



# 京大広報

No. 658

2010.7



学生会館七大学展示コーナー開設セレモニー

(左から、佐伯 浩北海道大学総長、有川節夫九州大学総長、濱口道成名古屋大学総長、濱田純一東京大学総長、井口洋夫学代会理事長、井上明久東北大学総長、松本 紘京都大学総長、鷲田清一大阪大学総長)

—関連記事 本文3234ページ—

## 目次

自律と高い学術の次世代を育むセンターへ 次世代研究者育成センター長 伏木 亨	3220
〈大学の動き〉 永年勤続者表彰式を挙げる	3222
〈寸言〉 Nature・Spirit・Technology	近藤 等則 3223
〈随想〉 随想一思い出と期待— 名誉教授 小林 道夫	3224
〈洛書〉 競争的研究資金制度を支える人たち 蓮尾 昌裕	3225
〈栄誉〉 山中伸弥iPS細胞研究所長が京都賞を受賞	3226
〈資料〉 役員報酬等および職員の給与の水準の公表 について	3227
〈話題〉 経営管理大学院ベストティーチャー賞表彰式 を開催	3234

松本 紘総長が学生会館七大学展示コーナー 開設セレモニーに出席	3234
平成22年度日本学術振興会拠点大学交流事業 「環境科学」および「都市環境」連絡協議会を開催	3235
附置研究所・センター「品川セミナー」第1回を開催	3235
NHKがラジオ公開生中継を実施	3236
創立記念行事音楽会を開催	3236
第61回京都大学・東京大学対校競漕大会を開催	3236
平成22年度日本学術振興会拠点大学交流事業 「都市環境」コーディネーター会議を開催	3237
本学卒業生の作家綾辻行人氏が松本 紘総長 を訪問	3238
宇宙総合学研究ユニットがJAXA宇宙科学研究所 と共同研究ワークショップを開催	3238
女性研究者支援センターシンポジウム「シリーズ 私の仕事とキャリアデザイン2 男だって育児休業」 を開催	3239
〈計報〉 〈グローバル COE プログラム紹介〉 生存基盤持続型の発展を目指す地域研究拠点	3239 3240

京都大学総務部広報課

<http://www.kyoto-u.ac.jp/>

## 自律と高い学術の次世代を育むセンターへ

次世代研究者育成センター長 伏木 亨

### はじめに

次世代研究者育成センターは、いわゆる白眉プロジェクトを運営する拠点として、平成21年9月に設置された新しいセンターである。

昨今の経済状況により、大学の研究・教育環境には厳しいものがあり、いかにして優秀な若手人材を確保するかは、大学のみならずわが国の将来を握る重要な鍵となる。センターの主な事業である白眉プロジェクトは、松本 紘総長の発案によるものであり、京都大学の全学的な支援の下に優秀な若手研究者を最大5カ年の特定有期教員として採用するものである。選ばれた研究者に自由な研究環境を与え研究に没頭させるとともに、様々な領域の優れた研究者たちと日常的に交流することで、次世代を担う先見的なリーダーを育成する狙いがある。

現在、センターを構成しているのは、白眉研究者第一期生として採用された特定准教授6名特定助教11名(赴任が9月以降の者も含む)と、センター事業の業務を調整し統括するプロジェクトマネージャーの田中耕司特任教授、浅野耕太教授(兼任)である。プロジェクトマネージャーは事業統括のみならず、白眉研究者たちのメンターとしても、彼らが障りなく活動できるようにあらゆる面からの支援を行っている。センターの運営は、各部局から広く集められた委員による運営会議が掌握している。

白眉研究者たちが一堂に集まれる会議室と居室は、物質-細胞統合システム拠点(iCeMS)が使用されていた西館の一部を借用し、設置している。研究に必要な基本環境は分野によって多様であり、白眉研究者の大半は、研究推進のための最適な環境を求めて、各部局の研究室に研究の場をお借りしている。幸いにも、受け入れ部局から物心両面の暖かい支援



をいただいております。深く感謝している。このように、まだまだ自立したセンターとは呼べない状態であるが、将来的には本プロジェクトの意義に賛同していただける方面からの支援獲得も視野に入れ、部局の負担を軽減する

努力をせねばならないと考えている。

### 学問の裾野の雄大な拡がりこそ京都大学の存在意義

白眉プロジェクトは、人文学、社会科学、自然科学の総ての分野を対象として教員を募集する。理系から文系までを対象とするこれほど大きな規模の教員募集は国内でも例がない。限られた学術予算の効率的な配分を標榜するのは世界的な流れである。それにもかかわらず、本センターのプロジェクトが、幅広い分野にこだわるのには理由がある。

学問分野にもいわゆる流行はある。日の当たっている学問もあれば地味な分野もあるが、全力を傾けて開拓した知の一步はそれだけで意義がある。学問の裾野の雄大な拡がり、京都大学の存在意義を不動のものにするものであり、それ故に、センターでは幅広く学問分野に目を向けてゆきたいと考えている。幅広い分野の優れた研究者の交流は、真の高い知性を育むものである。これまで出会うこともなかった学問分野の若い旗手たちが、センターの中で相互作用し合う。そこから湧き出る知の世界の意義は大きい。

### 白眉プロジェクトが廃した「評価」

プロジェクトのもう一つの特徴は、成果の中間評価をしないことにある。将来を担う研究者には、短

期的な評価に応えるために律儀に成果を積むばかりでなく、自分の本当にしたいことにじっくり時間をかける期間が必要と考えるからである。

評価を行わない是非は、日本の大学全体が直面している評価に対する姿勢のあり方とも無関係ではないので、少し説明させていただきたい。

世間には大学の研究成果について、定量的な説明と評価結果に基づいた資源の再配分を求める声が高まってきている。自己が掲げた目標の達成評価はもとより、各メディアが評価事業のために設定した指標による評価にまで大学は晒される時代になってきた。

大学の研究に、期間を付した目標設定や画一的な評価がなじむのかは議論があるところである。実際、京都大学らしさは、他人の作った指標では簡単に捕まえられるものではないはずと、本学関係者の多くは心の底で思っているはずである。それでも、大学はぬるま湯の体質から脱して自己を客観視すべきという声には時代の勢いがある。流れに抗するのは難しい。

これらは、背反するものではない。求められている意識改革のプロセスの順序の違いに過ぎない。大学を客観的に評価する姿勢を維持しつつ、わかりやすい指標では捕捉できない京都大学らしさを育み続ける必要がある。本プロジェクトの狙いもそこにある。白眉プロジェクトは、自分を律してより高い学術の境地を目指す、大学の自立に向けての試金石でありたいとセンターは願っている。

#### 「走りながら考えた」センター開設準備

次世代研究者育成センターの開設準備に当たって、松本総長からは「走りながら考えるスピード感」を要求された。オシム監督のサッカーではないが、走りながら考えるためには、全体像の素早いデッサンと重要な部分を射抜く直感力が必要のように思う。経験の浅いわれわれには難しい。それを支援してく

れたのは、研究推進部の面々の熱意と献身的な努力であった。

前例のない事業を準備するのは困難である。様々な規定や前例の蜘蛛の巣が張られており、素人の教員の思い入れだけでは歯が立たない。計画は次々と深刻な問題に抵触する。時には八方塞がりになる。事務職員の方々は辛抱強く調整の糸口を探し続けてくれ、最後は綱渡りの末に公募開始にたどり着いた。その粘りに感謝したい。

総長の構想がマスコミなどに取り上げられるなどの前評判も幸いして、本プロジェクトに対する反響は大きかった。優秀な人材は締め切り間際に動き出す習性があるらしく、応募は受付期間の最終日に集中した。締め切り数分前にもまだ応募書類がメールサーバーに貯まり続ける。正直なところ恐怖であった。初年度の応募588名は想定をはるかに超えており、続く審査スケジュールも根本的な見直しを迫られることになった。

京都大学の各部局の先生方に過酷なスケジュールで大変なご迷惑をかけながら、学術面の将来性を見る一次審査を行った。審査員は非公表が原則であり、十分なねぎらいもさせていただけなかったが、献身的なご支援は感謝に堪えない。選ばれた候補者には、学外の有識者を揃えた伯楽会議による人物面を中心とした面接審査を課した。伯楽は名馬を見抜く目のある人を指す。伯楽会議の有識者の一人は、粒ぞろいの候補者を審査して「日本の若い研究者もまだまだ捨てたものではない」と興奮気味に講評されていた。

#### 白眉研究者たち

採用した白眉研究者の5年後の保証はないが、引く手あまたであろうと期待している。実際、特定准教授の1名は採用内定後、早々とテニユアのポストを獲得して東北大学に去った。採用発表直前に米国の研究所に競い負けた人材もあった。優秀な人材の

