

**平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間  
(平成16～19事業年度)に係る業務の実績に関する報告書**

平成 20 年 6 月

国立大学法人  
京都大学



## 大学の概要

### (1) 現況

#### 大学名

国立大学法人京都大学

#### 所在地

吉田キャンパス(本部)・桂キャンパス 京都府京都市  
宇治キャンパス 京都府宇治市

#### 役員の状況

学長名 尾池和夫(平成15年12月16日～平成20年9月30日)  
理事数 7名  
監事数 2名(非常勤1名を含む)

#### 学部等の構成

学部：総合人間学部、文学部、教育学部、法学部、経済学部、理学部、医学部、薬学部、工学部、農学部

研究科：文学研究科、教育学研究科、法学研究科、経済学研究科、理学研究科、医学研究科、薬学研究科、工学研究科、農学研究科、人間・環境学研究科、エネルギー科学研究科、アジア・アフリカ地域研究科、情報学研究科、生命科学研究科、地球環境学堂・地球環境学舎、公共政策連携研究部・公共政策教育部、経営管理研究部・経営管理教育部

附置研究所：化学研究所、人文科学研究所、再生医科学研究所、エネルギー理工学研究所、生存圏研究所、防災研究所、基礎物理学研究所、ウイルス研究所、経済研究所、数理解析研究所、原子炉実験所、霊長類研究所、東南アジア研究所

教育研究施設等：学術情報メディアセンター、放射線生物研究センター、生態学研究センター、地域研究統合情報センター、放射性同位元素総合センター、環境保全センター、国際交流センター、高等教育研究開発推進センター、総合博物館、産官学連携センター、低温物質科学研究センター、フィールド科学教育研究センター、福井謙一記念研究センター、こころの未来研究センター、保健管理センター、カウンセリングセンター、大学文書館、ナノメディシン融合教育ユニット、生存基盤科学研究ユニット、次世代開拓研究ユニット、先端医工学研究ユニット、生命科学系キャリアパス形成ユニット、物質-細胞統合システム拠点、埋蔵文化財研究センター、アフリカ地域研究資料センター、女性研究者支援センター

機構等：高等教育研究開発推進機構、環境安全保健機構、国際交流推進機構、情報環境機構、図書館機構、産官学連携本部

#### 附属図書館

(注) は、全国共同利用の機能を有する附置研究所等を示す。

#### 学生数及び教職員数

学部学生数 13,216名(うち、留学生139名)  
大学院学生数 9,228名(うち、留学生849名)

教員数 2,899名  
職員数 2,628名

### (2) 大学の基本的な目標等

- 自由の学風を継承・発展させつつ多角的な課題の解決に挑戦し、地球社会の調和ある共存に貢献することを目的として、下記の基本的な目標を定める。

#### 【研究】

- 研究の自由と自主を基礎に、高い倫理性を備えた研究活動により、世界的に卓越した知の創造を行う。
- 総合大学として、研究の多様な発展と統合を図る。

#### 【教育】

- 多様かつ調和のとれた教育体系のもと、自学自習を促し、卓越した知の継承と創造的精神の涵養に努める。
- 豊かな教養と人間性を備えるとともに責任を重んじ、地球社会の調和ある共存に貢献し得る、優れた研究能力や高度の専門知識をもつ人材を育成する。

#### 【社会との関係】

- 国民に開かれた大学として、地域を始めとする国内社会との連携を強め、自由と調和に基づく知を社会に還元する。
- 世界に開かれた大学として、国際交流を深め、地球社会の調和ある共存に貢献する。

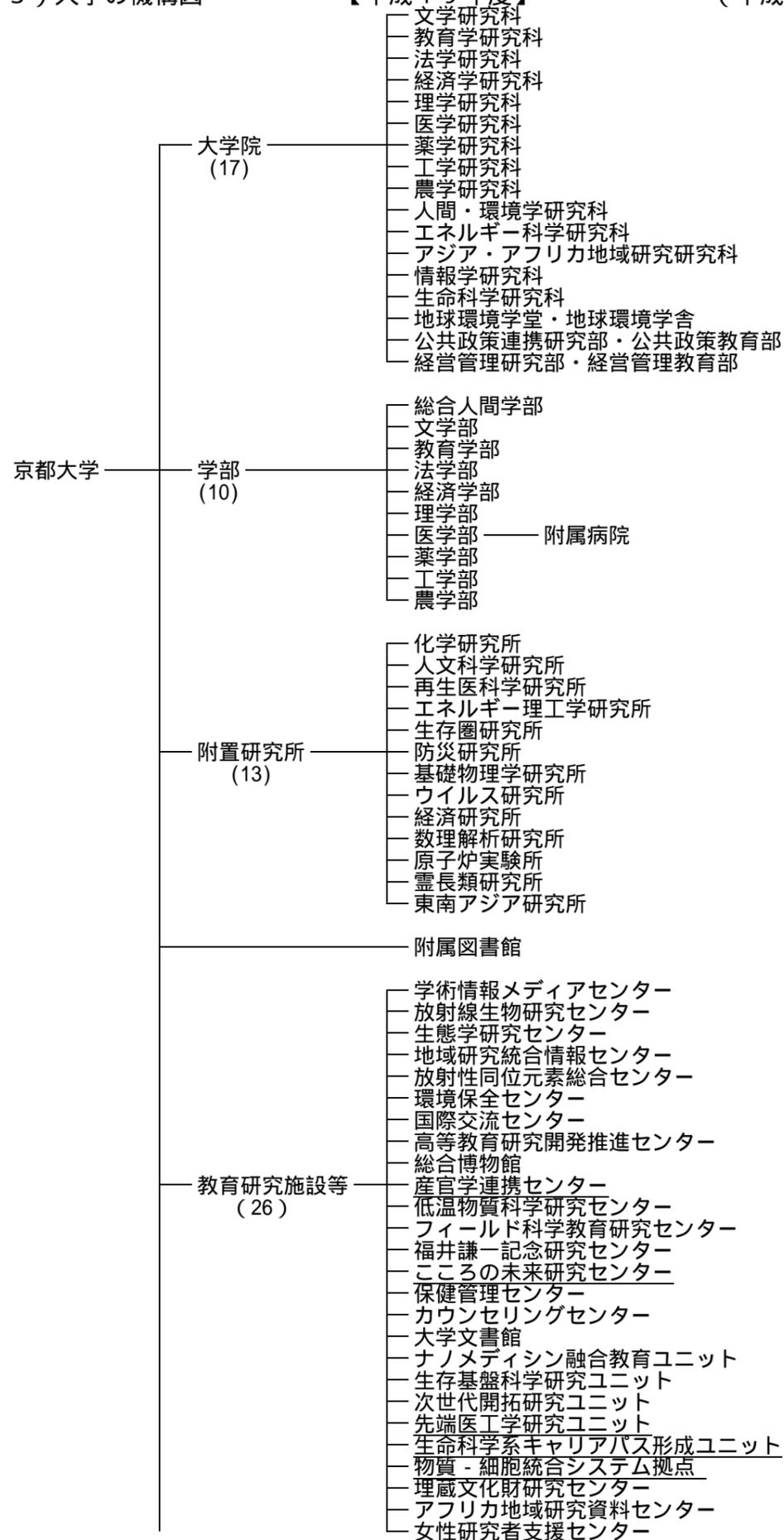
#### 【運営】

- 学問の自由な発展に資するため、教育研究組織の自治を尊重しつつ全学的な調和を目指す。
- 環境に配慮し、人権を尊重した運営を行うとともに、社会的な説明責任に応える。

(3) 大学の機構図

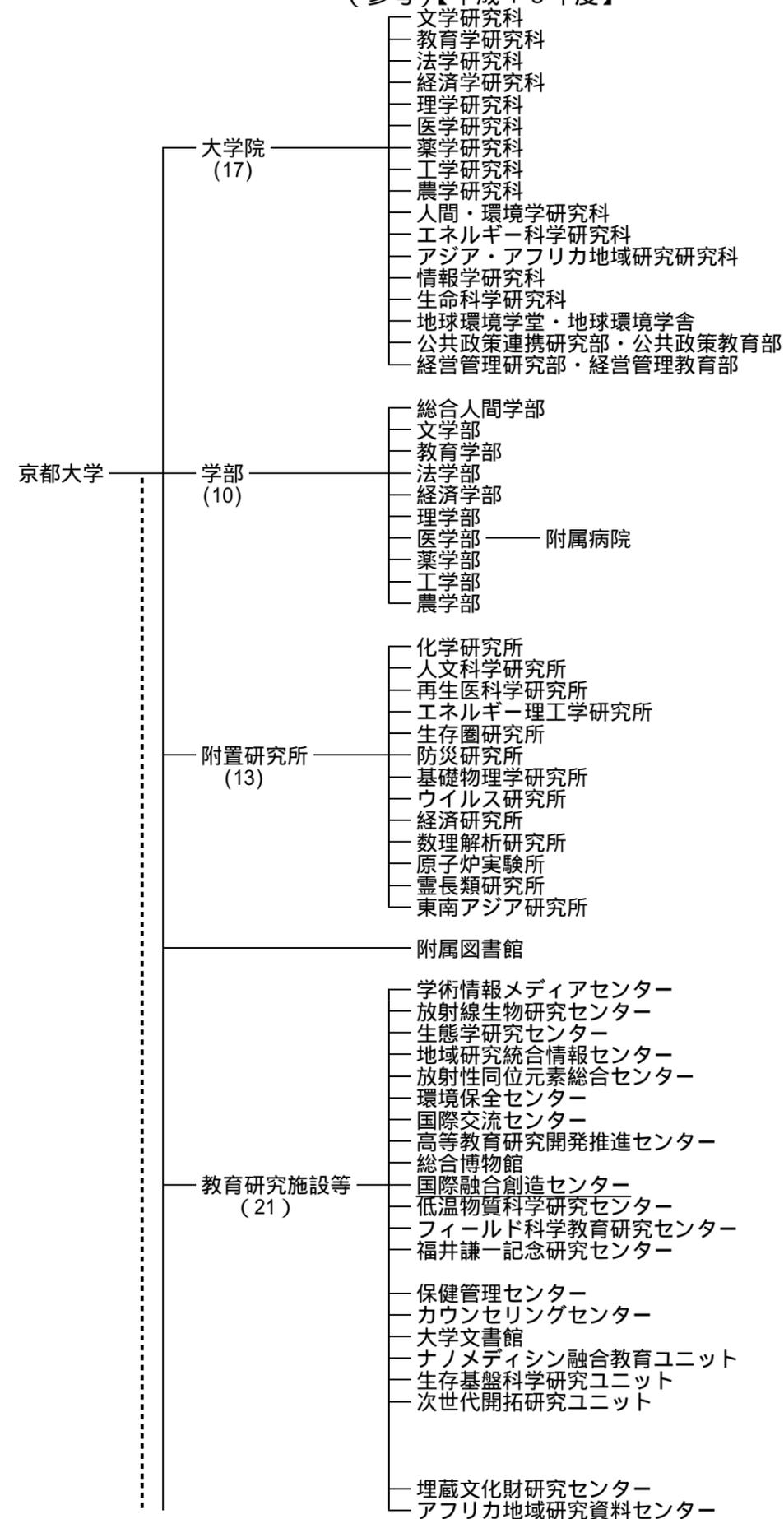
【平成19年度】

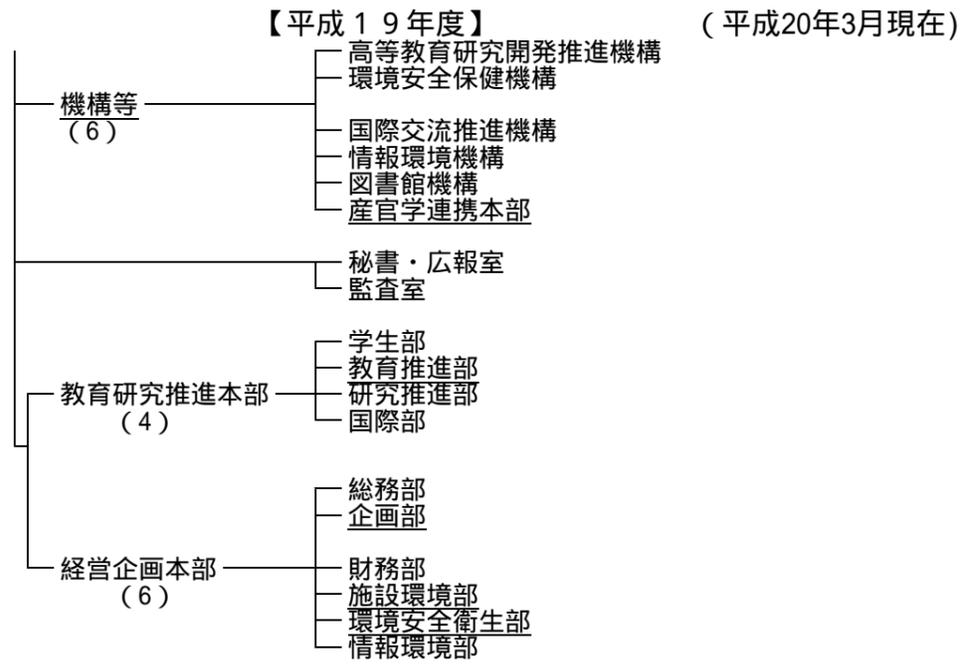
(平成20年3月現在)



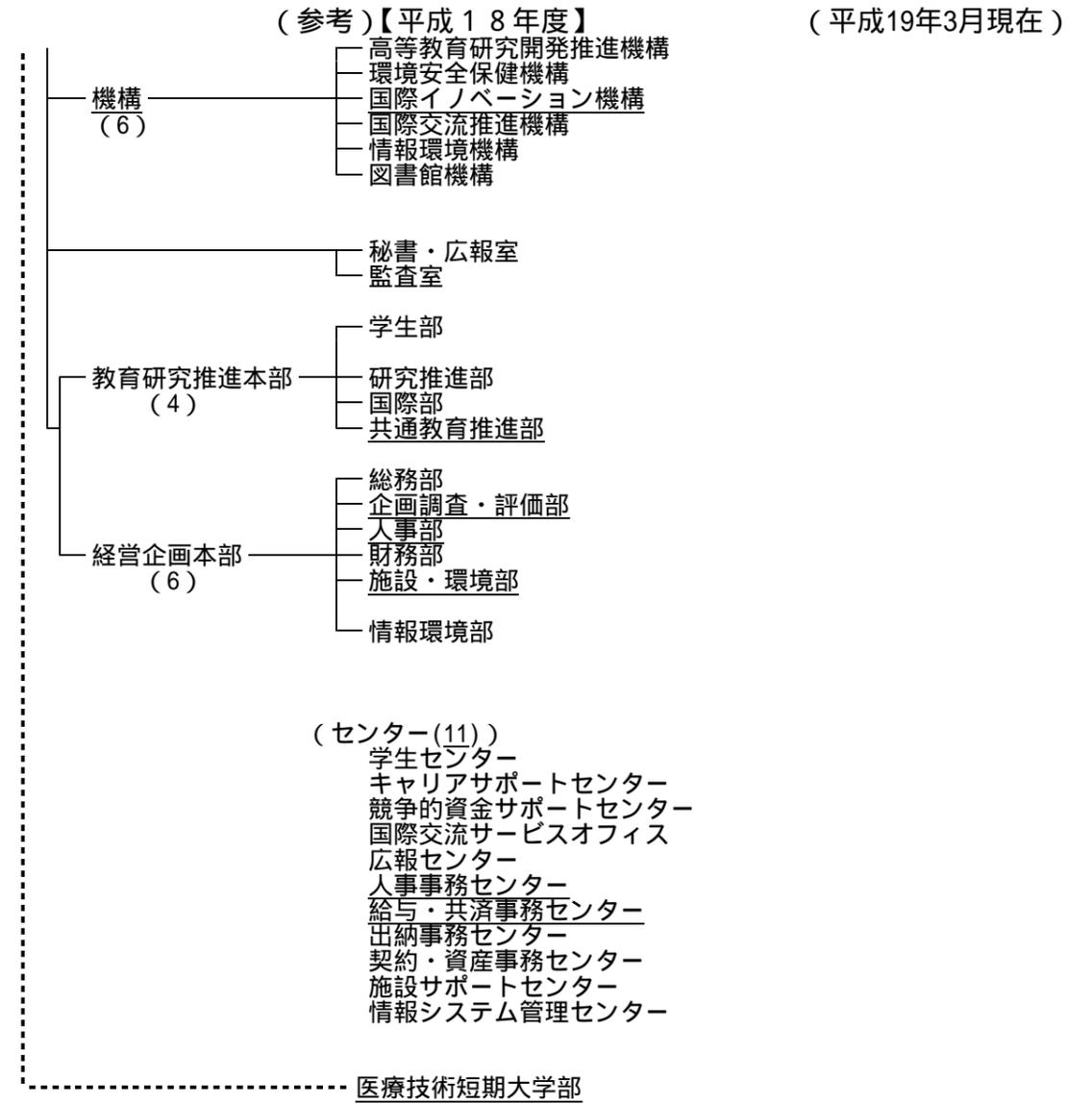
(参考)【平成18年度】

(平成19年3月現在)





- (センター(10))
- 学生センター
  - キャリアサポートセンター
  - 競争的資金サポートセンター
  - 国際交流サービスオフィス
  - 広報センター
  - 人事・共済事務センター
  - 出納事務センター
  - 契約・資産事務センター
  - 施設サポートセンター
  - 情報システム管理センター



