



# 京大広報

No. 680

2012.7



総長主催「外国人留学生歓迎パーティー」での留学生によるバンブーダンス  
—関連記事 本文3689ページ—

## 目次

### 〈大学の動き〉

- 東京オフィス連続講演会  
「東京で学ぶ 京大の知」を開催……………3688
- 第76回京大サロントークを開催……………3688
- 名誉教授懇談会を開催……………3689
- 総長主催「外国人留学生歓迎パーティー」を  
開催……………3689

### 〈寸言〉

- 京都大学医学部に人材の回帰を望んで  
藤井 信吾……………3690

### 〈随想〉

- 思い出すこと 名誉教授 佐藤 矩行……………3691

### 〈洛書〉

- 深く広くそして乗り越える 甲山 治……………3692

### 〈栄誉〉

- 小杉 泰 アジア・アフリカ地域研究研究科教授、  
森棟公夫名誉教授、北 徹名誉教授、  
平尾一之工学研究科教授が紫綬褒章を受章  
……………3693

- 柳田充弘名誉教授、坂口志文客員教授が  
米国科学アカデミー外国人会員に選ばれる  
……………3696
- 山中伸弥 iPS 細胞研究所長がミレニアム技術賞  
グランドプライズを受賞……………3697

### 〈話題〉

- 北部構内国際親善サッカー大会を開催……………3698
- 2012年京都大学東京大学総合対校戦の  
開会式を開催……………3698
- 平成24年度京都大学創立記念行事音楽会を  
開催……………3698
- 「きずな」の狂言ワークショップ第四弾を開催  
……………3699
- 学生用メールの愛称決定……………3699

### 〈資料〉

- 役職員の報酬等及び職員給与の水準の公表に  
ついて……………3700

## 大学の動き

### 東京オフィス連続講演会「東京で学ぶ 京大の知」を開催

東京オフィス連続講演会「東京で学ぶ 京大の知」は、京都大学における学術研究活動の中で培われてきた成果を首都圏においても発信するため、平成22年11月より東京・品川の京都大学東京オフィスにおいて開催し、このたびシリーズ7を迎えた。

今回のシリーズ7では、テーマを「新しい社会のための経済政策」と題して5月16日、23日、30日、6月13日(いずれも水曜日)に経済研究所教員による4回の講演などを行った。

この「東京で学ぶ 京大の知」は、それぞれのシリーズごとに講演テーマを定め、連続して4回の講演会を行うもので、これまでシリーズ1「王朝文学の世界」、シリーズ2「生きものの多様な世界」、シリーズ3「安心安全生活まちづくり」、シリーズ4「女性として、研究リーダーとして」、シリーズ5「人間とその進化の隣人たち」、シリーズ6「中国学研究最前線」をテーマにした講演を行った。

各シリーズとも満員となる盛況ぶりで、講演後には活発な質疑応答が行われた。

参加者からは「京大の新しい知見を端的に説明さ

れ、良かった。」、「京大の“知の蓄積”の膨大さ・奥深さに短時間とはいえ触れられたのは貴重な体験であった。」などの感想が寄せられた。

シリーズ8以降も継続して、東京オフィスにおいて開催する予定である。

東京オフィスのホームページは<http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/tokyo-office>である。



会場の様子

(渉外部)

### 第76回京大サロントークを開催

京大サロントークは、百周年時計台記念館の京大サロンにおいて、教職員等が最先端の学術研究の成果にまつわる話題を、教職員を対象に分かり易くトークし、異分野学問領域間の交流を深める企画である。

今回は、6月12日(火)に「自然を愛でるプロジェクト～京都の自然や文化を継承・発信するための連携の試み」と題して、深町加津枝 地球環境学堂准教授をスピーカーに招き開催した。自由と調和に基づく大学の知が、身近な社会の文化にどのように貢献できるのか、祇園祭、生け花などをキーワードに、地域、大学、市民の連携の方向について話があった後、参加者からの活発な質疑があり大いに交流を深

めるひとときとなった。



スピーカーの深町准教授

(渉外部)

## 名誉教授懇談会を開催

6月13日(水)、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、74名の名誉教授の他、総長、副学長、部局長など、あわせて101名が出席した。

まず、松本 紘総長から本学の近況とこれからの将来像を交えた挨拶、沢田敏男元総長による乾杯の発声が行われ、開会した。懇談会は、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、予定時刻を過ぎるほどの盛会のうちに終了した。



乾杯の発声をする沢田元総長

(総務部)

## 総長主催「外国人留学生歓迎パーティー」を開催

6月14日(木)、百周年時計台記念館において、総長主催「外国人留学生歓迎パーティー」を開催した。

この歓迎パーティーは1961年から開催しているので、今回は、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60名、ならびに新入留学生270名が出席し、和やかな雰囲気の中、留学生を囲んで交流がおこなわれた。

松本 紘総長による歓迎挨拶の後、新入留学生を代表してイタリアからの交換留学生であるミングツィ・ダリオさんが流暢な日本語と英語によるスピーチをおこない、森 純一国際交流推進機構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」による演舞「京炎！そでふれ」が披露された。学生ダンサーたちは現代風にアレンジされた



新入留学生によるスピーチ

着物の衣装を身につけ、迫力ある踊りを披露し、パーティーは一気に盛り上がった。

続いて、本学邦楽サークル「観風会」による演奏がおこなわれ、留学生は、楽器の説明から興味深く聞き入り、演奏に耳を傾けていた。

最後に、フィリピンからの留学生によるバンブーダンスが披露された。舞台からの呼びかけに、見ていた留学生も次々と壇上に上がり、一緒にダンスを楽しみ、歓迎会はいっそうの盛り上がりを見せ、歓談と笑い声の中、閉会となった。



本学ダンスチーム「彩京前線」による演舞



本学邦楽サークル「観風会」による演奏

(研究国際部)

## 寸言

## 京都大学医学部に人材の回帰を望んで

藤井 信吾

京都大学大学院医学研究科  
器官外科学講座婦人科学・産  
科学分野での定年一年前に赤  
字の国立病院機構・京都医療  
センターの院長として異動し  
て経営改善するようにと医学  
部長に言われて、大学を離れ  
て早5年の歳月が流れていま  
す。昨年4月からは、現職である公益財団法人田附興風会医学研究所・北野病院理事長・院長として働かせていただいています。京都医療センターは旧国立京都病院で、京都市内にある京都大学医学部の公的病院の中で一番大きな関係病院です。北野病院はもともと田附政次郎氏の京都大学への寄付によって「大阪の地で京都大学の医療を」という目的で出来た病院であり、代々の医学部長が理事長をつとめた、言わば京都大学医学部の附属病院の一つと言つて良いほどの深い関係のある病院です。これら両病院は研究所を持っており、臨床と研究の両方が出来る病院は全国でも珍しく、貴重な存在であると考えています。