獲得競争は厳しい。

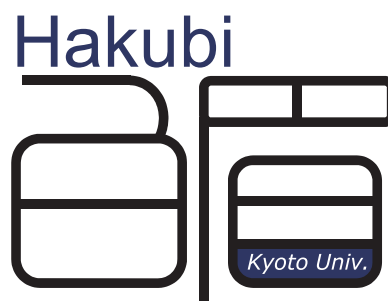
5年後には、彼らは再び評価の渦巻く世界に戻る。その時には、揺るぎない独創性と自信を身につけていることを期待している。本センターの環境が彼らを飛躍的に成長させると信じている。

次世代研究者育成センターが始動してから数カ月。白眉の研究者たちは、いずれも期待どおりの人材である。猛烈な研究活動を行っている一方、定例のセミナーや交流会で、まさに白眉たる存在感を発揮している。

彼らに共通しているのは、研究を楽しむ余裕。文理を越えてどんなテーマにも興味を持てる柔軟な感受性。他人をリスペクトできる知性とそれが醸し出す開放感あふれた人間性などである。想像したよりもノリは軽い。そのような人材が会することで生じる教養の相乗効果は顕著である。

おわりに

人件費も切迫している今日、新たな教員の雇用を伴うセンターの設置は、部局にとって割り切れない思いもあるに違いない。研究に専念できる立場の教員受け入れが、研究室のマネジメントになじまない場合もあろう。ご苦労をおかけして誠に申し訳ない限りである。しかし、全学を挙げて選んだこれらの人材を、京都大学の共通の財産として育てたいという意図をお汲みいただき、一層のご協力をお願いする次第である。



## 大学の動き

### 永年勤続者表彰式を挙

6月21日(月)、永年勤続者表彰式が百周年時計台記念館百周年記念ホールにおいて開催され、松本 紘総長、塩田浩平理事・副学長、被表彰者62人、関係者(部局長、部課長等)約50人が出席した。

京都大学は、創立記念日(6月18日)において教職員等としての勤続年数が30年および20年を迎えた教職員並びに有期雇用教職員に対し、その永年にわたる勤労を讃え表彰している。今年度の被表彰者数は、勤続30年が43人、勤続20年が65人であった。

表彰式では、出席の被表彰者の氏名を紹介した後、松本総長から、被表彰者代表に表彰状および記念品が授与され、被表彰者の永年の勤労に感謝する

祝辞が述べられた。続いて、被表彰者代表から答辞が述べられ、厳かな雰囲気の中で表彰式は終了した。



表彰式の様子

(総務部)

## 寸言

## Nature・Spirit・Technology

近藤 等則

1967年春、四国・瀬戸内海  
の海猿が京都大学工学部精密  
工学科に入学した。実家が鍛  
冶屋で、中学生の頃からオー  
トバイのエンジンを分解して  
いたし、造船所と来島海峡を  
往来する外国船を見て育った  
から、「最高のエンジンか最  
速の船を造りたい」と夢見たのだった。



何故京大を選んだのかという  
と、男だからどうせ東京に行  
くことになるだろう、学生時  
代は京都で過ごしたい、それ  
に京大の“自由の学風”とい  
うイメージにあこがれたから  
だった。大学案内を見るとモ  
ダンジャズクラブというサー  
クルがあった。受験勉強をし  
ながら、「京大に入ったらジャ  
ズを吹くぞ」とワクワクした。  
トランペットは、中学校のブ  
ラスバンド部から吹き始めて  
いた。

1967年10月8日、佐藤首  
相訪ベトナム阻止のデモで、  
京大生山崎が機動隊に殴り殺  
された。その一週間前、山崎  
にオルグされた。ショックだ  
った。学生大会で授業ボイコ  
ットが決議され、大学闘争が  
始まった。自分の時間がたっ  
ぷりできたことはいいことだ  
ったと思う。これからの人生  
をどう生きていくか、考え試  
行錯誤する時間が与えられた  
のだ。

社会が変わることによって  
個人も変わるのか、それとも  
一人一人が変わることによっ  
てしか社会は変わらないのか、  
アチコチの本を読み散らして  
は考えた。それに、どんどん  
ジャズに魅かれていった。エ  
ンジニアの道か、ミュージシャ  
ンの道か悩んだ。エンジニア  
になることには圧倒的な自信  
があったが、ミュージシャンに  
なることには全く自信がな  
かった。サッチモやマイルスに  
較べたら、自分のラップなど  
屁みたいなものだった。「20  
歳だからといって、誰にも  
幸せなんて言わせない」とシャ  
ウトした『アデンアラビア』  
のポール・ニザンに同感した。

「20歳の今の悩みを、自分  
が死ぬ時に見たらどうなるん  
だろう」と、ある日思った。す  
ると、「ミュージシャンになっ  
た方が笑いながら死ぬ」とひ  
らめ

いたのだ。すぐ四国に帰り、  
両親の前で「大学を中退して  
ミュージシャンになる」と言っ  
た。オヤジは「勝手にしろ」と  
言ってくれたが、母親が泣き  
ながら言った。「卒業だけは  
して。それに、若い時トラン  
ペット吹くのはカッコええか  
もしれんけど、歳取ってから  
吹いているのはカッコ悪いよ」。

京大の学生相談室に駆け込  
んで、「授業になるべく出な  
くとも卒業させてくれる学  
部に変わらせてください」と  
相談した。文学部英米文学科  
に学部編入することになった。  
卒論審査の時のことは、今思  
い出しても冷や汗が出る。

「君の英語力じゃあ、卒業は  
むづかしいなあ、中学校の英  
語の先生にでもなるつもりか  
」と、確かO先生に言われ  
た。「ジャズのミュージシャン  
になります」「エッ、ジャズ。  
ウーン、じゃあ卒業させてや  
る」この時程、京大が“自由  
の学風”であることを実感し  
たことはなかった。

1972年の春卒業してから、  
38年余がたつ。振り返ると、  
何回かの人生の岐路のたび、  
他人から見ると困難な道ば  
かり選んできたように思う。  
自分にとっては、更なる自由  
を求めての旅路なのだが。

1993年秋、東京での社会的  
成功を捨て、アムステルダム  
に家出して、「地球を吹く」を  
始めた。20世紀は地球規模  
での大都市文明が開き、20  
世紀の音楽も大都市でイメ  
ージされ、作られ、消費され  
た。「これからの10年間を  
捨ててもいいから、21世紀  
の音楽を模索する旅に出てや  
ろう」と思ったのだ。それ  
には、都市という人工空間か  
ら大自然という創造主の空間  
に身を浸し、ひたすら即興演  
奏してみるしかないと思っ  
た。ただ、元々工学部志望ゆ  
えか、人間の英知の結晶であ  
るテクノロジーを活かしたい  
と思っただ。

「音楽は人に聴かせるため  
にあるんじゃないのか。人が  
いない所で吹いてどうする」  
という声に後押しされながら、  
自分でエレクトリック・トラ  
ンペットを開発しつつ、地球  
の自然を巡った。

Nature・Spirit・Technology  
の三位一体が21世紀を拓く  
のではないだろうか。

そして今、日本の自然の四  
季を吹く作業に夢中になって  
いる。

(こんどう としのり ミュ  
ージシャン 昭和47年文学部  
卒業)

## 随想

## 随想一思い出と期待一

名誉教授 小林 道夫

私は京大で、この欄で他の名誉教授の先生方が書かれているような、新たな研究科や機構の設立などに携わったこともないので、私の文学部在籍時代と定年退職までの在職時代の思い出や京大への期待をいくつか述べることで「随想」ということにさせていただきたい。



私は昭和四十年代に京大で学部から大学院博士課程までの学生時代を送った。初めの二年間は、周知のように、その後は改組されてなくなった「教養部」ですごしたのであるが、これはまことに開放的で自由な状況のもとにあった。この教養部では、その理念からして、文学部の学生も自然科学や社会科学などの授業の単位をとらねばならず、私は色々な分野の授業に顔を出した。他方で、自由な時間が十分にあったおかげで、仲間とはおおいに文学から政治の話題にいたるまで激論を交わし、その勢いで教養部の先生の家に突然電話して仲間とともに押しかけるという行動に及んだことも何度かあった(私は、当時の教養部がその機能を十分に果たしていたとは思わないが、その存在価値は改めて再評価されてしかるべきであると考えている)。

そのあと専攻分野に所属するのであるが、そうすると様々な「演習」をこなして二年後には卒論を提出しなければならず、安閑とはしていられなかった。しかし、それでも、授業の方は、多くの先生は5月の連休の後に始め、11月末で修了するというふうであって、それに恒例のストライキの週があり、授業数は今と比べてずっと少なかった。しかし、先生方は、総じて、十分に自由な時間を研究に費やされて、まとまった研究史上に残る書物を公にされており、われわれは、授業と並行して先生方の書物に依拠して勉強すればよく、授業数が少なかったり休講が