## 全体的な状況

## 業務運営・財務内容等の状況

## (1) 業務運営の改善及び効率化

## 運営体制の改善に関する目標

企画・評価、教育・学生、財務・研究、施設・病院、法務・安全管理及び国際交流・情報基盤を担当する6名の常勤理事兼副学長を置くとともに、学外から総務・人事・広報担当の理事を登用し、総長の補佐体制を確立した。また、教育研究評議会や経営協議会には事前に資料を配布するなど、その審議の充実を図った。

総長を中心とするリーダーシップと部局自治を根幹とするボトムアップを融合するという京都大学の運営理念に基づき、部局長会議を定期的開催し教育研究や経営に係る事項についての連絡・調整・協議を行った。全学的視点に立つ方針審議のため、「企画委員会」、「施設整備委員会」及び「財務委員会」を設置・開催し、教育研究組織の設置や改廃等の事項、施設整備計画や耐震改修等の事項、及び概算要求や予算配分等の事項について審議を行った。総長の直轄組織として「内部監査室」を設置し、内部監査室監査計画に基づき監査業務を遂行した。「総長裁量経費」、「全学共通経費」、「全学協力経費」等を導入し、戦略的な学内資源の配分を行った。

## 教育研究組織の見直しに関する目標

社会的ニーズの増大や研究教育の新たな展開に対応するため、全国共同利用研究所「生存圏研究所」(木質科学研究所と宙空電波科学センターを再編・統合)、専門職大学院「公共政策大学院」(法学・経済学)、「経営管理大学院」(経済学・工学)、人間健康科学系専攻(医学研究科修士課程)、医薬創成情報科学専攻(薬学研究科独立専攻)を新たに設置した。また「こころの未来研究センター」など3センターを新設した。複数の研究科等が連携し、学問分野の融合や境界領域の新設を目指す教育研究学内組織としてユニットを設置できることとした。これにより現在「ナノメディシン融合教育ユニット」等、5ユニットが設置されている。

## 人事の適正化に関する目標

優秀な人材を確保するため、特定の外部資金等により任期を付して雇用する制度(「特定職員制度」や「特定有期雇用教員制度」)を導入した。また、より活発な教育研究活動を支援するため、教員の評価システムを導入した。事務職員の人事制度改革について検討し、管理職に対する目標管理制度を導入した。また職員人事シートなどによる職員の意向等の聴取を行い、職員の適正配置に努め、特に能力の高い若手職員の登用を図った。多彩な研修(リーダーシップ研修、専門分野別研修、パソコンリーダー研修、民間派遣研修等)を実施し、職員の知識・技能等の向上に努めた。

## 事務等の効率化・合理化に関する目標

「事務改革大綱」(平成17年5月制定)に基づき、事務本部の分割(教育研究推進本部及び経営企画本部)を行った。さらに効率的で機能的な事務組織の実現を目指し、本部事務組織のグループ化及びフラット化、専門的業務・定型的業務を集中処理するための計11の事務センターの新設、事務業務の平準化や人的資源の活用を図るため毎年事務職員15名の再配置を実施することとした。

学生や教職員に対するサービス向上と業務の効率化・合理化を実現するため、10の事務センターに再編・設置し、専門的・定型的業務を集中的に処理することとした。また、受託・共同研究関連契約に関する権限や旅費に関する一部の権限を部局に委譲するなど事務の合理化を図った。

## (2) 財務内容の改善に関する目標

## 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

外部資金獲得に対する支援体制強化の一環として、担当理事の下に「研究企画支援室」を設け、外部資金の獲得を奨励・支援した。この結果科学研究費補助金については、年平均受け入れ総額約13,584百万円を実現した。また、産官学の連携体制を維持推進し、受託研究費や寄付金等の外部資金については年平均約17,533百万円を、特許等の技術移転については約34百万円(平成18年度)のライセンス収入を獲得した。

## 経費の抑制に関する目標

財務会計システムの活用や様々な啓発活動を通して管理運営経費の抑制に努めた。特に平成19年度においては、電気料金(約30百万円)、水道料金(約20百万円)、印刷経費(約10百万円)等の削減を実現した。医療事務や警備など、費用対効果の観点から適切な業務についてはアウトソーシングにより人件費の抑制を図った。人件費については「第一期中期目標の期間における人件費・定員管理に関する方針」に基づき、平成18年度は約1.5%、平成19年度は約2.6%削減した。

## 資産の運用管理の改善に関する目標

国債による長期的運用と譲渡性預金による短期的運用を行い、平成19年度末までに、総額約369百万円の運用益を確保した。学内資金を活用し、科学研究費補助金などの交付前から研究に必要な資金を本学が立て替える、研究資金の「立替払い制度」を創設し、資金の有効運用システムを確立した(年平均実績約8,700百万円)。学内施設の再配置・有効利用に関する基本方針に則したスペースマネジメント体制を整備し、スペースの有効利用を推進した。

**(3) 自己点検・評価及び情報の提供**

## 評価の充実に関する目標

評価については「大学評価委員会」を中心に、大学全体の統一した方針を審議・決定し、具体的な評価作業を実施した。特に「点検・評価実行委員会」においては、各部局からの事務職員も参画し、教職員が一体となった協力体制を確立している。評価の結果はホームページ等により広く公表した。また、評価結果を改善に結びつけるサイクルの確立に努め、改善策を策定し、役員等の担当者を明確にするなどの手立てを講じて、その実施への取り組みを強化した。評価と教育改善の視点から「全学教育シンポジウム」を継続して開催し、教育の成果・検証に努めた(1泊2日、参加者年平均236名)。各部局の自己点検・評価委員会等が中心となり、自己点検・評価や外部評価活動を進め、その結果を公表した。

## 情報公開等の推進に関する目標

ホームページや冊子、記者会見など様々な方法を用いて大学情報を積極的かつ正確に発信することに努めた。全学ホームページについては、円滑で適正な維持管理を行うために、その管理体制を整備するとともに、ホームページに対する学内外からの意見や提言を広く求めるためのモニター制度を設けた。プライバシー保護をはじめとする広報倫理の確立や戦略的な広報活動の促進のために広報体制を整備した。学術情報の収集(電子ジャーナル約25,500タイトルなどの収集)及び公開(学術情報リポトリの構築など)に努めた。

**(4) その他の業務運営に関する重要目標**

## 施設設備の整備・活用に関する目標

「京都大学耐震化推進方針」の下に、約8万㎡に及び耐震改修を行った。これにより、耐震化率は73%より76%に向上した。また、施設や土地の改修や転用を行い、有効に利用した(例えば、女性研究者支援施設(旧橘町宿舎から)や附置研究所等連携交流拠点(旧泉殿町宿舎)等)。寄付金やPFI方式による教育研究施設の整備事業を拡大した。エネルギーの効率的利用を目的とする環境賦課金制度(平成19年度制定)の導入等、地球環境の保全と業務運営経費の節減に努めた。構内幹線道路の車道と歩道の分離、植栽、駐輪場整備等、キャンパスアメニティの向上に努めた。

## 環境保全及び安全管理・安全教育に関する目標

「環境安全保健機構」の下、安全衛生講習会(平成17~18年度、23回、約4,700名受講)や学生向け教育科目を開講し、環境安全に関する啓発活動を強めた。環境保全については、「京都大学環境報告書」を作成・配布するなど啓発活動を活発に行うと同時に、環境保全センターに助教1名を措置して体制の強化を図った。

労働安全衛生法の定めるところにより、2事業所(吉田及び病院)に対して専任の衛生管理者を配置した。また、衛生管理者の資格取得を奨励し、有資格者の増大を図った(全学有資格者約400名)。「学生部危機対応計画」や「京都大学安全衛生管理指針(標準)」を策定・配布した。

## 情報基盤の整備・活用に関する目標

情報基盤を整備し、教育研究の充実(全学共通教育教務情報システム(KULASIS)や電子教材の開発等)、情報発信の利便性向上(ホームページの充実や研究者総覧データベース構築等)、事務の効率化(旅費システム等事務の電子化)を推進した。

セキュリティについては、監視装置等技術的な対策を強化するとともに、「京都大学情報セキュリティ対策基準」等を策定し、責任と権限の所在やポリシーを明確にした。また個人認証システムについては、「個人認証システム検討委員会」の下、教職員共通業務及び学生共通サービスに関する総合認証の準備作業を行った。

## 基本的人権等の擁護に関する目標

教職員・学生を対象にした人権に関する研修会やガイダンス等を定期的に開催し、基本的人権等の擁護に関する啓発活動に努めた。人権相談窓口相談員のための研修会を開催し、相談員の資質向上を図った。相談体制を強化するため、カウンセリングセンターには教授1名を増員し、またハラスメント専門委員会には弁護士等の専門的アドバイザーを配置した。

## 大学支援組織等との連携強化に関する目標

「京都大学同窓会」を設立し(平成18年11月設立総会)、ホームカミングデイを開催した(第2回平成19年11月)。

京都大学教育研究振興財団の助成を活用することにより、数多くの国際シンポジウム・市民講座等を開催し、国際交流と社会貢献を推進した。京都大学学術出版会と協力し、同出版会より単行本(101巻)、シリーズ本(16種79巻)、雑誌(8巻)等を刊行した。

## 教育研究等の質の向上の状況

## (1) 教育に関する目標

## 教育の成果に関する目標

ホームページやパンフレット等により、本学の教育目的・目標の周知に努めた。特に、受験生に対してはオープンキャンパスの開催(年平均参加者約7,400名)や受験生用ホームページの拡充(アクセス件数年平均約64万件)などにより、その活動を継続して強化した。

京都大学の「基本理念」である豊かな教養と人間性・倫理性を兼ね備えた人材の育成を側面から援助するため「京都大学総長賞」を創設し、本学学生の社会貢献・課外活動・特に優れた学業成果を顕彰した(平成19年度末までの総表彰件数、26件)。また「特色ある大学教育支援プログラム」、「グローバルCOEプログラム」等を始めとする教育研究プログラムを強力に推進し、我が国の学術・文化を支える優れた若手研究者の育成を目指した。

## 教育内容等に関する目標

学部、研究科及び専門職大学院の特徴を明確にしたアドミッション・ポリシーを広く内外に公表すると共に、入学試験の形態や内容を見直し、アドミッション・ポリシーに合致する優れた資質・能力・意欲を備えた学生の確保に努めた。

学部教育課程の編成については、学生アンケートなど現状分析に基づく検討を行い、1回生向け教育課程の見直し、ティーチング・アシスタントの再配置、英語教育再編等の改革を実施した。成績評価については、基準とその方法を便覧等で公表するとともに、全学共通教育などにおいては成績評価に対する異議申し立て制度を導入した。また、大学コンソーシアム京都との単位互換制度を開始した。

大学院教育では、国内外の大学・研究所に大学院学生を特別研究学生等で派遣し(年間平均、国内98名、海外32名)、視野の拡大と研究経験の蓄積を図った。

## 教育の実施体制等に関する目標

より質の高い教育を提供するため、高度情報教育に1名、環境保全・安全教育に1名の重点施策定員による教員を配置した。また、平成19年度に英語教育の充実を図るため、平成20年度から採用する教員2名の選考を行った。年齢構成や性別等のバランスにも配慮し適切な教員配置となるように努めた結果、女性教員比率については、平成17年度6.6%に対し平成19年度は7.5%に増加した。

総長裁量経費(年平均279百万円)をはじめとする様々な予算措置を活用し、教育に必要な図書、ネットワーク等の整備を行った。附属図書館における学生用図書・雑誌・視聴覚資料の新たな受入(年平均10,120点)のほか、遠隔教育設備の設置、情報化教室の増設、自習室の整備、オープンコースウェアの整備など、本学の理念の一つである「自学自習」を支える教育環境の改善に継続して取り組んだ。

## 学生への支援に関する目標

オフィスアワーの設定や、チューター制、少人数担任制などにより、学生に対する勉学支援活動を強化・拡大した。民間財団や企業による各種奨学金の確保に努めるとともに、本学独自の「授業料免除京都大学特別枠」の制度を用いて学生に対する経済支援を行った(年平均110名)。

キャリアサポート・センターに就職担当職員を配置し、求人情報検索システムの開設、各種ガイダンスの開催(年間平均約11,800名参加)、個別相談活動の実施(年間平均約560件)などの活動を行い、就職支援体制を充実させた。学生のための福利施設(桂キャンパス福利棟など)や課外活動施設(西部構内ボックス棟など)等の整備を進めた。

## (2) 研究に関する目標

## 研究水準及び研究の成果に関する目標

科学研究費補助金をはじめとする各種の外部資金を積極的に活用し、全分野にわたり、国際的にも卓越した研究を推し進めた。学外機関や民間企業との受託研究(年平均669件、約100百万円)や共同研究(年平均573件、2,590百万円)を実施して産学官連携を強化し、研究成果の社会への還元を図った。

研究成果については著書や論文、その他の方法で社会に公表し、その成果が公共のものとなるように努めた。

## 研究実施体制等の整備に関する目標

グローバルCOE経費など外部資金等を活用して博士研究員(年平均約470名)を採用し、若手研究者の育成と研究の活性化を図った。また、若手研究者に対しては「若手研究者スタートアップ研究費」により、自立的研究を資金面からも援助した(年平均73件、年平均助成総額41,990千円)。産学官連携による研究活動を包括的に支援するため、全学組織の整備(産官学連携本部の設置)を行った。

## (3) その他の目標

## 社会との連携、国際交流に関する目標

市民講座や高校生向け教育講座などを数多く開催し、社会や地域との連携活動を継続した。聴講生や科目等履修生(年平均、学部生173名、大学院生125名)、研究生(年平均、363名)を積極的に受け入れ、教育機関としての特質を生かした社会貢献を継続した。

国際交流については、留学生の受け入れ(年平均約80カ国、1,260名)を継続するとともに、交換留学生の派遣(年平均約38名)による教育交流を推進した。多様な資金や制度を利用し、海外からの博士取得後研究員(年平均約150名)を受け入れ、また本学大学院生や博士取得後研究員も積極的に海外に派遣した(年平均約1,300名)。

## 附属病院に関する目標

質の高い安全な医療を提供するため、きめ細かい対策を講じた。地域医療機関との連携を強め、高い患者紹介率を引き続き維持した(平成18年は50%以上、平成19年は60%以上)。「総合臨床教育・研修センター」(医学部附属病院)と「医学教育推進センター」(医学研究科)を中心に、充実した研修・教育プログラムを提供し続けた。また、研修医マッチング成立者率は引き続き高水準を維持した。外部資金等を活用し、流動プロジェクトや 21COE プロジェクトを実施する中で、革新的な治療法の創生に努めた。

項目別の状況

(1) 業務運営・財務内容等の状況  
業務運営の改善及び効率化  
運営体制の改善に関する目標

- 中期目標
- 1 - 1. 全学的な経営戦略の確立に関する基本方針
    - ・ 教育研究における部局の自主性を尊重しつつ調整を図り、全学の運営方針を確立する。
    - ・ 地域社会との連携を深め、その特性を大学経営戦略に活用する。
  - 1 - 2. 運営組織の効果的・機動的な運営に関する基本方針
    - ・ 大学運営の重要業務や特定戦略課題ごとに担当の常勤理事を定め、権限と責任が拡大する総長に対する補佐機能の充実を図る。
  - 1 - 3. 全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する基本方針
    - ・ 部局間の多様な要請を調整しつつ、大学としての重点項目を定め、有効に学内資源を配分するシステムを構築する。
    - ・ 全学的な教育研究支援体制を円滑に機能させるために、効果的な資源配分を行う。
  - 1 - 4. 部局長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営に関する基本方針
    - ・ 大学組織内における部局長の責任・権限を明確にし、部局の活性化を図る。
  - 1 - 5. 教員・事務職員等の連携による効果的な運営に関する基本方針
    - ・ 教員と事務系職員が協力し、効果的な大学並びに部局運営に当たる組織を整備する。
  - 1 - 6. 学外の有識者・専門家の登用に関する基本方針
    - ・ 学外の有識者・専門家の登用を図り、社会との連携を図る。
  - 1 - 7. 内部監査機能の充実にに関する基本方針
    - ・ 効果的な内部監査システムを整備する。
  - 1 - 8. 国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する基本方針
    - ・ 社団法人国立大学協会や近隣大学等と連携・協力しつつ、運営体制の改善・効率化を図る。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期年度	判断理由（計画の実施状況等）	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定
1-1. 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策				
【159】学内措置として部局長会議を設け、役員と部局長等が協力・連携して大学運営の基本方針を確立する。	/		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>平成16年4月に役員と部局長で構成する部局長会議を設置した。部局長会議は月1回定例開催し、教育研究施設等の設置・改廃、規程の制定・改正、事務改革など、教育研究評議会及び経営協議会に先立ち、教育研究、大学運営等に係る多くの主要事項について、連絡・調整・協議を行っている。これにより教育研究の主体である部局の意思を全学に反映させる仕組みとしている。また、同会議の下に設置した研究科長部会においては、授業料免除措置、大学通則・研究科規程の改正、大学入試センター試験など大学院及び学部に係る教育事項についての連絡・調整・協議を行った。</p>	引き続き実施予定
	【159】（16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし）		<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>役員と部局長等の執行責任者で構成する部局長会議（月1回開催）</p>	