京都大学医学部の学生は、入学後の基礎教育で研究マインドを強く刺激されて基礎研究に進む学生も多く、研究力の高い大学としての地位を築いてきました。しかし、最近は基礎医学者として研究する人たちが減少しているとの声を聞くようになりました。医学における基礎研究者が減少することは、日本の医学の未来を日本人自身が開拓していく道を狭めて行っていると言っても決して過言ではありません。

日本の医療には、先達が明治時代から最近に至るまで欧米諸国で医学を学び、多くのことを導入することで発展してきた歴史があります。近年は、日本独自の医療レベルの発展を遂げ、国民皆保険制度のもとで、世界最高レベルの長寿国となっています。しかし、国民皆保険制度は、国民の医療機関への受診率を高め、医療には多大な労働時間が必要になりました。また近年の医療のIT化やその急速な進歩



はそれを加速しました。さらに診療報酬で収入源を規定された日本の医療システムの中で医療経営を成り立たせるためには、医療従事者が出来るだけ多くの患者を診療することが必要となり、医療機関から次々と「ゆとり」が消えていっています。臨床における医療の根底には、奉仕の精神が流れており、その実践には医療従事者の「ゆとり」が必須であります。そして、医療従事者に学ぶ余裕を与えない限り医療全体の質を向上させることは出来ません。

一方、日本の経済成長は医療の分野においても、若い医療従事者の国際化にブレーキをかけてきました。医学部卒後臨床研修2年間の必須化にともない若い医療従事者は、日本での医療技術に満足し、またその習得に精一杯で、大学に帰ってくる必要性や、国際的な場に出て世界中の優れた医療技術を習得していく必要性を感じなくなってしまうように感じます。すなわち、医療のガラパゴス化が起きているのであります。

中には、大学に帰って大学院に進み研究して研究に興味を持ち始めても、大学の人事で研究環境の全くない病院に回されて、研究のモチベーションをなくしていくという大変残念な医療環境しか日本にはないということを知る必要があります。大学で学びたいと思わせる臨床とその教育、そして研究の魅力を感じた人たちに研究を継続させてあげる環境を整備しなくてはなりません。幸い京都大学の臨床関係病院でも研究所を併設した病院として北野病院と京都医療センターがあります。京都大学はこうした病院と真の意味で人的資源の共同育成をしていく必要があると思います。その仕組み作りを大学が情熱をもって作るべき時期にきていると思います。京都大学医学部を支え、日本の医療を支え世界の医療を支える人材を京都大学から輩出することが大切です。京都大学から各地に散らばった医師たちがまた京都大学に帰って世界をリードする人材として育つ環境作りが京都大学医学部の喫緊の課題であると感じる次第です。

(ふじい しんご 公益財団法人田附興風会医学研究所・北野病院 理事長・病院長 昭和46年医学部卒業)

## 随想

## 思い出すこと

名誉教授 佐藤 矩行

平成21年3月に京都大学を定年退職。その春に研究の場を沖縄科学技術大学院大学(OIST)に移してからすでに3年が経つ。この再就職は天から降ってきたような話ではない。定年が迫るにつれて研究を続行したいと強く思うようになり、自ら就職活動をして得たものである。3年前のOISTはまだ大学院大学の設立準備機構であり、先行的研究が実施かつ模索されていた。世界トップクラスの研究を行うべく潤沢に準備された機器類の中にゲノム塩基配列を決定する新機種(次世代シーケンサー)があった。新しい仲間を募って研究グループを立ち上げ、彼らと共にシーケンサーを稼働させ、昨年の夏によく、沖縄に棲息するサンゴの一種コクビドリイシのゲノムの解読にこぎつけた。今はサンゴに共生する褐虫藻のゲノム解読を進めている。サンゴと褐虫藻の両者のゲノム情報を得て、その共生の成り立ちおよび崩壊(サンゴが白化して死に至る)のメカニズムを探りたいと願っている。

西年生まれのせいかな、足を一歩前に踏み出すと後ろのことが全く気にならない性格に加えて、いわゆる「研究者バカ」で、この3年間頭にあったのは研究のことだけ。今現在も京都大学のことはほぼ完全に忘れていた。この「随想」の原稿の依頼を頼まれて、さて私にとっての京都大学は何であったのであろうかと少し考えてみた。私にとっては、京都大学というよりは、京都大学理学部動物学教室である。

学部を弘前大学、大学院修士課程を新潟大学、博士課程を東京大学で過ごせたこともあって、それぞれの大学の長所や短所などはそれなりに理解しているつもりである。しかし京大・理・動物学教室は全く「ハチャメチャ」な、企画外の教室であった。私が助手に採用されて京都の地を踏んだのは、まだ学園紛争のなごりの消えぬ昭和39年秋である。研究室で



は「大学とは何か」といった議論が研究や教育を差し置いて真剣に議論されていた。それもあって、このハチャメチャ感をより一層強く感じたのかもしれない。例えば、この教室には「無駄飯理論」なるものがあった。つまり、科学の真の推進は100人の凡庸な研究者によってなされるものではなく、たった1人の天才によってなされるものである。しかし、このたった1人の天才を生み出すためには、99人の凡庸な研究者を養っておく必要があり、99人をないがしろにしては天才の出現は望めない。また、学生の自主性を徹底的に重んじていた。フィールドワークを得意とするスタッフや大学院生が多いこともあって、修士論文は2年+a年で書けば良い(aは学生の自主判断)。修士課程から博士課程への進学は、本人が「進学します」と言えばそれで決定であった。

この企画外の精神を今でも教室の伝統として残しておいてほしいと願っている。20年前頃からあちこちでスクラップ&ビルトという形の大学改革が進行し、全国に数カ所あった理学部動物学教室という名前がいつの間にか次から次へと消えて行った。京大も生物科学専攻で統一し、ついでに動物学教室の名前をなくそうという話があった時、私は多めに反対した。この名のもとで伝統は生まれ引き継がれてきたのである。

OISTは新しい大学院大学ということもあって、優秀な大学院生のリクルートに苦慮している。大学の多くが大学院化し良い院生の獲得がより深刻な問題になって久しい。教室によっては東京などで説明会を開催して受験生にアピールしているが、動物学教室はこうした動きに比較的消極的であった。つまり、京大・理・動物学教室に進学したいと思う人間だけが入ってくればよいのであって、無理に人を集める必要はない。また、なればこそ、そこは常に世界中の学部学生が進学したいという憧れの場でなければならない。それを維持発展させる弛み無い努力が求められよう。

(さとう のりゆき 平成21年退職 元理学研究科教授 専門は動物発生ゲノム科学 現沖縄科学技術大学院大学教授)