あっても、ことさら不満を抱くことはなかった。

さて、今はどうか。学生は、われわれの時と違って、総じておとなしくなり、文学から政治に至る話題をめぐって、荒っぽく議論を交わしたりしているようには見えない。授業の出席率もよくなって、休講すると怒られそうである。このことは、もちろん悪いことではないが、ただ、大勢順応的となりすぎて、破格的な学生があまり見受けられないようになってきている。私は現在の京大生に、いい意味での「(京大精神の)荒っぽさ」の伝統を継承し、大学や社会にあって知の起爆剤となりうることを期待したい。

教員の方はどうか。今や、かつての教員にとっての「ベル・エポック」の状況は望むべくもなく、多くの規制とノルマや奉仕が課せられる。5月の連休あけに授業を始め、11月末に終えるなどということはもちろん許されない。さらに、オープン・キャンパスを始めとする多くの事柄が行事化し、学内業務に携わらなければならない。これに社会への目に見える奉仕や産業界との連携などが文学研究科にも要請され、いろいろなことの企画・実現が求められる。こうして教員の「自由な時間」はますます削減されてしまうことになっている。

私はもちろん、これらの事柄のすべてについてクリティカルなのではない。現在の教育事情や社会情勢からして、かつての呑気な体制に戻ることなど不可能である。しかしながら、それらの事柄について、本当に、京大あるいは各研究科や各学科にとって不可欠のかどうか「取捨選択」し、不可欠でないものは受け入れないという確固としたスタンスが必要である。そして、教員にとって最も重要な「自由な研究時間」をできるかぎり確保すべきである。そして、多少とも破格的で反時代的なことも受け入れるという京大の「自由の伝統」が保持されることを私は期待してやまない。

(こばやし みちお 平成21年退職 元文学研究科教授、専門は西洋近世哲学、科学哲学)

## 洛書

## 競争的研究資金制度を支える人たち

蓮尾 昌裕

皆さんはプログラムオフィサー(以下PO)という言葉をご存知でしょうか。

2003年4月に総合科学技術会議が「競争的研究資金制度改革について(意見)」をまとめ、「競争的研究資金制度のプログラムオフィサー・プログラムディレクターによる一元的管理・評価体制の整備」が図られることとなった。その結果、多くの競争的研究資金制度で雨後の筍のごとく、POと呼ばれる人たちが主に非常勤として誕生した。上記の意見には、POの役割として、プログラム方針の作成、評価者の選任、外部評価に基づき採択候補の作成、評価内容や不採択理由の開示、進捗状況の把握、研究計画の変更、が挙げられている。筆者もちょうどその頃、文科省が担当する科研費のPOを併任として担当することとなった。

科研費は長い歴史のある制度なので、当時POを導入したものの、既存の運用方法の中でどう位置付けるか、試行錯誤している状況にあった。国の様々な制度は、役所の担当部署が原案を作り、有識者で構成された審議会といわれる場で議論される。実は、先に挙げた役割のうち、文科省のPOが行うのは主として、評価者の選任、評価内容や不採択理由の開示であり、その他は担当部署と審議会で決まる。一元的管理とは程遠く、その中でも基本となるプログラム方針の原案作成は、担当部署とPOが議論する場さえない状況であった。しかし、現役の研究者が併任でPOを務めることを踏まえれば、それが限界でもあった。大型科研費に関わる文科省のPO(しかも40歳前後の准教授クラス)からは、審査に関わるだけでも、同じ分野の研究者から睨まれはしないかなど、心配する声が多く聞かれた。

総合科学技術会議の意見自体、当時の(もしくは



これまでの日本の長い)風潮により、欧米、中でも米国の制度を取り入れようとしたものである。欧米での研究資金配分機関では、博士学位と研究経歴を有するが自らは研究を行わない競争的研究資金制度運用のプロが存在している。上記の意見でも、非常勤や併任は過渡的な対応であり、早期に専任への転換を図ることが謳われている。しかし、今日においても日本学術振興会、文科省ともに専任化は図られていない(日本学術振興会では、週2日ほど勤務がある主任研究員を専任的と呼んでいるようであるが、実情は併任である)。担当部署の方々との雑談の中では、学位を持ち、研究歴を有する人材が、このようなポジションを希望するはずがない、という意見も聞かれた。果たして、そうでしょうか。

一元的管理が進めば、POは研究資金制度や研究自体のプロデューサーと為り得る存在である。博士研究者の進路の多様化が図られていることを考えれば、魅力ある職業ではないだろうか。

欧米と日本の制度の違いの一つとして、重複応募への対応が挙げられる。欧米では研究費配分機関が比較的少数に集約されていることもあり、POが研究内容の重複をチェックする。一方、科研費の場合、重複の制限は種目に対してなされている。例えば、基盤研究(C)や若手研究(B)と挑戦的萌芽研究の重複制限の主な理由は、応募数の増大による審査員の負荷増大を心配してのことと聞いている。事情は理解できるが、特に若い研究者にとっては納得できないことであろう。現場に入って何とかしたいと考える人が現れても不思議ではない。

本学においても、本人の希望に関わらず、何人かの方々が目立たない中そのような仕事を併任されていることと思う。現状の業務の多くは、研究者個人にとっては雑用的であり、また、自分の理想や行政・研究者との緊張感の狭間で苦勞されていることと思う。本稿がそのような方へのエールとともに、周りの方々への理解の一助となることを願っている。

(はすお まさひろ 工学研究科教授、専門は光工学)

## 栄誉

## 山中伸弥 iPS 細胞研究所長が京都賞を受賞

山中伸弥iPS細胞研究所長が京都賞を受賞されることになりました。授賞式は、11月10日に国立京都国際会議館で行われる予定です。以下に同氏の略歴、業績等を紹介します。

山中伸弥iPS細胞研究所長は、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、同年4月グラッド



ストーン研究所に研究員として留学。帰国後、平成8年10月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の職を得た。平成15年9月同教授となり、同16年10月京都大学再生医科学研究所再生誘導研究分野教授に就任し、同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併任、現在は、物質-細胞統合システム拠点教授で、本年4月1日に設立されたiPS細胞研究所長を務めている。

今回の京都賞は、「人工多能性幹細胞(induced pluripotent stem cell:iPS細胞)を誘導する技術の開発」によるもので、先端技術部門での受賞となる。山中所長の研究グループは、マウス線維芽細胞に4因子(Oct3/4, Klf4, Sox2, c-Myc)をレトロウイルスベクターを用いて導入し、ES細胞(embryonic stem

cell:胚性幹細胞)に似たほぼ無限に増殖する能力と、様々な体の細胞を作り出す多能性を有する幹細胞の樹立に世界で初めて成功し、平成18年8月に発表、これをiPS細胞と名付けた。ヒト線維芽細胞からiPS細胞の樹立にも成功し、平成19年11月に報告している。

iPS細胞技術は、病態モデルの作成、薬の有効性、副作用の試験や毒性テストのための研究ツールとして、或いは創薬や新しい治療法の開発に大きく貢献する可能性を持つ画期的な技術と考えられている。現在、クオリティの高いiPS細胞の樹立方法や樹立されたiPS細胞の安全性の評価系の確立に向けて、世界をリードする基礎研究を行っている。

この業績は、幹細胞研究に新たな道を切り開き、再生医学への貢献の期待をもたらしたことが評価され、平成20年に紫綬褒章、同21年アルバート・ラスカー基礎医学研究賞、本年6月に恩賜賞・日本学士院賞を受賞している。今回の京都賞受賞を励みに、この技術を一日も早く患者さんの役に立てるようになるため、一層努力する決意を新たにしている。

(iPS細胞研究所)



## 資料

## 役員の報酬等および職員の給与の水準の公表について 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21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、役員の給与は、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	〔 ・ 俸給月額を0.3%引下げた。(12月から) ・ 給与の引下げを行った。(6月期：0.15月分 12月期0.1月分) 〕
理事	
理事(非常勤)	〔 ・ 俸給月額を0.3%引下げた。(12月から) ・ 給与の引下げを行った。(6月期：0.15月分 12月期0.1月分) 〕
監事	
監事(非常勤)	〔 ・ 非常勤役員手当を0.3%引下げた。(12月から) 〕

