



京大広報

No. 691

2013.7



外国人留学生歓迎パーティーにおいて披露された、本学ダンスチーム「彩京前線」による演舞「京炎！そでふれ」
—関連記事 本文3961ページ—

目次

| | |
|--|---|
| 事務改革の取組 —共通事務部の本格稼働に際して— 総務担当理事・副学長 江崎 信芳……3958 | 〈栄誉〉 前野悦輝理学研究科教授が紫綬褒章を受章 ……3966 |
| 〈大学の動き〉 ダイキン工業株式会社との組織対応型包括 連携協定を締結……3960 総長主催「外国人留学生歓迎パーティー」を 開催……3961 京都大学孜孜賞表彰式を挙行……3961 名誉教授懇談会を開催……3962 | 〈話題〉 平成25年度京都大学創立記念行事音楽会を 開催……3966 14th AUN and 3rd ASEAN+3 Educational Forum and Young speakers Contest に参加 ……3967 サウジアラビア国立ジャーザーン大学が 情報学研究科を見学……3968 京都大学・早稲田大学・黄桜株式会社共同開発 「ブルーナイル」がアジアアカップ2013で 銅賞受賞……3968 |
| 〈部局の動き〉 京都府から防災研究所に特別感謝状が贈呈 ……3962 | 〈資料〉 役員の報酬等及び職員給与の水準の公表について ……3969 |
| 〈寸言〉 未だ勉強中です 立花 貞司……3963 | 〈と報〉……3976 |
| 〈随想〉 名誉教授が事務部門長になってみて 名誉教授 富田 眞治……3964 | |
| 〈洛書〉 もっと遊びを！ 八尾 誠……3965 | |

事務改革の取組 — 共通事務部の本格稼働に際して —

総務担当理事・副学長 江崎 信芳

一昨年来、教職員の皆さまのご理解とご協力をいただき、全学的な事務改革の取り組みが推進されてきました。とりわけ、この4月に設置・整備されました八つの共通事務部に係る準備過程におきましては、関係する部局の事務部長・事務長・課長と課長補佐等(実務面の代表)による準備室が設けられ、準備室長の下に設置・整備に係る様々な検討が重ねられるとともに、準備室の下に業務の系統ごとに、前記課長補佐等を主査として共通事務部に移行する具体的な事務やその効率的なあり方を実務者の視点で精緻に検討を行う複数の部会が編成され、掛長、主任、掛員まで多様な職層の方々による精力的な検討が重ねられてきました。

また、こうした準備室・部会での検討を踏まえて、関係部局長で構成される検討会において、各部局長の先生方にも共通事務部のあり方等についてご検討をいただくとともに、各部局ごとでも様々な教職員の皆様方からご意見等をいただき、各共通事務部の検討に活かすことができました。

先般も総務部事務改革推進室が発行しました「共通事務部の設置と事務改革の取組について」(2013.6)において、八つの共通事務部の場所、組織の概要、所掌する主な業務など、教職員の皆さまにお知らせし、その末尾においても御礼を申し上げますが、この4月に設置された各共通事務部において、事務室移転や最終的な諸調整などを経て、いよいよ7月から共通事務部が本格稼働する段階に入り、改めて教職員の皆さまに厚く御礼申し上げます。

本学における事務改革の取り組みは、これまでも業務改善が中心でしたが、平成12年度に化学研究所事務部、エネルギー理工学研究所事務部、木質科学研究所事務部、食糧科学研究所事務部、防災研究所事務部および宙空電波科学研究センター事務室を統合した宇治地区事務部の設置と、農学部事務部に附属農場事務部および附属演習林事務部を統合した農学部等事務部の設置などによって、新たな局面へと歩み始めました。

私自身、当時化学研究所の教員として宇治地区事



務部という新たな形態の事務組織への移行に遭遇しましたが、そのときのことを思い返してみますと、新しい事務部への期待よりも、それまで研究所専属の事務部であったものが遠くに離れてしまうような不安、小規模ながらそれ故に丁寧に対応いただいていたもの

のが効率化といったことで切り捨てられてしまうのではといった不安など、不安の方が圧倒的に大きかったというのが率直なところでした。それまで別々であった六つの事務組織が一つになる訳ですから、これまでのように事務室の方々全員の顔と名前が一致するということは困難となりましたし、担当者の顔と名前が一致するまでにも時間を要しました。また、効率化といったことで切り捨てられるという事態には遭遇しませんでした。遠くに離れてしまったという印象は長く消えることはなかったように記憶しています。ただし、これは一人の教員としての印象で、その後研究所長、現職を経験し、改めて当時のことに考えを及ぼしてみると、多少の距離感を感じるとしても、あの事務部の統合がなければ、その後実施された定員削減によってほとんどの事務部が維持し得なくなっていたと思うこと、宇治キャンパス全体の整備の際に機能した横断的な検討や取り組みも事務部が一つであったことよるところが大きかったと思うことなど、改めて当時宇治地区事務部の設置に係る決定に関わられた部局長や事務(部)長の方々の先見の明に敬服するとともに、実際に当初の事務部の運営に携わられた事務部長はじめ多くの職員のご努力、特に教員はじめ関係者の意見や要望を丁寧に汲み取りながら運営における改善を図られ、何よりも新しい事務部を成功に導くという強い思いによって移行時の困難を乗り越えられたこと、またそのご努力は、後に宇治地区事務部に配置された方々に引き継がれ、今では全学の事務改革の先駆的な存在として位置付けられるに至っていることに対しましても、深く敬服するところです。

そうしたいわば先人の様々な努力や取り組みの経験が本学の知恵や経験としてこの度の共通事務部の設置に係る様々な検討に活かされた訳ですが、職員の皆さまには、まずは、これから本格稼働を迎えるに当たりまして、少しでもより良い方向に導くこと、何よりも新しい事務部を成功に導くという強い思いを持って取り組んで欲しいと思います。そしてこれからも事務組織の機能等の強化・職員の質の向上に不断の取り組みをお願いします。

教員はじめ関係者の方々には、宇治地区事務部の例をみましても、新たな形態に移行するに際しては不安もあり、特に当初は不慣れなことによる戸惑いや困難な状況に遭遇することもあるかと思いますが、今回の移行に際しては宇治地区事務部の設置の時よりも周到な準備がされ、全学的に新しい事務部を成功に導くという強い思いが醸成されておりますので、必ずや円滑な運営がなされていくことになると思っております。共通事務部という新たな組織が自らの事務部門としてより効率的で質の高いものとなっていくように、引き続きご理解とご協力をお願いしたいと思います。

事務改革の必要性や目的については、これまでに塩田前理事の時代からこの京大広報等を通じて皆さまにお知らせしてまいりましたが、本学が引き続き世界のリーディング大学として教育・研究・医療等の質を高め、さらなる発展を遂げるという使命に応えるためには、業務処理・事務組織・人事制度を一体的に見直し、「教育・研究・医療等を支える事務組織の機能等の強化・職員の質の向上」を実現することが重要です。このために様々な取り組みを進めてきたところであり、共通事務部の設置・本格稼働をもって終了するものではありません。さらなる取り組みの強化に向けて、「事務処理の簡素・効率化の徹底」、「組織の集約化・体制強化」、「人事システムの見直し」の三つについて具体的な取り組みを進めるとともに、「教育・研究・医療等を支える事務組織の機能等の強化・職員の質の向上」という目的を高いレベルで実現し続けていくためには、引き続き、教職員一人ひとりに事務改革推進の必要性をご理解いただき、積極的にご協力いただくことが不可欠となりますので、よろしくお願いいたします。

共通事務部の設置

文学研究科事務部
教育学研究科事務部
法学研究科事務部
経済学研究科事務部
人文科学研究科事務部
経済研究所事務部
総合博物館事務室
カウンセリングセンター事務室
大学図書館事務室

エネルギー科学研究科事務部
情報学研究科事務部
生命科学研究所事務部
地球環境学学務部
学術情報メディアセンター事務室
女性研究者支援センター事務室
白眉センター事務室
学際融合教育研究推進センター事務室
原子炉実験所事務部

