定される事項に加えて、国際卓越研究大学の認定要件も踏まえて、学内規程の整備や運営方針会議委員の選定等を行い、令和6年度中に開催する予定である。

1. 5 法令遵守（コンプライアンス）及び危機管理への取組

1.5.1 コンプライアンス対策と課題

(1) インハウス弁護士の育成及び定着に向けた取組

①令和5年度

- ・弁護士のスキルアップのための環境として、法学部と連携し、弁護士が希望する講義を聴講した。
- ・具体的には、前期には国際司法、知的財産法、後期には租税法、民事執行・保全法を受講し、スキルアップを図るとともに、法律相談や訴訟対応時の業務遂行時に活かされている。

(2) 法務相談業務のより積極的な活用に向けた取組

①令和5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5年度中に187件の法務相談を行った。

②令和6年度

- ・積極的に法務相談を行う。

(3) コンプライアンスガイドブックの配布

①令和5年度

- ・令和5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6年度

- ・引き続き新規雇用教職員への配布を行う。

参考 コンプライアンスガイドブック

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

(4) 保有個人情報保護研修の充実

①令和5年度

- ・日本語を母国語としない教職員を対象とした e-Learning の実務者テキストの英語版を作成、公開準備を行った。

②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）を実施する。

(5) 保有個人情報監査の実施

①令和5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の監査を実施した（令和5年11月、監査対象部局：医学部附属病院、環境安全保健機構）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。この取組により、適切な保有個人情報の取扱いについて各部局における自主的な啓発活動と保有個人情報に関する自律的な取組を推進することができた。

②令和6年度

- ・保有個人情報の管理意識を高め、ヒューマンエラーの予防の検討を強く促す機会となる保有個人情報監査を引き続き実施する。

1.5.2 全学へのコンプライアンス教育

(1) 令和5年度

- ・上記 1.5.1 コンプライアンス対策と課題の「(3)コンプライアンスガイドブックの配布」及び「(4)保有個人情報保護研修の充実」のとおり

(2) 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。

1. 6 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

1.6.1 現物寄附の確認・相談（部局からの対応）（渉外・産官学連携部）

個人からの現物寄附（株式、金地金等）は、現金での寄附と異なり値上がり益についてはみなし譲渡所得税がかかる。このみなし譲渡所得税については、狭義の京大基金に受け入れた場合のみ所定の手続きを経て国税庁の承認を得ることで非課税となるが、寄附者に対して制度の説明や国税庁への申請手続きのサポートは成長戦略本部寄附金担当にて行う必要がある。このような寄附者への課税が絡むケースにおいては、トラブルを未然に防ぐためにも特に慎重に対応する必要があり、税務・法務等の専門的な知識が必要となった場合は、本学が契約している税理士、京都アカデミア法律事務所の弁護士に確認しながら手続きを進めることでリスク管理に努めている。実際、iPSに現物寄附（株式、金地金）を頂いた案件でも、寄附申込の段階からiPSの担当者や各専門家（税理士・弁護士等）と連携を取りながら受入れ手続きを行った。

1.6.2 報道対応業務（渉外・産官学連携部）

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ている。

1.6.3 事務本部とサテライト間の情報共有（人事部）

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。

また、例年秋に開催している人事業務講習会とは別に、サテライト人事掛所属者を対象として、給与関係業務の勉強会を対面で2回開催した。誤支給の削減や再発防止を目的として、諸手当制度の要点説明に加え、実際に生じた誤支給事例などの共有を行い、業務に関する知識を再確認する場とした。

1.6.4 人事部サテライト対象外の事務本部、複合原子力科学研究所及び附属図書館への対応状況（人事部）

人事部サテライト対象外の事務本部、複合原子力科学研究所及び図書館は、各部・事

務部の総務担当掛が人事業務を担っている。人事部から発出する通知・事務連絡・照会等については、人事部サテライトがある場合は、基本的には担当するサテライトを經由して通知等が行われ、当該サテライトに問合せ・回答等を行う流れとなっており、人事部サテライトの対象外の場合は、人事部から直接通知等が行われ、直接人事部の担当掛に問合せ等を行う流れとなる。採用等の任免や給与決定の業務のうち、人事部が決裁権限を有するものについては、人事部サテライトがある場合は、担当するサテライトで決裁が完了する業務もあるが、人事部サテライトの対象外の場合は、人事部の担当掛に直接上申がされて、当該担当掛において決裁される。

また、令和6年度からは複合原子力科学研究所の事務長と毎月懇談の場を設け、現場の状況を確認するとともに、大学の現状を共有する機会としている。

1.6.5 教育研究組織の設置・改廃（企画部） 1.2.2を再掲

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5年4月に4件、10月に1件、令和6年1月に1件、4月に3件が設置・改組されるに至った。

1.6.6 部局間学術交流協定の文案の確認（企画部）

部局間学術交流協定においては、大学間学術交流協定と同様に知的財産の取扱いや秘密保持条項等、気を付けるべき条文が含まれることがあることから、「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。

1.6.7 情報セキュリティ（情報部）

情報セキュリティについては、9.2.1学内の情報管理及び9.2.2情報セキュリティ対策の成果と状況（在宅勤務時対応も含む）に記載。

1.6.8 部局モニタリング（謝金・取引先）（財務部）

<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。

<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。

<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。

1.6.9 契約書押印時の契約内容のチェック（財務部）

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。

1.6.10 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（財務部）

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。

1.6.11 部局予算の工事（施設部）

令和4年度臨時監事監査意見において、「部局予算の工事については、部局まかせになっていると思われるところもあり、結果として、大学全体の工事については統制が取れていない面がある」と考える。」とのご指摘を受けた件について、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、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。（令和5年度7件）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を開催（部局の施設担当者を対象とした資産関係の講習会を新たに実施）したり、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、各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。

1.6.12 安全保障輸出管理監査（研究推進部）

安全保障輸出管理として、部局責任者、担当者が第1次ディフェンスラインとして研究室の管理、指導等の業務に当たっていただき、研究規範マネジメント室が第2次ディフェンスラインとして第1次ディフェンスラインの活動についての監査を行った。

1.6.13 競争的研究費等の適正管理（研究推進部）

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

1. 7 リスク管理の取組状況

1.7.1 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。

1.7.2 国際危機管理にかかる情報提供と講習会の開催（企画部）

「海外渡航にかかる可否判断基準」を作成し、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2回開催している。

1.7.3 DNS レピュテーションの導入（情報部）

アクセスサイトを評価するクラウドサービスと連携し、学内ネットワークから悪性サイトへのアクセスを遮断する仕組みを2024年3月に全学導入した。

1.7.4 SSH ポートフォワードサービスの認証強化（情報部）

SSH ポートフォワードサービスを利用する際の認証として、パスワード認証機能を提供してきたが、より安全な公開鍵認証機能を提供し、パスワード認証機能を終了した。

1.7.5 債務残高確認（財務部）

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。

1.7.6 各種講習会の実施（研究推進部）

安全保障輸出管理、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。

2 研究推進について

2.1 研究力強化と研究者支援

2.1.1 研究支援体制の再構築

(1) 令和5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。また、人と社会の未来研究院等の学内研究支援組織との連携強化を図った。業務については、大学経営・研究戦略の企画・立案及び推進の支援、境界を越えた共同研究、大型研究事業の企画・立案及び獲得の支援、若手研究者の研究展開支援、研究者と社会の双方向コミュニケーション、戦略的研究広報の強化、URAの新たな業務改革等に取り組んだ。

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2回、下部におかれる小委員会を5回開催し、技術支援に係る基本方針の策定を行うとともに、専門職（技術）の配置申請に関する照会を部局に対して実施した。

(2) 令和6年度取組計画

国際卓越研究大学構想に向けた総合研究推進本部（仮称）設立に伴う組織整備の検討を行う。

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

2.1.2 各種競争的研究費の実績（件数、金額）

(1) 令和5年度実績

科学研究費助成事業 3,678件、14,647,932千円（前年度比89件減、155,910千円減）

機関経理補助金 58件、1,974,484千円（対前年度8件増、266,299千円減）

その他補助金 69件、138,353千円（前年度比52件減、80,573千円減）

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

(2) 令和6年度取組計画

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

2.1.3 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5年度実績

特許 183件 1,525,718千円（前年比：50件減・349,925千円増）

著作物 15件 3,071千円（前年比：1件減・773千円増）

マテリアル 65件 281,685千円（前年比：2件増・173,475千円増）

特許出願・維持費用 242,611 千円（前年比：11,199 千円増）

うち iPS 関係 102,677 千円（前年比：4,433 千円増）

イノベーション活動の核となるべき大学単独特許についてはその権利化と管理を委託先である TLO 京都から大学知財部門に戻し、ライセンスだけでなく大型共同研究・プロジェクト組成・スタートアップ支援等の場面でも機動的に知財活用を行えるよう体制変更を行った。これにより TLO 京都をより技術移転活動に重点を置く組織とした。また、効率的に重点知財の活用を図るため、事務管理工数の削減や特許管理システムの更新を行った。さらに、若手研究者を中心とした発明・研究シーズの発掘・奨励のため、①発明審査会の審議における発明奨励案件枠の設置、②産官学連携本部発明賞の創設、③URA と連携した研究者・事務部支援のためのサテライトの設置等の活動を行った。

(2) 令和 6 年度取組計画

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る。よって、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ことで効率的な外部資金獲得と研究支援・産業化を目指す。

2. 2 若手研究者の育成

2.2.1 白眉プロジェクト等若手研究者育成の状況

(1) 令和 5 年度実績

京都大学次世代研究者育成支援事業「白眉プロジェクト」については、事業開始当初から国際公募を実施している【グローバル型】（平成 21 年度～）と、文部科学省「卓越研究員事業」を活用した【部局連携型（テニュアトラック型）】（平成 28 年度～）による募集を行っている。このうち、【グローバル型】については、優秀な若手研究者の本学の定着率向上や女性研究者の採用増加のための取組を行うため、「採用者の半数以上を女性とすることを目指す」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」旨を公募要領に明記したことに加え、前年度に引き続き、部局推薦制度を実施した。令和 5 年度は、【グローバル型】については 326 名の応募があり、20 名（准教授 6 名、講師 1 名、助教 13 名）の採用を決定した。【部局連携型（テニュアトラック型）】については、採用を行わなかった。白眉プロジェクトでは、セミナー、各種発表会や研究発表合宿等とおして、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。

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）の開発にあたるとともに、コアとなる若手研究者（L-INSIGHT フェロー）第 4 期 7 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。また、文部科学省による中間評価が実施され、総合評価は B 評価であった。

(2) 令和 6 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。

2. 3 産官学連携の推進

2.3.1 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 5 年度においては、今後の大型共同研究の基盤となる「組織」対「組織」の包括連携協定として、新たに以下 4 件の連携を推進している。

- ① 株式会社日本総合研究所、京大オリジナル株式会社と、カーボンニュートラルの実現に向けた産官学の広範な連携体制の構築や共同研究及び新規事業の創出を目的として、三者による協業活動の協定を締結した（令和 5 年 9 月 13 日）。三者は、京都大学が開発中の各種の技術シーズからカーボンニュートラルの実現に必要なものを見極め、それらと民間の知見を組み合わせることで、新たな技術の実用化を図り、そこから新たなサービス、さらにはインフラを創出することを目指す。
- ② 株式会社堀場製作所と、長期視点で未来社会を見据えた連携を深め、共創により新たな価値を創出し、複雑な社会課題を解決することを目的とし、未来社会の共創に向けた包括連携協定を締結した（令和 5 年 10 月 1 日）。実用化が急がれる目先の研究ではなく、長期的視野に立った将来の分析・計測・制御技術に繋がる研究シーズの創出をめざし、期間 10 年間、研究費総額年間最大 1 億円を目途にした共創に取り組む。
- ③ 積水ハウス株式会社と、子どもの感性発育に必要な環境設計に関する知見の拡大・創出を目的とした 3 ヶ年の包括連携協定を締結した（令和 6 年 2 月 29 日）。両者は今後、共同研究を介した、子どもの感性発育に必要な環境に関するエビデンスの蓄積、有効な情報の事業への適用と積極的な社会還元を目指し、京大式 AGORA、リレーディスカッション等を通じて本連携目的に合致し共感する研究者を選定するとともに、具体的な共同研究テーマの探索を進める。

- ④ バイエル薬品株式会社と、サイエンス・イノベーションの社会実装の促進を目的とした包括的な提携契約を締結した（令和6年3月12日）。両者は、医薬品・医療機器関連分野における研究テーマ探索、情報提供・交換、研究者間の交流、ベンチャー育成支援、各種イベント開催等の取組を通じて、両者の知見やネットワークを活用した産学の協働体制をさらに進展させ、アカデミア発の研究成果を円滑に社会実装する仕組みの構築を目指す。

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、これまで以上に大型共同研究組成を加速させていく。

2.3.2 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5年度末時点で42件、102億円（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5年末時点で19件、36億円（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5年度は、第1回目公募採択分4件（事業期間：令和5年1月1日～令和5年12月31日）の2年目の事業活動を継続して実施するとともに、第2回目の公募を、令和5年4月～6月にかけて実施し、ライフサイエンス・ヘルスケア領域等の7件の申請があり、総合的に審査を行った結果、4件を採択した。なお、今回採択した4件の事業期間は令和5年10月1日～令和6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、令和5年4月～6月に公募を行ったところ、多岐にわたる分野から19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5年10月1日～令和6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27期（FY2023）における技術移転収入は約50百万円、業務受託等収入が約135百万円、その他の収入を含めて総売上高は約190百万円であった。一方、販売管理費合計は約171百万円となり、営業利益が約19百万円、当期純利益は約13百万円となった。

また特筆すべき事項として、当該期中に9名の退職者を出したが、京大事業の技術移転収入が（契約高ベースとして）2022年度からさらに約50百万増の191百万円と過去最高を記録したほか、弊社独自の技術紹介セミナー（シーズ・マッチングセミナー）のアーカイブ配信；TLO 京都 Youtube チャンネルを開設したことで、技術紹介の機会増大や顧客ネットワークの更なる発掘をする事ができた。

(3)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民間企業へのSDGsプロジェクト実行支援や研究開発ビジョン策定支援、こころの科学ユニット産学連携コンソーシアム等企业向けの会員制サービスの継続に加え、当期の新たな取り組みとして、高度科学人材の育成と産業界との交流を目的とする京都大学理学共創コンソーシアムを新たに設立した。

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た協業活動協定書を締結し、その活動の第一歩として、カーボンサイクルイノベーションコンソーシアムを設立した。令和5年度におけるマッチングイベントや各種シンポジウム・セミナー等の開催数は計76回、参加者数は延べ約103百人となった。

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 2023」「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、新たな取り組みとして、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。令和5年度における講座・セミナー等の開催数は188回、受講者数は延べ約115百人となった。

この結果、令和5年度の売上高は349百万円、当期純利益は-7百万円となった。

(4)iPS アカデミアジャパン株式会社

当該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27件、海外35件の新規契約を締結することができた。

特許実施許諾の売上高総額は、新規契約の締結と大幅な円安の進行の影響もあり、前期実績を上回り1,634百万円（前期比143%）となった。なお、当期末時点での特許許諾先は国内118社、海外179社。

利益に関しては、人件費が減少する一方で、旅費、広告宣伝費などの経費や寄附金が増加し、販管費は横這いとなったが、増収幅が大きく、営業利益は前期を上回り、325 百万円（前期比 201%）となった。また、法人税等を 114 百万円計上し、当期純利益は 222 百万円（前期比 185%）となった。

当年度で 6 回目の研究助成事業（年間総額 10 百万円）では、応募総数 19 件の中から優秀課題 5 件を採択した。

2.3.3 産官学連携資金の実績（件数、金額）

(1) 令和 5 年度実績

共同研究 1,521 件：約 90 億 28 百万円（前年度比：51 件増・約 1 億 30 百万円増）、
受託研究 1,316 件：約 273 億 69 百万円（前年度比：32 件増・約 9 億 94 百万円増）
（※令和 6 年 5 月 14 日時点）

※間接経費含む。治験除く。

(2) 令和 6 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。

2.4 国際学術交流の推進

2.4.1 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

戦略的パートナーシップ（SP）校との共同研究や若手研究者交流の促進のため、従来は SP 校毎に実施していた経費支援を一本化するとともに、SP 校を軸としつつマルチラテラルな研究展開を支援するため SP+ Fund という制度を創設した。本制度により、これまでの支援対象であった京都大学・SP 校のバイラテラルプロジェクトの他に、SP 校を含む複数海外機関とのマルチラテラルプロジェクトを加え、より幅広い国際共同研究支援が行えるようになる。さらに、制度の一本化によって、予算の有効活用や審査業務等の軽減につなげることができる。

2.4.2 HeKKSaGOn Joint Projects にかかるファンドの創設

HeKKSaGOn において、加盟の 6 大学の内、3 大学以上で行う共同プロジェクトを支援するためのファンドを創設した。令和 5 年 9 月に行われた学長会議において決定された 3 つの優先分野（①Transcultural Studies and the Transformation of Societies, ②Data Science, Digitalization and Artificial Intelligence, ③Life Science, Medicine and Changing Environments）に関するプロジェクトを 3 年間にわたり支援する。

2.4.3 戦略的パートナーシップ校とのジョイントファンド等の増額

戦略的パートナーシップ（SP）校との共同研究や若手研究者交流の促進のため、戦略的パートナーシップ校と共同公募等により、共同研究プロジェクトや若手研究者交流促進を行ってきたが、より一層の共同研究の深化や若手研究者交流の促進のため、経費支援額を増額（R4年度9,400千円→16,000千円）し、令和5年度は31件を支援した。採択された国際共同研究プロジェクトでは、ワークショップ開催や研究発表等が実施されるとともに、若手研究者交流支援としては、6名を派遣し、14名を受け入れた。

2.4.4 On-site Laboratory の自律的運営に必要な経費支援額の増額

令和4年度に、On-site Laboratory の自走、自律的運営の確立、継続的な国際共同研究の拠点化に資することを目的として、若手研究者等の研究交流・人的交流（派遣、受入）や国際的なアウトリーチ活動など、各ラボの特色等を活かした取組に対して経費支援する事業を開始したが、令和5年度はコロナ禍が終了し、各国による渡航制限が撤廃されたことから、On-site Laboratory による海外研究機関との合同シンポジウムの実施や、双方向の学生、研究者交流等を活発化させるため、経費支援額を増額した。令和5年度は7件の申請があり、On-site Laboratory 専門部会における審議の結果、3件を採択した。本支援経費に採択された On-site Laboratory は、研究ショーケースや、シンポジウム、セミナー等の実施により海外研究機関、民間企業等との連携を強化し、国際共同研究の創発に繋がるなどの効果があった。

2.4.5 令和7年度概算要求「日 ASEAN の頭脳循環を加速する研究共創・人材育成体制の強化」の構想策定

地球規模課題や地域共通課題の背景の一つがグローバルノースとグローバルサウスの対立であるとの認識のもと、科学知と実践知を融合する総合知共創研究を踏まえて、日 ASEAN の研究共創体制と人材育成体制の構築等により、地球規模課題や地域共通課題の持続的、抜本的な解決に貢献するとともに、日 ASEAN の頭脳循環をさらに活性化し、わが国の研究力の国際的ビジビリティを向上することを目的とし、「日 ASEAN の頭脳循環を加速する研究共創・人材育成体制の強化」にかかる概算要求を行った。

2.4.6 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

SP 事業において、SP 校と共同公募等により、共同研究プロジェクトや若手研究者交流促進を行っており、令和5年度は31件を支援した。採択された国際共同研究プロジェクトでは、ワークショップ開催や研究発表等が実施されている。若手研究者交流支援としては、6名を派遣し、14名を受け入れた。令和6年度においては、制度の見直しを通して、支援対象を拡大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5年度は、ストラスブール大学と国立台湾大学それぞれについて、以下のとおり2名の派遣と2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：医学部附属病院、人間・環境学研究科／受入：情報学 研究科、経営管理研究部）
- ・国立台湾大学（派遣：医学研究科、工学研究科／受入：生命科学研究科、総合博物館）

令和6年度についても、ストラスブール大学及び国立台湾大学それぞれ2名ずつの研究者派遣・受入を予定している。

(3) 国際シンポジウム等

①ハンブルク大学とのジョイントシンポジウムを開催した（令和5年6月19日～20日、ハンブルク、約70名参加）。「Planetary Health」をテーマとして、4つの分科会（感染症、気候変動、環境経済、生物多様性）のもと、若手研究者も含む両大学の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て活発な意見交換を行った。

②ボルドー大学と「Science in the Age of Challenges」をテーマに共同シンポジウムを開催した（令和6年3月4日～6日、ボルドー、約80名参加）。シンポジウムには、4つの分野（Health, Energy, Material Science and Neuroscience）に加え、新規分野における共同研究の創出を目指す3つの分野（Horticultural Science, Ecological Science, and Public Health）も参加し、計7つの分科会のもとで両大学の研究者が研究内容の発表や、今後の共同研究計画について話し合いを行った。

令和6年度については、戦略的パートナーシップ校であるウィーン大学及び国立台湾大学（ハンブルク大学との共催）との共同シンポジウム開催により、各々20人規模の研究者交流を予定している。

③On-site Laboratory 国際シンポジウムとして、スマート材料研究センター、ウィタヤシリメティー科学技術大学院大学（VISTEC、タイ）、国際戦略本部が合同で実施した国際シンポジウム「VISTEC-Kyoto University Joint Symposium: Recent Advances in Chemistry and Smart Materials」においては、Mahidol 環境学教育・研究拠点（タイ）及びグリーン多孔性材料ラボラトリ（シンガポール）からも研究者が参加し、研究連携の状況や研究成果について発表を行い、ASEAN 地域における化学、材料分野の研究交流を促進した（令和5年11月27～28日実施。127名参加）。

④本学の元留学生等による現地同窓会と ASEAN 拠点が連携し、東南アジアにおける喫緊の課題や教育研究分野のトレンドについて議論や同窓生との情報交換を目的とした東南アジアネットワークフォーラムを平成27年度より実施している。令和5年度は、第18回「Green Technology Enhancement in Managing Environmental Resources to achieve Sustainable Development Goals」（令和5年10月28日、インドネシア・マカッサル、100名以上参加）、及び第19回「International Collaboration towards Sustainability and Environmental Studies」（令和6年2月28日、ベトナム・ハノイ、約70名参加）をテーマとして開催し、フォーラム終了後には、ASEAN 各国の同窓生との懇親を行い、同窓会活動のさらなる発展に向けた意見交換を行った。令和6年度も引き続き、2回のフォーラムをフィリピンとタイで開催する予定である。

2.4.7 共同研究・技術移転のグローバル化への取組

(1) 令和5年度実績

産官学連携本部内に国際展開チームを設置し、海外市場の調査、海外技術移転候補企業の探索、本学出願特許のグローバルな紹介等を行った。

また、技術移転の国際展開活動に加え、産官学連携本部では、グローバル企業との連携について、組織横断・部局横断を念頭に置き、前年度に続いて組織レベルで取り組む新規国際連携プロジェクトの創出及び現連携先との関係強化にも注力した。具体的な取組事例としては、令和3年度に組織-組織対応型の包括連携協定を締結した台湾 Quanta Computer 社との個別の共同研究契約締結を導いたほか、株式会社 WuXi AppTec Japan（本社：中国）との間で、創薬基礎研究の推進に資する覚書を締結した。カリフォルニア大学サンディエゴ校（UC San Diego）との間では、京阪神スタートアップアカデミア・コアリション（現・関西スタートアップアカデミア・コアリション/KSAC）の枠組みも活用しつつ、日米産学連携プロジェクトやスタートアップの組成を目指す共同シンポジウムを開催した。欧州との連携も推進し、CNRS 及び在日フランス大使館と協業して蓄電池人材育成に係る国際シンポジウムを実施した。その他、包括連携協定先である日本貿易振興機構（JETRO）との協業により、現在日本で取組が進められている医療情報を基盤とするデータ駆動型社会をテーマとしてデジタルヘルスに関する国際シンポジウムを実施した。

(2) 令和6年度取組計画

海外で定評のある技術移転システムを導入し、海外に向けて積極的なシーズ紹介を行う。また、成長戦略本部に継続された国際展開チームとも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う。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調査に成長戦略本部の人材を投入し、iPS アカデミアジャパン（株）のみならず（株）TLO 京都ら子会社と一体となってグローバルな技術移転活動に取り組む。

一方、共同研究については、今年度より京都大学オープンイノベーション機構と「医学領域」産学連携推進機構が組織としてマージされたことにより、戦略的に共同研究組成を進めていく。京都大学はベーリンガーインゲルハイム、バイエルといった企業と包括連携体制を構築し、共同研究案件の組成に努めているが、その経験をベースに、海外イベント出展のみならず JETRO や Link-J、BioLabs や CIC 等の協力を得て独自のイベントを実施したり、グローバル企業各社の日本法人への訪問、海外拠点への訪問などを通して新たなターゲットグローバル企業を複数定め、それら企業のニーズを探りながら共同研究の可能性を協議するための包括連携体制の構築を試みる。

その他、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、例えば、前年度に続き今年度も、カリフォルニア大学サンディエゴ校（UC San Diego）との共同シンポジウムを関西スタートアップアカデミア・コアリション（KSAC）との連携の下に実施する予定であり、上記取組に加え、このような日米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も図っていく。

2.4.8 若手人材（研究者・学生・職員）の海外派遣支援の状況

【ジョンワ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5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6年度の派遣候補者に対し、現地で円滑に拠点運営に参画できるよう、事前研修を実施した（令和5年12月～令和6年3月）。令和6年度も引き続きASEAN 拠点へ2名、米国のNPO法人に1名の職員を派遣する。

2.4.9 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5年度は、11ヶ国90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。また、今後の本学の国際化の推進に向けて、台湾やインドの大学とも面談を行い、ASEAN 地域外の大学・研究機関との連携基盤の構築にも努めている。

- ASEAN 地域を対象とした国際共同プロジェクトである JASTIP において、中核拠点として JASTIP-Net（共同研究のコミュニティを拡大・強化する JASTIP の仕組み）を企画実施し、新規の共同研究ネットワークの形成を支援した。また、JASTIP を通じて ASEAN 事務局や ASEAN 各国の科学技術関係省庁・大学研究機関や JICA 等の国際協力機関等との連携体制を強化した。さらに、日 ASEAN 友好協力50周年記念事業の一環として、ASEAN Talent Mobility (ATM) と共同で研究支援人材育成に関するワークショップを開催した。
- 令和4年度より現地での開催を再開した「東南アジアネットワークフォーラム」について、10月にはインドネシア・マカッサル（参加者100名以上）、2月にはベトナム・ハノイ（参加者約70名）で開催した。また、本フォーラムに併せて、現地同窓会との意見交換の場も設け、現地同窓会との連携・ネットワーク強化に向けた活動を行った。
- オンラインと対面あわせて20回の留学生リクルーティングイベントに参加し、プレゼンの実施や、ブースでの大学紹介、国際プログラムの案内等を行った。対面のイベントとしては、モンクット王工科大学ラートクラバン校主催の留学フェアや、在タイ日本国大使館主催の地方留学フェア等への参加を通して、Kyoto iUP や英語で学位を取得するコース等の紹介をはじめ、奨学金や大学生活に関する相談対応等を行った。また、留学フェアのみならず、バンコクの高等学校にて実施した Kyoto iUP の説明会後に拠点に来訪した学生と保護者向けに個別相談を実施する等、現地でのニーズに臨機応変に対応し、ASEAN 地域における京大のプレゼンス向上に努めた。

【ASEAN 拠点ネットワーク会議の廃止】

ASEAN 拠点における研究・教育・国際連携にかかる諸活動に資するため、平成 26 年度に設置した ASEAN 拠点ネットワーク会議について、設置から 10 年が経過し、実質上情報共有が中心となっていることから、全学会議における一般教員の負担削減方針も考慮し、令和 5 年度末に本会議を廃止した。なお、引き続き、ASEAN 拠点と学内の ASEAN 関連教員との円滑な情報共有の場を提供していく。

<令和 6 年度 ASEAN 拠点活動計画>

【戦略的国際共同研究の支援】

①日 ASEAN 科学技術連携政策の情報収集・分析・情報共有、②ASEAN・台湾地域の OSL 及び SP 事業等を通じた研究プロジェクト創発支援の強化、③ASEAN・台湾・インド地域における国際研究プロジェクト（JASTIP 等）支援の強化、④日 ASEAN の STI コーディネート人材育成のための協力・連携促進

【国際教育関係事業の支援】

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

【国際ネットワーク形成・基盤強化】

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

【国際危機管理】

①タイにおける大麻合法化に伴う現地の情報収集・ネットワーク会議等を通じた情報、②現地で活動する教職員・学生の支援、情報提供（ビザ等）、事故への対応。

(2) 欧州拠点

欧州拠点は欧州地域における研究教育活動の支援及び国際ネットワーク形成・基盤強化の推進を重点分野として活動しており、日独 6 大学アライアンス（HeKKSaGOn）の日本側窓口としての役割や、戦略的パートナーシップ校との連携における現地でのコーディネーション等を実施している。これに加え、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）等のプログラムを実施するなど、欧州広域において活発な研究・教育支援を展開した。

- HeKKSaGOn 学長会議（2023 年 9 月実施）に参加し、AI にかかる取り組みや今後の連携協力等について意見交換を行った。
- DAAD(ドイツ学術交流会) 東京事務所と連携した日独若手研究者育成ワークショップ DNA for ECRs (Doitsu-Nihon Academy for Early Career Researchers) を企画・開催した。大学院生の（海外にも目を向けた）キャリア

アパス拡大を支援する共同ワークショップには、本学より 8 名（うち 4 名は女性）の学生が参加した。ワークショッププログラムにより研究活動を行うためのスキルを獲得するとともに、ドイツの学生・若手研究者と直接交流することで、自身の研究キャリアを考えるきっかけとなる良い機会を提供することができた。

- 戦略的パートナーシップ校であるハンブルク大学/ボルドー大学との共催シンポジウム（2023 年 6 月/2024 年 3 月）の開催を支援した。
- 戦略的パートナーシップ校の他にもハイデルベルク大学、ゲッティンゲン大学、KU Leuven、UC Louvain、Universite Saint-Louis、ブリストル大学、ケルン大学、アーヘン工科大学、アムステルダム自由大学、ライデン大学等を訪問し、各大学の研究教育動向や両校の研究・教育交流の状況について情報収集を行うとともに、執行部や担当者との関係強化など、今後の本学の国際連携の基盤強化につなげることができた。

<令和 6 年度 活動計画>

【戦略的国際共同研究の支援】

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

【国際教育関係事業の支援】

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

【国際ネットワーク形成・基盤強化】

①欧州拠点 10 周年イベントの企画・開催、②協定校をはじめ、欧州有力大学・研究機関との組織的な連携、③欧州の研究・教育動向、学生支援や制度などに関する情報の収集、分析及び発信及び支援

【国際危機管理】

①治安状況に関する情報の収集及び共有

(3) 北米拠点

北米拠点は国際教育関係事業の支援及び国際ネットワーク形成・基盤強化を活動の重点分野として活動している。国際教育関係事業の支援については、国際高等教育院が実施する Kyoto Summer Program への米国大学からの学生参加者のコーディネートや、本学工学研究科におけるフロリダ大学からの学生の短期受入に関する支援を行った。また、北米拠点所長が現地に赴き、ジョージワシントン大学やフロリダ大学と今後の連携について意見交換を行う等、国際教育支援の基盤維持・強化に努めている。国際ネットワーク形成・基盤強化については、在米同窓会や同窓生が中心となり設立された NPO 法人である京大コロボと本学の国際化に関する意見交換等を行っている。具体的な活動は以下のとおり。

- JUNBA（サンフランシスコ・ベイエリア大学間連携ネットワーク）に準会員として加盟し、米国に所在する日本の大学の拠点等、現地の最新動向について情報収集を行った。
- Kingfisher Global Leadership Program について、Nathan Badenoch 北米拠点アンバサダーが参加学生に対し、オンサイトにて事前講習を行った。積極的な質疑が交わされ、参加学生にとって有用かつ効果的な事前講習となった。
- 令和5年11月に北島拠点所長が米国ワシントン DC を訪問し、DC 京大会の幹部及び京大コラボ（Kyodai Collaborative）との面談、DC 京大会との同窓会に参加した。また、在アメリカ日本国大使館の表敬訪問、JSPS ワシントン研究連絡センター訪問を通じ、現地機関とのネットワーク形成・強化を図った。さらに、ジョージワシントン大学とフロリダ大学にも訪問し、学生交流について意見交換を行った。なお、令和6年4月にはフロリダ大学から副学長等が本学を訪問し、当該大学が重点テーマとしている AI に関する研究者マッチングにもつながった。
- 令和7年5月開催予定の On-site Laboratory 国際シンポジウムについて、カリフォルニア大学ロサンゼルス校(UCLA)関係者と意見交換を行い、開催テーマや運営方法について検討を行った。

<令和6年度 活動計画>

【戦略的国際共同研究の支援】

- ①北米の On-site Laboratory 支援

【国際教育関係事業の支援】

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

【国際ネットワーク形成・基盤強化】

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

【国際危機管理】

- ①治安状況を含む現地情勢に関する情報収集

2.4.10 国際危機対応への取組強化

令和4年度に開設したウェブサイト「渡航、入国・受入に関する情報の纏めサイト」(<https://sites.google.com/kyoto-u.ac.jp/kokusaikikikanri/>)（日本語・英語）では、主に新型コロナウイルス感染症対策にかかる渡航制限情報等を掲載していた。コロナの収束を受けて、外務省等から提供される安全情報（テロ、紛争、動植物検疫、感染症、自然災害、犯罪被害等）を取り纏めて迅速に提供することを主眼において改善し、学生及び教職員の海外渡航時等の安全確保に向けた体制を強化した。

2. 5 研究におけるコンプライアンス

2.5.1 競争的研究費等の適正管理

- ・部局キャラバンについては、部局長が交代となった部局等（12部局）を対象に、研究公正担当理事及び研究公正担当理事補が各部局に出向き、対面を実施した（令和5年12月～令和6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の他、令和5年度から新たに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5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6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。

2.5.2 研究不正防止への取組状況

(1) 令和5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5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、教員に学術マナー教育資料を配付することで、教員自らが適切な引用等の模範を示すことや、学術研究の統一的な理解と、責任感と謙虚さを伴った発表を学生に指導することを促すなど、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（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。
- ・研究データ保存については、「京都大学研究公正推進アクションプラン」において、引き続き部局で研究データ保存に係る内規等を作成し、構成員に対して周知徹底することを定めた。また、退職する教職員、卒業・修了する学生の研究データの所在にかかる報告についてのチラシを作成し、部局における研究データ保存の推進を図った。

(2) 令和6年度取組計画

- ・前年度に引き続き、研究公正 eラーニング研修の実施等に取り組む。

2.5.3 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5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6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6年度

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

2.5.4 安全保障輸出管理出荷管理の徹底

「京都大学における安全保障輸出管理に関する規程」第16条第1項において、教職員等又は学生等は、貨物を輸出するに当たっては、事前確認等、規程に定める手続きのうち必要なものが行われたこと及び当該貨物が出荷書類の記載内容と同一のものであることを確認しなければならないと定められているが、事前確認シートを提出せずに物品を輸出する等の事例が散見されたため、輸出をする研究者及びその手続きに関わる研究室関係者（秘書等）に対し、新たな手続きを依頼し出荷管理を徹底した。

2.5.5 安全保障輸出管理パンフレットの改訂

安全保障輸出管理パンフレット「研究が兵器等に転用されないために～安全保障輸出管理の基本～」を改訂し、教職員に周知した。[第6版]2024年2月1日発行

2.5.6 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1,882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2件、一般包括許可使用案件4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3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
 - 令和5年度京都大学安全保障輸出管理説明会（オンライン開催）
2023年6月27日、6月28日の計2回実施
安全保障輸出管理の概要と共同研究における注意点（OI機構・対面/オンライン開催）
2024年1月24日実施
 - 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=133名受講、英文教材=28名受講
 - パンフレット
研究が兵器等に転用されないために ～安全保障輸出管理の基本～ 2024年2月1日全面改訂 [第6版]
- ・子会社管理
 - 対象：株式会社TLO 京都
内容：規程改正(2023年12月1日)の支援、法令改正の周知、教育への参加促進
- ・監査（監査対象期間 2022年10月1日～2023年9月30日の1年間）
 - 書面監査 全部局
 - 実地監査

人間・環境学研究科／高等研究院 2024 年 1 月 17 日

医学研究科／医学部附属病院 2024 年 1 月 22 日

理学研究科／農学研究科 2024 年 1 月 23 日

工学研究科／福井謙一記念研究センター 2024 年 1 月 25 日

- ・特定類型該当者の確認 26 部局 198 名
教職員特定類型①のみ 77 名、 特定類型②のみ 11 名、 特定類型①②両方 4 名
学生特定類型①のみ 5 名、 特定類型②のみ 30 名、 特定類型①②両方 1 名
その他(非雇用研究者等) 特定類型①のみ 16 名、 特定類型②のみ 53 名、 特定類型①②両方 1 名
- ・近畿地区大学ネットワークの開催 (世話人を担当：京大・阪大・立命館大)
第 14 回開催 24 大学 78 名参加 @近畿経済産業局 2023 年 7 月 7 日
- ・地域ネットワーク運営情報共有全国会議(全国 13 の地域 NW の世話人が集まる会合)
第 1 回@トランスシティ カンファレンス・丸の内 2024 年 3 月 6 日

2.5.7 動物実験 WEB 申請システムの導入

他大学及び学内のライフサイエンス系の申請・審査業務と比較して、本学の動物実験の申請・審査業務の DX 化が立ち遅れていたが、令和 6 年度からの WEB 申請システムの導入と試験的運用を計画し、導入の準備を開始した。これにより、教員及び事務担当の業務の省力化、効率化、紙媒体の書類の削減、教育訓練の受講有無のチェック、期限管理、入力の自動チェック機能等により審査の精度を上げる等、今後の改善を図る。

2.5.8 動物実験教育訓練(e-Learning) 英語版の改訂

令和 4 年度の動物実験教育訓練(e-Learning) 日本語版の改訂に続き、英語版の改訂を行った。日本語版と同様に「音声読み上げソフト」によるナレーション作成を導入することにより、安価で今後のアップデートが容易となった。また、聞き取りやすい音声に改善され、改訂版での受講者数は増加中である。

2.5.9 遺伝子組換え実験申請システム(KUELMO)の新機能追加

遺伝子組換え実験申請システム(KUELMO)の改修にて、実験責任者及び関係事務部門担当者に対する自動送信の機能を拡充した。本改修では、実験責任者に対する退職時や実験終了後の手続きに関する個別の案内、また事務担当者に対し申請対応漏れを防止する為のアラートを送信した。これらにより、終了課題の放置が激減し実験課題の管理向上及び、事務部門における申請途中の課題の放置・見落とし削減につながった。

2.5.10 組換え DNA 実験の「実験責任者」の退職に係る対応

組換え DNA 実験の実験責任者の退職に係り「案内書」を作成し、関係事務部門と連携をとって退職者の把握を行った。このことにより、該当者が退職前に「案内書」を確認し必要な手続きを行うことができ、実験責任者不在となる放置実験課題が削減された。

2.5.11 内部監査(定期監査)の状況

令和 5 年 6 月から令和 5 年 12 月にかけて令和 4 年度の競争的研究費等に関する内部監査(対象課題：780 課題)を実施し、令和 5 年 12 月から令和 6 年 6 月にかけて令和 5 年度の大学運営費等に関する内部監査(対象伝票:21,448 件)を実施した。

内部監査（定期監査）の結果については、令和4年度の競争的研究費等に関する監査では勤務管理に関する指摘が複数認められ、事務部においては勤務管理業務の改善や向上が、監督者においては被雇用者の適切な勤務管理の徹底が求められるが、令和5年度の大学運営費の監査においては指摘の件数が減少していた。また、固定資産に関する指摘が複数認められたが、使用責任者においては研究室内で資産登録されている物品の範囲等について誤認の無いよう適切に管理するとともに、資産管理の事務手続を行う事務部側と、資産の現物を管理する使用責任者側の双方の間でコミュニケーションを図り、適切な資産管理業務に努めていただく必要がある。

なお、内部監査（定期監査）結果の学内周知状況については、部局長会議等を通じて学内に周知するとともに、学内ポータルサイトへの掲載や令和3年度から実施している内部監査報告会を通じて、より幅広い周知を行った。

3 教育推進について

3.1 高大接続及び入学者選抜の改革

3.1.1 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5年度11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5年度は、対面及びZoomを使用したメディア授業を全国52校で74授業（対面授業を44校において64授業、メディア授業を8校において10授業）実施。併せて5,743名の高校生が受講した。

実施校の中には3校の女子校（育英西高等学校、京都女子高等学校、頌栄女子学院高等学校）が含まれており、3校合わせて200名を超える女子高校生が、理学研究科等に所属する大学院生の授業を受講した。大学院生による授業を女子校で行うことは、本学入学者の多様性の確保に寄与するものであり、今後は女子大学院生を女子校へ派遣するなどを検討する。

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実施。留学生が英語による研究紹介の授業を実施した。

また、受講生に実施したアンケート結果によると、93%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5年度は、68名（うち女子学生19名、留学生6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、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6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。

3.1.2 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への協力に基づき、7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、滋賀県教育委員会）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、6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、滋賀県教育委員会は、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する等の協力をした。

兵庫県教育委員会は、100名を超える高校生が28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「リケジョしゃべり場2023 京都大学の大学院生が来学します！」という企画において、理学研究科、農学研究科に所属する女子大学院生が、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6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2023に参加し発表した。

3.1.3 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生に学術研究を体験する機会を与えた。令和5年度は「講義型」と「演習型」の2つのプログラムを開講し、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9の講義を「対面集合型」と「オンライン型」のハイブリッドで実施し、延べ843名の申し込みがあった。演習型では、部局・センター及び学びコーディネーター事業に登録する大学院生の協力のもと、12講座を開講し、定員87名に対し、249名の応募があった。講義型・演習型ともに、女子高校生の申し込みが多い結果となり、令和4年度同様に女子高校生の本事業への関心の高さをうかがい知ることができた。令和6年度は、様々な地域の高校生が参加できるよう開催日程を調整するほか、講義型をオンラインでの実施に変更するなど、プログラムの改善及び内容の充実を図る。

3.1.4 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2023」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7回目の開催となった。

令和5年度は、加盟校及び高大接続・入試センターと協定を締結する教育委員会等からポスター出展を募り、全国の国公私立31校・128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（兵庫県立姫路東高等学校、お茶の水女子大学附属高等学校、東京都立戸山高等学校）に対し、賞状とトロフィーを贈呈した。

令和6年度はコロナ禍以前の実施態勢へ完全に戻し、各校からの参加を7名から10名に引き上げる。このことによって、高校生の課題探究活動に対する知見が一層深まり、発表スキルのさらなる向上も期待している。

3.1.5 女子学生比率の増加のための取組状況

学びコーディネーター事業において、女子校3校（育英西高等学校、京都女子高等学校、頌栄女子学院高等学校）で研究紹介の授業を実施。理学研究科、医学研究科、地球環境学堂の大学院生が授業を担当し、合わせて200名以上の女子高校生が授業を受講した。

令和6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。

令和5年度の新たな取組として、高大連携企画の協力に基づき、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、「リケジョしゃべり場 2023 京都大学の大学院生が来学します！」との企画に協力した。本企画において、理学研究科、農学研究科に所属する女子大学院生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。本企画については、引き続き令和6年度も協力予定である。

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 の講座を担当するなど、女性の活躍を身近に感じられる機会となっている。

高大接続ネットワーク構想

令和5年度は、新たに8校（徳島市立城東高等学校、埼玉県立大宮高等学校、埼玉県立浦和第一女子高等学校、埼玉県立浦和高等学校、東京都立国立高等学校、東京都立日比谷高等学校、大阪教育大学附属高等学校池田校舎、栃木県立宇都宮女子高等学校）が加盟し最終的に62校まで拡大した。

また、コロナ禍で一時停滞していた加盟校との高大連携企画「サポートメニュー」の実施を強化すべく、令和5年9月から企画案の募集を行った。令和6年4月には南山高等学校女子部との共催で「進路ガイダンス」を実施、高校1年生200名が参加した。本学からは、大学案内等の広報資料の提供並びに高大連携スタッフによる大学紹介を行った。引き続き、10月からは新潟県立新潟高等学校及び埼玉県立浦和第一女子高等学校とのサポートメニュー実施が予定されている。

3.1.6 特色入試における女性募集枠の導入

令和8年度入学者選抜から、理学部と工学部の特色入試（総合型選抜及び学校推薦型選抜）において、女性のみが出願できる入学者選抜区分を新たに設けることを発表した。

3.1.7 入試ミス防止に向けた取組状況

平成30年1月に発覚した平成29年度一般入試における出題ミスを受け、関係者からの聞き取り調査を含む検証等を行い、そこで浮き彫りとなった問題点を改善すべく、一般入試問題の作成時からのチェック体制の強化・見直しを図るため、平成30年4月に入学試験委員会の下に新しく入学者選抜調査研究委員会を設置し、従来

の入学試験企画・研究専門委員会機能の移行と新たに出题ミス防止の役割を付加した。出题だけでなく採点時のアドバイザー業務も付加した「出题採点アドバイザー」を選出するとともに、出题経験者やより多くの知見を有する教員が出题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行う等、チェック体制を強化し、令和5年度もこれを継続した。その結果、令和6年度入試における大きな出题ミスはなく、その役割を果たしていると考えられるため、次年度についても引き続き同様のチェック体制の強化を図っていく。

3.1.8 大学院入試における出题・合否判定ミス等の防止

令和5年度には大学院入試における出题・合否判定ミス等が5件発生している。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を防止できる体制づくりが必要である。

3.1.9 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。

3.2 教育組織・制度及びカリキュラムの改革

3.2.1 ダブルディグリー/ジョイントディグリー制度の整備と実施状況

(1) ダブルディグリーの交流実績

- 医学研究科・国立台湾大学間のプログラム参加者2名（国立台湾大学2名）
- 工学研究科・清華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・IPB大学（旧ボゴール農業大学）間のプログラム参加者1名（IPB大学1名）
- 農学研究科・カセサート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・ガジャマダ大学間のプログラム参加者1名（ガジャマダ大学1名）
- 農学研究科・バンドン工科大学間のプログラム参加者2名（バンドン工科大学2名）
- エネルギー科学研究科・チュラロンコン大学間のプログラム参加者1名（チュラロンコン大学1名）
- エネルギー科学研究科・浙江大学間のプログラム参加者1名（浙江大学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1名（IPB大学1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・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）
- 経営管理大学院・コーネル大学間のプログラム参加者6名（京都大学6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13名(京都大学2名、他11名)

3.2.2 博士課程教育リーディングプログラム及び卓越大学院プログラムの状況 (各プログラム、定員、募集・入学状況、実施体制など)

① 入学定員 ②令和5年度入学者 ③令和5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 ②9名 ③62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 ②10名 ③21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 ③45名