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21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 22,485	千円 14,804	千円 6,000	千円 1,480 200	(都市手当) (通勤手当)		
A 理事	千円 16,841	千円 11,052	千円 4,479	千円 1,105 204	(都市手当) (通勤手当)		
B 理事	千円 17,505	千円 11,052	千円 4,580	千円 1,380 492	(都市手当) (単身赴任手当)		◇
C 理事	千円 17,012	千円 11,052	千円 4,479	千円 1,105 375	(都市手当) (通勤手当)		
D 理事	千円 16,660	千円 11,052	千円 4,479	千円 1,105 24	(都市手当) (通勤手当)		
E 理事	千円 16,805	千円 11,052	千円 4,598	千円 1,105 49	(都市手当) (通勤手当)		
F 理事	千円 16,772	千円 11,052	千円 4,479	千円 1,105 135	(都市手当) (通勤手当)		
G 理事	千円 16,686	千円 11,052	千円 4,479	千円 1,105 49	(都市手当) (通勤手当)		※
A 監事	千円 13,310	千円 8,728	千円 3,537	千円 872 171	(都市手当) (通勤手当)		
B 監事 (非常勤)	千円 695	千円 664	千円 0	千円 30	(通勤手当)		*

注1：「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2：「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄。

注3：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。

#### 3 役員の退職手当の支給状況(平成21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)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長	千円	年	月			該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円	年	月			該当者なし	

## 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の5%削減に対応して、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

勤奨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：勤奨手当(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21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。

#### 1)俸給の改訂【12月から】

- ・俸給月額引下げ(0.2%) (初任給を中心とした若年層を除く)
- ・俸給の切替に伴う経過措置額の引下げ(0.24%)
- ・俸給の調整額の調整基本額の引き下げ  
 (教育職俸給表2級・医療職俸給表(一)8級・医療職俸給表(二)7級のみ 100円引下げ)

#### 2)諸手当の改正

- ・期末・勤奨手当の引下げ(6月期：0.2月分 12月期：0.15月分)
- ・期末特別手当の引下げ(6月期：0.15月分 12月期：0.1月分)
- ・自宅に係る住居手当(新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円)の廃止【12月から】
- ・交通機関等利用者の通勤手当について、定期券等の通用期間に対応する支給単位期間(最長6箇月)から算出する支給とした。【4月から】

### 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21年度の年間給与額(平均)			うち賞与
			総額	うち所定内		
				うち通勤手当		
常勤職員	4,369	44.4	7,663	5,633	128	2,030
事務・技術	1,156	41.5	5,752	4,289	141	1,463
教育職種(大学教員)	2,569	47.1	9,084	6,635	132	2,449
医療職種(病院医師)	該当なし					
医療職種(病院看護師)	485	37.2	5,201	3,882	77	1,319
医療職種(病院医療技術職員)	140	41.6	5,807	4,321	133	1,486
指定職種	5	60.9	15,509	11,504	275	4,005
技能・労務職種	14	55.0	5,704	4,223	135	1,481
非常勤職員	397	33.6	4,241	3,268	86	973
事務・技術	40	55.9	4,429	3,223	124	1,206
教育職種(大学教員)	57	41.2	6,370	4,732	138	1,638
医療職種(病院医師)	60	28.8	2,583	2,583	38	0
医療職種(病院看護師)	181	29.1	4,019	3,021	70	998
医療職種(病院医療技術職員)	53	27.9	3,957	3,037	114	920
技能・労務職種	1	—	—	—	—	—
教育職種(外国人教師等)	5	43.5	9,375	6,562	39	2,813

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。

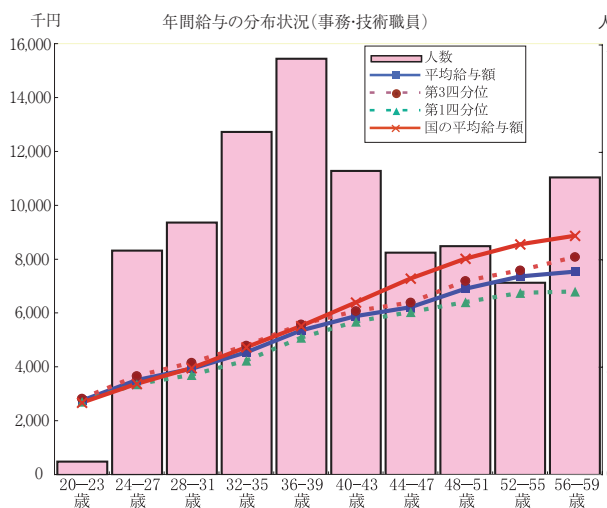
注5：非常勤職員の「技能・労務職種」については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されることから、人数以外は記載していない。

〔年俸制適用者〕

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	423	38.6	6,290	6,290	0	0
事務・技術	36	57.4	5,913	5,913	0	0
教育職種(大学教員)	208	39.2	7,476	7,476	0	0
医療職種(病院医師)	17	38.4	5,859	5,859	0	0
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)	4	39.5	8,850	8,850	0	0
特定研究員	158	33.5	4,796	4,796	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。〕

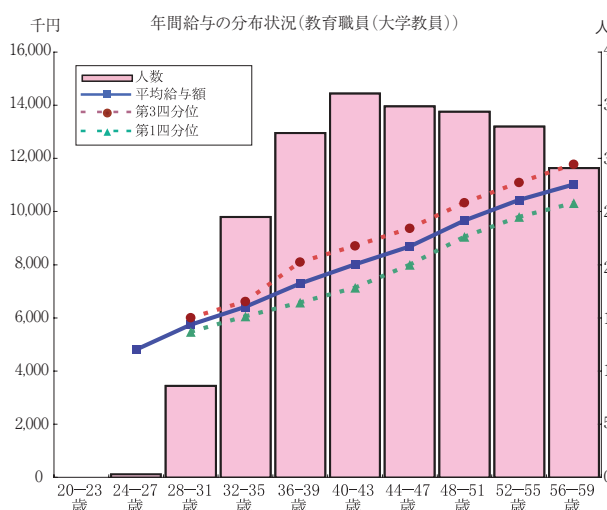


注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下，⑤まで同じ。

(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		
部長	14	57.4	9,044	10,025	10,918	
課長	66	53.5	7,964	8,391	8,774	
専門員	123	52.9	6,694	6,989	7,338	
専門職員	394	45.2	5,628	6,087	6,490	
主任	232	39.6	4,703	5,271	5,755	
係員	327	30.9	3,546	4,010	4,288	

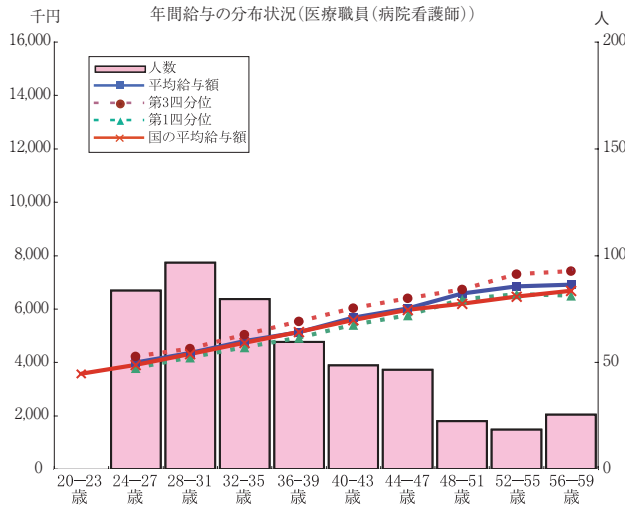
注：「課長」には，課長相当職である「室長」及び「事務長」を含む。



注：年齢24～27歳の該当者は3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額の第1・第3分位については表示していない。

(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		
教授	966	54.6	10,217	11,040	11,627	
准教授	725	45.5	8,337	8,722	9,243	
講師	133	44.1	7,536	8,023	8,618	
助教	732	39.3	6,180	6,643	7,133	
助手	5	47.3	5,647	6,305	6,912	
教務職員	8	51.0	5,387	6,087	6,432	



(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
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	4	48.5	—	7,058
看護師長	118	44.4	5,481	6,189
看護師	358	34.4	4,155	4,734
准看護師	4	58.0	—	5,875

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」以下の事項については記載していない。

注2：副看護部長及び准看護師の該当者はそれぞれ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分位については記載していない。

③職級別在職状況等(平成22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	専門職員主任	専門員専門職員	課長専門員	課長	部長	部長	部長	部長
人員(割合)	1,156	125 (10.8%)	236 (20.4%)	532 (46.0%)	149 (12.9%)	71 (6.1%)	33 (2.9%)	7 (0.6%)	3 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
年齢(最高～最低)		30～20	45～27	59～35	59～42	59～39	59～47	59～52	58～53		
所定内給与年額(最高～最低)		3,021～1,888	3,998～2,422	5,435～3,048	6,017～4,205	6,774～4,582	7,488～6,334	8,778～7,007	8,698～7,867		
年間給与額(最高～最低)		3,968～2,537	5,099～3,274	7,346～4,147	8,080～5,791	8,778～6,358	9,971～8,511	11,795～9,454	11,781～10,918		