		<p>において、概算要求、事業年度決算、教育研究施設等の設置・改廃、規程の制定・改正など、教育研究評議会に先立ち多くの事項についての連絡・調整・協議を行った。また、同会議の下に設置した研究科長部会においては、大学通則の改正、入学試験など大学院及び学部に係る教務事項等について連絡・調整・協議を行った。</p>	
<p>【160】吉田・宇治・桂の3キャンパス間の効果的・機動的な連携協力体制を強化する。</p>	<p>【160】吉田・宇治・桂の3キャンパス間の効果的・機動的な連携協力体制を強化する。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 3キャンパス間で利用可能な遠隔講義・遠隔会議システムの整備・利用を進め、キャンパス間の効果的・機動的な連携協力の強化を進めている。また、吉田・桂間の連絡バスの増便、宇治・桂間の連絡バスの新設により利便性を高め、利用者のニーズに応えた。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 3キャンパスに8教室(平成19年7月現在)設置している「高精細遠隔講義システム」を活用し、前期及び後期で14科目の講義を行うなど、キャンパス間の移動なしに受講できるよう、キャンパス間の効果的・機動的な連携協力の強化を進めている。また、工学研究科においては、3キャンパスの会議室(13室)をLANでつないで3元中継が可能な遠隔会議システムを設置している。</p>	<p>引き続き実施予定</p>
<p>【161】京都府・京都市を始め、地域社会との連携を強化する。</p>	<p>【161】京都府・京都市を始め、地域社会との連携を強化する。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年4月、経営協議会委員に京都府副知事を任命(平成18年4月より京都府知事)した。また、京都府及び京都市との共催により、「京都文化会議」(平成16年10月、3日間・延べ約1,300名参加、17年10月、3日間・延べ約1,000名参加、18年10月、2日間・延べ1,500名参加)、中学生を対象としたゼミ形式授業による「京都大学ジュニアキャンパス」(平成17年9月2日間・中学生約150名・保護者約40名参加、平成18年9月、中学生約250名・保護者約60名参加)、シニアを対象とした宿泊型の「京大シニアキャンパス」(平成17年9月、4日間・約40名参加、平成18年9月、4日間、約50名参加)を開催するなど、地域との連携を推進した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 京都府及び京都市との共催により、「京都文化会議」(平成19年12月、2日間・延べ1,900名参加)、中学生を対象としたゼミ形式授業による「京都大学ジュニアキャンパス」(平成19年9月、2日間・中学生220名・保護者80名参加)、シニアを対象とした宿泊型の「京都大学シニアキャンパス」(平成19年9月、4日間・36名参加)を開催した。また、部局においても、京都府南山城村童仙房地区と教育空間創造プロジェクト(教育学研究科)、京都府等との共同で「竹林保全ボランティアイベント」(工学研究科)、その他特別講演の市民への開放、高大連携の一環としての出前講義を行うなど、積極的に地域との連携を推進している。(平成19年8月23日)「JST・京都市・京都大学で科学技術振興に関する連携協定締結、平成19年6月1日 京都市教育委員会・京都大学で「連携に関する協定書」締結)</p>	<p>引き続き実施予定</p>
<p>1-2. 運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p>			
<p>【162】複数の常勤理事を副学長とし、大学の基本的戦略を実現するための効果的な運営体制を構築する。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 企画・評価、教育・学生、施設、研究、国際交流、総務・人事・広報、法務・安全管理、財務、情報基盤をそれぞれ担当する常勤理事(6名)を副学長に任命し、総長が定める事柄を処理する補佐体制を確立した。平成17年度は6名、平成18年度は7名の副学長を置き、教育研究組織の設置・改廃、入試改革、教育研究拠点</p>	<p>引き続き実施予定</p>

		<p>の形成、事務改革の推進、安全衛生教育の充実、病院経営の改善、国際戦略の策定など、副学長が中心となってトップマネジメントを推進する戦略的な取組を行った。</p>	
<p>【163】経営協議会及び教育研究評議会の審議の充実のため、事前の情報提供等の工夫をこらす。</p>	<p>【162】(17年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 副学長(7名)により、教育研究組織の設置・改廃、入試改革、教育研究拠点の形成、事務改革の推進、安全衛生教育の充実、病院経営の改善、国際戦略の策定など、総長が定めた事柄に対し引き続き多くの取組を行った。</p>	<p>引き続き実施予定</p>
<p>【164】部局長会議は、総長が主宰し、役員と部局等の執行責任者が経営と教学の両面について連絡・調整・協議する。</p>	<p>【163】(17年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 経営協議会は10日前、教育研究評議会は5日前に議題を通知することと規定した。また、資料等を事前配付することにより、円滑な審議を可能とした。これは約2時間の審議時間となった。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 経営協議会は、10日前に議題を通知するとともに資料等を事前配付し、さらに、学外委員に対して、議題に関する質問を事前照会している。また、教育研究評議会にあっても、5日前に議題を通知するとともに、資料等を事前配付し、さらに人事異動報告の廃止など、審議・報告事項の精選に努めた。これらの取組により、円滑・迅速な審議が可能となった。</p>	<p>引き続き実施予定</p>
<p>【165】総長のリーダーシップと部局等さらには教員集団のボトムアップ機能を融合させるため重要課題を配置する。</p>	<p>【164】部局長会議において、役員と部局等の執行責任者が経営と教学の両面について連絡・調整・協議する。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 【計画番号159と同じ】 平成16年4月に役員と部局長で構成する部局長会議を設置した。部局長会議は月1回を定例開催し、教育研究施設等の設置・改廃、規程の制定・改正、事務改革など、教育研究評議会及び経営協議会に先立ち、教育研究、大学運営等に係る多くの主要事項について連絡・調整・協議を大行している。これにより教育研究の主体である部局の意思を十分に反映させる仕組みとしている。また、同会議の下に設置した研究科長部会においては、授業料免除措置、大学院及び学部に関する教育事項について連絡・調整・協議を行った。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【計画番号159と同じ】 役員と部局長等の執行責任者で構成する部局長会議(月1回開催)において、概算要求、事業年度決算、教育研究施設等の設置・改廃、規程の制定・改正など、教育研究評議会に先立ち多くの事項について連絡・調整・協議を行った。また、同会議の下に設置した研究科長部会においては、正、入学試験など大学院及び学部に関する教務事項等について連絡・調整・協議を行った。</p>	<p>引き続き実施予定</p>

		<p>等によるポトムアップ機能の融合を図っている。          各委員会の主要な審議事項は次のとおりである。          ・企画委員会の作成・改廃、非常勤講師採用計画          ・施設の整備委員会の設置・改廃、施設関連の概算要求、本部構内の再配置、施設耐震整備など          ・財務委員会の各年度予算配分、各年度決算、教育研究特別経費など</p>	
	<p>【165】(16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>(平成19年度の実施状況)          役員会の諮問機関として設置している「企画委員会」、「施設整備委員会」、「財務委員会」において、役員会の諮問に基づき審議を行うことにより、総長のリーダーシップと各委員会の委員である部長等によるポトムアップ機能の融合を図っている。なお、平成19年度においては次のような審議を行った。          ・企画委員会：教育研究組織の設置・改廃、平成20年度計画の作成、将来構想など          ・施設整備委員会：施設関連の概算要求、施設マネジメントなど          ・財務委員会：概算要求、平成19年度予算配分、資金の運用及び資産の有効活用など</p>	
<p>1-3. 全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策</p>			
<p>【166】基盤的教育経費について安定的な資源配分を図る。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)          財務委員会において策定する当該年度の予算編成方針に当たっては、教育基盤の安定性確保を重視し、前年度ベースを基本として安定的な予算配分を実施した。また、新たな教育活動の発展を図るため、平成18年度より「京都大学重点事業アクションプラン2006～2009」において、講義室や教育設備の整備・改善等の教育環境改善事業を進めており、事業に必要な経費の配分を通じて、教育体制の充実に努めている。          教育環境改善事業への支援状況          平成18年度 約100百万円</p>	<p>引き続き実施予定</p>
	<p>【166】基盤的教育経費について、安定的な資源確保と資金配分を図る。</p>	<p>(平成19年度の実施状況)          「平成19年度予算編成方針」に基づき、教育研究医療の一定の水準を保つための、基盤教育研究経費の確保に努めるとともに、「京都大学重点事業アクションプラン2006～2009」を着実に実行しており、その一つとして教育環境事業の実施(195百万円)により学生の教育環境を改善し本学における教育の質の維持向上を図るため、講義室の改修・改善、学習実験設備の整備を計画的に進めた。</p>	
<p>【167】基礎研究重視の視点を堅持しつつ、戦略的な観点から予算の重点配分等が実施できる予算配分システムを検討する。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)          財務委員会において教育・研究活動及び管理運営等に必要となる予算配分の方向性を検討・審議し、当該年度の予算編成方針として取りまとめるとともに、総長等のトップマネジメントによって資源配分の選択と集中を図り、戦略目標を達成するための重点的配分を実施した。           総長裁量経費及びアクションプランからの支援状況          平成16年度 22件 約194百万円          平成17年度 25件 約142百万円          平成18年度 41件 約610百万円</p>	<p>引き続き実施予定</p>
	<p>【167】基礎研究重視の視点を</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p>	

	<p>堅持しつつ、戦略的な観点から予算の重点配分が必要なものについては、機動的な予算配分システムとする。</p>	<p>「平成19年度予算編成方針」に沿って、戦略的・重点的配分に必要な経費を確保し、総長裁量経費をシステムとした配分（29件、約150百万円）及び「京都大学重点事業アクションプラン2006～2009」により支援した。（26件、3,048百万円（平成18年度継続事業含む））</p>	
<p>【168】若手研究者の育成や先端的学際的研究領域の発展を促進するために必要な予算配分等を構築する。</p>	<p>【168】若手研究者の育成や先端的学際的研究領域の発展を促進するために、必要な経費については、戦略的・重点的な予算配分システムを活用する。</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 研究活動の質的向上を担保するため、採用されたばかりの若手研究者や、競争的資金の制度上の問題から研究費の獲得ができなかった研究者などを対象として、次年度以降の競争的資金の獲得に結びつく研究として取組が可能となるよう、「若手研究者スタートアップ研究費」を設け、継続的に若手研究者の育成に重点的な支援を実施した。また、総長裁量経費を活用して、先端的学際研究領域への支援についても引き続き実施した。</p> <p>若手研究者スタートアップ研究費の支援状況 平成16年度 33名 約3百万円 平成17年度 63名 約37百万円 平成18年度 107名 約58百万円</p> <p>先端的学際研究領域の発展を促進する支援状況 平成17年度 2件 約11百万円 平成18年度 3件 約12百万円</p> <p>（平成19年度の実施状況） 若手研究者支援の充実を図るため、本学に採用されたばかりの若手研究者等を対象として、次年度以降の競争的資金の獲得に結びつく研究として取組が可能となるよう、「京都大学重点事業アクションプラン2006～2009」において、スタートアップ研究費を措置し、支援を行った（平成19年度50件採択、助成金額31,741千円）。また、先端的学際研究領域の発展を促進するための経費についても、平成19年度総長裁量経費をシステムとして活用し、「教育研究改革・改善プロジェクト等経費」として支援を行った（2件、10百万円）。</p>	<p>引き続き実施予定</p>
<p>【169】全学的な教育研究支援体制を円滑に機能させ、全学共通サービス機能を充実させるため、全学的視点に基づいた資源配分を行う。</p>	<p>【169】全学的な教育研究支援体制を円滑に機能させ、全学共通サービス機能を充実させるため、全学的視点に基づいた資源配分を行う。</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 全学の教育研究支援のための共通サービス機能を担う全学機構や全学施設に対して、全学的視点からサービス機能の向上を図る必要がある運営費や活動費等について支援を行い、サービス機能の充実を推進した。</p> <p>支援状況 平成16年度 8件 約134百万円 平成17年度 12件 約244百万円 平成18年度 8件 約520百万円</p> <p>（平成19年度の実施状況） 「平成19年度予算編成方針」に沿って、以前からの既定経費及び平成18年度に設立した基盤強化経費により全学機構（図書館機構、情報環境機構等）や全学施設の運営費や活動費等を支援した。（6機構等：約504百万円）</p>	<p>引き続き実施予定</p>
<p>1-4. 部局長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営に関する具体的方策</p>			
<p>【170】教授会又は協議員会の</p>		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p>	







	<p>力による研修により、法人化後必要とされる事務職員等の専門能力等の向上が図られるとともに、各大学が独自に実施することにより、労力が軽減された。</p>
<p>【177】一般職員の採用試験や事務職員等を対象とした研修などについて、社団法人国立大学協会や近隣大学等と連携・協力して実施する。</p>	<p>(平成19年度の実施状況)  「近畿地区国立大学法人等職員統一採用試験」を(社)国立大学協会や近隣大学等28機関と連携・協力して実施した(平成19年5月)。また、同協会近畿地区支部と協力し、「平成19年度国大協近畿地区支部専門分野別研修」(19年6月情報、11月学生支援、12月人事・労務 延べ51名参加)及び「パソコンリーダー研修」(19年9月、6名参加)を実施した。この連携・協力により、各大学が独自に実施することにより、労力の負担が軽減されている。</p>

(1) 業務運営・財務内容等の状況  
業務運営の改善及び効率化  
教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標  
・ 効果的な教育研究を推進するために、必要に応じて教育研究組織を見直す。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期年度	判断理由(計画の実施状況等)	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の 実施予定
【178】学問の発展に応じて必要となる学部、研究科、附置研究所、研究センター等の新設や再編についての全学的なルールを確立し、より効果的な教育研究を推進するために、教育研究組織の再編や統合を検討する。	【178】学問の発展に応じて必要となる学部、研究科、附置研究所、研究センター等の新設や再編についての全学的なルールを確立し、より効果的な教育研究を推進するために、教育研究組織の再編や統合を検討する。		(平成16～18年度の実施状況概略) 「教育研究組織の設置・改廃等に関する調査及び企画委員会の審議について」に基づき、企画委員会において、教育研究組織の新設や再編に関する全学的なルールを確認するとともに、効果的な教育研究を推進するため、組織の再編や統合の検討を行った。その結果、平成18年度より専門職大学院(公共政策大学院、経営管理大学院、地域研究統合情報センター)を設置した。平成19年度より大学院医学研究科人間健康科学系専攻(修士課程)、大学院薬学研究科医薬創成情報科学専攻(修士・博士課程(独立専攻))、こころの未来研究センター、生命科学系キャリアパス形成ユニットなどを設置することとした。	引き続き実施予定
			(平成19年度の実施状況) 教育研究組織の設置・改廃に係る基本的な考え方「教育研究組織の設置・改廃等に関する調査及び企画委員会の審議について」に基づき、企画委員会において、教育研究組織の新設や再編に関する全学的なルールを確認するとともに、効果的な教育研究を推進するため、組織の再編や統合の検討を行った。その結果、平成19年度には「国際イノベーション」を「産官学連携本部」に、「国際融合創造センター」を「産官学連携センター」に改組した。また平成20年度より、大学院経済学研究科の再編整備などを行うこととなった。	
【179】社会的要請にも対応しつつ、学問領域を横断する教育研究組織の整備を通して教育研究の活性化を図る。	【179】社会的要請にも対応しつつ、学問領域を横断する教育研究組織の整備を通して教育研究の活性化を図る。		(平成16～18年度の実施状況概略) 学問領域を横断する教育研究組織として、平成16年度に生存圏研究所、18年度に公共政策大学院、経営管理大学院、ナノメディシン融合教育ユニット、生存基盤科学研究ユニット、次世代開拓研究ユニットを設置し、学際的な教育研究の活性化を図った。	引き続き実施予定
			(平成19年度の実施状況) 平成19年度に設置した「こころの未来研究センター」では連携プロジェクトを12件立ち上げ、「生命科学系キャリアパス形成ユニット」では若手研究者が生命科学分野における先端的かつ独創的な研究に取り組み、「先端医工学研究ユニット」では医工連携分野における先端的融合研究に取り組む等、学問領域を横断する教育研究を進めている。また、世界トップレベル研究拠点(WPI)「物質-細胞統合システム拠点」(19年10月設置)に、iPS細胞研究を推進する我が国における中核研究組織として「iPS細胞研究センター」を設置した(20年1月)。さらに、新たに学問領域を横断する学際的な教育研究組織として、「宇宙総合学	

<p>【180】部局等の特性を活かした教育研究活動と業務運営を支援するため、部局等事務組織の企画立案、調整、分析機能を高める。</p>	<p>【180】部局等の特性を活かした教育研究活動と業務運営を支援するため、部局等事務組織の企画立案、調整、分析機能を高める。</p>	<p>ユニット」を平成20年度に設置することにより、教育研究の活性化をさらに図ることとした。</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に事務改革推進室を設置し、部局を含めた事務の合理化、組織の再編成、事務職員の効果的な再配置等の方策を「事務改革大綱」として取りまとめ(平成17年5月)。平成16年度には、エネルギー科学研究科、情報学研究科、地球環境学部の3独立研究科の事務機能向上のため、当該部局固有の事務を担当する事務部を新設した(同年10月)。また、理学研究科事務部に財務管理室等を、医学研究科事務部に企画・戦略室等を設け、生命科学研究科に部局固有の事務を担当する事務部を新設(平成18年4月)するなど、事務機能の向上を図るための改組を行った。平成18年度からは事務職員の戦略的な再配置を実施しており、平成18年度は15名のうち10名を部局事務へ優先的に配置した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 各部局が事務組織を主体的かつ柔軟に編成できるようにするたため、平成19年4月から掛、グループ等の組織については各部局独自で定められるようするとともに、事務組織規程においては課までの設置を規定するにとどめ、工学研究科事務部において、経理業務をより適切かつ迅速に遂行するとともに、組織運営体制の整備を図るため、経理課を管理課及び経理事務センターに再編した。また、事務の簡素化等により大学全体で15名の再配置枠を設定し、そのうち8名を部局事務部に配置しプロジェクトへの対応、教務事務、経営企画など強化・充実を図った。その他、企画戦略スタッフと戦略企画室付きの教員が連携して、学際領域の分析・企画・立案を行った部局もある。</p>	<p>引き続き実施予定</p>
---	---	---	-----------------