## 洛書

## 深く広くそして乗り越える

甲山 治

大学院を過ごした防災研究所で、関連する研究室の教授から専門家に重要なことは3つあると教わった。自分の専門を深くすること、広くすること、そして乗り越えることだ。その際に、「おまえは乗り越えることは得意そうだから、まずは深みを追及せんといかん。」と言われたが、残念ながら意図が良く理解できなかった。当時は自分の専門性を確立することを模索しており、どちらかという叱咤されたような印象を持った。当時の工学部では、大学院生から助手のころに特定の分野で専門性を高め、助教授になると授業や学生の指導で専門性を広げ、教授になると教科書執筆などで専門分野を体系化し、さらには新しい学問分野の創設に貢献する方々が多かった。そのような研究者としてのステージの違いが、深く、広く、そして乗り越えるに相当していると感じ、大学院生としてはまずは専門性を深くするべきだと理解した。

本学には工学部土木工学科、工学研究科(防災研に配属)とお世話になり、その後山梨大学工学部、防災研にポスドクとして勤め、4年前に東南アジア研究所(以下「東南ア研」)に就職した。現所属の東南ア研は、1963年から日本の地域研究を形作ってきた伝統があり、半数以上の人類学、政治学、経済学などの人文社会科学と、やや少数の農学、医学など自然科学のバックグラウンドを持つ研究者が共同で研究を行っている。東南ア研では土木工学出身の教員は初めてであり、様々な専門家と議論する際には、土木もしくは工学部出身者としての意見を求められる。また共同研究の際には、各研究者が専門だけでなく周辺分野も担当する必要がある、自らの専門性

を広げざるを得ない。

本学には東南ア研も含めて地域研究関連部局は4つあり、共同研究を含めるとさらに多くの研究者が地域研究に関わっている。多様な専門家が集まっているために、互いを理解するためには時間をかける必要がある。このため各々の専門分野で成果を上げるためには、必ずしも効率的であるとは言い難い。その一方で、フィールドでの現状を元に多方面から議論を行うため、いわゆる学問のための学問に陥りにくいという利点もある。異分野の研究者と共同研究を行う際に必要なことは、特定分野の専門家として身に付けた知識と考え方を、状況に応じて再構成することだと感じている。すなわち専門的なトレーニングを受けたことで身に付けた論理的な思考法を、様々な状況に“乗り越えて”活用することが肝要である。

当初の予定よりも早く専門を乗り越える必要に迫られたわけだが、結果として分野横断的な仕事が可能になった。このことは本学が多様な部局を備えているからこそである。近年、大学の社会への貢献が求められているが、工学や医学に代表される専門的な貢献だけでなく、多様性の中で生み出された研究成果や思考法も十分に価値があると思われるように今後も努力していきたい。

(こうざん おさむ 東南アジア研究所准教授  
専門は水文学、地域研究)

## 栄誉

## 小杉 泰アジア・アフリカ地域研究研究科教授，森棟公夫名誉教授，北 徹名誉教授，平尾一之工学研究科教授が紫綬褒章を受章

このたび、我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、小杉 泰アジア・アフリカ地域研究研究科教授，森棟公夫名誉教授，北 徹名誉教授，平尾一之工学研究科教授が4月29日(日)に紫綬褒章を受章された。以下に各氏の略歴，業績等を紹介する。

小杉 泰教授は，昭和28年12月10日北海道に生まれ，同50年エジプト政府招聘留学生としてエジプトに留学，同58年エジプト国立アズハル大学イスラーム学部を卒業し，平成11年1月京都大学大学院法学研究科より京都大学博士(法学)の学位を授与された。



昭和59年4月国際大学大学院国際関係学研究科助手，同60年同大学中東研究所主任研究員・主幹兼務，同61年4月同大学大学院国際関係学研究科講師，平成元年同助教授，同9年同教授を経て，同10年4月1日京都大学東南アジア研究センター教授に就任し，同月9日新設の京都大学大学院アジア・アフリカ地域研究研究科教授に配置換となり，今日に至っている。また，同18年12月同研究科附属イスラーム地域研究センターの設立に伴い，同センター長となり，現在に至っている。

この間，同教授は，永年にわたって，地域研究およびイスラーム学の教育，研究に努め，とりわけ日本における中東地域研究，イスラーム思想の歴史的・現代的研究の発展に貢献した。また，学問分野としての地域研究を確立するために，学会や日本学術会議の活動などを通じて，その基盤整備と発展に貢献した。

特に，原典研究に基づく中東地域研究，イスラーム地域研究を日本において発展させるために尽力し，研究方法の理論化に努めると共に，アラビア語原典を用いた実証的な研究において、『現代中東とイスラーム政治』や『現代イスラーム世界論』などの著作に結実した多くの成果を上げた。

また，イスラーム学においては，それまで蓄積のあった歴史的研究に加えて，歴史と現代を架橋して

歴史的なイスラーム形成から今日的なイスラーム復興までを連続的に把握しうる視座と方法を確立し，日本におけるイスラーム学の拡大・発展に貢献した。

地域研究は比較的新しい研究分野であり，新たな知のブレークスルーを期待される分野として基盤整備が必要とされてきた。この点について同教授は，設立発起人の一人として昭和60年の日本中東学会，平成12年の日本比較政治学会の設立に関わり，両学会の理事として地域研究の推進に努めたほか，平成15年に日本中東学会会長として，アメリカ学会会長，日本カナダ学会会長とともに地域研究学会連絡協議会の創設を呼びかけ，その設立に貢献した。日本学術会議においては，第20・21期(平成17年10月～23年9月)の第一部会・地域研究委員会に所属し，同委員会地域研究基盤整備分科会委員長として報告「グローバル化時代における地域研究の強化へ向け」(平成20年8月28日)をとりまとめ，地域研究強化の具体策を提言するなど，地域研究の発展に貢献した。

これらの業績に対して，昭和61年12月流砂海西奨学会賞，平成6年12月サントリー学芸賞，同14年11月毎日出版文化賞，同17年7月大同生命地域研究奨励賞をそれぞれ受賞した。さらに，日本中東学会会長(任期の一部でアジア中東学会連合会長を兼任)，日本比較政治学会理事，日本学術会議・地域研究委員会地域研究基盤整備分科会委員長などの要職を歴任し，学会の発展に多大の貢献をした。

以上のように，同教授は，地域研究の基盤整備と発展，特に中東地域研究とイスラーム学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。

(大学院アジア・アフリカ地域研究研究科)

森棟公夫名誉教授は、昭和44年京都大学経済学部経済学科を卒業、同46年同大学大学院経済学研究科修士課程を修了し、博士課程に進学、同50年9月に中途退学し、同50年10月京都大学経済研究所助教授に採用された。途中、スタンフォード大学に留学し、昭和51年に同大学からPh.D.を授与されている。昭和60年に京都大学経済学博士を授与され、同61年4月京都大学経済研究所教授、平成13年10月大学院経済学研究科教授、同18年4月大学院経済学研究科長を経て、同22年3月に定年退職し、同年4月に京都大学名誉教授の称号を授与された。本学退職後は相山女学園大学教授に就任、平成24年4月学校法人相山女学園理事長ならびに相山女学園大学学長に就任され、今日に至っている。