・メディカルイノベーション大学院

①20名 ②25名 ③78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 ②13名 ③32名

3.2.3 ILAS セミナー

前年度に引き続き、「ILAS セミナー履修者増員検討 WG」を設置し、前期・後期履修登録結果を踏まえた分析と今後の対応の検討を行った。

令和5年度の取組として、令和6年度新入生に向けた広報の強化(リーフレットの更新、前述のムービーの公開)を行った。前年度と比較して令和5年度開講科目数はむしろ減っていたことから、科目数増に向け、科目開講準備に要する時間を勘案して全学会議における科目提供要請を早い段階で行う、ILAS セミナー経費を増額する等の対応を実施した。

3.2.4 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、地球社会・地域社会における安全安心の担保に寄与できるグローバル人材が身に着けるべきコミュニケーション力などを涵養する「グローバル生存学コース」、自らが専門領域で創造した研究成果を広く社会に展開するために必要な起業マインド、知財、資金調達、法務を学び、ベンチャー企業創業者等との討議により企業戦略などの事例に触れる「産学協働教育コース」、大学教員を目指す大学院生の教育向上のための「教育能力向上コース」の3つのコースを開講した。また令和6年度には、デザイン学の思考方法論の基本を修得し、複合的かつ複雑な社会問題に取り組むことが可能な人材育成を目指す「デザイン学コース」、数学・数理科学を基盤とする分野における幅広い視野を備えた人材の育成や高度な技量を備えた国際人材の育成に寄与する「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、現在、合計5つのコースを開講している。令和7年度においても新たなコースの追加を検討している。

※各コース登録者数

令和5年度：「グローバル生存学コース」16名、「産学協働教育コース」31名、
「教育能力向上コース」45名

令和6年度：「グローバル生存学コース」14名、「産学協働教育コース」18名、
「教育能力向上コース」31名、「デザイン学コース」36名、
「数学・数理科学イノベーション人材育成強化コース」78名

教育担当理事のもとに教育改革検討WGを設置して議論を進め、教養・共通教育、学部教育、国際化、入学者選抜の検討が行われ、その検討に基づいて、各部局へ意見交換とヒアリングが実施された。

3. 3 キャンパス国際化への取組

3.3.1 海外留学推進

すでに公開している大学間学生交流協定に基づく交換留学についての情報を網羅した動画集である「交換留学スターターキット」に加え、より多くの本学学生に海外留学を身近に感じ、留学にチャレンジしてもらえるよう、交換留学経験者のインタビュー動画を作成した。

また、留学生ラウンジきずなにおいて、交換留学の経験者である学生チューターを雇用し、先輩学生に気軽に交換留学について相談できる仕組みを整えた。

3.3.2 学部及び大学院学生の海外派遣状況

コロナの影響を受け、中長期の留学者数は令和2年度20人、令和3年度104人と少ない人数となった。各国での入国制限、それに加え、安全危機管理の一環として、大学間学生交流協定に基づく中長期の交換留学（派遣）についての渡航制限基準を設けたことにより、全学的にその渡航制限が大きく影響したと考えられるが、渡航制限を徐々に緩和した令和4年度は224人、令和5年度は275人となり、令和5年度はコロナ禍前の平成29年度290人、平成30年度266人と比べると徐々に増加傾向にある。

一方、短期派遣者数については、令和2年度4人、令和3年度25人、令和4年度604人、令和5年度799人となり、コロナ禍前の平成29年度1,218人、平成30年度1,278人、コロナの影響を受け始めた平成31（令和元）年度1,095人と比べても大幅に派遣

者数が減っている状況である。

海外派遣者数を増やすための方策として、まずは、留学に係る情報を提供するために、4月には留学プログラムの説明会を連日開催した。また、年度を通して、個々の短期派遣プログラムの説明会、大学間学生交流協定校から留学している学生による母国紹介などのイベントを開催し、延べ2,800人以上の学生が参加した。

留学プログラムの広報については、平成29年度から継続してきた、新入生及び保護者向けの留学に関する案内を入学時に配付して、学生のみならず保護者等への情報提供にも努めた。さらに、ウェブサイトや、令和3年度末に導入したLINE周知なども駆使して、留学プログラムや留学向けの奨学金募集情報等の留学に有用な情報提供を行った。当課のLINE登録者は1,400人以上に及んでいる。

また、物価高や円安のために留学に関する経済的負担が大きくなっているため、JASSO海外留学支援制度による奨学金や民間奨学金などの学生支援の財源確保に務め、経済的事由で留学を断念することのないよう支援を行った。

さらに、令和4年度に国際感覚を持った人材を養成するために開始された「国際高等教育院国際教育プログラム」の履修生が海外留学をする際の費用援助を令和5年度は7人に対し行った。これは、引き続き令和6年度も実施する。

令和6年度については、中長期留学の足掛かりとなる短期派遣プログラム参加者に前年度よりも多くの助成金配付を行う予定で、より多くの学生の海外派遣を実現すべく取り組んでいく。

3.3.3 Kyoto iUP による学部の留学生獲得の状況

(1) 令和5年度の実績

令和5年10月に受け入れる予備教育履修生の選抜審査では、437名の出願者(49の国・地域)を得て、24名が最終合格、入学意思確認の結果19名(11の国・地域)が応諾した。それらの令和5年度生には、令和5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5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、現地渡航を本格的に再開し、台湾・フィリピン・タイ・シンガポールでコロナ禍以前のような対面による広報・リクルート活動を実施したほか、海外の高校生・教員によるキャンパス訪問の受け入れや研究室案内なども行った。引き続きオンラインでの説明会や教育関係者との懇談も組み合わせながら、令和5年度は令和5年4月～令和6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52のイベントを実施し、2,900名以上の学生・保護者・教員にアプローチすることができた。

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 91 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、97 名の応募者から 10 名の参加者が選ばれた米国短期留学プログラム「Kingfisher Global Leadership Program」には、令和 4 年度から 2 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。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。

(2) 令和 6 年度の計画

令和 6 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 576 名の出願者を獲得し、31 名が最終合格した（10 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 6 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 7 年度生選抜審査については、受入人数を 30 名に拡大して実施する。

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。

3.3.4 学部及び大学院の留学生獲得の状況

大学院レベルの留学生獲得活動として、台湾・インド・インドネシアを重点対象地域と定めて海外渡航を伴うリクルート活動を展開した。

台湾では、台湾教育部との博士課程の共同奨学金を新たに創設することができ、これを記念して 12 月に総長・理事ら複数の執行部教員を伴って訪台した。その際、戦略的パートナーシップ校である国立台湾大学を表敬して将来に渡る学術交流・人物交流を確認したことに加えて、理学研究科が主体となって数学シンポジウム（参加者約 80 名）を、農学研究科（参加者約 50 名）が主体となって園芸学シンポジウムを、大学院教育支援機構が主体となって文系複数分野のシンポジウム（参加者 111 名）を開催し、現地大学院生や学部生に本学研究の最先端や留学の魅力を伝えた。

国策としても注目されているインドからは優秀な人材獲得が急がれるが、本学に在籍する学生数は30名程度にとどまっている。この現状を打開するために、学術研究展開センターKURAとも連携して、1月にデリー、ボンベイ、バンガロール、チェンナイを訪問し、各IITなどの共同研究者に、インドの優秀な学部生や修士課程の大学院生を対象とした、短期研究インターンシップ・スカラーシッププログラムの実施を提案し、優秀な人材の送り出しについて協力を依頼した。その後、このプログラムは **Kyoto University Short-Term Academic Research Program (KU-STAR)** (3.3.5に参照)として結実し、選考の結果128名の応募者の中から18名の優秀なプログラム生を決定した。

インドネシアには1月に渡航し、化学研究所が主催する学生獲得事業である **Talent Spot** をジャカルタで共催、またインドネシア政府とは学生支援事業である **BIM** との連携について意見を交わすとともに、駐インドネシア大使館との協力関係を確認した。

具体的にこれらの取組がどの程度留学生獲得に繋がったのかは成果を待つ必要があるが、海外から優秀な人材を獲得するためにはこのような取組の毎年度の蓄積が重要であり、短期・拙速なプロジェクトで成果が出るものではない、次年度も取組を継続する。

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

優秀な大学院レベルの留学生受入れを促進するための取組の一環として、日本語能力を前提とせず、1-2ヶ月間程度の短期間、研究室に留学生を受け入れるインターンシッププログラム・**KU-STAR**を開始した。**KU-STAR**は、大学院入試に先立って、教員が直接、参加学生の意欲・関心や専門分野に係る知識・能力、適合性などを確認でき、学生にとっても自身がキャリアを築く研究分野を確認する機会ともなり、双方のマッチング効果が極めて大きい。プログラムに参加した学生のうち、特に優秀な学生には、奨学金や授業料免除などの経済支援策も措置したうえで、積極的に本学大学院の正規課程（修士課程、博士後期課程）への進学を促し、本学大学院の飛躍的な国際化進展に繋げる。

初回は特にインドを対象に実施することとし、128名の応募者から **IIT (Indian Institute of Technology)** 各校に在籍する18名を選出し、令和6年5月17日から2カ月間にわたって受け入れる。

3.3.6 **Taiwan Kyoto University Scholarship**

台湾教育部との間で博士学生に対する共同奨学金 **Taiwan Kyoto University Scholarship** を新設した。台湾教育部は世界のトップ大学の博士課程へ進学する台湾学生への支援を目的として、2010年から「教育部與世界百大合作設置獎學金」として、現在まで16大学との共同奨学金を実施しており、我が国では本学が初となる。

この奨学金は、研究科の博士後期課程あるいは4年制の博士課程に入学・進学する台湾学生の中から、優秀な者を本学全体で最大5名まで、台湾教育部に推薦することができ、既存の日台交流協会奨学金に相当する奨学金（月額148,000円）及び入学金・授業料免除を受けられる。また、本学の学位取得事情を考慮して、博士後期課程の標準修業年限に加えて1年間、最長4年間の支援が約束される点も魅力的である。

広報周知期間不足もあり残念ながら初回の推薦者は1名となったが、台湾教育部や国立台湾大学とも連携して、令和6年度以降応募者・受給者の拡充を目指す。

4 学生支援について

4.1 学生サービス

4.1.1 学生相談・支援全般の整備

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

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。

4.1.2 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日にあった。

判決内容は、平成29年12月19日に本学が発出した基本方針以降に入寮した吉田寮生3名及び、既に学籍を失っている吉田寮生23名、計26名への明渡請求を認める一方で、基本方針発出以前に入寮しており、現在、本学の学籍を有する吉田寮生14名には明渡請求を認めないという趣旨のものであり、結果的に本学の主張が裁判所に一部受け入れられない内容であった。

この判決を受け、令和6年2月27日の役員会においてその後の対応を協議した結果、判決内容は学籍のある寮生の一部に対する明渡しを否定したものとなっているが、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け渡しを求めることが必要であるとの理由から、本学は本件を大阪高等裁判所に控訴することになった。

なお、今年度4月には控訴理由書を大阪高等裁判所に提出しており、引き続き対応にあたっている。

4.2 キャリア支援

4.2.1 インターンシップの現状（中長期インターンシップを含む）

- ・令和5年度の参加届の提出は416件（令和4年度254件）と、昨年度比1.6倍増となった。これは令和4年度6月に三省合意によるISの定義の見直しにより、本学も令和5年度から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たことが参加届増加の要因の一つと捉えている。
- ・中長期ISの実施件数は令和5年度は4件（令和3年度1件、令和4年7件）であった。令和5年度では、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くことで、中長期含む研究 IS の周知に務めた。

- ・昨年度まではコロナ禍の影響と就職支援掛の体制が整わないことから対面でのイベント開催を見送ってきたが、令和 6 年 3 月に 5 年ぶりに総合体育館でキャリアフォーラム（合同企業説明会）を開催し、企業 130 社、学生 635 名の参加があった。キャリアフォーラムにて得た学生・企業からのアンケートを参考に次年度以降、時流に沿った就活関連イベントを企画していく。
- ・令和 5 年 10 月より「京都大学マッチングサイト」を本稼働させた。キャリアサポートセンターが運営する企業と学生の出会いの場を提供する有料サイトである。広く周知することにより、令和 5 年度末での登録企業数は 106 社、登録学生数は 2316 人となった。

4. 3 経済支援

4.3.1 経済支援強化（給付型奨学金制度の拡充等）の取組状況

給付型奨学金としては、京都大学久能賞、京都大学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渉外課にて対応しているが、今後少なくとも 10 年に渡り奨学金事業の運営が可能と思われる。）なお、令和 5 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 73 名、博士（後期）・一貫制博士 3 年次以上 16 名であった。

4.3.2 大学院教育支援機構（DoGS）海外渡航助成金

大学院生の海外渡航支援を目的に令和 4 年度にスタートした本取組は、コロナ収束後の海外渡航のニーズを踏まえて、令和 5 年度は前期・後期の 2 回に分けて実施することで、規模拡大とより多くの大学院生のニーズに応えることを目指した。結果、前期 採択 29/164 件（修士 11、博士 18）・後期 29/113 件（修士 14、博士 15）と、前年度実績（36/105 件）を大きく上回る実績を残すことができた。

また、これら採択学生の海外での研究活動を学内に広く周知し、より多くの大学院生に海外渡航の魅力伝えるため、学生体験談を掲載したパンフレットや対談動画による広報を展開した。

本取組への応募者は飛躍的に増加しているが、この助成金原資は本学 125 周年記念事業「学生海外研究活動助成金（大学院生対象）の拡充」であり、10 年間で 1.8 億円（単年度 2,000 万円）と限りがある。より多くの優秀な大学院生を支援するためには、支援金額に差を付けるなどの工夫は検討するものの、本質的には予算増が強く望まれる状況である。渉外部基金室とも連携し、即戦力の高度人材を欲する民間企業に本学のアウトバウンド支援をアピールし、予算獲得を目指す。

5 人事・労務について

5.1 教職員の採用・登用・評価・処遇の状況

5.1.1 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5年度における新規採用者数は、常勤教職員404人、特定有期雇用教職員724人、時間雇用教職員2,318人（TA、RA及び非常勤講師を除く。）、再雇用職員3名であった。

うち若手研究者（特定研究員を含む、令和4年度末で40歳未満の者、以降も同様）374人、女性教員（特定研究員を除く）118人、障害者18人であった。

5.1.2 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5年度における職階別の登用人数（令和5年4月2日～令和6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63名（うち女性5名）、准教授68名（うち若手21名、女性6名）、講師45名（うち若手10名、女性10名）であった。

(2) 教員の男女共同参画状況

令和5年度（令和5年5月1日現在）における教員の性別構成は次のとおり。

教員合計：男2,915人・女581人・女性比率16.6%（学長：男1人・女0人、女性比率0%、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935人・女105人・女性比率10.1%、准教授：男804人・女119人、女性比率12.9%、講師：男226人・女54人、女性比率19.3%、助教：998人・女236人・女性比率19.1%、助手：男0人・女1人・女性比率100%）

令和4年度の女性比率14.5%より1.5ポイント上昇。

(3) 職員の登用状況

令和5年度における職階別の登用人数（令和5年4月2日～令和6年4月1日付け昇任）は、部長級6名、課長級7名、補佐級22名、掛長級31名、主任級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7名の内、2名が40歳代、補佐級昇任者22名の内、13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3名、課長補佐7名、掛長16名の女性職員を登用し、令和6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21%、掛長級36%となった。

5.1.3 専門業務職制度の運用状況と課題

令和5年度も専門業務職員の拡充を行い、カウンセラー2名、URA8名の計10名を新規に採用した。

5.1.4 事務職員の中途退職状況（年代別、職階別）

令和5年度における中途退職者は29名であり、年代別で20歳代5名、30歳代9名、40歳代5名、50歳代10名であった、また、職階別では課長補佐4名、掛長5名、主任9名、掛員が11名であった。

5. 2 労働時間管理の状況

5.2.1 働き方改革の検討状況

(1) 総労働時間

- ・労働時間の短縮については、平成 18 年 11 月 14 日付け理事通知「労働時間の短縮対策について」及び平成 28 年 8 月 9 日付け事務連絡「労働時間の適正化について」に加えて、令和 5 年度には令和 6 年 3 月 25 日付け理事通知「総労働時間の縮減について」を发出し、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、事務本部各部長、事務部長及び事務長に全学の一般職（一）超過勤務状況を引き続き提示するとともに、令和 6 年 3 月 25 日付け理事通知のとおり、令和 6 年度は前年比で 5%以上の縮減を目標値として掲げ、より一層の推進を図る。
- ・令和 5 年度の総実労働時間（年間一人当たりの平均）は、2,049 時間（令和 4 年度（2,040 時間）から 9 時間の増）である。（就業管理システムを使用する常勤職員から抽出。）
- ・令和 5 年度の一人当たりの年間の超過勤務時間は、166.1 時間（令和 4 年度（179.7 時間）から 13.6 時間の減）である。（対象は、就業管理システムを使用する一般職（一）で事務職員、技術職員、特定職員とし、125/100 以上の支給ベースによる。）昨年度より減少した要因には、支援職員の新規雇用による業務の分散化があげられる。

(2) 限度超過残業者数

- ・令和 5 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 1,217 人（令和 4 年度（延 1,232 人）から 15 人の減）であった。（就業管理システムから抽出。）

(3) 年休取得状況

- ・令和 5 年 1 月から令和 6 年 3 月までの 15 か月における年次休暇の年間平均取得日数は 23.3 日（令和 4 年（15.3 日）の 15 か月相当（19.1 日）から 3.8 日の増）であり、40 日付与で計算すると取得率は 58%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。例年は年単位で取得日数・取得率を計上していたが、令和 5 年度から年次休暇付与日を 4 月 1 日に統一したことに伴い、今期は付与日変更直前の年次休暇付与日である令和 5 年 1 月 1 日から、変更後の年次休暇付与期間の終期である令和 6 年 3 月 31 日までの 15 か月における数値を計上。）

なお、令和 5 年度は、引き続きゴールデンウィーク等における長期休暇の取得促進を行うとともに、ワークライフバランスを尊重する働き方改革の考え方を踏まえ、計画年休制度の導入、事由を問わずに取得できるワークライフバランス休暇の新設及び年次休暇付与日の 4 月 1 日への統一が行われた初年度であり、年次休暇付与日の統一に伴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たことから、最大付与数の 40 日で計算すると取得率は低下したものの（令和 4 年（令和 4 年 1 月から 12 月まで）の取得率は 76%）、年間の取得日数は大幅な増加

がみられた。また、年次休暇とは別にワークライフバランス休暇も2,751名が取得し、平均取得日数は2.6日となり、全体での休養時間の確保に貢献した。

(4) 過重労働対策

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

(5) 適切な人員配置

- 育児休業者、病気休職者や急な退職者等により、他の職員に大きな負担がかかっている部署については、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。

5.3 研修の実施状況

5.3.1 各種研修制度の実施状況（受講人数含む）

令和5年度の研修の実施状況は、添付資料のとおりである。

研修の開催形態について、新型コロナウイルスの5類移行に伴い、対面での開催を基本としつつ、これまで実施したオンライン研修での知見の蓄積も踏まえ、一部の研修については、引き続き、オンライン開催とするなど、工夫を凝らした。

令和5年度 各種研修実施一覧

【採用・昇任時研修】

研修名	実施日	期間	受講者数	その他
新採用職員研修	4/3~4/6	4日間	25	講師：学内及び外部講師（（有）スマートアイ、（株）インソース）
新採用支援職員研修	4/3~4/7	5日間	42	講師：学内及び外部講師（（有）スマートアイ、（株）インソース、京都商工会議所）
ミドルマネジメント（掛長）研修	4/28	1日間	34	講師：学内及び外部講師（（株）インソース）
アセスメント（課長級）研修	5/9	1日間	16	講師：学内及び外部講師（（株）インソース）
リーダーシップ（主任）研修	5/24	1日間	26	講師：学内及び外部講師（（株）インソース）
新任部局長等研修（e-Learning）	6/15通知	通年	35	講師：学内講師
マネジメント（課長補佐）研修	6/27	1日間	23	講師：学内及び外部講師（（株）インソース）
新採用職員フォローアップ研修	9/7	1日間	38	講師：学内講師
新採用職員研修（後期）	10/2~10/4	3日間	19	講師：学内及び外部講師（（株）ハルビューイノベーション） ※一部e-Learning講習有
新採用支援職員研修（後期）	10/2~10/4、 10/26	4日間	39	講師：学内及び外部講師（（有）スマートアイ、（株）インソース、京都商工会議所） ※一部e-Learning講習有
新規採用教員講習e-Learning	-	通年	616	対象者：新規採用・転入教員（特定教員等を含む）、受講を希望する教職員

【目的別研修】

研修名	実施日	期間	受講者数	その他
タイムマネジメント研修	6/7	1日間	35	対象者：(1) 令和4年度新採用職員研修および令和4年度新採用職員研修(後期)受講者のうち、主任未満の事務系職員(図書、施設系技術、情報系技術の職員を含む) (2) 令和4年度新採用職員研修および令和4年度新採用職員研修(後期)受講の教室系技術職員 (3) 令和4年度京都大学若手スキルアップ研修(セルフマネジメント) 対象者で未受講の者 講師：外部((株)インソース)
チームビルディング・フォローアップ研修	①7/6 ②7/7	1日間 (いずれか1日受講)	①17 ②20	対象者：(1) 令和3年度新採用職員研修および令和3年度新採用職員研修(後期)受講者のうち、主任未満の事務系職員(図書、施設系技術、情報系技術の職員を含む) (2) 令和3年度新採用職員研修および令和3年度新採用職員研修(後期)受講の教室系技術職員 (3) 令和4年度京都大学若手スキルアップ研修(チームビルディング・フォローアップ)対象者で未受講の者 講師：外部(京都商工会議所)
コーチング研修	7/11	1日間	40 (うち、教室系技術職員5)	対象者：(1) 掛長級職員および主任職員のうち受講を希望する者(一般職(一)適用者(教室系技術を除く)) (2) 上記(1)の職以上にある職員で、受講を希望する者 (3) 教室系技術職員のうち、主に技術専門職員以上の者等、当該研修スキルを真に必要とする者で、各部署から推薦のあった者 講師：外部((株)マイナビ)
アサーション研修	9/11	1日間	40 (うち、教室系技術職員4)	対象者：(1) 主任職員および採用5年度目以上(平成31年度(令和元年度)以前採用)の掛員のうち受講を希望する者(一般職(一)適用者(教室系技術を除く)) (2) 当該研修スキルを真に必要とする教室系技術職員で、各部署から推薦のあった者 講師：外部(京都商工会議所)
OJTトレーナー研修	11/7	1日間	40	対象者：採用4年度目以上(令和2年度以前採用)の掛員のうち受講を希望する者(一般職(一)適用者(教室系技術職員、支援職員を除く)) 講師：外部((株)マイナビ)
英文ビジネスEメールライティング研修(Eメールの基礎)	10/17	1日間	20	対象者：京都大学に在籍する常勤職員(一般職(一)適用者(教室系技術職員を含む)、ただし任期付職員を除く。)のうち、所属上司(部長・課長等)が受講を認める者。なお、採用1年以内の支援職員(任期付)は対象者に含めるものとする。 講師：外部((株)アルク)
英文ビジネスEメールライティング研修(多様な表現)	11/16	1日間	16	対象者：京都大学に在籍する常勤職員(一般職(一)適用者(教室系技術職員を含む)、ただし任期付職員を除く。)のうち、所属上司(部長・課長等)が受講を認める者。なお、採用1年以内の支援職員(任期付)は対象者に含めるものとする。 京都大学英文ビジネスEメールライティング研修(Eメールの基礎)または平成30年度までの京都大学英文ビジネスEメールライティング研修を受講した者 講師：外部((株)アルク)
英語実践研修	9/12~2/22	1回2時間 全20回	10	4クラス開講 対象者：京都大学に在籍する常勤職員(一般職(一)適用者(教室系技術職員を含む)及び支援職員。ただし任期付職員を除く。)のうち、英会話能力向上に意欲がある者で、原則、全期間参加でき、所属上司(部長・課長等)が受講を認めた者。 講師：外部(ヘルリッツ・ジャパン(株))

OAスキル研修(Excel応用編)	①10/25 ②10/27 ③11/22 ④2024/1/18	各1日間	①20 ②19 ③19 ④15	対象者：職務遂行上、当該講座スキルを真に必要とするともに、各講座の受講条件を満たし、以下(1)~(3)のいずれかに該当する者 (1) 常勤職員(一般職(一)適用者(教室系技術職員を含む)及び支援職員(採用1年目の任期付職員を含む)) (2) 特定有期雇用職員(教員・研究員を除く) (3) 非常勤職員は長期に勤務される方(1年以上の継続雇用の見込みがある方。派遣職員は不可。) 講師：外部(ヒューマンアカデミー京都校)
OAスキル研修(Excelマクロ・VBA編)	①11/24 ②2024/1/25		①20 ②8	
OAスキル研修(Access編)	12/12, 12/13	2日間	18	
キャリアデザイン研修	2024/3/7	1日間	20	対象者：入職4年度目以上(令和2年度以前採用)の掛員~掛長級職員(一般職(一)適用者。任期付職員および教室系技術職員、支援職員を除く) 講師：学内
「e-JINZAI for university」Je-Learning 研修	-	通年	214	対象者：課長級及び課長補佐級の事務系職員(ただし、図書、施設系技術、情報系技術を含み、部長級職員による課長級職の併任の者は除く) 委託：外部((株)ビズアップ総研)

【職能別研修】

研修名	実施日	期間	受講者数	その他
人事事務講習会	8/25, 10/5, 10/18	-	延べ546	対象者：各部署・共通事務部等で、人事関係業務を担当している者(常勤職員、時間雇用職員、派遣職員等)、人事部職員
人権に関する研修会	12/8~12/25	-	99	対象者：本学教職員及び学生
法人文書管理等に関する研修	通年	-	277	対象者：文書管理責任者、文書管理担当者、文書管理実務担当者
「個人情報保護研修」Je-Learning	2024/1/10~3/10	-	1965	対象者：保護管理者及び保護担当者 個人情報の取扱いに従事する職員等(派遣労働者を含む。)
広報業務講習会	7/14	-	149	対象者：広報担当者連絡会構成員(主に事務職員)、その他広報に携わっている又は関心のある教職員
部局等ウェブサイト開発に関する講習会	10/25	-	150	対象者：事務本部、各部署においてウェブサイト開発を担当または関心のある者
広報連絡会	6/27, 9/21, 12/18, 2024/1/29	-	477	対象者：広報担当者連絡会構成員(主に事務職員)、その他広報に携わっている又は関心のある教職員、研究広報に関心のある教職員

企画系業務に関する講習会	11/22～12/18, 12/20, 10/25～ 10/27, 12/5～ 2024/3/29 ①10/18～12/28, ②10/18～12/28, ③10/28, ④12/12, ⑤12/12, ⑥12/19, ⑦12/19, ④～⑦ 配信 2024/1/23～ 4/30, ⑧⑨ 2024/1/20	-	1528	対象者:事務職員(常勤職員、特定職員、有期雇用職員、時間雇用職員、派遣職員)等
国際危機管理講習会	2024/2/19, 2/21	-	243	対象者:本学教職員(派遣職員等含む)
国際系業務に関する講習会	通年	-	204	対象者:本学教職員(派遣職員等含む)
留学生受入れ事務講習会	第1回 8/29, 第2 回 9/8, 第3回 11/6, 第4回 11/8, 第5回 2024/1/18, 第6回 2024/1/30	-	延べ1307	対象者:留学生受入れに携わる教職員
財務会計に関する講習会	A. 9/14, B.C. 9/15, D～O. 配信 期間9/15～11/10, P. 配信期間 2024/2/9～5/31, Q. 配信期間 2024/3/4～5/31	-	延べ3260	対象者:会計実務を担当する事務職員
e-Learning研修 「研究費等の適正な使用について (ver.13)」	2024/1/16～ 2024/3/27 ※実施期間後に着 任した者について は、受講可能な状 況になった日から 14日以内に受講。	-	約12000	対象者:競争的研究費等の運営および管理に関わるすべての方
医学研究科・医学部附属病院に所属 しない研究者のための「人を対象と する生命科学・医学系研究に関する 倫理指針」対象の研究計画書の申請 について	2/14	-	114	対象者:・人指針の対象の研究を実施している又は実施予定のある 研究者(学生を含む) ・人を対象とする研究を実施している研究者(学生を含む) ・事務担当者
海外からの遺伝資源入手のための 名古屋議定書に関する手続きについ て	3/21	-	62	対象者:・発展途上国や新興国など名古屋議定書対応が必要な国から の試料の入手を予定している研究者 ・入手に関する手続き等を知りたい研究者(学生を含む) ・入手の手続きに関わる事務担当者

ライフサイエンスe-Learning	随時	-	210	対象者:・ライフサイエンス研究に関わる本学教職員及び希望する学 生。 ・全教職員が受講可能
動物実験教育訓練e-Learning	随時	-	1130	対象者:・動物実験実施者及び実験動物の飼養又は保管に従事する 者(必須) ・全教職員が受講可能
実験動物管理セミナー	3/22	-	89	対象者:・実験動物管理者、動物実験に関わる教職員、研究室所属 の学生、事務担当等
組換えDNA実験に関する安全管理 講習会	6/15, 10/12	-	400	対象者:・主に組換えDNA実験に従事する研究者・学生を対象とする が、それに関わる事務担当者や、安全管理・法令に関する基礎知識 を業務上必要とする者を含む。
研究公正eラーニング研修	随時	-	約3500	対象者:・本学で研究活動を行うすべての研究者(大学院生を含む) および授業を行う教員
安全保障輸出管理 「令和5年度安全保障輸出管理説明 会」	6/27, 6/28	-	649	対象者:・自然科学の研究分野の教員 ・測定器等を使用した実験を行う人文科学の研究分野の教員 ・外国人の受入れや物品の輸出など安全保障輸出管理に関連する 業務に従事する職員
安全保障輸出管理 「e-Learning」	随時	-	161	対象者:・自然科学の研究分野の教員 ・測定器等を使用した実験を行う人文科学の研究分野の教員 ・外国人の受入れや物品の輸出など安全保障輸出管理に関連する 業務に従事する職員
URA育成カリキュラム・レベル1	7/10, 7/14	-	5	対象者:・URA ・関連業務に従事する職員も聴講化
アンコンシャス・バイアスを理解する ライフ・スイッチ研修	6/16, 10/24	-	27	対象者:・1回目:KURA職員 ・2回目:全教職員
ハラスメント窓口相談員のための研 修会	11/16～12/15	-	203	対象者:令和5年度ハラスメント窓口相談員 (そのほか、部局人権委員会委員等、職務上ハラスメントに関する対 応に携わる者等も受講可。)
教務事務担当者情報連絡会	11/10	-	69	対象者:各部局・共通事務部等の主に教務系職員
教務情報システム講習会	12/21	-	約30	対象者:各部局教務系職員
ヘルスケア講習会	①8/25, ②12/15, ③2024/1/29, ④ 2024/3/13	-	221	対象者:①～④全教職員

エネルギー管理担当者講習会	12/20	-	70	対象者:・エネルギー管理主任者及びエネルギー管理要員 ・現場実務を担当する者 ・その他、参加を希望する者
京都大学無機廃液処理装置(KMS)指導員候補者のための講習会	第43回:6/21,第44回:11/6~11/17	-	79	対象者:実験廃液・廃棄物を取り扱う教職員および非常勤(おもに技術系)職員
廃液・廃棄物情報管理指導員候補者のための講習会	第17回:9/21,第18回:2024/2/5~2/16	-	137	対象者:実験廃液・廃棄物を取り扱う教職員および非常勤(おもに技術系)職員
新規採用安全衛生研修	前期:4/1~9/30,後期:10/1~3/31	-	集計中	対象者:これまでに安全教育を受けていない非常勤職員等、安全教育を行う立場の教職員等
化学物質管理・取扱講習会	前期:5/22~9/30,後期:11/10~3/31	-	集計中	対象者:化学物質に関わる教職員・学生等
衛生管理者選任時講習会	5/12~6/23	-	61	対象者:新たに衛生管理者に選任された方、本講習見受講の方
核燃料物質取扱いのための新規教育訓練(講習会)	5/25~6月末	-	6	対象者:新たに「管理者」「使用者」「事務担当者」になったもの。
高圧ガス等配管安全講習会	WEB配信:7/3~7/14,対面:7/12	-	125	対象者:教員、技術職員、学生等
環境安全事務担当者講習会	5/31	-	188	対象者:環境安全業務に携わる職員
定期自主検査講習会	4/1~3/31	-	集計中	対象者:対象機器を使用または点検・管理する教職員、学生等
核燃料物質の安全管理等に関する講習会	1/23	-	42	対象者:計量管理責任者・担当者、核燃料物質の管理者・使用者、事務担当者
RI登録前教育訓練	5/15~5/18,6/30,7/3,10/6,11/16,12/4,12/8,2/8	-	延べ709	対象者:RI登録申請する教職員及び学生
エックス線登録前教育訓練	5/19,5/22,5/23,6/29,7/4,10/5,11/15,12/6,2/7	-	延べ260	対象者:エックス線登録申請する教職員及び学生
登録者教育訓練	4/2~2024/3/15	-	延べ2330	対象者:RI登録されている教職員及び学生
寒剤利用者講習会(保安講習会)	通年	-	延べ3202	対象者:すべての寒剤利用者

【総合技術関係】

研修名	実施日	期間	受講者数	その他
京都大学技術職員研修(第48回)(令和5年度近畿地区国立大学法人等教室系技術職員研修)	2/7~2/8	2日間	28	対象者:教室系技術職員で部局長又は機関の長が推薦し、総合技術部長が受講を認めた者 ※令和5年度近畿地区国立大学法人等教室系技術職員研修と同時開催
令和5年度京都大学技術職員研修(危険体験・体感教育 安全衛生研修)	2024/2/14,3/6	各1日間	計28	対象者:所属する専門技術群に関わらず、教室系技術職員で部局長が推薦し、総合技術部長が受講を認めた者 講師:外部(コベルコビジネスサービス(株))
令和5年度京都大学技術職員向けスキルアップ研修(AI開発入門研修~Pythonによる機械学習を体験する)	2/29	1日間	17	対象者:所属する専門技術群に関わらず、教室系技術職員で部局長が推薦し、総合技術部長が受講を認めた者 講師:外部((株)インソース)
第1専門技術群研修(工作・運転系)	12/12	1日間	6	対象者:教室系技術職員で部局長(他機関にあっては機関の長)が推薦し、総合技術部長が受講を認めた者 講師:学内、外部((株)環境総合リサーチはいはんな事業所)
第2専門技術群研修(システム・計測系)	9/7	1日間	22	対象者:教室系技術職員で部局長(他機関にあっては機関の長)が推薦し、総合技術部長が受講を認めた者 講師:外部(国立研究開発法人理化学研究所放射光科学研究センター)
第3専門技術群研修(物質・材料系)	2/28	1日間	20	対象者:教室系技術職員で部局長(他機関にあっては機関の長)が推薦し、総合技術部長が受講を認めた者 講師:学内
第4専門技術群研修(生物・生態系)	7/12	1日間	26	対象者:教室系技術職員で部局長(他機関にあっては機関の長)が推薦し、総合技術部長が受講を認めた者 講師:外部((株)島津製作所)
第5専門技術群研修(核・放射線系)	①11/17 ②11/21	各1日間	①24 ②25	対象者:教室系技術職員で部局長(他機関にあっては機関の長)が推薦し、総合技術部長が受講を認めた者 講師:学内、外部(泉州南消防組合消防本部)
第6専門技術群研修(情報系)	11/24	1日間	23	対象者:教室系技術職員で部局長(他機関にあっては機関の長)が推薦し、総合技術部長が受講を認めた者 講師:学内、外部(理化学研究所)

【自己啓発支援】

研修名	実施日	期間	受講者数	その他
英会話教室通学支援	9/5~2/7	1回80分 全20回	7	3クラス開講 対象者:京都大学に在籍する常勤職員(一般職(一)適用者(教室系技術職員を含む)及び支援職員。ただし任期付職員を除く。)のうち、英会話能力向上に意欲がある者で、原則、全期間参加でき、所属上司(部長、課長等)が受講を認めた者。 委託業者:ヘルリッツ・ジャパン(株)
通信教育・e-ラーニング	7月開講	/	50	対象者:常勤職員(年度末60歳以下の特定有期雇用職員を含む)。ただし、教員、研究員、再雇用職員及び育児休業代替等の任期付職員を除く
	11月開講		56	

【他機関研修】

研修名	実施日	期間	受講者数	その他
令和5年度国立大学法人等 部課長級研修	7/20～7/21	2日間	2	対象者：国立大学法人等の部長級職員・課長級職員。ただし、原則として、部長級又は課長級職員としての経験が3年未満で、全日程参加できる方。
令和5年度国立大学法人等 若手職員勉強会	11/29～11/30	2日間	2	対象者：若手事務職員(概ね経験年数5年から10年程度かつ主任以下)(年齢は問いません)
令和5年度大学マネジメントセミナー 【大学間連携の様々な形】	12/15	1日間	21	対象者：国立大学法人及び関連法人等の関係者
令和5年度国立大学協会 近畿地区支部 「化学物質の管理体制強化」に関する研修	7/19	1日間	36 (申込者数)	対象者：近畿地区国立大学法人等の化学物質管理に携わる教職員
令和5年度国立大学協会 近畿地区支部 「リーダーのためのアサーティブ コミュニケーション研修」	①7/24 ②7/25	各1日間	①7 ②8	対象者：近畿地区国立大学法人等の実務担当者(課長補佐、係長、主任、係員)
令和5年度国立大学協会 近畿地区支部 「問題解決研修」	①9/6 ②9/7	各1日間	①10 ②10	対象者：近畿地区国立大学法人等の実務担当者(課長補佐、係長、主任、係員)
令和5年度近畿地区 国立大学法人等 会計事務研修	10/12～10/13	2日間	12	対象者：近畿地区国立大学法人等の会計事務に従事する中堅職員(原則として会計業務の経験が5年以上の主任、係員)
令和5年度国立大学協会 近畿地区支部「係長研修」	2024/1/16～1/17	2日間	4	対象者：近畿地区国立大学法人等の係長又は係長相当の職にある者のうち1年以上の経験を有し、各機関の長から推薦された者。
情報システム統一研修 (集合研修)	第1四半期～第4四半期	1日間または 2日間	2	対象者：常勤職員(教員、特定有期雇用職員、再雇用職員、任期付職員を除く)
情報システム統一研修 (eラーニング)	第1四半期～第4四半期	約2カ月間	38	対象者：常勤職員(教員、特定有期雇用職員、再雇用職員、任期付職員を除く)
大学コンソーシアム京都主催 2023年度「第21回SDフォーラム」	10/28	1日間	3	対象者：受講を希望する職員

5.3.2 「e-JINZAI for university」(e-Learning 研修)の導入

マネジメント要素が高く求められる課長級職員及び将来の管理職候補である課長補佐級職員を対象に、株式会社ビズアップ総研が提供する「e-JINZAI for university」を導入した。ハラスメントに関する講座の受講を必須とし、その他、受講者自身が興味のある講座を3講座以上選択し、受講させる形式で実施し、課長級79人、課長補佐級135人が受講した。

5.3.3 「OJT トレーナー研修」の実施

OJT (On-the-Job Training) 担当者として後輩等への業務指導にあたる、採用4年度目以降の掛員を対象に、適切な指導方法やスキルを習得させるとともに、人材育成の視点を養うことを目的とし「OJT トレーナー研修」を開催し、40人が受講した。

5.3.4 「キャリアデザイン研修」の実施

採用4年度目以上の掛員～掛長級職員を対象に、今後のキャリアプランを描くことや、キャリアアップへのモチベーション向上などの観点から、京大職員として働く上でのヒントを得る機会として「キャリアデザイン研修」を開催し20人が受講した。

5. 4 人事・労務に係る業務改善及び制度の導入

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

- 令和5年6月には、要望が多かった英語表記の対応などより多くの教職員が利用可能となるよう、就業管理システムのバージョンアップを行った。令和2年10月13日付け理事通知「時間雇用教職員等にかかる就業管理システム適用の拡大要請について」に加えて、就業管理システムのバージョンアップを受けて、令和5年9月20日付け事務連絡「就業管理システムのバージョンアップに伴う対象者の拡大について」を发出し、未導入の部局・研究室等へ適用拡大の要請を行った。
- 教員の出退勤管理の電子化のため、令和6年1月から工学研究科において先行して、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

した。

- ・医師の働き方改革において求められている総労働時間の把握のために、医学部附属病院において GPS 機能を活用した Dr.JOY システムを導入し、令和 6 年 1 月から本格運用を開始した。
- ・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、非常勤講師や雇用学生も利用可能となるよう、現行の就業管理システムの改修や新システムの導入、打刻端末の適用拡大など推し進める。

5.4.2 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、江上理事の下、ガバナンス・職員組織改革の一環で職員人事制度の検討を行った。令和 6 年度中に職員人事制度の骨子及び人事ポリシーについて学内合意を得るとともに、それに伴う各種人事施策を随時開始できるよう、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を図っていく予定である。
- ・少子高齢化の進展、労働者人口の減少を背景として、また再雇用制度により雇用してきたシニア層のモチベーションアップ、豊富な知識・経験等を活用するため、令和 5 年 10 月 1 日付で国立大学法人京都大学教職員就業規則を改正し、定年年齢の引き上げを実施した。引き上げにあたっては、職員の生年月日に応じて段階的に行うこととし、令和 13 年度で 65 歳定年の完成となる。また、人件費増大の懸念から 61 歳以降は給与を 7 割とするほか、教職員の年齢構成に歪みが生じないように新規採用の抑制は行わないこととしている。さらに、シニア層の多様な働き方のニーズに対応するため、短時間勤務の職も設けている。

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

令和 5 年度における支援職員の採用人数(令和 5 年 4 月 1 日～令和 6 年 3 月 1 日付け採用)は、事務部門に 97 名、専攻・研究室に 76 名の計 173 名であった。

5.4.4 学振 PD 等雇用制度の導入

日本学術振興会「研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業」に申請し「特別研究員-PD 等の雇用制度導入機関」に登録されたことを受け、国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則を一部改正し、令和 5 年 10 月 1 日より日本学術振興会特別研究員-PD 等(PD・RPD・CPD)を本学において特定研究員として雇用する制度を導入した。

5.4.5 拠点手当の見直し

国際的に卓越した研究能力を有し、教育研究等に従事する教員に対してインセンティブを支給する仕組みとして、世界トップレベル研究拠点プログラム等の研究に従事する教員を対象としていた拠点手当の支給対象者を拡大するとともに、上限額の見直しを実施した。

見直した拠点手当の支給にあたっては、部局の業績評価委員会等での決定後、全学的な委員会での承認を必要としており、分野の特性を反映しつつ公正性も担保した給与制度とした。

5.4.6 計画年休制度の導入等

ワークライフバランスを尊重する働き方改革の考え方を踏まえ、令和5年4月1日施行で「国立大学法人京都大学教職員の勤務時間、休暇等に関する規程」等を改正し、計画年休制度の導入、ワークライフバランス休暇の新設及び年次休暇付与日の4月1日への統一を行った。

5.4.7 男女共同参画推進事業（学童保育所設置）

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、令和5年12月に学童保育所を設置した。

2023年度
12月～3月 25回開催 (27名の本学研究者が担当)

親の声
最先端の研究を体験したことが、家庭で目を輝かせて、教えてくれた。これまで興味を示さなかった分野にも興味を示すようになった。

子の声
アカデミックプログラムでやったことを、家でもやってみた。実験がおもしろかった。また行きたい。

1

利用者数（2023年度実績）

利用者数と開所日数（月別）

月	利用者数	開所日数
12月	180人	11日
1月	158人	11日
2月	71人	10日
3月	222人	15日

1日当たりの平均利用者数

区分	平均利用者数
長期休みの平日	30.2人
長期休みの土日祝	13.0人
長期休み以外の土日祝	7.9人

2

5.4.8 事務職員独自採用試験における適性検査の導入

採用後のミスマッチを避けるため、選考課程に適性検査を導入し、面接評価の補助資料として活用。適性検査により基礎能力や職務バイタリティーを把握することで、より適正な評価を実施できるようになった。

5.4.9 支援職員無期雇用審査システムの導入

支援職員の間接評価及び無期雇用審査について、本人による自己評価及び上長による評価をエクセルファイルに入力するよう各人に依頼し、結果を集めていたものを、システムを導入することにより、システムからの自動連絡により、本人及び上長が評価を入力するタイミングを把握することができるようになった。管理者側も、毎回評価入力への依頼をしなくてもよくなったため、評価に係る作業工数を減少させることができた。

5.4.10 Kyoto U grow up プログラム-Runway- (職員研修体系図) の更新及び研修内容の見直し

令和4年度に作成した Kyoto U grow up プログラム-Runway- (職員研修体系図) に、大学が必須として課す「リスクリング教育」と自発的・自発的な学びである「リカレント教育」の区分の追加や、研修内容の見直しにより名称を変更するなどし、体系図を更新した。また、これまで外部講師に委託していた研修のうち、学内の教職員が講師を務める方が、より効果的な研修となると考えられるものは、外部講師ではなく学内の教職員講師による研修とするなどの見直しも行った。



6 環境・安全・衛生管理について

6.1 教育・研究環境の整備

6.1.1 安全・安心で魅力ある教育研究環境の整備

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。

- ・(医病) 中央診療棟他改修について、予定通り工事を完了した。(令和6年2月)
- ・(南部) がん免疫総合研究センター新営について、予定通り工事を完了した。(令和6年3月)
- ・(熊取) 第二研究棟新営その他について、予定通り工事を完了した。(令和6年3月)
- ・(宇治) 防災研境界層風洞実験室改修について、予定通り工事を完了した。(令和6年3月)
- ・中央他) 基幹・環境整備(電気設備)について、予定通り工事を完了した。(令和6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、2023年度実施計画事業52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。

6.1.2 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各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。

6.1.3 「京都大学スマートキャンパス計画」等の環境整備の取組状況

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5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。

[R5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53%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。

[R5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。

[R5取組] 太陽光発電設備計16kWを設置し、総容量703kWに進捗

令和6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。

6.1.4 環境安全事務担当者講習の開催時期見直し

異動後間もない環境安全事務担当者にも配慮し、講習会の開催時期を秋から春に変更した。

6. 2 安全衛生管理

6.2.1 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組及び労働安全衛生法に基づく業務を、衛生管理では健康診断、職場巡視等を実施している。令和5年度には、労働安全衛生法の改正に伴い化学物質管理に関する学内規程の改正、指針の改訂及び学内周知等を行うとともに、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6年度も引き続き適切に環境・安全・衛生管理に関する取組を推進する。