人間・環境学研究科事務部
総合生存学館事務部
高等教育研究開発推進センター
国際高等教育院
物質—細胞統合システム拠点事務部

医学研究科事務部
医学部附属病院事務部

本部構内
(文系)
共通事務部

本部構内
(理系)
共通事務部

吉田南
構内
共通事務部

医学・病院
構内
共通事務部

南西
地区
共通事務部

北部
構内
共通事務部

宇治
地区
事務部

桂地区
(工学研究科)
事務部

再生医科学研究所事務部
ウイルス研究所事務部
iPS細胞研究所事務部
薬学研究科事務部
東南アジア研究所等事務部
こころの未来研究センター事務室

理学研究科事務部
農学研究科等事務部
基礎物理学研究所事務部
数理解析研究所事務部
野生動物研究センター事務室
霊長類研究所事務部

化学研究所
エネルギー理工学研究所
生存圏研究所事務部
防災研究所

工学研究科
福井謙一記念研究センター

大学の動き

ダイキン工業株式会社との組織対応型包括連携協定を締結

6月21日(金)、ダイキン工業株式会社との基礎研究や新製品開発、イノベーション創出について人文系部局や学生を含む全学的な組織対応型の包括連携協定を締結した。

百周年時計台記念館国際交流ホールにて行われた締結式には、ダイキン工業株式会社より井上礼之氏(代表取締役会長 兼CEO)、河原克己氏(テクノロジー・イノベーションセンター設立準備室長)が出席され、本学からは松本 紘総長、小寺秀俊渉外・産官学連携担当理事・副学長/産官学連携本部長、中村佳正理事補/学際融合教育研究推進センター長が出席した。

この包括連携協定では、本学とダイキン工業株式会社が、次世代を見据えたイノベーションの創出を図るため、持続的・組織的な連携を推進することを目的としている。

両者は、教員、研究者、技術者、学生など、互いに保有する人的資源、知的資源、施設、装置などあらゆる資源を活用し、例えば共同研究、国家プロジェクト、さらに共同研究講座・寄附講座の設置、研究拠点の設置、あるいはその他の連携を作り出すための企画・立案(DKプロジェクト)を進めていく。

また、本協定に基づき、次の目標を今後3年間かけて進めていく。

- 1.(文科系の知見も盛り込んだ)新しい社会価値テーマの創出
- 2.(本学の学术交流協定校を含む)グローバルな技術ネットワークの構築
- 3.(イノベーションを継続的に生むための)技術マネジメント手法の習得

ここから期待される成果は、新規学問分野の創出、分野横断型研究ユニットの形成、そして社会貢



締結式の様子

献型人材の育成である。

締結後の記者会見で、井上会長兼CEOは、「技術者の視点だけでなく、心理学、哲学など人文系分野の視点を加えることで、暮らしの価値観を再考し、「暮らしに活力や安らぎをもたらす空調」など、これまでにない新製品を誕生させたいと考えています」と抱負を述べられた。松本総長は、「今回の包括連携協定のユニークなところは、従来の共同研究で一般的な理工農医学系の研究者だけが対象でなく、文系研究者、さらに学生にも積極的に参加していただき、オール京大の研究資源を活用して、未科学の領域を開拓する取り組みであることです」と述べ、このプログラムが、イノベーション創出を推進する新しい産学連携のモデルケースとなることへの期待を表明した。

プロジェクトの運営にあたっては、本学とダイキン工業株式会社の双方で会議体を作り、活動拠点は、本学産官学連携本部内に開設し、その事務局として学内に「DKイノベーションプログラム推進室」を設置し、ダイキン工業株式会社から担当社員を派遣、本学から担当教職員を配置することを予定している。

(産官学連携本部)

総長主催「外国人留学生歓迎パーティー」を開催

6月6日(木)、百周年時計台記念館国際交流ホールにおいて、総長主催「外国人留学生歓迎パーティー」を開催した。

昭和36年から開催しているこの歓迎パーティーは、松本 紘総長をはじめ、理事・副学長、部局長、指導教員および学外団体等の関係者など約62名、ならびに新入留学生357名が出席し、和やかな雰囲気の中で、留学生を囲んで交流がおこなわれた。

松本総長による歓迎挨拶の後、新入留学生を代表してオランダからの留学生であるワイスマン・カーリン・マユナさんが、流暢な日本語と英語によるスピーチを行い、三嶋理晃国際担当理事・副学長の乾杯発声により、パーティーは始まった。

また、恒例の歓迎イベントでは、本学ダンスチーム「彩京前線」による「京炎！そでふれ」の演舞があった。学生ダンサーたちは現代風にアレンジされた着



(左)マユナさんによるスピーチ、(右)松本総長による歓迎の挨拶物の衣装を身につけ、迫力ある踊りを披露し、会場は一気に盛り上がった。

続いて、中国からの留学生による陳氏太極拳が披露され、参加者は熱心に見入っていた。歓迎イベント終了後も、留学生は、舞台上日本語練習歌を歌ったり、記念撮影をしたりと楽しみながら交流を深め、たくさんの笑い声の中、閉会となった。

(研究国際部)

京都大学孜孜賞表彰式を挙行

本学における教育、研究、社会貢献等の業績が極めて顕著であると認められた本学教員を表彰することにより、本学の一層の発展を期することを目的として平成24年11月に創設された京都大学孜孜賞の記念すべき第1回目の表彰式を、6月27日(木)に百周年時計台記念館迎賓室で挙行了した。

受賞者は以下の通りである。(50音順)

| 所 属 | 職 名 | 氏 名 |
|-----------------|----------|-------|
| 環境安全保健機構 | 機構長・特定教授 | 大寫幸一郎 |
| 総合生存学館 | 学館長・特定教授 | 川井 秀一 |
| 物質－細胞統合システム拠点 | 拠点長・教授 | 北川 進 |
| アジア・アフリカ地域研究研究科 | 教授 | 小杉 泰 |
| 医学研究科 | 教授 | 長田 重一 |
| iPS細胞研究所 | 所長・教授 | 山中 伸弥 |

最初に、江崎信芳 総務・企画・情報環境担当理事・副学長による開会の辞が述べられ、引き続き、松本 紘総長より、受賞者に表彰状と副賞が授与された。次に松本総長から受賞者への祝辞が述べら



前列左から、大寫機構長、松本総長、江崎理事、川井学館長、後列左から、北川拠点長、小杉教授、山中所長

れた。

最後に、江崎理事より閉会の辞が述べられた後、記念撮影と懇談が行われ、終始盛会のうちに終了した。

なお、当日欠席の長田重一医学研究科教授については、7月5日(金)に総長応接室で別途表彰状と副賞が授与された。

また、本学の教育研究の発展、管理運営等について総長を補佐し、特に功績が顕著であると総長が認

めた者として、村中孝史国際高等教育院教授に「京都大学総長特別功労賞」を6月27日(木)に授与した。



左から、江崎理事、松本総長、長田教授
(総務部)

名誉教授懇談会を開催

6月24日(月)、百周年時計台記念館国際交流ホールにおいて名誉教授懇談会を開催し、81名の名誉教授の他、総長、副学長、部局長など、あわせて117



会場の様子

名が出席した。

懇談会は、松本 絃総長による本学の近況報告とこれからの将来像を交えた挨拶に続いて、沢田敏男 元総長の乾杯の発声により始まった。会場では、出席者それぞれの在職当時の思い出や出来事、近況報告等に話が弾み、盛会のうちに終了した。



乾杯の挨拶をする沢田元総長

(総務部)

部局の動き

京都府から防災研究所に特別感謝状が贈呈

6月19日(水)、京都府開庁記念日記念式典において、京都府から防災研究所に特別感謝状が贈呈された。大志万直人防災研究所長が式典に出席し、山田啓二知事から感謝状を受け取った。これは、本研究所が多年にわたり、防災に関する国際的な研究教育拠点として、自然災害や防災・減災に関わる調査・研究による災害の最小化に大きく力を尽くすとともに、京都の大規模災害対策や原子力防災計画への参画・支援を通じて、京都府民の安心・安全の確保、府民の福祉の向上に大きく寄与した功績に対する感謝状である。



山田知事から特別感謝状を受け取る大志万所長

(防災研究所)

寸言

未だ勉強中です

立花 貞司



私は、昭和44年にトヨタ自動車工業(現トヨタ自動車)に入社した。資本自由化の真最中の当時、トヨタの生産台数は米国GM、フォードの各々1/5、1/3しかなく、何時これらに飲み込まれてしまうかもしれないという時期だった。