同名誉教授は、長きに亘り計量経済学の研究と教育に努め、とりわけ計量経済学の中心的研究課題の一つである同時方程式モデルの推測問題では多くの優れた業績を挙げている。統計量の高次の漸近理論、それに基づく統計的性質の改善法に関する研究では、分野の第一人者の一人として活躍し、一流学術誌に数多くの論文を発表してきた。同時方程式モデルの推定における大きな問題点の一つに、操作変数推定

量の近似分布を求める際、統計学における古典的な近似方法では良い近似が得られないことが知られていた。このような問題に対し、同名誉教授は複数の異なるアプローチを用いた画期的な近似方法を提案した。特に、サンプルサイズと比較して操作変数が多い場合の推定量の分析手法は、現在の計量経済学の理論研究ではさかんに用いられており、その学問的波及効果は非常に大きい。

これらの業績に対して、昭和60年に日経経済図書文化賞、平成11年にModelling and Simulation Society (Australia and New Zealand) のBiennial Medalを受賞し、同時に同学会のフェロー(名誉会員)に選出されている。また平成16年に日本統計学会賞を受賞し、同21年には近代経済学の分野では世界最高峰の学会であるEconometric Societyのフェローに選出されている。さらに、日本経済学会会長、日本金融・証券計量・工学学会会長などの要職を歴任し、学会の発展に多大な貢献をした。

以上のように、同名誉教授の功績は誠に顕著であり、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。

(大学院経済学研究科)

北徹名誉教授は、昭和46年9月京都大学医学部を卒業し、同54年3月同大学大学院医学研究科博士課程を修了し、医学博士の学位を授与された。



その後、昭和58年4月京都大学医学部助手、同63年4月同大学医学部教授、平成7年4月大学院医学研究科教授を経て、同16年1月京都大学医学部附属病院副病院長(同17年4月退任)、同17年10月国立大学法人京都大学理事兼副学長となる。同20年9月京都大学を退職、同年10月京都大学名誉教授の称号を授与された。同年10月神戸市立医

療センター中央市民病院の病院長、同院の地方独立行政法人化に伴い同21年4月地方独立行政法人神戸市民病院機構の理事兼任となり今日に至っている。

この間、研究においては内因性・外因性コレステロール代謝動態および調節機序の解明、動脈硬化の発症進展機構の解明に貢献した。

また、日本動脈硬化学会理事長、日本血管生物医学会理事長、日本循環器学会理事、日本老年医学会理事ならびに国際委員会委員長や第2回および第11回日本血管細胞生物学会学術集会、第41回日本老年医学会学術集会、第35回日本動脈硬化学会学術会議、第13回国際動脈硬化学会(ISA2003)総会・学術集会、

第74回日本循環器学会学術集会の集会長などの要職を歴任し、学会の発展に多大の貢献をした。

同教授は、永年にわたって、内科学、循環器内科学、老年医学、動脈硬化・脂質代謝学の臨床、教育、研究に努め、動脈硬化研究分野の発展に貢献されてきた。特に、動脈硬化・脂質代謝学の分野において、生体内におけるリポタンパク代謝経路の詳細を明らかにし、さらに粥状動脈硬化が酸化低比重リポタンパク(LDL)により引き起こされることを生体内で突き止め、内因性・外因性コレステロール代謝動態

平尾一之教授は、昭和49年京都大学工学部を卒業、同51年同大学大学院工学研究科修士課程を修了、同54年同博士課程を単位取得退学後、同年6月京都大学工学部助手に採用され、同56年に工学博士の学位を授与された。昭和62年同助教授に昇任、平成10年8月京都大学大学院工学研究科教授となり、同14年京都大学福井謙一記念研究センター副センター長を経て現在に至っている。この間、昭和54年米国コロラド大学、同60年同国レンセラー工科大学に博士研究員として滞在、また、平成6年にJSTのERATO平尾誘起構造プロジェクト、同12年にJST国際共同研究フォトンクラフトプロジェクト、同13年にNEDOナノテクノロジープログラムのナノガラス技術プロジェクト、同18年に京大ICC/NEDO特別講座、およびNEDO三次元光デバイスプロジェクトの総括責任者として長年リーダーを務め、現在は京都環境ナノクラスター副研究統括および研究代表者、京都市イノベーションセンター長を兼任している。

同教授は材料の物理的・化学的特性の機能を外部場により精密制御する研究に多大な貢献を果たしてきた。中でも、材料内部の三次元空間に新たな構造を選択的に誘起させた超短パルスフェムト秒レーザープロセッシング技術は世界の最先端を走ってきた。



および調節機序の解明、動脈硬化の発症進展機構解明に貢献した。

これらの一連の業績が高く評価され、平成10年第35回ベルツ賞一等賞、同13年第2回(平成12年度)日本動脈硬化学会賞、同15年平成15年度日本医師会医学賞、同22年第27回日本動脈硬化学会大島賞をそれぞれ受賞されている。

今回の紫綬褒章受章は、誠に喜ばしいことである。

(大学院医学研究科)

瞬間的にフェムト秒レーザーのビームパターンを任意に変化させうる空間変調器も初めて開発したことで、広範囲な材料に三次元的にハイスループット・高効率・低コストでマイクロ・ナノ改質・加工が可能となり、その結果、光集積デバイスや超高密度メモリ、積層基板配線、高機能ディスプレイなどが実用化され、高速大容量情報処理社会の実現に大きく寄与した。

これらの一連の成果は600篇に及ぶ原著論文や10数篇の著書として公表され、その業績に対して、国内にては新化学発展協会賞、日本セラミックス協会学術賞及び優秀論文賞、日本化学会学術賞、経済産業大臣賞、日本材料学会学術貢献賞、国際的にはICGのGottardi国際賞、米国セラミックス協会Morey賞およびフェロー称号、独国アッベ財団のOtto-Schott賞、米国材料学会のCooper賞、中国科学院の国際学術貢献賞などが授与されている。

以上のように、同教授が世界に先駆けて行ってきた材料プロセッシングは基礎科学のみならず、応用分野においても国際的に高く評価され、世界各国から現在も多数の共同研究の申し入れがあるように、その功績は誠に顕著である。このたびの紫綬褒章受章は同人の科学技術の発展と人材育成への功績が高く評価されたものであり、誠に喜ばしいことである。

(大学院工学研究科)

## 柳田充弘名誉教授、坂口志文客員教授が米国科学アカデミー外国人会員に選ばれる

5月1日(火)、柳田充弘名誉教授、坂口志文客員教授(再生医科学研究所)が米国科学アカデミー(National Academy of Sciences(NAS))の外国人会員(Foreign Associate)に選出された。NASは権威ある学術団体として知られており、会員の選出においては、極めて厳格な選抜基準が設けられている。両氏は本年、日本から選出されたわずか3名の会員のうちの二人で、今回の選出で世界のNAS外国人会員数は430名に達した。両氏は、平成25年4月にワシントンDCで開催されるNASの第150回年次大会において正式に会員に就任する予定である。以下に両氏の略歴、業績等を紹介する。