6.2.2 化学物質関連の規則改正に伴う学内対応

労働安全衛生規則の改正に伴い、学内規程の改正や講習会開催等を適切に行った。

7 施設管理について

7.1 施設の維持・整備と有効活用

7.1.1 効率的なスペースの運用・再配分の推進

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

令和5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84%で、順調に推移している。

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

統一した管理業務要領によりアウトソーシングを11管理施設、本センター職員が10管理施設（一部アウトソーシング）で維持管理業務を行っているが、概ね利用者が問題なく使用できるように維持管理を実施できている。今後、施設の老朽化により多額の維持管理費が必要となることから、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。また、引き続き一時使用料の見直し等の増収対策に取り組んでいく。

7.1.3 土地・建物管理等の実施状況と運用（貸出し等を含む）の成果（個別の建物・施設毎に）

全学的施設及び全学共用スペースのうち12施設が長期使用貸出施設（事務室・実験室）を有しており、令和6年4月現在の入居率は約93.2%とほぼ満室状態にある。空室ができた際には、速やかに清掃・整備等を行ったうえで公募等を行うなどして空室解消に努めている。

7.1.4 Linkhub@

本学において、「linkhub@」という全学に開かれたコンセプト的な交流スペースを展開し、新しい交流の場と機会を創出している。現在2箇所の「linkhub@」の設置が決定しており、オープンに向けて整備中である。今後は社会心理学等の観点からの効果検証や空間を構成する要素のモデル化を行うことにより、効果的な交流を生み出すとともに全学的な展開を目指している。

7.1.5 ネーミングライツ事業

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。事業収入の部局への配分（7割）については用途を定めず、本部への配分（3割）については全て全学のための施設修繕計画に充てることとし、事業収入予算は最終的に全て全学に還元される仕組みとしている。

7. 2 耐震化への取組

7.2.1 耐震に対して緊急性の高いと考えられる建物（学生寮、西部講堂など）に対する 今後の方針

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。

8 財務・会計について

8.1 戦略的・効果的な資源の配分

8.1.1 令和5年度及び中長期的な財務状況の見込み

令和6年度においては、ミッション実現加速化係数影響額（▲約6.9億円）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。厳しい財源状況ではあるものの、前年度に引き続き効率的な予算配分に努め、教員当たり経費等の部局の基盤的経費を維持するなど、本学の教育研究医療活動への影響を最小限に留めている。また、人事院勧告による人件費のさらなる増加が見込まれるため一定程度の対応予算を確保しつつ、職員超過勤務の削減推進など総人件費抑制に努める他、全学的な事業等の予算においては事業全体の新陳代謝を図るために可能な範囲で支出予算を削減し、削減分を原資として新規事業への再投資を行っている。なお、部局に対しては、引き続き部局戦略積立金制度を活用した柔軟な執行及び今後の物価高の継続を踏まえた中長期的な部局予算編成の検討を要請している。

中長期的な財務状況について、国の運営費交付金の総額は近年下げ止まり傾向にあるものの、ミッション実現加速化係数として常勤教職員の人件費を中心とした大学運営を支える最も基礎的な運営費交付金（基幹経費）を減額する仕組みは、第4期中期目標期間を通して今後も継続される予定である。共同研究に係る間接経費率の引き上げの影響等もあり、間接経費収入は増加傾向ではあるが、任期中の基本方針の実現をはじめとする様々な大学改革・機能強化を推進するための経費の増加や、職員の定年延長及び新たな人事制度の開始による人件費の増加、物価上昇等によるコストアップが今後も想定されるため、さらなる財源確保の必要性が懸念される。以上のような課題に対応するため、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）の拡充を図っていく必要がある。

8.1.2 附属病院の経営と財政状況

令和5年度の附属病院の経営については、前年度に引き続き新型コロナウイルスの影響による患者数の減少、新型コロナ患者受入病床確保のための稼働の制限等により、当初は大幅な収支赤字を見込んでいたが、新型コロナウイルスが5類に移行したことに伴いWithコロナ・ポストコロナ体制を構築すべく、新入院患者数・診療単価を向上させ収支を改善する取組や逆紹介患者数を増やし地域連携を強化する取組を院内全体で推進した。特に、稼働向上を目指す上で障壁となっている病床運営の課題を解決するため、複数の診療科が利用できるブロック化共通病床を導入し、より柔軟な病床運用が可能となる基盤を構築するとともに、令和6年度以降更なる稼働向上を目指すため、手術室利用拡大、ケアユニット高稼働や救命救急センター設置のための体制整備を推し進めた。各取組を進める一方で、稼働状況の速報値を院内に毎日共有し、稼働状況の確定値や経営状況は毎月の会議に報告することで各指標の可視化を行っている。

その結果、新入院患者数が21,930人（対前年度比+740人）、入院診療単価が103,595円（対前年度比+5,170円）、逆紹介患者数が22,039人（対前年度比+4,478人）となり、年間の病院収入額も約431億円と対前年度比で約23億円増加させることができた。一方で、コロナ患者受入体制のための空床確保等の補助金については、前年度の約24億円より規模

が縮小し約 5 億円であった。また、稼働が向上したことにより医薬品や診療材料等の診療経費が対前年度比で約 11 億円の増加となった。

こうした要因により、最終的には収支が▲9.6 億円となったが、各指標は前年度を上回っており、経営の体質改善が進んでいると言える。令和 6 年度は手術室の利用拡大、ケアユニット高稼働や救命救急センター設置といった取組を中心に新入院患者数・診療単価を向上させる施策を引き続き行い、高収益化を推進し経営改善に努めていく。

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 549.1 億円となっており、前年度と比較して約 3.4 億円減少している。その主な要因は、上記の各種取り組み等により病院収益が増加したものの、それ以上にコロナ患者受入体制のための空床確保等の補助金が減少したことによるものである。また、業務費用については約 574.2 億円となっており、前年度と比較して約 8.9 億円増加している。その主な要因は、病院収益の増加に伴い、診療経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▲25.1 億円となっており、その主な要因としては、収支差額▲9.6 億円や附属病院に関する借入金元金償還額と借入金による取得資産に係る減価償却費の差額▲8.3 億円等によるものである。

当該財政状況については、本学 HP にて、財務諸表附属明細書「19 開示すべきセグメント情報」及び事業報告書にて附属病院に関する情報を公開している。

(<https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/publication/disclosure/accounting>)

また、附属病院 HP においても「セグメント情報」等について別途開示している。

(<https://www.kuhp.kyoto-u.ac.jp/outline/statistics-results.html>)

8.1.3 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。

8.1.4 子法人の財政状況

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。

8.2 会計業務の改善・充実等

8.2.1 国立大学法人会計基準改訂に伴う対応状況

会計基準の改訂に伴い、令和 5 年度から対応が必要となるのは、「受託研究費財源の固定資産の耐用年数」に係る取り扱いの変更であり、改訂内容は以下のとおり。

令和 4 年以前：受託研究期間に応じて減価償却を行う

令和 5 年以降：受託研究期間によらず、法定耐用年数に従い減価償却を行う

当該改訂に対応するため、財務会計システムを一部改修し、部局に取り扱いの変更に係る通知を行った

8.2.2 業務負担軽減のための会計ルールの簡素化

インボイス制度及び会計ルールに関する意見交換の結果を踏まえ、「国立大学法人京都大学が実施する会議等における飲食費支出基準」を改正した。

8.2.3 旅費システムの状況

令和5年6月から事務本部及び宇治地区の部局で新出張旅費システムの先行試行導入を実施し、全学展開に向けた運用上の課題を整理・改善をしつつ、同年9月から新システムを全学展開した。

新出張旅費システムを全学導入したことにより、今後全ての出張旅費申請が初の全学統一システムでデジタル化され、またシステムによるチケット手配が原則化されていくことになった。これにより部局での申請状況等が可視化され、また処理方法が標準化されることになり、事務負担軽減及び不正防止の体制が整備された。

令和6年度は利用者や部局担当者からの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、旅費業務改善検討WGにて検討のうえ順次改善・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。

8.2.4 電子購買システムの進捗状況

電子購買システム導入に係る運用検討プロジェクトチーム会議を計8回開催し、仕様書（案）に関する検討を行った。

ただし、研究室での業務の実態・課題等を把握するための「研究室業務調査プロジェクト」を優先して実施することとなったため、仕様書（案）の確定には至っていない。

今後、「研究室業務調査プロジェクト」を踏まえ、他の業務システム（財務会計システム等）と併せて全学的なDX業務の枠組みの中で導入に向けた検討を進めていくこととなった。

8.2.5 インボイス制度及び会計ルールに関する意見交換

共通事務部等からの連絡・相談という一方通行ではなく、本部との連携を強化及び現場の状況把握を目的として、令和5年10月に、共通事務部等と会計ルール等に関する意見交換を実施した。

今回は、令和5年10月から導入された「インボイス制度」及び会計ルール（「飲食費支出基準」「検収担当者の任免」）を議題としたが、そのほかに立替払及び検収方法等についても意見を交換することができた。

8.2.6 領収書発行の電子化

これまで手書きで発行してきた領収書発行について、共通事務部担当者の負担軽減を図り、記載誤りや不正防止対応のために、Kintoneを活用してシステム開発をおこなった（令和6年5月完成）。領収書発行だけでなく、関連帳簿も自動で作成できるため、共通事務部担当者の負担軽減効果が大きく見込める。今後の予定としては、令和6年度に先行して事務本部でテスト稼働を行い、8月～10月にかけて説明会の開催・本稼働をする予定である。

8.2.7 外国人留学生のための学納金オンライン決済の導入

これまで入国前に学納金の納付が必要な場合は、外国送金で行ってきたが、留学生の国や銀行によって手数料が異なり、見込んでいた手数料額から差額が生じることがあった。この差額分を返納や追加請求する必要があるため、留学生・事務双方で負担が大きかった。また、外国為替及び外国貿易法の取り扱い強化により、今後非居住者（入国後6か月未満）も同様の対応が必要になる可能性がある。こうした状況を踏まえ、納付手続きの利便性向上、負担軽減を図り、留学生の受入体制強化につなげるために、令和5年

度にオンライン決済を導入した。

8.2.8 概算要求(教育研究組織改革分)における学内審査方法・スケジュール等の見直し

学内検討、審査スケジュールを前倒しするとともに、事前相談の必須化、財務・企画委員による審査方法を変更した(書面審査→合同ヒアリング審査)。十分な事前検討及び学内審査過程でのさらなる要求内容のブラッシュアップを可能とする体制を整えたことで、より円滑に概算要求を進めることが可能となった。

8.2.9 飲食費の支出に係る業務

インボイス制度及び会計ルールに関する意見交換の結果を踏まえ、「国立大学法人京都大学が実施する会議等における飲食費支出基準」を改正した。

8.2.10 RPA、AI-OCRの導入による業務効率化

令和5年度、財務部経理課出納班では、全学から毎日100件程度の出納業務にかかる申請をワークフローで受けており、申請データの保存・出力処理をRPAにより自動化を図ったことで、年間560時間の業務削減を実現した。

また、出納班での実績をもとに経理業務のRPA化プロジェクトが設置され、全学の業務効率化を進めている。今年度は、財務会計システムの検収登録及び未払金登録について、RPA化を図り令和6年3月より稼働している。この結果、全学で年間600時間の業務削減効果が見込める。また、旅費システムと連携したデータの入力補完・起票処理について、一部の共通事務部で稼働している。その他、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化の検討も進めており、来年度以降のデジタル技術を活用した財務事務効率化が大きく推進することが期待できる。

8.3 人件費・旅費及び光熱水費の支出状況

8.3.1 人件費・旅費及び光熱水費の支出状況

人件費は、総額約784.3億円で、前年度に比べ約4.8億円増加している。その主な要因としては、特定職員・支援職員の人数の増や人事院勧告の影響額等による増である。

また、人件費のうち退職手当は総額約32.3億円で前年度より約2.5億円減少している。

旅費は総額約34.4億円で、前年度に比べて約10.9億円増加しており、その主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の感染状況の改善等に伴い国内旅費・外国旅費ともに増加したと考えられる。

光熱水費については、総額約54.6億円で、前年度に比べて約11.0億円減少しており、その内訳は電気料が約9.3億円の減少、ガス料が約1.3億円の減少である。主な要因としては、電気料・ガス料ともに燃料調整費等の単価の減である。

8.4 多様な財源の確保

8.4.1 資金の有効活用の状況と運用益の利活用

令和5年度資金管理計画に基づき、以下の資金運用を実施した。

- ・業務上の余裕金を財源として、定期預金460億円による短期運用、債券等100億円、金銭信託50億円による長期運用を実施
- ・京大基金を財源として、定期預金25億円による短期運用、債券111億円、金銭

信託 138.5 億円による長期運用を実施

運用益は、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 6 年度においても令和 6 年度資金管理計画に基づいた適切な運用を行い、安定的な運用益の確保を図る。

9 情報環境の整備について

9.1 情報環境の整備・充実への取組

9.1.1 ICT 基本戦略

(1) 令和5年度実績

京都大学 ICT 基本戦略 2022 の策定（令和4年3月）に基づき、従来学内の教育・研究に資する情報環境の構築を業務としてきた情報環境機構と、全国共同利用研究施設として学際大規模情報基盤共同利用・共同研究拠点の整備と運営を担ってきた学術情報メディアセンター、学術情報のコンテンツ流通により我が国のオープンアクセスを牽引してきた図書館機構により、研究 DX を創発し、横断型のデータ駆動の研究を促進するデータプラットフォームを構築するため、令和5年度概算要求（研究 DX を創発する横断型データ駆動のためのデータ運用支援基盤センターの創設）を行い、予算措置されたことから、さらにセキュアな認証に基づく研究データ管理、データ駆動型研究に資するデータのキュレーションと、産官学との国際連携体制を整えるために、令和6年度概算要求（継続拡充）を行い、教員3名を含む、高度専門職の雇用経費などが予算措置された。情報環境機構内において、令和6年1月1日付けで、全学の研究データを管理・運営の段階から研究者がシェアし、データ駆動型研究を推進するためのプラットフォームとなる、「データ運用支援基盤センター」を設置した。また、これらを実現するための設備（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）が令和5年度補正予算で措置された。

オープンソースの LMS Sakai をカスタマイズした本学の Panda は、(1) 先に運用されてきた教務情報システムの KULASIS と授業支援に関する機能が二重構造になり、ユーザーにとって不便な状態となっていること、(2) 直接に教育に責任を持たない情報環境機構が LMS の運用及びデータ管理を担当していること、(3) 教育基盤の上で研究的な試行が全学の承認なく実施されてきたこと、などが課題となっていた。

このような状況に対して、戦略調整会議の答申において、KULASIS と Panda という二元的な授業支援の仕組みを早期に解消するとともに、安定的な運用が可能となる LMS の提供が求められたことを受け、教育制度委員会の下に「今後の LMS 検討 WG」を設置して、現状把握をしてどうあるべきかを検討し、「今後の LMS 検討 WG 報告書」として方向性を取りまとめた。

(2) 令和6年度以降の計画

「データ運用支援基盤センター」が設置され、令和6年度概算要求（継続拡充）の実現に向けて、情報環境機構内の体制強化を進めるために、教員等の雇用を進めている。さらにデータプラットフォームの構築を行いつつ、全学的な体制構築のため準備を進め、それらに必要な整備の調達手続きを進めており、令和6年度末には納入予定となっている。また、オープンデータ、オープンサイエンスを進める体制の整備・強化を図る必要性が生じたことから、それを解決するために、令和7年度概算要求（継続拡充）を図書館機構と連携し行っていく。

オープンソースの LMS Sakai 上で動かしているサイバーラーニングスペース（Cyber Learning Space）で扱ってきた研修を今後どうしていくか検討する必要がある。

9.1.2 Microsoft 全学包括契約

従前、本学と Microsoft 社との包括契約で提供される Office 等のライセンスは、生協が契約費用を負担し、費用回収のためライセンスを教職員・学生に有償販売する形態を取ってきた。令和3年度末に大学が直接契約費用を負担する形態に移行することが情報環境整備委員会の審議を経て決定され、令和4年度は全学的な費用負担の枠組みを定めるとともに、学生及び教職員が全学アカウントを利用して Microsoft365 を利用しうる仕組みを構築し、学生については2023年3月より先行してライセンス配付を行った。令和5年度は、7月に教職員に対するライセンス配付を一斉に開始し、教職員が個別負担なく Office 等を利用できることとなった。また前年度に定めた費用負担枠組みに沿い、各部局の負担額を決定のうえ、費用付け替えを行った。

9.1.3 吉田本部地区の電話交換機設備更新

吉田本部地区の電話交換機設備の老朽化のため、令和4年度より更新に向けた手続きを開始し、令和5年度に更新後の設備概要を学内の関係部局へ説明を行った。令和6年度中に新しい電話交換機設備の調達・更新が完了する見込みである。

9.1.4 情報環境機構の組織改革

情報環境機構に設置された IT 企画室を廃止し、全学サービスを安定的に提供する組織として IT 基盤センターへと再編するとともに、分野横断型のデータ公開・利用を促進するコアインフラとして新たにデータ運用支援基盤センターを設置し、そのための体制や規程整備等を行った。

9.1.5 スーパーコンピュータシステム

総演算性能が 10PFLOPS (倍精度) を超える 4 種の演算システムと 44PB の共有ストレージを有するシステムへの更新作業が完了した。

演算システムは、演算性及びメモリバンド幅を重視した Camphor3、汎用性やソフトウェアの可搬性を重視した Laurel3、大規模共有メモリを搭載した Cinnamon3、GPU を搭載し AI 領域に特化した Gardenia の 4 種で構成している。前システムと比較し総理論ピーク演算性能が約 1.7 倍向上している。コロナ禍や円安など様々な要因で従前のシステム更新時よりも理論上の演算性能の伸びは鈍化したが、今回は特にメモリ性能を向上させる機器を選定する仕様としたことで、プログラムの実効性能の観点では、2~4 倍程度の性能向上を得られるケースもあり、利用者から好評を得ている。

9.1.6 データ運用支援基盤センター・オンプレストレージ基盤

研究データを適切に管理し、研究の透明性担保や再利用可能な研究データの公開による研究促進が重要な課題となっていることから、研究データを保存するためのストレージ基盤を整備するために「データ運用支援基盤センター・オンプレストレージ」の仕様策定を開始した。

9.1.7 学術情報メディアセンター・エッジコンピューティング基盤

広範囲にわたる学術研究に対して、学内外の様々な研究データ管理基盤やストレージに置かれたデータを中継・変換する機能を提供するため、共同利用・共同研究拠点である学術情報メディアセンターにおけるエッジコンピューティング基盤を整備するため

に、「エッジコンピューティング基盤」の仕様策定を開始した。学術情報メディアセンター、情報環境機構及び情報部が連携して検討を進めている。

9.1.8 事務用ファイルサーバの Google ドライブへの移行

オンプレミスサーバの廃止による運用コストの削減。Google ドライブ利用による可用性の向上、検索機能強化、リアルタイム同時編集による業務効率向上。

9.1.9 Google 共有ドライブの提供開始

任意のメンバーで利用できる共有ドライブ（2次グループ共有ドライブ）の提供を開始することで、マイドライブでのファイル共有での課題（離籍によるアカウント削除時のファイル消失）を解消し、安定したファイル共有を実現した。

9.1.10 iPad ペーパーレス会議サービス

コロナ禍により zoom 等のオンライン会議システムを利用した会議が増えたこと、また、Google Workspace 等によるマルチ端末対応の代替機能の利用が可能となったことにより、現地参加、かつ、iPad での利用を前提とした同サービスの利用頻度が低下したため、サービスを廃止した。

9. 2 情報セキュリティ

9.2.1 学内の情報管理

令和5年度は、「事務用ファイルサーバの Google ドライブへの移行」及び「Google 共有ドライブの提供開始」を実施すると共に、個人の Gmail や Google ドライブ、2次グループ共有ドライブの保存容量の追加を行った。

令和6年度は、Google ドライブにて共有設定等の制限を行うことで、機密性の高い情報を安全に取り扱うことのできる新たなサービスの提供を検討している。

9.2.2 情報セキュリティ対策の成果と状況（在宅勤務時対応も含む）

- ・令和5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公正調査監査室と検討を進めたが結論に至らなかったため、令和5年度限定で、情報環境機構教授を情報セキュリティ監査責任者に指名して実施した。令和5年度はインシデント防止策についての状況等に関し、全部局にアンケート監査を行い、その回答の中から4部局を抽出して実地監査を行った。
- ・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。
- ・大規模なインシデント発生時の対応を確認するため、インシデント対応訓練を実施した。令和5年度は、Emotet 感染を起点として、LDAP サーバが不能となるとともに、攻撃者より LDAP サーバのデータ暗号化による脅迫が行われるという架空のシナリオを策定し、CSIRT と情報環境機構の二つの立場からシミュレーションを行って、インシデント対応について確認した。
- ・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。
- ・これら以外に、サイバーセキュリティ対策基本計画に沿って、情報セキュリティに係る技術的事項を連絡する全学情報セキュリティ技術連絡会の実施、構成員向け情報セキュリティ教育や訓練、全学の KUINS-II 接続機器への脆弱性診断の実施等を行った。

- ・令和5年度も引き続き、リモート授業や在宅勤務における情報セキュリティ対策について情報提供を行った。

(<https://www.iimc.kyoto-u.ac.jp/ja/services/ismo/reference/remotework.html>)

- ・令和6年度も引き続き、サイバーセキュリティ対策基本計画に従い、情報セキュリティの対策を実施する。具体的には、ネットワーク不正アクセス監視やインシデントに対する安全確認等の継続、構成員向け情報セキュリティ教育、セキュリティ監査、情報セキュリティポリシーの改訂作業の推進などを計画している。

10 社会連携と広報活動について

10.1 社会連携活動推進への取組

10.1.1 社会連携活動の状況

令和5年度は、春秋講義(春季4/21・4/26に開催、のべ232名参加)、リニューアルした京大知の森(秋季12/10に開催、262名参加)、東京フォーラム(10/17に開催、201名参加)や京都賞シンポジウム(2/3に開催、232名参加)など7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6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。

春秋講義 URL ; <https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/social/open-course/season>

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>

10.1.2 公開講座「京大知の森」の開催

京都大学の知を広く学内外の人々に向けて発信するため、従来の春秋講義(本学教員からのアカデミックな講義)と未来フォーラム(卒業生から在学生へのメッセージ)を発展・統合し、令和5年秋から開催している。京都大学の教員や関係者を講師とし、講演、対談及びパネルディスカッションなど、講演テーマに応じてより深く理解できる形態の講座としている。引き続き、無料の公開講座とし、後日オンデマンド配信も実施する。

京大知の森

URL ; <https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/social/open-course/kyodai-chinomori>

10.2 同窓会活動の取組

10.2.1 同窓会活動の状況

- ・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5年度:派遣回数33回、派遣人数のべ90名 ※ビデオメッセージ参加含む)
- ・海外の同窓会等へ役員・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寄附の呼びかけ等関係強化を図った。(令和5年度:派遣先4ヵ国5同窓会、ビデオメッセージ参加1ヵ国1同窓会)
- ・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及び関係者への訪問等を行った結果、令和5年4月に奈良県、5月に三重県、9月に佐賀・長崎県(合同)、令和6年1月に埼玉県、2月に熊本県で新規5つの地域同窓会が設立され、さらに令和6年度は、長野県、兵庫県の2県の新規設立を予定している。
- ・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、実地開催とオンライン開催併用のハイブリッドで開催した。リアル開催した学生音楽系サークルによる演奏等や、隔地施設を探訪する動画をコンテン

ツにして配信し、実地では参加が難しい海外や国内の近畿圏以外の都道府県の多くの卒業生からオンラインサイトへの視聴があった。(実地開催来場者：711名、オンライン閲覧者：延べ1,247名<国内：47都道府県から閲覧、海外：15カ国から閲覧>)

- ・令和6年度以降も引き続き、同窓会の新規設立に向けた働きかけを KUON 等を通じて積極的に行う。ホームカミングデイでは、従来の企画に加え、アカデミックデイとの共同実施など他の部署や部局との新しい企画を実施する。また、広報活動に力を入れ、現地での参加者の増加や認知度向上を図る。

10.2.2 KUON 登録者向けの「話し方」ワークショップの実施

KUON 登録者を対象として、元 NHK アナウンサー松本和也氏による「話し方」ワークショップを東京及び大阪において実施し、登録者の KUON 利用促進を図った。

(令和5年6月東京にて実施、131名応募があり、抽選により26名参加。令和5年9月大阪にて実施、133名応募があり、抽選により30名参加)

10.3 寄附金・基金活動への取組

10.3.1 寄附金・基金活動の状況

(1) 令和5年度の実績

寄附募集活動における営業活動については、令和5年4月より従来の基金室を改編し、京都基金室、東京基金室を新設した。寄附拡大の成果を収めるためには、関西圏と関東圏の経済規模を踏まえると、経営者層や企業役員クラスなど在京のキーマンの開拓は必要不可欠であり、東京の日本橋に東京基金室専用のオフィスを設置するとともに、新たにファンドレイザー2名を増員し体制の強化を図った。両基金室のファンドレイザーが中心となり、主に本学出身者が役員を務める企業を中心として、個別訪問等の寄附募集活動を実施し1年間で延べ730件の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、株式会社京都製作所との間において、京都大学の若手研究者育成支援事業を開始し、金融機関と連携した寄附信託を利用した枠組みにより、今後10年間で10億円の寄附を獲得するに至った。

<https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/news/2024-02-01>

また、企業訪問の他、本学主催のフォーラム等のイベントを最大限に活用し、その参加者に対して、寄附の呼びかけを実施した。なかでも令和5年10月1日に寄附促進のイベントとして「孫の日」(10月第3日曜)にあわせ京大生とその父母・祖父母の三世代がそろって、楽しいひと時を過ごせる機会を設ける『京大生ファミリーイベント』を約4年ぶりに開催した。本イベントは、大学でのキャンパスライフの雰囲気や、教員による講義を通して大学でどのような授業が行われているか体験してもらうことで、世代を超えた「京大ファン」をつくり、卒業後も寄附をしてもらえる関係づくりを目指し実施したものであり、ここ数年はコロナ禍の影響で中止されていたが、今回、約110名の参加があり、個人寄附のリピーターとしての囲い込みを図るなどの活動を実施した。

<https://u.kyoto-u.jp/lrmjy>

(2) 令和6年度の取組計画

個人へのアプローチとして、本学卒業生を対象として開催していた関西交流会・丸の

内交流会のイベントの他、新たに50歳までのOBOGを対象とした若手交流会を実施する予定である。これは、アプローチがなかなかできていない若手卒業生と新たなつながりを構築することで、大学への帰属意識と寄附に対する認知を早期に定着させ、将来の寄附者として囲い込むことを目的としている。また、遺贈・相続財産に関する問い合わせ専用窓口として、遺贈寄附相談センターを立ち上げ、専用の相談窓口を開設し、複雑で専門的知識が必要な「遺贈・相続」に関する外部からの問い合わせについて、受入体制の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整える。加えて、金融機関との連携した寄附信託など、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。

10.3.2 各特定基金の活動報告及び終了成果報告のHP掲載見直し

特定基金に関する活動報告及び終了成果報告の在り方を見直し、特定基金77団体・終了基金6団体に関して、各部局での報告以外に京都大学基金ホームページ上でまとめて掲載を行った。成果を広く公開することで、大学の透明性・寄附者からの信頼を高め、そのような情報提供が寄附者とのコミュニケーションにつながり、リピーターによる更なる寄附の獲得を目指すものである。

10.3.3 Giving Campaign2023の開催

株式会社アルムノートと協同し、京大の課外活動を支援するイベントとして『Kyoto University Giving Campaign 2023』を令和5年10月30日～11月5日に開催した。イベント参加者として応援投票数9,043件、寄附金は総額約450万円を獲得できた。学生団体への支援が実現したことに加えて、学生からの案内で本イベントに参加した学生団体OB・OGや保護者、他大学の学生等、従来の京都大学基金の寄附者とは異なる層からの寄附が多く集まり、新たな寄附者層の開拓につながった。収集した名簿情報は今後の寄附募集活動やイベントへの参加案内などに活用する。

<https://autumn2023.kyoto-u.giving-campaign.jp/>

10.3.4 125周年記念事業の2022年度活動報告作成・掲載

令和4年度に実施した創立125周年記念行事の開催報告とともに、創立125周年記念事業として立ち上がった国際交流・研究推進・社会連携・大学環境整備等を目的とした事業の成果、活動報告、収支報告等をまとめ、寄附者に対して寄附の御礼や事業の進捗報告を行う有効な機会となった。

10.3.5 顧客情報管理システム(CRMシステム)の構築及び外部資金案件管理システムの構築

現在、外部資金受入及び顧客に関する情報(共同研究の依頼元企業、寄附金の寄附者(個人・法人)、基金の出資者(個人・法人)、卒業生等のステークホルダーの情報)が各部局に散在し、情報の管理・統合は手作業で非常に煩雑となっている。また、外部資金受入情報及び顧客情報を分析できておらず、情報の活用もできていない状況である。様々なステークホルダーとのリレーションを強化し外部資金の増加を図るためには、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すること、資金提供者(候補者を含む)に関する情報の統合、資金獲得プロセス(未成約事例を含む)

の一元管理及び資金獲得にかかる作業の軽減と標準化を実現することが必須である。令和5年度は、京都大学事務改革推進本部会議プロジェクトチームとして、現状の課題と目指すべき姿を整理するために事務本部各部への業務ヒアリングを実施し、10月より顧客管理基盤構築プロジェクトチームを設置し、プロジェクトチームとしてCRMシステム及び外部資金案件管理システムの業務要件定義書を完成させた。令和6年度はそれぞれのシステムの調達を進めていくと共に、試験的な運用の開始を目指す。

10.4 広報活動とその充実に関する取組

10.4.1 広報活動の状況

昨年度取組計画としてあげた事項について、それぞれ以下の取り組みを行った。

①京都大学公式YouTube、部局等のYouTubeチャンネル、OCWサイト（令和4年9月までに収録されたもの）に掲載されている動画約4,000本を一元的に表示する動画ポータルサイト「KyotoU Channel」を令和5年11月に開設し、高校生、一般市民等、広く一般の方々向けに動画を通じた本学の知的資源の無償発信を開始した。また、本サイトでは独自のカテゴリやタグによる分類により検索性を向上させるとともに、新規動画や独自の特集、おすすめの動画の紹介などによりユーザーの関心に訴求する発信を行った。なお、これらを実行するための体制整備として、令和5年4月1日付けでコンテンツ企画・支援準備室を設置、6月に専門人材を外部より雇用し、10月1日付けでコンテンツ企画・支援室を設置した。開設に合わせ、月替わりで教員が一般の方からの質問にも答える「京大先生、質問です！」も公開するなど動画発信に注力している。

②令和5年8月に京都大学公式ホームページのCMSソフトのバージョンアップと、それに伴うサーバOSのバージョンアップを行い、安定的な運用を可能にした。

令和6年度の計画は以下の通りである。

- ・国際交流課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。
- ・研究者紹介冊子「ビジュアルブック」の発刊を行う。

10.4.2 「京都大学概要」及び「アニュアルレポート」の制作

「京都大学概要」については、令和4年度の全面的見直しに甘んずることなく、5年度も更なる検討を行い、前年度の大学の動きを紹介するページを2ページから4ページに増やし、データのみ冊子とならないように工夫した。

また、「アニュアルレポート」についても、前年度に大幅に内容を見直したところであるが、本学への寄附を検討している方や同窓会関係者に分かりやすく大学の活動を伝えるために、誌面の文字数を減らし、写真や図を増やすなど興味の引きやすい見やすいページ構成を心掛けることで更なるブラッシュアップを図った。加えて、同窓会出席者からの「現役の学生の活動を知りたい」との要望を受け、課外活動で優秀な成績を収めた団体などを紹介するページを追加し、6団体を紹介した。発行時期についても見直しを行い、前年度より2カ月早めたことで、利用シーンを拡充した。

10.4.3 各部局の広報担当者向け広報連絡会の開催

これまでは、業務講習を年1回、広報倫理講習会を2年に1回開催してきたが、今年

度は5回開催した。連絡会では、広報業務の講習だけでなく、各部局の研究成果等の発信に関する取組事例の紹介や、法務室との連携により著作権や肖像権など広報を行う上で留意すべき事項などについての講演を行ったほか、意見交換会なども実施して広報担当者同士の繋がりも深めた。アンケートでは、平均 88.6%の方が「大変有意義」又は「有意義」と回答した。引き続き、広報活動の活性化を図るために2024年度も広報担当者との連携を深めて行く予定である。

10.4.4 「KyotoU Stock」の公開

本学教職員が京都大学の写真を本学業務において利用しやすくするためのWebサイト「京都大学構内写真ダウンロードサイト」に、ドローンの動画等の新たな素材を加え、「KyotoU Stock」としてリニューアルした。これにより、本学業務において各種素材をより利用しやすい環境を整えるとともに、パワーポイント素材や名刺デザインについても掲載することで統一感のある広報を図った。

10.4.5 KU FAN BOOKの発行

創立125周年事業の盛り上げを目的としていた「Kyoto University Now」の発刊が終了し、それに代わる新たな広報誌として、京都大学のファンづくりや同窓生ネットワーク強化を目的とした渉外PR誌であるKU FAN BOOKを年4回発行した。渉外課の活動に関わりのあるステークホルダーの中から主に同窓生、寄付者の個人をターゲットに絞り、渉外課の活動を通じて寄附をするメリットや意義を感じられる内容とすることで、大学全体の広報誌との差別化を図りつつ、当該冊子は、同窓会や各種イベントにおいて広く配付し、寄附募集活動に活用した。

10.4.6 大学紹介動画「Introducing Kyoto University」の制作

昨今YouTubeなど動画による情報発信が増えつつあることをうけて、2016年に制作した大学紹介動画をリニューアルした。制作にあたっては、広く海外にも発信できるものとするために英語ナレーション、日本語字幕を採用し、アメリカの大学の動画を参考に2分半程度のショート動画とした。1ヶ月で7千回を超える再生回数を記録しているほか、復旦大学等のシンポジウムでも公開され、国内外における京都大学の魅力の発信に寄与している。

10.4.7 動画サイト「KyotoU Channel」の開設による全学の動画を活用した情報発信

本学の動画ポータルサイトとして、京都大学公式YouTubeをはじめとする各部局等のYouTubeチャンネルに掲載される動画を一元的に表示するとともに、サイト独自のキーワード等を付すことでYouTubeよりもユーザーフレンドリーな検索を可能とする「KyotoU Channel」を開設した。これにより、掲載元である各YouTubeチャンネルの再生数増加、ひいては大学全体の情報発信の底上げにつなげるとともに、京都大学として統一感を持った本学のブランディングに寄与している。

1 1 監事意見に対応した取組状況

1 1. 1 監事意見に対応した取組状況

11. 1. 1 事務改革への取組（総務部） 1. 2. 3 を再掲

令和4年度から事務改革推進本部会議において、事務組織の改善の検討をおこなっている。

令和3年度、令和5年度、令和6年度に事務組織の改編を行った。

今後も、国際卓越研究大学における本学の将来構想を踏まえて、事務組織の改編を行う予定である。

11. 1. 2 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（総務部）

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、総務部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おける本学の将来構想を踏まえて、検討を行っているところである。

11. 1. 3 支援職員の活用状況（人事部）

部長、事務長に対し支援職員制度に係るアンケートを実施し、その結果を踏まえ、短時間勤務支援職員の勤務時間を柔軟に対応できるよう取扱いを変更した。

11. 1. 4 総労働時間の縮減（人事部）

令和6年3月に総労働時間の縮減に関する通知を発出し、併せてより適切な人的資源の配分に資するよう労働時間の管理の徹底を再周知した。

11. 1. 5 BI ツールの運用について（企画部）

「京都大学データ集」だけでなく、「アカウントビリティレポート」においてもBIツールを用いてデータを可視化した。可視化したデータをIR推進室ホームページに掲載することで、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、データに基づいた戦略策定、意思決定の支援に貢献した。

11. 1. 6 国際学术交流の推進について（企画部）

- ・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を検討する中で、ASEAN 地域を含有するグローバルサウスにおける国際戦略の策定を検討している。
- ・令和7年度概算要求においては、グローバルノースとグローバルサウスの対立が地球規模課題や地域共通課題の背景の一つにあるとの認識のもと、本学ASEAN 拠点を活用し、ASEAN 諸国の大学等との国際共同研究の創発・促進や国際研究共創をけん引する日ASEAN 共創人材の育成による頭脳循環の活性化を構想している。

11. 1. 7 国際危機対応への取組について（企画部）

今年度についても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）を収集し、学生及び教職員に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」への掲載及びメールによる注意喚起を徹底した（R5年度計20件）。

加えて、国際危機管理に関して業務遂行上必要な知識の習得を深めることを目的として、令和5年度国際危機管理講習会を実施した。第1回は「国際交流活動における医学

的リスクと健康管理（2024年2月19日実施。講師：日本バプテスト病院）」、第2回は「急速に変化する国際情勢とリスクの多様化に対応した海外安全対策（2024年2月21日実施。講師：外務省）」をテーマとし、渡航前及び渡航中の安全対策の徹底や、外国人留学生及び研究者のヘルスリスクと対策について、講習を行った。（教職員等計243名参加。）

11.1.8 インボイス制度及び会計ルールに関する意見交換（財務部）8.2.5を再掲

共通事務部等からの連絡・相談という一方通行ではなく、本部との連携を強化及び現場の状況把握を目的として、令和5年10月に、共通事務部等と会計ルール等に関する意見交換を実施した。

今回は、令和5年10月から導入された「インボイス制度」及び会計ルール（「飲食費支出基準」「検収担当者の任免」）を議題としたが、そのほかに立替払及び検収方法等についても意見を交換することができた。

11.1.9 子会社の財務状況等の定期的な把握（財務部）8.1.4を再掲

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。

11.1.10 部局予算の工事について（施設部）1.6.11を再掲

令和4年度臨時監事監査意見において、「部局予算の工事については、部局まかせになっていると思われるところもあり、結果として、大学全体の工事については統制が取れていない面がある」とのご指摘を受けた件について、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、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。（令和5年度7件）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を開催（部局の施設担当者を対象とした資産関係の講習会を新たに実施）したり、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、各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。

11.1.11 国際・共通教育推進部の事務本部化（国際・共通教育推進部）

令和6年4月1日より、国際・共通教育推進部は事務本部化された。また事務本部化に伴い、大学院教育支援機構の業務については、教育担当理事の所掌であることが明確化された。

11.1.12 研究不正防止対策について（研究推進部）

大学院生に対する研究倫理教育は、理系、文系を問わず必修とすべきである。

本学の研究公正研修として、大学院生も含め（文系理系は問わない）、本学で研究活動を行うすべての研究者等を対象にAPRIN eラーニングプログラム受講による研修を実施しており、受講対象者は3年ごとに本研修を受講させている。

11.1.13 事務本部と共通事務部の連携について（研究推進部）

研究推進部においては各業務担当者とコミュニケーションを密にすることによって、日々の情報収集に努め、日常の問題点を早期に抽出出来る体制を構築することが必要と思料する。

研究推進部が所掌する業務については、各業務の大枠毎に部局担当窓口一覧を作成し、

各部署の事務担当がどの掛かを把握し密に連携できる体制を整えている。また、対外的には当該担当掛が外部からの相談窓口ともなっており、学内外とのやりとりを通じて把握した課題を収集することも可能となっている。また、教員、研究室秘書等に対しても研究費ハンドブックに各部署の相談窓口一覧を掲載して全学に周知している。本部等窓口も同ハンドブックで把握できるように掲載しており、各業務担当者と本部事務の間で必要なコミュニケーションが取れるようにしている。

11.1.14 安全保障輸出管理について（研究推進部）

現在の国際情勢に鑑み、学術交流協定締結、更新については、慎重に対処する必要があるのではないかと。そのための点検・確認方法等の検討も必要と思われる。

平成 24 年度に「京都大学における学術交流協定締結にかかる安全保障輸出管理に関するガイドライン」を制定し、経済産業省が定める「外国ユーザーリスト」（大量破壊兵器の製造等に関与している（疑いがある）機関）、または、外国ユーザーリストの掲載機関ではないが、軍事関係機関である可能性を確認した場合には、条件の変更等を行おうとする場合、期間の終了時において、更新・延長を行おうとする場合等には、全学安全保障輸出管理委員会に判断を必ず仰ぐこととし、単独で協定を締結しないことを定めている。

また、昨今の国際情勢に鑑み、大学として法令遵守及び国際的な平和の維持の観点から協定等の締結・更新等に関して安全保障輸出管理委員会の審議が必要と認める場合は、安全保障輸出管理委員会による審査を求めることができるよう、令和 4 年度にガイドラインを改正し、ロシア及びベラルーシの大学等研究機関との学術交流協定締結等についての通知を行った。

監事意見

■ 1.1.3 アカウンタビリティレポートの公開について

アカウンタビリティレポートと大学概要、アニュアルレポートを複数発行するのは多大な労力を要していると思料する。データファイルとして一本化することを検討しても良いのではないだろうか。

■ 1.1.5 科研費実績報告書用 CSV 作成ツールの開発について

ツールの開発は科研費実績報告時の教員個人の作業負担を減らすことを目的としたものだが、今回の取組をきっかけに研究の実績報告だけでなく進行中の研究にも目を向け、科研費やその他外部資金を横断的に把握できるような仕組みを構築し、重要な研究への支援を適切に行える環境を整備することにまで拡大されればなお良いと思われる。

■ 1.1.8 概算要求における学内審査方法・スケジュールの見直しについて

概算要求の有無にかかわらず、各部局がどういう計画を立てているか総長・理事に説明する機会を作ってはどうかであろうか。そうした部局から考えを吸い上げる場は必要であると思われる。

■ 1.1.12 DX の推進状況について

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における検討、さらに研究室業務調査プロジェクトの実施を踏まえて、今後の事務業務の在り方について、問題点の洗い出し、分析及び改善の中長期的具体策の提言までを、業務 DX の推進計画（ロードマップ）として提示している。

このロードマップは、すでに事務改革推進本部より事務改革推進本部会議にて各部長にも提示されているが、事務本部、共通事務部、部局事務部の構成員で共有し議論を重ね、その実現に向けて、これからの進捗に大いに期待したい。

■ 1.2.3 事務組織の改善の現状と課題について

今回の事務組織の改編は、国際卓越研究大学における本学の将来構想を踏まえての出発点である。成長戦略本部を支える事務組織（渉外・産官学連携部）の設置と共に、これまでの縦割りの本部事務の横ぐしを通す、総長オフィス、プロポストオフィス、CFO オフィスの設置によって本部事務組織が有機的に機能する組織として整えられることを、大いに期待したい。

■ 2.1.1 研究支援体制の再構築について

技術職員に関しては、令和4年10月より技術支援企画委員会で議論されてきている。今年度は、隔地にある複数の研究施設を訪問する機会があり、大規模なキャンパスの技術職員と隔地で一人しかいない技術職員は同列で議論することに無理があることを実感している。経営戦略として、長期スパンで施設を維持するかどうかを含めて、大学全

体、さらには学术界全体の利益を含めた議論をしておく必要があるだろうと考える。

■ 2.3.1 大型共同研究の推進状況について

■ 2.3.2 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について

大型共同研究を進めるにあたって、また、出資事業に関しても、改組された成長戦略本部が事務も含め、第2のディフェンスラインとして確実に機能する体制を構築されることを期待したい。

■ 2.5.1 競争的研究費等の適正管理について

研究費不正使用防止を目指して始められた部局キャラバンであるが、ルールをどう作り上げるかという観点で、その内容を学内の関係部署と共有し、事務改革において不正防止の側面も意識して進めていただきたいと思う。

■ 3.1.3 ELCAS (エルキャス) 事業について

学びコーディネーター事業をも含めて、こうした学習意欲の高い高校生に向けた授業ないし研究体験の機会を与える事業は、受験勉強にない、真の学びの動機付けを与えるものとして、本学から高校生に向けて発信すべき内容であり、今後の継続と発展を期待したい。

■ 4.2.1 インターンシップの現状 (中長期インターンシップを含む) について

博士課程学生を含めたマッチングサイトは学生が直接自身で企業を選ぶことが大切であり、そうした場を作り出すことに意味がある。これからの進展を期待したい。

■ 5.4.1 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) について

非常勤講師や雇用学生への導入があまり進んでいないことは問題である。就業管理は人事の本命の仕事であり、システムの問題においても、意識的に積極的に関わることを期待したい。

■ 8.1.4 子法人の財政状況について

引き続き財務部が子法人の財政状況を確実に把握し、牽制もかけることが望まれる。今後の展開に期待したい。

■ 9.1.1 ICT 基本戦略について

「データ運用支援基盤センター」は順調に活動してきているようである。令和6年度がセンターの基盤を作るのに大事な時期であると思われる。今後の進展に期待したい。

■ 10.4.2 「京都大学概要」及び「アニュアルレポート」の制作について

民間企業においては、「サステナビリティレポート」で地球環境・気候変動に関する開示を求められており、単なる開示だけではなくどう対応したかまで問われている。大学においてもサステナビリティの説明をフォローしておいた方がいいのではないかと考える。

■ 11.1.11 国際・共通教育推進部の事務本部化（国際・共通教育推進部）について

令和6年4月より、国際卓越研究大学における本学の将来構想を踏まえての本部事務組織改編がなされた。国際・共通教育推進部においても、この構想に沿った新たな働き方が求められるであろう。今後の進展に期待したい。

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

下記の3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5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) 「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、下記4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) 設立の経緯について
- (2) 設立以降の運営状況について
- (3) 現時点の課題について
- (4) 過去の課題とそれに対する対応状況について