当時製造業では鉄鋼、繊維が人気があり、私も在阪2社を受験したが失敗、最後に合格したのがトヨタという次第で、自動車会社を強く希望していた訳ではない。合格後、人事部から配属希望を聞かれ「営業」と答えたら、「それは『トヨタ自動車販売』でやっており、当社にその機能はない」と呆れ返られた(昭和57年にトヨタ自動車工業がトヨタ自動車販売と合併し、現在のトヨタ自動車となった)。

昭和43年、トヨタは資本自由化対策の一環として「役員は日本国籍を有する者に限る」旨、定款に規定したが、株主から「憲法違反」として訴えられた(トヨタは勝訴したが、後にこの条項を削除)。この訴訟が契機となり法規課(現法務部)が設置され、私はそこに配属され、部長になる迄25年間在籍した。

その後車両営業部門に移り、新しい販売手法の開発や在京販売店の販売力強化・経営改善に携わった。

そろそろ子会社に出向かと思っていた矢先に、役員の内示を受けた。12名の新任役員が揃って会長・社長から昇格を告げられたが、私だけその後社長室に呼ばれ「住宅事業をやってもらう」と言われた。私自身、車が格別好きで入社した訳でもなく住宅にも興味があったので、思わず「有難うございます」と申し上げたと思う。当時の住宅事業は更に一段と伸張を図るために別会社化が喫緊の課題であり、首脳や関係役員にも相談し、検討・手続きを進めた。そして、平成22年10月、豊田自動織機、アイシン精機、

デンソーなどトヨタグループ各社にも出資していたが、「トヨタホーム株式会社」として独立した。

トヨタでは、連結で世界中に33万人の従業員が働いている。全従業員が業務遂行上心得るべき基本的な考えとして「トヨタウェイ」があるが、私はその中で「お客様第一」、「現地現物」が肝と思っている。「お客様」は勿論、車や家をお買い上げいただく方であるが、場合により取引先である販売店や、社内で後工程を担当する部署を指すこともある。要は、常に相手を思いやり、どうすればお互い気持ち良くスムーズに仕事出来るかを考えることが必要である。「現地現物」は、昨今、情報技術の進歩とともに容易に必要情報が入るようになってついでに怠りがちになるが、ナマの姿を出来る限り自分の目で確かめるようにしているし、部下にもそれを要求している。

「トヨタはお金をつくる会社ではない。物づくりを通じお客様に喜んでいただくことが企業目的である」、「M&Aのような金にモノを言わせシェアを増やすやり方はトヨタの経営ではない」、「量を増やす必要はない。トヨタでない出来ない何か一つ光る物が欲しい」等々、この年齢になっても未だに首脳から叱られながら仕事をしている。最近になり、やっとその意味が解りかけて来た気がする。

トヨタには「物づくりは人づくり」という言葉がある。トヨタ自動車では毎月一回、定年退職者や他社への転籍者を集め感謝状を贈呈する。社長が自ら一人一人に、「以下同文」ではなく、その人の功績を記した感謝状を全文読み上げ手渡す。この席には豊田章一郎名誉会長も原則出席される(もっとも、従業員数が増えた今は部次長のみを対象とし、それ以外の方は別のやり方になっている)。如何に会社がグローバル化しようとも、この「人重視」の原点は守り続ける。

未だ未だ勉強することは沢山ある。

(たちばな ていじ トヨタホーム株式会社代表取締役会長、トヨタ自動車株式会社 相談役 昭和44年法学部卒業)

随想

名誉教授が事務部門長になってみて

名誉教授 富田 眞治

約4年前、情報学研究科長を最後に定年退職し、名誉教授になると同時に物質-細胞統合システム拠点(以後iCeMSと呼ぶ)の事務部門長(特定拠点教授も併任)に就任した。iCeMSは平成19年10月に設置された世界トップレベル研究



拠点プログラム(WPI)で採択された研究拠点の一つである。WPIのミッションは、①先端研究の推進、②学際融合研究の推進、③国際化の推進、④研究組織や運営組織のシステム改革の四つに纏められており、将来の大学運営モデルの一つとして文部科学省では位置づけられている。

iCeMSの事務部門長のポストは中間職のはしりであり、小職は、研究者のマインド、研究科長経験者としての教員調整能力、事務組織の扱いにも精通、ということで任命されたようである。研究への煩悩を捨て、黒子に徹して、職務を行ってきた。現在WPI6拠点の事務部門長はすべて研究者出身である。

さて、昨年来、教育研究組織や事務組織の改革が全学を挙げて検討・推進されている。ご参考になればと思い、先進を切っている(と小職が思っている)iCeMSの現状について述べたいと思う。

まず、国際化についてであるが、WPIでは英語の公用語化、30%以上の外国人研究者率が義務付けられている。iCeMSでは、主任研究者会議(教授会に類似)やセミナーなどはすべて英語で行い、研究者への通達文書の英語化も行う。研究者数は全体で191名、うち外国人は58名である。事務職員は35名程度(うち、正規職員は8名)で、半数はバイリンガルである。英語業務の多くは派遣職員などに依存している(TOEIC850点くらいが採用の基準)。各研究室にはバイリンガルの秘書を置き、国際広報に3名、国際企画に3名の職員を雇用して、15国際機関との連携、大小年10回程度の国際シンポジウム、外国を含めた年3回の大型アウトリーチ開催、また外国人支援員2名が生活支援に当たっている。

国際化でいえることは、外国人研究者数のクリティカルマス形成が必要であり、少なくとも15%くらいの外国人比率にならないと、国際化への加速には繋がらない。また、極東の地のiCeMSは研究者の国際循環の面ではまだまだの状態であり、年俸など待遇面や生活環境自体の改善も必要である。上記の支援などは序の口で、真の国際化への道はまだ遠い。

次に、iCeMSの研究組織についてであるが、WPIの各拠点は毎年プログレスレポートを提出し、全体のプログラム委員会で最終の評価がなされ、年予算にも差別化がなされる。拠点の知名度もチェックされる。研究ビジョンの策定、研究体制の維持管理など、すべて拠点長のトップダウンの意思決定でなされ、拠点長の責任は極めて重い(小職が務めた時の研究科長職とは雲泥の差)。プログラム委員会などでは拠点長は矢面に立って答弁する必要がある(それも英語で)、横で見ている気の毒なくらいである。切れそうになるまでネジを巻かれ、嫌気もさすが、これくらいしないと大学は変わらないような気がする。本学の教育研究改革でも研究科、研究所の存続がまず前面に出てきてなかなか難しいようであるが、どのような組織も最初から存在したものではなく、時代の要請で設置されてきたものである。個々の研究分野の維持という煩悩を捨てて、一度高所から再考してみてもどうだろうか。

最後にiCeMSの事務組織についてであるが、iCeMSには従来事務にはない業務が多数存在するので、派遣職員などの専門職的な方を多数雇用して凌いできた。現在進行中の京大の事務改革は、「集中化」に集中しすぎて、「時代の要請する人材配置や育成」の立場からの改革姿勢が一向に見えない。若手職員の中には正規、非正規を問わず能力抜群な人も多数いるので、彼らをもっと大胆に登用し、時代に対応した高度化を図るべきと思う。

いずれにせよ、iCeMSは大学改革の実験場であり、優れた制度を全学に波及させる責務がある。iCeMSの一端を紹介させていただいたが、大学改革のご参考になれば幸いである。

(とみた しんじ 平成21年退職 元情報学研究科教授、現物質-細胞統合システム拠点特定拠点教授/事務部門長、専門はコンピュータ工学)

洛書

もっと遊びを！

八尾 誠



「待合政治」という言葉から、料亭の勝手口に並ぶ送迎の車列を連想します。実は、これとよく似た光景が私の住んでいる田舎町に連夜のように出現しています。そこは料亭ならぬ学習塾、中から出てくるのは酔った大人ではなく、勉強に疲れた小学生。いずれの場合も、「本来、そこでやるべきではないだろう！」と思わず突っ込みを入れたくなります。車中のお母さん方にも、「ご苦労なことです。」…。こんな冷やかな見方も、「この親子たちが目指すのが大学受験で、その究極の目標が京都大学かも知れない。」と思い巡らすと、一転他人事ではなくなります。ましてや、もし研究者を志望するのなら「もっと遊ばせておいて下さい！」と叫びたくります。