(1) 業務運営・財務内容等の状況  
業務運営の改善及び効率化  
人事の適正化に関する目標

中期目標

3 - 1. 教員の人事の基本方針  
・ 教員の役割と職務を明確にし、適切に業績評価するシステムを整備する。

3 - 2. 事務職員等の人事の基本方針  
・ 能力開発や専門性の向上のための研修を実施するとともに、人事を活性化する。  
・ 業績を適切に評価し、給与、昇進に反映させるシステムを整備する。

3 - 3. 柔軟で多様な教員人事制度に関する基本方針  
・ 公募制による教員採用を促進する。  
・ 各部局における多様な教育研究活動に応じて、弾力的な雇用形態の導入を進める。

3 - 4. 中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する基本方針  
・ 教育研究の質的向上に見合った適切な人事配置を可能とする人員管理体制を整備する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期年度	判断理由（計画の実施状況等）	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定
3-1. 教員の人事の具体的措置				
【181】教育研究評議会において全学的な教員人事の基本方針を定め、各部局等が主体的・自立的に教員人事を行う。	【181】教育研究評議会において全学的な教員人事の基本方針を定め、各部局等が主体的・自立的に教員人事を行う。		（平成16～18年度の実施状況概略） 「今後の人件費・定員管理の在り方について」（平成17年2月14日役員会決定）を受けた「第一期中期目標の期間における人件費・定員管理に関する方針」を教育研究評議会で審議し（平成18年7月31日役員会決定）、この方針に基づき、各部局等が主体的・自立的に教員人事を行うこととした。	引き続き実施予定
			（平成19年度の実施状況） 平成17年2月14日に役員会で決定した「今後の人件費・定員管理の在り方について」を受け、平成18年7月31日に教育研究評議会で定めた「第一期中期目標の期間における人件費・定員管理に関する方針」の範囲内で、各部局等は教員人事を行っている。また、平成20年3月開催の教育研究評議会で、京都大学の基本理念及び教職員像に則った教員人事を行うことを全学的な基本方針として定め、この基本方針に基づき各部局等は主体的・自立的に教員人事を行うこととした。	
【182】部局等における教員の教育研究活動等に対する評価システムを整備するとともに、大学全体としての人事評価システムの在り方について検討する。	【182】部局等における教員の教育研究活動に対する評価シ		（平成16～18年度の実施状況概略） 平成17年度から、教員制度検討会において、大学全体としての人事評価システムの在り方について検討を開始し、平成18年度には、各部局に対し教員の教育研究活動等に対する評価システムの導入状況の調査を行った。また、同検討会のもとに「教員評価の在り方検討ワーキンググループ」を設置（平成19年2月21日）し、他大学における先行事例等を参考にしながら、人事評価システムを含めた本学の教員評価の在り方について、評価対象者、評価項目、評価期間等の具体的な検討を行った。	「京都大学における教員評価の実施に関する大員評価を」として実施予定
			（平成19年度の実施状況） 人事制度検討会の検討を基に、「京都大学における教員評価の実	

	<p>テム及び大学全体としての人事評価システムの在り方について検討する。</p>	<p>施に関する規程」を策定（平成19年12月18日施行）し、同規程に基づき、各部局等における教育研究活動に対する評価システムを整備し、大学全体としての教員評価を実施することとしている（平成20年度）。</p>	
<p>【183】兼業・兼職のガイドラインを作成し、教員の社会貢献を円滑化する。</p>		<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度は、教員制度検討会において、各部局の要望を踏まえ内規（京都大学に勤務する教職員の兼業に関する指針の別表）」及び「週8時間を超える兼業を例外的に許可する基準・手続きについて」を定め、兼業にかかる手続きを円滑化し、教員の社会貢献を促進した。</p> <p>兼業・兼職件数 16年度 6,674件、17年度 6,687件、18年度 6,980件</p>	<p>平成16年度に策定し運用している「教職員の兼業に関する指針」を見直し、規程化する。</p>
	<p>【183】（16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし）</p>	<p>（平成19年度の実施状況）</p>	
<p>3-2．事務職員等の人事の具体的措置</p>			
<p>【184】競争試験による採用を原則としつつ、専門的知識や技術・経験、海外実績等が求められる職員については、別途の柔軟な選考方法を導入する。</p>		<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度は、職員の人事制度改革検討会において、法人化後の事務系職員の採用は、近畿地区国立大学法人等職員統一採用試験によることを原則としつつも、同試験または学内人事で適任者を求めることが困難な高度な専門的知識や技術、経験等が求められるポスト（知的財産・産学官連携、国際交流、情報管理、病院等の課長・専門職等）については、民間企業、地方公共団体、独立行政法人等から積極的に登用を図る方針を決定した。 平成17年度は、（独）日本学術振興会から国際交流課長を、京都市から社会連携推進課長を登用した。 平成18年度も同様に高度な専門的知識・経験が求められるポストについて公募を行い、産学官連携課長、財務戦略・分析課長、キャリアサポートセンター長（課長相当）に登用した。</p>	<p>引き続き実施予定</p>
	<p>【184】競争試験による採用を原則としつつ、専門的知識や技術・経験、海外実績等が求められる職員については、別途の柔軟な選考方法を導入する。</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 高度な専門知識及び豊富な実務経験を必要とする専門的業務に従事する職員を、任期制、年俸制により雇用できるよう特定有期雇用教職員就業規則を平成19年4月に改正し、計14名の特定職員を平成19年度に選考採用した。（研究推進部（研究企画支援担当）国際部（海外向け広報支援担当）キャリア・サポートセンター（ポストク支援対策事業担当）宇治地区事務部（安全衛生管理担当）医学部附属病院（安全衛生管理担当）など）</p>	
<p>【185】能力開発や専門性の向上のため、研修システムを整備拡充するとともに、自己研修、資格取得を奨励する。</p>		<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度は、職員の人事制度改革検討会において、法人化後の研修制度、自己啓発支援制度等について検討を行い、新採用職員研修の充実及び民間派遣研修並びにリーダーシップ研修の新設等、研修システムの充実を図った。平成17年度には、大学院等で学位や資格取得を奨励するための職務専念義務免除制度を新設した。平成18年度には、自己啓発支援のための通信教育・e-Learningの講座を設け、修了者には奨励金を支給する制度や問題解決をテーマとしたグループ研修を開始した。これらを通じ教育研究、国際化、情報化の進展など、大学を取り巻く変化に対応できる人</p>	<p>引き続き実施予定</p>

	<p>【185】能力開発や専門性の向上のため、研修システムを整備拡充するとともに、自己研修、資格取得を奨励する。</p>	<p>材の育成を図ってきた。</p> <p>(平成19年度の実施状況) リーダーシップ研修(平成19年7月、23名参加)、グループ長研修(平成19年6月、20名参加)、部課長研修(平成19年6月、18名参加)等の階層別研修を実施するとともに、技能研修(パソコンなど、延べ705名参加)、職務分野別研修(財務、労務など、延べ689名参加)を実施した。また、国立大学協会近畿地区支部専門分野別研修(平成19年6月～平成19年12月、延べ51名参加)、同パソコンリーダー研修(平成19年9月、6名参加)等を実施し、専門知識、技術・技能の向上を図った。さらに自己啓発支援のために通信教育・e-Learningの講座を設定して、修了者に奨励金を支給する(102名)などして、職員自らが高い専門知識、技術・技能を習得できるよう支援を行った。</p>	
<p>【186】業績を適正に評価する体制を検討し、評価結果を給与、昇進に反映させるなど、職員のインセンティブを高める方策の導入に努める。</p>	<p>【186】業績を適正に評価する体制等の検証を行いつつ、職員のインセンティブを高める方策の導入に努める。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年度から、私立大学や民間企業における業務評価システムに関する調査を行うとともに、管理職に対して、組織目標等の達成に向けた主体的な取組のための方策として、目標管理制度を試行的に導入した。 平成18年度には、新たな勤務評定制度を導入し、職員人事シート及び職員面談を通じて職員の業務希望等を聴取した。また、評価結果を昇給・昇格等の参考にするにより、職員のインセンティブを高めることとした。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 平成18年度から導入した勤務評定制度に基づき、職員人事シート、職員面談を通じて職員の希望を聴取し、特に評価すべき点や今後改善すべき点等の評価結果をフィードバックすることにより人材の育成を図っている。また、評価結果を昇給、昇格等の参考にするにより職員のインセンティブを高めている。さらに、勤務評定制度の公平性、納得性を高めるため、第1次評定者を対象に評定者研修を実施した。(19年7月、89名参加)</p>	<p>引き続き実施予定</p>
<p>【187】若手職員や女性の登用を図る。</p>	<p>【187】若手職員や女性の登用を図る。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に、職員の人事制度改革検討会において、職員の人事シート及び上司による面談を実施することにより、職員の意向等をきめ細かく聴取することとした。また、課長級、課長補佐級、係長級への登用を、年齢にとらわれず、能力・実績により行うこととした。これにより、平成16～18年度に、若手職員については課長級5名(50歳前半まで)、課長補佐級18名(50歳以下)、係長級44名(40歳以下)を登用した。また女性職員については、課長級1名、課長補佐級2名、係長級23名を登用した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 職員人事シート及び上司による面談を実施し職員の意向をきめ細かく聴取するとともに、適正な評価を行うことにより、年齢・性別にとらわれず、平成19年度の職員人事異動基本方針に則り、能力・経験に応じた登用を行った。結果、50歳以下の課長補佐級8名、40歳以下の係長級18名の若手登用を実施した。また、女性登用については、部長級1名・課長補佐級3名・係長級6名の登用を実施した。</p>	<p>引き続き若手職員や女性の登用を図る予定</p>
<p>【188】国立大学、文部科学省、教育研究機関との人事交流の原則を定めるとともに、政府機関、</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年4月に「京都大学教職員出向規程」を制定して人事交流を推進するとともに、民間企業等における有用な人材を、出向契</p>	<p>引き続き実施予定</p>

<p>地方公共団体、企業等との人事交流について検討する。</p>	<p>【188】国立大学、文部科学省、教育研究機関との人事交流の原則を定めるとともに、政府機関、地方公共団体、企業等との人事交流について検討する。</p>	<p>約により本学へおいては、多様な外部機関・組織との交流を積極的に推進する。また、職員の人材の育成に役立つ。平成17年度は、(独)長野学術振興会から国際交流員として、京都府から社会連携推進課長を受け入れた。高次な専門知識、経験が必要なポストへの交流受け入れについては、従来にはない自由な発想・行動が加わり、組織の活性化・向上に役立った。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 「京都大学教職員出向規程」に基づいて、他機関との人事交流は積極的に取り組んでおり、平成19年度においては、他機関へは出向は30機関121名、他機関からの交流受け入れは6機関7名である。また、京都市から引き続き社会連携推進課長を受け入れた。さらに、人事交流を円滑に実施できるよう、出向期間を原則2年から3年に延長するとともに、遠隔地異動・出向手当を新設した。</p>	
<p>【189】教育研究支援業務の特性に応じて、多様な雇用形態の事務職員等を確保する。</p>	<p>【189】教育研究支援業務の特性に応じて、多様な雇用形態の事務職員等の確保に努める。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成18年度より、特定の外部資金に係るプロジェクト等に対応可能な優秀な人材を確保するため、年俸制で任期を付し雇用する「特定事務職員」の制度を導入した。また、特定の外部資金に実務経験を必要とする専門業務に従事するポストに優秀な人材を幅広く確保できるように、平成19年4月から「特定事務職員」から「特定職員」の制度への移行を行うこととした。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 学内人事又は他機関との交流人事では適材が得られにくい高度な専門的知識・経験を必要とするポストについて、年俸制で任期を付して雇用する「特定職員」の制度により、14名を選考採用した。</p>	<p>教育研究支援体制の充実を図るため、引き継ぎ業務の円滑な移行を図る。また、事務職員の確保に努める。</p>
<p>3-3. 柔軟で多様な教員人事制度に関する具体的方策</p>			
<p>【190】公募情報や選考基準、選考方法や選考結果等をホームページ等により公表する。</p>	<p>【190】公募情報や選考基準、選考方法や選考結果等をホームページ等により公表する。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 公募情報や選考基準、選考方法等をホームページ等により公表した(平成16年度:75件、平成17年度:101件、平成18年度:77件の教員公募要領を掲載)。また、科学技術振興機構研究者人材データベース(JREC-IN)など学外の公募情報データベースを活用することにより、学内外へ積極的な公募情報を公開し、広く人材を求めた。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 公募情報や選考基準、選考方法等をホームページなどにより公表した(119件の教員公募要領を掲載)。また、科学技術振興機構研究者人材データベース(JREC-IN)などの学外のデータベースを利用する等により、多くの部局が積極的な公表に取り組んだ。</p>	<p>引き続き実施予定</p>
<p>【191】部局の特性に応じて、任期付き教員の拡大等、弾力的な雇用形態に対応可能な処遇制度の導入に努める。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 特定の資金(特別教育研究費、科学技術振興調整費等)に限定し、任期を付して教員を雇用できる特定有期雇用教員制度を導入した。また、平成18年度に、任期付き教員の拡大を図るため、各部局における物件費等を財源とする特定有期教員を年俸制により雇用できる制度の検討を行い、平成19年度から導入することとした。</p>	<p>引き続き「人事制度検討会」において、部局の要望を踏まえ、検討を行う予定</p>

	<p>【191】部局の特性に応じて、任期付き教員の拡大等、弾力的な雇用形態に対応可能な処遇制度の導入に努める。</p>	<p>(平成19年度の実施状況)                  特定の資金(特別教育研究費、科学技術振興調整費等)に限定し、任期を付して教員を雇用できる「特定有期雇用教員」を平成19年度170名雇用し、また、任期付教員拡大のため、物件費や外部資金を財源とする「年俸制特定教員」を雇用できる制度を新たに世帯導入し、平成19年度2名を雇用した。さらに、平成19年10月に世帯入トッレベル研究拠点を設置したことに伴い、拠点に勤務する教員の研究業績、進捗状況結果等をもとに支給する拠点手当、拠点経費を財源とする「特定拠点教員」(従来の年俸制特定教員に係る俸給月額引き上げ、契約更新可、定年適用除外)(8名雇用)、年俸制、裁量労働制による「特定拠点研究員」(4名雇用)等の制度導入を行った。さらに、平成20年度より「年俸制特定教員」の雇用できる資金の拡大、年俸制、裁量労働制による、「特定研究員」の制度を導入することとした。</p>	
<p>【192】サバティカル制度を整備するとともに、実務研修制度等の導入について検討する。</p>	<p>【192】サバティカル制度を活用した実務研修制度等の導入について検討する。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)                  平成18年度に教員制度検討会において、部局へのアンケート調査や他大学の導入状況をもとにサバティカル制度についての検討を行い、教員就業特例規則を改正することにより平成19年度からサバティカル制度を導入することとした。今後、さらに制度を活用した実務研修制度等の導入について検討を行うこととしている。</p> <p>(平成19年度の実施状況)                  実務研修制度等、教員の研修については、新たに導入したサバティカル制度を含め、「国立大学法人京都大学教員就業特例規則」において、各組織の長の承認、教授会等の議または定めにより実施することとした(サバティカル制度活用者8名)。また、部局等から現行規則によりがたい研修等の導入について、具体的要望があった場合は、「人事制度検討会」で検討を行うこととした。</p>	<p>引き続き実施予定                  ・各部署の実施状況を把握するとともに、制度の活用を進める。                  ・現制度によりがたい新たな研修等の導入について、具体的な要望があった場合、検討する。</p>
<p>【193】女性教員の採用を促進するために、育児支援体制を整備する。</p>	<p>【193】女性教員の採用を促進するために、育児支援体制を整備する。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)                  育児・介護をはじめとした女性研究者への包括的な支援を行うため、平成18年9月に女性研究者支援センターを設置した。また、平成19年2月に同センター病児保育室を医学部附属病院内に設置して、病児保育支援を実施している。</p> <p>(平成19年度の実施状況)                  平成19年2月に育児・介護などの女性研究者への包括的な支援を行うため設置した「女性研究者支援センター病児保育室」では、平成19年度においては登録者数92名、利用者数561名(1日あたりの平均利用者数約3名)となった。また、同センターにおいて、「夏休みキッズサイエンススクール」(平成19年8月20日～24日)の開催、女性の休憩や育児のためのコーナーの設置(吉田地区)、育児・保育・介護等に関する情報をホームページに掲載するなど、さまざまな取り組みが行われた。</p>	<p>引き続き、検討を行い実施する予定</p>
<p>【194】障害者の採用を促進するために、障害のない(バリアフリーな)キャンパス整備等、周辺環境の改善に努める。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)                  平成17年度は、建物改修工事においては、法科大学院棟改修工事をはじめバリアフリー化の工事を組み入れている。また、平成18年度は、(中央)総合研究棟(工学系、文系)、(中央)吉田南総合館(教養教育)、(北部)総合研究棟(農学部総合館、数理学・物理系)、(南部)総合研究棟(薬学)等の改修において、バリアフリーに配慮したスロープ・エレベーター・トイレの設置等、周辺環境の改善を図った。(平成16～18年度採用者数2名)</p>	<p>引き続き実施予定</p>