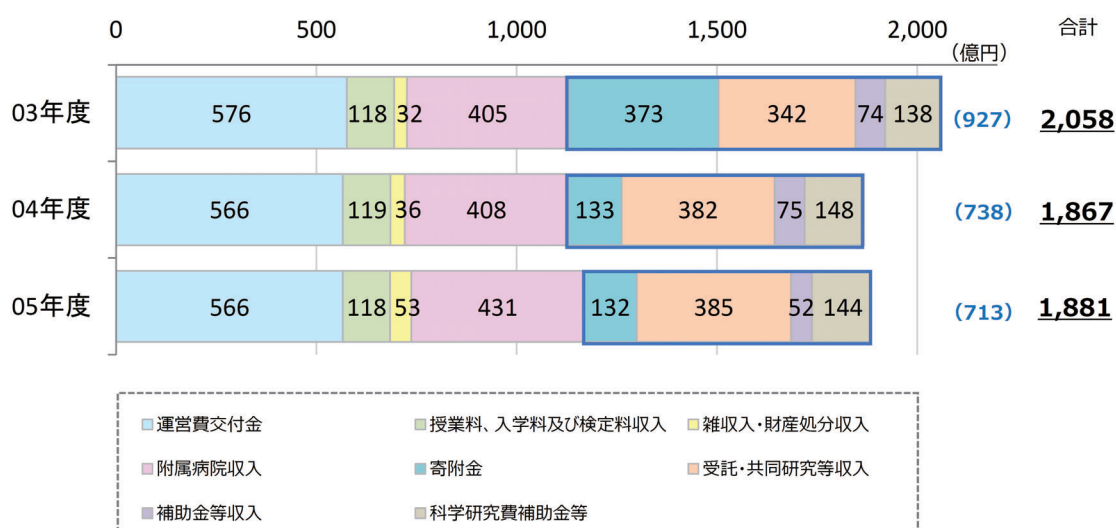
第4節 会計監査

1 令和5事業年度決算等について

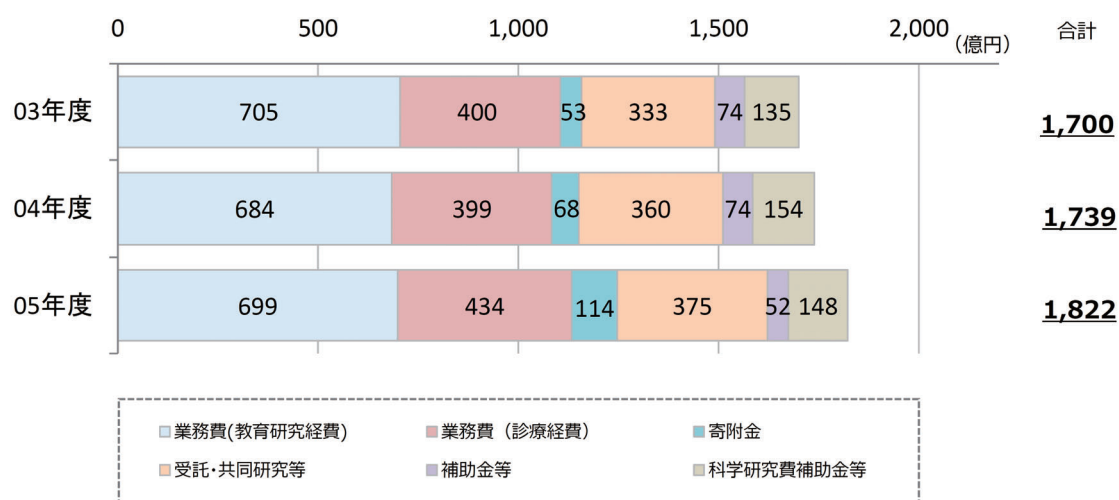
(決算のポイント)

- 全体として、前年度に比して受入額、執行額ともに増加しており、堅調を維持。事業規模は拡大。
- 医学部附属病院において、支出額が収入額を超過し、若干のマイナス収支が生じた。

【受入額の推移】

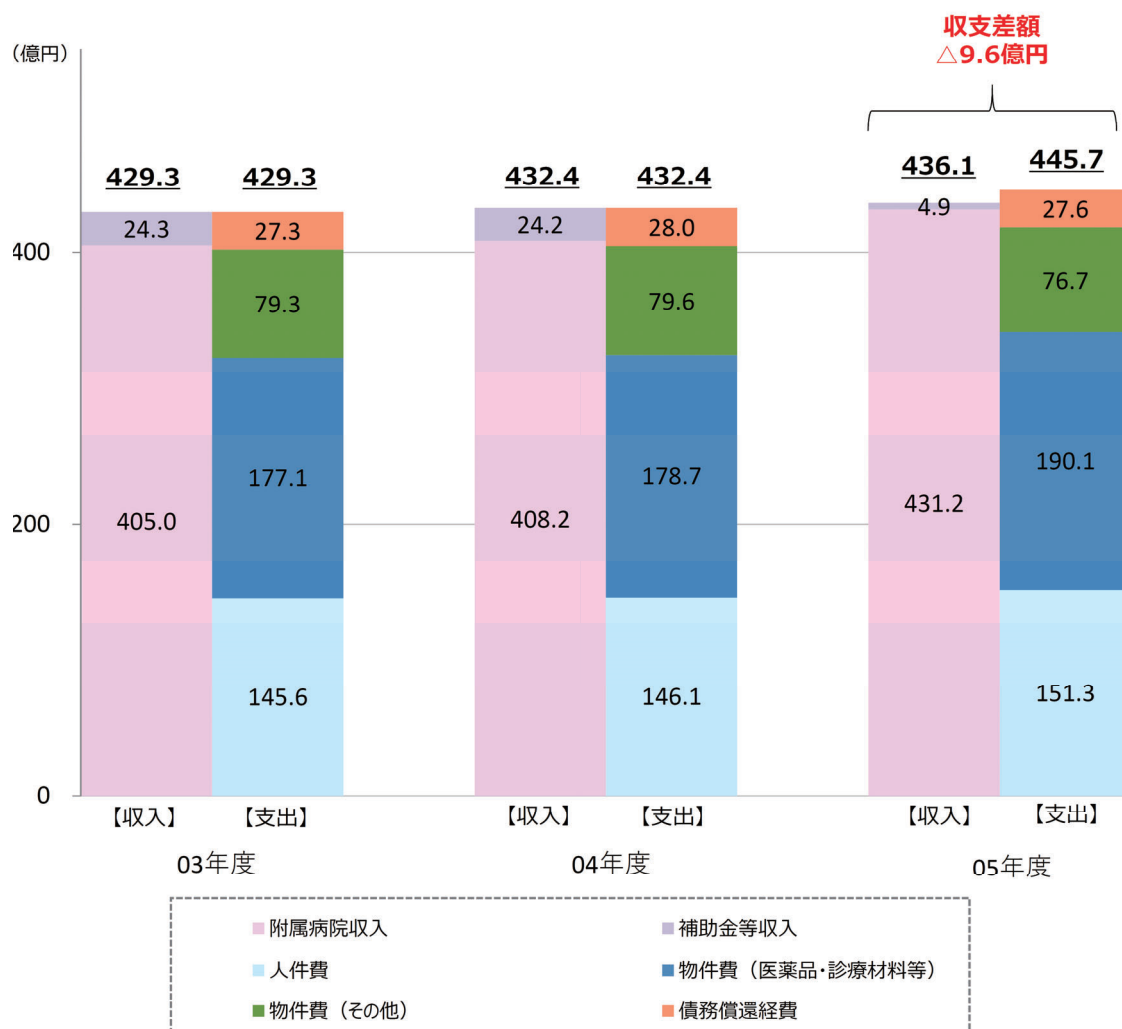


【執行額の推移】



(病院収支)

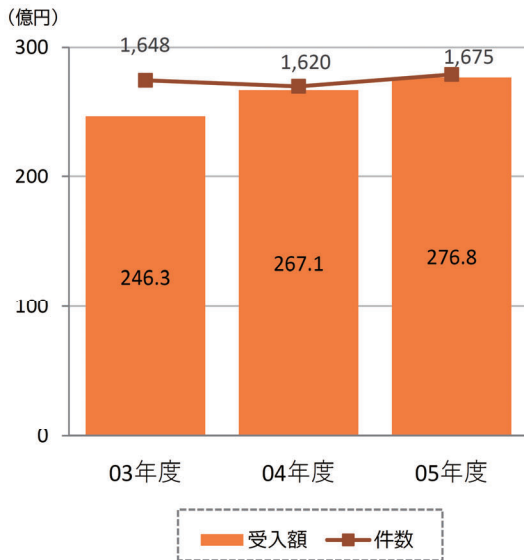
- 手術件数の増加等により、附属病院収入は増加（+23.0億円）しているが、病床稼働率は前年度同水準であり、コロナ禍前の水準には達していない。
- 一方で、令和5年5月に新型コロナウイルス感染症が2類相当から5類に移行したことに伴い、補助金等収入（医療機関病床確保等支援事業費補助金等）が減少（△19.3億円）。
- 支出においては、医療費（医薬品・診療材料等）及び人件費が増加。
- この結果、△9.6億円の収支差額が生じた。なお、医学部附属病院において収支改善に向けた取組（新入院患者数の増、手術室の利用拡大、救命救急センターの稼働）を推進。



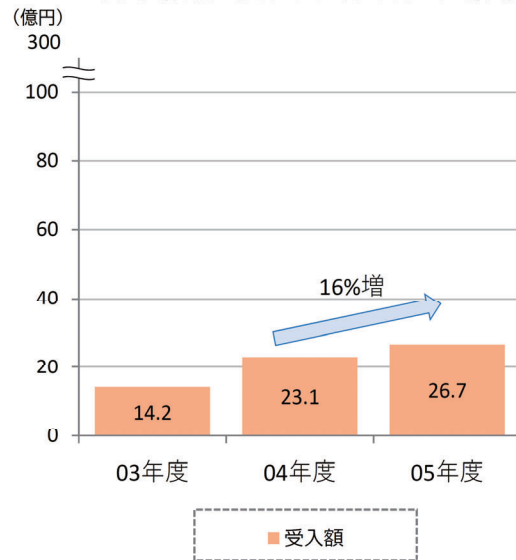
(受託・共同研究)

- JSTからの大型受託研究を獲得するなど、受託研究・共同研究ともに増加。
- また、前年度に引き続き、株式会社等からの受入額も増加傾向。

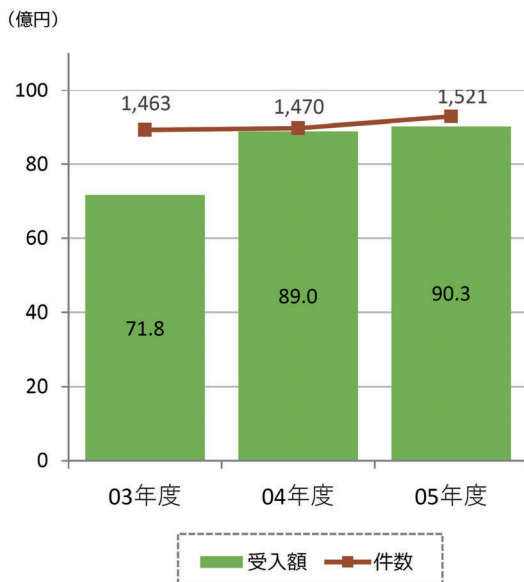
【受託研究】



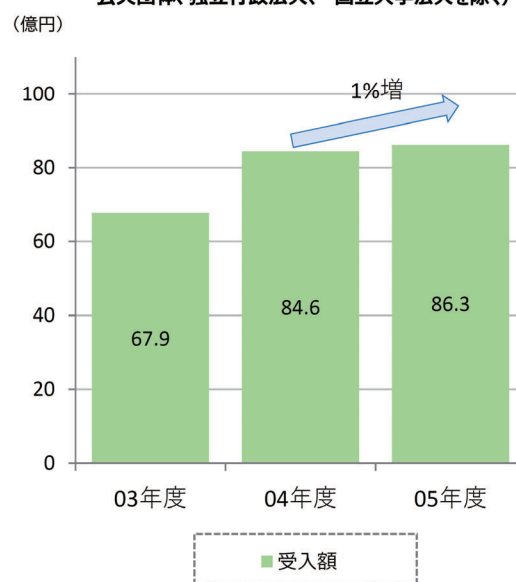
※左記のうち、株式会社等からの受入額 (国、地方公共団体、独立行政法人、国立大学法人を除く)



【共同研究】



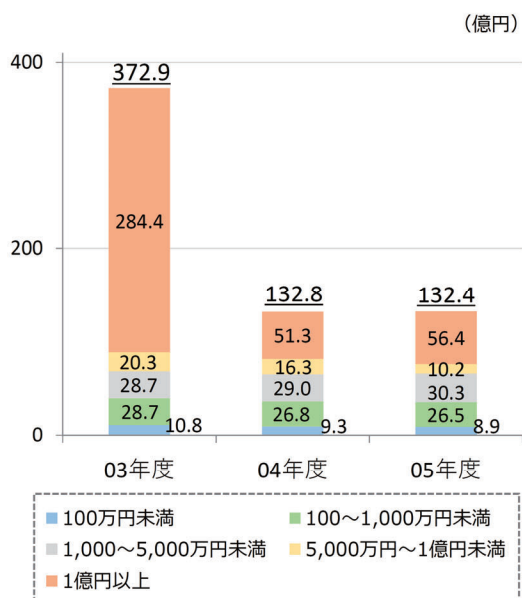
※左記のうち、株式会社等からの受入額 (国、地方公共団体、独立行政法人、国立大学法人を除く)



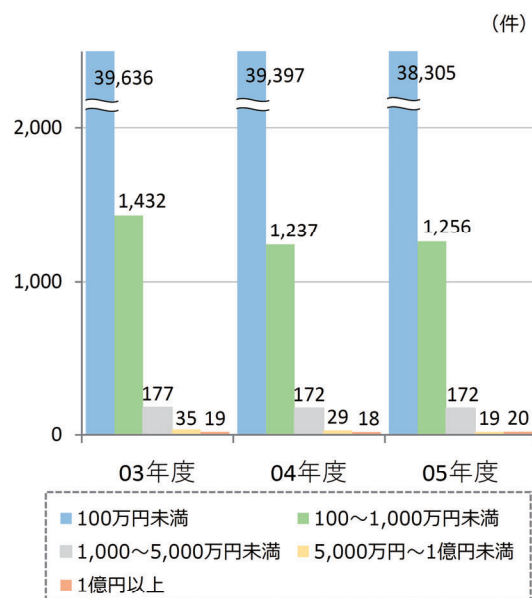
(寄附金)

- 100万円未満の受入件数は減少しているものの、100万円以上の受入件数及び全体の受入額は前年度と同水準を確保。

【受入額（金額区分別）】



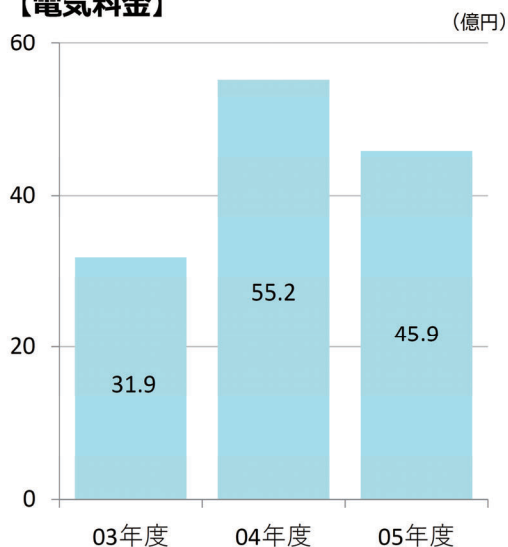
【受入件数（金額区分別）】



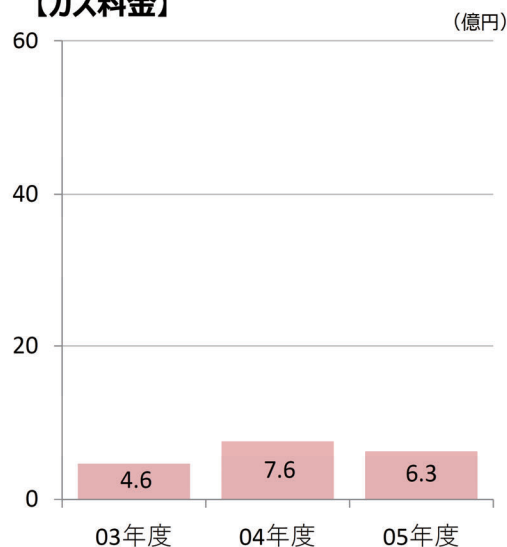
(光熱費（電気料金・ガス料金）)

- 前年度に高値であった燃料調整費等の単価の減に伴い、支出額が対前年度比で減少（電気料金：△9.3億円、ガス料金：△1.3億円）しているものの、令和3年度比では高水準であり、依然として大きな負担。

【電気料金】



【ガス料金】



令和5事業年度 貸借対照表の概要

(令和6年3月31日)

(億円)

資産の部			負債の部		
	土地	1,628 (1,629)	借入金	396 (413)	
①	建物等	1,626 (1,603)	長期未払金	37 (41)	
	工具器具備品等	236 (229)	寄附金債務	899 (875)	②
	図書	356 (354)	未払金	214 (171)	②
	建設仮勘定	3 (41)	その他	304 (316)	
②	投資有価証券	322 (248)	負債合計	1,850 (1,816)	
	関係会社有価証券	142 (124)	純資産の部		
	長期性預金	20 (30)	資本金	2,682 (2,682)	
②	現金及び預金	908 (957)	資本剰余金	44 (42)	
②	金銭の信託	191 (130)	利益剰余金	994 (293)	③
	未収入金	125 (133)	当期末処分利益	41 (709)	
	その他	54 (64)	純資産合計	3,761 (3,726)	
資産合計			負債・純資産合計		
5,611 (5,542)			5,611 (5,542)		

() 書きは前事業年度実績

(主な増減要因)

- | | |
|----------|---|
| ① 建物等 | 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、(熊取) 総合研究棟 改修等による増 (133億円) と減価償却累計額等の増 (△110億円) |
| ② 投資有価証券 | 寄附金の運用等による増 (74億円) |
| 現金及び預金 | 寄附金の運用等による減 (△135億円)、寄附金債務及び未払金等の増 (86億円) |
| 金銭の信託 | 寄附金の運用等による増 (61億円) |
| ③ 利益剰余金 | 前事業年度において国立大学法人会計基準の改訂により資産見返負債が廃止され、今年度に当期末処分利益から利益剰余金に振替 (705億円) |
| 当期末処分利益 | |

令和5事業年度 損益計算書の概要

(令和5年4月1日～令和6年3月31日)

(億円)

経常費用			経常収益		
	人件費	708 (703)	運営費交付金収益	556 (552)	
	教育経費	72 (69)	授業料収益等	135 (135)	
	研究経費	235 (223)	附属病院収益	431 (414)	
	診療経費	313 (302)	受託研究等収益	358 (359)	
	教育研究支援経費	19 (15)	寄附金収益	149 (99)	①
	受託研究費等	339 (359)	補助金等収益	60 (82)	
	一般管理費	40 (38)	科研費等間接経費	32 (31)	
	借入金利息等	2 (2)	その他収益	47 (32)	
	経常費用合計	1,728 (1,711)	経常収益合計	1,768 (1,704)	
②	臨時損失	16 (3)	臨時利益	14 (706)	③
	費用計	1,744 (1,714)	積立金取崩	3 (13)	
収益計			1,785 (2,423)		

当期総利益 41 (709)

() 書きは前年度実績

(主な増減要因)

- | | |
|---------|---|
| ① 寄附金収益 | 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) の収益化による増 (35億円) |
| ② 臨時損失 | 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) |
| ③ 臨時利益 | 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)
前事業年度において、国立大学法人会計基準の改訂により資産見返負債が廃止されたことに伴い収益化 (△705億円) |

令和5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）	41
II	利益処分量	41
	積立金	34 ①
	教育研究等積立金	7 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使途に従い使用することになります。

令和5事業年度 キャッシュ・フロー計算書の概要

		(億円)		
		【令和4事業年度】	【令和5事業年度】	【増△減】
I	業務活動によるキャッシュ・フロー	176	192	16 ①
II	投資活動によるキャッシュ・フロー	△319	△315	4 ②
III	財務活動によるキャッシュ・フロー	△15	△26	△11 ③
IV	資金増加額（又は減少額）	△158	△149	9
V	資金期首残高	756	597	△158
VI	資金期末残高	597	448	△149

- ① 業務活動によるキャッシュ・フローは、受託研究収入の受入額の増加等による増
- ② 投資活動によるキャッシュ・フローは、定期預金の払い戻しによる収入の増加等による増
- ③ 財務活動によるキャッシュ・フローは、大学改革支援・学位授与機構からの借入れによる収入の減

2. 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。
- ・期末決算について前期との差異、今期の特別仕訳など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. 債権の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い、大口案件1件に関して契約から支払までの状況について担当責任者にヒアリングした。

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】全学教育について

I. 監査項目と主な監査内容

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

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

II. 監査の方法

1 監査の方法

既存資料等により書面調査を行うとともに、予め通知した次の質問項目について部局長及び関係教職員との質疑応答による監査を実施した。

- (1) 一昨年の全学教育シンポジウムで議論のあった、卒業必要単位数について、部局に於いての検討状況
- (2) 全学共通科目の構成
 - ①科目数が増え続けることについての対処
 - ②各科目群の構成の将来像についての意見
- (3) 少人数教育科目群の今後の展開
- (4) CAP制の効果についての評価

2 監査の実施先

医学部	7月10日（月）
薬学部	7月10日（月）
農学部	7月14日（金）
工学部	7月19日（水）
教育学部	7月20日（木）
経済学部	7月21日（金）
法学部	7月24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 一昨年の全学教育シンポジウム（第 25 回）で議論のあった、卒業必要単位数について、部局に於いての検討状況

(1) 医学部

①医学科

医学科のカリキュラムについては、国の定める医学生が卒業時まで身に付けておくべき、必須の実践的診療能力（知識・技能・態度）に関する学修目標等を示した「医学教育・モデル・コア・カリキュラム（以下、コア・カリキュラムという）」に基づき設計されており卒業必要単位数については、コア・カリキュラムと深く関連がある。

医学科の卒業要件単位の変遷については、別紙のとおりであるが、全学共通科目の外国語科目群の単位が増加された平成 28 年度に卒業必要単位が増加しているが、実質的には、従来から大きな変更はないと考えている。また、従来必修としていた、全学共通科目における物理系の科目及び化学系の科目を平成 30 年度に選択必修としたことに伴い、卒業要件単位数を 62 単位から 60 単位に変更したところであるが、これも先述のコア・カリキュラムの改訂に基づき実施された変更である。

また、専門科目は全てが卒業要件単位となっているが、これについてもコア・カリキュラムに基づくカリキュラム設計によるものであり、本学の意向のみで卒業必要単位数（専門科目数）に変更を加えることは、現実的には困難であり、現時点においては、要卒単位数を見直すまでの議論は行われていない。

しかしながら、医学科のカリキュラムにおいて、研究室での研究や、海外留学を自発的に行える期間として、4 回生の 9 月第 1 週から 12 週間（8 週間を必修期間、その後の 4 週間を選択期間）の「マイコースプログラム」を必須科目として設けている。当該プログラムは、学生の自律的な活動や単位要件の柔軟化を可能な範囲で実施し、学生の自由度を増すことに貢献していると考えており、コロナ禍以前には約 30% の学生が海外において研究を行っている。

また、ここ数年はコロナ禍において専門科目、特に臨床系科目・臨床実習等をいかにして実施するか注力していたため、全学共通科目に関する議論をする機会が少なく、現時点において、本格的な検討には至っていないのが現状である。

なお、令和 4 年度に先述のコア・カリキュラム改訂が公表され、令和 6 年度カリキュラムへの対応が求められており、全学共通科目も含めたカリキュラムの検討を進めていく予定である。

②人間健康科学科

本学科は、専門科目のほとんどが指定規則に定められた科目であり、卒業必要単位数について増減を図るとすれば全学共通科目での調整が必要となる。自然科学系の科目については、専門基礎科目の一部という性質も持っている。現在のところ、卒業必要単位数については全体として、E 科目等も含めて、バランスの良く少なめの単位数になってはいるが、今後、情報系・統計系の科目をどの程度必修に織り込んでいくか

は、検討が必要である。

医学部要卒単位の変遷																
～H19 (2007)	保健学科															※要卒単位 (大学設置基準) 4年制: 124単位以上 6年制: 188単位以上
	看護学専攻	理学療法学専攻	作業療法学専攻	検査技術科学専攻												
～H28 (2016)	人間健康科学科															
	看護学専攻	理学療法学専攻	作業療法学専攻	検査技術科学専攻												
～R3 (2021)	人間健康科学科															
	先端看護科学コース	先端リハビリテーション科学コース (理学療法学講座)	先端リハビリテーション科学コース (作業療法学講座)	総合医療科学コース												
R4 (2022)～	人間健康科学科															
	先端看護科学コース	先端リハビリテーション科学コース (先端理学療法学講座)	先端リハビリテーション科学コース (先端作業療法学講座)	総合医療科学コース												
卒業要件	6年以上在学して、教授会で別に定める教養科目の単位を修得し、かつ、すべての専門科目を修了(*)した者 (H28より専門科目の単位制導入)		4年以上在学して、コース区分(先端リハビリテーション科学コースにおいては、講座区分。以下同じ。)に応じ教授会で別に定める単位以上を修得した者													
赤字: 前年度より単位数変更																
要卒単位	全共	専門	合計	全共	専門	合計	全共	専門	合計	全共	専門	合計	全共	専門	合計	備考
H16 2004	52	*	*	44	84	128	44	81	125	44	82	126	44	80	124	保健学科第1期生入学
H17 2005	52	*	*	44	84	128	44	81	125	44	82	126	44	80	124	
H18 2006	52	*	*	44	84	128	44	81	125	44	82	126	44	80	124	
H19 2007	52	*	*	44	84	128	44	81	125	44	82	126	44	80	124	
H20 2008	52	*	*	44	84	128	44	81	125	44	82	126	44	80	124	人間健康科学科に改称
H21 2009	52	*	*	44	95	139	44	80	124	44	81	125	44	81	125	
H22 2010	52	*	*	44	95	139	44	80	124	44	81	125	44	81	125	
H23 2011	52	*	*	44	95	139	44	80	124	44	81	125	44	81	125	
H24 2012	52	*	*	44	84	128	44	80	124	44	81	125	44	81	125	
H25 2013	52	*	*	44	84	128	44	80	124	44	81	125	44	81	125	
H26 2014	52	*	*	44	84	128	44	80	124	44	81	125	44	81	125	
H27 2015	52	*	*	44	84	128	44	80	124	44	81	125	44	81	125	
H28 2016	62	159.5	221.5	54	84	138	54	80	134	54	81	135	54	82	136	外国語単位増加
H29 2017	62	159.5	221.5	54	99	153	54	91	145	54	94	148	54	91	145	
H30 2018	60	159.5	219.5	54	99	153	54	91	145	54	94	148	54	91	145	
H31 2019	60	159.5	219.5	54	99	153	54	91	145	54	94	148	54	91	145	
R2 2020	60	159.5	219.5	54	99	153	54	96	150	54	96	150	54	91	145	
R3 2021	60	159.5	219.5	54	97	151	54	96	150	54	96	150	54	91	145	
R4 2022	60	159.5	219.5	54	95	149	54	96	150	54	96	150	54	91	145	
R5 2023	60	159.5	219.5	54	95	149	54	96	150	54	96	150	54	91	145	

(2) 薬学部

薬学部では2018年度施行で入試改革、カリキュラム改革を実施し、その中で卒業必要単位数を減らした。新制度の学生が現在6年生であり、まだ十分なデータが集まっていない。さらなる卒業必要単位数の削減によって、学習習慣が疎かになる危険性もあり、慎重に見極めたいと考えている。初修外国語に関して、実用的な言語の習得という面ではほとんど意味がないと認識しているが、多文化理解や認知能力の向上により創造性を高めることに役立っている。すなわち、初修外国語教育には教養教育として一定の効果があると考えている。

(3) 農学部

卒業必要単位数を減らすことにより、学生の予習・復習時間の増加や留学・課外活動参加への後押しとなり、本学の教育の基本理念である「対話を根幹とした自学自習」を尊重することにつながるのに向きな意見は多い。現在、要卒単位数を減らす方向の議論は各学科で検討を進めており、9月の学科長会議で議論する予定となっている。

(4) 工学部

令和4年度に工学部教育制度委員会で議論を行った。

全学共通科目では、特に初修外国語要卒単位数の見直しの必要性につき、各学科で検討の後、委員会で議論を行ったが、学部として統一した方針は得られていない。

専門科目については、要卒単位を減らすことはカリキュラム上すぐには難しいが、例えば学生が留学に行きやすいようにカリキュラムに柔軟性を持たせることが可能かいくつかの学科で継続して検討を行っている。

(5) 教育学部

2021年9月の全学教育シンポジウムで要卒単位の見直しがテーマとして取り上げられたことを受けて、同年10月以降、企画委員会（委員長は研究科長）で議題に設定され、2023(令和5)年度からの見直しを目指して議論が行われた。そして、2021(令和3)年度末に「学部教育課程の見直しに関する基本的な考え方(企画委員会方針案)」がまとめられ、2022年4月の学部教授会で報告された。主な内容は次の通り。

- ①要卒単位数（156単位）を減らし、学生の学修を適切にする観点から教育課程の見直しを行うこと。あわせてCAP制のより適切な運用を検討すること。
- ②専門科目の単位数を減らすのは適切ではないため、他学部と比してかなり多い全学共通科目の単位数を減らす方向で変更すること。
- ③学部から全学共通科目として提供している科目「教育学Ⅰ」及び「心理学Ⅰ」は専門科目とすること。また、この点も含めて、全学共通科目の履修単位数を計16単位減少させるにあたっては、全学共通科目における推奨科目（群）をより多く設定したり履修指導でいねいに説明したりすることで、適切な履修となるよう工夫すること。
- ④学生の意欲に応じて1、2回生の間に学部の専門分野に触れる機会を増やすという意図から、専門科目の一部、特に各分野の概論系科目を1回生でも履修可能とすること。
- ⑤これまで以上に「一般教育と専門教育を有機的に関連させながら」（カリキュラム・ポリシーより）学んでいくことを学生に周知すること。
- ⑥こうした方向で学部教育課程の見直しを進め、新しい考え方をもとに学部のカリキュラム・ポリシー及びコースツリーを改定すること。

これを受けて、2022(令和4)年度、教務委員会に学部教育課程の見直しに係るワーキング・グループが設置され、具体的な検討が進められた。教務委員会での承認を得た後、同年7月の学部教授会において、学部教育課程の見直しに関する基本方針及びカリキュラム・ポリシー、履修単位表の改正について承認された。主な変更点は次の通り。

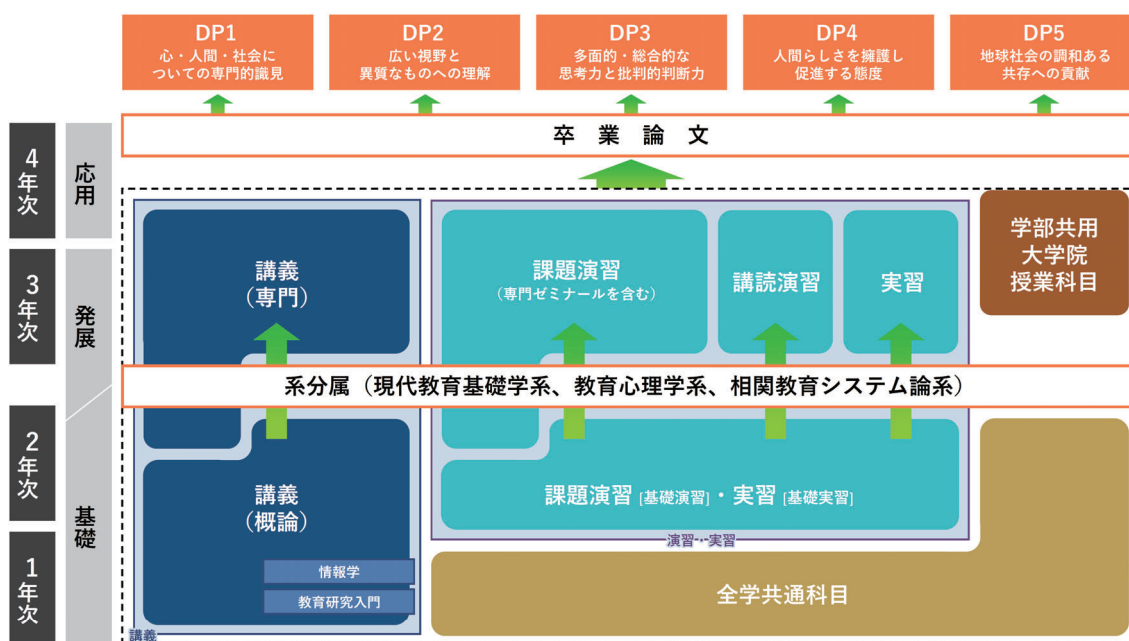
- ①要卒単位数を156単位から144単位に減らし、全学共通科目72単位、専門科目84単位から、全学共通科目56単位、専門科目88単位とすること。
- ②全学共通科目の「教育学Ⅰ」と「心理学Ⅰ」を専門科目として扱うことから、専門科目の単位数を4単位増加させること。
- ③全学共通科目の単位数を減らすのにあわせて、科目群における履修のしかたに

方向性を持たせることとしたこと。具体的には、次の通り。

- ・人文・社会科学科目群は「20 単位以上」とし、「4 つ以上の異なる分野の科目の単位を修得する」としたこと。
 - ・自然科学科目群は、「2 つ以上の異なる分野の科目の単位を修得する」とし、あわせて「『統計入門』（文系向き）の履修を強く推奨」するとしたこと。
 - ・「情報学科目群」「健康・スポーツ科目群」「キャリア形成科目群」「統合科学科目群」「少人数教育科目群」から 6 単位以上の修得を求めたこと。
- ④専門科目について、各分野の概論系科目を基本的に 1 回生でも履修可能とすること。
- ⑤新たな教育課程について、履修指導で科目履修の考え方をていねいに説明することで学生に理解してもらうこと。

また、2023 年 1 月の学部教授会でコースツリーの改正が承認された。新たな教育課程、カリキュラム・ポリシー、コースツリーは、2023（令和 5）年度入学者から適用されている。

教育学部コースツリー



(6) 経済学部

2025 年度入学者から、全学共通科目について、8 単位を要卒単位から削減する。

2025 年度以降の京都大学経済学部入学者の全学共通科目の取り扱いについて

①英語必修科目の変更

- 「外国文献研究」に「E 科目」を含め、学生の選択肢を拡大する。

※「外国文献研究 A・B」、それ以外の「E 科目」から、計 8 単位以上履修することとする。

ただし、「外国文献研究 A・B」は計 4 単位を超えて修得することは出来ない。

②初修外国語の必修化廃止

- 初修外国語(第二外国語)の必修を外し、要卒単位を削減する(▲16 単位)。

※「グローバル人材履修プログラム」を設置し、当該プログラム選択学生には、第二外国語履修を要件として課す。

③データ科学科目の必修化

- 2022 年度以降入学者に課した「データ科学選択制度」を発展的に解消し、データ科学科目を必修化する(▲8 単位)。

④要卒単位 8 単位の削減

- 全学共通科目について、差引き 8 単位を要卒単位から削減する。

(7) 法学部

法学部ではこれまで、要卒単位について適宜検討して修正を行ってきた(平成 27 年度以降の入学者について入学年度毎に必要な要卒単位について記載している、『法学部便覧(令和 5 年度)』16 頁以下参照)。最近では、法曹基礎プログラム等の開始に際し、専門科目の再構成・配当学年変更を行い、1 回生配当の専門科目が増加したのに伴い、平成 31 年度入学者から、全学共通科目の要卒単位を減らす改正を行った。現在は、改正の影響を検討している段階であり、その検討の中で再度の変更の要否が議論になることはあり得るものの、現時点で再度変更を行うことは予定していない。ただし、今後新たに 1 回生配当の専門科目を新設することがあれば、全学共通科目の要卒単位の見直しを検討することもありうる。

2 全学共通科目の構成

2-1 科目数が増え続けることについての対処

(1) 医学部

①医学科

医学科の提供科目は近年増えていないが、本学全体として科目数が増え続けており、負担が増え続けているということであれば、国際高等教育院の各部会において、科目の整理を検討してもよいのではないかと考える。

②人間健康科学科

本学科は定められた科目数以上を開講しているが、近年特に科目数の増加はない(むしろ、数科目減っている)。

もしも、他部局の開講科目が増加傾向ということであれば、各科目の部会において類似する科目の整理が必要かと思う。

一方で、本学科の教務委員より、「類似する科目はリレー講義にまとめる方が良いのではと思う。昨年度FD講習で、理事より、リレー講義を減らして一人の教員が全ての授業を担当するのが望ましいと伺ったように記憶しているが、全学共通科目はさまざまな分野について、ザクッと学んでいくことで幅広い視野を得ていくことが目的のほうであるので、専門性を深めるよりは、共通のテーマでのリレー講義で様々な視座を提供する方がいいのではと考えている。」という意見もあったことを記載しておく。

(2) 薬学部

科目数が増え続けているという感覚は特にないが、専門的すぎる発展科目が提供されているという現状は見受けられる。これは、大学院担当の教員がデューティーで科目を提供しており、その熱意の欠如が学生に配慮した授業内容の洗練度に影響していることも否めない。先端的なことに触れることは現代の問題への興味関心をそそると期待されるが、教養教育の本質を覆すものであってはいけない。教養教育の制度設計をゼロベースから再構築し、必要な科目に適切な教員を配置する方針転換が必要と思われる。担当教員の確保に向けては、教育貢献に対する教員評価を明確にし、内発的な動機付けを行うことが大切ではないかと思われる。

(3) 農学部

様々な媒体を利用した自己学習機会が増えていることや、時代と共に必要な科目が変化していることなどを勘案すれば、科目新設にあわせて、科目廃止や科目統合を行い、安易に科目数を増やさない努力をすべきである。加えて、多様性を確保しつつ、負担増を防ぐためには、一定の上限数を設定し、基礎科目ではなく実質的には専門科目と考えられるような科目については、廃止して専門での教育を行うべきである。

(4) 工学部

京都大学の全学共通科目として、科目の多様性が担保されていることは評価できる。ただ、工学部1回生は全学共通科目のクラス指定科目で時間割がほぼ埋まっており、実質は選択の余地があまりないという現状がある。

(5) 教育学部

近年に限ってみれば、それほど増え続けているようには思われない。増え続けることが問題ではなく、現時点での科目数の多さについての質問であると理解している。

学部生にとって、視野を広げる機会を得るために、多彩な科目が提供されることは望ましいことである。また、1 クラス当たりの人数はあまり多くないほうがいいので、適度な数の科目数は開講しておいてほしい。

一方で、上述の通り、教育学部では要卒単位数を全学共通科目を中心に減らした。また、以下で示す通り、CAP 制導入によって、特に1 回生、2 回生において、修得単位数が少なくなっている。こうしたことを考慮すると現状の科目数が必ずしも必要であるということにはならないかもしれない。

予算が逼迫するようであれば、何らかの基準によって開講科目の精選を図るといった取組も必要であるように思われる。

(6) 経済学部

全学共通科目の「科目数」について特別の意見を持ち合わせていない。

(7) 法学部

科目数増加の原因の分析など、教育院の企画評価専門委員会において検討し適切に対処すべきであると考えます。

2-2 各科目群の構成の将来像についての意見

(1) 医学部

①医学科

医学科において現在の各科目群の構成において、特段の問題が生じているとは考えておらず、現時点において医学科としての意見はない。

②人間健康科学科

時代の変化に対応して、情報学科目群は拡大する必要性を感じる。科目数が増え続けなければならないために何を減らすかは、本学のリベラルアーツ教育をどう考えるかについての十分な議論が必要かと思われる。

また、本学科の立場としては、人間健康という、ヒトの理解、ヒトの背景の文化の理解、ヒトとのコミュニケーションを基盤とする学問分野という観点がある。その上で、語学をもう少し広く再定義することを提案する。具体的には第2 外国語の必要性が低いことは一昨年の全学教育シンポジウムでも湊総長の意見としてあったが、かわりにたとえば手話とか、他のコミュニケーション手段、PC 等を使用したコミュニケーション手法等についての科目、スポーツ実践によるコミュニケーション等も含まれるヒト相互のコミュニケーションについての見識が得られる科目群を構成することも一つのアイデアかと思う。

(2) 薬学部

学問の専門化、細分化が進んだ一方で、学際的な融合研究も進んでいる。教養として

幅広い知識を身につける以上に、分野の枠に捉われない自由な思考が求められ、そのために批判的思考、問題解決能力、倫理的価値観、人間力などを育てるリベラルアーツ教育の強化が不可欠である。

(3) 農学部

初修外国語については、少なくとも中級レベルまでの学習が可能ないように科目設計すべきであり、初級のみを1年間という短期間のみ必修で行うことの意義を再検討する必要がある。初修外国語を人社科目とみなすことや必修から外すことの是非については、卒業必要単位数と合わせて農学部各学科で議論を進めている。

(4) 工学部

令和4年度に工学部教育制度委員会で議論を行った。

高校の指導要領改訂に伴う情報教育の変化に応じた科目設計が必要と考えられる。

また、近年、アントレプレナーシップ関連科目の重要性が増しているとの認識のもと、工学部各学科で検討の結果、令和5年度から2学科で新たに対象の全学共通科目を卒業要件として認めることとしている。(1学科では従来より認めている。)

(5) 教育学部

DE&I、SDGs やデータサイエンス、プログラミングなど、新しく共通教養として求められる内容も登場しているが、それらについては全学共通科目として提供していただけていることがありがたい。

新しい時代のニーズに応じて教育学として発展していくうえで、学際的な知見はますます重要になる。教育学部では、専門科目を1回生に下ろす改革を進めているが、一方で、今後、専門的な研究を進め始めた後で、改めて全学共通科目で、他分野の学問的知見を学ぶ機会を活用するといった改革を検討する可能性も考えられる。

教育学部のカリキュラム・ポリシーにおいては、「一般教育と専門教育を有機的に関連させながら、高度で幅広い教育を実施しています」と謳っている。このことを実質化するため、2022年度までは「全学共通科目の基礎の上に、専門分野の基礎、発展、応用に至るよう段階的に科目を設定しています」と書かれていた下線部を、2023年度1回生から適用されるものにおいては、「全学共通科目を履修しながら」と変更した。

現在、教育学部の学部教育のさらなる改善について、検討を始めているところである。たとえば、理系入試を受験した学生から、理系科目で選択できる数が少なすぎるという声も出ているので、そのあたりの変更については、今後、学部として検討していきたい。

(6) 経済学部

2025 年度入学者から、データ科学科目必修化、初修外国語必修廃止を実施するので、それと合わせて、全学共通科目の履修要件を変更する。

初修外国語必修廃止後の全共科目単位案

<現状 56 単位>

人文社会科学科目群	14 単位以上 (外国文献研究 4 単位を含む)	32 単位以上 (外国文献研究 4 単位+その他の E 科目 4 単位以上を含む)
自然科学科目群	8 単位以上	
情報学科目群 健康・スポーツ科目群 キャリア形成科目群 統合科学科目群 少人数教育科目群	6 単位以上	
外国語科目群	24 単位以上	24 単位以上

<変更案の立案の前提>

- ① **経済学の高度化と学術全般の深化**に対応した、最小限度の必修科目群や必修科目の設定ならびに必修単位の設定→指定科目や推奨科目を列挙して履修誘導を行う形式
- ② E 科目や数学の要求内容などの細部は、現行制度を基本的に踏襲

<変更案(48 単位)>

人文社会科学科目群 自然科学科目群 ① 数学、② データ科学、③ 物理学、④ 化学、⑤ 生物学、⑥ 地球科学、⑦ 図学 情報学科目群 健康・スポーツ科目群 キャリア形成科目群 ① コンプライアンス、② 国際コミュニケーション、③ 学芸員課程、④ 地域連携、⑤ その他キャリア形成 統合科学科目群 ① 統合科学、② 環境、③ 森里海連環学、④ その他統合科学 少人数教育科目群 外国語科目群	48 単位以上※
--	----------

※以下の科目で、指定の単位数を取得することを含む

- ① (1 回生向け)「英語リーディング」計 **4 単位**
- ② (1 回生向け)「英語ライティング-リスニング A・B」各 2 単位計 **4 単位**
- ③ (2 回生以上向け)E 科目 **8 単位**以上

(「外国文献研究(経・英)A・B」を含む場合は 4 単位以内)

なお英語以外の外国語(日本語を除く)を履修する場合は、1 言語につき計 16 単位取得すること(初級 8 単位以上、中・上級 8 単位以上)。また日本語(外国人留学生)を履修する場合は、日本語上級から計 16 単位取得すること。

⑤自然科学科目群・数学分野については以下の科目から **4単位**以上

(a)「数学基礎 A・B」各 4 単位計 8 単位

(一般・特色の文系型入試、外国学校出身者入試による入学者に推奨)

(b)「微分積分学(講義・演習)A・B」(6 単位)

(各種理系入試による入学者に推奨)

(その後、「線形代数学(講義・演習)A・B」(6 単位)、「微分積分学統論 I・II」(4 単位)、「線形代数学統論」(2 単位)の選択を推奨)

※数学部会との相談・交渉により、上記の内容は修正・調整される可能性あり

⑥自然科学科目群・データ科学分野科目と情報学科目群から **8単位**以上

(但し「統計入門」、「Introductory Statistics」、「情報基礎」、「情報基礎演習」とそれぞれに相当する E 科目を除外)

参考:データ科学分野科目(③以外是对応 E 科目あり)

① 「データ分析基礎」(全学・全回生、2 単位、Basic Data Analysis)

② 「データ分析演習 I、II」(全学・全回生、各 2 単位、Data Analysis Practice I、II)

③ 「数理・データ科学のための数学入門 I、II」(全学・全回生、各 2 単位)

④ 「統計と人工知能」(全学・主として 2 回生、2 単位、Second Course in Statistics)

⑤ 「数理統計」(理系・主として 2 回生、2 単位、Mathematical Statistics)

⑦統合科学科目群ないしキャリア形成科目群・国際コミュニケーション分野から **2単位**以上

※**30単位**を指定(18 単位は自由裁量)

(7) 法学部

これまでに新たな科目区分が導入された際も、法学部では、基本的な履修枠組みは変わらないように対応してきた。即ち、各科目群から幅広く履修するよう求めてきたのであり(教養科目に関する要卒単位についての現在の要件は、『法学部便覧(令和5年度)』16 頁参照)、このような基本的考え方を変更する予定はない。仮に現在の科目群の仕組みを大きく変更することを構想されているのであれば、そのような変更は法学部の要卒単位にも少なからず影響を与え、基本的な履修枠組みの変更を強いられることにもなりかねないため、慎重に考えていただきたい。

3 少人数教育科目群の今後の展開

(1) 医学部

①医学科

少人数教育科目群 (ILASセミナー) は、大学における勉学の視野を広げ、深く考える力を養成することを目的とした「京都大学への入門」授業として、新入生に向けた有益な科目と考えている。学生側には好評と聞いており、教員側の負担を考慮のうえ継続していけばよいのではないかと考える。

②人間健康科学科

- ・言語学系で対面でのコミュニケーションによる教育効果が高いもの、専門性が高くかつ演習・実習が含まれており随時質疑応答が必要とされるものは少人数のほうが望ましいと思われる。(そして現在でもそれは達成されていると考える)
- ・知識習得を中心とした大人数の座学は減らし、考え方を学ぶ、能動性を養う科目が必要であると思われる。少人数の方がそういったことはやりやすいと思うが、必ずしも人数の問題ではないかもしれない。
- ・高校までは受験科目での高得点取得が重視され、少人数で議論したり、文章(小論文など)を書く教育にはあまり重点がおかれていないように感じている。そのため、少人数教育は重要だと考えるが、医学部では現状でも学年が進むと少人数教育が中心になる。そのため、本学科としては、全学共通科目で少人数科目をさらに充実させることの必要性はそこまでないか、という考え方もある。
- ・インタラクティブなやり取りの中でコミュニケーションスキルを学べる点も少人数制の強みではあるが、本学科の学生を見ていると、少人数でのディスカッションよりもむしろ、集団でのコミュニケーション、ディスカッションを苦手とする学生が多く、そこに課題を感じている。