そんな折、科学教育に関する研究会が基礎物理学研究所を会場にして開催され、初等・中等教育を垣間見る貴重な経験になりました。小規模な会議ながらも、実行委員長の西村和雄先生(元経済研究所長)のご努力により、様々な立場で科学教育をリードされている先生方にご参加いただきました。その中でも、福島県の高校の先生が震災のピンチを科学教育のチャンスに変えるべく、創意工夫の取り組みをされていることに深い感銘を受けました。また、台湾のエリート小学校での科学教育には圧倒されました。それを受ける形で、「芸術やスポーツは日本でも英才教育が行われているのに、何故、科学教育はそうになっていないのか?」、「習熟度別授業が望ましい」等々、つまり「悪平等から脱却すべし」が多数意見となりました。私も英才教育、特に本当の意味でのエリート養成には大賛成ですが、大人がルールを敷き過ぎないように、つまり子供にとって遊びの要素を残してあげることが大切だと思っています。

では、何故遊びが大切か? 私自身、「よく遊び、

よく学べ」の意味がようやく分かってきました。後者が、良く規定されたことを深く理解することを目指すのに対し、前者は、浅いかも知れないが想定外のことも含め広く体感することであると考えています。科学教育に限定すれば、大自然に触れることが「遊び」です。昔は小学校低学年でやっていた「季節便り」(先生との文通)が、今では高学年に移行しており残念に思っています。限定しなければ、子供の草野球は「遊び」の宝庫です。集まった人数、年齢構成、空き地の面積等に応じてルールを定め、みんなで楽しむ。リーダーシップや協調性も育まれます。子供の頃の「隠し玉タッチアウト」の屈辱は今でも憶えています。ルールの範囲内でも不条理は起こる、正に人生勉強でした。

話を上述の研究会に戻すと、やはり大学入試が話題になりました。「入試問題を工夫しても、受験業界がすぐに傾向と対策を考える」、「面接も同様で、皆がお利口さんで差をつけられない」等々、単に入試のテクニカルな問題では片付きません。世間でも今、入試改革フィーバーです。国際的評価を得た俊英を優遇することに異論はありませんが、それで国民全体の底上げはどうなるのでしょうか? ひとつのヒントが、西村先生の「一番できない子を教育すると全体がレベルアップする」という考え方です。現実的には、各大学にギリギリ合格する子のレベルを如何に引き上げるか、ということになるでしょう。入試問題で測れるのは「よく学べ」なので、「よく遊び」を如何に評価して、それをボーダーラインに反映させるか? まず着手できることは、スーパーサイエンスハイスクール(SSH)での活動を、どのような形で入試判定に取り込むかでしょう(註: 既に取り組んでいる大学もあります)。但し、SSHの中には国際的な活動を行っている学校もあれば、大学教授を招いた講演会が主たる活動というところもあるようなので、十分な吟味が必要です。いずれにしろ、入試改革にも「悪平等から脱却すべし」の心構えが肝要でしょう。

(やお まこと 理学研究科教授、専門は不規則系物理学)

栄誉

前野悦輝理学研究科教授が紫綬褒章を受章

このたび、わが国学術の向上発展のため顕著な功績を挙げたことにより、前野悦輝理学研究科教授が4月28日(日)に紫綬褒章を受章された。

同教授は、昭和32年2月に京都市に生まれ、同54年3月に京都大学理学部を卒業後、カリフォルニア大学サンディエゴ校大学院物理学専攻に留学し、同55年12月に修士号、同59年6月にPh.D.の学位を取得された。同年10月より広島大学助手、平成元年6月より助教授を務め、その間、昭和63年から約1年間はスイス連邦チューリッヒのIBM研究所にてベドノルツ博士のもとで高温超伝導の研究を行った。平成8年4月には本学大学院理学研究科助教授に着任、同13年5月には創設間もない国際融合創造センター(IIC)の教授に就任し、同18年5月からは大学院理学研究科の教授として物理学・宇宙物理学専攻の固体量子物性研究室の運営にあたり、今日に至っている。

この間、低温物理学の研究と教育に努め、特に超伝導と超流動の分野の多くの傑出した業績を挙げている。

同教授らが平成6年に発見したストロンチウムを含むルテニウム酸化物の超伝導は、まだ実在が完全には証明されていない「スピン三重項超伝導」の最有力候補として世界的な研究の流れを生んできた。また、この従来にない性質の超伝導の発見を契機として、ルテニウム酸化物というそれまで比較的未開拓の物質群が、電子同士の相互作用が物質の性質を支配する「強相関電子系」の典型例として注目されるようになった。その結果、関連の物質で絶縁体・金属転移、量子臨界現象、電子ネマティック状態など超



伝導以外でも多くの重要な成果を生んだ。最近、「トポロジカル物質」という新しい認識が生まれて現代物理学の中心テーマの一つとして盛んに研究されるようになった。それにより、ルテニウム酸化物が「トポロジカル超伝導体」の研究対象として新たな注目を浴びている。

同教授は本学で育成した純良単結晶試料をもとに国際共同研究も広く行い、常に上記の研究展開の中心的研究者としての役割を果たしてきた。この一連の研究は、本学低温物質科学研究センターが提供する恵まれた研究環境を活かしたもので、低温科学が本学の基礎研究における得意分野の一つとなる一翼を担ってきた。

これらの業績に対して、平成12年9月久保亮五記念賞、同14年11月日本IBM科学賞、同16年11月第1回トムソンリサーチフロント賞、同20年4月文部科学大臣表彰科学技術賞(研究部門)、同21年9月超伝導分野の国際賞であるベルント・マチアス賞、同22年11月仁科記念賞などをそれぞれ受賞した。また同教授は、日本物理学会での最大規模の専門領域の代表者や文部科学省新学術領域研究「トポロジカル量子現象」の領域代表者などとして学会活動に貢献している。さらに同教授が同13年に考案した元素の立体周期表「エレメンタッチ」は、科学啓発活動に用いられている。

以上のように、同教授は、低温物理学の発展、特にスピン三重項超伝導の物理の深化とルテニウム酸化物の電子物性の発展に尽くしたものであり、その功績はまことに顕著である。今回の紫綬褒章受章は、その功績が高く評価されたことによるものであり、誠に喜ばしいことである。

(大学院理学研究科)

話題

平成25年度京都大学創立記念行事音楽会を開催

6月18日(火)の本学創立記念日を祝し、6月17日(月)、第57回京都大学創立記念行事音楽会「山下洋輔～スパークリング・メモリーズ～」を京都コンサートホールで開催した。

山下洋輔氏の本音楽会への出演は今回で3度目である。軽妙なトークを交えながら、「Bolero」や「チュニジアの夜」など、クラシックの名曲からジャズの定番までパワフルに演奏され、会場は大いに盛り上がった。



演奏の様子

(学務部)

14th AUN and 3rd ASEAN+3 Educational Forum and Young speakers Contest に参加

6月3日(月)～9日(日)の7日間、バンドン工科大学(インドネシア)にて、14th AUN and 3rd ASEAN+3 Educational Forum and Young speakers Contestが開催され、本学の代表として、法学部3回生の谷 修造さん、同 中田真規さん、西川美香子 国際交流推進機構特定助教の計3名が出席した。

AUN(ASEAN University Network)は、平成4年第4回ASEANサミットで提案され、平成7年に創立した国際大学連合である(26大学加盟)。世界各地域と学生交流、研究者交流や共同研究を積極的に実施し、地域内の人材育成の開発に取り組んでいる。本学とAUNは、平成21年に学術交流協定を締結し、協力して様々な活動を展開している。

このフォーラムには、ASEAN+3として、ASEAN加盟国に日本、中国、韓国の3カ国が加わり、21大学58名の学生・教職員が参加した。3カ国を交え開催されるのは今回で3回目である。

今回のテーマは、「Roles of the future leaders of ASEAN+3 toward overcoming connectivity problem for economic growth」で、将来ASEAN+3を牽引するリーダーの育成を目的としたものである。フォーラムの前半は、スピーチを披露し競い合うYoung Speakers Contestが開催され、後半は、各大学からの代表者による口頭発表の後、各国の意見をまとめ、最終的には共同声明を採択するといったサミット形式のEducational Forumが開催された。

Young Speakers Contestには、本学から、法学



スピーチをする中田さん

部3回生の中田さんが参加した。中田さんのスピーチは、ASEANとEUの意思決定構造を比較することでASEANの長所と短所を導き出し、ASEAN諸国が文化的宗教的差異を乗り越え一体となって問題解決に取り組むためには、EUのように政策に強制力を有した文言の導入が必要であると提唱するものであった。プラス3カ国の視点と自身が法学部で身に付けた知識を上手く取り入れたスピーチで、ASEAN+3各国トップレ