	<p>【194】障害者の採用を促進するために、障害のない（バリアフリーな）キャンパス整備等、周辺環境の改善に努める。</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 各キャンパスでの耐震対策事業等の改修事業（吉田キャンパスでは理学部1号館他14棟、宇治キャンパスでは宇治地区研究所本館、熊取キャンパスでは研究棟、犬山キャンパスでは霊長類研究所本館）において、バリアフリーに配慮したスロープ・エレベーター・トイレの設置等、周辺環境の改善に努めた。（平成19年度採用者数2名）</p>	
<p>3-4. 中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策</p>			
<p>【195】業務運営の簡素化・効率化やアウトソーシングの活用による省人化を図る。</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 「事務改革大綱」（平成17年5月策定）の基本的な考え方と方向性に基づき、平成17年度においては、附属図書館に自動貸出返却装置の導入による簡素化、特許事務の全学一元化、学生実態調査・広報誌編集業務（一部）の外注化を行うなどの取組を行った。また、部局においては英訳業務、発送業務等をアウトソーシングするなどの取組を行った。 平成18年度においては、専門的・定型的業務を処理するために「学生センター」等11の事務センターを本部事務に設置し、各担当事務のより一層の簡素化・効率化を実施した。また、本学の旅費に関する規程等を全面的に改正し、旅費支給事務の簡素化・合理化を図った。各部局においては、その特性に応じて、事務業務・警備業務や空気環境・水質測定等についてアウトソーシングを行い、省人化に努めた。</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 「事務改革大綱」（平成17年5月策定）の基本的な考え方と方向性に基づき、平成17年度においては、附属図書館に自動貸出返却装置の導入による簡素化、特許事務の全学一元化、学生実態調査・広報誌編集業務（一部）の外注化を行うなどの取組を行った。また、部局においては英訳業務、発送業務等をアウトソーシングするなどの取組を行った。 平成18年度においては、専門的・定型的業務を処理するために「学生センター」等11の事務センターを本部事務に設置し、各担当事務のより一層の簡素化・効率化を実施した。また、本学の旅費に関する規程等を全面的に改正し、旅費支給事務の簡素化・合理化を図った。各部局においては、その特性に応じて、事務業務・警備業務や空気環境・水質測定等についてアウトソーシングを行い、省人化に努めた。</p>	<p>引き続き実施予定</p>
<p>【196】社会情勢の変化を視野に入れつつ、教職員の定年年齢の見直しについて検討する。</p>	<p>【195】業務運営の簡素化・効率化やアウトソーシングの活用による省人化を図る。</p> <p>【196】社会情勢の変化を視野に入れつつ、教職員の定年年齢の見直しについて検討する。</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 大学全体で15名の再配置枠を設定し、知的財産の活用等の研究推進、教務事務や環境安全衛生関連事務など強化・充実が必要な部署への配置を行った。また、部局においては、定例的な業務や繁忙期に集中する業務処理のため、派遣職員の活用（工学研究科、原子炉実験所等）、図書の搬入・資産の確認作業におけるアウトソーシングの活用（経済研究所等）、清掃業務にシルバー人材センターを活用するなどの取組み（生態研）を行った。</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略） 平成18年度に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正に伴う高年齢者雇用確保措置として、職員の再雇用制度を整備した。また、任期を付して雇用する職員のうち、高度な専門的知識及び豊富な実務経験を有する専門家を、定年を超えて雇用することができる「特定職員」の制度を導入することとした。</p> <p>（平成19年度の実施状況） 教員の定年年齢の見直し等について、人事制度検討会において、年金支給開始年齢を見据えて検討を行っている。なお、拠点で経費を財源とする「特定職員」については定年を超えて雇用することを整備した。また、高年齢者雇用確保措置として、平成18年度に整備した職員の再雇用制度に基づき、平成19年度は31名を再雇用した。さらに、任期を付して雇用する職員のうち、高度な専門的知識及び豊富な実務経験を有する専門家を、定年を超えて雇用することができる「特定職員」の制度に基づき、14名雇用した。</p>	<p>引き続き「人事制度検討会」において検討する予定</p>

(1) 業務運営・財務内容等の状況  
業務運営の改善及び効率化  
事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標  
・ 本部事務組織と部局事務組織の効果的連携のもとに、効率的・機能的な業務運営を図る。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期年度	判断理由（計画の実施状況等）	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定
【197】事務の円滑化・効率化を図るため、適切な業務評価に基づいた柔軟な組織編成及び人員配置を実施する。			<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>「事務改革大綱」（平成17年5月）に基づき、事務本部を分割して「教育研究推進本部」及び「経営企画本部」を設置し（同年11月）、教育研究活動の推進支援及び経営企画・組織管理に係る業務について専門性と機能の強化を図った。また、旅費支給事務、契約事務、給与事務等の定型業務について業務評価を行い、これらの業務を行うセンターを設置した（平成18年4月）。平成18年度には、人事・給与関係業務の業務分析を実施した。戦略的な事務職員の再配置については、毎年度事務職員15名を全学から抽出のうえ、機能強化や充実が求められる本部又は部局の事務部を対象として実施しており、平成18年度は15名の再配置を実施した。</p>	引き続き実施予定
	【197】事務の円滑化・効率化を図るため、適切な業務評価に基づいた柔軟な組織編成及び人員配置を実施する。		<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>大学全体で15名の再配置枠を設定し、知的財産の活用等の研究推進、教務事務や環境安全衛生関連事務など強化・充実が必要な部署への配置を行った。</p>	
【198】大学運営に関連した調査・分析や企画・立案業務を担当する事務組織を構築する。			<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>全学的な企画立案等の機能を強化するため、企画調整官室と総務部企画課を統合して企画部に改組・拡充した（平成16年4月）。総務部に事務改革推進室を設置し（同年11月）、事務処理の合理化による人員の再配置や、企画部門の整備等も含めた事務組織の再編整備等を検討し、事務組織を構築した。また、大学情報収集・分析センターの機能を引継ぐ組織として、大学評価支援室を設置し（平成17年1月）評価情報をもとに教員と協働して調査・分析を行うことができる体制を整備した。</p>	引き続き実施予定
	【198】大学運営に関連した調査・分析や企画・立案業務を担当する事務組織の機能強化を図る。		<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>教養教育から専門教育までを見通した全学的な教育推進施策の企画立案機能を強化し、教育支援業務の充実を図るため、学生部教務課と共通教育推進部を統合し教育推進部を設置した。総務・人事業務を統合的に推進し、事務改革及び人事制度改革の総合的な推進を図るため、総務部と人事部を統合し総務部を設置した。また、地域社会との連携に係る業務を総合的に推進し、企画機能を強化を図るため、企画調査・評価部と総務部社会連携推進課を統合し企画部を設置した。環境安全保健機構に係る業務を一体的に推進し、全学的な安全衛</p>	

<p>【199】部局事務部に適切に権限を委譲し、その責任体制の明確化、部局事務の効率化・高度化を図る。</p>		<p>生管理体制の整備充実を図るため、環境安全衛生部を設置した。</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 「事務改革大綱」(平成17年5月)に基づき設置した事務改革推進本部において、業務内容の検討の結果、受託・共同研究関連契約の部局への権限委譲を行った(18年4月)。掛、グループ等での組織については、各部局が事務組織を主体的かつ柔軟に編成できるようにするため、事務組織規程においては課までの設置を規定するに留めることとし、平成19年4月から部局の判断による柔軟な組織編成が可能となるようにした。</p>	<p>引き続き実施予定</p>
	<p>【199】部局事務部に適切に権限を委譲し、その責任体制の明確化、部局事務の効率化・高度化を図る。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 部局における事務組織を主体的かつ柔軟に編成できるように、事務組織規程を改正し、グループ編成等組織換えを各局が定める柔軟な対応を可能とした。併せて、当面する様々な課題に柔軟に対応するため、必要に応じて特命事項を担当する、専任課長級のプロジェクト・リーダーを設置できるような事務組織規程を改正した。 さらに、平成18年度に導入した教員発注制度を拡充し、工事を除く請負契約や賃貸借契約についてもその対象とすることによって(平成19年9月)部局事務の効率化・高度化を図った。</p>	
<p>【200】情報化の推進、事務機構の再編を含めた定型業務の集約化及び効果的なアウトソーシングの実施により効率的な事務体制を構築する。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に情報環境部に電子事務局推進室を設置し、各種事務の電子処理の促進を図るとともに、総務部に事務改革推進室を設置し、全学的な事務処理の合理化やアウトソーシング等により人員の再配置を図り、事務組織の再編整備等を推進するための事務体制を整備した。また、エネルギー科学研究科等3独立研究科に共通する会計事務などの定型業務を集約して処理する事務組織として、3研究科共通事務部を新設した(同年10月)。「事務改革大綱」(平成17年5月)に基づき、平成18年度には専門的・定型業務を処理するための「学生センター」等11の事務センターの設置、大学全体での事務職員の戦略的な再配置枠を設定し実施した。</p>	<p>引き続き実施予定</p>
	<p>【200】情報化の推進、事務機構の再編を含めた定型業務の集約化及び効果的なアウトソーシングの実施により効率的な事務体制を構築する。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 平成18年度に設置した「人事事務センター」と「給与・共済事務センター」の業務を統合し「人事・共済事務センター」として、業務の集約化を図った。また、旅費支給事務については、出張申請と旅費計算等を一体で行うシステムの開発を進め、平成19年10月に導入した。さらに、全学グループウェアで全教職員に給与明細閲覧機能を公開し、給与明細ペーパーレス化を行うことにより、業務の効率化を図った。</p>	
<p>【201】リーガル・リスクに対応する法務業務、教職員の人事管理及び労働関係法令への対応、財務管理、土地・施設・環境安全等に係るマネジメントを効果的に行うための組織を整備する。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) (1)顧問弁護士契約の締結とともに、法律相談・訴訟対応等の学内窓口を総務部に設置(平成17年4月) (2)教職員の人事管理及び労働関係法令へ対応するため、従来の総務部人事課を人事部職員課及び人事課に再編(平成16年度) (3)効果的な資金運用と財務管理を図るため、財務委員会の下に資金管理・専門運用委員会(平成16年度)、財務分析タスクフォース(平成17年6月)を設置 (4)土地・施設・環境安全等に係るマネジメントへの対応として、施設・環境部に「施設活用課」及び「環境安全課」を設置(同年4月)し、マネジメントを効果的に行うための組織を整備した。 なお、平成19年度には、人事管理及び労働関係法令に対応して組織と人事制度の両方の統括を行うために総務部及び人事部を、ま</p>	

	<p>【201】(17年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>た、全学的な環境及び安全衛生管理体制の整備充実を図るために施設・環境部を、それぞれ改組することとした。</p> <p>(平成19年度の実施状況)                  (1) 本学における法律相談体制として、法務担当理事の監督の下、総務部に学内窓口を設置し、平成17年4月からは、はばたき綜合法律事務所と顧問弁護士契約を締結することにより、学内における法律相談体制を整備してきたところである。しかしながら、訴訟案件及び法律相談事項が増加していることから、平成19年10月に、新たに弁護士法人くすのきとも顧問弁護士契約を締結し、法律相談体制の充実を図った。                  (2) 総務部職員課及び人事企画課において、教職員の人事管理及び労働関係法令へ対応している。                  (3) 財務委員会の下に平成16年度に設けた資金管理・運用委員会、平成17年度に設けた財務分析タスクフォースにおいて、効果的な資金運用と財務管理を図った結果、244百万円の運用益の獲得や「財務報告書(ファイナンシャルレポート2007)」の取りまとめを行った。                  (4) 施設環境部施設活用課及び環境安全部環境安全衛生課にて連携を図り、エネルギー及び環境マネジメントを効果的に実施し、環境賦課金制度を創設した。</p>	
<p>【202】遠隔地に散在する事務組織を一元的に運用するため、情報ネットワークの整備を進める。</p>	<p>【202】遠隔地に散在する事務組織を一元的に運用するため、情報ネットワークの整備を進める。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)                  遠隔地に散在する事務組織の一部(原子炉実験所(大阪府泉南郡)、生態学研究センター(滋賀県大津市)、霊長類研究所(愛知県犬山市))への学術情報ネットワーク(KUINS-)の接続方法を変更して高速化し、事務の効率化を図った。                  また、吉田キャンパスと同じ環境を構築するため、KUINS(学術情報ネットワーク)接続を希望しているフィールド科学教育研究センター標茶区及び白糠区にKUINS-を導入した。</p> <p>(平成19年度の実施状況)                  吉田キャンパスと同じ環境を構築するため、KUINS(学術情報ネットワーク)未接続の遠隔地施設のうち、霊長類研究所附属二ホンザル野外観察施設の(1)屋久島観察ステーション(鹿児島)、(2)善師野第二キャンパス(リサーチリソースステーション:RRS)(犬山)、(3)幸島観察所(宮崎)、(4)チンパンジサンクチュアリ熊本宇土類人猿センター(熊本)をKUINS-化した。</p>	<p>引き続き、事務組織を一元的に運用するため、遠隔地における情報ネットワークの整備を行う。</p>

## (1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

## 1. 特記事項

## 【平成16～18事業年度】

## 【事務及び教育体制の強化】

## 事務・教育研究支援体制の改革

平成16年度からの国立大学法人化以降、本学においては効率的な組織運営と教育研究の進展のための事務組織や教育研究支援体制の見直しと新たな構築が必要となった。即ち、(i) スリムで効率的な事務組織を構築する、(ii) 限られた人的資源を事務本部・部局事務部に最適配置する、(iii) 大学業務自体を徹底的に見直し、業務の廃止・簡素化、一元化・アウトソーシングを行う、(iv) 職員人事制度を改革し、職員一人ひとりの生産性を高めて行く、等を一体的に進め、事務・教育支援体制の強化と効率化を目的とした。具体的には、平成16年度において、勤務評定の実質化、目標管理制度の導入、自己啓発支援の強化、面談制度の導入による職員の職務希望の把握などを行った。また、企画調整官と総務部企画課を統合して企画部に拡充し、全学的な企画立案や大学評価等の機能を強化した。平成16年11月には事務改革推進室を設置、平成17年5月には民間企業の経験豊かな人材を事務改革担当顧問として招聘した。続いて「事務改革大綱」とこれに基づく実施計画の決定、事務改革推進本部の設置、職員再配置のための客観的基準の策定、部長職及び課長補佐職の役割・位置付けを見直し、意思決定ラインの短縮化等の検討を経て、平成18年4月以降、次のとおり事務組織の再編成等を実施した。

- 1) 事務業務の効率化及び組織のスリム化を目的として、本部事務組織のグループ化(機動性と柔軟性の拡大)及びフラット化(決裁過程の短縮)を実行。平成18年度においては、本部事務、特に経営企画本部の超過勤務時間数が対前年度約3%低減し、労働時間数を縮減に繋げることが出来た。このグループ化、フラット化は本部事務組織だけでなく、理学研究科、医学研究科などにおいてもその体制をとっている。
- 2) 専門的業務・定型的業務を集中処理するため、学生センターなど計11の事務センターを新設。定型的若しくは季節的な繁閑のある業務や对学生サービス又は国際交流のような専門的・個別的な対応が必要な業務については、新設した事務センターで集中的に処理することとした。これにより、業務効率やサービスの向上、さらには教職員等からの様々な照会に対するワンストップサービスの実施が可能になった。
- 3) 事務業務を平準化し、人的資源の効率的・効果的な活用を図るため、平成17年度に実施した事務職員15名の再配置を18年度においても実施。内10名については、教育・研究・医療の主体である部局の活動を効果的に支援し活性化するため、部局事務部の再配置。

## 事務改善提案コンクールの実施による事務改善

教職員に対する事務改善の徹底と積極的協力、及び一層の事務改革を目指し、全教職員を対象とした「事務改善提案コンクール」を実施した。多くの応募の中から、効果・実現可能性・効率等の点より厳正に審査し、平成17年度にあっては、「変形労働時間制導入による経費削減」など13件、平成18年度にあっては、「大学業務方法の分析、見直しによる事務効率化(ミニバランススコアカードの実施)など9件を選定して総長より表彰した。

これらの提案は実施に向けて取り組みが検討され、例えば、平成18年度には、学生生活関係業務の一元化を図る学生センターの設置、さらに1ヶ月単位、1年単位の変形労働時間制など柔軟な勤務体制を可能とするなど多くの取組みを行った。

なお、平成19年度には、本コンクールを事務改善グッド・プラクティス(GP)として発展させた。即ち、職員が自らの部署における業務改善案について当該部署で検討、所属の課長または事務長の承認の下で実践、その効果や実績を「グッド・プラクティクス」として全学的に評価・選定することとした。平成19年度は4月に「事務改善 GP」の募集を行い、その結果、7件の応募より3件が選定された。選定されたGPの中で、例えば「有機廃液外部委託業務全般の電子化による簡略化」においては、事務担当者の労力軽減やWebによる情報の共有化などメリットが認められている。