(2) 薬学部

全学的な少人数教育では、異なったバックグラウンドや視点をもった学生と交流することで視野が広がり、協働作業を行うことで複合的な問題解決能力が養われると期待される。薬学部ではキャリア形成科目に対して E3 科目を含め要卒 6 単位を要求し、少人数教育科目群の履修を促しているため、ほぼ全員の学生が ILAS セミナーへの申し込みを行っている。ただ、抽選で希望が叶わないため、最終的な履修者は 7 割程度に留まっている。

さらに、薬学部では独自に少人数教育を展開している。協働的な能動学習により、コミュニケーションスキル、問題解決スキル、主体的に学ぶ力を鍛え、学生の薬学研究への関心を高めるよう努めている。1 年次に行っている薬学研究 SGD 演習はほぼ全員が履修し、概して学生の評判は良い。研究マインドの醸成には効果が得られているとは言い難いが、学習コミュニティの形成には役立っていると感じている。この他 2 年次以降でも演習科目や実習科目を提供しているが、必修科目以外では学生があまり履修しないのは残念である。

少人数教育は思考の訓練を積み、視点を広げ、コミュニケーション能力を開発する上で重要である。初年次に終わらず継続的に実施することが大切と思うが、マンパワー的な問題が大きな制約となっている。

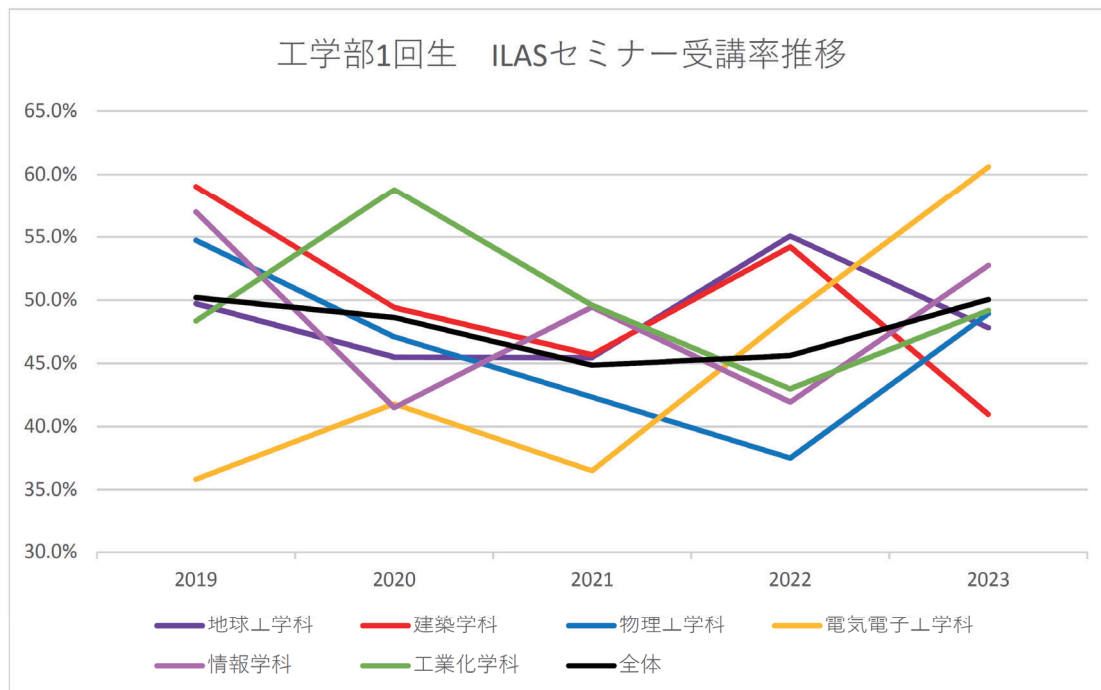
(3) 農学部

ILAS セミナーについては、学生アンケートから判断して比較的高い満足度が示されていることや教員の意見を参考にしても、高い教育効果が得られていると考えられる。しかしながら、安易に科目数を増やすことは教員負担増と財政負担増につながるので慎重な議論が必要である。学生が興味を抱く異分野の科目において、活発に討議できる科目や実地研修を増やしていくことにより、学生の教養を高める効果を期待できると考える。

(4) 工学部

令和5年度に工学部教育制度委員会で議論を行った。

少人数教育科目群を履修した学生の満足度は高いと聞いているが、履修したい科目の抽選に外れて履修ができなかったり、第2希望の科目を履修せざるを得ない場合があり、本当に履修したい科目を履修できていないというミスマッチが生じており、何らかの対策が必要と考えられる。



	2019		2020		2021		2022		2023	
地球工学科	95	49.7%	86	45.5%	85	45.5%	103	55.1%	88	47.8%
建築学科	49	59.0%	42	49.4%	37	45.7%	45	54.2%	34	41.0%
物理工学科	133	54.7%	113	47.1%	102	42.3%	90	37.5%	117	49.0%
電気電子工学科	48	35.8%	56	41.8%	50	36.5%	65	48.9%	80	60.6%
情報学科	53	57.0%	39	41.5%	46	49.5%	39	41.9%	48	52.7%
工業化学科	118	48.4%	144	58.8%	120	49.6%	104	43.0%	120	49.2%
計	496	50.2%	480	48.6%	440	44.9%	446	45.6%	487	50.1%

(5) 教育学部

教育学部生については、履修人数が多い（令和5年度前期1回生のILASセミナー履修登録者は53名にのぼる）。学生たちからの評判も良い。希望する学生が抽選に漏れた場合、落胆する声も聞かれ、開講科目が増えることは望ましいと考えられる。

担当する教員にとっても、熱心に学ぶ学生と出会える科目として、好評である。

ただし、教育学部については、教職課程、公認心理師の養成課程、社会教育主事、学芸員、図書館司書などの資格にかかわる科目を全学に提供しており、既にかかなりの負担となっている。これに加えて、現在以上の科目を提供することは、困難な状況である。

助教に担当してもらおうと、教育能力向上という視点からも意義がある可能性もあるが、現在、研究科の助教の数は極めて少なく、いずれも激務に追われているため、これ以上の科目負担は求められない。非常勤講師の予算が確保できるのであれば、名誉教授などに担当してもらおうといった手立ては考えられるかもしれない。

また、概算要求などによって、教員数を今後増やすことができるのであれば、教育学部生と他学部生が協力してフィールドワークに取り組むといった新たな科目の開設を検討したい、という構想は持っている。

なお、企画評価専門委員会からの報告によれば、ILASセミナーは、学期当初には受講者数が軒並み好調と思われるスタートを切る一方で、その後、履修登録確定時点においては、履修取り消しが多い科目群であるとのことだった。その原因がどのようなところにあるのか、検討する必要があるようには思われる。

(6) 経済学部

一般論として重要だと考えるが、アカデミック・スキルの教育については、経済学部1回生の前期クラス指定科目「入門演習」で提供している。

(7) 法学部

自律的課題発見・解決を通じて学生に自立を促すために、少人数教育が重要であることに異論は無い。もっとも、そのための科目を全学共通科目として提供するのか、学部で専門科目として提供するのか、あるいはいずれでもよいと考えるのかは、様々な選択肢がある。その検討の際には、学生に対する教育としてどのような形がふさわしいかについての各学部の考えも様々であるが（例えば法学部では1回生向けの少人数教育科目として、法学政治学基礎演習を専門科目としている）、学部提供の全学共通科目の負担のあり方についてもあわせて検討しなければならない。例えばILASセミナーの拡大の構想があるとすれば、学部の負担を増加させることには反対である。現在でも、ILASセミナーはいわゆるボランティア科目と位置づけられているはずであるにもかかわらず、実質的には学部の負担は義務化されている。そうした現状をそのままに、ただ少人数教育科目を拡大するということには賛成できない。

4 CAP 制の効果についての評価

(1) 医学部

①医学科

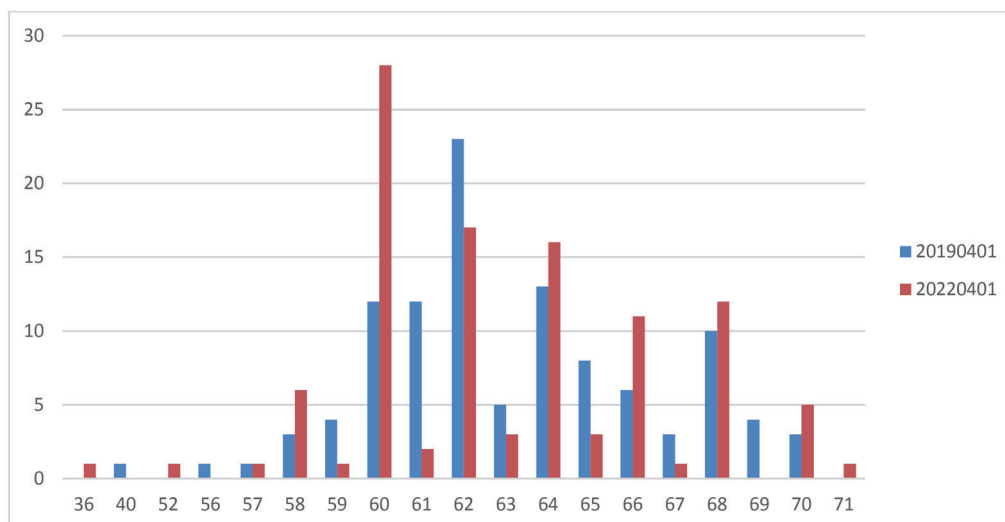
医学科では、以下の表のとおり、履修登録単位数の上限(CAP 制)を設けている。

医学科のカリキュラムは、先述のコア・カリキュラムに基づく設計となっている。専門科目については全科目必修であり、原則として各学年で修得すべき科目も決まっている(進級要件となっている)ため、履修登録は行っていない。よって、実質的には主に全学共通科目を履修する1回生が制度の対象となっている状況である。

学年・学期	1年		2年		3年	
	前期 (春学期)	後期 (秋・冬学期)	前期 (春学期)	後期 (秋・冬学期)	前期 (春学期)	後期 (秋・冬学期)
医学科	36	34	36	36	30	30

学年・学期	4年		5年		6年	
	前期 (春学期)	後期 (秋・冬学期)	前期 (春学期)	後期 (秋・冬学期)	前期 (春学期)	後期 (秋・冬学期)
医学科	30	30	30	30	30	30

以下の表は、2019年4月1日入学者(CAP 制が導入される1年前)及び2022年4月1日入学者の1回生時の履修登録単位数を比較したものである。



縦軸：履修登録者数、横軸：履修登録単位数

1回生の履修登録単位数の上限は70単位であるが、2019年入学者においても、70単位を超えて履修登録をした学生はいない。また、2022年入学者において、履修登録単位数が71単位の学生が1名いるが、これは、集中講義科目を履修登録したものである。(集中講義科目は、上限単位数の対象外科目としている)

以上のように、コア・カリキュラムに基づくカリキュラムにより、専門科目については原則として各学年で修得すべき科目も決まっているため、CAP 制による特段の影響は見られない。

②人間健康科学科

内規に従い、成績優秀者のみ CAP 制対象外としているが、成績優秀者の名前を見ると、元々、時間をかけて学習する優秀な学生が結果として CAP 制対象外となっている印象がある。

CAP 制対象外の成績優秀者

2021年		2022年		2023年	
前期	後期	前期	後期	前期	後期
21名	28名	40名	33名	48名	－

【参考】

医学部人間健康科学科における履修登録単位数の上限に関する内規

(趣旨)

第1条 本内規は、京都大学医学部規程(昭和29年達示第12号)第15条の規定に基づき、医学部人間健康科学科(以下「本学科」という。)において学生が1学期に履修科目として登録することができる単位数の上限(以下「上限単位数」という。)に関し、必要な事項を定める。

(上限単位数)

第2条 上限単位数は、30単位とする。

(通年開講科目の取扱い)

第3条 通年開講科目については、その単位数の2分の1を1学期分の単位数として扱い、当該学期の履修登録単位数を計算する。

(上限単位数の特例)

第4条 第2条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる者については、第2条に定める上限を超えて履修科目の登録を認めることができる。

- (1) 学士入学により本学科に入学した者
- (2) 本学科に転学した者
- (3) 本学科において転コースした者
- (4) 特に優秀な学修成果をあげたと本学科の長が認めた者
- (5) 前各号に掲げる者のほか、本学科の長が認めた者

(対象科目)

第5条 上限単位数の対象となる授業科目は、卒業要件に算入することができる全ての授業科目(別表に定める授業科目を除く。)とする。

(その他)

第6条 この内規に定めるもののほか、上限単位数に関し必要な事項は、教授会が定める。

附 則

この内規は、令和2年4月1日から施行し、令和2年4月1日以後に本学科に入学する者を対象としたカリキュラムが適用される学部学生から適用する。

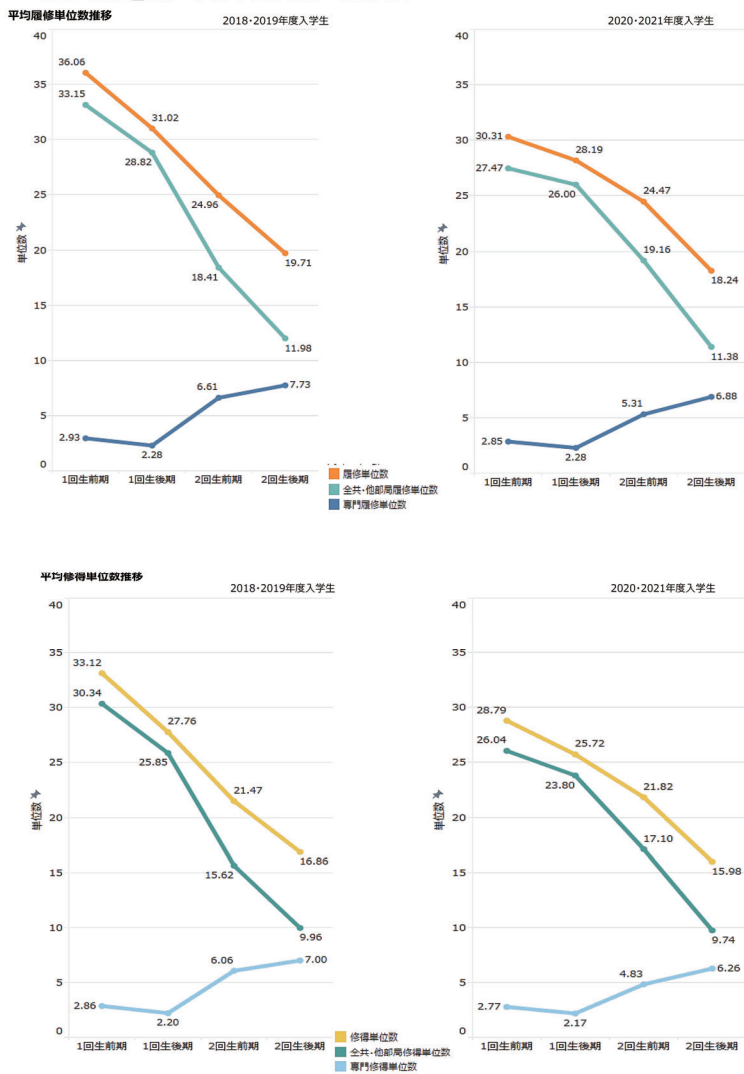
(2) 薬学部

コロナ禍で授業の方法や評価の仕方が変わったと思われる。課題による授業外学習も増えたので、CAP 制の導入が学生に過度の負担をかけないよう結果的にうまく働いたと思われる。CAP 外しを申請する学生も年々減少しており、じっくりと学習する習慣ができてきたと思われる。

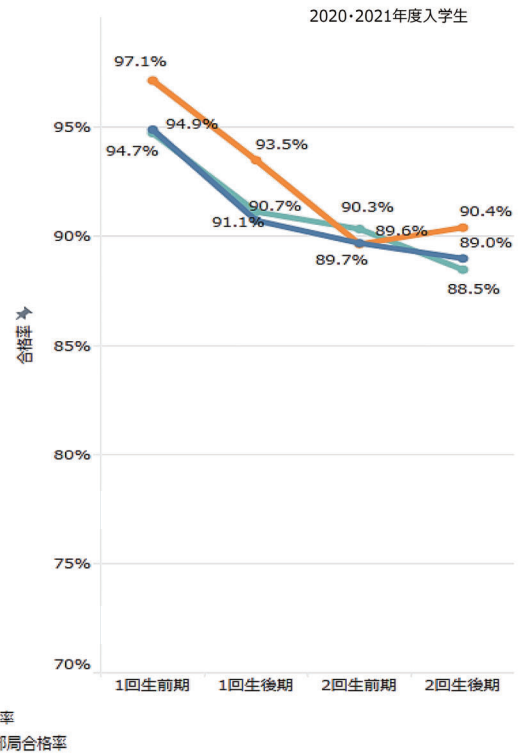
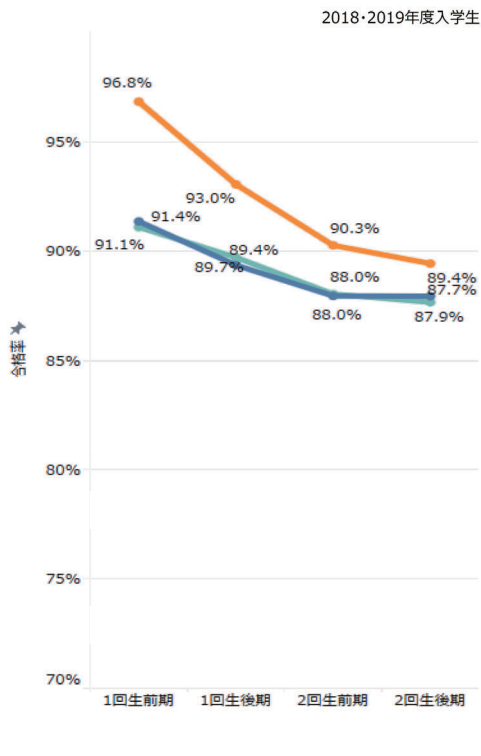
(3) 農学部

CAP 制の現状での運用であれば、大きな支障はないが、一方でポジティブな効果もはっきりしていない。言い換えると CAP 制の導入によって、学生にもたらしたプラス効果とマイナス効果が明確にはなっていないのが現状である。通常の学生にとっては、CAP 制は講義負担の平滑化と低減につながっており、講義の出席率の上昇にも寄与しているようにも見てとれるが、同時期の GPA の導入などもあり、CAP 制の導入効果についてはさらなる検証が必要である。一部の優秀な学生からは、CAP 制は不必要な履修制限と捉えられていることも今後 CAP 制の運用を続けて行くにあたり考慮すべきである。

CAP制導入前後_履修・修得単位数推移 (農学部)

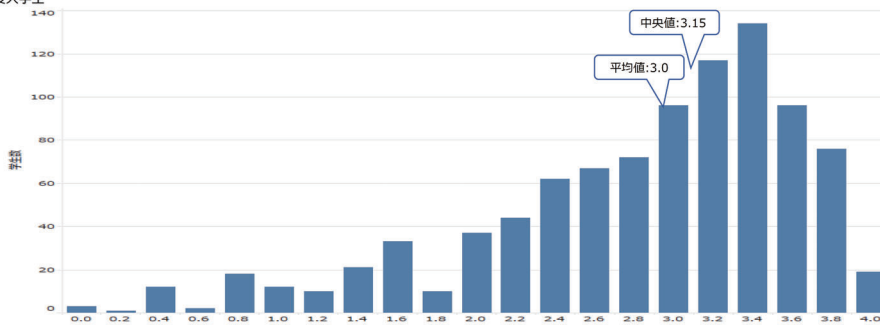


合格率推移

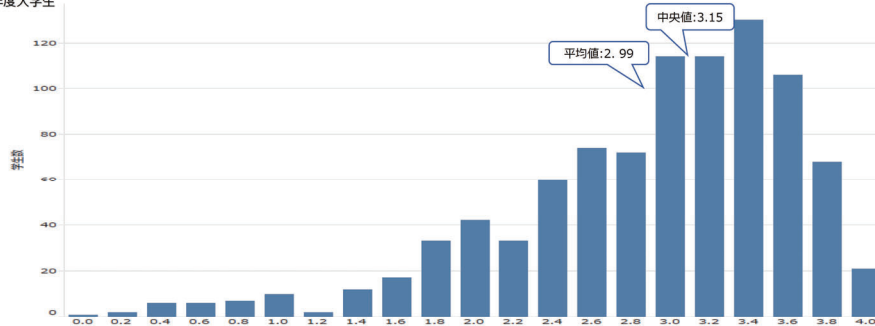


CAP制導入前後_GPAヒストグラム比較

R1(2019)年度入学生



R3(2021)年度入学生

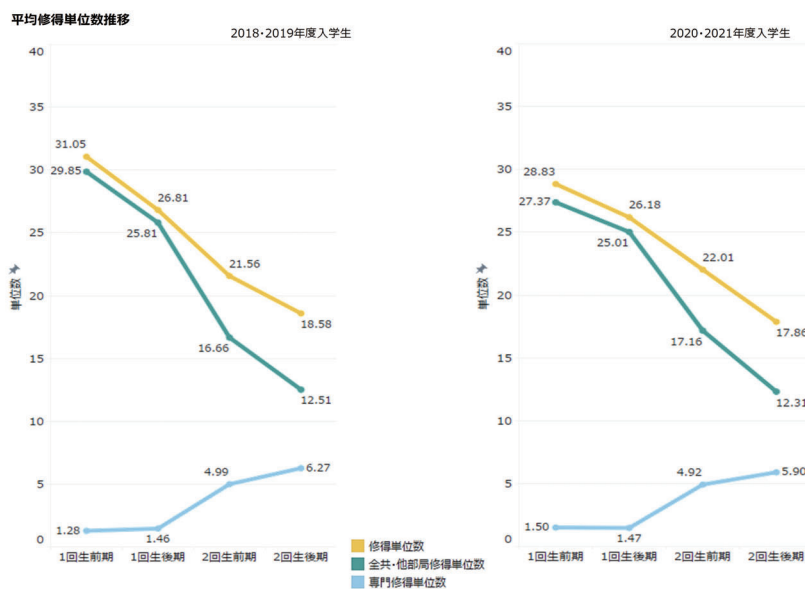


(4) 工学部

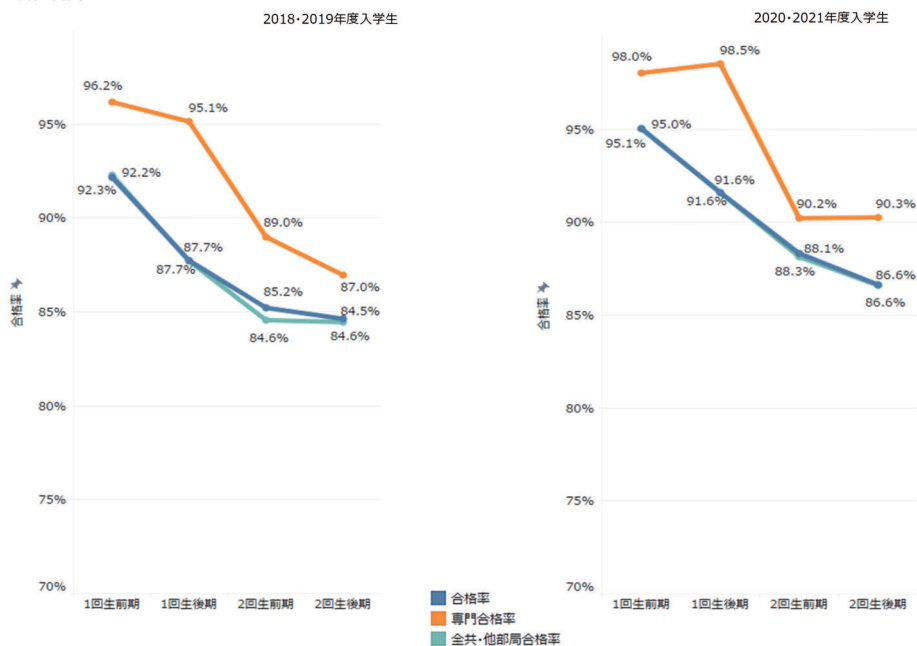
「CAP 制導入前後 履修・修得単位数推移 (工学部)」によれば、CAP 制導入前より、導入後の方が平均履修単位数・平均修得単位数ともに減っており、制度が適正に運用されていると考えられる。

また、合格率に関しては導入後の方が高い数値となっている。さらに「CAP 制導入前後 GPA ヒストグラム比較 (工学部)」によれば、GPA の平均値は導入後の方が上がっており、CAP 制の目的の一つである単位の実質化がある程度達成されていると考えられる。

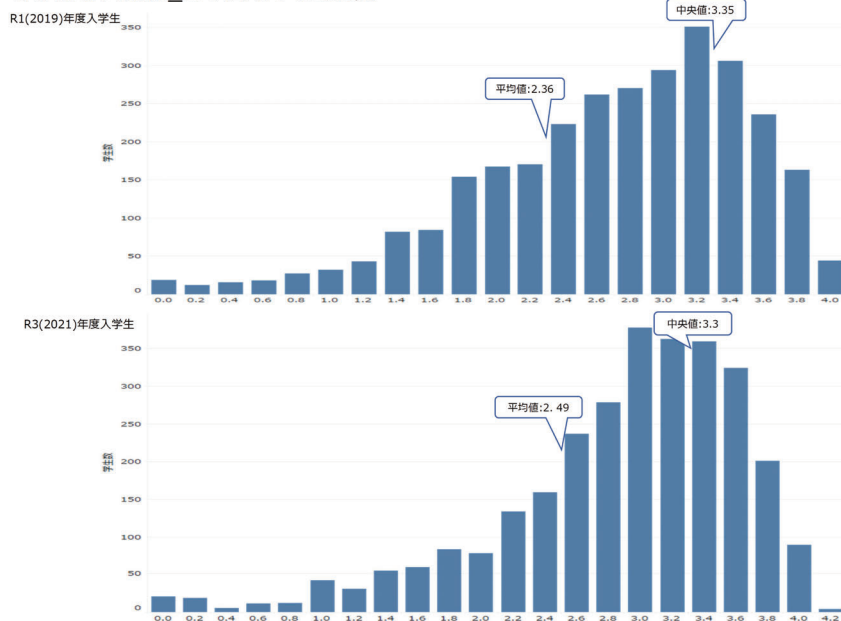
CAP制導入前後_履修・修得単位数推移 (工学部)



合格率推移



CAP制導入前後_GPAヒストグラム比較



さらに、下記は、毎期実施している授業アンケートより、授業外学習時間の項目を抜き出して年度ごとに集計したものである。これによれば、コロナによる自宅学習時間増加の影響はあるものの、制度導入前の2019年度よりも授業外学習時間の平均時間数は増えている。

このことから、CAP制の目的の一つである学生の授業外学習時間の増加がある程度は達成されていると考えられる。

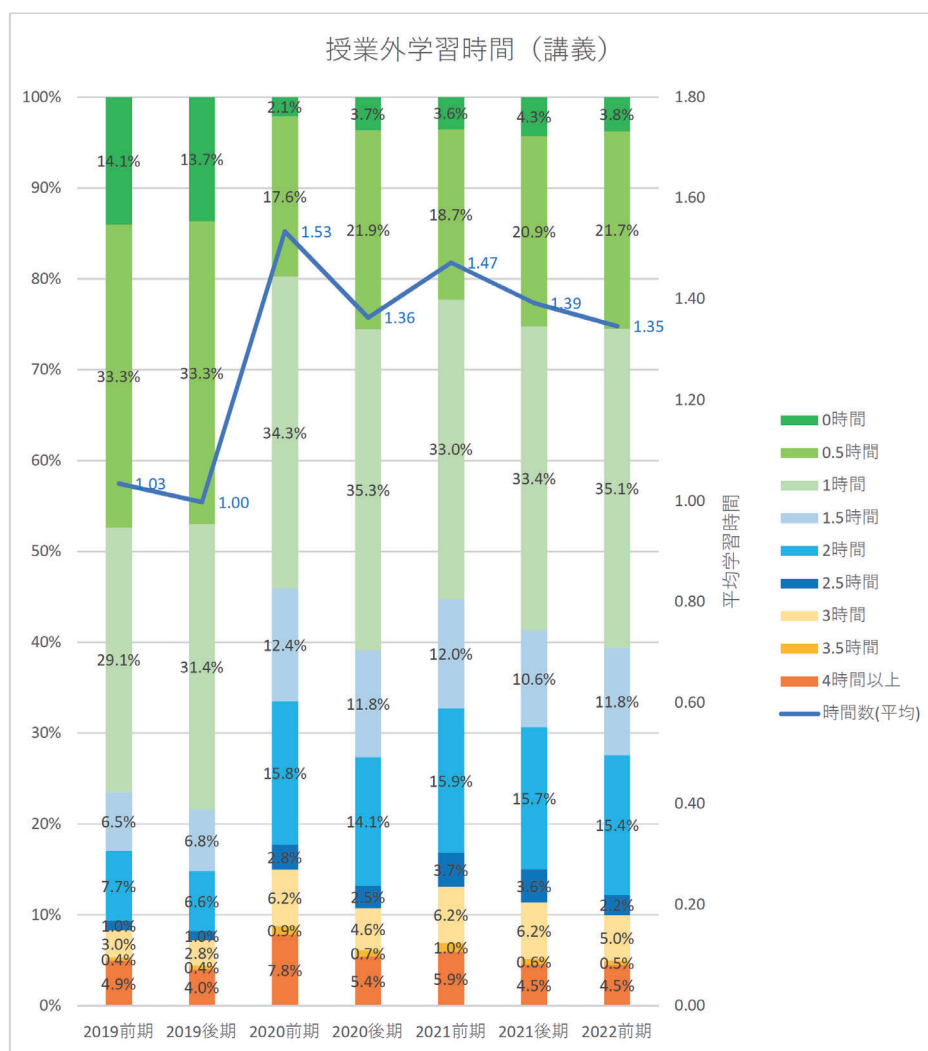
ただ、CAP制が導入された2020年度以降はコロナ禍であり、オンライン授業等が実施された非常事態であったため、単純な比較が出来ないことから、検証にはもう少しばかり時間が必要と考えられる。

学生の授業外学習について（授業アンケートより）

IV.学習時間について
問 当該科目に係る予習・復習、宿題・課題等を行った合計の時間（学期を通じた1週間当たりの平均値）を記載してください。

講義

	時間数(平均)	4時間以上	3.5時間	3時間	2.5時間	2時間	1.5時間	1時間	0.5時間	0時間	計
2019前期	1.03	245	19	150	51	384	323	1452	1661	701	4986
		4.9%	0.4%	3.0%	1.0%	7.7%	6.5%	29.1%	33.3%	14.1%	
2019後期	1.00	186	20	129	47	308	316	1463	1553	637	4659
		4.0%	0.4%	2.8%	1.0%	6.6%	6.8%	31.4%	33.3%	13.7%	
2020前期	1.53	434	50	344	154	875	686	1901	976	118	5538
		7.8%	0.9%	6.2%	2.8%	15.8%	12.4%	34.3%	17.6%	2.1%	
2020後期	1.36	222	30	190	103	582	485	1455	901	153	4121
		5.4%	0.7%	4.6%	2.5%	14.1%	11.8%	35.3%	21.9%	3.7%	
2021前期	1.47	253	42	265	159	680	514	1409	800	152	4274
		5.9%	1.0%	6.2%	3.7%	15.9%	12.0%	33.0%	18.7%	3.6%	
2021後期	1.39	139	19	191	112	482	327	1028	643	133	3074
		4.5%	0.6%	6.2%	3.6%	15.7%	10.6%	33.4%	20.9%	4.3%	
2022前期	1.35	171	18	193	86	589	454	1346	833	145	3835
		4.5%	0.5%	5.0%	2.2%	15.4%	11.8%	35.1%	21.7%	3.8%	



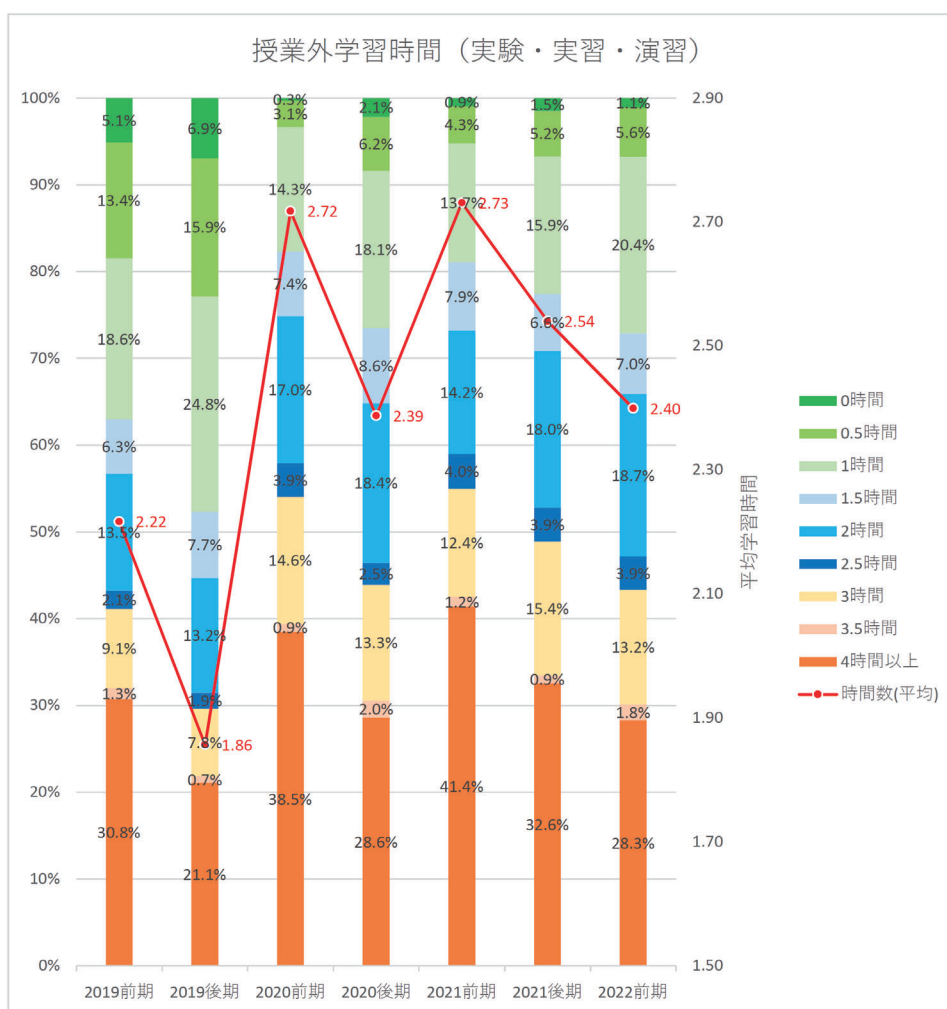
学生の授業外学習について（授業アンケートより）

IV.学習時間について

問 当該科目に係る予習・復習、宿題・課題等を行った合計の時間（学期を通じた1週間当たりの平均値）を記載してください。

実験・実習・演習

	時間数(平均)	4時間以上	3.5時間	3時間	2.5時間	2時間	1.5時間	1時間	0.5時間	0時間	計
2019前期	2.22	290	12	86	20	127	59	175	126	48	943
		30.8%	1.3%	9.1%	2.1%	13.5%	6.3%	18.6%	13.4%	5.1%	
2019後期	1.86	171	6	63	15	107	62	201	129	56	810
		21.1%	0.7%	7.8%	1.9%	13.2%	7.7%	24.8%	15.9%	6.9%	
2020前期	2.72	290	7	110	29	128	56	108	23	2	753
		38.5%	0.9%	14.6%	3.9%	17.0%	7.4%	14.3%	3.1%	0.3%	
2020後期	2.39	202	14	94	18	130	61	128	44	15	706
		28.6%	2.0%	13.3%	2.5%	18.4%	8.6%	18.1%	6.2%	2.1%	
2021前期	2.73	320	9	96	31	110	61	106	33	7	773
		41.4%	1.2%	12.4%	4.0%	14.2%	7.9%	13.7%	4.3%	0.9%	
2021後期	2.54	224	6	106	27	124	45	109	36	10	687
		32.6%	0.9%	15.4%	3.9%	18.0%	6.6%	15.9%	5.2%	1.5%	
2022前期	2.40	206	13	96	28	136	51	148	41	8	727
		28.3%	1.8%	13.2%	3.9%	18.7%	7.0%	20.4%	5.6%	1.1%	



(5) 教育学部

CAP 制導入以降、履修科目数の減少がみられるなど、ある程度、現実的な数の科目数の履修を促進する効果があると考えている。

CAP 制導入前の 2016 年度入学生と導入後の 2020 年入学生を対象とし、それぞれ 1 回生、2 回生、3 回生終了時点での、全科目対象の年間累積単位数及び年間累積 GPA の平均値の比較を行ったところ、以下のような結果が得られた（分析対象となるケースから入試区分が一般入試（前期）以外のもは除いている）。

- ① 単位数取得数の平均値については、1 回生終了時、2 回生終了時については 2016 年度入学者の方が統計的に有意に高かった。
- ② 3 回生では統計的に有意な差は看取されない。
- ③ 累積 GPA の平均値については、いずれの時点でも有意な差は看取されない。

ただし、下記の者については特例措置申立を受け付け、承認された場合には上限を超えた単位の履修を認めている。

- 学士入学者
- 本学部に転学した者
- 特に優秀な学修成果（GPA3.6 以上、または学生表彰を受けた者）をあげたと教授会が認めた者
- 上記のほか申立理由を教授会が認めた者（留学、資格取得など）

また、学生側からは、もっと多くの科目を履修したいという声も聞かれるため、単位の実質化についての共通理解を図るという点で、課題が見受けられる。

教育学部では、学部教育の改善に向けた検討を始めている。その中では、必修科目を精選し、専門分野の科目を深く学ぶとともに、専門分野以外の科目も広く学んで視野を広げるようなカリキュラムへの改革などが模索されている。ただし、教職課程や公認心理師の資格科目などのように、学部単独では変更できない要素もある。

(6) 経済学部

必要だと考える。

(7) 法学部

法学部では、平成 16 年度以来、専門科目について厳格な CAP 制（現在は、原則として各学期につき 2 年次が 20 単位、3 年次が 22 単位。『便覧（令和 5 年度）』20 頁参照）を採用してきたこともあり、教養科目と専門科目をあわせて 30 単位という CAP 制が法学部生にとってどの程度の効果をもたらしているかは不明である。

監事意見

■ 全学教育について

1. 卒業必要単位数については、それぞれの学部で、検討されている様子が伺えたが、既存の科目群枠を超えての必要性の検討は聞かれなかった。
2. 全学共通科目の構成については、各学部ともに、修得すべき単位数の配分については、議論されているが、修得すべき科目の内容については議論されていないようである。
初修外国語の扱いについても、伝統的な慣習に従って全学部での必修化が続いていたが、今回、初めて、経済学部がデータサイエンス教育履修時間の確保のために、2025年度以降の経済学部入学者について、初修外国語を必修指定から選択制に変更した。
3. 少人数教育科目群については、全学的な位置づけの確認が課題である。文系学部では、各学部において1回生向けにそれぞれの学部の導入教育科目を設定されている場合が多く、全学共通科目として開講される少人数教育科目の趣旨と意味づけの全学的な確認が必要と思われる。
4. CAP制については、肯定的な評価が多く見られた。

5. 全般的な展望

今年9月に開催された全学教育シンポジウムにおける基調講演で、湊総長が次のように指摘されました：これまで京都大学の全学教育については、大学設置基準が大綱化され(1991年)、教養部が廃止された1993年以来、10年毎に改革が実施されて来ており、国際高等教育院が設置されて10年が経ち、再び、抜本的に見直すべき時期が到来している。

これを受けて、今回は、学部教育の抜本的な見直しの観点から、各学部の1回生、2回生に必要な教育内容の点検より始めて、旧来の人文科学、社会科学、自然科学、外国語科目の枠組みにとらわれない、抜本的な全学共通科目の科目及び科目群の再構築を計る必要があると考えます。全学の叡智を結集して京都大学の学部教育が一新されることを期待したいと思います。

【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5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5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5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）があればお教えください。外国人教員増加のために実施されている取り組み（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り組み等）をお教えください。

2 監査の実施先

法学研究科・法学部	1月24日（水）
経済学研究科・経済学部	1月30日（火）
農学研究科・農学部	2月2日（金）
理学研究科・理学部	2月13日（火）
工学研究科・工学部	2月20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 法学研究科・法学部

(1) 女性教員の増加に向けた取り組みについて

(1-1) 令和5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）
：20.87%

(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

【採用】

- ・選考委員に対して、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た。
- ・研究科運営委員会及び人事調整委員会の構成員にそれぞれ女性教員を2名含めた。

【出産・育児】

- ・「法学系教員選考基準」を新たに制定し、ジェンダー平等の促進に留意して教員選考を行うこと、産前産後休暇を与えられた期間や育児休業をした期間、子が満3歳に達するまでの期間における研究業績の状況は、候補者にとって不利益に考慮してはならないことを明記した。
- ・任期付き教員に対し、任期期間中に育児休業をした場合は、休業期間分の任期を延長することを可能とした。

【在宅勤務】

- ・教授会等のオンライン参加の条件について、従来小学3年生までの子を養育する場合としていた条件を緩和し、小学生修了前の子を育児する場合は各会議にオンラインで参加できるようにした。

【授乳可能なスペース等】

- ・法経北館に育児中の教職員や学生が利用できる授乳室を整備中であるほか、横になって休憩できるスペースを確保してベッドを配置することを検討中である。
- ・研究と育児・介護の両立に関する相談窓口を設置した。
- ・産休前、育休後、育児中の教員の授業負担軽減や委員会業務の調整の取組を始めた。

- ・男女共同参画推進委員会において、将来の女性研究者育成のために、女性教員と院生との交流会を開催するなどのロールモデルの提示方法について検討している。

(2) 若手教員（40歳未満）の増加に向けた取り組みについて

① 令和5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）

若手教員比率：35.16%（91人中32人）

② 若手教員増加のために実施している取り組み

法政理論専攻では、我が国における法学・政治学の研究者養成の中心的拠点として若手研究者を積極的に支援しており、在学中の博士学位取得を促進し、優秀な院生を特定助教に採用している。

教授・准教授定員を下位流用し、毎年20名ほどの特定助教を雇用している。次世代研究者育成プロジェクトの助教（テニュアトラック助教）を利用し、これまで2名を採用。内1名はテニュア付きの准教授に昇進した。

(3) 外国人教員の増加に向けた取り組みについて

① 目標数値：特に定めていない。

② 令和5年5月1日現在の外国人教員数：13.18%（91人中12人）

③ 外国人教員増加のために実施している取り組み：国際高等教育院における外国人教員受け

入れ制度設計に係る再配置定員の制度を利用し、教授1名、准教授1名を採用しており、国際化対応特定准教授として1名を採用し、現在さらに1名について採用人事中である。

2 経済学研究科・経済学部

(1) 女性教員の増加に向けた取り組みについて

(1-1) 令和5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）

:17.77%

(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

- ・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として、人事選考委員会にバイアスチェックシートを配布し記入を求めている。
- ・出産・育児期間中の業績について不利にならないように取り扱う旨を公募書類に明記している。
- ・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った。
- ・授乳可能なスペースを法経済東館3階に設置した。
- ・女子高校生に興味を持ってもらえるような入試情報の動画コンテンツ（アニメーション）を作成した。

- ・オープンキャンパスにおいて、女子高校生が参加しやすいイベントで女子高校生に研究分野の魅力を伝えている。
- ・令和5年度から、「女性キャリア論」を開講し、大学教員や企業の研究職など研究者としての魅力を伝え、研究者としてのキャリアパスに対する意識づけを行っている。

(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

- ・会議が17時までに終了するよう、会議開始時間を15時から13時30分に変更。
- ・学生の女性比率を増加させることを目的として、企業のダイバーシティ推進室でのご経験が豊富な経済学部卒業生にご同席いただき、経済学部のダイバーシティにむけた学部生との意見交換会を令和5年7月に実施した。

(2) 若手教員（40歳未満）の増加に向けた取り組みについて

令和5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）：33.33%

任期付き教員を雇用することにより、若手教員の積極的な採用及び若手教員の確保をしている。また、若手教員育成体制についてはテニユアトラック制度を導入し、パーマナント化することでモチベーションアップに繋げている。令和5年度にテニユアトラック制度を用いて1名の教員をテニユア化した。

(3) 外国人教員の増加に向けた取り組みについて

令和5年5月1日現在の外国人教員（定員内教員及び特定教員）の人数：11人

目標とされている数値（人数、割合等）は特になし。以前より国際化が活発なため。

外国人教員増加のために実施している取り組み：教員公募の際は、国籍にとらわれず能力等に基づき採用を行っている。

3 農学研究科・農学部

(1) 女性教員の増加に向けた取り組みについて

(1-1) 令和5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）

: 14.80%

(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

○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について

令和5年3月に、本科の名誉教授で男女共同参画学協会連絡会の副委員長を務められている、裏出令子先生を講師に「無意識のバイアスとダイバーシティ」と題してハイブリット形式で本科の人権に関する研修会を開催した。当日の参加者は152名で、当日参加できなかった構成員には、研修会動画を後日Googleドライブに掲載し、視聴とアンケートへの回答をもって研修会受講を認める取り扱いとした。最終的に教職員の参加は193名であった。

また、令和4年度の学系群運営会議において、各学系での教員選考の際に

は本学「無意識のバイアスチェックシート」を活用するよう、学系群長から各学系長へ周知を行った。

○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について

公募書類に、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明記し、また応募書類には、育児等のための休業期間を記載する欄を設け、出産・育児期間等を配慮した審査を行えるよう、令和5年度の採用・昇任審査から実施している。

○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の整備について

「国立大学法人京都大学教職員の在宅勤務に関する規程」が制定されたことを受け、「大学院農学研究科に所属する教員等の在宅勤務に関する取扱い」を策定し、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。

○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することについて

女性休養室・授乳室・多目的トイレ（ベビーシート、おむつ交換台）を設置している。男女共同参画推進センターnewsletter 第111号（2023.11.30）にも掲載されている。

男女共同参画推進「こんな取り組みをしています！」(6)

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 取組事例紹介

農学研究科 <https://www.kais.kyoto-u.ac.jp/japanese/teachers/childcare-nursingcare-support/>

農学研究科では、農学部総合館内に女性休養室・授乳室とベビーシート、おむつ交換台を備えた多目的トイレを設置しています。

女性休養室・授乳室は昨年の秋に整備し、室内にはベビーベッド（キャスター付きで移動可能）や授乳用のいす、ソファベッド（2台）などがあり、ゆったりと安心して利用できるスペースを確保しています。