ベルの学生が集まる中で、各国の審査員から、技術面・内容面ともに高い評価を得た。

Educational Forumでは、法学部3年生の谷さんが口頭発表し、東日本大震災の経験を踏まえ、震災後の復興を例に、日本の高度な技術をASEAN地域の発展に生かしていくことを提案し、聴衆からどよめきが上がった。



発表する谷さん

共同声明の策定にあたり、谷さんは、リーダー役に立候補し、その高い交渉力と統率力を以て、各国の意見や提案を取りまとめ、共同声明を完成させた。この共同声明は、ASEAN Senior Officials' Meeting on Youthに提出され、実行に移される。

文化交流イベントでは、谷さんと中田さんは、唱歌「故郷」を披露したり、日本紹介のプロモーションビデオを流したりし、日本の文化を紹介した。また、二人が用意した日本のお菓子は大人気で、参加者が日本の味を体験することが出来る機会となった。ASEAN+3の未来を担う学生が集まり、各国の相互理解を深め、友情を築くことが出来た。

最終日、閉会の挨拶では、谷さんと中田さんが急遽作成した、参加教職員全員の写真・メッセージを集めたパワーポイント映像を背景に、参加大学を代表して西川特定助教が、AUNおよびバンドン工科大学に感謝の意を表し、7日間にわたるフォーラムは、盛会のうちに幕を閉じた。



集合写真

(研究国際部)

サウジアラビア国立ジャーザーン大学が情報学研究科を見学

6月7日(金)、サウジアラビア国立ジャーザーン大学のコンピュータサイエンス・情報システム学部の教授1名および学生13名の計14名が、本学の情報学研究科の見学および交流を目的として、同研究科を訪問された。昨年度に続き、2度目の訪問となる。

ジャーザーン大学は、サウジアラビア南西部のジャーザーン市に平成18年に創設された新しい大学である。

まず一行は、佐藤 亨情報学研究科長より情報学研究科の概要についての説明を受けた後、太田快人教授および田中利幸副研究科長からそれぞれの研究概要の説明を受けた。

次に「システム工学実験」の見学を行い、大久保潤講師、大木健太郎助教から実験内容の説明を受けた。学生たちはそれぞれの説明に熱心に聞き入り、質問

も飛び交い、関心の高さが伺えた。

一行は、約2時間にわたる見学を精力的にこなした。



集合写真

(大学院情報学研究科)

京都大学・早稲田大学・黄桜株式会社共同開発「ブルーナイル」がアジアピアカップ2013で銅賞受賞

このたび、アジアピアカップ2013の最終審査が東京で行われ、本学・早稲田大学・黄桜株式会社が共同開発した発泡酒「ブルーナイル」がボトル・缶部門フレーバービールカテゴリーで銅賞を受賞した。

アジアピアカップは日本地ビール協会と日本ビアテイスター協会の主催で、第1回が平成10年に開催されたビール系飲料の鑑評会である。今年は6カ国(日本、韓国、台湾、中国、シンガポール、ベトナム)49ブルワリーから165銘柄が出品された。

ブルーナイルは平成19年にナイルシリーズの第2弾として発売された発泡酒である。古代エジプトで栽培されていた「デュラム小麦」(エンマー小麦の近縁種)と麦芽を主原料に使用し、副原料として東アジア原産で特に日本で広く栽培されている「ゆず」と地中海東部原産の香辛料「コリアンダー」が絶妙のバランスで加えられている。ブルーナイルは古代エジプト、地中海、そして日本という三つの文明がつく

りだす華やかでさわやかな香りと味を持ったビール系飲料として好評で、これまでに約9万3千本が出荷されている。

※発泡酒

酒税法における発泡性酒類の分類上、ブルーナイルは麦芽を78%以上使っているにも関わらず指定外の副原料である「ゆず」と「コリアンダー」を加えているため、ビールではなく発泡酒になる。



授賞したブルーナイル

(大学院農学研究科・産官学連携本部)

資料

役員報酬等及び職員給与の水準の公表について

本学では、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」及び「国立大学法人等の役員報酬等及び職員給与の水準の公表方法について(ガイドライン)」に基づき、役員報酬等及び職員給与の水準について、以下のとおり公表している。

様式1 公表されるべき事項

国立大学法人京都大学の役員報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

①平成24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

理事の報酬については、個別の業績評価を考慮し決定することとしている。

なお、役員賞与は、役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案して増額または減額することがあると定めている。

②役員報酬基準の改定内容

| | | |
|---------|-----------------------|---------------------|
| 法人の長 | } } } } } | 俸給月額を0.5%引下げた(4月から) |
| 理事 | | 法人の長に同じ |
| 理事(非常勤) | | 該当者なし |
| 監事 | | 法人の長に同じ |
| 監事(非常勤) | | 該当者なし |

2 役員報酬等の支給状況

| 役名 | 平成24年度年間報酬等の総額 | | | | 就任・退任の状況 | | 前職 |
|---------------|----------------|--------|-------|------------------------------------|----------|-------|----|
| | 千円 | 報酬(給与) | 賞与 | その他(内容) | 就任 | 退任 | |
| 法人の長 | 21,226 | 14,238 | 5,530 | 1,423 33 (都市手当) (通勤手当) | | | |
| A 理事 | 15,985 | 10,626 | 4,127 | 1,062 168 (都市手当) (通勤手当) | | | |
| B 理事 | 15,977 | 10,626 | 4,168 | 1,062 119 (都市手当) (通勤手当) | | | |
| C 理事 | 15,993 | 10,626 | 4,168 | 1,062 135 (都市手当) (通勤手当) | | | |
| D 理事 | 8,144 | 5,392 | 2,024 | 539 188 (都市手当) (通勤手当) | | 9月30日 | |
| E 理事 | 7,968 | 5,392 | 2,024 | 539 12 (都市手当) (通勤手当) | | 9月30日 | |
| F 理事 | 16,495 | 10,626 | 4,182 | 1,193 492 (都市手当) (単身赴任手当) | | | ◇ |
| G 理事 | 15,887 | 10,626 | 4,148 | 1,062 49 (都市手当) (通勤手当) | | | ※ |
| H 理事 | 8,071 | 5,233 | 2,122 | 523 191 (都市手当) (通勤手当) | 10月1日 | | |
| I 理事 | 8,019 | 5,233 | 2,122 | 523 139 (都市手当) (通勤手当) | 10月1日 | | |
| A 監事 | 11,379 | 8,389 | 2,150 | 838 (都市手当) | 4月1日 | | |
| B 監事 (非常勤) | 0 | 0 | 0 | 0 | 4月1日 | | |

注1：総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

注2：「都市手当」とは、地域の民間賃金水準を報酬(給与)に反映するように、物価等を踏まえて支給されているものである。

注3：「前職」欄の「※」は独立行政法人の退職者であることを、「◇」は役員出向者であることを示す。

注4：B監事(非常勤)への就任にあたって、本務先から、無報酬を条件とされたため、報酬は支給していない。

3 従業員の退職手当の支給状況(平成24年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

| 区分 | 支給額(総額) 千円 | 法人での在職期間 年 月 | 退職年月日 | 業績勘案率 | 摘要 | 前職 |
|------|-------------------|-----------------|----------|-------|-------|--------------------------------------|
| 法人の長 | | | | | 該当者なし | |
| A 理事 | 5,472 (57,613) | 4 (39) | 0 (0) | 9月30日 | 1.0 | 当該理事に係る業績評価の結果が標準(1.0)であったため増額及び減額なし |
| B 理事 | 5,472 (57,613) | 4 (36) | 0 (6) | 9月30日 | 1.0 | 当該理事に係る業績評価の結果が標準(1.0)であったため増額及び減額なし |
| 監事 | | | | | 該当者なし | |

注：A理事及びB理事については、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

II 職員給与について

1 職員給与に関する基本方針に関する事項

①人件費管理の基本方針

定員(人数)と予算(金額)により人件費管理をしている。
 効率化係数による人件費の削減及び行政改革の重要方針に基づく総人件費改革に対応して、定員削減等の雇用調整や戦略的な定員の再配置、事務組織の改革、業務の簡素化・合理化等事務改革を方針として定めている。

②職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

法人化移行時に本学の方針として、給与に関しては国に準拠すると定めており、俸給表及び諸手当制度については国家公務員の給与水準等を考慮し、決定している。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