(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)	2,569	8 (0.3%)	737 (28.7%)	137 (5.3%)	724 (28.2%)	963 (37.5%)	0 (0.0%)
年齢(最高～最低)		58～33	62～26	62～28	62～31	67～37	
所定内給与年額(最高～最低)		4,954～3,674	6,278～3,147	7,092～3,670	8,037～4,235	13,409～5,990	
年間給与額(最高～最低)		6,750～4,952	8,329～4,227	9,640～4,922	10,627～5,811	17,544～8,276	

(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)	485	4 (0.8%)	358 (73.8%)	81 (16.7%)	38 (7.8%)	4 (0.8%)	0 (%)	0 (%)
年齢(最高～最低)		59～56	59～24	59～30	59～37	57～41		
所定内給与年額(最高～最低)		4,857～4,084	5,076～2,558	5,494～3,411	5,626～3,849	6,384～4,469		
年間給与額(最高～最低)		6,422～5,530	6,871～3,452	7,416～4,632	7,816～5,411	8,329～6,256		

## ④賞与(平成21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)	63.0 %	66.5 %	64.8 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.0 %	33.5 %	35.2 %
	最高～最低	46.4～34.1 %	46.0～28.2 %	46.1～31.6 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.6 %	67.4 %	65.6 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.4 %	32.6 %	34.4 %
	最高～最低	41.9～32.8 %	37.5～29.0 %	36.8～30.9 %

(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)	61.8 %	64.8 %	63.4 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.2 %	35.2 %	36.6 %
	最高～最低	46.9～34.3 %	49.4～30.3 %	46.8～32.2 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.7 %	67.7 %	65.8 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.3 %	32.3 %	34.2 %
	最高～最低	43.6～33.2 %	45.6～28.4 %	44.3～31.2 %

(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)	59.7 %	66.8 %	63.3 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.3 %	33.2 %	36.7 %
	最高～最低	41.9～38.7 %	34.8～31.5 %	38.2～34.9 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	62.6 %	66.9 %	64.9 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.4 %	33.1 %	35.1 %
	最高～最低	41.9～32.9 %	37.5～29.2 %	38.2～31.6 %

## 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))	91.0
対他の国立大学法人等	103.9

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	101.8
対他の国立大学法人等	105.3

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	104.2
------------	-------

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費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 91.0		
	参考	地域勘案	93.4
		学歴勘案	89.5
		地域・学歴勘案	92.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由			
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 49.8% (国からの財政支出額 76,311百万円, 支出予算の総額 153,131百万円:平成21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49.8%となっており, 累積欠損もないことから, 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20年度決算)		
講ずる措置	国の財政支出における人件費の割合を考慮した適正な給与水準の確保に努める。		

○医療職員(病院看護師)

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 101.8		
	参考	地域勘案	100.4
		学歴勘案	101.3
		地域・学歴勘案	100.6
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21年度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19.9%, 短大卒74.6%, 高校卒5.6%であるのに対し, 本学は大卒23.7%, 短大卒75.7%, 高校卒0.6%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5.9%であるのに対し, 本学は0.8%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, この三つの主要因により, 対国家公務員の指数を上回ったと考えられる。		
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 49.8% (国からの財政支出額 76,311百万円, 支出予算の総額 153,131百万円:平成21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49.8%となっており, 累積欠損もないことから, 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20年度決算)		
講ずる措置	国の財政支出における人件費の割合を考慮した適正な給与水準の確保に努める。		

○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 101.9

(注)上記比較指標は, 法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に, 平成21年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収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21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減	中期目標期間開始時 (平成16年度)からの増△減
給与, 報酬等支給総額 (A)	千円 40,019,187	千円 41,035,318	千円 (%) △ 1,016,131 (△ 2.5%)	千円 (%) △ 3,330,192 (△ 7.7%)
退職手当支給額 (B)	千円 4,209,307	千円 5,143,257	千円 (%) △ 933,950 (△ 18.2%)	千円 (%) △ 1,105,027 (△ 20.8%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 16,907,624	千円 14,588,284	千円 (%) 2,319,340 (15.9%)	千円 (%) 8,821,462 (109.1%)
福利厚生費 (D)	千円 6,278,617	千円 6,315,648	千円 (%) △ 37,031 (△ 0.6%)	千円 (%) 207,744 (3.4%)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 67,414,735	千円 67,082,507	千円 (%) 332,228 (0.5%)	千円 (%) 4,593,987 (7.3%)

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「17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2.5%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等が考えられる。

退職手当支給額について、前年度比マイナス18.2%となった要因については支給人員の減が考えられる。

非常勤役職員等給与について前年度比がプラス15.9%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、前年度比マイナス0.6%となった要因については、共済組合の介護掛金率及び雇用保険料率の引下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0.5%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、総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取り組み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21年度までに概ね4%の削減をはかることとした。

なお、引き続き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こととしている。

## 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
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
人件費削減率 (%)		△ 4.7	△ 7.2	△ 7.0	△ 9.3
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.7	△ 7.9	△ 7.7	△ 7.6

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年度の行政職(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%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。

## Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし

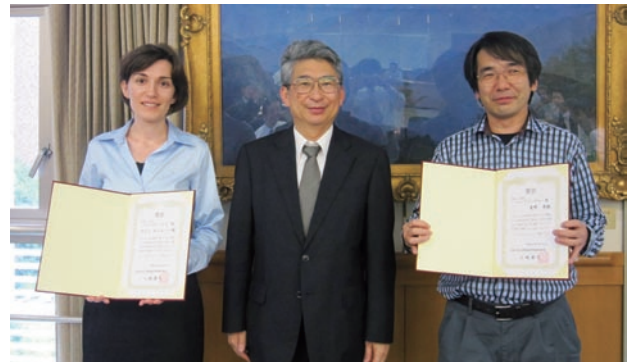
(総務部)

話題

経営管理大学院ベストティーチャー賞表彰式を開催

経営管理大学院では、多くの学生に支持され、質の高い授業を提供してきた優秀な教員を表彰するため、「京都大学経営管理大学院ベストティーチャー賞」制度を創設した。

第1回目となる平成21年度ベストティーチャー賞に、曳野 孝准教授とアスリ・チョルパン准教授が選ばれ、5月19日(水)に表彰式を行った。



左からチョルパン准教授、小林院長、曳野准教授

(経営管理大学院)

松本 紘総長が学士会館七大学展示コーナー開設セレモニーに出席

学士会館のフロント正面に七大学展示コーナーがオープンし、5月28日(金)に開設セレモニーが行われた。当日は、学士会理事長および各大学の総長によるテープカットの後、各大学のコーナーのテープカットが行われた。

このコーナーは、学士会が七大学の社会発信の場として学士会館内に提供されたものである。コーナーの場所は各大学の総長の抽選により決まったもので、京都大学のコーナーは入口を入って右側、大阪大学と東北大学の間に位置している。

本学の展示コーナーのコンセプトは「京都大学の過去・現在・未来」

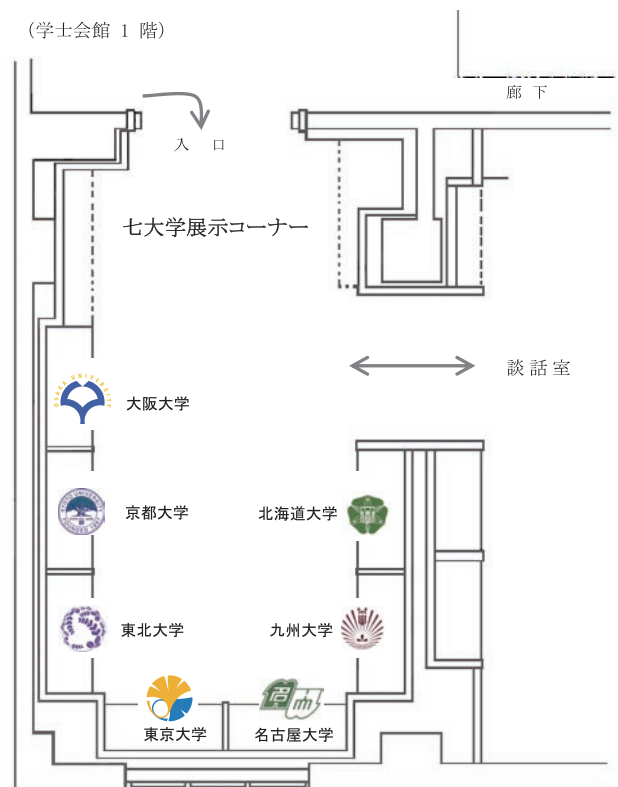
であり、それぞれ京都大学の「足跡」、京都大学の「いま」、京都大学の「これから」と題して、本学の魅力を伝えている。その他に、ディスプレイを設置し、京都大学紹介DVDを映しており、「学位ストール」や京都大学グッズも展示している。