## 任期付き特定教員の配置

特別教育研究経費、科学技術振興調整費、研究拠点形成費補助金、共同研究費・受託研究費、寄附金(寄附講座、寄附研究部門)等によるプログラムやプロジェクトに対して、総長が認めるものについては、任期を付して教授・准教授・講師・助教を雇用し、当該資金に関連した教育研究に従事させる「特定有期雇用教員」制度を導入した。この制度を活用し、平成18年度には、225名を採用し、研究の活性化が図られた。なお、平成19年度には、任期付教員170名を採用するとともに、物件費や外部資金を財源とする「年俸制特定教員」制度を新たに導入し、2名を採用した。このほか、平成19年度10月には世界トップレベル研究拠点「物質・細胞統合システム拠点」を設置したことに伴い、「特定拠点教員」や「特定拠点研究員」などを導入し、高度な研究を更に推進する体制を整えた。

### 新しい教育研究やプロジェクトへの総長裁量による「重点施策定員」の措置

教育研究水準の向上と新しい教育研究やプロジェクトに積極的に取り組むため、重点的に教員定員を措置する制度を導入した。これは、全学的に推進すべきと判断された重点施策の中でも特に重要なものについて、重点施策定員を措置するものであり、平成17年4月にその「基本方針」を定め、平成18年度から平成21年度までの間、実施することとした。なお、この定員には、原則として時限を付し、各構想の内容に応じて総長の判断により措置する。

この制度により、「公共政策大学院の設置」、「地域研究統合情報センターの設置」、「環境保全センターの拡充」など6つの重点施策に教員定員を措置した。

なお平成19年度には、世界トップレベル研究拠点および野生動物研究センター設置のために、各々、教授職5及び教授職4を配置した。

### 教育研究支援組織の再編・改革

教育研究にとって基盤的な支援業務は、全学的な視点から取り組むことが効率及び効果の観点から望ましい。この観点から、本学では、平成17年度より部局横断組織として下記の5つの機構を新たに設置した。

環境安全保健機構      情報環境機構      図書館機構  
国際イノベーション機構      国際交流推進機構

この結果、労働安全衛生法に対しては、環境安全保健機構の主導の下、化学物質管理システムの導入・講習会の開催・安全巡視員の設置など、統一的で迅速な対応が可能となるなど、具体的な成果を挙げることができた。

なお、国際イノベーション機構については、より効率的な運営を行い、産官学連携、知的財産の活用、ベンチャー支援等の業務を一元的に推進する観点から、平成19年度に産官学連携本部に改組した。

### 【平成19事業年度】

#### キャリアサポートセンターの充実

本学学生への進路情報の提供や国内外の各種資格試験等への円滑な対応を行うため「キャリアサポートセンター」を設置した(平成16年度、吉田地区)。年間を通じて就職、企業、公務員関係等のガイダンスを行い、年間約14,000名の参加があった。また、同センターに開設した「就職相談室」では、年間約900件の就職・進路に関する相談に対応した。

さらに、吉田キャンパス以外での就職セミナー、キャリアガイダンスの開催及びキャリアカウンセリングの実施を要望する声が多くあったことから、同センターのサテライトを宇治及び桂の両キャンパスに開室した。

### 2. 共通事項に係る取組状況

#### 【平成16～18事業年度】

#### 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。 運営のための企画立案体制の整備状況

役員と部局等の執行責任者で構成する部局長会議を定例的(月1回)に開催し、事務改革、教育研究施設等の設置・改廃、規程の制定・改正など、教育研究評議会に先立ち多くの事項についての連絡・調整・協議を行った。また、同会議の下に設置した研究科長部会においては、授業料免除措置、大学通則・研究科規程の改正、大学入試センター試験など大学院及び学部に係る教務事項についての連絡・調整・協議を行った。

経営協議会は、10日前に議題を通知するとともに資料等を事前配付し、さらに学外委員に対して、議題に関する質問を事前照会している。また、教育研究評議会にあっても、5日前に議題を通知するとともに資料等を事前配付することにより、円滑・迅速な審議が可能となっている。

役員会の諮問機関として設置している「企画委員会」、「施設整備委員会」、「財務委員会」において、役員会の諮問に基づく審議を行うことにより、総長のリーダーシップと各委員会の委員である部局長等による『ボトムアップ機能の融合』を図った。

#### 上記の企画立案部門の活動状況、具体的検討結果、実施状況

- ・企画委員会：教育研究組織の設置・改廃、年度計画の作成など
- ・施設整備委員会：施設関連の概算要求、施設の耐震性、本部構内の再配置など
- ・財務委員会：概算要求、予算配分など

<p>法令や内部規則に基づいた手続きにしたがって意思決定されているか  「役員会」、「経営協議会」、「教育研究評議会」、「企画委員会」、「財務委員会」、「施設整備委員会」は、本学の国立大学法人京都大学の組織に関する規程により設置し、それぞれの審議事項については「国立大学法人京都大学役員会規程」、「国立大学法人京都大学経営協議会規程」、「国立大学法人教育研究評議会規程」、「京都大学企画委員会規程」、「京都大学施設整備委員会規程」、「京都大学財務委員会規程」に規定され、本学における意思決定を行っている。</p>	<p>ことで、全学的な評価及び部局における自己評価に取り組んでいる。なお、平成18年度からは、それまでの全学共通経費のあり方を見直し、全学共通経費に加え全学協力経費を創設し、基礎学術分野や大学の将来にとって重要と思われる事業を積極的に推進するなど、各部局の要望に応じた多様な支援を行うことができるよう体制を整備した。</p> <p>附属施設の時限の設定状況  平成16年度には時限施設である宙空電波科学研究センターと木質科学研究所を再編・統合して生存圏研究所を設置した。このほか、工学研究科附属環境質制御研究センター等の在り方の検討を行い、改組を行った。</p>
<p>法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。  法人の経営戦略に基づく学長・機構長裁量経費・人員枠やその他の戦略的配分経費の措置状況  予算編成においては、大学の資金をより効果的、効率的に活用し、教育研究医療活動の進展を図る戦略的な経費の確保を謳っており、全学共通経費、戦略的・重点的配分経費などを措置している。  全学共通経費については、本学の教育研究や社会貢献を一層発展させるために、大学として支援する必要がある事業に対して資源配分を行っている。また、平成18年度からは、特定の部局の行う事業であっても、競争的資金に馴染まない基礎学術分野や、大学の将来にとって重要であると思われる事業を将来的に推進するため、「全学協力経費」を創設した。これにより、各部局の状況に応じて多様な支援を行うことができる体制を整備した。  また、戦略的・重点的配分経費のうち総長裁量経費については、教育研究内容・体制の改善充実など、大学改革の取り組みや特色ある大学づくりのためのプロジェクト等に必要経費を措置するものや、教育上必要となる基本的設備について、その充実に資する経費として資源配分を行っている。</p>	<p>業務運営の効率化を図っているか。  事務組織の再編・合理化等、業務運営の合理化に向けた取組実績  「事務改革大綱」(平成17年5月)に基づき、事務本部を改め「教育研究推進本部」及び「経営企画本部」を設置し(同年11月)、教育研究活動の推進支援及び経営企画・組織管理に係る業務について専門性と機能の強化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務センターの設置  本学における事務改革の一環である事務組織改革の取組として、定例的若しくは季節的な繁閑のある業務や対学生サービス又は国際交流のような専門的・個別的な対応が必要な業務については、事務センターで集中的に処理することにより、業務効率を高めサービスを向上させることとした。本事務組織の再編及び事務センターの設置により、平成18年4月における本部事務組織の体制は、総長直属事務組織2室、教育研究推進本部4部、経営企画本部6部及び11の事務センターとなり、とりわけ事務センターにあっては、教職員等からの様々な照会に対してワンストップサービスの実施を遂行した。</li> </ul>
<p>助教制度の活用に向けた検討状況  教育・研究・医療の特性等を踏まえて適宜設けることとした「分野」、「チーム」等のグループにおいて、助教がリーダーを務めることができるとし、また授業や研究指導等を担当することができることとした。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ化・フラット化  事務改革の一環である事務組織改革と併行して、掛等の組織を大括りにするグループ化、意思決定のラインを短縮するフラット化について取り組み、平成18年度から本部事務組織におけるグループ化及びフラット化を実施した。これまでの決裁過程を短縮しグループ間の連携・協力体制を構築することで、平成18年度における本部事務、特に間接部門である経営企画本部における超過勤務時間数が対前年度約3%低減し、労働時間数の縮減に繋げることができた。このグループ化、フラット化は本部事務組織だけでなく各部局等においても展開を促進している。</li> </ul>
<p>上記の資源配分による事業の実施状況  計画番号166～169参照</p>	
<p>法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価を行い、必要に応じて資源配分の修正が行われているか。  法人内における資源配分に関する中間評価・事後評価の実施状況  資源配分における評価の実施については、総長裁量経費、全学共通経費等の各種重点配分経費において、それぞれ成果報告書の提出を求め、具体的な成果のほか、本計画の自己評価及び今後の課題と取組みなどを求める</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育研究支援のための事務職員の再配置  事務を巡る厳しい状況の中で、限られた人的資源を効率的・効果的に活用し、大学の発展に資することを目的として戦略的な人員の再配置を行うこととし、平成18年度においては15名の事務職員の再配置を実施した。特に、教育・研究・医療の主体である部局の活動を効果的に支援し活性化を図るため、部局事務部に10名の再配置を行った。</li> </ul>

<p>各種会議・全学的委員会等の見直し、簡素化による教職員の負担軽減 法人化の際に、教職員の負担の軽減にも配慮して、全学委員会を整理・縮減することとし、約10の委員会の廃止、構成員の見直し等を行い、その後この視点により適宜整備している。平成18年度においては、公共政策連携研究部及び経営管理研究部について、委員会委員の選出単位をそれぞれ法学研究科、経済学研究科と単一のものとして扱うこととした。</p>	<p>度の財務情報を比較分析し調達改善を図るべき事項を抽出のうえ、さらなる経費削減に取り組んだ。</p>
<p><b>収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。</b> 学士・修士・博士・専門職学位課程ごとに収容定員の85%以上を充足させているか</p>	<p><b>監査機能の充実が図られているか。</b> 内部監査組織の独立性の担保等、監査体制の整備状況</p>
<p>(学士課程)すべての学部で85%以上を充足している。 (修士課程)一部85%以上を充足していないところがあるため、定員、入学者数、修了者数等の分析による見直し、期間短縮修了制度、10月入学、社会人特別選抜試験等による充足率の改善を検討した。 (博士課程)一部85%以上を充足していないところがあるため、定員、入学者数、修了者数等の分析による見直し、期間短縮修了制度、10月入学、社会人特別選抜試験等による充足率の改善を検討した。 (専門職学位課程)85%以上を充足している。なお、法科大学院については、平成17年8月24日付国立大学法人支援課作成の「法科大学院における授業料(標準)収入積算に用いる収容定員について」によると85%以上を充足している。</p>	<p>平成17年4月1日付けで総長の直轄組織として監査室を設置し、年度当初に策定する監査計画に従って、全部局を対象として、業務監査及び会計監査をしている。</p>
<p><b>外部有識者の積極的活用を行っているか。</b> 外部有識者の活用状況</p>	<p>内部監査の実施状況</p>
<p>平成17年度に招聘した学外理事(1名)が、役員会、経営協議会、教育研究評議会及び部局長会議への出席を通して大学運営に参画することにより、大学運営の健全性と透明性の向上に努めた。 人事制度や事務組織の再編整備・簡素合理化について、総長特別顧問及び事務改革担当顧問を民間企業から招致し、主に企画立案過程において助言等を求め、効果的な運営に活用した。 学部学生や大学院生の就職支援業務を担うキャリア・サポートセンター長を一般公募により採用し、また民間の財務部門における幅広い知識・経験を有する者を、選考により本学の財務戦略の企画及び財務状況の調査・分析を担う財務部財務戦略・分析課長に採用した。</p>	<p>(平成16年度) 科学研究費補助金に係る内部監査、平成16年度の会計経理に係る内部監査 (平成17年度) 時間雇用職員の雇用状況に係る内部監査、科学研究費補助金に係る内部監査、平成17年度の会計経理に係る内部監査 (平成18年度) 事務職員の所定外労働時間管理に係る内部監査、保有個人情報管理状況に係る内部監査、科学研究費補助金に係る内部監査、平成18年度の会計経理に係る内部監査</p>
<p>経営協議会の審議状況及び運営への活用状況</p>	<p>監事監査、会計監査の実施状況及び監査結果の運営への活用状況</p>
<p>1. 学外委員からの意見を積極的に取り上げるための体制・取組例 経営協議会委員に対して、10日前に議題を通知するとともに資料等を事前配付し、さらに学外委員に対して、議題に関する質問を事前照会している。 2. 学外委員からの意見を法人運営に活用した、主な取組事例 平成18年6月28日開催の経営協議会において、「なお、いっそうの経費の削減を行っていくことが必要ではないか。」との意見を踏まえ、経費削減プロジェクトチーム(財務・施設環境部)を設置し、平成16年度・17年</p>	<p>監事監査は、監事監査計画等に従って業務監査、会計監査を実施しており、平成16年度においては、教育・学生支援、業務運営の改善・効率化、労働安全衛生管理体制、平成17年度においては、教育、業務改善、環境安全及び安全管理、情報基盤、平成18年度においては、学生支援、国際交流、環境マネジメント、施設マネジメント、危機管理、産学連携をテーマ(重点項目)にして実施し、監査結果は、総長、役員、部局長、経営協議会へ報告している。 また、過年度の監査結果の取組状況についても監査室と連携・協力してフォローアップ調査を行い、事務改革を始めとして改善意見の約半数以上が改善され、いわゆるPDCAサイクルが循環し始めて、法人として自律的な業務運営が行なわれつつあることを検証している。これらの監査結果は、「年度監事監査に関する報告書」として総長等への報告とともに、監事監査の透明性を確保するため大学ホームページへの掲載や印刷製本の上、学内外へ公表した。</p>
	<p><b>教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等が行われているか。</b> 教育研究組織の活性化に向けた検討の機会が設けられているか</p>
	<p>役員会の諮問に基づき、企画委員会において、部局等の構想を踏まえつつ、全学的な見地から教育研究組織の設置・改廃等に関する検討を行った。 その結果、高度専門職業人を養成する公共政策大学院、経営管理大学院を設置し、また学問領域を横断する教育研究組織として、ナノメディシン融合教育ユニット、生存基盤科学研究ユニット等を設置し、学際的な教育研究の活性化を図った。</p>

<p><b>法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。</b>  <b>法人全体としての組織的な研究活動推進のための取組状況</b>          京都大学における研究戦略方針等について企画し、その全学的推進に関し研究担当理事を補佐するため、平成17年11月に研究戦略タスクフォース及び研究戦略室を設置し、科学技術振興調整費・グローバルCOE・トップレベル研究拠点申請等へのテクニカル・アドバイス、グローバルCOE・トップレベル研究拠点等の申請に係る申請書の英訳・添削、京都大学学術研究推進方策の実施に向けた基礎調査を実施するなどの研究推進戦略活動を実施した。          平成19年1月には、さらに、学術研究活動の調査・分析を取り入れることにより、外部資金獲得に向けた全学的支援体制を強化するために研究企画支援室を設置し、京都大学の学術研究活動の状況等の調査・分析、科学技術関係予算等の外部資金に関する情報収集とその分析、研究推進に関する様々な支援策を策定するなどの事業に着手した。</p> <p><b>全国共同利用に必要な学内体制整備や資源配分の状況</b>          計画番号99、112、113参照</p>	<p>う教育研究施設などに活用するための「京都大学宇治おうばくプラザの整備」等に着手した。          また、病院経営の改善を促進するための「基盤的診療設備の整備」などの医療支援事業、生活環境の改善を図るとともに耐震補強を行うための「職員宿舎の整備」などの基盤整備事業等にも着手した。</p> <p><b>助教制度の活用に向けた検討状況</b>          教育・研究・医療の特性等を踏まえて適宜設けることとした「分野」「チーム」等のグループにおいて、助教がリーダーを務めることができることとし、また授業や研究指導等の教育を担当することができることとした。</p> <p><b>上記の資源配分による事業の実施状況</b>          計画番号166～169参照</p> <p><b>法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価を行い、必要に応じて資源配分の修正が行われているか。</b></p>
<p><b>【平成19事業年度】</b>  <b>戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。</b>  <b>運営のための企画立案体制の整備状況</b>  <b>【平成16～18事業年度】と同じ</b></p> <p><b>上記の企画立案部門の活動状況、具体的検討結果、実施状況</b>          企画委員会：教育研究組織の設置・改廃、平成20年度計画の作成、将来構想など          施設整備委員会：施設関連の概算要求、施設マネジメントなど          財務委員会：概算要求、平成19年度予算配分、資金の運用及び資産の有効活用など</p>	<p><b>法人内における資源配分に関する中間評価・事後評価の実施状況</b>          平成18事業年度までの取組みを、引き続き実施した。</p> <p><b>附属施設の時限の設定状況</b>          平成19年度末に時限をむかえるウイルス研究所附属エイズ研究施設について、その在り方の検討を行い研究体制の改組・再編を行った結果、平成21年度まで時限を延長することとした。</p>
<p><b>法令や内部規則に基づいた手続きにしたがって意思決定されているか</b>  <b>【平成16～18事業年度】と同じ</b></p> <p><b>法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。</b>  <b>法人の経営戦略に基づく学長・機構長裁量経費・人員枠やその他の戦略的配分経費の措置状況</b>          平成16～18事業年度の取組状況に加えて、平成19年3月に策定した「京都大学重点事業アクションプラン2006～2009」により、「世界トップレベル研究拠点融合研究加速支援事業」や「附属図書館教育研究支援環境の整備」などの新たな事業の着手を行うこととして、平成19年12月に改定を行った。なお、平成19年度は、課外活動等の活性化を図るための「課外活動施設の整備」、老朽化が著しい「白浜海の家」の整備、学生・研究員等が集</p>	<p><b>業務運営の効率化を図っているか。</b>  <b>事務組織の再編・合理化等、業務運営の合理化に向けた取組実績</b>          教養教育から専門教育までを見通した全学的な教育推進施策の企画立案機能を強化し、教育支援業務の充実を図るため、学生部教務課と共通教育推進部を統合し教育推進部を設置した。総務・人事業務を統合的に推進し、事務改革及び人事制度改革の総合的な推進を図るため、総務部と人事部を統合し総務部を設置した。また、地域社会との連携に係る業務を総合的に推進し、企画機能の強化を図るため、企画調査・評価部と総務部社会連携推進課を統合し企画部を設置した。環境安全保健機構に係る業務を一体的に推進し、全学的な安全衛生管理体制の整備充実を図るため、環境安全衛生部を設置した。人事事務センターと給与・共済事務センターの業務を統合し、人事・共済事務センターとして、業務の集約化を図った。</p> <p><b>各種会議・全学的委員会等の見直し、簡素化による教職員の負担軽減</b>          教員の人事制度を検討する「教員制度検討会」と職員の人事制度を検討する「人事制度検討会」を「人事制度検討会」に統合した。</p>