勤勉手当の支給率の決定、昇給・昇格の実施については、能力・実績を重視した人事給与制度を行っている。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

| 給与種目 | 制度の内容 |
|--------------|--|
| 賞与：勤勉手当(査定分) | 期間内における職員の業績を評価し、勤務成績に応じた支給率になるよう実施している。 |
| 昇給 | 昇給期間における勤務成績により実施している。 |
| 昇格 | 長期的な期間(3年)における勤務成績を加味して実施している。 |

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

国に準拠して以下の改正を行った。【4月から】
 ・俸給月額引下げ(0.23%)
 ・俸給の切替に伴う経過措置額の引下げ(0.49%)及び当該措置を平成26年4月1日に廃止
 ・俸給の調整額の調整基本額の引下げ
 (一般職俸給表(一)7級以上及びこれに相当する級について100円引下げ)
 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(特例法)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずる事とした。

(職員について)

・実施期間：平成24年8月～平成25年3月
 ・俸給表関係の措置の内容：
 一般職俸給表(一)7級以上(▲4.35%)、3級から6級まで(▲2.50%)、2級以下(▲1.00%)
 一般職俸給表(二)4級以上(▲2.50%)、3級以下(▲1.00%)
 専門業務職俸給表5級以上(▲4.35%)、2級から4級まで(▲2.50%)、1級(▲1.00%)
 教育職俸給表5級以上(▲4.35%)、3級及び4級(▲2.50%)、2級以下(▲1.00%)
 医療職俸給表(一)8級(▲4.35%)、3級から7級まで(▲2.50%)、2級以下(▲1.00%)
 医療職俸給表(二)7級(▲4.35%)、3級から6級まで(▲2.50%)、2級以下(▲1.00%)
 指定職俸給表(▲4.35%)
 ・諸手当関係の措置の内容：
 俸給月額に連動する手当の月額は、俸給月額の減額割合に応じた額を減じて算出
 ・国と異なる措置の概要：
 国家公務員と異なる減額割合で、平成24年8月1日から実施
 医療職俸給表(一)及び医療職俸給表(二)の適用を受ける職員のうち、医学部附属病院に所属する職員は適用除外

(役員について)

・実施期間：平成24年8月～平成25年3月
 ・俸給表関係の措置の内容：俸給月額(▲4.35%)
 ・諸手当関係の措置の内容：
 俸給月額に連動する手当の月額は、俸給月額の減額割合に応じた額を減じて算出
 ・国と異なる措置の概要：
 国家公務員と異なる減額割合で、平成24年8月1日から実施

2 職員給与の支給状況

①職種別支給状況

| 区 分 | 人 員 | 平均年齢 | 平成24年度の年間給与額(平均) | | | |
|----------------|-------|------|------------------|--------|-----|-------|
| | | | 総額 | うち所定内 | | うち賞与 |
| | | | | うち通勤手当 | | |
| 常勤職員 | 4,261 | 44.4 | 7,387 | 5,482 | 124 | 1,905 |
| 事務・技術 | 1,168 | 41.1 | 5,732 | 4,304 | 135 | 1,428 |
| 教育職種(大学教員) | 2,422 | 47.5 | 8,741 | 6,445 | 126 | 2,296 |
| 医療職種(病院医師) | 該当なし | | | | | |
| 医療職種(病院看護師) | 501 | 37.9 | 5,262 | 3,972 | 86 | 1,290 |
| 医療職種(病院医療技術職員) | 155 | 41.1 | 5,672 | 4,267 | 130 | 1,405 |
| 指定職種 | 1 | | | | | |
| 専門業務職員 | 5 | 38.1 | 5,905 | 4,457 | 139 | 1,448 |
| 技能・労務職種 | 9 | 55.8 | 5,474 | 4,100 | 122 | 1,374 |
| 非常勤職員 | 378 | 37.8 | 5,352 | 4,031 | 86 | 1,321 |
| 事務・技術 | 24 | 57.0 | 4,272 | 3,225 | 122 | 1,047 |
| 教育職種(大学教員) | 81 | 62.0 | 10,140 | 7,450 | 148 | 2,690 |
| 医療職種(病院医師) | 13 | 31.6 | 3,044 | 3,044 | 89 | 0 |
| 医療職種(病院看護師) | 198 | 28.0 | 3,938 | 2,969 | 36 | 969 |
| 医療職種(病院医療技術職員) | 59 | 30.1 | 4,162 | 3,225 | 156 | 937 |
| 指定職種 | 1 | | | | | |
| 技能・労務職種 | 該当なし | | | | | |
| 教育職種(外国人教師等) | 2 | | | | | |

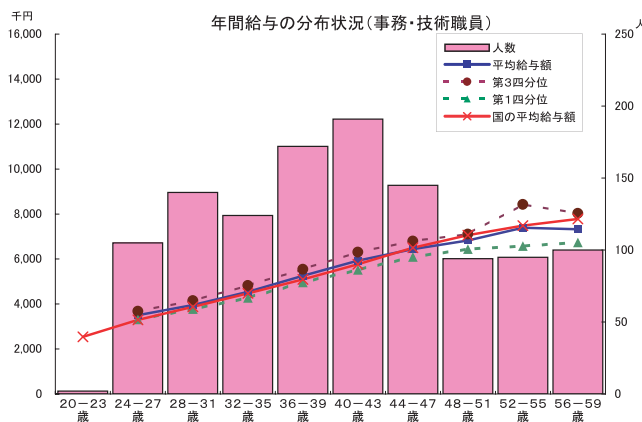
- 注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。
- 注2：在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。
- 注3：「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。
- 注4：「技能・労務職種」とは、特定の技能業務、労務作業に従事する職種を示す。
- 注5：常勤職員の「指定職種」、非常勤職員の「指定職種」及び「教育職種(外国人教師等)」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

〔年俸制適用者〕

| | | | | | | |
|--------------|------|------|-------|-------|---|---|
| 非常勤職員 | 774 | 40.8 | 6,087 | 6,087 | 0 | 0 |
| 事務・技術 | 94 | 52.4 | 5,227 | 5,227 | 0 | 0 |
| 教育職種(大学教員) | 405 | 41.1 | 7,161 | 7,161 | 0 | 0 |
| 医療職種(病院医師) | 該当なし | | | | | |
| 医療職種(病院看護師) | 該当なし | | | | | |
| 技能・労務職種 | 該当なし | | | | | |
| 教育職種(外国人教師等) | 6 | 42.0 | 9,000 | 9,000 | 0 | 0 |
| 特定研究員 | 256 | 35.7 | 4,622 | 4,622 | 0 | 0 |
| 特定専門業務職員 | 13 | 46.8 | 6,331 | 6,331 | 0 | 0 |

- 注1：常勤職員、在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。
- 注2：年俸制適用者については、本学では常勤職員として取り扱っている。

②年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員，任期付職員及び再任用職員を除く。以下，⑤まで同じ。]

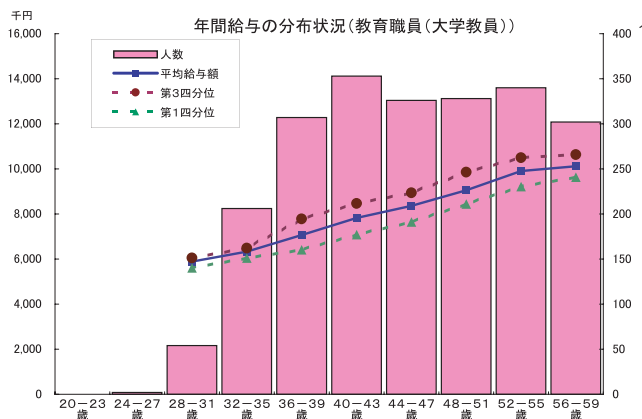


注1：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下，⑤まで同じ。
 注2：年齢20～23歳の該当者は2人であるため，当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから，年間給与については表示しない。

(事務・技術職員)

| 分布状況を 示すグループ | 人員 | 平均年齢 | 四分位 | 平均 | 四分位 |
|-----------------|-----|------|-------|-------|-------|
| | | | 第1分位 | | 第3分位 |
| 部長 | 19 | 56.0 | 8,746 | 9,452 | 9,801 |
| 課長 | 62 | 53.5 | 8,121 | 8,341 | 8,626 |
| 課長補佐 | 129 | 51.0 | 6,770 | 6,964 | 7,171 |
| 係長 | 395 | 44.4 | 5,615 | 6,096 | 6,538 |
| 主任 | 233 | 40.5 | 4,925 | 5,329 | 5,839 |
| 係員 | 330 | 30.4 | 3,563 | 3,919 | 4,225 |