柳田名誉教授は昭和39年東京大学理学部を卒業、同41年同大学大学院理学系研究科修士課程を修了、同博士課程に進学後、スイスのジュネーブ大学へ留学。その後イタリア・ナポリの国際遺伝・生物物理研究所や米国メリーランド州立大学での勤務等を経て、同46年京都大学理学部助教授に就任された。同53年には37歳の若さで同教授に就任、平成11年には新設された京都大学大学院生命科学研究科の教授となり、同13年からの2年間、研究科長として活躍された。同16年3月、定年により退職され、京都大学名誉教授の称号を受けられるとともに、大学院生命科学研究科特任教授に就任(同23年3月まで)。また、同18年から沖縄科学技術研究基盤整備機構(現・沖縄科学技術大学院大学(OIST))ユニット代表研究者も務められ、今なお現職の研究者として精力的に研究を行われている。

柳田名誉教授は分子遺伝学・分子生理学の分野において、細胞分裂時の遺伝子情報伝達において中心的役割を担う染色体の分配機構及び細胞周期の制御機構を解明するとともに、染色体分配制御因子を酵



母からヒトに至るまでの生命現象の普遍的理解として示すなど優れた業績を挙げてきた。分裂酵母をモデル系として選び、細胞周期M期(細胞分裂時)に起こる姉妹染色分体の正確な分離・分配をもたらす複雑な過程を分子レベルで理解するための基盤を確立、また、技術面においても、蛍光色素で染色した分裂酵母の染色体など、細胞核のDNAを蛍光顕微鏡で観察できる基本技術を開発し、同分野の発展に多大なる貢献をしたことで世界的に知られている。同名誉教授が現在率いるOIST G0細胞ユニットでは、分裂の周期から外れて停止しているG0期にある増殖しない細胞が、いかにして生き続けるかを解明することを目指している。

今回の米国科学アカデミー外国人会員への選出は、柳田名誉教授の斬新で優れた研究業績が評価されたものであり、同名誉教授は「知らせを受けてとても驚いています。大変名誉なことだと感じております。」と喜びを語った。

柳田名誉教授は米国科学アカデミーと英国ロイヤルソサエティ共に外国人会員という希有な栄誉を得ることとなった。

(大学院生命科学研究科)

坂口志文客員教授は、昭和51年3月京都大学医学部を卒業、同年同大学大学院医学研究科に進学、同58年11月京都大学医学博士の学位を授与された。京都大学医学部卒業後は、京都大学医学部附属病院医員等を経て、米国ジョーンズ・ホプキンス大学、スタンフォード大学、スタリプス研究所の教員、研究員を歴任の後、平成4年3月新技術事業団「さきがけ研究」専任研究



員、同7年4月東京都老人総合研究所免疫病理部門長、同11年2月京都大学再生医科学研究所教授、同19年10月再生医科学研究所長、同23年4月世界トップレベル国際研究拠点大阪大学免疫学フロンティア研究センター教授に就任されるとともに、京都大学再生医科学研究所客員教授として現在に至っている。

今回、米国科学アカデミーの外国人会員への選出は、制御性T細胞(Regulatory T cell)の発見とその機能の解明、ヒトの免疫応答制御への応用に道を開いた業績を評価されてのものである。免疫系は、ウ

ウイルスとか細菌に対して反応するが、正常な自己組織に対して反応し、これを傷害することはない。正常自己抗原に対する免疫不応答、即ち、免疫自己寛容が、正常個体でどのように確立され、どのように維持されるかは現代免疫学、医学の重要解決課題であった。坂口客員教授は、免疫自己寛容、免疫制御の重要な機序として制御性T細胞を発見し、それが異常、過剰な病的免疫応答を抑制していること、制御性T細胞の発生異常、機能異常は様々な免疫疾患の原因となることを世界に先駆けて明確に示した。また、制御性T細胞の発生機構、抑制機能を、細胞、分子レベルで解明した。同時に、制御性T細胞を操作することで、自己免疫病、アレルギーなどに対す

る疾患制御法、移植臓器に対する免疫寛容導入法、癌細胞に対する免疫応答の誘導法の開発に大きな成果を挙げた。

坂口客員教授は、これらの一連の業績が高く評価され、平成15年持田記念学術賞、同16年米国Cancer Research InstituteよりWilliam B. Coley賞、同17年武田医学賞、高峰記念三共賞、同19年文部科学大臣表彰科学技術賞、同20年上原賞、慶應医学賞、同21年紫綬褒章、同23年朝日賞、同24年日本学士院賞を受賞されている。これらに続いて今回の米国科学アカデミー外国人会員への選出は、誠に喜ばしいことである。

(再生医科学研究所)

## 山中伸弥 iPS 細胞研究所長がミレニアム技術賞グランドプライズを受賞

このたび、山中伸弥iPS細胞研究所長が、コンピューターのオペレーションシステム「Linux」を開発したリーナス・トーバルズ氏と共に、フィンランドの2012年ミレニアム技術賞グランドプライズ受賞者に選ばれ、6月13日(水)にヘルシンキで授与式が行われた。



ミレニアム技術賞は、2004年からフィンランド技術アカデミー(財団)によって、生活の質の向上に貢献したイノベーションを成し遂げた研究者や開発者を2年に1度選出し、授与されている。日本人としては、2006年に青色発光ダイオードを発見した中村修二カリフォルニア州立大学教授が受賞している。

今回の受賞は、山中教授の研究グループが開発した人工多能性幹細胞(iPS細胞)技術が医学研究に貢献し、世界中の研究者がこの技術を利用して創薬やバイオテクノロジーを発展させ、難病の治療法開発に役立つ可能性があることが高く評価されたことによる。

山中教授は、昭和62年3月神戸大学医学部を卒業、国立大阪病院臨床研修医を経て、平成5年3月大阪市立大学大学院医学研究科博士課程を修了した。

同年4月米国グラッドストーン研究所にポスドク研究員として留学し、トランスジェニック・マウスを用いた遺伝子機能解析を行った。帰国後、平成8年10月に大阪市立大学医学部薬理学教室に戻り、同11年12月に奈良先端科学技術大学院大学遺伝子教育研究センター助教授に就任した。この時、初めて自身の研究室を主宰し、体細胞を初期化して胚性幹(ES)細胞に類似した多能性幹細胞を樹立することを研究テーマに掲げた。平成15年9月に同大学教授となった後、同16年10月京都大学に移り、再生医科学研究所再生誘導研究分野教授に就任した。平成18年8月に世界で初めてマウスiPS細胞の樹立成功を発表、同19年11月にはヒトiPS細胞を樹立したと報告した。平成20年1月物質-細胞統合システム拠点iPS細胞研究センター長を併任し、現在は、同22年4月に設置されたiPS細胞研究所の所長・教授を務めている。また、グラッドストーン研究所上席研究者を兼務している。