<p><b>収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。</b>          学士・修士・博士・専門職学位課程ごとに収容定員の90%以上を充足させているか          (学士課程)すべての学部で90%以上を充足している。</p> <p>(修士課程)一部90%以上を充足していないところがあるため、定員、入学者数、修了者数等の分析から全学の動向を見据えつつ、他研究科を含めた、定員の調整をはじめた。また、充足率改善のため博士課程の定員を修士課程に振り替え、実態を踏まえた収容定員の見直しを図った研究科もある。</p> <p>(博士課程)一部90%以上を充足していないところがあるため、定員、入学者数、修了者数等の分析から全学の動向を見据えつつ、他研究科を含めた、定員の調整をはじめた。また、充足率改善のため博士課程の定員を修士課程に振り替え、実態を踏まえた収容定員の見直しを図った研究科もある。</p> <p>(専門職学位課程)90%以上を充足している。なお、法科大学院については、平成17年8月24日付国立大学法人支援課作成の「法科大学院における授業料(標準)収入積算に用いる収容定員について」によると90%以上を充足している。</p>	<p><b>監査機能の充実が図られているか。</b>          内部監査組織の独立性の担保等、監査体制の整備状況          平成17年4月1日付けで総長の直轄組織として監査室を設置し、年度当初に策定する監査計画に従って、全部局を対象として業務監査及び会計監査をしている。</p> <p><b>内部監査の実施状況</b>          兼業に係る内部監査、時間雇用教職員の雇用状況に係る内部監査、科学研究費補助金に係る内部監査、保有個人情報管理状況に係る内部監査、平成19年度の会計経理に係る内部監査</p> <p><b>監事監査、会計監査の実施状況及び監査結果の運営への活用状況</b>          監事監査は、監事監査計画等に従って業務監査、会計監査を実施しており、平成19年度においては、過年度に監事監査で述べた監事意見への対応状況をテーマ(重点項目)にして実施し、監査結果は、総長、役員、部局長、経営協議会へ報告している。これらの監査結果は、「平成19年度監事監査に関する報告書」として総長等への報告とともに、監事監査の透明性を確保するため大学ホームページへ掲載し、学内外へ公表している。</p>
<p><b>外部有識者の積極的活用を行っているか。</b>          外部有識者の活用状況          平成17年度に招聘した学外理事(1名)が、役員会、経営協議会、教育研究評議会及び部局長会議への出席を通して大学運営に参画することにより、大学運営の健全性と透明性の向上に努めた。</p> <p><b>経営協議会の審議状況及び運営への活用状況</b>          1. 学外委員からの意見を積極的に取り上げるための体制・取組          経営協議会委員に対して、10日前に議題を通知するとともに資料等を事前配付し、さらに学外委員に対して、議題に関する質問を事前照会している。</p> <p>2. 学外委員からの意見を法人運営に活用した、主な取組事例          平成19年度に世界トップレベル研究拠点プログラムに採択された「物質-細胞統合システム拠点」におけるメゾ制御科学と幹細胞研究の展開による新世代技術の創出に係る研究推進のための組織整備等を重点的に行っていたところであるが、平成20年1月30日に開催された第16回経営協議会においても、「同拠点での研究推進に向け、大学を挙げての財政整備を重点的に行っていただきたい。」との意見があり、財政的な支援、施設の整備などを引き続き進めている。</p>	<p><b>教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等が行われているか。</b>          教育研究組織の活性化に向けた検討の機会が設けられているか          役員会の諮問に基づき、企画委員会において、部局等の構想を踏まえつつ、全学的な見地から教育研究組織の設置・改廃等に関する検討を行った。その結果、高度先進医療の一翼を担う高度医療専門職およびその教育者・研究者を養成する医学研究科「人間健康科学系専攻(修士課程)」を設置し、薬学研究科には次世代を担う医薬品開発研究者育成の拠点となる独立専攻「医薬創成情報科学専攻」を設置した。また、世界トップレベル研究拠点「物質-細胞統合システム拠点」に我が国における中核研究組織としてiPS細胞研究を推進する「iPS細胞研究センター」を設置した。</p> <p><b>法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。</b>          法人全体としての組織的な研究活動推進のための取組状況          研究戦略タスクフォース及び研究戦略室において研究推進戦略活動を継続して実施してきたが、平成19年度からは新たに4名のプログラムディレクターを委嘱するとともに、研究戦略室のプログラムオフィサーに2名の教員を加えるなど、充実を図った。研究企画支援室も本格的に活動を開始し、研究戦略タスクフォースの活動に、学術研究活動の調査・分析を取り入れることにより、競争的資金獲得に向けた全学的支援体制を整備した。          これらの活動の結果を含め、さまざまな取組により、グローバルCOEプログラムに6件が採択され、また、世界トップレベル研究拠点形成プログラムにも採択されるなど、研究推進活動のための取組を行った。</p> <p><b>全国共同利用に必要な学内体制整備や資源配分の状況</b>          計画番号99、112、113参照</p>

**従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。****評価結果の法人内での共有や活用のための方策**

計画番号214、215参照

【214】 法人評価における毎事業年度の業務実績報告書とその評価結果、活動報告書及び部局の自己点検評価報告書、外部評価報告書、学生による授業評価等を冊子やホームページ上に公表し、インターネット等を通じて広く内外の意見を聴取する体制を採った。聴取した意見については、評価担当理事が総長、関係理事、委員会、事務部等に報告し、今後の改善に向けた取組を促すと共に継続的に評価活動を見直すための材料としている。

【215】 法人評価における毎事業年度の業務実績に係る評価結果を評価担当理事が総長、理事、関係部署等に周知した。さらに、改善項目を抽出すると共に改善策を策定し、例えば平成17年度には若手研究者育成に係る予算配分、情報セキュリティの基本方針に係る学生への周知など取組の明確化を行い、18年度には京都大学全学同窓会を設立するなどの改善を行った。また部局に対しては、点検・評価実行委員会等を通じて、継続的な改善の重要性に対する意識の向上を図った。

**年度評価での自己評価又は評価委員会の評価で「年度計画を十分には実施していない」とした事項に係る取組の改善状況**

【168】(平成16年度計画) 若手研究者の育成や先端的学際的研究領域の発展を促進するために必要な予算の重点配分等が可能な予算配分システムを構築する。

(17年度の実施状況) 本学に採用されたばかりの若手研究者や、競争的資金の制度上の問題から研究費の獲得ができなかった研究者などを対象として、次年度以降の競争的資金の獲得に結びつく研究として取組が可能となるよう、「若手研究者スタートアップ研究費」を設け、若手研究者の育成に重点的な支援を行った(63件、36,600千円)。

先端的学際的研究領域の発展を促進するための経費については、平成17年度総長裁量経費をシステムとして活用し、「教育研究改革・改善プロジェクト等経費」の学内公募項目として加え、支援を行った(2件、10,171千円)。

【182】(16、17年度計画) 大学全体としての人事評価システムの在り方について検討する。

(18年度実施状況) 各部局に対して、教員の教育研究活動等に対する評価システムの導入状況の調査を行った。また、教員制度検討会のもとに「教員評価の在り方検討ワーキンググループ」を設置(平成19年2月21日)し、他大学における先行事例等を参考に、人事評価システムを含めた本学の教員評価の在り方について、具体的な検討を行った。



		<p>外部資金受入れ総額          平成16年度 約13,631百万円          平成17年度 約18,918百万円          平成18年度 約18,283百万円</p>	
<p>【205】適正な学生数・入学金・授業料の設定、病院運営の効率化と運営体制の強化、知的財産本部を通じた特許出願の促進及び技術移転の推進等を通じて、自己収入の安定的確保に努める。</p>		<p>(平成19年度の実施状況)          新たに国際イノベーション機構及び国際融合創造センターを発展的に改組・再編し「産官学連携本部」・「産官学連携センター」を設置(平成19年7月)し、産業界・官公庁との共同研究の支援、産官学連携フェア(JST新技術説明会、8月開催)やビジネスショー(ビジネスマッチングフェア、12月開催)等を通じて大学の研究活動状況の積極的な公開を行い、受託研究費・寄附金等の外部資金の受入れ促進を図った(総額19,300百万円)。</p> <p>(平成16~18年度の実施状況概略)          授業料、入学金、検定料等については、社会的な役割に対する配慮を行い適正な収入目標額を設定し、その達成を図っている。また、効率的な診療運営と併せて附属病院収入の確保に努めるとともに、特許出願並びに技術移転の促進による著作権収入、特許権収入など多様な財源の確保を通じて自己収入の安定化に努めた。</p> <p>ライセンス収入の状況(総額)          平成16年度 約18百万円          平成17年度 約23百万円          平成18年度 約34百万円</p>	<p>引き続き実施予定、将来の技術移転を把握した特許出願の促進を図るとともに、技術移転の進捗を定量的に確保に努める。</p>
	<p>【205】適正な学生数・入学金・授業料の設定、病院運営の効率化と運営体制の強化、知的財産本部を通じた特許出願の促進及び技術移転の推進等を通じて、自己収入の安定的確保に努める。</p>	<p>(平成19年度の実施状況)          大学運営に必要な収入の確保に取り組むため、各予算配分単位に係る授業料、入学金、検定料、その他収入の収入目標額を設定し、目標額を達成した。          医学部附属病院においては、教職員に対して、各種会議や病院長メールマガジン等により増収・削減すべき事項(病床稼働率目標、医療比率の改善、管理経費の削減など)を周知する等、収入確保と運営の効率化に努めた。また、国際イノベーション機構及び国際融合創造センターを「産官学連携本部」及び「産官学連携センター」に改組・再編し、特許出願並びに技術移転を促進した。その結果、特許出願件数は、国内出願で262件(前年度比約18%減)、外国出願では555件(前年度比約137.2%増)となり、技術移転に関しては、著作権6件、特許権33件、マテリアル提供15件に係るライセンス収入51,037千円(前年度比約50.3%増)を得た。</p>	

(2) 業務運営・財務内容等の状況  
 財務内容の改善  
 経費の抑制に関する目標

中期目標  
 ・ 業務運営の合理化・効率化、及び適正な人的配置により、経費の節減に努める。  
 ・ 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

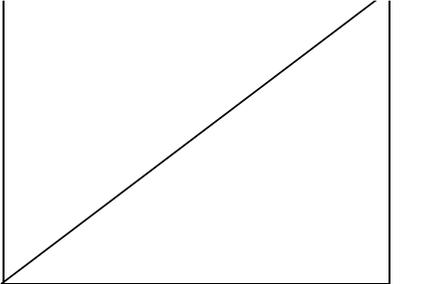
中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期年度	判断理由(計画の実施状況等)	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定
【206】財務会計システムを活用し、管理運営経費の抑制に努める。			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>財務会計システムから得られる各種分析データを最大限に活用し、部局毎の業務コストを金額ベースで把握し、客観的な指標を示しながら光熱水料費の伸び率の抑制や管理的経費の抑制に対する更なる意識向上を高めることに加え、職員等の業務効率化に関する取組における意識向上を図っている。</p> <p>光熱水費削減の状況                      平成18年度(対前年度比)                      電気使用料の節約 約40百万円                      水道使用料の節約 約10百万円</p>	引き続き実施予定
	【206】財務会計システムによる決算データを活用し、管理運営経費の抑制に努める。		<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>財務会計システムから抽出した決算データを用い、財源・経費別執行状況を部局別及び年度間比較を行った。また、一般管理費について、各部局別に増減要因を調査したことや各種データを用いた役員、部局長、事務長などに対するマネージメントセミナー(平成19年12月、68名参加)を開催した。さらに、部局長会議等において、平成16～18年度の決算データに基づく部局別財務状況(執行状況)を財源別等にグラフ化し、他部局との比較分析等による教職員のコスト意識の向上を促した。これらの結果、経費抑制の意識が高まり、光熱水量の節減、会議資料の電子化、印刷部数の見直しをするなどの取組により、電気料は約30百万円、水道料は約20百万円の減少、印刷物経費では、約10百万円の削減を実現した。</p>	
【207】業務の効果的なアウトソーシングにより、人件費の抑制に努める。			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>基本方針である「事務改革大綱」(平成17年5月策定)の具体的方策として、十分な効果を検討したうえで、以下のとおりアウトソーシングを活用し人件費の抑制を図った。</p> <p>・平成17年度においては、国際交流関連業務(英文ホームページ作成、契約書等の英文法務関係書類作成、海外機関との折衝時の通訳)、広報誌の編集業務の一部、学生実態調査のデータ入力・集計・資料作成業務などを実施した。</p> <p>・平成18年度においては、各部局の特性に応じ、医療事務や警備、空気環境・水質測定等の業務についてアウトソーシングを実施した。</p>	引き続き実施予定

	<p>【207】業務の効果的なアウトソーシングにより、人件費の抑制に努める。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 各部署の特性に応じ、警備、清掃、空気環境・水質測定等の業務や統計データの入力・分析等についてアウトソーシングを実施(農、基礎研)した。</p>	
<p>【207-2】総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。</p>	<p>【207-2】総人件費改革の実行計画を踏まえ、本学における人件費削減計画を検討し、概ね1%の人件費削減に努める。</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 人件費試算システムを導入し、平成17年度から平成22年度における人件費見込額を試算した。この結果を参考に、効率化係数による運営費交付金の縮減や総人件費改革の実行計画への対応等も踏まえた、中長期的な人件費・定員管理の在り方の検討を行い、「第一期中期目標の期間における人件費・定員管理に関する方針」を役員会で決定した。</p> <p>人件費削減実績(前年度比) 平成18年度 約1.5%減</p> <p>(平成19年度の実施状況) 平成18年7月31日に役員会で決定した「第一期中期目標の期間における人件費・定員管理に関する方針」に基づき、総人件費改革の実行計画の達成に向け、雇用調整などに取り組んだ結果、平成18年度と比較して人件費を約2.6%削減した。</p>	<p>引き続き実施予定</p>

(2) 業務運営・財務内容等の状況  
財務内容の改善  
資産の運用管理の改善に関する目標

中期目標  
・ 知的財産、外部研究資金等の有効運用、及び共通スペース等の有効利用を推進する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期年度	判断理由（計画の実施状況等）	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定
【208】ペイオフ対策を強化し外部資金等を安全かつ安定的に運用する。			<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 資金の管理面においては、ペイオフ対策として預金額を保護するため、決済用普通預金に切り替えた。また、資金の運用面においては、資金管理計画に基づき、長期運用として国債の取得（額面金額50億円）による運用及び償還に伴う再運用を行うとともに、短期運用として譲渡性預金による運用を実施し運用益を得た。</p> <p>運用益の状況 平成17年度 約22百万円 平成18年度 約103百万円</p>	引き続き実施予定
	【208】資金管理の安全性を確保したうえで、一元管理する外部資金や滞留資金の活用を図る。		<p>（平成19年度の実施状況） 「平成19年度資金管理計画」に基づき、資金の適切な運用を実施し、長期運用において約42百万円、短期運用において約202百万円の運用益を得た。さらに、平成20年3月20日に償還期限を迎えた国債（額面10億円）の再運用を実施した。</p>	
【209】ホームページ等を通じて、知的財産等の情報提供に努める。			<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 法人化後、知的財産の大学帰属管理とし、ホームページや産学交流会等を通じ、特許権等の知的財産に関する情報提供を行った。また、スタッフの増員・育成により知的財産本部（国際イノベーション機構）の機能を高め、知的財産の有効利用に努めた結果、ライセンス収入があった。</p> <p>ライセンス収入 平成16年度 約18百万円 平成17年度 約23百万円 平成18年度 約34百万円</p>	ホームページのリニューアルを行い、知的財産等の情報を企業がより入手しやすいように努める。
	【209】ホームページ等を通じて、知的財産等の情報提供に努め、有効利用を図る。		<p>（平成19年度の実施状況） 国際イノベーション機構及び国際融合創造センターを発展的に改組・再編し、平成19年7月1日に産官学連携本部・産官学連携センターとして、産業界・官公庁との共同研究の支援などの機能を高め、本学のホームページ、J-STORE（科学技術振興機構、特許データベース）やJAPIO（（財）日本特許情報機構）データベース、シーズ集発行等を通じて特許権等の知的財産に関する情報提供に努めたことなどにより、企業等から約150件の問合せがあり、33件の利用が図れた。</p>	