注：「課長」には，課長相当職である「室長」及び「事務長」を含む。

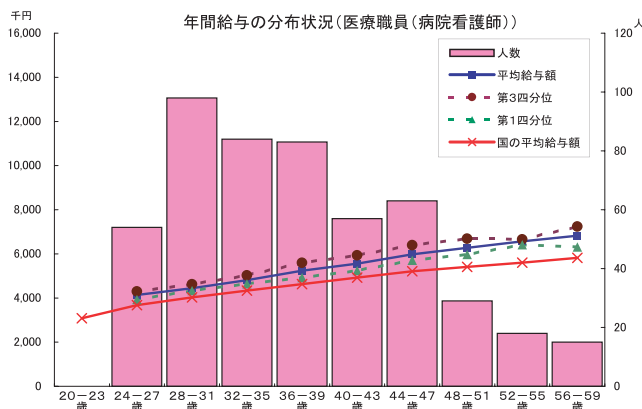


注：年齢24～27歳の該当者は2人であるため，当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから，年間給与については表示しない。

(大学教員)

| 分布状況を 示すグループ | 人員 | 平均年齢 | 四分位 | 平均 | 四分位 |
|-----------------|-----|------|-------|--------|--------|
| | | | 第1分位 | | 第3分位 |
| 教授 | 921 | 54.9 | 9,784 | 10,367 | 10,775 |
| 准教授 | 679 | 45.7 | 8,121 | 8,462 | 8,889 |
| 講師 | 142 | 44.0 | 7,288 | 7,771 | 8,278 |
| 助教 | 672 | 40.0 | 6,203 | 6,577 | 6,955 |
| 助手 | 3 | 52.2 | — | 6,239 | — |
| 教務職員 | 5 | 48.3 | 5,296 | 5,770 | 6,004 |

注：助手の該当者は3人のため，当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから，年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



(医療職員(病院看護師))

| 分布状況を 示すグループ | 人員 | 平均年齢 | 四分位 | 平均 | 四分位 |
|-----------------|-----|------|-------|-------|-------|
| | | | 第1分位 | | 第3分位 |
| 看護部長 | 1 | — | — | — | — |
| 副看護部長 | 4 | 51.3 | — | 7,014 | — |
| 看護師長 | 123 | 43.8 | 5,574 | 6,045 | 6,612 |
| 看護師 | 373 | 35.7 | 4,358 | 4,863 | 5,303 |

注1：看護部長の該当者は1人のため，当該個人に関する情報が特定されることから，平均年齢及び年間給与の平均額は表示していない。
 注2：副看護部長の該当者は4人のため，当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから，年間給与額の第1・第3分位については表示していない。

③職級別在職状況等(平成25年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
(事務・技術職員)

| 区分 | 計 | 1級 | 2級 | 3級 | 4級 | 5級 | 6級 | 7級 | 8級 | 9級 | 10級 |
|----------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|-----------|-----------|
| 標準的な職位 | | 係員 | 主任係員 | 係長主任 | 課長補佐係長 | 課長課長補佐 | 課長 | 部長 | 部長 | 部長 | 部長 |
| 人員(割合) | 1,168人 | 125人 (10.7%) | 211人 (18.1%) | 331人 (28.3%) | 315人 (27.0%) | 129人 (11.0%) | 40人 (3.4%) | 14人 (1.2%) | 3人 (0.3%) | 0人 (%) | 0人 (%) |
| 年齢(最高～最低) | | 42～23 | 55～25 | 59～29 | 59～34 | 59～39 | 59～48 | 59～41 | 55～53 | ～ | ～ |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | 3,269～2,302千円 | 4,083～2,368千円 | 5,630～2,911千円 | 6,036～3,426千円 | 6,936～4,552千円 | 7,923～6,008千円 | 7,181～6,324千円 | 8,556～8,355千円 | ～ | ～ |
| 年間給与額(最高～最低) | | 4,250～3,054千円 | 5,381～3,179千円 | 7,339～3,871千円 | 7,889～4,691千円 | 9,164～6,243千円 | 10,220～8,022千円 | 9,818～8,425千円 | 11,532～11,200千円 | ～ | ～ |

(教育職員(大学教員))

| 区分 | 計 | 1級 | 2級 | 3級 | 4級 | 5級 | 6級 |
|----------------|--------|---------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------|
| 標準的な職位 | | 教務職員 | 助教助手 | 講師 | 准教授 | 教授 | 教授 |
| 人員(割合) | 2,422人 | 5人 (0.2%) | 677人 (28.0%) | 146人 (6.0%) | 673人 (27.8%) | 921人 (38.0%) | 0人 (%) |
| 年齢(最高～最低) | | 59～36 | 62～26 | 62～28 | 62～31 | 68～38 | ～ |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | 4,820～3,845千円 | 6,229～3,327千円 | 6,705～3,988千円 | 7,995～4,471千円 | 13,450～5,891千円 | ～ |
| 年間給与額(最高～最低) | | 6,454～5,098千円 | 8,067～4,319千円 | 9,073～5,428千円 | 10,486～5,907千円 | 16,994～8,146千円 | ～ |

(医療職員(病院看護師))

| 区分 | 計 | 1級 | 2級 | 3級 | 4級 | 5級 | 6級 | 7級 |
|----------------|------|-----------|-----------------|----------------|---------------|---------------|-----------|-----------|
| 標準的な職位 | | 准看護師 | 看護師 | 看護師長 | 副看護部長 看護師長 | 看護部長 副看護部長 | 看護部長 | 看護部長 |
| 人員(割合) | 501人 | 0人 (%) | 373人 (74.5%) | 88人 (17.6%) | 35人 (7.0%) | 5人 (1.0%) | 0人 (%) | 0人 (%) |
| 年齢(最高～最低) | | ～ | 59～24 | 59～30 | 59～39 | 55～44 | ～ | ～ |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | ～ | 5,022～2,809千円 | 5,452～3,276千円 | 5,568～3,951千円 | 6,041～4,820千円 | ～ | ～ |
| 年間給与額(最高～最低) | | ～ | 6,656～3,772千円 | 7,224～4,374千円 | 7,560～5,507千円 | 7,731～6,646千円 | ～ | ～ |

④賞与(平成24年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))
(事務・技術職員)

| 区 分 | | 夏季(6月) | 冬季(12月) | 計 |
|------|-----------------|--------|------------|------------|
| 管理職員 | 一律支給分(期末相当) | 61.3% | 63.9% | 62.6% |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 38.7% | 36.1% | 37.4% |
| | | 最高～最低 | 52.3～33.6% | 48.9～28.4% |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | 63.2% | 65.7% | 64.5% |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 36.8% | 34.3% | 35.5% |
| | | 最高～最低 | 41.4～32.1% | 38.6～29.7% |

(教育職員(大学教員))

| 区 分 | | 夏季(6月) | 冬季(12月) | 計 |
|------|-----------------|--------|------------|------------|
| 管理職員 | 一律支給分(期末相当) | 60.2% | 62.8% | 61.5% |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 39.8% | 37.2% | 38.5% |
| | | 最高～最低 | 51.3～33.9% | 48.5～31.7% |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | 63.4% | 66.0% | 64.7% |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 36.6% | 34.0% | 35.3% |
| | | 最高～最低 | 48.9～28.6% | 45.6～28.2% |

(医療職員(病院看護師))

| 区 分 | | 夏季 (6月) | 冬季 (12月) | 計 |
|------|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| 管理職員 | 一律支給分 (期末相当) | % | % | % |
| | 査定支給分 (勤勉相当) (平均) | % | % | % |
| | 最高～最低 | ～ % | ～ % | ～ % |
| 一般職員 | 一律支給分 (期末相当) | 62.7 % | 65.5 % | 64.1 % |
| | 査定支給分 (勤勉相当) (平均) | 37.3 % | 34.5 % | 35.9 % |
| | 最高～最低 | 41.4 ～ 32.9 % | 38.6 ～ 30.5 % | 40.0 ～ 31.7 % |

注：医療職員(病院看護師)における管理職員は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから記載していない。