山中教授は、「私の使命は、世界中の多くの研究者と協力して、iPS細胞研究を推進し、一日も早く医療応用に結びつけることです。iPS細胞を用いた創薬や難病の治療法開発を目指して一層研究活動に励みたいと思います。」と決意を新たにしている。

(iPS細胞研究所)

## 話題

## 北部構内国際親善サッカー大会を開催

6月2日(土)、農学研究科国際交流室の主催による第11回北部構内国際親善サッカー大会を農学部グラウンドにおいて開催した。

同大会は、2002年に開催された日韓ワールドカップサッカーを記念し、農学部・農学研究科の留学生と日本人学生・教職員がサッカーを通じて友好を深めることを目的として始まった。それ以来、同室が主催しサッカー部協力のもと、毎年、農学部グラウンドで開催している。

第11回目の今年は、全学からサッカー好きの留学生、外国人研究者、日本人の学生と教職員合わせて約200名・12チームが参加した。

試合は、参加チームをAグループのArab Team, 梅原FC, 地球環境学舎, BグループのTeam Hakko, Team International, Team Administrators, CグループのTeam Vietnam, Garuda Indonesia, Jambalaya, DグループのNaoshi Stream, 理学部FC, 韓国Team

に分けリーグ戦を行った。各グループの1位となった梅原FC, Team Hakko, Team Vietnam, 理学部FCによる決勝トーナメントを行い、決勝戦はPK戦の末、理学部FCがTeam Vietnamを下し、初優勝を飾った。

その後のバーベキューパーティーにも150名を超える参加者があり、スポーツとパーティーを通して充実した国際交流ができた。



サッカー大会の様子

(大学院農学研究科)

## 2012年京都大学東京大学総合対校戦の開会式を開催

6月16日(土)、京都大学・東京大学の各運動部が種目ごと個々に行っていた伝統ある競技会を統合化して4回目を迎える総合対校戦の開会式が、東京大学安田講堂にて盛大に行われた。

最初に、久米晃太大会実行委員長(東京大学)による開会宣言があり、続いて来賓の武藤芳照東京大学総長代理、古田元夫東京大学運動会理事長、赤松明彦京都大学理事・副学長、小田滋晃京都大学体育会会長の挨拶があり、久米実行委員長、峰尾恵人副実行委員長(京都大学)の熱い思いのこもった挨拶へと続いた。深澤 俊東京大学運動会フィールドホッケー部主将の選手宣誓の後に、競技種目の紹介映像



京都大学応援団の演舞

の上映が行われ、最後に、両校の応援部・応援団によるユーモラスで力強い演舞演奏が行われた。また、開会式後には、古田理事長乾杯のもとレセプションが開催され、なごやかな雰囲気の中、関係者一同は懇親を深める時間を過ごした。

(学務部)

## 平成24年度京都大学創立記念行事音楽会を開催

6月18日の本学創立記念日を祝し、6月15日(金)、第56回京都大学創立記念行事音楽会「歌曲・オペラ・アリアと重唱の醍醐味」を京都コンサートホールで開催した。

あいにくの雨の中にもかかわらず、多数の学生・教職員が来場し、テノールの小餅谷哲男さんとソプラノの林田明子さんによるドラマチックで美しい歌声が会場を包みこみ、来場者はその歌声に酔いしれた。



演奏の様子

(学務部)

## 「きずな」の狂言ワークショップ 第四弾を開催

留学生ラウンジ「きずな」は、京都大学に在籍する留学生の相互交流を促進し、留学生と日本人学生及び教職員との交流のためのスペースとして、2002年春に開館した。

館内には自主学習、語学交換等のできるサロンや日本語学習用の教材、海外留学に関する資料などを置いている図書室などがある。また活動の一環として毎月イベントを開催し、学生に広く参加を呼びかけて交流のきっかけづくりとなるよう働きかけている。

6月イベントとして、京都大学狂言会の協力のもと、6月18日(月)に「きずなの狂言ワークショップ 第四弾」を開催した。

今年の演目は「柿山伏<sup>かきやまぶし</sup>」、そして「神鳴<sup>かみなり</sup>」と「福の神」という二つの小舞であった。実演を鑑賞した後、参加者全員で基本姿勢や狂言独特の歩き方、笑い方、「柿山伏」に登場するカラスやトビの鳴き方などを練習し、最後に練習の成果をみんなの前で披露した。質疑応答では、参加者から多くの質問が飛び交い、

参加者は狂言の知識を深めることができた。

今回のイベントは、狂言を通して、日本の伝統文化をより身近に感じることができるとともに、他の参加者と交流を深めることができた。

「きずな」に係る各種情報は、ホームページ<http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/education/international/facilities/kizuna>に掲載している。



参加者集合写真

(研究国際部・国際交流推進機構)

## 学生用メールの愛称決定

情報環境機構では、学生用メールサービスに親しみを持ってもらい、知名度を向上させるとともに一層の促進を図るため、本年4月から愛称を公募した。応募は394件にのぼり、情報環境機構運営委員会(委員長：美濃導彦 情報環境機構長)による審査の結果、次の愛称に決定した。

愛称:KUMOI(クモイ) **K**yoto **U**niversity **M**ail **c**l**O**ud  
**I**nterface

受賞者:宇田智紀 氏(大学院理学研究科修士課程1回生)

受賞者による愛称の説明:

略して「雲居」と読む。雲居には「(雲の)遥か向こう隔たったところ」という意味があるそうだ。京都大学の学生・教員の皆さんに学問の更なる高みを目指して欲しいという願いを込めて「KUMOI-雲居-」という愛称を提案する。ちなみに新しいメールシステムはクラウドサービスとして提供されている

が、このクラウドも「雲の向こう側」が由来である。

表彰式は6月27日(水)に行われ、美濃機構長から受賞者の宇田氏に表彰状と副賞の図書カードが手渡された。

情報環境機構では今後とも、「KUMOI」をはじめとするサービスの充実と情報発信に努めて行く。



宇田氏(中央)、美濃機構長(左から2人目)と関係者

(情報環境機構)

資料

役員の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の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、役員の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職員の報酬・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23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、役員給与は、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	}	なし	}
理事			
理事(非常勤)			
監事			
監事(非常勤)			