0歳児を持つ研究員の方からは「子どもが0歳2ヶ月で職場復帰し、子どもは保育所に入所しました。母乳で育てているため、昼間に搾乳のため、こちらの母乳室を週3～5日間利用しています。室内に手洗い場があるのでとても便利です。」といった感想をいただいております。

女性休養室・授乳室への入室には、職員証ICカードが必要となります。学生やICカードが付与されていない方には、施設利用証の貸出を行っております。お気軽に担当掛へお問い合わせください。



部屋の様子：入口からの直接の視線を遮るよう、室内手前に使用者専用ロッカーを配置



移動可能なベビーベッド



座面が広い授乳用イス

※学部・研究科で事例がある場合は、男女共同参画推進センターまで情報をお寄せください。

<農学部総合館内の設置場所>

女性休養室・授乳室：農学部総合館1階 北側（N156）

多目的トイレ：農学部総合館1階 南西側

(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

○農学研究科における出産・育児期間中の教員に関する支援制度について

農学研究科所属の専任教員および特定有期雇用教員、時間雇用教員が出産・育児に携わる産前・産後休暇、育児休業を含む前後の期間、特定有期雇用教職員及び時間雇用教職員を補充することができる制度。任期は原則として最長3年。

<これまでの実績>

申請年度	申請者職名	利用期間	雇用者職種
平成30年度	助教	平成30.5.1～平成31.3.31	特定助教
令和元年度	助教	令和元.10.1～令和2.3.31	研究員（非常勤）

○学系内での主な取り組み事例について

①積極的な女性限定公募の実施

・生物生産環境学系：

女性限定公募を積極的に行い、令和4年度に3件、令和5年度に3件、女性教員登用等支援事業に採択された。

・農芸化学系：

女性限定教員の公募を2件行い、准教授1名、助教1名を採用した。

②積極的な女性の登用

・生物生産環境学系：

女性限定公募及び通常公募により、令和4年度中に4名（准教授3名・助教1名）、令和5年度中に4名（助教1名・若手重点戦略助教2名）、令和6年4月着任予定で新たに2名（教授1名・准教授1名）の女性教員を登用した。

・農芸化学系：

上記①の2名に加え、その直前に任用された1名、計3名の女性教員が女性教員登用等支援事業に応募し、採択された。

・応用生物学系：

公募要領には『京都大学は男女共同参画を推進しています。女性研究者の積極的な応募を期待しています。本学における男女共同参画推進施策の一環として、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」第8条の規定に基づき、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します。』の文言を明記し、女性研究者の積極的な応募を促すとともに、選考においては女性の優先的採用を念頭に審査を行っている。また、審査に先立ち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・昇任審査に参加する可能性のある教員に提出を義務づけている。

・農学資源経済学系：

農学専攻では所属する2名の女性教員について、女性教員に限定した定

員上位流用制度を利用する予定である。生物資源経済学専攻では、今後予定されている2件の准教授の人事の内の1~2件において、女性限定公募の実施を検討している。

③女性用休養室の整備

・生物生産環境学系：

当学系内の森林科学専攻、地域環境科学専攻の両専攻において、それぞれ授乳や着替え、休養等が可能な女性用休養室を整備している。(上記女性教員登用等支援事業より経費を拠出)

・農芸化学系：

当学系内の食品生物科学専攻において、授乳や着替え、休養等が可能な男女兼用の休養室を整備している。

④会議・委員会出席への配慮

・応用生物学系：

応用生物学系及び応用生物科学専攻では、男女共同参画を推進するため、会議へのオンライン参加を可能とし、家事・育児の支障となり得る午前9時以前、午後4時以降の時間帯での会議開催を原則禁止している。さらに、小学校3年生以下の子供を育児中の教員に対し、会議・委員会の委員の就任を軽減し、代理出席等の活用により業務負担を軽減できるようルールとして定めている。

⑤新たに登用した女性教員の環境整備

・生物生産環境学系：

令和4、令和5年度に新たに登用した女性教員のための研究環境整備(PC、ソフトウェア、実験機器、オフィス家具等の購入)を行った。(上記女性教員登用等支援事業より経費を拠出)

・農芸化学系：

女性教員の任用が決定した後、スムーズに着任できるよう、任用手続き(氏名変更の問題)、住居の移転、子育てに関して情報交換できるよう、農芸化学系女性教員でLINEグループを立ち上げ、運用を行った。遠隔地で勤務されていた新任者からは、大変、有益であったと伺っている。

(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5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)：22.96%

(2-2) 若手教員増加のための取り組みについて

○農学研究科における若手・女性研究者支援事業について

平成30年度より本科の農学部教育研究基金や間接経費による特定教員(若手)の採用について内規を整備し、各学系1名ずつ特定教員を令和3年度まで雇用していた。令和3年度に本事業の見直しを行い、令和4年度から新しく「若手・女性研究者支援事業」として、現在も博士後期課程学生・ポスドクターを経済的に支援することを目的に、リサーチアシスタント、オ

フィスアシスタント、若手重点戦略助教（本部措置ポイント不足分）、特定教員又は特定研究員として雇用している。

<これまでの支援実績>

支援年度	雇用職名	雇用人数（内女性数）
令和4年度	特定研究員	3（1）
	リサーチアシスタント	23（10）
	オフィスアシスタント	3（1）
	フェローシップ事業研究科負担分	3
令和5年度	特定研究員	1
	リサーチアシスタント	11（6）
	オフィスアシスタント	2
	フェローシップ事業研究科負担分	6（2）

○ポイント分割について

学系群会議を令和6年3月に開催し、ポイント分割による若手・女性教員の増加について議論する予定。

○学系内での主な取り組み事例について

①若手重点戦略定員に対する取り組み

・生物生産環境学系：

若手重点戦略定員として採択されている助教定員1.5名分の財源をベースに、当学系の財源・余剰ポイント等を補填することで、計3名（令和5年度から計4名）の助教を雇用し、若手重点戦略定員制度を最大限有効に機能させている。また、空きポスト発生の機会を利用して、令和元年度に若手重点戦略助教として採用した3名について、既に3名を審査の後、通常定員内助教として組み込み、新たに後継の若手人材4名を若手重点戦略助教として採用した。措置後4年の間に延べ7名の若手重点戦略助教を採用し、3名を定員内に組み込むことで、着実に本制度を活用した若手教員の持続的な確保に繋がった。

・農学資源経済学系：

農学専攻では令和5年度に若手教員を4名採用した。生物資源経済学専攻では、若手重点戦略定員制度の後に若手・女性教員採用定員貸与（若手）制度を活用するかたちで、若手教員1名の雇用を実現した。今後も本制度の活用を検討している。

②白眉研究員制度と連携した取り組み

・生物生産環境学系：

国内外の関連分野の優秀な白眉研究員候補者に対し積極的な申請支援を行うことで、計3名の白眉研究員（特定准教授・特定助教）を獲得した。また、このうち1名（女性）を空きポスト発生の機会を利用して当学系定員内の若手助教として組み込んだ。

③競争的資金等による特定教員及び若手研究員の雇用促進

・生物生産環境学系：

学術振興会特別研究員制度によるポストドク研究員の積極的な申請支援及び受け入れ、その他競争的資金による特定教員及び若手研究員の雇用に、積極的に取り組んでいる。このような取り組みで若手研究者を一定期間本学において育成することは、人材バッファとして、また同時に競争的環境下でのあるべき若手研究者育成システムとして機能し、当学系における若手教員育成体制において極めて重要な役割を果たすと考えている。

・応用生物学系：

定員内助教の枠には限りがあるため、外部の大型競争的資金を原資とした特定教員の雇用についても積極的に進めてきた。今後も外部資金獲得による特定教員の採用により、若手教員比率の維持に努めていく。

また、応用生物科学専攻では、令和4年度に産学共同講座「ゲノム編集育種講座」（期限3年で更新可）を設置し、若手の特定助教、特定准教授の採用を精力的に進めている。

④その他

・応用生物学系：

これまで若手教員の育成と積極的な採用に取り組んできた。しかし、若い年齢でパーマネントの教員に採用された場合に、無意識の慢心によってその後の研究活動が滞り、学外に転出もできず助教のまま滞留するおそれがある。そこで本学系では令和2年度からテニュアトラック制度を導入し、新規採用の助教全員にテニュアトラック制度を適用している。

(3) 外国人教員の増加に向けた取り組みについて

(3-1) 令和5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）：10名
(5.10%：数値目標なし)

(3-2) 外国人教員増加のための取り組みについて

○学系内での主な取り組み事例について

①高等教育院・外国人再配置教員の定員化

・生物生産環境学系：

2名の高等教育院・外国人再配置教員を擁し、令和5年度に内1名を定員内教授とした。2名は高等教育院での教育に加えて、配置部局（農学）・専攻（森林科学専攻・地域環境科学専攻）の教育研究の国際化に資する役割を担っている。

②外国人教員の積極的な登用

・生物生産環境学系：

通常定員枠内の人事においても外国人を積極的に採用してきており、現在は定員内の准教授1名（女性）・若手重点戦略助教1名（女性）を擁している。競争的資金プロジェクトにおいても外国人の特定教員2名（2名とも女性）を登用している。

・農学資源経済学系：

農学専攻では令和5年度に外国人教員を2名採用した。生物資源経済学専攻では、従来から通常枠（定員内）で1名の外国人教員を雇用していたが、再配置定員制度の下で、スーパーグローバルコースで雇用された外国人教員を受け入れている。

4 理学研究科・理学部

(1) 女性教員の増加に向けた取り組みについて

(1-1) 令和5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）
：10.14%

(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

○女性教員の増加策

ア 女性教員の採用・昇任促進策の実施

(必須) (ア)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、理学研究科での取扱いについて検討し、選考調査委員会等においてチェックシートを用いて無意識のバイアスに関するチェックを実施することとした。令和4年7月下旬以降に選考委員会が設置された教員人事については、チェックを実施している。

・無意識のバイアスに関する学習資料などを構成員に配付し、FDなどの機会を利用して講習会を実施することを検討している。

(必須) (イ)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・介護などのライフイベントを経験した候補者の取扱いについて検討し、公募要項に「出産、育児又は介護による研究中断期間がある場合には、〇〇（履歴書等）にその旨を記入してください。」の文言を記載し、選考の際に配慮することとした。令和4年7月下旬以降に選考を開始した全ての教員人事で、ライフイベントに配慮した選考を実施している。

イ 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

(必須) ①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。

・育児・介護に限らず、在宅勤務やオンライン会議を積極的に活用できるようにしている。

－ オンライン会議が可能なものを効果的な形で導入できるように、会議の必要性や開催方法についてフレキシブルに

決定している。教授会はオンラインで参加が可能であり、各種委員会では、議事に応じてメール審議も積極的に活用している。各専攻内の会議も、積極的にオンライン会議を実施している。

- ・「国立大学法人京都大学教職員の在宅勤務に関する規程」が制定されたことを受け、「国立大学法人京都大学教職員の在宅勤務に関する規程の運用について」を通知し、教育・研究活動と育児・介護の両立のための環境を整備した。令和4年度は、准教授2名、講師1名が、育児を事由とする在宅勤務を週2日実施し、令和5年度は、准教授1名、講師1名が、育児を事由とする在宅勤務を週2日及び不定期で実施している。引き続き、男女共同参画事業について周知を行い、環境整備を行っている。
- ・会議・委員会業務の軽減、教授会をはじめ開催時間の短縮も含めた整備を令和5年度に実施している。

(イ) 施設

(必須) ②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5年度から、各専攻の女性用休養室の情報を収集して、利用するための連絡先を含めて研究科ホームページで公開している。
- ・令和4年度に、女性教職員・学生の夜間の移動等に配慮するため、環境賦課金事業により理学研究科1・2号館、女性教員登用等事業により3号館の廊下等共用部分の照明器具の更新・改修を行った。
- ・理学研究科1号館・2号館のトイレ部において、和式便器の洋式化を実施予定(R6.3完了予定)。R6年度以降も継続し、構成員の意見聴取を確認しつつ、理学研究科主要施設の車椅子用トイレへのベビー設備の設置や、和式便器の洋式化を順次実施する計画としている。
- ・おむつ替え用ベビーシート・ベビーベッドは、女性教員登用等事業により、令和4年度までに理学研究科2号館以外の各主要建物に、少なくとも1か所を設置した。理学研究科2号館についても、令和6年度中に設置する予定である。
- ・院生などの居室運営において、女性学生のための休憩室を理学研究科6号館2階に設置するため、改修工事の準備をすすめている。
- ・短期滞在用や、研究会等開催時の一時託児室、土日の保育などに使用できるような多目的スペースの設置を検討している。

(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

- ・理学研究科が学際的研究推進のために設置した「附属サイエンス連携探索センター」(SACRA)では、研究科内の議論を踏まえて、理科学研究科として初めて、2021年11月に特定助教の女性限定公募を実施した。これを契機に、定員内教員の女性限定公募も実施されるようになり、女性教員の増加に貢献している。
- ・理学系群において、女性教員の採用や昇任に限った公募によらない人事選考を、一定の期間を設けて認めることとし、定員内教員の人事選考に関する申合せを令和4年2月に制定した。この申合せを活用して、女性教員の採用が進んでいる。
- ・令和4年度以降、教員公募要項に「京都大学では教育・研究および就業と家庭生活との両立を支援いたします。」の文言と男女共同参画センターのURLを記載し、本学における各種支援制度等にかかる情報を候補者へ提供している。
- ・研究科や各専攻のホームページから男女共同参画センターのホームページへリンクをはり、教職員が本学の男女共同参画推進関連の情報を取得しやすいようにしている。また、男女共同参画推進部局担当者連絡会で共有した情報を、将来計画委員会・常任委員会(理学研究科男女共同参画推進本部)及び教授会で共有している。
- ・各専攻の前年度の男女共同参画推進アクションプランの活動状況を将来計画委員会で収集し、それらの結果を同委員会で共有することで、専攻間での情報共有を実現している。
- ・男女共同参画推進に関係して、性別にかかわらず広く教員から困っていることや意見などを聞くためのランチ会を令和5年度に対面・オンラインのハイブリッドで開催した。寄せられた要望や意見を、将来計画委員会・常任委員会で共有した。今後の男女共同参画推進の活動に役立てる予定である。

(1-4) 女子学部生増加に向けた取り組み

- ・女子学部生比率や学部合格者の女性比率を教授会等で報告して、その問題を構成員で共有している。
- ・「女子高生のための京都大学理学部案内」を令和4年度に1回、令和5年度は1月までに1回開催している。また、令和4~5年度「女子高生向け理学探究活動推進事業COCOUS-R」を実施している。
- ・令和4年度には、月刊flowersにて「数字であそぼ。」を連載中の絹田村子氏の協力を得て、理学部紹介冊子「京大理で学ぼう。」を作成した。
- ・女子学部入学者を増やすための一つの策として、これまで特色入試の改革を継続して検討してきた。その結果、令和8年度入学者から理学部特色入試に女性募集枠(物理・数学入試、宇宙・地球惑星科学入試)を新設することを令和5年度に決定した(なお、本件は令和6年3月21日の総長会見で公表された。3月29日には理学部独自の特色入試説明会をオンライ

ンで開催した)。

- ・本特色入試改革にあわせて、附属サイエンス連携探索センター (SACRA) のアドミッション戦略室が中心となって、今後、女子高校生への宣伝活動を精力的にすすめる予定である。

(1-5) 女子大学院生増加に向けた取り組み

- ・女子大学院生比率や大学院合格者・進学者の女性比率を研究科会議や教授会等で報告して、その問題を構成員で共有している。
- ・女子大学院生比率増加のために、専攻によって、セミナー等で女性講師を加える、彼女たちに経験を紹介してもらい、女子学生の進路情報を公表するなどの取組を行っている。

(2) 若手教員 (40 歳未満) の増加に向けた取り組みについて

令和 5 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) : 21.38%

(数学系)

若手教員が優れた研究成果を挙げ、比較的早い段階で本学あるいは他大学・他研究機関に昇任によって異動することにより、若手研究者の流動性が自律的に確保されることが理想である。制度面でそれを促すため、数学系では 2016 年より助教ポストに任期制を導入し、若手教員の育成に停滞が生じないようにしている。

このような制度改革により (今後定員削減がないことを前提として)、現在在籍している年長の助教が定年退職する 2034 年度以降は 3 割弱程度の定員内若手教員比率が実現される見通しである。

(物理・宇宙物理学系)

令和 2 年に学系内で助教のテニュアトラック制度を開始し、助教の承継定員の約半数に対してテニュアトラック制度の適用を行っている。また、若手が自由な発想で研究を行う環境を提供すると共に、テニュアトラック助教に対するメンター機能と戦略的な若手人材雇用の仕組みを有する物理学先端教育研究センターを令和 4 年 2 月に設立した。

(地球惑星科学系)

2023 年度から助教ポストに任期制 (7 年。再任 1 回 3 年) もしくはテニュアトラック制を導入している。採用した若手助教に対して、異なる研究室の教員を含む複数の教員からなるフォローアップ委員会がサポートを行う。少なくとも年 1 回、当該助教と担当する複数教員が面接する場を設ける。当該助教が研究、教育や研究費取得等がかかえる問題などを聞き取り、その対応について助言や支援をする。また、面接での意見聴取から、本学系において若手教員にとってのより良い環境作りに役立てる。

(純正化学系)

2025 年度末までに新規に雇用するすべての助教に対し任期制を導入する。任期 7 年で再任 (3 年) は 1 回に限り可としている。

上述の助教の任期制完全導入の先陣を切って、純正化学系の有機化学 3 研究室では助教の任期制 (任期 7 年で再任 (3 年、1 回のみ)) を 2020 年度より前倒しし

て導入した。

加えて、純正化学系の有機化学3研究室では、新任の講師・准教授に関しても任期制（任期7年で再任（3年、1回のみ））を導入する予定である。こうした取組が明確になり浸透することで、現構成員の意識改革を促している。

健全な年齢構成を実現し、准教授や助教などの若手教員の早期栄転が学系の共有意識・目標となれば、高い水準での教育・研究活動を通じた学系所属教員の全体的な活性化にも繋がる。

（生物科学系）

令和2年度に定員内助教について准教授昇任のテニユア審査をつけた任期制（7年）を導入した。これにより若手教員の意欲を高めるとともに、学系内及び大学間での人事の流動性を高めつつ、教員の年齢分布の適正化を目指している。第4期中には導入時に採用された助教のテニユア審査が行われる。任期制導入以前に採用された助教が一定割合存在しているものの、このように任期制による効果は年々着実に現れてくる。

転出・定年退職等にとまなう教員の採用、とりわけ助教の採用においては若手教員採用を強く意識して選考を実施している。

（3）外国人教員の増加に向けた取り組みについて

令和5年5月1日現在の外国人教員（定員内教員及び特定教員）数：14人

○目標としている数値

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いるが、目標とする数値は設定していない。

○外国人教員増加のために実施している取り組み

- ・教員公募の際に、本学・本研究科・各専攻のHPに掲載するとともに、関連学会に情報を提供している。なお、地球熱学研究施設地球熱学研究部門（地球熱学情報研究分野）所属の外国人客員教授（招へい研究員）の任用については、広く国際的に公募を行うため、英文で行い、海外のジョブマーケットにも積極的に情報提供をし、海外の学会参加時に情報交換を行っている。
- ・業績を評価し、昇格人事を行っている。

5 工学研究科・工学部

（1）女性教員の増加に向けた取り組みについて

（1-1）令和5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）
：8.96%

（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

- ・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4年11月開催の研究科内各会議において審議し、令和5年1月以

降開始の定員内教員及び特定教員に係る選考については、選考委員会及び選考委員全員に「無意識のバイアス Unconscious Bias」を知っていますか？」及び「研究者採用ガイド ダイバーシティの観点からの研究者採用を実施するために」(北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議)の通読と、無意識のバイアスに関するチェックシート(選考委員会設置時、選考時、選考終了時)の提出を義務づけ、その後、適切に運用していることを事務的に確認している。

・ 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

令和5年1月開催の研究科内各会議において審議し、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中であったことを十分配慮する旨を公募書類に明記すること(出産、育児等で教育・研究等を中断していた期間がある場合は記載してください。審査の際に考慮します(記載任意)。出産・育児等で教育・研究等を中断していた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します。)、及び応募者・候補者のプライベートを守ることを前提に、応募書類(履歴書・記載任意)に育児等のための休業期間を記載する欄を設けることとし、令和5年4月以降開始の定員内教員及び特定教員に係る採用・昇任審査に導入を決定し、その後、適切に運用していることを事務的に確認している。

・ 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

研究科内の会議(R4.3.15)において在宅勤務の運用について検討を行った結果、令和4年度以降に係る在宅勤務に関する運用方針を決定・周知し、育児・介護のために在宅勤務を利用できることとした。なお、教員及び特定教員に係る運用後の利用実績(R4.4~R6.1)は、148件の申請のうち育児30件、介護0件であった。

・ 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

工学研究科(桂キャンパス)のBクラスター事務棟2階に「育児支援・休憩スペース 桂 REST B」を2022年10月に設置した。このスペースは育児をおこなう女性を中心に、育児支援や休憩などを目的に自由に使用できるように設置されたもので、室内には人目を気にせず休憩できるように、カーテンで仕切ることができるスペースを設け、リラックスできるソファや机・椅子を設置し、必要に応じて内鍵がかけられるように内装等を整えた上で、部局の構成員への設置の周知をおこなった。また、男女共同参画推進センター発行のニュースレター「たちばな」第106号では、「男女共同参画推進「こんな取り組みをしています！」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 取組事例紹介 工学研究科(桂キャンパス)」と題して全学に向けての紹介がなされた。

また、地球工学系で女性教員登用等支援事業が採択されたのを契機として、女性教職員の休養及び育児支援に有効活用するため、CクラスターC1棟1階180号室に「育児支援・休憩スペース」を設置した。

地球系各専攻の教員と事務職員で WG を設置し、女性教職員を中心に検討を重ね、授乳可能な休憩・育児スペースを設置することを目的として、部屋の改修や購入物品を決定した。

床は落ちついた色合いに張り替え、ソファベッドやアコーディオンカーテン、個室ブース（授乳用）、絵本を置くラック、フロアマットなどを配置して、女性教職員と子供にとって快適な環境になるよう配慮した。また、スペース内で一時的に業務を行うことも可能である。

具体的な整備・配置内容は、防滑性床材 NS リアルデザイン敷設、ソファベッド、フロアマット、アコーディオンスクリーン、空調内部清掃、空気洗浄ファンヒータ&クール、本入れ、簡易更衣室、授乳サポートチェア、サイドテーブル、カフェテーブル、イス、ルンバ、コードレス掃除機、冷蔵庫、電子レンジ等。

スペースの設置については令和 6 年 1 月の地球工学系の会議で最終報告された。整備できた部屋の稼働は同年 2 月以降になるため、利用頻度は未定である。なお、テンキーの入室用暗証番号は女性教職員間で共有して運用される。

いずれのスペースにおいても、利用者のプライバシーを考慮し具体的な利用者の確認や利用者数の調査は現在おこなっていないが、匿名任意による方法等で利用者の声を拾い、設備の改善等につなげることを検討している。

また、部局独自の取組として令和 2 年より、保育所が休所となることが多い年度末及び年度初めに、育児支援事業として一時保育所を部局内に設置している。令和 5 年においては、3 月 29 日から 4 月 4 日の期間設置し、延べ 56 名の利用があり、令和 6 年においても引き続き実施を予定している。

その他として、女性用トイレについて C クラスタ C3 棟及び吉田地区物理系校舎で改装・拡充をおこなった。さらに、C クラスタ C2 棟（建築系）では、男性トイレ・女性トイレの両方にオムツ交換台とベビーチェアを設置した。

(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

・女子学生増加の取組

女性教員を獲得するには、裾野を広げるために女性研究者を増やす必要があるが、現在工学部の女子学生の比率は 10%程度である。

工学部の受験者に占める女子学生の割合も 10%を少し超える程度にとどまっており、「工学」を進路の選択肢としてもらうためには、女子中高生に対して京大工学の魅力伝える必要がある。そのため、オープンキャンパスにおいて女子中高生・女子受験生の向けの特別企画を 2010 年から開催してきた。令和 5 年度も「女子高校生のための工学のススメ 2023」として開催し、当日は 90 名の参加があった。イベントでは、工学部の女子学生や卒業生の学生生活、研究生活、学習内容、進路、仕事などについて講演や懇談を行い、参加者からは“在学生と直接話すことで具体的に考えることができ、勉強のモチベーションになった”といった声が聞かれ、好評であった。

また、今年度は桂キャンパス見学会として四天王寺高校（女子校）の1年生、2年生33名を受け入れ、研究室や設備を見学してもらった。参加者からは“より興味が湧いた”といった声が聞かれた。

さらに、女子中高生に理工系の学術分野のおもしろさを実験・実習を通して伝えること、（女性に相応しい）職業としてさまざまな理工系の仕事があることを知らせることを目的として活動している「女子中高生のための関西科学塾」において、工学部より今年度は2つの講座を提供するとともに、京都大学内の取りまとめ部局として実施。次年度は京都大学が幹事校なるが、工学部において、取りまとめを行う。

別のアプローチとして、特色入試において、元々女子学生の割合が比較的高い建築学科以外の学科で、女性募集枠を導入することを検討する。

高校の進路指導教員に対しても「工学」という研究分野への理解を促すため、令和3年度より近隣の高校の進路指導教員を招き座談会を行っており、女子学生の志望動向等の意見交換を行ってきた。今年度は、高校生の研究室見学も併せて行った。

・冊子、WEB、ロールモデル、イベント開催 等

若手事務職員による事務部横断チーム「Bridge」が工学研究科出身の本学女性教員へのインタビューを行い、工学に興味を持った学生生活から現在の研究生生活まで、これまでどんな道を歩んできたのかを伝える女性研究者ロールモデル発信コンテンツを作成し、「わたしの WINDING ROAD～京大の研究者になる～」と題して工学研究科ホームページの特設ページ「京大工学を極める。」に掲載した。また、女性教員を含む工学研究科教員9名が自身の中高生時代まで遡って工学の魅力語るジャーニーマップ（「私たちにとっての工学とは…」）を作成し、特設ページ「京大工学への第一歩」に掲載した。さらに、これまでは工学分野への進路を考えていなかったような女子中高生を含む層に向けて工学の魅力（社会との繋がり）を教員・学生の生の声を通じて発信する広報誌として、中高生向けの導入冊子「京大工学ってどんなところ？」を作成した。当該冊子は、学部受験生向け特設ページ「京大工学への第一歩」に掲載するほか、冊子「工学部案内」とあわせ過去5年全体及び女子合格者数上位30位の各高校に送付する等、工学分野への進路に興味・関心をつなげる取り組みを実施した。加えて、京都大学が全学的な研究支援として重視している「多様な研究者が活躍できるダイバーシティ実現」の観点から、女性研究者の活躍例を紹介するとともに、産学の専門分野を通じたネットワーク構築を図ることを趣旨とした女性研究者産学連携ネットワークイベント「桂ジェンダーネットワーク（桂ジェネ）」を令和4年9月21日に開催した。また、今年度は10月4日（水）にアカデミアや企業における女性研究者の活躍事例を紹介し、産学連携ネットワークの構築を目的としたイベント「Me ジェネ」を開催した。学内及び企業から現在活躍中の女性研究者を招き、研究内容を発表いただくとともにトークラウンジにおいては、キャリア形成に関するトピックスとして女性の起業について講演を

いただいた。またその後、登壇者と参加者による意見交換会も行われ、研究者や学生に様々なメッセージが送られた。今回のイベントには会場及び ZOOM ウェビナーにて約 90 名の参加者があり、学术界・産業界でのネットワーク構築やキャリア形成にあたっての有意義な機会となった。

・女性限定公募の実施、定員貸与制度の整備

大学としての若手教員・女性教員採用のための定員貸与制度を活用し、物理工学系では、女性講師定員 1 名分が令和 5 年度～令和 6 年度に貸与された。

また、部局として女性教員の採用促進のため、「工学研究科教員の選考に係る取り扱いの変更について」(令和 4 年 10 月 13 日付け工学系群会議承認)において次のような制度を定め現在に至っている。

① 各学系に対して下記のとおり助教定員を貸与する制度

- ・地球工学系、建築学系及び電気電子工学系 各 1 名
- ・物理工学系及び工業化学系 各 2 名

この制度を利用して現在 2 名の助教が在職している。

② 下記の条件を満たす学系が 希望する場合、教授又は准教授定員を、2 年を上限に貸与することができる。

- ・当該女性候補者(候補者が未定の場合を含む)の採用時点において、当該職階に係る定員が不足すること。
- ・上記定員に係る不足が 2 年以内に解消すること。

(2) 若手教員(40 歳未満)の増加に向けた取り組みについて

令和 5 年 5 月 1 日現在の若手教員の在籍数については 153 名(教員 125 名、特定教員 28 名)、若手教員比率は 36.08%(教員 33.37%、特定教員 56.68%)となっている。

・青藍プログラムの実施

平成 31 年 4 月より、工学研究科青藍プログラム(若手助教に対する育成プログラム)の対象として助教定員を各学系に各 1 名措置し、若手教員(雇用開始時点の年度末年齢が 35 歳未満)の増加に向けて取り組んでいる。また、若手重点戦略定員により各学系に措置された定員により雇用された助教及び各学系の独自定員により雇用された助教も青藍プログラムの対象としている。

・次世代学際院の設置、イベント開催

令和 5 年 4 月に、新たな総合知の修得と実践により次世代を担う研究者を育成することを目的として工学研究科次世代学際院(Interdisciplinary Research Institute for the Next Generation, iRING)を設置した。iRING では、研究を通じた異分野交流の場を設定することで、若手の次世代研究者が「知の互換性」を考え、個別の専門性と他領域の知を統合し新たな分野を切り拓く能力を涵養する。次世代研究者の募集には 41 名の応募があり、現在 4 人程度のグループ(Teal)に分かれて研究アイデアを募り議論を重ねているところで、3 月 15 日(金)に開催予定の中間報告会にて各 Teal の検討状況を発表すべく準備を進めている。

また、2 月 22 日(木)には学内や企業(ベンチャー)の若手研究者による産学連携のためのネットワークイベント「Transform 桂」を開催する予定。本イベント

では、社会変革に繋がる研究開発に関する相互議論の場を提供し、企業及び大学若手研究者の協働（ネットワーク構築）や人材育成への貢献を図ることを趣旨としている。学内外の研究者による研究発表や展示・ワークショップにより、若手研究者の飛躍につながることを意図した企画とする予定である。

(3) 外国人教員の増加に向けた取り組みについて

令和5年5月1日現在外国人性教員の人数は45名（教員32名、特定教員13名）、外国人教員比率は10.61%（教員8.54%、特定教員26.32%）となっている。

・外国人教員増加のための取り組み状況

現在、工学研究科として外国人教員についての数値目標は定めていないところであるが、工学基盤教育研究センターでは、留学生同士が交流できる貴重な機会として留学生イベントの開催など外国人留学生等のサポートをおこなっており、採用された外国人講師は、外国人留学生から保健室などについての相談があった際に英語対応を実施している。他分野の留学生と交流することで、修了後に大学に残り外国人教員となることを将来の選択肢として視野に考える留学生が増えるよう取り組みを行っている。

また、同センターが実施している日本語授業は、外国人研究者やその家族も受講可能であり、日本での生活に馴染めるようサポートしている。

なお、再配置定員（国際高等教育院の外国人関連事項）による外国人に限定した定員の措置を積極的に活用し、工学系群全体で17名の外国人教員（内訳：地球工学系4名、建築学系1名、物理工学系4名、電気電子工学系2名、工業化学系6名）を採用中である。同制度による外国人教員は、英語による講義を行うなど国際化に貢献している。

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

(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（会議時間の調整、会議のオンライン参加、在宅勤務の活用等）と施設の整備（女性休養室・授乳室・多目的トイレ等の設置）にも取り組まれていた。ただし、特定教員枠を用いての増加策については一時しのぎの観もあり、もう一方で、ロールモデルの提示も含めた長期的な定員内での女性教員増加策の検討が期待される。

また、長期的な展望では、女子学生・院生の増加策も必要と思われるが、理系学部を中心に、女子高校生への働きかけ、さらには、特色入試での女性募集枠の設定等を検討されているのは、自然な流れであろう。積極的な展開を期待したい。

(2) 若手教員（40歳未満）の増加に向けた取り組みについて

若手人材の確保については、研究後継者養成の観点からも、それぞれの部局で工夫されている様子を伺った。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にとどまらず、競争的研究費等を活用した特定教員や若手研究員の確保、さらに、テニュアトラック制度、若手・女性教員採用のための定員貸与制度の活用、または、研究科独自の定員配置等、様々な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、個別大学を越えた問題と思われる。

(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、部局による温度差が感じられた。これまでに外国人教員増加策として最も効果があったのは、再配置定員（国際高等教育院の外国人関連事項）による外国人に限定した定員の措置であったようである。今後の外国人教員増加策を語るには、学部教育の国際化に対する全学的なコンセンサス作りが必要となるものと思われる。

【テーマ3】各機構のガバナンス及び事務体制と本部事務との連携について

I. 監査項目と主な監査内容

京都大学の組織に関する規程第47条「京都大学に、京都大学における教養・共通教育及び京都大学大学院における共通・横断教育の企画及び実施、学生支援に関する業務の推進、学術研究基盤の整備、全学的事業の推進又は支援、産業界との協働によるイノベーション創発研究の企画立案及び実施その他全学に係る業務を実施するための組織として、次に掲げる教育院、機構、本部及び研究院を置く。」により、各機構等が設置されているが、各種全学業務を実施するために設置している各機構等のガバナンスの在り方（理事と機構等（機構等の長）との連携、機構等内の事務体制、本部事務との連携）は大学運営において重要である。

今回の臨時監査では、「各機構のガバナンス及び事務体制と本部事務の連携」をテーマに、5つの機構等（大学院教育支援機構、学生総合支援機構、環境安全保健機構、オープンイノベーション機構、人と社会の未来研究院）を調査対象に実施することとした。

II. 監査の方法

1 監査の方法

既存資料等により書面調査を行うとともに、予め通知した次の質問項目について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) 機構等の概要（体制、業務内容等）、設立の経緯について
- (2) 各機構等のガバナンスや内部統制の状況（理事と機構等の長の関係や機構等内での機構等の長への牽制の仕組みなど）はどのようなになっているか
- (3) 機構等の事務体制はどのようなになっているか
- (4) 本部事務とはどのように連携しているか

2 監査の実施先

人と社会の未来研究院	10月30日（月）
学生総合支援機構	11月14日（火）
大学院教育支援機構	11月27日（月）
オープンイノベーション機構	11月27日（月）
環境安全保健機構	11月30日（木）

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 人と社会の未来研究院

(1) 機構等の概要（体制、業務内容等）、設立の経緯について

人と社会の未来研究院（以下、「本研究院」という。）は、こころの総合的研究を通じて多くの学際的研究を行ってきた「こころの未来研究センター」と主に人文社会科学分野の発信事業を推進してきた「人社未来形発信ユニット」を発展的に解消し、両者の機能を統合・発展させた組織として令和4年4月に設置された。

本研究院は、人文社会科学の視座と自然科学の技術や知見を融合する総合知の発展を目指す学術研究のプラットフォームを形成し、対話と研究のフィールドとなる国際的かつ学際的な社会連携の場を提供する、全学の知見と研究力の底上げに資するハブ機能を有する全学組織である。

主な事業は、本学指定国立大学法人構想の「人文社会科学の未来形発信」事業で得た成果を踏まえ、全学の部局や企業、行政機関など社会の各セクターと連携して、より包括的な共同研究・文理融合の学際研究・国際研究を推進し、その成果を国内外の社会に還元する事業であり、主に3つの活動を柱に令和4年度から実施してきた。今後はさらに国際的なアウトカムとプレゼンスにつなげるべく、国際連携強化事業を新たに加え、既存の3事業の事業展開を加速化するとともに、人文社会科学分野の研究倫理を整備、構築する。

・文理融合・新研究分野創成事業（学際研究企画・新分野開拓）

人文社会科学分野の諸分野の研究の連携を深めるとともに、さらに理系諸分野との融合研究を模索し、新たな研究分野（総合知）の創設を目指す。具体的には、本学の人文科学の伝統知を活用して文理融合を含む学際研究を企画して応募テーマに対する予算配分を行い、成果の共有や国際学術誌からの発信を通じて、新分野の開拓、人文社会科学の視座と自然科学の技術や知見による総合知の創成を目指す。さらに50年後のwell-beingとは？ 社会はいかにあるべきか？ という社会像を、科学技術の発展を見据えた上で提示する。また、学際研究企画・新分野開拓の取り組みの一つとして、人文社会科学分野の倫理的妥当性・学術的妥当性を担保するための全学的な倫理審査システムを構築することを検討している。

・人社発信強化事業（国際学術誌編集及び研究成果可視化・発信）

本学の人文社会科学の成果を可視化し、国際学術誌や新刊など様々なメディアを通じて国内外への発信を強化する。具体的には、国際学術誌（Psychologia）の編集・刊行、Web（YouTube）等による発信強化、英文ブックシリーズ刊行、若手出版助成などを実施する。

・産官学・社会連携強化事業（産官学・社会連携／コンサルティング）

企業・行政機関などの社会実装を担うセクターとの積極的な連携を進め、それぞれのニーズに対応可能な学内研究者を繋ぎ合わせ、企業や行政機関との共同研究・受託研究を促進する。具体的には、人社系研究分野の持続可能な研究発展に必要なプラットフォーム（「人文社会科学からみた未来」コンソーシアム等）の構築を目指し、人

社系研究の知財の保護や活用に関連する体制の構築、ファンドレイジング体制の構築などを実施する。

・国際連携強化事業（国際連携）

海外移動規制の緩和により、研究者の物理的移動の急増が予想される中、海外からの招聘、本学研究者の海外派遣、国際的な産官学の研究・交流のためのハブ機能を強化する。国際拠点を目指すことで、上記の3事業を国際的なアウトカムにつなげる。具体的には、海外キャンパスとの連携・海外からの研究者の受入れと取りまとめ、地球社会のwell-beingなどの領域横断的・国際的テーマでの連携体制構築や国際シンポジウムのオーガナイズを実施する。また、ASEANやアフリカ、ヨーロッパ、南アメリカ地域などとの連携を強化する。

運営体制

研究院長	
人と社会の未来研究院 教授	内田 由紀子
副院長	
文学研究科 教授	出口 康夫
東南アジア地域研究研究所 教授	河野 泰之
人と社会の未来研究院 教授	広井 良典
教授	熊谷 誠慈
准教授	阿部 修士
講師	Igor Emanuel de Almeida Belem
助教	上田 竜平
特定教授	沼田 英治
上廣倫理財団寄附研究部門（部門長：熊谷誠慈）	
特定講師	小西 賢吾
特定助教	粉川 尚枝
こころの豊かさ研究部門（部門長：内田由紀子）	
特定講師	上田 祥行
特定講師	中井 隆介
特定講師	中山 真孝
特定助教	鈴木 優佳
社会的共通資本と未来寄附研究部門（部門長：広井良典）	
特定教授	船橋 真俊
特定准教授	川村 健太

(2) ガバナンスや内部統制の状況

京都大学人と社会の未来研究院規程（令和4年3月24日達示第20号）第6条第1項第2号において、運営委員会構成員に総長が指名する理事又は副学長が定められており、岩井一宏理事・副学長が指名され、本研究院の運営に携わっているとともに、全学機能組織の本研究院担当理事として企画担当理事が定められており、岩井理事には教員人事にも携わっていただいている。副院長3名のうち2名は他部局所属教員であり、全学組織としての視点を有している。

京都大学人と社会の未来研究院運営委員会名簿（令和5年10月1日現在）

1号委員	内田 由紀子	(研究院長／人と社会の未来研究院教授)
2号委員	岩井 一宏	(企画担当理事)
3号委員	出口 康夫	(副研究院長／文学研究科教授)
〃	河野 泰之	(副研究院長／東南アジア地域研究研究所教授)
〃	広井 良典	(副研究院長／人と社会の未来研究院教授)
4号委員	木津 祐子	(文学研究科長)
〃	齊藤 智	(教育学研究科長)
〃	唐渡 晃弘	(法学研究科長)
〃	依田 高典	(経済学研究科長)
〃	浅野 耕太	(人間・環境学研究科長)
〃	岩城 卓二	(人文科学研究科長)
〃	西山 慶彦	(経済研究所長)
5号委員	澤山 茂樹	(農学研究科長)
〃	室田 浩司	(産官学連携本部長)
6号委員	熊谷 誠慈	(人と社会の未来研究院教授)
8号委員	辻井 敬亘	(研究連携基盤長)

(3) 事務体制について

本研究院の運営に関する事務は、本部構内（文系）共通事務部において行うこととされている。会議関係等総務業務や予算管理等経理業務は同事務部で行っているが、教員等研究者は、稲盛財団記念館に多数の者がいることから、3名の事務職員（掛員、再雇用職員、派遣各1名）を同館に配置することで、日常的な支援を行っている。

(4) 本部事務との連携について

上記のとおり、本部構内（文系）共通事務部各担当課から、総務部や財務部を始めとする関係各部と連携を行っている。

監事意見（個別）

発足から1年経過した組織であるが、少人数ながら4つの事業に意欲的に取り組んでいる。本学の人文社会科学分野の発展をになう研究院として、今後も多くの部局の協力を得る必要があるが、それをどう引き出して行くか、意欲的な働きかけを期待したい。

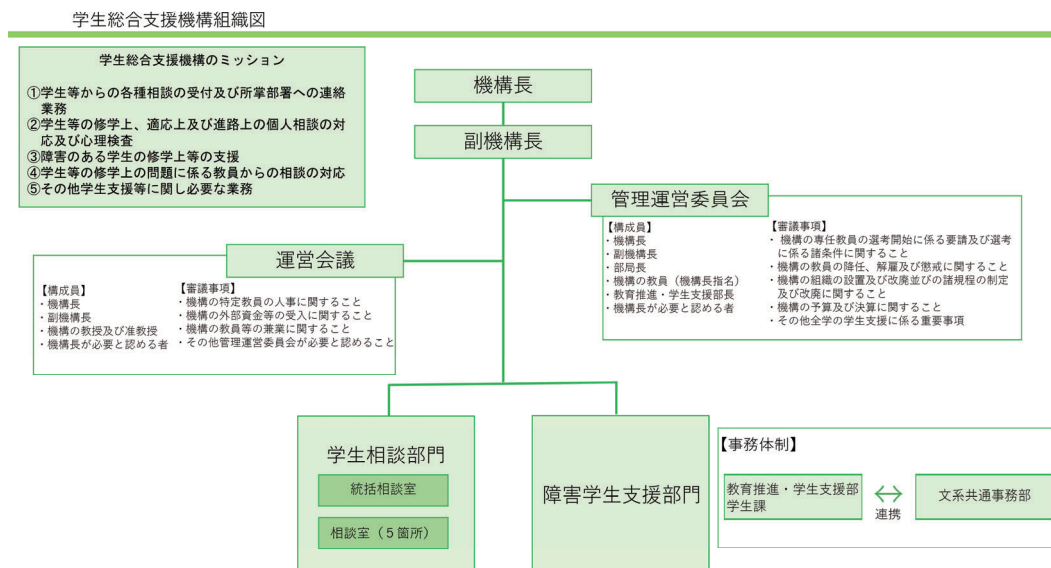
運営については、プロボストを運営委員会のメンバーとしていることが強みとなろう。

2 学生総合支援機構

(1) 機構等の概要（体制、業務内容等）、設立の経緯について

(1-1) 体制

「学生総合支援機構組織図」のとおり。



(1-2) 業務内容

ア. 2023 年度学生総合支援機構活動計画

a. 学生総合支援機構構成員（2023 年 4 月 1 日現在）

〈学生総合支援機構管理運営委員会〉

1号委員	機構長	教授 高倉喜信
2号委員	副機構長	教授 八木知己
〃	〃	教授 栗山智成
3号委員	教育学研究科長	教授 齊藤智
〃	法学研究科長	教授 唐渡晃弘
〃	経済学研究科長	教授 依田高典
〃	医学研究科長	教授 伊佐正
〃	薬学研究科長	教授 竹本佳司
〃	工学研究科長	教授 立川康人
〃	エネルギー科学研究科長	教授 平藤哲司
〃	公共政策連携研究部長	教授 待鳥聡史
〃	経営管理研究部長	教授 澤邊紀生
4号委員	学生総合支援機構学生相談部門長	教授 杉原保史
5号委員	教育推進・学生支援部	部長 八島崇
6号委員	学生総合支援機構障害学生支援部門長	教授 林達也

〈学生総合支援機構運営会議〉

機 構 長	教 授 高 倉 喜 信
副 機 構 長	教 授 八 木 知 己
〃	教 授 栗 山 智 成
学生相談部門	部門長 杉 原 保 史
〃	〃 准教授 降 籬 隆 二
〃	〃 中 川 純 子
障害学生支援部門	部門長 林 達 也
〃	准教授 村 田 淳

〈学生相談部門〉【スタッフ】

配置場所	相談員内訳
統括相談室	a. 相談員（心理士）／教授 b. 相談員（精神科医）／准教授 c. 相談員（精神科医）／講師（留学生相談室兼務） d. 相談員（精神科医）／助教
吉田相談室	e. 相談員（心理士）／准教授 j. 相談員（心理士）／特定専門業務職員（桂相談室兼務） l. 相談員（心理士）／特定専門業務職員 n. 相談員（心理士）／特定専門業務職員
吉田南相談室	f. 相談員（心理士）／講師（桂相談室兼務） m. 相談員（心理士）／特定専門業務職員
北部相談室	g. 相談員（心理士）／講師（宇治相談室兼務） h. 相談員（心理士）／特定専門業務職員
宇治相談室	g. 相談員（心理士）／講師（北部相談室兼務） i. 相談員（心理士）／特定専門業務職員 w. 養護相談員（養護教諭）（保健室担当）／特定職員（時短） v. 就職相談員（補）（キャリアカウンセラー）／事務補佐員（桂相談室兼務）
桂相談室	f. 相談員（心理士）／講師（吉田南相談室兼務） j. 相談員（心理士）／特定専門業務職員（吉田相談室兼務） k. 相談員（心理士）／特定専門業務職員（吉田相談室兼務） v. 就職相談員（補）（キャリアカウンセラー）／事務補佐員（宇治相談室兼務）
留学生相談室	c. 相談員（精神科医）／講師（統括相談室兼務） o. 相談員（心理士）／特定専門業務職員 p. 相談員（心理士）／特定専門業務職員 q. 相談員（心理士）／専門業務職員（非常勤） r. 相談員（心理士）／専門業務職員（非常勤）
留学生ラウンジ きずな	s. 相談員／支援職員
就職相談室	t. 就職相談員（キャリアカウンセラー）／特定職員 u. 就職相談員（キャリアカウンセラー）／特定職員