近くに行かれた際



京都大学コーナーのテープカット：松本総長(左)と井口学士会理事長

七大学展示コーナー 配置図



には、是非学士会館にお立ち寄りいただき、各大学の個性あふれる展示コーナーを見学願いたい。なお、学士会館のレストランでは京大ビールも提供している。

(総務部)



## 平成22年度日本学術振興会拠点大学交流事業「環境科学」および「都市環境」連絡協議会を開催

工学研究科で実施している日本学術振興会拠点大学交流事業「環境科学」(交流先：マレーシア)および「都市環境」(交流先：中国)に関連し、6月4日(金)京大会館において連絡協議会が開催された。

この連絡協議会は、「環境科学」と「都市環境」双方から、研究グループのリーダーと国内協力大学の研究者が一堂に会し、昨年度の交流実績と今年度の交流計画について討議し、情報を共有することを目的として毎年開催されている。今年度は本学から塩田浩平理事・副学長、森 純一国際交流推進機構長、小森 悟工学研究科長をはじめとする25名が、また、国内協力大学から12名が参加された。

会議では、小森工学研究科長の挨拶の後、塩田理事から本学の国際化への対応状況についてのスピーチがあった。その中で、今後は外部に向けて京都大

学の情報を発信していくとともに、海外の学生・研究者を受け入れるためのインフラ整備をしていく必要がある、その際には本拠点大学交流事業で培った経験が一つのモデルとなるであろうとの発言もあった。

その後、「環境科学」のコーディネータの松岡 譲教授とプログラムリーダーの長 昌史講師、ならびに「都市環境」のコーディネータの津野 洋教授とプログラムリーダーの井上耕治講師から、それぞれの事業における昨年度の交流実績と今年度の交流計画について説明があった。

これからも工学研究科では、本事業で得られた知見を国際社会に発信していくとともに、これまでの交流によって培われた研究者間のネットワークを効率的に維持・発展させていくための資金の獲得にも尽力することとしている。



開会の挨拶をする小森研究科長(右)と塩田理事



会場の様子

(大学院工学研究科)

## 附置研究所・センター「品川セミナー」第1回を開催

6月4日(金)、東京オフィスにて第1回「品川セミナー」を開催した。

品川セミナーは、本学に設置されている22の附置研究所・センターが、学問の最先端の様子を広く一般の方々に知っていただくため、東京・品川の東京オフィスにて開催する連続セミナーである。第1回は、松沢哲郎霊長類研究所長が「人間とは何かー chimpanzeeとの比較からー」と題して開催した。

参加者は、サイエンスカフェ風のくつろいだ雰囲気の中で、最新の研究成果について松沢所長のわかりやすい解説に興味深く聞き入っていた。

品川セミナーは、毎月1回第1金曜日に東京オフィスにて開催し、第2回目の7月2日(金)は、東南アジア研究所が担当した。以後、平成24年3月2日(金)の第22回まで連続で開催する予定である。

品川セミナーについての詳細は、[http://www.kuic.jp/top\\_sinagawa.html](http://www.kuic.jp/top_sinagawa.html)を参照願いたい。



セミナーの様子

(霊長類研究所)

## NHKがラジオ公開生中継を実施

6月8日(火),NHKラジオ第一(全国放送)の番組「旅するラジオ」の公開生中継が、西部構内カフェテリアルネ南側広場において行われた。「旅するラジオ」は、ラジオ中継車で週単位ごとに全国を回り、地域発の話題を全国に発信していく番組で、6月第1週は京都府の週に当たり、このうち二日目の6月8日は、本学出身の俳優・辰巳琢郎氏を迎えて中継が行われた。

中継は12時30分から12時50分までの20分間行われ、まず演劇に明け暮れたという辰巳氏の学生時代や、当時と今の京都大学との変化について話された。



公開生中継の様子

続いて当時辰巳氏が所属していたゼミ担当教員の喜志哲雄氏(本学名誉教授)と、同じくゼミ生だった真鍋晶子氏(滋賀大学教授)が中継に参加され、当時の辰巳氏のひととなりについて思い出話に花が咲いた。辰巳氏が女子学生の注目の的だったという喜志氏の話に、辰巳氏がはにかみながら対応するなど、終始和やかな雰囲気の中進行した。

中継には学生や近隣住民の方々をはじめとして、約100名の聴衆が集まり、辰巳氏の話に熱心に耳を傾けていた。



学生時代を語る辰巳氏

(総務部)

## 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、第54回京都大学創立記念行事音楽会「長岡京室内アンサンブルメンバーによる室内楽」が6月17日(木)に京都コンサートホールで開催された。

梅雨の晴れ間の中、長岡京室内アンサンブルメンバーによる迫力のある演奏が、会場を優雅な雰囲気に包み込んだ。



演奏の様子

(学生部)

## 第61回京都大学・東京大学対校競漕大会を開催

6月20日(日)、第61回京都大学・東京大学対校競漕大会が天津市・瀬田川にて開催された。

当日は大雨の中での開会式であったが、対校レースが開始される頃には雨も上がり、松本 紘総長も観戦される中で熱戦が繰り広げられた。

女子クオドルプルを含む対校4レースにおいて京

大ボート部が3勝1敗、うちメインレースの対校エイトレース(3200m)では、昨年に引き続き京大が勝利した。

今回、京大ボート部は、新しい試みとしてWiMAX高速大容量通信システムを利用して、伴走艇や橋上、川岸からレースをビデオ撮影して、PCを

通じて送信し、艇庫屋上観覧席の大型ディスプレイ4台で実況放映を行った。スタートからゴールまで全コースの実況中継により、屈曲する自然河川でのレースの醍醐味や迫力、漕手の渾身の力漕を堪能することができ、観戦者は大きな声援をあげて盛り上がった。映像はさらにUstreamを用いてインターネットを通じ全国のOBや選手家族にも配信され、実況時200を超えるアクセスがあった。

本WiMAX映像中継は、現役ボート部員やOB有志が一丸となって実験を重ね、また、学術情報メディアセンター教員、ボート部濃青会(OB会)、関係企業、関係者の協力・支援により実現した。

なお、本大会の映像ダイジェスト版は、京都大学OCW(<http://ocw.kyoto-u.ac.jp/news/tyumoku/01/>



勝利を祝う松本総長、前川ボート部長と京大エイトクルー

index-1)で、また、レースの全映像は、京都大学ボート部ホームページ(<http://www.biwa.ne.jp/~rowing/>)で視聴可能となっている。



大勢の応援観戦者の前を力漕する京大エイト

(学生部)

## 平成22年度日本学術振興会拠点大学交流事業「都市環境」コーディネーター会議を開催

工学研究科で実施している日本学術振興会拠点大学交流事業「都市環境」に関連し、6月23日(水)清華大学(北京)の環境科学與工程系においてコーディネーター会議が開催された。会議には、日本側からコーディネーターの津野 洋教授、北田敏廣豊橋技科大教授、武田信生名誉教授、高岡昌輝准教授、松島格也准教授、井上耕治講師、富士田誠之講師および関係事務職員が出席し、中国側からはコーディネーターのHAO Jiming教授、HUANG Xia教授、WANG Wei教授、WANG Chengwen教授および関係事務職員が出席された。

会議では、本事業の昨年度の交流実績と、今年度計画している秋のセミナーおよびこの10年の共同研究の実績となるテキストの出版計画に関して、活発な議論が行われた。両国のコーディネーターは、お

互いに今後も密接な協力関係を維持し、共同研究を進めていく意志を確認した。



コーディネーター会議の様子

(大学院工学研究科)

## 本学卒業生の作家綾辻行人氏が松本 紘総長を訪問

本学教育学部を卒業後、教育学研究科博士後期課程まで進学し、在学中にデビューを果たされた作家綾辻行人氏が、6月25日(金)、本学広報誌の取材のため来学された機会に、松本 紘総長を訪問された。

まずは、綾辻氏から著作『深泥丘奇談』が総長に贈呈され、松本総長は興味深そうに著作のページをめくりながら、「どうしてこの道に進もうと思ったのか」「構想にはどれくらいかけるのか」「途中で筋道を変えたりするのか」「推敲はどうやってするのか」など、次々と質問を投げかけられた。

その後は、綾辻氏から松本総長の専門であるプラズマについて質問されたり、漢字の話になったりした後、現実の世界である「実」と小説の世界である「虚」の話になり、綾辻氏から「いくら虚の世界を書いているても実の世界がどうしてもにじみ出る」と言

われた言葉に、松本総長は深く頷いておられた。

最後に、松本総長から「卒業生の誇りなので、これからも魅力ある作品を創出してください」と綾辻氏を激励され、和やかな懇談の場が終わった。



綾辻氏と松本総長の懇談の様子

(総務部)