<p>【210】施設マネジメントを通じて、設備及び共通スペース等の有効活用を図る。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)          施設マネジメントを通じて、設備の有効活用を図っており、例えば、事務用・実験用機器(500W以上)、空調機器及び照明器具等の設備情報を整理し、「吉田団地エネルギー削減中長期計画(案)」を取りまとめるとともに、附属病院の既存のボイラー設備の効率化運転を行う等、設備の有効活用を図った。          また、「京都大学施設の再配置・有効利用に関する基本方針」(平成12年6月制定)に則した既存スペースのマネジメントにより、施設整備委員会等にて吉田キャンパスにおける本部構内再配置計画の見直しを行い、工学部4・5・7・9号館に全学共用スペースを確保し、全学で利用できるよう施設の有効活用を図った。</p>	<p>引き続き実施予定</p>
<p>【210】施設マネジメントを通じて、設備及び共通スペース等の有効活用を図る。</p>	<p>【210】施設マネジメントを通じて、設備及び共通スペース等の有効活用を図る。</p>	<p>(平成19年度の実施状況)          耐震改修工事などに伴い発生した再使用可能な変圧器の在庫リストを作成し、施設マネジメントを通じて適時適切に省エネ対策工事で再使用するなど、設備の有効活用を図っている。また、「京都大学施設の再配置・有効利用に関する基本方針」(平成12年6月制定)に則した既存スペースのマネジメントにより、施設整備委員会等にて、工学部9号館にスペースチャージを課した全学共用のレンタルスペースを確保し、平成20年度からの運用開始に向け検討を進め、全学共用スペースの有効活用を図る予定である。</p>	

## (2) 財務内容の改善に関する特記事項等

## 1. 特記事項

## 【平成16～18事業年度】

(1) 効果的な資源等の配分  
「財務委員会」及び「施設整備委員会」の設置

平成16年度に全学における財務内容の改善を図るため、予算の作成・執行・決算、中・長期に渡る財務計画、資金調達・受入方法・運用、資産管理、及びその他財務に関する事項について、役員会の諮問に応じて審議答申するため「財務委員会」を、また、全学の施設面における教育研究環境の改善を図るため、建築物その他の環境整備方針、その他施設整備に関する事項について、役員会の諮問に応じて審議答申するため「施設整備委員会」を設置した。

「財務委員会」においては、教育研究の質を向上させるために全学共通経費（平成16年度実績1,009百万円、平成17年度実績1,270百万円、平成18年度実績1,065百万円）、「施設整備委員会」においては、全学共通経費としてキャンパス環境の整備に充当する施設整備費（平成16年度実績281百万円）の効果的な配分案を策定するなど、恒常的に活動を行った。

また、中・長期的視点から財務内容の改善に取り組むために、財務委員会の下に資金管理・運用専門委員会、財務分析タスクフォースを設け、効果的な資金管理と財務管理を図る体制を整備した。

## 全学的な事業に対する重点配分経費の充実

平成16年度に全学的な事業に重点配分するために設けた全学共通経費に加え、各部局における教育研究医療活動を一層発展させるために全学的な支援が必要な事業等を積極的に推進するため、平成18年度に新たに全学協力経費を創設し、講演会やシンポジウム開催の支援教育研究設備や管理設備の整備等に18件、約598百万円を措置した。

## 戦略的資源配分としての「重点戦略経費」

平成17年度より、総長のリーダーシップのもと、役員自らが大学の発展に資するプログラムやアイデア等を弾力的に実行するための経費として、「重点戦略経費」を確保し、柔軟に執行できる制度の整備を図った。この経費は、特に本学の教育戦略、研究戦略、学生支援戦略など重点的な措置が必要な事項について、役員会において精選を行い、措置するものである。平成17年度においては、研究戦略タスクフォース研究戦略室整備を含め、約42百万円を充当した。

なお、18年度からは「京都大学重点事業アクションプラン2006～2009」において措置した。

## 「重点事業アクションプラン2006～2009」による各種事業の合理的推進

役員会において、中・長期的な視点から京都大学における教育、研究、学生支援、医療支援、広報・社会連携事業等について総合的に検討し、合理的に推進していくために、平成18年度に「京都大学重点事業アクションプラン2006～2009」を策定した。

それによって、平成18年度には、AV機器等の充実による講義室の教育環境改善や学生の体育競技施設等課外活動施設・設備や食堂等の学生支援に係わる整備等に総額467百万円を重点的に配分し、プランを実行した。なお、平成19年度においては、若手研究者支援事業を新たな検討対象として、改定を行った。また「世界トップレベル研究拠点融合研究加速支援事業」、「附属図書館教育研究支援環境の整備」、「課外活動施設の整備」、「白浜海の家の整備」、「京都大学宇治おうばくプラザの整備」、「基盤的診療設備の整備」などの医療支援事業、「職員宿舎の整備」などの基盤整備事業等にも着手した。

## (2) 効果的な資金運用の実施

## 「立替払い制度」の活用

科学研究費補助金などの交付が決定した研究者等に対し、迅速な課題研究の取組を目指し、補助金の交付前から研究に必要な資金を本学が立て替えることのできる制度を平成17年度から導入し、研究の進展を補助することとした。

この制度は、本学における「立替払い制度」及び運営資金を活用したものであり、円滑な研究推進を目指すものである。なお、平成17年度においては、立替総額6,217百万円、1,856件、平成18年度においては、立替総額11,190百万円、3,116件の実績があった。

## 国債による長期運用と譲渡性預金による短期運用

大学資金の有効運用をはかるべく国債による長期運用と譲渡性預金による短期運用を行っているが、更に高精度の資金繰り計画により余裕資金を有効活用することにより、短期運用については、平成17年度は約7百万円、平成18年度に至っては、前年の約10倍にあたる約71百万円の運用益となり、長期運用と合わせると約103百万円の運用益を獲得することができた。なお、平成19年度の資金運用に当たっては、国債のみであった長期運用商品を拡大し、地方債、政府保証債を追加することにより、短期運用で約202百万円（対前年度比2.8倍）長期運用で約42百万円（対前年度比1.3倍）と運用益をさらに増大させることができた。この取組により、運営費交付金の効率化係数の影響額に対応し、漸減を余儀なくされてきた大学の基盤的経費の圧縮を回避することにより、その水準を維持することが出来た。

### 施設・設備計画を柔軟に進めるための学内貸付資金制度

平成18年度より学内向け貸付金制度を新設した。この制度は、部局における施設や設備の整備計画に対し、柔軟な資金調達を可能にすることを目的としている。平成18年においては、4部局総額約280百万円が利用され、早急な処置が必要とされていた研究棟やエレベーターあるいは実験室の改修等が実現した。

### (3) 経費の抑制

#### 京都大学法人カードの導入

平成16年度の規定においては、研究教育の効率性を図るため、立替払制度を導入していたが、この制度は、一時的ではあるが個人の負担を伴うこととなっていた。そこで、出張時における書籍等の購入や、緊急に必要とする実験用消耗品等の購入にあたって教職員の利便性や事務処理の簡便性の向上が期待される「京都大学法人カード」による決済システムを平成17年度から導入した。この「京都大学法人カード」は、大学が発行するもので、京都大学法人カード利用後、カード会社からの請求により支払うこととなるため、教職員の利便性の向上等のほか、業者への振込手数料の削減及び簿外債務の防止につながる事が期待された。

しかし、制度導入後、約2年が経過し、登録者277名（実利用者約120名）、利用資格取消1件、利用資格取消猶予17件となっており、主な利用内容は、公用車ガソリン・通行料の支払、外国送金に係る支払、書籍のネットショッピングの支払が大半を占めている。制度導入後に教員発注制度が導入されたことや個人所有のカードでの立替払でも対応できること等から、利用状況は制度導入時期から横ばい状態となっている。また、利用範囲の認識が不十分なため、利用範囲外のカード使用も見受けられ、制度そのものの必要性も含め、再検討を行う方向で改善することとした。

#### 附属病院の経営改善

平成16年度より医学部附属病院の経営改善を図るため、「収支計画と実施方策」を策定し、病床稼働率の目標値の設定、空床病床管理要項の制定などによる病床稼働率の向上、紹介患者予約システムの導入などによる患者紹介率の向上及び診療報酬請求漏れの精査などによる収入の確保並びに建物設備維持保守費の削減、外部委託費の見直し、医療材料及び医薬購入費の削減などにより、支出削減に努めた結果、年平均約400百万円の支出を削減できた（目標額をさらに15%削減増）。

### 【平成19事業年度】

#### (1) 効果的な資源等の配分

これまで配分を実施してきた各種戦略的経費としては、「全学共通経費」、「全学協力経費」、「総長裁量経費」などがあり、引き続き、平成19年度においても次のとおりの経費配分を行った。これらの措置により、特に戦略的に重要な教育研究医療活動を推進している。

平成19年度実績「全学共通経費」：1,897百万円  
「全学協力経費」：604百万円  
「総長裁量経費」：487百万円

#### 用途変更による施設の有効活用

本学では、教育研究活動を行う施設や用地が狭隘になってきているため、戦前からの戸建て宿舎を改修して教育研究施設等に再利用するようにしている。

医学部構内の宿舎は、乳児保育施設を持つ「女性研究者支援センター」として平成19年4月に利用を開始し、西部構内においては、同様に宿舎を改修して、京都大学の附置研究所・センターの連携交流拠点「京都大学吉田泉殿」として平成19年7月に利用を開始している。

また、霊長類研究所の職員が入居している犬山職員宿舎は、一部を改修し、平成19年4月から不足している研究者宿泊施設としての利用を図るなど、用途を変更して有効利用を促進している。

2. 共通事項に係る取組状況

【平成16～18事業年度】

財務内容の改善・充実が図られているか。

経費の節減、自己収入の増加に向けた取組状況

(1) 経費削減のための取組

平成16年度は、財務会計システムを新たに導入し、会計基準等で要求される財務諸表及び各種帳票等の適切な作成に活用するとともに、データの一元管理により、発注者と事務担当者において随時キャッシュフロー状況の把握が可能となり、教職員のコスト意識の向上と管理運営経費の抑制につながるよう努めた。

平成17年度においては、一般競争契約による電気の供給電力契約の実施、通信でのマイライン契約の見直し、ガス供給契約の複数年契約の実施により、引き続きコストの縮減を図るとともに、電力供給契約の一般競争契約を病院地区に拡大したほか、これまで各部局単位で行われていた学内警備、物品調達、物流管理等の業務についても、一括契約方式を引き続き推し進めることにより、管理運営経費の縮減につながった（管理運営経費約2億円削減）。

平成18年度は、光熱水料の抑制を図るため、省エネルギー対策手法の提案をホームページに提示しているほか、コピー経費の削減診断サービスを実施するなど、管理運営経費の抑制に努めている。その結果、光熱水費については、ガス料金の値上げにより全体としては約20百万円増加したが、使用量の節約に努めた結果、電気料金は約40百万円、水道料金は約10百万円の減少を実現した。

特に、平成18年度の具体的な取組としては、「省エネルギー等による経費の節減」として、引き続き光熱水費の使用実績をホームページにて公表し、教職員の経費節減への意識を促した。桂キャンパスにおいては、新たにWEB検針システムを導入して研究室単位での使用量を把握・情報提供することにより経費の節減に努めた。各工事の施工においては高効率照明、節水機器、節電機器等の省エネルギー機器を採用するとともに、病院地区においては、新たにESCO事業を導入して使用量の節減に努めた。

これらにより、電気料については、平成17年度比約40百万円（平成16年度比約190百万円）の経費削減を行った。

(2) その他経費削減のための取組

「各部局の財務データを基にコスト把握を含めた財務状態を分析すること」をテーマとして、予算責任者、経理責任者を対象とした財務マネジメントセミナーを開催し、費用分析・検証のポイントの説明等を行うことにより、さらなる経費削減に向けた取組を促した。

管理運営経費の削減方策として、管理請負契約の仕様内容や定期刊行物の購入部数の見直しを行い、約13百万円の経費を削減した。また、銀行選定において経済性を考慮したことにより、振込手数料を約18百万円削減した。

経費節減プロジェクトチーム（財務部、施設・環境部）を設置し、平成16年度、平成17年度の財務情報を比較分析して調達改善を図るべき事項を抽出のうえ、さらなる経費削減に向けた具体的取組について検討を行った。

(3) 自己収入の増加に向けた取組

資金管理計画に基づいた資金運用を実施し、以下のとおり運用益を獲得した。

	長期運用	短期運用	合計
平成16年度	499	-	499
平成17年度	15,388	6,855	22,243
平成18年度	31,907	71,364	103,271

(単位：千円)

(4) 外部資金の獲得

平成17年11月に研究担当理事の下に部局長クラスのプログラム・ディレクター、及び教授・助教授クラスのプログラム・オフィサーにより組織する「研究戦略タスクフォース」を設置し、各種申請プログラムの提案内容やヒアリング対応等への助言、また、学内での事前審査などの申請支援を実施した。さらに平成18年度には、本学の学術研究活動の調査・分析や外部資金等に関する基礎調査等の情報収集を行う「研究企画支援室」を設置するなどの体制整備に努めたほか、各種競争的資金の応募情報の提供や説明会の開催、また、申請書作成マニュアルの作成と配布など、戦略的かつきめ細やかな申請支援策を実施してきた。

これにより、科学研究費補助金の応募件数（新規）は3,031件、採択件数（新規）は1,038件、採択金額（新規・継続）は約13,743百万円となり、平成18年度受入総額は約13,254百万円であった（平成16年度と18年度の比は約2.3%増、296百万円増）。

その他の主な競争的資金等の外部資金の受入状況は、共同研究2,988百万円（同73%増、1,261百万円増）、受託研究費11,795百万円（同44.9%増、3,654百万円増）など、いずれの資金も大幅な増加となっている。

また、科学技術振興調整費・グローバルCOE・トップレベル研究拠点申請等へのテクニカル・アドバイス、グローバルCOE・トップレベル研究拠点等の申請に係る申請書の英訳・添削、京都大学学術研究推進方策の実施に向けた基礎調査を実施するなどの研究推進戦略活動を実施し、競争的資金獲得に向けた取組を行った。

**人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画の策定等を通じて、人件費削減に向けた取り組みが行われているか。**  
**中期計画において設定された人件費削減目標値の達成に向けた人件費削減の取組状況**

人件費試算システムを導入し、平成17年度から平成22年度における人件費見込額を試算した。この結果を参考に、効率化係数による運営費交付金の縮減や総人件費改革の実行計画への対応等も踏まえた、中長期的な人件費・定員管理の在り方の検討を行い、「第一期中期目標の期間における人件費・定員管理に関する方針」を役員会で決定した（平成18年7月31日）。平成18年度は平成17年度と比較して、人件費を約1.5%削減した。

**【平成19事業年度】**  
**財務内容の改善・充実が図られているか。**  
**経費の節減、自己収入の増加に向けた取組状況**

(1) 経費削減のための取組  
 公的資金の管理方法のあり方と財務及び経営に関する知識の取得、実践的なマネジメント能力を深めることを目的とした管理職等（役員、部局長、事務部長など）に対するマネジメントセミナーを開催し、部局における財務分析により管理運営経費の削減を促した。さらに、部局長会議等においては、平成16～18年度の決算データに基づく部局別財務状況（執行状況）を財源別等にグラフ化した資料を配付し、他部局との比較分析等による教職員のコスト意識の向上を促した。

(2) 自己収入の増加に向けた取組  
 資金管理計画に基づいた資金運用を実施し、以下のとおり運用益を獲得した。

	長期運用	短期運用	合計
平成19年度	41,928	201,664	243,592

（単位：千円）

なお、この取組みにより、運営費交付金の効率化係数の影響額に対応し、漸減を余儀なくされてきた大学の基盤的経費の圧縮を回避することにより、その水準を維持することができた。

(3) 外部資金の獲得  
 競争的資金等の積極的獲得に向け、情報収集、戦略的企画、調整を行うための支援体制として、研究担当理事の下に設けている研究戦略タスクフォース、研究戦略室及び研究企画支援室により外部資金や競争的資金の戦略的獲得に向けた取組を行った。これにより、科学研究費補助金の応募件数（新規）は3,228件、採択件数（新規）は1,300件（平成19年6月現在）、受入総額は約14,022百万円（前年度比約6.8%増）であった。

なお、他の競争的資金として、科学技術振興調整費約1,707百万円、厚生労働科学研究費補助金約1,095百万円なども獲得した。

また、研究戦略タスクフォース及び研究戦略室において研究推進戦略活動を継続して実施し、グローバルCOEプログラムに6件が採択され、また、世界トップレベル研究拠点形成プログラムにも採択されるなど、競争的資金獲得に向けた取組を行った。

**人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画の策定等を通じて、人件費削減に向けた取り組みが行われているか。**  
**中期計画において設定された人件費削減目標値の達成に向けた人件費削減の取組状況**

引き続き「第一期中期目標の期間における人件費・定員管理に関する方針」に基づき、人件費削減に取り組んだ。その結果、平成19年度は平成18年度と比較して、人件費を約2.6%削減した。