〈障害学生支援部門（DRC）〉【スタッフ】

部門長（兼任）	林 達也（人間・環境学研究科 教授）
チーフコーディネーター	村田 淳（准教授）
コーディネーター	特定専門業務職員 2 名、特定職員 3 名
テクニカルスタッフ	特定職員 1 名*
専門スタッフ	事務補佐員 1 名
支援スタッフ	事務補佐員 1 名
事務スタッフ DRC	支援職員 1 名
事務スタッフ HEAP	事務補佐員 1 名*

※上記のうち、「*」の 2 名は文部科学省補助金により措置

b. 学生総合支援機構紀要の発行

c. 科目の開講

①学部

- ・「学生支援からみた大学生活論」（健康・スポーツ科目群前期）
- ・「偏見・差別・人権」（人文・社会科学科目群 後期）
- ・「ILASセミナー：人間関係を学ぶ」（少人数教育科目群 前期）
- ・「ILASセミナー：心身医学概論」（少人数教育科目群 前期）
- ・「ILASセミナー：ピアサポート入門」（少人数教育科目群 前期）
- ・「ILASセミナー：障害とは何か」（少人数教育科目群 前期）

②大学院

- ・「大学教員になる人のための学生支援論」（大学院共通科目群 前期集中）

イ. 2023 年度学生相談部門活動計画

a. 学生相談（学生等の修学上、適応上及び進路上の相談・助言）

開室時間 9 時 00 分～ 17 時 00 分（月曜日～金曜日 *祝日を除く）

b. 学生相談に関わる主な業務

- ・学生生活上のさまざまな悩みに関する個人相談
- ・グループ活動
- ・予防啓発活動（セミナー、交流イベントなど）
- ・就職及び就職活動に関する個人相談
- ・留学生及び留学に関する個人相談
- ・養護教諭による個人相談

c. 学校医業務

- ・学校医面談
- ・休学・復学面談
- ・渡航(留学)前面談
- ・入学式、卒業式、入試などの待機業務
- ・環境安全保健機構への協力業務

d. 部局の教職員の学生支援へのコンサルテーション

- ・個人レベル
- ・組織レベル

e. 学内における FD・SD 研修への講師派遣

f. 全学共通科目・大学院共通科目の開講

- ・「学生支援から見た大学生活論」(健康・スポーツ科目群前期)
- ・「大学教員になる人のための学生支援論」(大学院共通教育科目)
- ・「人間関係を学ぶ」(ILASセミナー前期)
- ・「心身医学概論」(ILASセミナー前期)
- ・「ピアサポート入門」(ILASセミナー前期)
- g. 学生支援関係の研修会の開催
 - ・部門内カウンセラー研修会
 - ・機構内・全学の学生支援専門職向け研修会
 - ・部局所属のカウンセラーとの合同研修会
 - ・一般公開
- h. ホームページ・Twitter などによる広報や啓発的情報の発信
- ウ. 2023 年度障害学生支援部門活動計画
 - a. 障害のある学生の修学支援(個別支援・合理的配慮の提供)
 - 【開室時間】9 時 00 分～ 17 時 00 分(月曜日～金曜日*祝日を除く)
 - 【場所】・DRC:教育推進・学生支援部棟・1階北側 他
 - ・HEAP:教育推進・学生支援部棟(西棟)・3階
 - b. 障害学生支援に関する主な業務
 - ・障害のある学生の相談・支援
 - ・学生サポーターの養成・派遣
 - ・施設、設備等のバリアフリー化に関すること
 - ・障害のある受験希望者の相談、オープンキャンパスでの支援、入試時の待機業務
 - ・障害のある学生の進路上の相談
 - ・障害学生支援に関する各種プロジェクトの実施
 - ・障害学生支援に関する研修・理解啓発
 - ・障害学生支援に関する教育・研究 など
 - c. 授業の開講
 - ・(前期) 少人数群 ILASセミナー「障害とは何か」/林・村田
 - ・(前期) 健康・スポーツ科目群「学生支援からみた大学生活論」/村田
 - ・(後期) 人文・社会科学科目群「偏見・差別・人権」/村田
 - ・その他、学内非常勤の科目有り(医学部人間健康科学科_専門科目/村田)
 - d. 各種研修等への講師派遣
 - ・新規採用教員・職員の研修
 - ・必要に応じた各部局の研修 など
 - e. 主な取り組み予定(各種プロジェクトの計画)
 - ・障害のある高校生(受験予定者)対象のプログラム
 - ・障害のある学生の自己理解に関するプログラム
 - ・障害のある学生に対する社会移行支援プログラム
 - ・障害のある学生に対する災害時対策プログラム
 - ・読書バリアフリーに関する支援体制の強化(附属図書館との連携等)
 - ・高等教育アクセシビリティプラットフォーム(HEAP)事業 ※文部科学

省補助金採択事業

f. その他

- ・2023年11月12日に実施した「バリアフリーフォーラム2022」をきっかけとした書籍の刊行を計画中 ※京大出版会
- ・障害学生支援部門のTwitterの運用

エ. 2022年度学生総合支援機構活動報告

学生総合支援機構紀要（第1号）の発行

URL:<https://www.assdr.kyoto-u.ac.jp/publication/bulletin/>

科目の開講

- ・「学生支援からみた大学生生活論」（健康・スポーツ科目群 前期）履修者数23名
- ・「偏見・差別・人権」（人文・社会科学科目群 後期）履修者数144名
- ・「ILASセミナー：コミュニケーションを考える」（少人数教育科目群 前期）履修者数14名
- ・「ILASセミナー：障害とは何か」（少人数教育科目群 前期）履修者数8名

オ. 2022年度 学生相談部門活動報告

a. 学生相談に関わる主な業務

(1) 学生生活上のさまざまな悩みに関する個人相談

- ・来談者（電話・メール・zoomも含む）：697人（件）
- ・延べ相談回数：5,576回
- ・来談学生のうち、希死念慮を抱いている者の割合：約11%

(2) グループ活動

- ・くすくす：年間を通して週2回開催
留年した（する可能性のある）学生・引きこもり気味で孤立している学生・生活リズムの乱れた学生などを対象
- ・Co-Working, Go One's Way（こわ・ごわ）の会：後期に3回開催
一人では課題へのやる気が出ない学生対象。
課題を持ち寄って集まり、それぞれが課題に取り組む。

(3) 予防啓発活動（セミナー、交流イベントなど）

- ・ストレス・マネジメント・セミナー：3回
マインドフルネス/自律訓練法/呼吸法・筋弛緩法
- ・全学の交流イベント：2回
マシュマロ・チャレンジ/2020年度学部入学生で語ろう会
- ・宇治地区交流イベント：6回
キャンパスツアー/Let's try YOGA!/萬福寺へ行こう/書き初めなど

(4) 留学生相談

①留学生相談室

延べ相談回数（電話・メール含まず）：700回（うち新規相談：110回）

②「きずな」アドバイジング

来談者（延べ）：延べ相談回数：614回（メール1含む）

(5) 就職相談

- 来談者910人
延べ相談回数：2,256回
- (6) 養護教諭による個人相談
来談者（電話・メール・zoomも含む）：45人（宇治地区は加えて職員15人）
延べ相談回数：191回（宇治地区は加えて職員58回）
- b. 学校医業務
- (1) 学校医面談
来談者（電話相談やメール相談も含む）：123件
- (2) 休学・復学面談
来談者（電話・メール・zoomも含む）：49件
- (3) 渡航(留学)前面談
来談者（電話・メール・zoomも含む）：14件
- (4) 入学式、卒業式、入試などの待機業務
17日
- (5) 環境安全保健機構への協力業務
長時間労働面談 24件
教職員面談を含むその他の面談 6件
吉田事業場の巡視／吉田事業場の衛生委員会の参加／学生健診業務
- c. 部局の教職員の学生支援へのコンサルテーション
- (1) 教職員の個人レベルのコンサルテーション 60人の教職員に115回の面接
- (2) 研究室やそれ以上の組織レベルのコンサルテーション 5件
- ・ 院生同士の揉め事について部局長を含む組織対応
 - ・ 研究活動中の死亡事故に関する複数部局にわたる組織対応
 - ・ 指導をめぐって大学の責任を問い自殺を仄めかす院生への研究室での対応
 - ・ ハラスメント被害を訴えて教員を責め立てる院生グループへの研究室での対応
 - ・ 教職員・院生を巻き込んだ揉め事についての研究室での対応
- d. 学内における FD・SD 研修への講師派遣
- ・ 令和4年度京都大学新採用職員研修 「ハラスメントの予防と対処」
 - ・ ハラスメント窓口相談員のための研修会 「ハラスメント相談の心構え」
- e-Learning撮影
- ・ 令和4年度京都大学理学部新入生ガイダンス
 - ・ 令和4年度京都大学薬学部新入生ガイダンス
 - ・ 生態学研究センターFD・SD研修 「ハラスメントの相談を受ける」
 - ・ 新入留学生ガイダンス
 - ・ 渡航説明会（海外派遣健康教育オリエンテーション）
 - ・ 令和4年度国際危機管理講習会第2回 「インクルーシブなキャンパスの実現に向けて～多文化理解を深め、外国籍留学生・研究者の異文化適応支援、健康管理上の支援について学ぶ～」

- e. 全学共通科目・大学院共通科目の開講
 - ・「学生支援からみた大学生生活論」(健康・スポーツ科目群前期)
 - ・「コミュニケーションを考える」(ILASセミナー前期)
 - f. 学生支援関係の研修会の開催
 - ・部門内カウンセラー研修会 1回(事例検討会)
 - ・機構内・全学の学生支援専門職向け研修会 2回
(大学における障害のある学生に対する支援/学生相談におけるピアサポート活動について)
 - g. ホームページ・Twitter などによる広報や啓発的情報の発信
- カ. 2022年度 DRC(障害学生支援部門) 活動報告

a. DRC 利用者の概要

DRC(障害学生支援部門)の利用者(来室及びオンライン対応の延べ人数)は、以下のとおりである。

2023.03.31.

	前期						後期						合計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
障害学生	97	47	91	98	70	91	96	99	74	69	73	122	1,027
支援学生	51	56	63	47	11	9	32	23	20	18	8	25	363
その他の学生	2	17	26	13	0	4	14	9	10	2	2	14	113
教員	2	2	4	3	2	4	2	4	3	2	3	4	35
職員	14	7	14	24	21	21	15	22	29	9	13	14	203
保護者	7	2	5	2	1	4	9	3	6	1	2	4	46
外部	35	54	67	46	43	46	47	38	51	30	40	52	549
月別合計	208	185	270	233	148	179	215	198	193	131	141	235	2,336
期別合計	1,223						1,113						

b. 相談・支援の概要

DRC(障害学生支援部門)に利用登録した障害のある学生は、以下のとおりである。

2023.3.31.

利用種別	所属	障害種別							小計	合計
		視覚	聴覚	肢体	内部	発達	精神	他		
第一種	学部	0	0	0	0	30	14	1	45	68
	大学院	0	0	3	0	14	6	0	23	
第二種	学部	2	4	4	4	23	23	1	61	80
	大学院	0	2	3	2	6	6	0	19	
		2	6	10	6	73	49	2	148	148

※留学生、非正規学生含む ※障害が重複する場合は、主訴に影響が大きい障害種別にカウント

○第一種: DRCが運営する各種プログラムの参加や個別面談などの支援を求める学生

○第二種: 修学上の合理的配慮(修学支援)を要する学生

以下、障害種別ごとに実施した支援の概要をまとめる。

【視覚障害】

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

【聴覚障害】

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

【肢体不自由】

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

【内部障害】

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

【発達障害】

授業形態が対面中心になり、対面・オンライン並行の複雑なスケジュール管理の負担は軽減した。その一方で、コロナ禍の授業形態の変動に対応できず未履修または単位が取得できなかった科目を履修するために、過大な履修スケジュールを組む学生が見られた。そのため、履修科目の検討やレポート作成・試験勉強の計画等、優先順位やプランニングに関する支援を行うことが多かった。また、実習や実験に関する支援ニーズも見られ、定期的な3者面談（学生・教員・DRC）を実施してマイルストーンや進捗状況を共有・確認する等、教員との連携を通じた支援も実施した。

【精神障害】

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

c. 支援に関する活動

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

d. 全学共通科目の開講

- ・（前期）少人数群「ILASセミナー：障害とは何か」
 - ・（前期）健康・スポーツ科目群「学生支援からみた大学生活論」
 - ・（後期）人文・社会科学科目群「偏見・差別・人権」
- ※その他、学内非常勤の科目有り（医学部人間健康科学科_専門科目）

e. その他

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

事業名：高等教育アクセシビリティプラットフォーム

(HEAP : Higher Education Accessibility Platform)

(1-3) 設立の経緯

令和4年2月8日開催の部局長会議において令和4年度における学生総合支援機構の設置・改廃等について、企画委員会における審議結果の説明があり、協議の結果、了承された。

令和4年度における教育研究組織（機構等を含む）の設置・改廃等について（案）

教育研究組織（機構等を含む）の設置・改廃等に関して、部局から構想等を記載した書類の提出があったことを受け、企画委員会において、部局の教育研究上のミッションや将来構想を踏まえつつ、本学の基本理念、長期目標及び中期目標・中期計画、WINDOW構想、指定国立大学法人構想に照らし合わせて全学的な観点から審議を行い、下記のとおり審議結果（答申）を決定する。

記

1. 企画委員会における審議経過
以下の案件について以下のとおり審議を行った。
学生総合支援センターの改組による学生総合支援機構の設置
令和3年 12 月 23 日（木）（ヒアリング・意見交換）
令和3年 12 月 23 日（木）～令和4年 1月 7日（金）（書面審査）
令和4年 1月 28日（金）（審議）
2. 企画委員会における審議結果（答申）

令和4年1月28日企画委員会

令和4年度における教育研究組織（機構等を含む）の設置・改廃等について（答申）

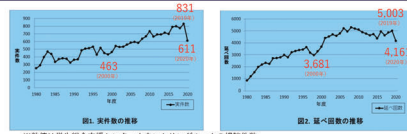
1. 審議事項名
学生総合支援センターの改組による学生総合支援機構の設置
2. 企画委員会における審議結果
本構想は、学生総合支援センターを学生総合支援機構に改組の上、学生相談部門及び障害学生支援部門を設置し、学生総合支援センターの現行のカウンセリングルーム、キャリアサポートルーム及び障害学生支援ルームのそれぞれの機能を再編し移行するとともに、キャリアサポートルームが担ってきたキャリアサポート機能を教育推進・学生支援部に移管するものである。
近年、学生の生活、心身の健康、修学状況などにかかる相談のニーズは急速に増加しており、総長の任期中の基本方針「世界に輝く研究大学を目指して」においても、各キャンパスに、学生の相談・支援全般に対応しうる窓口体制を整備する必要性が明記されている。
学生総合支援機構においては、吉田、桂及び宇治キャンパスそれぞれに臨床心理士 や就職相談に対応する相談員を配置し、心身の健康やキャリア等に係る相談を受ける ことで、学生のメンタル不調の早期発見、予防、学業への復帰支援を行うとともに、心身とも健やかに充実した学生生活が実現できるようサポートすることが期待される。また、機構本部には、学生総合支援センター及び環境安全保健機構から移行する医師 等で組織する統括相談室を設置し、精神科の医師が各相談室と連携の上、相談室のみ に対応が困難な事案に速やかに対処できる体制の構築が見込まれる。
以上から、本構想は、全学的な教育研究支援及び共通サービスの機能を担う組織として、効果的かつ効率的な組織運営体制の構築に資するものであると言える。
したがって、今回の構想は妥当かつ適切であると判断する。
ただし、学生相談の実施にあたっては、精神科医が学生の状況を十分に把握し、専門的な治療が必要と判断した場合には、速やかに対処することが肝要であることから、統括相談室が各キャンパスにおける相談室、部局が設置する相談室・保健室及び環境安全保健機構に設置予定の健康管理室と緊密に連携し、医学部附属病院及び外部医療機関への紹介や個々の学生に対するフォローアップ等も含め適切な措置を講ずることが必要である。
3. 留意事項
本答申は、企画委員会において当該組織の設置・改廃等に関する審議のみを行った結果であり、設置に伴う人員及び経費の措置を保証するものではない。

以上

学生総合支援機構の整備について

背景・課題

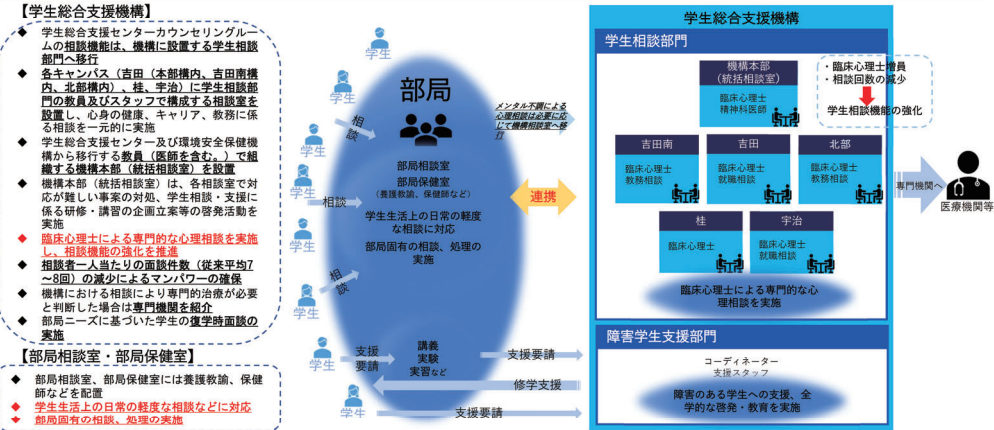
近年急速に増加している学生の相談ニーズに対し、適時、的確にきめ細やかで質の高い学生支援を提供する体制の整備が求められている。これまで、学生相談業務については、学生総合支援センター及び部局に設置されている保健室・相談室において実施してきたところであるが、相談件数の増加、相談内容の複雑化により、現行体制での対応では支障を来している。また、相談員の心理的、肉体的負担が増加しており、相談員の業務量の適正化も課題になっているところである。加えて、現状、学生相談に係る相談体制はキャンパスや構内毎に異なるほか、相談員の配置状況も差異があるとされており、キャンパスや構内又は部局に関わらず質の高い学生に対する相談サービス機能の充実が求められている。



※数値は学生総合支援センター・カウンセリングルームの相談件数

- ✓ 相談需要の増加
- ✓ 相談に来る学生（実件数）は2000年度と比較して約32%増↑

学生総合支援機構における相談体制



京都大学

(2) ガバナンスや内部統制の状況

学生総合支援機構の運営に関する重要事項を審議する「管理運営委員会」においては、構成員として若干名の部局長が参加することが定められている。また、本機構の運営について、必要に応じて理事（教育、学生、入試担当）に報告している。

(3) 事務体制について

学生総合支援機構の事務は、本部構内（文系）共同事務部と教育推進・学生支援部学生課が担っている。本機構の組織は「学生総合支援機構組織図」のとおり。

(4) 本部事務との連携について

学生総合支援機構の全学的支援等の業務に係る企画立案等の事務については、教育推進・学生支援部学生課が支援している。

監事意見（個別）

学生相談部門は、全学各キャンパスに相談室を置きメンタルヘルスの全学的なサポート体制を構築している。障害学生支援部門は、障害のある学生の支援体制を全学的ネットワークとして構築している。このように、本機構は、個別部局の学生支援を補完する全学組織として良く機能している。その活動に期待したい。

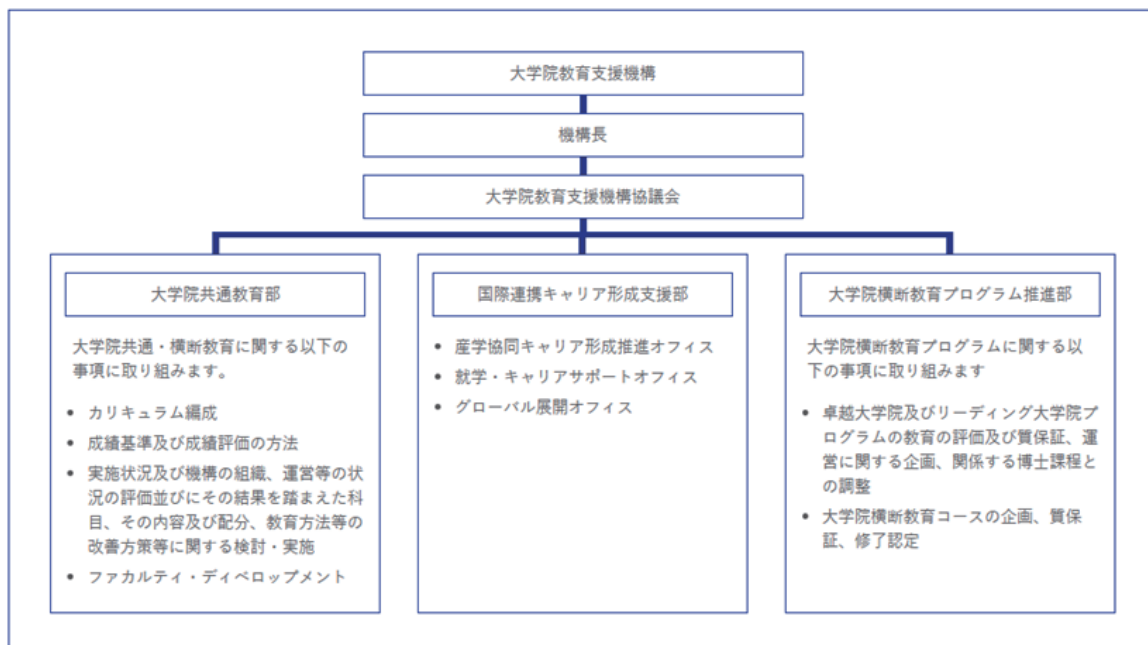
運営については、学生生活委員会を通じて、教育担当理事の管轄下にあり、事務体制も、本部事務の教育推進・学生支援部学生課が直接担当している。

3 大学院教育支援機構

(1) 機構等の概要（体制、業務内容等）、設立の経緯について

大学院教育支援機構（以下「機構」という。）の概要や体制については以下の体制図及び機構名簿のとおりである。

体制図



大学院教育支援機構 名簿

2023.4.1

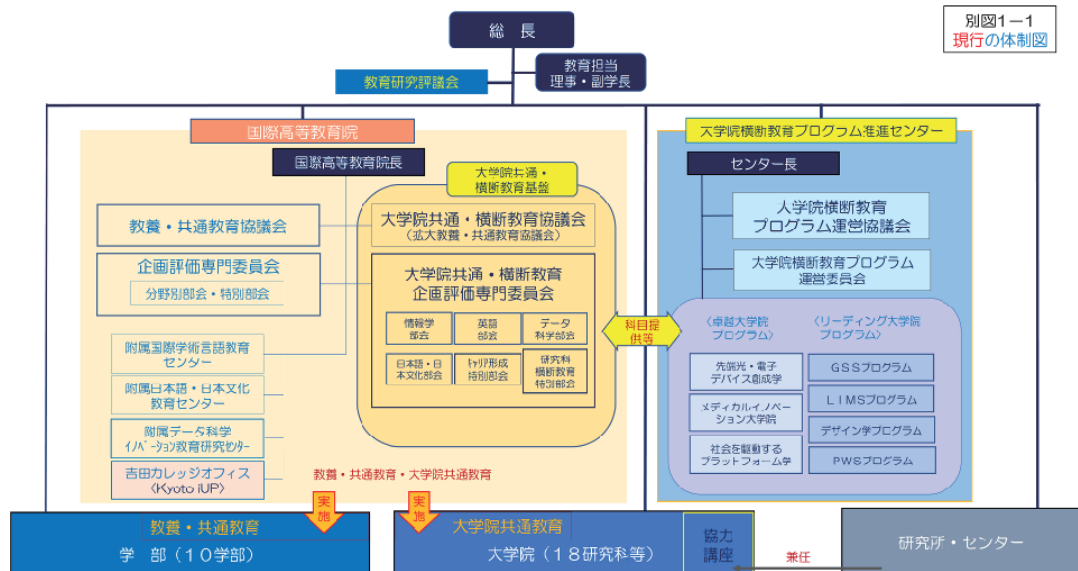
	職名	氏名	大学院共通教育部	国際連携キャリア形成支援部			大学院横断教育プログラム推進部	国際高等教育院の職名
				産学協同キャリア形成推進オフィス	就学・キャリアサポートオフィス	グローバル展開オフィス		
大学院教育支援機構長	教授	平島 崇 男		●部長	●室長	●室長	●室長	
大学院教育支援機構副機構長	教授	宮川 恒	●部長					教育院長
大学院教育支援機構副機構長	教授	杉野目 道 紀					●部長	
大学院教育支援機構副機構長	教授	塩 見 淳			副室長	副室長	副室長	
大学院教育支援機構副機構長	教授	村 上 章						
	教授	川 藤 晃	副部長					副教育院長
	教授	金 哲 佑	副部長					副教育院長
大学院教育支援機構副機構長	教授	吉 崎 武 尚	副部長	副部長	副室長			副教育院長
大学院教育支援機構副機構長	教授	余 田 成 男	副部長					副教育院長
大学院教育支援機構副機構長	教授	杉 山 雅 人	副部長	副部長		副室長		副教育院長
	教授	小 柳 義 夫	副部長	副部長			副室長	副教育院長
	教授	堤 誓 志 雄	副部長	副部長			副室長	副部長
	教授	長谷部 伸 治		副部長	副室長		副室長	
	教授	木 村 俊 作		副部長	副室長			
	教授	有 賀 哲 也		副部長		副室長		副部長

京都大学大学院支援体制等特別委員会報告（令和3年4月13日研究科長部会了承）を踏まえ、機構は令和3年10月に設置された。これは令和2年当時湊総長就任時の問題意識に基づいている。博士後期課程への進学をさらに促進させる必要があり、経済支援拡充の対策を謳っている。その上で今後の国際展開力向上のためには優秀な留学生を獲得する必要がある。さらに博士後期課程での各自の専門に取り組みつつ、キャリア形成、産学連携活動に資する教育を提供する。加えて外国語をはじめとするコミュニケーション能力を高める教育や専門外教育（特に倫理教育等）を大学院生共通に実施する。これらはすでに国際高等教育院（以下「教育院」という。）の大学院共通・横断教育基盤で実施してきたが、それでは大きな広がり無く、提供科目を見直そうということだった。

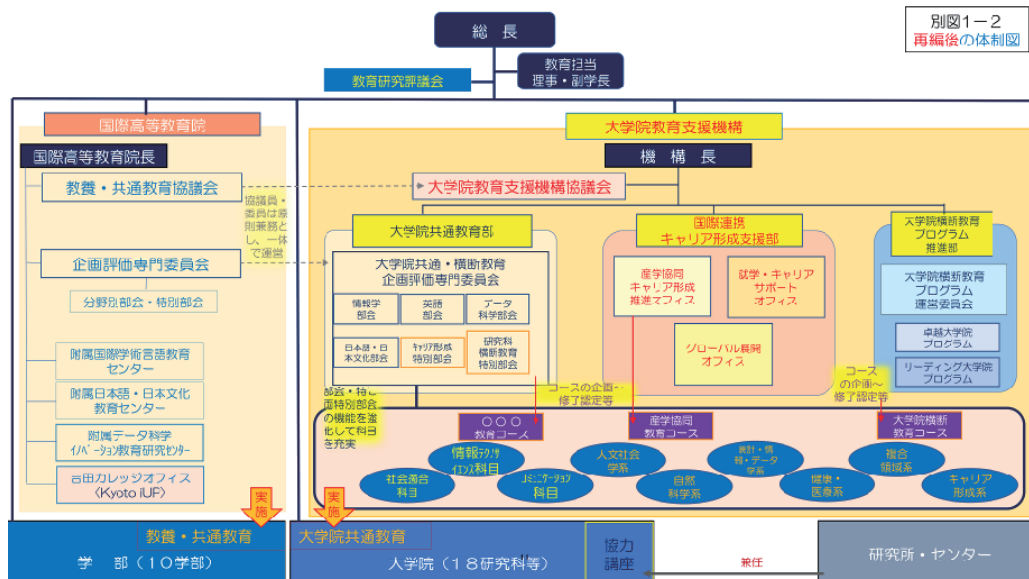
別図1-1、別図1-2のとおり、教育院大学院共通・横断教育基盤、大学院横断教育プログラム推進センターを新機構に移行し、それぞれ大学院共通教育部、大学院横断教育プログラム推進部に改組した。これにより、学部の教養・共通教育の実施、企画及び運営の総括は引き続き教育院が担い、大学院の共通・横断教育の実施等は機構が担う形に整理した。

もう1つの部である国際連携キャリア形成支援部は新設である。国際連携キャリア形成支援部では大学院生への経済支援の一括管理やキャリア形成の支援、産学協同支援、留学生リクルーティング、国際教育支援機能の整備を行っており、産学協同キャリア形成推進オフィス、就学・キャリアサポートオフィス、グローバル展開オフィスを新設した。

機構の組織運営は、機構長と副機構長、機構協議会と事務組織で実施している。次の質問の牽制機能とも関連するが、大学院教育支援機構協議会は機構が担う業務全般の重要事項を審議しており、全研究科の意向を反映するために18研究科の研究科長が参加している。



別図1-2
再編後の体制図



大学院共通教育部の構成等は別図 1-2 のとおりであり、教育院長が教育部長を兼ねる。機構設置以前は、教育院の企画評価専門委員会が教養・共通教育と同様に、大学院共通・横断教育のカリキュラム編成や科目の審査等を担っていたが、機構設置後はこれを分離し、大学院共通教育部に設置された大学院共通・横断教育企画評価専門委員会（以下、「大学院企画評価委員会」という。）がこの任を負う。ただし、審査の対象が全学共通科目と大学院共通・横断教育科目との違いはあるものの、そのスキームは共通する部分も多く、事実上委員会の構成員は教育院と同一メンバーとしている。科目の専攻分野に応じて委員会の下におかれる科目部会についても、大学院共通科目については教育院の部会と同一（データ科学部会、情報学部会、英語部会、日本語・日本文化部会、キャリア形成特別部会）であるが、唯一大学院横断教育科目については、大学院企画評価委員会の下に研究科横断教育特別部会を設置し、科目の審査等を行っている。

なお、教育院が大学院共通・横断教育を所掌していた頃には、大学院共通・横断科目としての適格性を科目単位で審査し提供することが主たる目的であった。機構設置を契機として、学生が一定の教育目的と学理に沿った学修をより円滑に進められるよう、大学院横断教育プログラム推進部、国際連携キャリア形成支援部それぞれから、後述のとおり大学院共通横断教育科目の一部を「コース」というパッケージにして提供することが提案され、大学院企画評価委員会に諮られるようになり、機構設置以前と比較して、大学院教育に果たす役割は増してきていると言える。

次に大学院横断教育プログラム推進部においては、博士課程教育リーディングプログラムの継続を求められるなか、本プログラムの実施経験において洗練されたカリキュラムを本学のすべての大学院生にも提供することを目的とした大学院教育支援機構教育コースを設計し、令和5年度はグローバル生存学大学院連携プログラムからグローバル生存学コースを提供することに成功している。また、そのスキームを使ってデザイン学コース、数学・数理科学イノベーション人材育成強化コースも令和6年度にコース提供する予定である。

国際連携キャリア形成支援部については、前述のとおり3つのオフィスを置かれている。まず、産学協同キャリア形成推進オフィスにおいては、民間企業と教育面でも連携し多様なキャリアパスを提案している。令和5年度に産学協同教育コースを設置した。さらに、学生の産学研究プロジェクトへの参加や、インターンシップの推進、社会人入学の事業を行い、産学協同リカレント教育については現在、令和6年度の概算要求中である。

就学・キャリアサポートオフィスは大学院生への経済支援の中核的組織である。博士後期課程学生への支援としては、国立科学技術振興機構（JST）の助成事業である、科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業（以下「フェローシップ」という。）と、次世代研究者挑戦的研究プログラム（以下「SPRING」という。）がある。フェローシップで1学年97名、SPRINGで大学全体515名の支援枠を確保した。フェローシップ及びSPRING、並びに日本学術振興会特別研究員を合わせると、日本人博士後期課程学生の半分程度の学生に対する奨学金をカバーすることができた。なお、令和6年度からフェローシップとSPRINGが一本化されるが、令和6年度からの申請の準備を始めたところである。また、令和5年度から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）を実現した。

グローバル展開オフィスについては、AAO（Admissions Assistance Office、世界各国・地域からの本学大学院進学希望者に対して、出願手続きに関する支援を提供し、指導教員とのコンタクト等に支障がないようサポートする組織）を同オフィスに移行し、Kyoto iUPで蓄積した海外の優秀な学生の獲得のノウハウを強化した。日本人学生のグローバル化に対応した国際性、コミュニケーション能力を高めるため、また、海外の企業へのインターンシップ活動を希望する学生にその機会を増やすため、令和4年度から海外渡航助成金制度を始めており、令和5年度は応募者300人弱から20～25%を選考し、50～60人に奨学金を交付した。留学生リクルーティングを台湾やインド、インドネシアにも行うことを進めており、本学研究室への短期インターンシッププログラムを実施し双方向のマッチングを行い、留学生を獲得する仕組みを構築したいと考え、令和6年度概算要求を行っている。

資料4にあるようにニュースレターで機構の活動の「見える」化を行っており四半期に1回発行している。

News Letter September 2022 Vol.1

Topics 大学院教育支援機構の主な活動実績

大学院教育支援機構長が全18研究科長を訪問し、意見交換

要望を聞き取り検討へ

5月から6月にかけて、江上穂彦機構長が全18研究科長を訪問し、意見交換を行いました。本機構が行う経済支援や研究科共通・横断的な教育プログラムの設計などに加えて、各研究科が独自に実施されている経済支援の取り組み、確認されている課題やニーズなどについて、さまざまな意見交換を行うことができました。いただいたご要望は本機構でしっかりと議論し検討を進めてまいりますので、引き続きご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

大学院教育支援機構の役割

優秀で意欲のある学生が、広く国内外から本学に集い、切磋琢磨していく状況を促進するためには、数値をせずに数値することにより生じる大きな経済的負担を軽減すること、将来のキャリアパスが明確になっていること、そのため教育機会や支援が提供されていることなど、本学大学院に共通する大きな課題を解決することが不可欠です。こうした各研究科単独では実現が困難な取り組みを全学的に推進していくことを目的として、令和3年(2021年)10月1日、京都大学大学院教育支援機構を新設しました。研究科などが担う研究者養成及び高度専門職職人養成の機能の充実強化を図るためのさまざまな支援を行っています。

国際教育支援 経済支援

真の国際性を涵養する学部生対象の新たなプログラムがスタート

●国際高等教育院国際教育プログラム

令和4年度から「国際高等教育院国際教育プログラム」がスタートしました。これは、英語による全学共通科目や、Kyoto IUPの学部生とともにグループワークやプロジェクトなどに取り組む科目の履修に加え、海外留学の経験を持つことで、異文化や異なる価値観を理解し、新たな価値観を創造する真の国際性を涵養する学部生対象のプログラムです。

海外留学のための費用補助もあり、京大生の海外留学の促進に貢献することを目的としています。プログラム修了者には、院長名の修了証を交付します。

令和4年度は30名を採用しました。採用した30名は9月26日にガイダンスを行い、履修登録に関する説明や海外留学相談会を実施しました。



News Letter September 2022 Vol.1

Topics 国際教育支援に関する主な活動実績

国際教育支援 編学生のリクルーティング

受け入れ型と海外派遣型、2つのプログラムが3年ぶりに再開

令和元年(2019年)度末以降、新型コロナウイルス感染症の影響で両型を併用する国際交流プログラムは中止を余儀なくされてきました。以下2つのプログラムについて、今年度3年ぶりに再開することとなりました。

●Amgen Scholars Program (アムゲン・スカラーズ・プログラム)

各国の学部生に最先端の研究に参加できる機会を提供

理系分野の学部生を対象とした受け入れ型のサマープログラムです。国内外から応募のあった学部生を学内で選考し、本学の理系の研究室に2カ月間配属、最先端の研究現場に触れる機会を提供します。

今年度は、361名の応募があり、学内選考の結果、ハーバード大学、カリフォルニア大学(バークレー)校、シカゴ大学、国立大学などから男子6名、女子14名の計22名が決定しました。

7、8研究科・2研究所にて研究指導を受けました。参加学生らは研究室での研究活動や研究発表の後、日本語レッスンやワークショップ、日本文化体験などにも参加しました。また、本学の大学院生リクルーティング活動の一環として、参加学生に対し京都大学大学院への入学に関する情報や、奨学金についての説明会も実施しました。



●Kingfisher Global Leadership Program (キングフィッシャー・グローバルリーダーシップ・プログラム)

米国の政府系機関や有名企業などで研修が受けられる人気のプログラム

久松裕子 理事長(国際渉外、海外経営支援担当)とフランドン DC 京都大学国際交流の支援を受けて企画された海外派遣プログラムです。参加学生は、約2週間、米国ワシントンD.C.などの各種機関(現地企業・財団(国務省、NASA、NIH、世界銀行))を訪問し、現地で働く研究者やプロフェッショナルによる本学学生のための講義とディスカッションに参加します。

米国の政府系機関や世界中に有名な企業などで研修を受けられることに加え、プログラムに係る参加費用(航空券代、現地滞在費、交通費等)については、京大コーポ(Kyodai Collaborative)®の全額負担による支援が受けられることから、毎年学生に大人気のあるプログラムです。

今年度は90名の応募があり、10名の参加者を決定しました。9月3日から9月17日までの期間でプログラムを実施いたしました。

京大コーポ(Kyodai Collaborative)は、本学同世代の学生への支援を目的に非営利の財団法人として設立され、米国の国営企業を中心に設立されたNPO法人です。



資料4

京都大学
大学院教育支援機構/国際高等教育院/国際・共通教育推進部

SEP 2022
1
vol.

News Letter

創刊号 このニュースレターでは、大学院教育支援機構、国際高等教育院、国際・共通教育推進部に関する情報をお届けしていきます。

Topics 国際教育支援に関する主な活動実績

経済支援 国際教育支援

ウクライナの学術交流協定校からの学生受け入れ開始

ウクライナからの学生受け入れ

本学では、ウクライナ国内で危機的状況が続く中で、4月6日、京都市、および企業などの連携による、生活・住宅支援を行うとともに、「ウクライナ危機支援基金」により奨学金を支援し、安心して日本での生活、本学での学修を行えるようサポート体制も充実させているところだ。

本学では、ウクライナ国内で危機的状況が続く中で、4月6日、京都市、および企業などの連携による、生活・住宅支援を行うとともに、「ウクライナ危機支援基金」により奨学金を支援し、安心して日本での生活、本学での学修を行えるようサポート体制も充実させているところだ。

キエフ(キエフ)工科大学およびタラス・シェフチェンコ国立大学(キエフ)協立大学より合計18名の学生の受け入れが決定し、今後10月までに順次本学へ受け入れられることとなります。9月22日時点で12名の学生が到着し、本学での学修を開始しています。

上記学生については本学の特別奨励学生、または特別研究学生として受け入れ、学費全額免除や京都府、




News Letter September 2022 Vol.1

Topics 大学院教育支援機構の主な活動実績

経済支援

JST(科学技術振興機構)の支援を受けて2つのプログラムで706名に経済支援を実施中

●京都大学大学院教育支援機構プログラム

●京都大学科学技術イノベーション創出フェローシップ

大学院教育支援機構では、大学院教育支援機構プログラムおよび科学技術イノベーション創出フェローシップにより、博士後期課程学生に対する経済支援を行っています。

令和4年度は大学院教育支援機構プログラムで515名、年額220万円、フェローシップで191名、年額210万円の支援を行っています。支援は標準修業年限の期間継続します。

このうち、大学院教育支援機構プログラムでは、専攻部長採用枠として、修士課程の学生に在学後の経済支援を約束する制度を設けており、118名が採択されました。これらの学生は必ず日本学術振興会特別研究員に応募することとし、特別研究員に採択された場合は、当該枠を次回の博士後期課程1回生の支援枠に還元することとしています。

優秀で意欲ある大学院生が、経済的な不安から博士後期課程への進学をためらうことのないよう、経済支援制度の一層の充実を図ってまいります。



経済支援

意欲的な活動に対し、研究費を追加支援

●大学院教育支援機構プログラム

大学院教育支援機構プログラムでは事業経路配分経費として、機構長が研究またはキャリア形成などにおいて有意義と認められる申請に対して、追加で研究費を支給する制度を設けています。令和4年度は61名、合計約5千万円の追加支援が決定しました。コロナ禍ではありますが、国内や海外への

の支援を行うフィールド調査、研究発表、学会参加など意欲的・積極的な活動計画が多く見られました。今回の追加支援が研究・キャリア形成において有意義なものとなることを期待しています。

経済支援 国際教育支援

研究のための海外渡航費を支援する助成金を新たに開始

●大学院教育支援機構(DoGS)海外渡航助成金

125名が助成金を活用して、「大学院教育支援機構(DoGS)海外渡航助成金」を新たに開始しました。

この助成金では、大学院生がフィールド調査や、国際学会での研究発表、海外での共同研究、海外の研究室で研究指導を受けたいなどの目的で渡航する資金を最大40万円支援します。令和4年度は37名、合計約1,350万円を採択しました。

(2) ガバナンスや内部統制の状況

機構の運営に関する重要事項を審議する「協議会」には、構成員として各研究科長が参加することが定められている。また、オブザーバーとして教育担当理事も参加している。

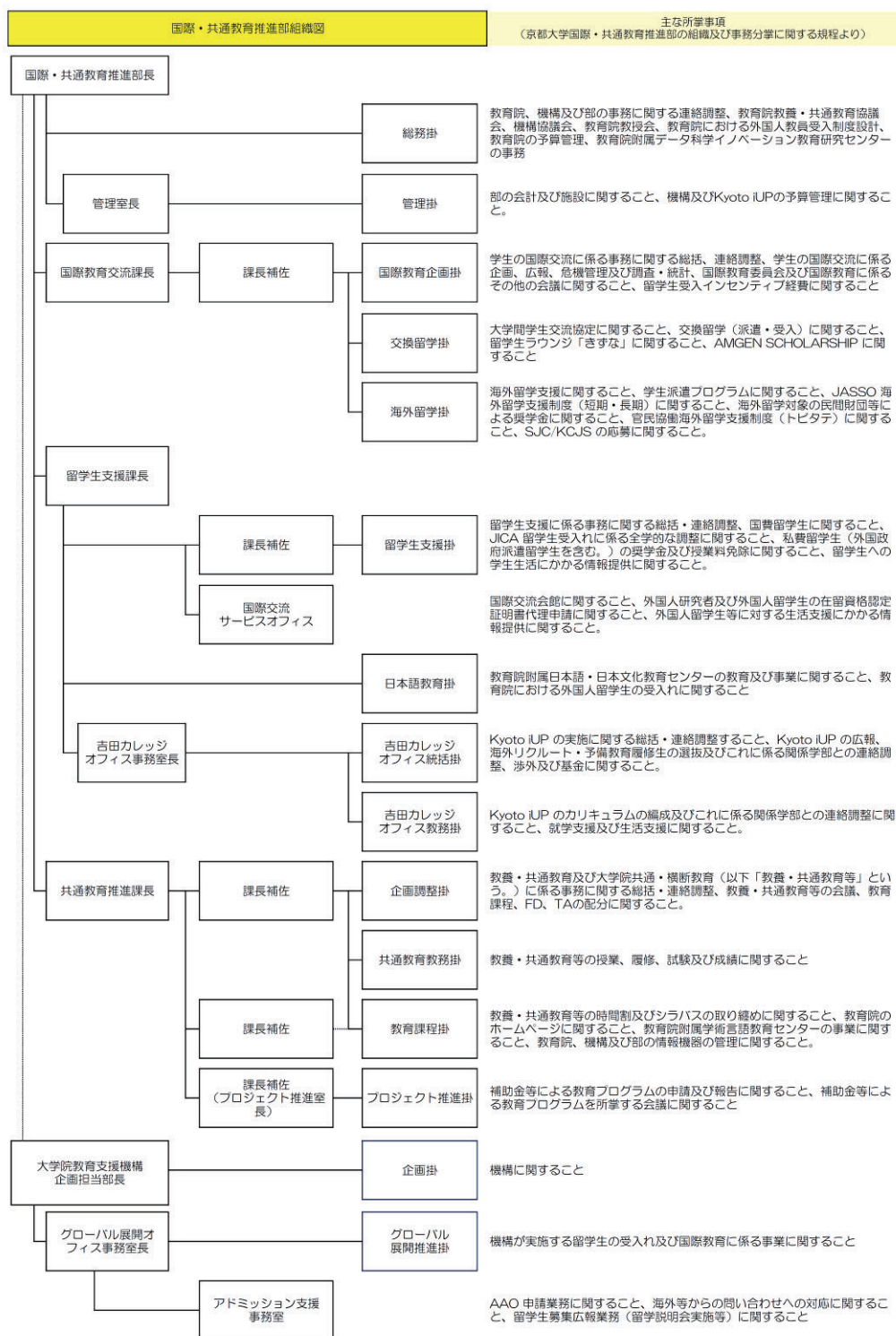
京都大学大学院教育支援機構協議会協議員名簿

(令和5年4月1日現在)

区分	職名	氏名
1号	大学院教育支援機構長	平島 崇男
2号	大学院教育支援副機構長	宮川 恒
	大学院教育支援副機構長	杉野目道紀
	大学院教育支援副機構長	塩見 淳
	大学院教育支援副機構長	吉崎 武尚
	大学院教育支援副機構長	余田 成男
	大学院教育支援副機構長	杉山 雅人
	大学院教育支援副機構長	村上 章
3号	文学研究科長	木津 祐子
	教育学研究科長	齊藤 智
	法学研究科長	唐渡 晃弘
	経済学研究科長	依田 高典
	理学研究科長	田中耕一郎
	医学研究科長	伊佐 正
	薬学研究科長	竹本 佳司
	工学研究科長	立川 康人
	農学研究科長	澤山 茂樹
	人間・環境学研究科長	浅野 耕太
	エネルギー科学研究科長	平藤 哲司
	アジア・アフリカ地域研究研究科長	竹田 晋也
	情報学研究科長	五十嵐 淳
	生命科学研究科長	井垣 達吏
	総合生存学館長	村上 章
	地球環境学堂長・学舎長	勝見 武
	公共政策連携研究部長・教育部長	待鳥 聡史
	経営管理研究部長・教育部長	澤邊 紀生
4号	防災研究所長	中北 英一
5号	大学院共通教育部長	宮川 恒
	国際連携キャリア形成支援部長	平島 崇男
	大学院横断教育プログラム推進部長	杉野目道紀

(3) 事務体制について

大学院教育支援機構の事務は国際・共通教育推進部が担っている。



国際・共通教育推進部は、令和4年4月に国際高等教育院の事務部と、教育推進・学生支援部の国際教育交流課、教務企画課教育プロジェクト推進室、企画部国際交流課国

際交流サービスオフィスを統合して設置された。また、令和5年4月から機構の基盤強化のため企画担当部長を置いている。

(4) 本部事務との連携について

特段の連携はない。

吉田南共通事務部から、総務部や財務部を始めとする関係各部と連携を行っている。

監事意見（個別）

本機構は、大学院共通教育部、大学院横断教育プログラム推進部に、大学院生の経済支援拡充と共に、その支援体制を拡充するために、国際連携キャリア形成支援部を新設して発足した。経済支援については、国の施策もあって拡充されてきており、本機構は、全学の大学院生の経済支援の一括管理と共に、キャリア形成の支援、産学協同支援、留学生リクルーティング等を実施している。その意味で、全学的な大学院教育支援の中核組織となっている。