## 宇宙総合学研究所がJAXA宇宙科学研究所と共同研究ワークショップを開催

6月25日(金)、キャンパスプラザ京都において「京大宇宙ユニット・JAXA宇宙科学研究所共同研究ワークショップ～京から始まる新しい宇宙学～」を開催した。これは、本年4月に本学の宇宙ユニット(宇宙総合学研究所)とJAXA(宇宙航空研究開発機構)・宇宙科学研究所(ISAS)が共同研究契約を締結し、宇宙総合学研究所に宇宙総合学ISAS連携研究部門を設置したことを受け、共同研究のキックオフミーティングとして広く議論を行うためのものである。この共同研究では、「宇宙環境の総合理解と人類の生存圏としての宇宙環境の利用に関する研究」を推進することを目的としている。

ワークショップ午前の部は、柴田一成ユニット長による共同研究の経緯説明で始まった。続いて松本 紘総長は、挨拶の中で「(将来)宇宙を利用しないわけにはいなくなる。そういった時代の期待に応えられる知識と技術を共に連携研究部門の中で進めて行くこ



松本総長による挨拶

とを切に願っている」と連携部門への期待を述べられた。また、小野田淳次郎 ISAS所長も、宇宙に行く・宇宙を利用することを可能にする「宇宙科学」研究分野の推進を共に行う必要性や連携部門への期待を挨拶の中でコメントされた。

この後、磯部洋明特定講師から、共同研究の概要説明があった。従来の理工学的な共同研究に加え、生命科学や人類が宇宙へ出て行く意義の人文社会科学



磯部特定講師による共同研究の説明

的検討など、本学でしかできないような新しい研究分野の開拓を目指すことも表明した。理工学的な研究計画の具体的な内容は、理学分野から浅井 歩特定助教が太陽物理学を基軸とした太陽地球環境の研究計画を、工学分野から坂東麻衣特定助教が宇宙生存圏に向けた宇宙ミッションデザイン工学に関する研究計画をそれぞれ示した。

ワークショップ午後の部では、本学やISASの理学・工学の諸分野から、共同研究のさまざまな可能性が議論された。また、神戸大学国際文化研究科の岡田浩樹教授からは、文化人類学的立場から宇宙空間で人類が生活するようになった際の文化の形成について講演があり、まさに理学・工学にとどまらない「宇宙学」について議論する良い機会となった。

本ワークショップの最後には、山川 宏副ユニット長による司会の下、パネルディスカッションの時間が設けられた。数名のコメンテータを中心に、本連携部門の方向性へのコメントやさまざまな期待が述べられた。参加者は、本学やISAS関係者を中心

に予想を上回る70名余となり、共同研究に直接関わらない方や学部生・大学院生の参加も多数あり、宇

宙分野への関心を改めて感じる機会となった。

(宇宙総合学研究ユニット)

## 女性研究者支援センターシンポジウム「シリーズ 私の仕事とキャリアデザイン2 男だって育児休業」を開催

6月30日(水)、芝蘭会館山内ホールにて、女性研究者支援センター主催(男女共同参画推進室、キャリアサポートセンター、女性研究者養成システム改革推進委員会共催)シンポジウム「シリーズ 私の仕事とキャリアデザイン2 男だって育児休業」を開催した。

京都大学に所属する女性研究者をパートナーに持ち、育児休業を現在取得中、また、過去に取得された男性二人を講師に迎え、体験談や今後の展望を語っていただいた。はじめに、文部科学省生涯学習政策局政策課専門職川村 匡氏が「女性研究者を支える男性育児休業」と題して講演された。また、1年間の育児休業の経験に加えて、この日施行された改正育児・介護休業法の内容についても解説された。

次に、農学研究科研修員の山口道利氏が「育児と研究の両立



育児休業の経験を語る川村氏

について「夫婦で研究者を目指す立場から」と題して講演された。また、日本学術振興会特別研究員の「育児等による採用中断制度」や科研費の取り扱いなど若手研究者にとって貴重な情報と

ともに、休業中の子育て日記なども公開された。ディスカッションでは、講演者のパートナーに演台にあらがってもらおうというサプライズもあり、育児や仕事について、父親、母親両方の立場からの本音を聞かせていただいた。

シンポジウム後は懇親会を行い、東海大学、三重大学、大阪府立大学および関西学院大学から、女性研究者支援を担当する方々が参加し、大西珠枝理事・副学長の挨拶の後、打ち解けた雰囲気の中で、意見交換が行われた。



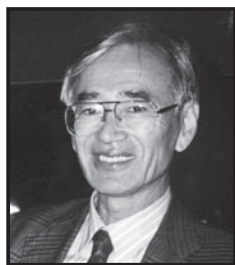
研究員の採用中断制度を紹介する山口氏

(女性研究者支援センター)

### 訃報

このたび、恒藤敏彦<sup>つねとうとしひこ</sup>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。以下に同名誉教授の略歴、業績等を紹介いたします。

#### 恒藤 敏彦 名誉教授



恒藤敏彦先生は、4月14日逝去された。享年79。

先生は、京都一中卒業後、昭和28年京都大学理学部物理学科を卒業、その後湯川研究室において大学院修士課程、博士課程を過ごされた後、同

33年9月に米国イリノイ大学に留学、同38年大阪大学基礎工学部講師、同40年同助教授、同42年京都大学理学部助教授を経て、同46年11月同教授に就任、極低温物理学講座を担当された。平成6年停年退官され、京都大学名誉教授の称号を受けられた。この間、平成元年4月1日より同3年3月31日まで京都大学評議員を併任された。

本学退官後は、龍谷大学理工学部に移られ、平成

7年4月より同9年3月まで同理工学部長を務められた。

先生は、BCS理論と呼ばれる超伝導の基礎理論を発表直後のジョン・バーディン教授の下に留学されたのを機に、高エネルギー物理から超伝導をはじめとする低温物理学の理論研究へと研究分野を変えられ、超伝導の理論的基礎の構築に多大な功績を挙げられた。その後、ボース超流動の研究から派生した相転移の臨界現象や低次元系を対象とした量子多体論の研究、超流動ヘリウム3における磁性や渦格子状態に関する先駆的研究、固体ヘリウム3のスピンド力学の研究、などを通して、低温物理学分野において国際的に常に指導的立場に立っておられた。

(大学院理学研究科)

## グローバル COE プログラム紹介



**プログラム名称：**生存基盤持続型の発展を目指す地域研究拠点

**拠点リーダー：**東南アジア研究所教授 杉原 薫

**申請分野：**学際・複合・新領域 **研究分野：**地域研究

**申請部局：**東南アジア研究所，工学研究科(電気工学専攻)，農学研究科(地域環境科学専攻・応用生命科学専攻・森林科学専攻)，アジア・アフリカ地域研究研究科，生存圏研究所，人文科学研究科，地域研究統合情報センター，アフリカ地域研究資料センター，生存基盤科学研究ユニット

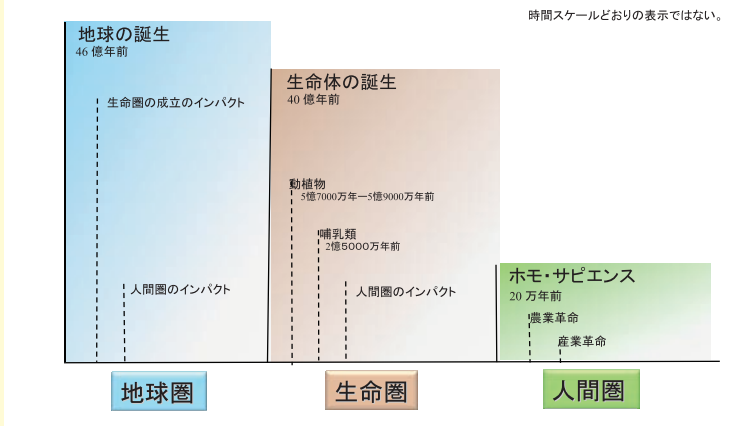
本プログラムは、東南アジア研究所を主幹部局として2007年7月にスタートした。グローバルで長期的な視野から、アジア・アフリカ地域の持続的発展に関する本格的な文理融合型研究に取り組むために、地域研究を志向する五つの部局と、農学、生態学、医学、工学などのサイエンスを志向する四つの部局が共同して、環境と持続性についての根本的な価値の転換を求め、新しいパラダイムの形成のための共同研究を行ってきた。昨年度の中間評価で「とくに優れた拠点」との評価を受けたことによって、当初の情熱にいささかの自信が加わり、勢いを維持したまま、現在5年間のプロジェクトの4年目に入ったところである。高い評価を受けたことによって、残りの2年間、あまり財政的な心配をすることなく研究を推進することができるのも心強い。