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
法人の長	千円 22,097	千円 14,736	千円 5,687	千円 1,473 (都市手当) 200 (通勤手当)			
A 理事	千円 16,542	千円 11,004	千円 4,269	千円 1,100 (都市手当) 168 (通勤手当)			
B 理事	千円 16,533	千円 11,004	千円 4,309	千円 1,100 (都市手当) 119 (通勤手当)			
C 理事	千円 16,527	千円 11,004	千円 4,287	千円 1,100 (都市手当) 135 (通勤手当)			
D 理事	千円 16,726	千円 11,004	千円 4,247	千円 1,100 (都市手当) 375 (通勤手当)			
E 理事	千円 16,397	千円 11,004	千円 4,269	千円 1,100 (都市手当) 24 (通勤手当)			
F 理事	千円 17,533	千円 11,004	千円 4,416	千円 1,621 (都市手当) 492 (単身赴任手当)			◇
G 理事	千円 16,400	千円 11,004	千円 4,247	千円 1,100 (都市手当) 49 (通勤手当)			※
A 監事	千円 13,081	千円 8,688	千円 3,353	千円 868 (都市手当) 171 (通勤手当)			
B 監事(非常勤)	千円 1,536	千円 1,470	千円 0	千円 66 (通勤手当)			

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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成23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	
理事					該当者なし	
監事	4,344	4 0	3月31日	1.0	当該監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	

II 職員給与について

1 職員給与についての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23年度における給与制度の主な改正点

平成23年4月から以下の改正を行った。

- ・俸給の特別調整額の改正  
 職務・職責等の度合いに応じた額が支給可能となるよう、従来の支給額に新たな区分を追加する改正を行った。
- ・入試手当の改正  
 大学入試センター試験の監督者等に1科目当たり3,000円の手当を支給する改正を行った。
- ・衛生管理手当の新設  
 衛生管理者に選任された者に1月当たり3,000円の手当を支給する改正を行った。
- ・特殊勤務手当の改正(夜間看護等手当)  
 二交替制勤務に従事する看護師に支給する夜間看護等手当額に、新たな区分を追加する改正を行った。

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23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	4,357	44.2	7,444	5,534	125	1,910
事務・技術	1,188	40.9	5,637	4,252	137	1,385
教育職種(大学教員)	2,482	47.4	8,898	6,569	128	2,329
医療職種(病院医師)	該当なし					
医療職種(病院看護師)	518	37.3	5,169	3,907	85	1,262
医療職種(病院医療技術職員)	154	40.7	5,620	4,230	130	1,390
指定職種	2					
専門業務職員	3	35.8	5,682	4,357	191	1,325
技能・労務職種	10	55.3	5,531	4,142	120	1,389

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	380	38.9	5,601	4,215	90	1,386
事務・技術	27	56.5	4,249	3,200	112	1,049
教育職種(大学教員)	96	61.0	10,240	7,535	157	2,705
医療職種(病院医師)	16	33.8	3,071	3,071	60	0
医療職種(病院看護師)	186	27.6	3,890	2,931	36	959
医療職種(病院医療技術職員)	51	29.3	4,053	3,134	158	919
指定職種	2					
技能・労務職種	該当なし					
教育職種(外国人教師等)	2					

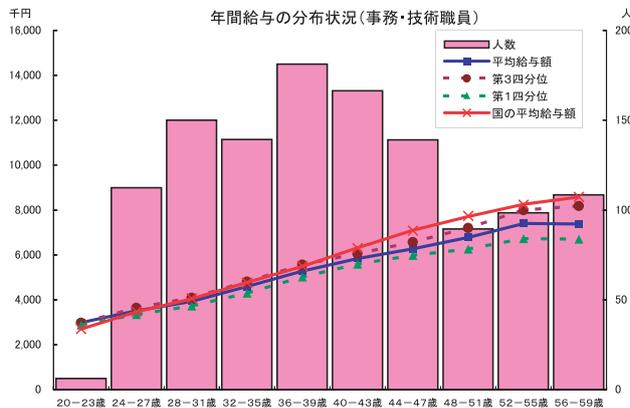
注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。  
 注2：在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。  
 注3：「指定職種」とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。  
 注4：「技能・労務職種」とは、特定の技能業務、労務作業に従事する職種を示す。  
 注5：常勤職員の「指定職種」、非常勤職員の「指定職種」及び「教育職種(外国人教師)」については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

〔年俸制適用者〕

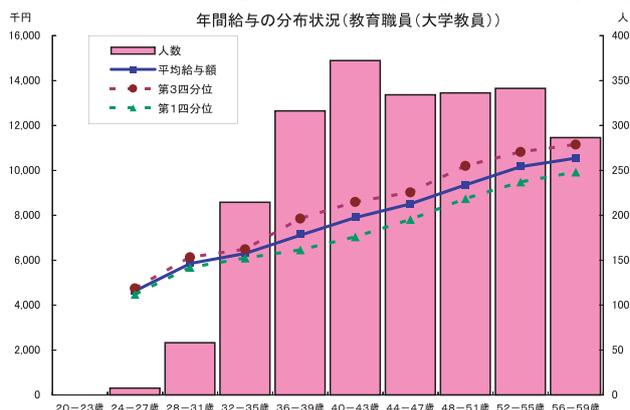
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	724	40.0	6,118	6,118	0	0
事務・技術	94	50.0	5,157	5,157	0	0
教育職種(大学教員)	364	40.8	7,310	7,310	0	0
医療職種(病院医師)	該当なし				0	0
医療職種(病院看護師)	該当なし				0	0
技能・労務職種	該当なし				0	0
教育職種(外国人教師等)	6	39.5	8,800	8,800	0	0
特定研究員	255	35.1	4,721	4,721	0	0
特定専門業務職員	5	44.5	5,400	5,400	0	0

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。



(事務・技術職員)

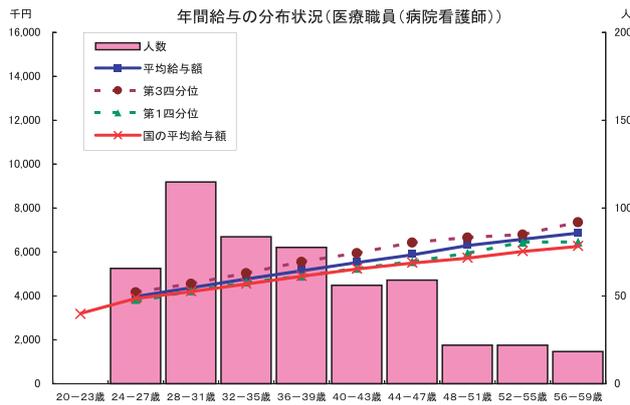
分布状況を 示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
部長	13	55.7	9,095	9,953	10,859		
課長	67	53.8	7,878	8,236	8,747		
課長補佐	129	51.5	6,677	6,948	7,251		
係長	398	44.6	5,607	5,962	6,338		
主任	221	39.7	4,766	5,266	5,830		
係員	360	30.7	3,576	3,945	4,260		

注：「課長」には、課長相当職である「室長」及び「事務長」を含む。

(教育職員(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		第1分位	第3分位
教授	919	54.9	10,071	10,713	11,134		
准教授	723	45.7	8,261	8,585	9,026		
講師	140	43.3	7,343	7,796	8,398		
助教	690	39.9	6,189	6,615	7,031		
助手	4	45.8		6,055			
教務職員	6	49.3	5,211	5,863	6,325		