⑤職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標
(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

| (事務・技術職員) | (医療職員(病院看護師)) |
|----------------|----------------|
| 対国家公務員(行政職(一)) | 対国家公務員(医療職(三)) |
| 対他の国立大学法人等 | 対他の国立大学法人等 |
| 100.3 | 113.0 |
| 109.5 | 105.8 |
| (教育職員(大学教員)) | |
| 対他の国立大学法人等 | |
| 106.9 | |

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準〔対他の国立大学法人等〕においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

| 項目 | 内容 |
|-------------------------|--|
| 指数の状況 | 対国家公務員 100.3 |
| | 参考 |
| | 地域勘案 104.2 |
| | 学歴勘案 98.9 |
| | 地域・学歴勘案 103.9 |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | <p>国家公務員については、特例法により平成24年4月1日から給与減額支給措置が実施されているが、本学では平成24年8月1日から国家公務員と異なる減額割合により給与減額支給措置を実施しているため、対国家公務員の指数を上回ったと考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】</p> <p>学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であると考えられる。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p> |
| 給与水準の適切性の検証 | <p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 51.7% (国からの財政支出額 81,019百万円、支出予算の総額 156,654百万円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は51.7%となっているが、累積欠損はなく、上欄の主務大臣の検証結果からみて、給与水準は適切であると考えられる。</p> |
| 講ずる措置 | <p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額 0円(平成23年度決算)</p> <p>職員の給与水準については、引き続き適切な給与水準となるよう配慮していきたい。</p> |

○医療職員(病院看護師)

| 項目 | 内容 | | |
|-------------------------|---|-------------------------|-------------------------|
| 指数の状況 | 対国家公務員 113.0 | | |
| | 参考 | 地域勘案 学歴勘案 地域・学歴勘案 | 107.4 112.7 108.8 |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | <p>地域手当が様々な支給割合の国家公務員に対し、本学病院の都市手当(地域手当)10%と比較していること、平成24年国家公務員給与等実態調査の「適用俸給表別、性別、最終学歴別人員」の医療職俸給表(三)によると、最終学歴が大卒3.9%、短大卒86.5%、高校卒9.6%であるのに対し、本学は修士修了2.2%、大卒27.8%、短大卒65.8%、高校卒4.2%であり、国と比べて初任給決定基準学歴が高いこと、また同調査の「適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員」の医療職俸給表(三)によると、1級(准看護師)の構成割合が10.6%であるのに対し、本学は0.0%であり、国と比べて著しく1級(准看護師)職員の構成比が異なること、この三つの主要因並びに病院看護師は給与減額支給措置の適用を除外していることにより、対国家公務員の指数を上回ったと考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度と概ね同様であることから、給与水準は概ね適正であると考えられる。</p> | | |
| 給与水準の適切性の検証 | <p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 51.7% (国からの財政支出額 81,019百万円、支出予算の総額 156,654百万円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は51.7%となっているが、累積欠損はなく、上欄の主務大臣の検証結果からみて、給与水準は適切であると考えられる。</p> | | |
| | <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成23年度決算)</p> | | |
| 講ずる措置 | 職員の給与水準については、引き続き適切な給与水準となるよう配慮していきたい。 | | |

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 108.6

(注)上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年取比率を基礎に、平成24年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年取比率を比較して算出した指数である。

[なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。]

Ⅲ 総人件費について

| 区分 | 当年度 (平成24年度) | 前年度 (平成23年度) | 比較増△減 | 中期目標期間開始時 (平成22年度)からの増△減 |
|---------------------------|------------------|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 千円 38,058,503 | 千円 38,647,637 | 千円 (%) △ 589,134 (△ 1.5) | 千円 (%) △ 1,068,738 (△ 2.7) |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 4,057,281 | 千円 4,474,999 | 千円 (%) △ 417,718 (△ 9.3) | 千円 (%) 1,871,007 (85.6) |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円 20,827,452 | 千円 20,019,398 | 千円 (%) 808,054 (4.0) | 千円 (%) 2,844,194 (15.8) |
| 福利厚生費 (D) | 千円 7,269,882 | 千円 7,062,368 | 千円 (%) 207,514 (2.9) | 千円 (%) 667,692 (10.1) |
| 最広義人件費 (A + B + C + D) | 千円 70,213,118 | 千円 70,204,402 | 千円 (%) 8,716 (0.0) | 千円 (%) 4,314,155 (6.6) |

注1：「非常勤役職員等給与」においては、寄附金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「(18)役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

注2：「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額について、前年度比がマイナス1.5%となった要因については、昨年の人事院勧告に準拠した給与制度の改正及び特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して実施した給与減額支給措置が考えられる。

| | | | |
|------------|------------|---------|-----------|
| 【削減額】 役員 | 3,187 千円 | 事務・技術 | 93,146 千円 |
| 教育職種(大学教員) | 338,760 千円 | 指定職種 | 1,525 千円 |
| 専門業務職員 | 551 千円 | 技能・労務職種 | 361 千円 |

退職手当支給額について、前年度比がマイナス9.3%となった要因については支給人員の減少及び「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき実施した支給水準の引下げが考えられる。

| | | | |
|----------------|-----------|-------------|-----------|
| 【削減額】 事務・技術 | 39,962 千円 | 教育職種(大学教員) | 11,076 千円 |
| 医療職種(病院医療技術職員) | 426 千円 | 医療職種(病院看護師) | 7,457 千円 |
| 技能・労務職種 | 1,062 千円 | | |

非常勤役職員等給与について前年度比がプラス4.0%となった要因については、外部資金による特定有期雇用教職員等の雇用の増加が考えられる。

| | |
|-----------------------|-----------|
| 【給与減額支給措置による削減額】 | 10,541 千円 |
| 【退職手当の支給水準の引下げによる削減額】 | 229 千円 |

福利厚生費について、前年度比がプラス2.9%となった要因については、共済組合の介護掛金率、短期掛金率及び長期掛金率の引上げによることが考えられる。

結果として、最広義人件費については、前年同様となった。

IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき1月1日から以下の措置を講ずることとした。

役職員の手当について、支給水準の引下げを実施した。

役職員に関する講じた措置の概要：調整率の段階的な引き下げ(国家公務員に準拠)

| | |
|---------------------------|--------------|
| 【期間】平成25年1月1日以前 | 【調整率】104/100 |
| 【期間】平成25年1月1日～平成25年9月30日 | 【調整率】98/100 |
| 【期間】平成25年10月1日～平成26年6月30日 | 【調整率】92/100 |
| 【期間】平成26年7月1日以降 | 【調整率】87/100 |

(総務部)

訃報

このたび、岡本 ^{おかもと} ^{はじめ} 一名誉教授が逝去されました。ここに謹んで哀悼の意を表します。以下に同教授の略歴、業績等を紹介します。

岡本 一 名誉教授



岡本 一先生は、3月9日逝去された。享年90。

先生は、昭和20年9月京都帝国大学理学部化学科を卒業後、同24年3月まで同大学大学院に特別研究生として在学され、同4月西京大学(現京都府立大学)助教授、同37年5月京都大学分校助教授、同38年4月教養部助教授を経て、同43年4月農学部林産工学教室木材化学講座の開設にあたり、初代教授として就任された。昭和60年3月停年により退官され、同年本学より名誉教授の称号を授与された。

先生は、長年にわたり木材化学の教育と研究に携わられ、主として物理化学的手法により木材の諸物性の経年変化について研究されるとともに、木材および木材の主要成分の加水分解、光分解、熱分解と木材の寸法安定化処理について独創的な研究業績

をあげられた。中でも、熱分解の研究は、レーザー光線による木材の切断やエッチング加工の際の熱分解生成物の分析に関する先駆的な成果に発展し、国際的に高い評価を得ている。

また先生は、長年にわたり教室の運営に貢献されるとともに、本学弓道部の顧問として同部の発展に尽くされた。さらに退官後は、青少年の科学教育の推進にも努力され、京都市青少年科学センター建設準備委員会委員、同学術顧問および同所長としてその指導と運営に尽力され、子どもたちの科学する心を育むなど京都市理科教育の充実発展に貢献され、平成14年11月には教育功労者として表彰を受けられた。

さらに、国公立大学の会員校が教養教育を中心として議論をする場となっている近畿地区大学教育研究会において長年にわたり幹事を務められ、平成17年からは同研究会の顧問として大学教育の充実、発展にご尽力された。

(大学院農学研究科)