われわれは一貫してパラダイム形成と大学院・ポストドク教育を両輪とする体制を維持してきた。アジア・アフリカ地域研究研究科には、このプログラムをきっかけに「グローバル地域研究専攻」が誕生し、「持続型生存基盤論講座」を中心に数名の

大学院生がこのプログラムの影響の下で研究を行っているし、その他にも多くの院生がこのプログラムの支援を受けて地域研究に携わっている。他方、教育と研究をつなぎつつ、パラダイム形成の中核となってきたのは、つねにポストドクレベルのグローバルCOE助教、研究員であった。研究室を共有しつつ、ある大きな共通の目標に向かって若い知が融合し始め、事業推進担当者として名前を連ねたスタッフを動かすとともに、拠点リーダーの私の頭のなかに多様な論点が蓄積されていった。そして、研究会や合宿、フィールドワークをつうじて共通の思考が練られた。その最初の成果は、この3月に刊行された『地球圏・生命圏・人間圏－持続的な生存基盤を求めて－』に収められている。

このまま作業を続けていけば、われわれの研究の最終成果を世に問うには、はるかに大きなスペースが必要になるだろう。現在、日本語の論集「持続型生存基盤論講座」(全6巻)と英文の論集2巻の刊行が構想され、準備が進んでいる。もちろん、『地球圏・生命圏・人間圏』の序章に記した三

図1 生存圏の歴史的射程



つのパラダイム転換，すなわち「地表から生存圏へ」，「生産から生存へ」，「温帯から熱帯へ」に込められた方向は変わらない。しかし，新しいパラダイムの基本概念としての「生存圏」，「生存」，「熱帯」の定義と内容は，まだまだこれから豊かにしていかなければならない。

ここでは現在作成中の「生存基盤指数」をめぐる討論を，序章に掲げた図などを参照しながら紹介することにしよう。まず，図1「生存圏の歴史的射程」には三つの圏の並存と相互作用が示されている。これまでの「人間開発指数」では，人間圏に直接かわる一人当たり所得，教育，健康などが指数化されてきたが，生存基盤の全体を指数化しようとするわれわれの立場からは，人間開発指数は生存圏全体からいけば人間圏だけ，すなわち生存圏の3分の1をカバーするにすぎない。災害への対応力や生物多様性の保全度を考慮した「生存基盤指数」は，アジア・アフリカの地域社会に生きる人々の生活実感にはるかに近いかたちで，かれらの社会の「基盤」と「目標」を示すであろう。

図2は，生存圏に関する既存の視点の対象領域と特徴を示したものである。われわれの立場は，緊急事態になれば結局は人間の生存基盤を優先しなければならないことを認める点ではヒューマニズムと共通点を持っているけれども，地球圏の持続と生命圏の保全にコミットしている点では，近代思想の一部(欲望の解放，資源の無制限の収取)に明確な限定を付

す。すなわち，地球圏の表面にあって生態系を支える水，空気，土壌などの持続性を，人間圏の持続にとって必要不可欠のものと考え，物質・エネルギー循環そのものを生存基盤として認知するだけでなく，人間と他の生命との関係についても，普通に想定されているよりもはるかに親密な，一方抜きでは他方はいないような本質的なものとして再構築しようとしている。

図3は，熱帯雨林気候から砂漠気候にいたる，熱帯・亜熱帯地域における多様性の幅を強調している。幅の広さが，温帯で生まれた技術や制度がそのままでは適用できない大きな理由の一つであ

図2 三つの圏に関する既存の視点

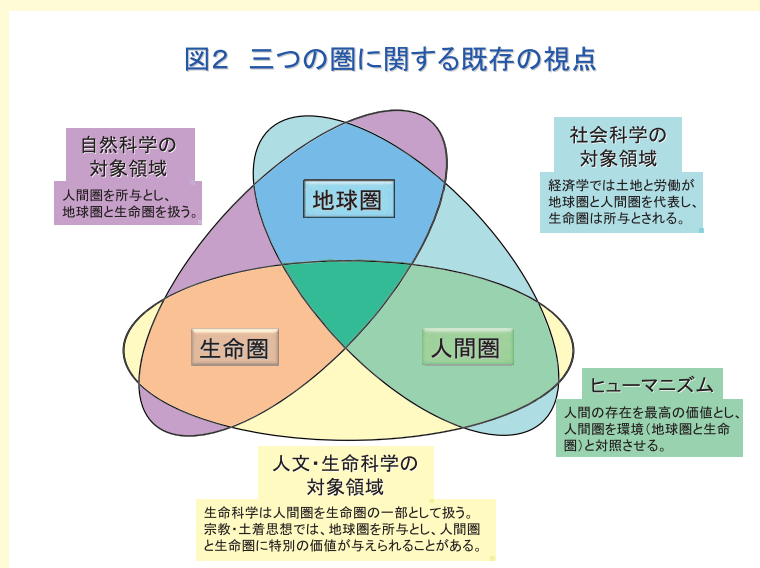
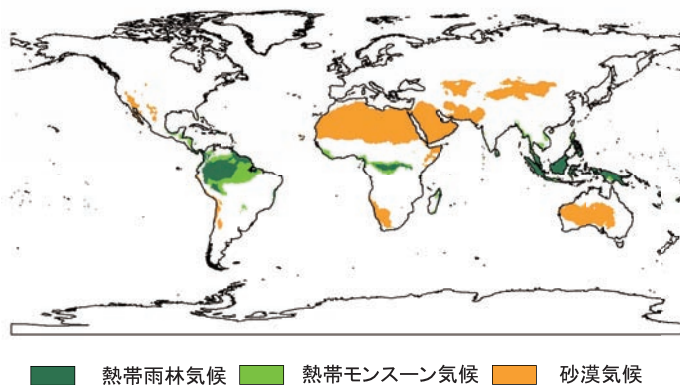


図3 多様性の幅：  
熱帯雨林気候・熱帯モンスーン気候と砂漠気候

(Kottek et al., 2006 を改変)



「主観的」なものだと考えられることが多い。しかし、人間は生まれた瞬間、死ぬ直前にはしばしば親密圏にいて、愛情や尊厳がもっとも重要な価値となる。社会に出て、公共圏で活躍している年齢のあいだも、親密圏の価値が重要でなくなるわけではない。教育年限が長くなり、高齢化が進むにつれて、今後人類が親密圏で過ごす時間は増えることはあっても減ることはないであろう。しかも、子

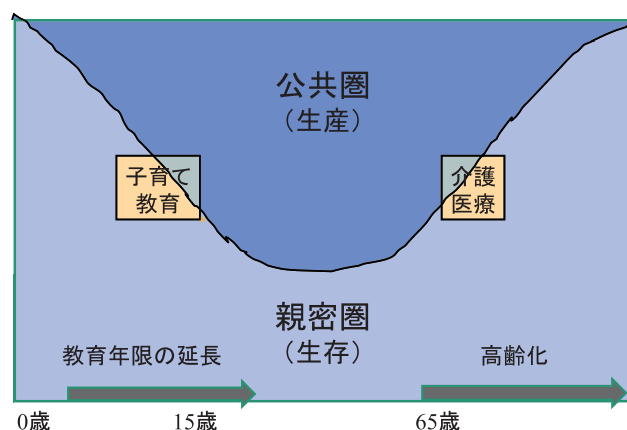
り、地球環境全体の保全を考えるなら、もっとも多様な幅を持つ熱帯(さらにこの論理を拡張すれば寒帯も含めたすべての地球環境)を想定した技術や制度に組みかえなければならないというのがその発想であった。それは、すでに「生存」という概念にわれわれが込める内容を豊かにしてくれつつある。環境を統御したり、環境に適応したりするだけでなく、環境と交わり、みずからも環境となることもまた、生存の本質ではないだろうか。そこから、エイズ患者の地平から生存を捉えたり、愛情、尊重、尊厳といった価値を多様な社会に普遍的なものとする発想が芽生えている。引き続き熱帯生存圏に密着し、その持続に必要な価値を概念化していきたい。

図4は、まだ形成途上のもので、メンバーのあいだで何種類もの図が作られているところである。これは私がもっとも初期に書いた図であるが、いま述べた愛情、尊重といった価値は親密圏に属し、自由、平等といった公共圏の価値よりも

育てや教育、介護や医療のように、親密圏と公共圏の協働が必要な分野の重要性は拡大しており、親密圏のしっかりしていない社会は生産現場を支える人材を確保できなくなりつつある。生産ではなく生存をベースにした親密圏と公共圏の連携が人間圏の質を決めつつあると言えよう。

こうして、われわれの考えるパラダイム転換は、日本社会の現実にもはねかえってくる。それもまた、われわれを奮い立たせる大きな要素の一つなのである。

図4 人間圏の構造



(東南アジア研究所教授 杉原 薫)