注：助手の該当者は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。



(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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
看護部長	1	—	—	—	—
副看護部長	4	53.3	—	7,281	—
看護師長	121	44.1	5,552	6,063	6,601
看護師	390	35.0	4,213	4,750	5,177
准看護師	2	—	—	—	—

注1：看護部長及び准看護師の該当者はそれぞれ1人、2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」以下の事項については表示していない。

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24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)	1,188	129 (10.9%)	221 (18.6%)	355 (29.9%)	323 (27.2%)	103 (8.7%)	45 (3.8%)	10 (0.8%)	2 (0.2%)	0 (%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		31～22	54～26	59～30	59～35	59～41	59～37	59～41	～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		3,019～ 1,969	4,028～ 2,576	6,034～ 2,770	6,095～ 3,172	6,247～ 4,553	7,892～ 6,089	8,550～ 6,523	～	～	～
年間給与額(最高～最低)		3,945～ 2,559	5,239～ 3,414	7,762～ 3,691	7,972～ 4,255	8,176～ 6,210	10,289～ 8,073	11,217～ 8,776	～	～	～

注：8級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(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	助手 助教	講師	准教授	教授	教授
人員(割合)	2,482	6 (0.2%)	698 (28.1%)	142 (5.7%)	718 (28.9%)	918 (37.0%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		59～35	62～25	62～28	62～31	69～38	～
所定内給与年額(最高～最低)		4,873～ 3,798	6,169～ 3,225	6,825～ 3,762	7,867～ 4,443	13,928～ 5,899	～
年間給与額(最高～最低)		6,562～ 5,063	8,140～ 4,180	9,247～ 4,980	10,458～ 6,054	17,584～ 8,065	～

(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)	518	2 (0.4%)	390 (75.3%)	86 (16.6%)	35 (6.8%)	5 (1.0%)	0 (%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		～	59～24	59～30	59～38	59～43	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	4,962～ 2,760	5,477～ 3,292	5,732～ 4,027	6,100～ 4,989	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	6,677～ 3,681	7,344～ 4,422	7,690～ 5,478	8,069～ 6,830	～	～

注：1級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④賞与(平成23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)	62.0 %	64.3 %	63.2 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.0 %	35.7 %	36.8 %
	最高～最低	51.8～32.1 %	48.4～31.2 %	50.0～32.5 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.2 %	65.9 %	64.6 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.8 %	34.1 %	35.4 %
	最高～最低	41.4～29.8 %	38.6～28.2 %	40.0～30.2 %

(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 %	61.6 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.8 %	37.2 %	38.4 %
	最高～最低	51.9～34.1 %	48.5～31.5 %	50.1～32.7 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.4 %	66.1 %	64.8 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.6 %	33.9 %	35.2 %
	最高～最低	51.6～31.0 %	45.6～26.3 %	47.2～30.9 %

(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)	62.9 %	65.5 %	64.2 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.1 %	34.5 %	35.8 %
	最高～最低	41.4～32.2 %	38.6～29.7 %	40.0～30.9 %

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)

対国家公務員(行政職(一))	92.0
対他の国立大学法人等	104.3

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	105.9
対他の国立大学法人等	105.0

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	104.0
------------	-------

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 92.0		
	参考	地域勘案 学歴勘案 地域・学歴勘案	95.2 90.6 94.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。		
給与水準の適切性の検証	【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 50.6% (国からの財政支出額 73,130百万円, 支出予算の総額 144,476百万円:平成23年度予算)		
	【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50.6%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。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)		
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。		

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 105.9		
	参考	地域勘案 学歴勘案 地域・学歴勘案	100.8 104.9 101.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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23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3.6%、短大卒85.2%、高校卒11.1%であるのに対し、本学は修士修了0.5%、大卒18.5%、短大卒80.8%、高校卒0.2%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12.1%であるのに対し、本学は0.4%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、この三つの主な要因により、対国家公務員の指数を上回ったと考えられる。 【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等から、給与水準は概ね適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。		
給与水準の適切性の検証	【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 50.6% (国からの財政支出額 73,130百万円, 支出予算の総額 144,476百万円:平成23年度予算)		
	【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50.6%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。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)		
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 101.8

(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23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23年度)	前年度 (平成22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 38,647,637	千円 39,127,241	千円 (%) △ 479,604 (△ 1.2%)	千円 (%) △ 479,604 (△ 1.2%)
退職手当支給額 (B)	千円 4,474,999	千円 2,186,274	千円 (%) 2,288,725 (104.7%)	千円 (%) 2,288,725 (104.7%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 20,019,398	千円 17,983,258	千円 (%) 2,036,140 (11.3%)	千円 (%) 2,036,140 (11.3%)
福利厚生費 (D)	千円 7,062,368	千円 6,602,190	千円 (%) 460,178 (7.0%)	千円 (%) 460,178 (7.0%)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 70,204,402	千円 65,898,963	千円 (%) 4,305,439 (6.5%)	千円 (%) 4,305,439 (6.5%)

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する。

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 1.2% となった要因については、支給人員の減及び 55 歳を超える教職員について、俸給等の減額を行ったこと等が考えられる。

退職手当支給額について、前年度比がプラス 104.7% となった要因については支給人員の増加が考えられる。

非常勤役職員等給与について前年度比がプラス 11.3% 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。

福利厚生費について、前年度比がプラス 7% となった要因については、共済組合の介護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、前年比プラス 6.5% となった。

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」及び「行政改革の重要方針」による人件費削減の取り組みについては、中期目標において、国家公務員に準じた人件費削減を行うこととされており、目標達成の措置として、中期計画において、平成 18 年度からの 5 年間において、△ 5% 以上の人件費削減を行うこととしている。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成 23 年度まで継続することとしている。

【主務大臣の検証結果】

平成 22 年度までの 5 年間で 5% 以上削減を達成し、平成 23 年度も人件費改革を継続しており問題ないとする。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
給与, 報酬等支給総額 (千円)	44,134,027	42,046,289	40,946,686	41,035,318	40,019,187	39,127,241	38,647,637
人件費削減率 (%)		△ 4.7	△ 7.2	△ 7.0	△ 9.3	△ 11.3	△ 12.4
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.7	△ 7.9	△ 7.7	△ 7.6	△ 8.1	△ 9.0

注1 : 「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年、平成23年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、△2.4%、△1.5%、△0.23%である。

注2 : 基準年度(平成17年度)の給与, 報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

注3 : 平成23年度の人件費削減率(補正值)では△9.0%という数値であるが、人事院勧告部分の補正を考慮しない場合(実態ベース)では△9.2%となる。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した措置については以下のとおり。

役員について 検討中  
職員について 労使交渉中

(総務部)