運営については、機構協議会を通して、全研究科が参加する形となっている。教育担当理事がオブザーバーの位置付けとなっているが、直接関わる必要はないのであろうか。

事務体制については、留学生支援の部門も統合拡充され全学的な大学院教育支援が行える体制となっていると思われるが、全学機能を持つ本機構の事務部である国際・共通教育推進部が、本部事務局になく、吉田南構内の一部局事務部であることに違和感を覚える。

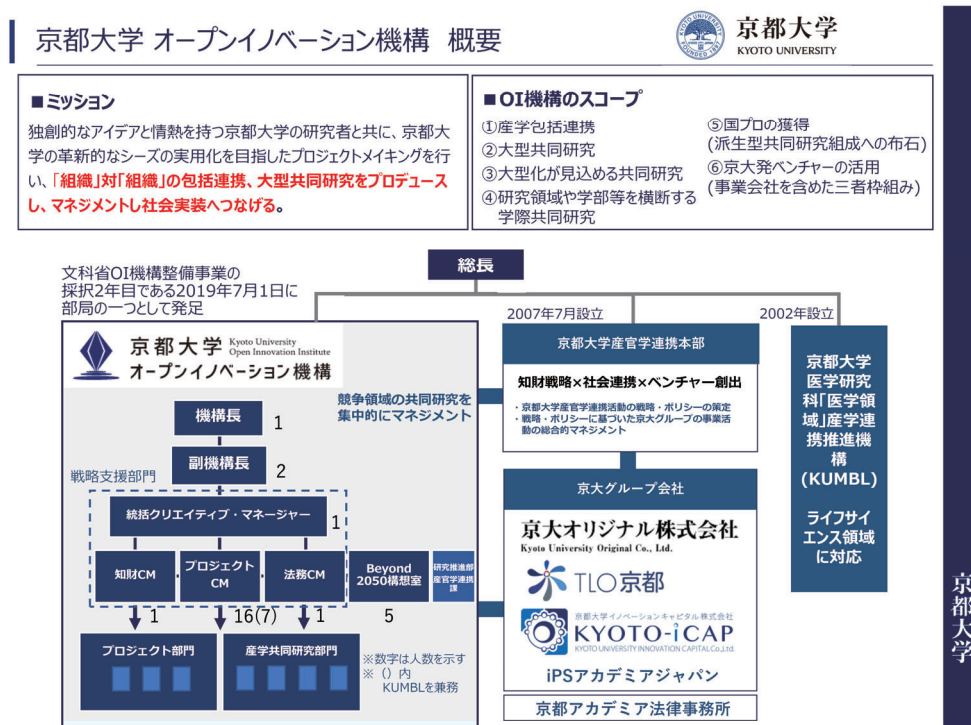
4 オープンイノベーション機構

(1) 機構等の概要（体制、業務内容等）、設立の経緯について

2018年度に文部科学省「オープンイノベーション機構の整備事業」に京都大学が採択され、その翌年2019年7月1日、全学の研究テーマをベースに「組織」対「組織」の本格的な大型共同研究を企画し実施する研究拠点として、オープンイノベーション機構が設立された。

オープンイノベーション機構は機構長と2名の副機構長のもと、戦略支援部門、プロジェクト部門、産学共同研究部門（日立未来課題探索共同研究部門・環境調和分散型生産社会実装学産学共同研究部門）、Beyond 2050 構想室から成り立っている。令和5年10月1日現在、戦略支援部門には統括CM1名・プロジェクトCM 16名（うち7名は「医学領域」産学連携推進機構（KUMBL）を兼務）・知財CM 1名・法務CM 1名を配置しており、工学・理学・医学・情報学・農学・薬学領域に精通したCMが適正に配置されている。Beyond2050 構想室には5名のコーディネーター等を配置する他、プロジェクト部門には3名の教員、産学共同研究部門には4名の教員を配置している。

戦略支援部門に配置されるCMの役割としては、社会実装に向けた大型共同研究、先々大型化が見込める共同研究、部局横断的な学際共同研究、包括連携のプロジェクト組成と受入を行うとともに、受入プロジェクトの研究マネジメントの実施を担っている。また、令和5年度より機構内に設置されたBeyond 2050 構想室は、Beyond2050年のあるべき社会像からバックキャストして、環境・エネルギー・人口問題等の社会課題解決を図るために大型プロジェクトの組成等を実施する役割を担う。（ENVpj、ワクチン拠点、（F・REI））

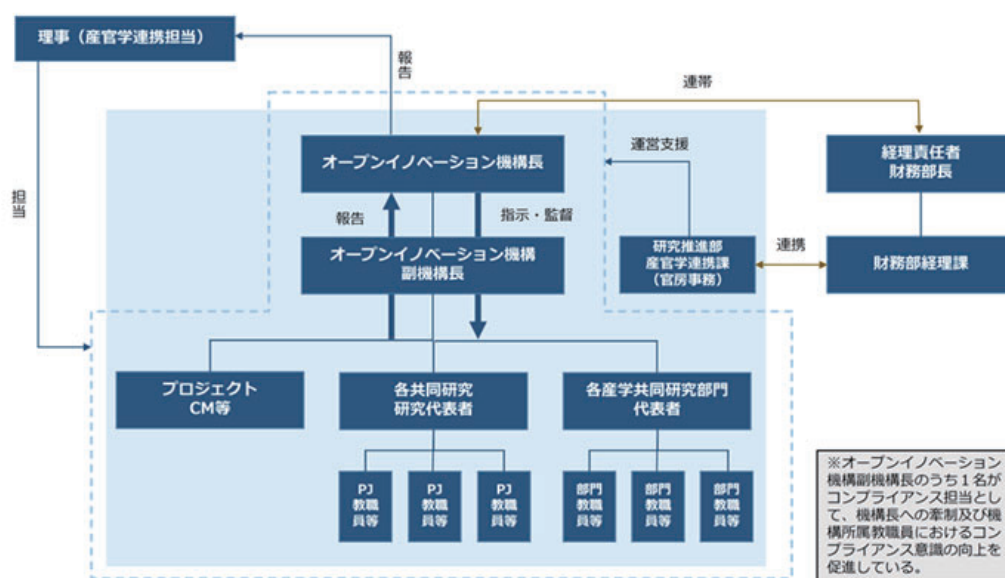


(2) ガバナンスや内部統制の状況

オープンイノベーション機構長の監督・指示のもと、副機構長、統括 CM・プロジェクト CM 等、各共同研究研究代表者、産学共同研究部門代表者との意思疎通が密に図られており、所属教職員の活動状況については機構長へ適宜報告がされている。また、全学機能組織としてオープンイノベーション機構を担当する産官学連携担当理事へは機構長より必要に応じて部局の活動状況を報告している。

2名の副機構長のうち1名がコンプライアンス担当として、機構内での機構長への牽制を行うとともに、定期的に CM 会議にて内部監査の結果や不正防止計画等の周知・啓蒙を行う等、所属教職員のコンプライアンス意識の向上を促進している。

オープンイノベーション機構 ガバナンス体制図



(3) 事務体制について

京都大学本部事務分掌規程第 27 条において、研究推進部産官学連携課はオープンイノベーション機構に関する事務をつかさどることが定められているため、産官学連携課が官房事務となりオープンイノベーション機構の効率的な運営支援を行っている。

オープンイノベーション機構に係る産官学連携課各掛の所掌する業務は以下の通り。

- ・ 産官学連携企画掛：オープンイノベーション機構の人事、旅費・謝金手続きに関すること、オープンイノベーション機構の安全管理事務に関すること
- ・ 知的財産・財務掛：オープンイノベーション機構の経理事務に関すること
- ・ 産業・地域連携掛：オープンイノベーション機構の共同研究等の受入れに関すること、オープンイノベーション機構運営事務に関し、総括し、及び連絡調整すること、オープンイノベーション機構の総務（産官学連携企画掛の所掌に属するものを除く。）、経理（知的財産・財務掛の所掌に属するものを除く。）、その他の事務に関すること
- ・ 共創プロジェクト推進掛：オープンイノベーション機構の受託研究の受入れに関すること

(4) 本部事務との連携について

不正防止に係る部局行動計画で策定した通り、旅費や謝金の支払処理・研究費の執行内容の確認・会計ルールの周知等経理事務に関する事について、財務部経理課と適宜連携しながら不正防止の取組を実施している。また、共同研究の研究経費に係る請求書の発行処理等日々の経理事務についても財務部経理課と適宜連携している。

その他、例えば包括連携に係るプレスリリース等事務本部各課の協力が必要な業務が発生する都度、事務本部各課と連携しながら対応している。

監事意見（個別）

全学の研究テーマをベースに、組織対組織の本格的な大型共同研究を企画し実施する研究拠点として、本機構は設立されている。

機構長と2名の副機構長のもと20名程度のCM(クリエイティブ・マネージャー)を置いて運営されている。機構の活動状況は、適宜、産官学連携担当理事ないし総長へ報告されている。事務は、研究推進部産官学連携課が担当している。

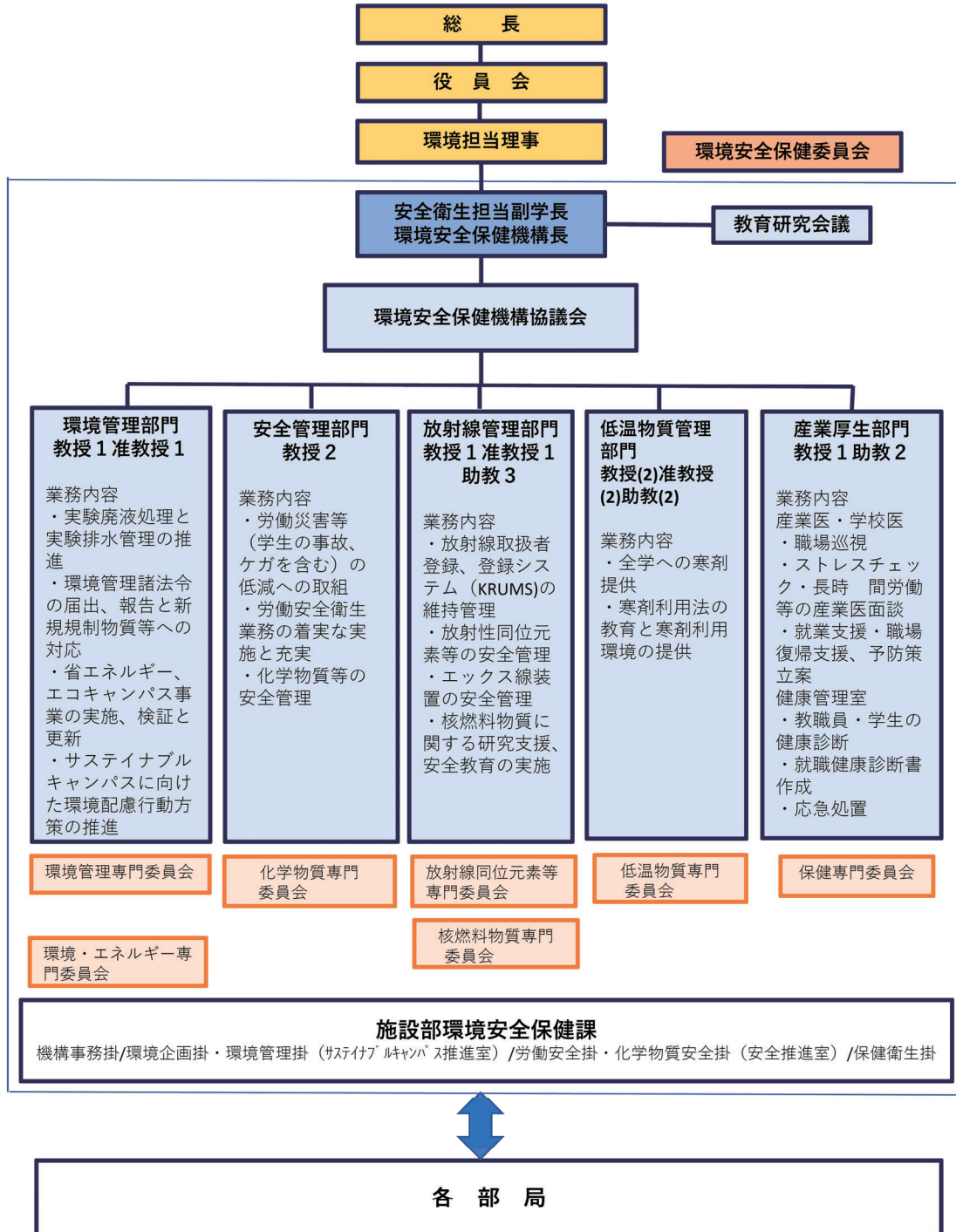
現在、本学の産官学連携組織である産官学連携本部・OI機構等を統合し、ファンドレイジング、知財・イノベーション戦略策定、スタートアップ支援等の機能を一元的に備え、研究成果の活用を一体的に推進する全学機能組織として成長戦略本部（仮称）設置のための準備委員会が立ち上げられ、事務体制の整備も含めて協議中である。その成果を期待したい。

5 環境安全保健機構

(1) 機構等の概要（体制、業務内容等）、設立の経緯について

ア. 体制、業務内容等について

環境安全保健機構関連体制図(令和5年4月1日現在)



イ. 環境安全保健機構の沿革

●平成 17 年 4 月

平成 16 年 4 月の独立行政法人化に伴って、それまでの人事院規則に代わり、労働安全衛生法の適用を受けることとなり、そうした外的状況の変化に対応するため、京都大学の全学的視点に立ち、教職員及び学生の安全確保、また学内のみならずそれを取り巻く地域社会の環境の保全を担う全学組織として環境安全保健機構が設置された。

環境と健康に配慮した、安全で安心な教育、研究、医療活動の場を維持するため、必要に応じて環境保全センター、保健管理センター、放射性同位元素総合センター、低温物質科学研究センター、カウンセリングセンター、医学研究科附属ゲノム医学センターの 6 つのセンターが支援する形で機構長だけが所属するバーチャル組織としてスタートした。

●平成 23 年 4 月

機構を支援する位置付けであった 6 つのセンターのうち、環境保全センター、放射性同位元素総合センター及び保健管理センターの 3 つのセンターを取り込んで機構の実質化を図り、環境管理部門、安全管理部門、放射線管理部門、保健管理部門（後に健康管理部門へ名称変更）の 4 部門及び環境科学センター、安全科学センター、放射性同位元素総合センター、健康科学センターの 4 センターの新体制で再スタートした。

●平成 28 年 4 月

低温物質科学研究センターの改組に伴い、同センターの専任教員は学問的関連の深い理学研究科に異動して研究業務のすべてを継続し、寒剤供給業務等からなる研究支援業務を環境安全保健機構に移管して継続することとして、当機構に低温物質管理部門、物性科学センターを加え、5 部門・5 センターの体制となった。

これまで機構長が兼任していた安全管理部門・安全科学センターに教員が実装された。

●令和 4 年 4 月

機構改組に伴いこれまでのセンターが部門に一元化され、環境管理部門、安全管理部門、放射線管理部門、低温物質管理部門、産業厚生部門（健康管理部門を改組）の 5 部門となった。

◎令和 6 年 4 月（改組予定）

第 4 期中期目標・中期計画期間における全学機能組織としてのミッション及び方向性に基づき、エネルギー管理を掌握するエネルギー管理部門を設置し、6 部門の体制とする。

また、エネルギー管理部門への支援組織として、民間等の外部資金を活用した産学共同研究部門を設置する。

ウ. 環境安全保健機構の業務

- (1) 環境安全保健等に関する業務の推進及び連絡調整に関すること
- (2) 事業場又は部局における環境安全保健等に関する業務の支援に関すること

- (3) 環境安全保健等に関する教育訓練、講習会その他啓発活動に関すること
- (4) その他環境安全保健等に関し、機構長が必要と認めること

エ. 各部門の業務

【環境管理部門】

- ・実験廃液処理と実験排水管理の推進
- ・環境管理諸法令の届出、報告と新規規制物質等への対応
- ・省エネルギー、エコキャンパス事業の実施、検証と更新
- ・サステイナブルキャンパスに向けた環境配慮行動方策の推進

【安全管理部門】

- ・労働災害等（学生の事故、ケガを含む）の低減への取組
- ・労働安全衛生業務の着実な実施と充実
- ・化学物質等の安全管理

【放射線管理部門】

- ・放射線取扱者登録、登録システム（KRUMS）の維持管理
- ・放射性同位元素等の安全管理
- ・エックス線装置の安全管理
- ・核燃料物質に関する研究支援、安全教育の実施

【低温物質管理部門】

- ・全学への寒剤提供
- ・寒剤利用法の教育と寒剤利用環境の提供

【産業厚生部門】

- (1) 産業医・学校医
 - ・職場巡視
 - ・ストレスチェック・長時間労働等の産業医面談
 - ・就業支援・職場復帰支援、予防策立案
- (2) 健康管理室
 - ・教職員・学生の健康診断
 - ・就職健康診断書作成
 - ・応急処置

【エネルギー管理部門】（令和6年4月設置予定）

- ・エネルギーデータの収集、評価
- ・省エネルギー施策の立案
- ・省エネルギー化の促進、コストベネフィットを考慮した施策の推進
- ・創エネ（太陽光パネルやコジェネなどの導入）と調エネ（蓄電池やEVなどの導入）によるエネルギー契約費用の削減及びCO2排出量削減の推進

（産学共同研究部門）（令和6年4月設置予定）

- ・スマートキャンパス計画の実行支援
- ・エネルギー管理業務の支援
- ・再生エネ・蓄電設備等導入及び運用支援
- ・省庁及び自治体との調整、連携

- ・社会還元イベントの開催及び情報発信
- ・エネルギー防災拠点の形成支援

オ. 各部門の令和5年度事業計画

令和5年度事業計画

1. 環境管理部門

(1) 実験廃液・廃棄物処理と実験排水管理の推進強化

- ・環境管理専門委員会、無機廃液管理小委員会及び有機廃液情報管理小委員会の運営
- ・無機廃液処理および外部委託処理移行検討に係る業務
- ・有機廃液の外部委託処理に係る業務
- ・廃液用ポリ容器の学内一斉購入・配布及び一斉回収に係る業務
- ・「無機廃液処理装置利用の手引き」及び「廃液および廃棄物の情報管理の手引き」の更新
- ・教職員を対象とした「無機廃液処理装置指導員講習会」及び「廃液・廃棄物情報管理指導員講習会」の実施
- ・実験廃液・廃棄物及び不用薬品の適正処理のための指導・助言
- ・実験排水水質の把握並びに基準超過時及び漏洩時の対応支援
- ・実験系排水最終貯留施設を含む構内別排水管理の推進支援

(2) 環境管理諸法令への対応

- ・廃棄物処理法に基づく廃棄物の適正管理の推進
- ・プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律への対応及び京都大学プラスチック対策実施プランの遂行
- ・水銀使用製品、アスベスト含有機器、PCB廃棄物等の適正処分への指導・助言
- ・不用薬品・実験廃棄物の外部委託処理状況の把握
- ・搬出禁止物の保管状況の把握
- ・PRTR届出対応業務
- ・京都市への排水水質測定結果の報告業務
- ・水質汚濁防止法、下水道法及び土壌汚染対策法に係る特定施設届出の対応支援
- ・大気汚染防止法及び京都市大気汚染対策指導要綱に基づく大気汚染物質等測定結果の把握、公害健康被害補償制度に基づく汚染負荷量賦課金対応業務支援

(3) 省エネルギー・温暖化対策のための環境配慮行動推進

- ・エコ宣言ウェブサイトを通じた省エネ・温暖化対策の情報発信
- ・省エネ・温暖化対策行動メニュー検討のための学内外先行事例に係る情報収集
- ・スマートキャンパス推進に向けた大学構成員の省エネ行動推進支援
- ・教職員向けエネルギー担当者講習会を通じた情報発信

(4) サステイナブルキャンパスに向けた環境教育活動と情報発信

- ・SDGs を念頭においた参加型企画「エコ〜るど京大」等を通じた環境配慮行動実践の場の提供とネットワークの醸成
- ・新入生配布物「環境早見表」の作成・配布による意識啓発
- ・学生実験での排水管理・廃液処理等に関する見学対応
- ・実験廃液・廃棄物及び不用薬品等の処理手続き等に関する事務担当者向けの教育支援
- ・大学等環境安全協議会等を通じた学外との情報共有・情報発信
- ・年報「環境保全」のオンライン発行

2. 安全管理部門

(1) 労働災害等（学生の事故、けがを含む）の低減への取組

- ・学内で発生する事故、労働災害等の報告業務の徹底及び要因調査・分析の継続実施
- ・事故、労働災害事例の分析データを活用した安全衛生に関する情報共有の実施
- ・事故、労働災害発生部局に対する改善策の指示及び取組結果の確認によるPDCAの確立
- ・安全情報の伝達、巡視等の継続実施による重大災害、頻発災害の発生防止
- ・教職員、学生等を対象とした安全衛生に関する講習会の実施
- ・安全教育のテーマ別教育教材の検討と学内への提供
- ・学内に設置されたAEDの適正管理

(2) 労働安全衛生業務の着実な実施と充実

- ・安衛法対応業務、学内の申請・管理業務の実施及び教職員の資格取得支援等の安全衛生業務の確実な実施

(3) 化学物質等の安全管理

- ・新化学物質管理システム（KUCRS Ver. 2改）の仕様策定及び新システムへの移行準備
- ・化学物質管理システムを活用した、危険物、高圧ガス、毒劇物、麻薬・向精神薬等の管理支援及び安全対策の実施
- ・有機溶剤、特定化学物質等の作業環境測定実施による、実験室等の安全な教育研究環境整備への支援
- ・化学物質リスクアセスメントへの対応及び部局等におけるアセスメント実施の支援
- ・労働安全衛生規則等の改正に伴う新たな化学物質管理への対応支援
- ・高圧ガスの貯蔵等に関する適法状態維持のための支援

3. 放射線管理部門

(1) 放射線取扱者の登録・管理の支援

- ・放射線取扱者個人管理システム(KRUMS)の運用管理・維持（メンテナンス等）・アップデート
- ・関係部局における放射線取扱者登録・管理業務の支援
- ・登録前教育訓練及び登録者教育訓練の講習会受講記録の登録及び保存

- ・被ばく線量の記録及び保存
 - ・健康診断の実施の支援
 - ・健康診断結果の登録支援及び保存
- (2) 関係部局の支援
- ・個人被ばく線量測定器の発給停止業務（RI、X線、核燃料）
 - ・作業環境測定（放射線）の実施
 - ・事業所における内部被ばく線量の評価
 - ・登録前教育訓練の省略手続きの確認
 - ・派遣等登録者の受入等の確認
 - ・外部機関における利用申請書類等の確認
 - ・部局の持つ放射線測定器の確認校正
- (3) 放射性同位元素等専門委員会・予防小委員会関係
- ・学内 RI 施設及び X 線施設の立入検査と指導・助言
 - ・規程類の改訂、部局への周知
 - ・令和 5 年 10 月施行の法改正に伴う予防規程改正の支援
 - ・全学の放射線安全管理実務者との連携
- (4) 緊急時対策
- ・全学の放射線施設の非常時における連絡体制の構築
 - ・全学の放射線施設の非常時対応の支援
 - ・消防署員への放射線安全教育
- (5) 事業所部局・装置部局・登録者部局における放射性同位元素等・放射線装置の安全管理
- ・登録前教育訓練・登録者教育訓練の実施及び部局開催の支援
 - ・登録者教育訓練の実施及び部局開催の支援（リモート教育の推進による部局負担の軽減）
 - ・エックス線特別教育の実施
 - ・関係省庁（原子力規制委員会・労働基準監督署）への申請・届け出書面の事前確認及び助言
 - ・粒子加速装置の承認検査の実施
 - ・表示付認証機器・下限数量以下の密封 RI の管理の支援
 - ・放射線装置登録管理システムの運用と全対象装置の情報管理
 - ・漏えい線量測定の支援
- (6) 広報活動・啓発活動
- ・web による関係情報の共有
 - ・管理年報の発行
 - ・Ri ニュースの発行
 - ・放射線科学の啓発活動（小中高学習支援）
- (7) RI 全学共同利用の推進・全学共同利用施設の運用
- ・全学共同利用施設（部門放射線施設）の維持管理
 - ・全学共同利用施設（部門放射線施設）の利用に関する安全教育

- ・初心者に対する指導・助言
 - ・放射線を用いる実験動物飼育の支援
 - ・共同利用機器の維持管理・チュートリアル
 - ・RI 全学共同利用の推進による部局放射線施設の集約化の支援
 - ・学外者利用の推進
 - ・学生実習支援（工学部・薬学部）
- (8) 国際規制物資関係
- ・国際規制物資使用承認施設の点検
 - ・関係省庁への届出手続きに対するサポート
- (9) 核燃料物質関係
- ・核燃料物質専門委員会関係業務
 - ・核燃料物質に関する研究支援の実施
 - ・核燃料物質・国際規制物資の管理者・使用者・事務担当者に対する安全教育の実施
 - ・核燃料物質使用承認施設の点検
 - ・核燃料物質・国際規制物資の集約化関係業務
4. 低温物質管理部門
- (1) 寒剤供給の安定化による科学研究支援環境の充実
- ・寒剤供給システムの整備発展と維持管理
 - ・ヘリウムリサイクルシステムの整備発展と維持管理
 - ・高圧ガス保安法に基づく寒剤利用の安全教育
 - ・ヘリウムリサイクル社会の実現に寄与できる制度整備
- (2) 寒剤利用法の教育と寒剤利用環境の提供による科学研究支援環境の充実
- ・広領域横断型寒剤利用者コミュニティーの育成による異分野間相互支援の誘導
 - ・高効率寒剤利用ノウハウの普及
 - ・寒剤利用初心者への利用教育
5. 産業厚生部門
- 産業保健業務
- (1) 就業状態及び就業環境の把握のための職場巡視の実施
- ・定期職場巡視の実施
 - ・問題発生時の臨時職場巡視の実施
- (2) 就業支援のための産業医面接の実施
- ・復職前の産業医面接
 - ・復職後のフォローアップのための産業医面接
 - ・長時間労働面接
 - ・ストレスチェック面接
 - ・上司（管理者）面接
- (3) 職場復帰支援の実施
- ・就業支援委員会の開催

- (4) 予防策の立案及び実施
 - ・ストレスチェックの実施
 - ・ストレスチェックにおける産業カウンセリングの実施
 - ・外部相談窓口（EAP）の利用促進
- (5) 健康保持増進のための教育・啓発
 - ・新人職員研修時のメンタルヘルスケア講習
 - ・ヘルスケア講習会の実施
 - ・ストレスチェックの受検率向上のための教育・啓発活動
 - ・ストレスチェックの結果に基づく定期職場巡視等での教育啓発活動
 - ・隔地の事業場等における定期職場巡視時の健康相談や啓発活動の実施

■健康管理室業務

- (1) 労働安全衛生法に定める教職員の健康診断の実施
 - ①一般健康診断
 - ・雇入時の健康診断
 - ・定期健康診断
 - ・特定業務従事者の健康診断
 - ・海外派遣労働者の健康診断
 - ・給食従事者の検便
 - ②特殊健康診断
 - ・有害な業務に従事する労働者に関する健康診断
 - (2) 学校安全保健法に定める学生の定期健康診断の実施
 - ・定期健康診断（就学時の健康診断含む）
 - (3) 一般化学物質を取り扱う学生の特別健康診断
 - (4) 健康診断における異常所見の確認と学外医療機関への受診勧奨
 - (5) 必要な健康管理を各自で行うための保健指導・健康相談の実施
 - ・健康診断の判定結果についての問い合わせ・相談等への対応
 - (6) 外傷に対する応急処置の実施
 - ・軽微な外傷や熱傷等で初期対応が可能な範囲での応急処置、休養室利用者対応
 - (7) 健康診断証明書・健康診断書の発行
 - ・就職・転職時の健康診断書発行
 - ・奨学金免除申請のための健康診断書発行
 - ・麻薬所持に関する健康診断書発行
 - (8) 健康増進のための啓発
 - ・産業保健業務を通じた情報活用による健康増進、健康管理に関わる情報の発信
 - ・ニュースレター発行
 - (9) 新型コロナによる健康状態報告（体調管理）対応
6. その他
- (1) サステイナブルキャンパス構築に向けた取組

- ・ Carbon Neutral Promotion (CNP) 事業の実施
- ・ 廃棄物処理法及び条例等に基づくごみ分別の徹底推進
- ・ 省エネ法、温対法、関連条例等に関する届出・報告対応
- ・ サステイナブルキャンパス推進協議会 (CAS-Net JAPAN) 開催行事への参加

(2) ガバナンスや内部統制の状況

理事と機構長の関係

環境担当理事の直下において、理事の指示・了解のもとに事業計画を進めていくことになり、機構長から理事に提案事項・懸案事項等の提出・報告を行うとともに、現行体制下で行っている業務の本質的な部分についても検討をいただき、いただいたご意見については運用に生かしている。

機構内での機構長への牽制の仕組み

(ア) 環境安全保健委員会

全学委員会である環境安全保健委員会は、本学における教職員及び学生の安全保持、保健衛生及び環境保全に関する重要事項を調査審議するために設置されており、環境安全保健機構内外の学内委員の意見を幅広く取り入れ、大学の要望や適時必要な対応をするため、当機構の事業計画についても意見をいただき事業運営を行っている。また、機構が行う業務に関する専門的事項を調査審議するために、それぞれの部門の業務に応じて設置されている専門委員会での審議結果については、本委員会で報告を行っている。

(イ) 環境安全保健機構協議会

機構に設置する環境安全保健機構協議会では、機構の運営に関する重要事項を審議するため、機構長、副機構長、部門長に加え、機構外から研究科長、研究所長等を構成員としている。全学機能組織としての機構の組織、教員の人事、予算及び決算等に関する事項について審議を行い、研究科長、研究所長等の参画により、機構独自の方向性ではなく大学全体の意向が反映できる会議体としている。

また、機構内部組織として部門長を構成員とする部門長会議を定期的開催し、機構協議会に諮る案件についての事前調整の役割を担っており、本部門長会議は部門が独自の方向性に走ることをないように牽制を行うとともに、機構長の意向及び姿勢、運営方針や経営戦略、教職員の配置及び管理等幅広く検討を行い、機構の方向性を共有している。また、機構長の独断とならないように、権限と職責を明確にし、重要事項に関して事前に相談するなど、相互牽制をきかせるとともに、公正かつ透明性、実効性の高い組織運営に努めている。

(ウ) 教育研究会議

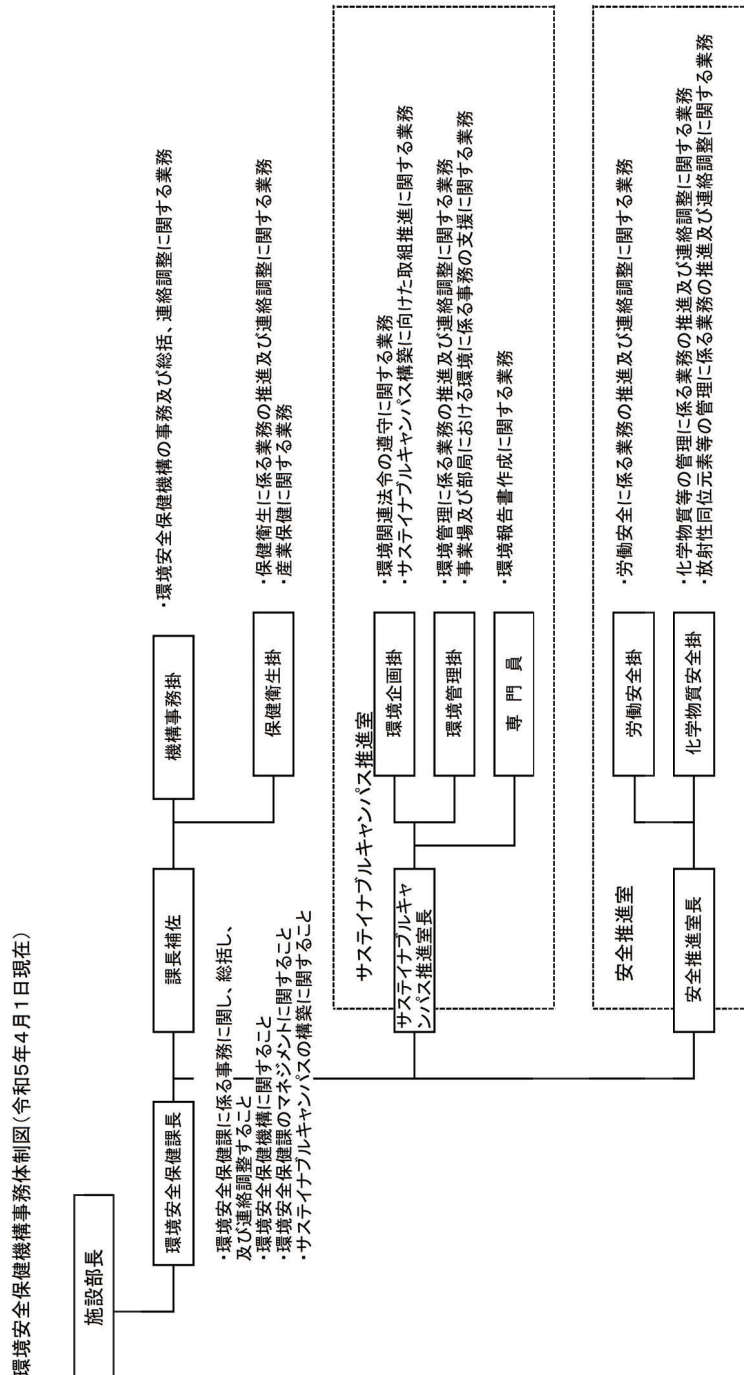
機構に所属する専任教授を構成員とする教育研究会議を設置して定期的開催しており、所属教員の兼業、外部資金の受け入れ等について審議を行い、また競争的研究費等の適正な使用等をはじめとするコンプライアンス・リスク管理について周知、徹底を図っている。

また、教育研究会議で審議・報告された内容のうち、共有が必要な事項については、

機構の各部門会議で定期的に部門構成員に周知をする等、相互的に情報のやり取りができる仕組みとしている。

(3) 事務体制について

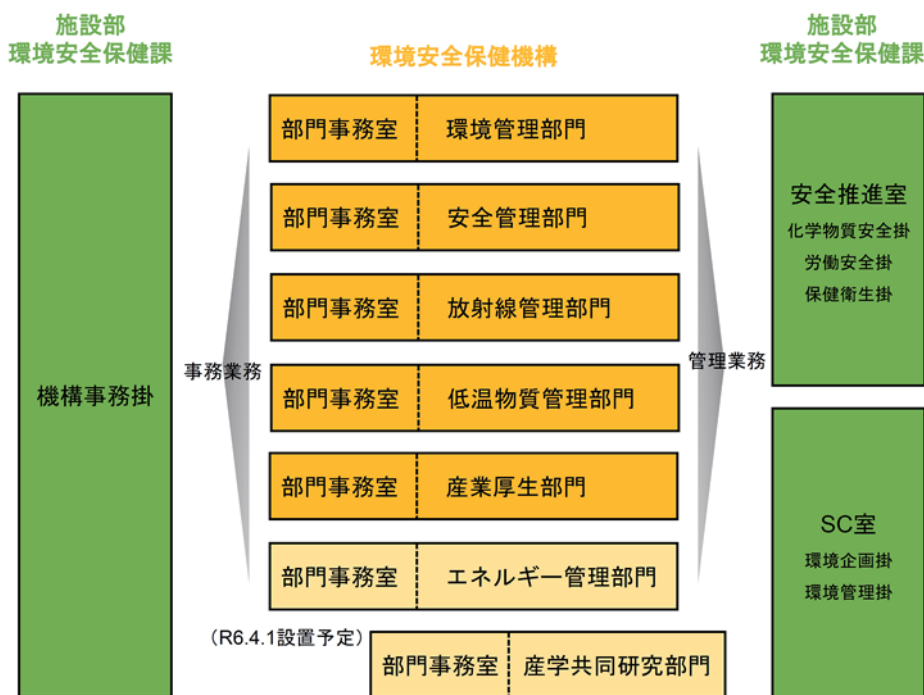
機構内にある各部門の部門事務室を総括する事務組織と、全学組織として掲げる業務の実施に当たり機構を支える事務部門としての体制が組まれている。



機構内にある各部門の部門事務室を総括する事務組織と、全学組織として掲げる業務の実施に当たり機構を支える事務部門としての体制が組まれている。

機構内の各部門には「部門事務室」があり、特定職員、非常勤職員、派遣職員等で構成されている。部門事務室は、当該部門の現場として業務遂行のアンテナの役割をしており、教員と密接に連携している。

機構業務と事務処理業務の相関図



機構内にある各部門の部門事務室を総括する事務組織と、全学組織として掲げる業務の実施に当たり機構を支える事務部門としての体制が組まれている。

機構内の各部門には「部門事務室」があり、特定職員、非常勤職員、派遣職員等で構成されている。部門事務室は、当該部門の現場として業務遂行のアンテナの役割をしており、教員と密接に連携している。

施設部環境安全保健課は全学組織である環境安全保健機構の支援に当たる事務部門として、各掛がそれぞれの部門の事業に深くかかわり、予算を含めたサポート体制を取っている。業務に関しては、サステイナブルキャンパス推進室、安全推進室、保健衛生掛の各掛が担当し、機構内の事務処理においては、総務、人事、経理等事務に関して機構事務掛が部局事務の立ち位置で担当している。

【機構事務掛】（主に機構内の全部門と連携、事務を総括）

- ・環境安全保健機構の総括、連絡調整に関する業務
- ・環境安全保健機構各部門の総務、人事、経理に関する業務
- ・環境安全保健機構に係る会議及び部門会議に関する事務
- ・寒剤供給にかかる事務

【サステイナブルキャンパス推進室】

環境安全保健機構が毎年発行する、環境報告書編纂に関する業務

○環境企画掛（主に環境管理部門と連携、部門業務の支援）

- ・環境管理諸法令（廃棄物、排水、アスベスト等）に関する以下の業務
- ・届出、報告、立入検査等、行政庁対応業務
- ・部局における環境に係る事務支援業務
- ・学内向けの要領作成、周知、教育支援業務
- ・学内委員会の事務
- ・学外の関連会議等の連絡調整

○環境管理掛（主に環境管理部門、エネルギー管理部門と連携、部門業務の支援）

- ・環境管理諸法令（エネルギー、大気、フロン、PCB等）に関する以下の業務
- ・届出、報告、立入検査等、行政庁対応業務
- ・部局における環境に係る事務支援業務
- ・学内向け要領作成、周知、教育支援業務
- ・学内委員会の事務
- ・学外の関連会議等の連絡調整
- ・省エネルギー・温暖化対策のための環境配慮行動推進支援業務
- ・省エネルギー施策にかかる部局連絡調整業務

【安全推進室】

○労働安全掛（主に安全管理部門と連携、部門業務の支援）

- ・労働安全衛生法の労働安全、衛生に関する以下の業務
- ・届出、報告、立入検査等、行政庁対応業務
- ・部局における労働安全に係る事務支援業務
- ・学内向けの要領作成、周知、教育支援業務
- ・教職員の資格取得支援業務
- ・学内委員会の事務
- ・学外の関連会議等の連絡調整
- ・学内に設置されたAEDの管理業務

○化学物質安全掛（主に安全管理部門、放射線管理部門と連携、部門業務の支援）

- ・核燃料関連法令、放射線関連法令、化学物質関連法令、及び労働安全衛生法の化学物質等に関連する部分に関する以下の業務
- ・届出、報告、立入検査等、行政庁対応業務
- ・化学物質等及び、放射線等の管理、安全対策支援業務
- ・学内向け要領作成、周知、教育支援業務
- ・教職員の資格取得支援業務
- ・放射線等の学内立入検査の支援
- ・学内委員会の事務
- ・学外の関連会議等の連絡調整

【保健衛生掛】（主に産業厚生部門と連携、部門業務の支援）

- ・労働安全衛生法の保健衛生に関する以下の業務
- ・届出、報告、立入検査等、行政庁対応業務
- ・ストレスチェック、長時間労働等の産業医面談、就業支援・職場復帰支援業務

- ・学生及び教職員の健康診断支援業務
- ・部局における保健衛生に係る事務支援業務

(4) 本部事務との連携について

施設部環境安全保健課の機構業務についているサステイナブルキャンパス推進室（環境企画掛、環境管理掛）、安全推進室（労働安全掛、化学物質安全掛）、保健衛生掛は、本部事務の立場として業務を実施しており、学内の各部局が適正な業務運営をするうえで、機構が各部局への申請書・届出書の作成支援や適正な業務運営に向けた法令改正等の情報提供を行い、実施方針等の周知及び相談対応等の業務を行っている。

機構事務掛は、本部事務に所属しているが、機構の部局官房事務として、人事部及び財務部等事務本部各部各掛と調整・連携を取りつつ、人事上申・共済手続き及び予算・執行管理等を行っている。部門事務室から直接事務本部に処理が流れることはなく、機構事務掛でのチェックが入る体制になっている。

監事意見（個別）

本学の法人化に伴って、労働安全衛生法の適用を受けることになり、本学の教職員及び学生の安全確保、また地域社会の環境の保全を担う全学組織として環境安全保健機構が設置された。

本機構は、環境・安全・放射線・低温物質各管理部門と産業厚生との5部門から成る。運営は、機構協議会で議論され、全学委員会である環境安全保健委員会で審議される。事務体制は、施設部環境安全保健課が担当している。

法人化の経緯の中で、担当事務を本部事務局施設部の1つの課に納めたようであるが、大学の安全・衛生・保健業務は、総務・教務にも深く関わる業務であり、各部局との対応を含めて機構との連携体制を強める方策が必要ではなかろうか。

監事意見（総括）

■ 各機構のガバナンス及び事務体制と本部事務の連携について

- ・今年度は、一昨年 of 共通事務部、昨年 of 事務本部における調査を踏まえて、上記のテーマにて①各機構等の概要、②各機構等のガバナンスや内部統制の状況（理事と機構等の長の関係や機構等内での機構の長への牽制の仕組みなど）、③機構等の事務体制、④本部事務との連携、などについてヒアリングした。
- ・全体として各機構等ともそれぞれの設立の趣旨やミッションをよく認識し機構等の長のリーダーシップのもと真摯に業務を遂行する中で、着実に成果を出しているものと思う。
- ・一方で、ガバナンスの面からは、各機構等とも必要に応じて担当理事に報告等を行っているものの定期的な報告等を行われておらず、その運営主体の各委員会には「人と社会の未来研究院」を除いて担当理事が構成員として参画していないため、全体として本部と一体で運営されている態勢になっていないものと想定される。
- ・また、定期的に（例えば毎月あるいは2～3ヶ月毎）各機構等の財務状況（月次の予算や毎月との比較）や人事労務関係のトピックスなどが体系的に把握され、それに基づいて現状の課題、問題点对応策などが検討されている状況でもない。合わせて財務部や人事部等の本部事務とも情報・課題等が共有されていないというのが実態と思われる。

このため、今後は理事を含めて毎月（少なくとも3ヶ月に1回）定期的な会合を持ち、各機構等の現状、課題等を共有し本部との一体運営を図ることが必要と思料する。

第5章 令和5年度一年間を通じての監事意見

令和5年度を振り返ると、新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い、授業・会議等の運営が正常化されると共に、国際卓越研究大学における本学の将来構想の議論に時間を費やすこととなった一年であったと言えよう。

新型コロナウイルス感染症の収束は、附属病院の経営に影響を与えたが、大学のその他の活動は、正常化が進んでいる。今年度は、停滞を余儀なくされてきた研究・教育に渡る国際関連の事業の展開が進められた。今後の本学の国際化の推進に向けて、ASEAN・インド地域での基盤作りが諮られている。

国際卓越研究大学への公募にあたっては、本学としての構想作りにあたり、WGにおける議論の段階から周到に積み上げられ、その趣旨については、部局長会議等で総長が丁寧に説明されて、7月の現地調査を向かえていた。第一回の採択結果を踏まえ、京都大学としての将来構想を再確認し、その実現に向けての調整と詰めを行っていくこととした。

そして、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。さらに、URAを中心とした研究支援体制の再構築のため、総合研究推進本部を設立する準備を開始している。

その意味で、令和6年4月の事務組織の改編は、国際卓越研究大学における本学の将来構想を踏まえての出発点である。成長戦略本部を支える事務組織（渉外・産官学連携部）の設置と共に、総合研究推進本部を支えるべく研究推進部の体制を調整している。さらに、これまでの縦割りの本部事務の横ぐしを通す、総長オフィス、プロボストオフィス、CFO オフィスの設置によって本部事務組織が有機的に機能する組織として整えられることを、大いに期待したい。

この事務組織の改編と同時進行で、事務改革推進の動きがある。これは、不正防止実施本部における研究費不正使用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。そして、現状は、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における検討、さらに研究室業務調査プロジェクトの実施を踏まえて、今後の事務業務の在り方について、問題点の洗い出し、分析及び改善の中、長期的具体策の提言までを、業務DXの推進計画（ロードマップ）として提示している。

このロードマップは、すでに事務改革推進本部より事務改革推進本部会議にて各部長にも提示されているが、事務本部、共通事務部、部局事務部の構成員で共有し議論を重ね、その実現に向けて、これからの進捗に大いに期待したい。

おわりに

令和5年度の監査として、定期監査（定例業務監査）は、役員会、教育研究評議会、経営協議会、総長選考・監察会議、執行部会議、部局長会議等の主要な会議へオブザーバーとして出席するとともに、定期監査（特別業務監査）のうち計画に掲げた監査事項については、令和6年5月に書面及び対面による監査を行いました。また、令和5年7月から令和6年3月にかけて「臨時監事監査」及び「監事意見への対応状況」への調査を実施しました。

この間、「会計監査」については、会計監査人の協力を得て、中間報告及び最終報告を通して内容を確認し、監査を行いました。

令和5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6年度は第四期中期目標・計画期間の3年目に当たります。国際卓越研究大学構想を踏まえ、今後、国立大学を巡る状況は一層厳しくなることが予想されますが、総長、執行部、部局長を中心とし、教職員一丸となって様々な改革を推進され、日本と世界をリードする大学として発展されることを願っています。

最後になりましたが、監事としての任務を果たすに際して、総長、理事、副学長、機構長、また関係各部局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6年度においてもご協力、ご支援をお願いいたします。

監事 山口 佳三

監事 西村 義明



古紙配合率100%再生紙を使用しています