



京大広報

No. 614

2006. 7



ボート部, 全日本選手権舵手付きペアで見事優勝
—関連記事 本文2203ページ—

目次

〈大学の動き〉

経営協議会学外委員の委嘱	2196
永年勤続者表彰式を挙	2196
人権に関する研修会を	2196
経営協議会委員が医学部	2197
平成18年度科学技術振興	2197
平成18年度文部科学省ゲ	2198
プロジェクトの採択結果	2198
平成18年度第1回産業技	2198
術研究助成事業の採	2198
択結果	2198

〈部局の動き〉

医学部附属病院で医療	2199
事故防止に関する講	2199
演会を実施	2199
文学部創立百周年記念	2199
講演会・式典等を開	2199
催	2199

〈寸言〉

発想力とコミュニケーション	2200
能力 高橋 温	2200

〈随想〉

文学部百年の伝統 名	2201
誉教授 松尾尊兌	2201

〈洛書〉

女性研究者の育成と支	2202
援に向けた取り組み	2202
稲葉カヨ	2202

〈話題〉

ボート部が全日本選手	2203
権舵手付きペア種目	2203
で優勝	2203
松田岩夫科学技術政策	2203
担当大臣が吉田キャン	2203
パスを訪問	2203
創立記念行事音楽会	2204
を開催	2204
Mini 海外留学フェア	2204
「留学のススメ」を	2204
開催	2204

〈資料〉

役員の報酬および職員	2205
の給与の水準の公表	2205
について	2205

〈計報〉

2212	2212
------	------

〈日誌〉

2213	2213
------	------

〈公開講座〉

霊長類研究所東京公開	2213
講座	2213
「ラボからフィールド	2213
まで」	2213

〈お知らせ〉

第3回京都大学こころ	2214
の未来フォーラム	2214

〈編集後記〉

2214	2214
------	------

京都大学広報委員会

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

大学の動き

経営協議会学外委員の委嘱

山田啓二京都府知事が、佐村知子経営協議会学外委員(京都府副知事)の5月17日付け辞任に伴う後任として、6月20日付けで委嘱された。任期は平成20年3月31日まで。



永年勤続者表彰式を挙る

永年勤続者表彰式が6月19日(月)に時計台記念館百周年記念ホールにおいて開催され、尾池和夫総長、木谷雅人理事・副学長、被表彰者70名、関係者(部長、部課長等)約50名が出席した。

本学は、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20年および30年を超えた教職員および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。今年度の被表彰者は、勤続20年が36名、勤続30年が55名であった。

表彰式では出席の被表彰者の氏名を紹介した後、尾池総長から、被表彰者代表の宮武秀男放射性同位元素総合センター技術専門員に表彰状と記念品が授与され、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、宮武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。



被表彰者を代表して答辞を述べる宮武秀男さん

人権に関する研修会を実施

6月20日(火)午後4時から学術情報メディアセンター南館において、「人権に関する研修会」が開催された。

本研修会は、片柳榮一同和・人権啓発専門委員会委員長(文学研究科教授)の司会により、中森喜彦人権委員会委員長(理事・副学長)の挨拶後、養父知美大阪弁護士会所属弁護士による『セクシュアル・ハラスメントと性暴力』というテーマで講演が行われた。

講演は、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントにまで言及し、参加した教職員および

学生約60名は、予定時間が超過してもメモをとりながら真剣に聞き入っていた。



講演する養父知美弁護士

経営協議会委員が医学部附属病院を視察

6月28日(水) 本学経営協議会委員の尾池和夫総長をはじめ、大星公二株式会社ジェコム日本経営特別顧問、大南正瑛学校法人京都橘学園特別顧問、熊谷純三鳩居堂製造株式会社代表取締役、田村和子社団法人共同通信社客員論説委員、東山紘久理事・副学長、木谷雅人理事・副学長、北徹理事・副学長、西村周三理事・副学長の9名が、医学部附属病院の現状を視察した。

最初に内山卓医学部附属病院長より、医療を取りまく情勢、その中でも本年4月から診療報酬がマイナス改定となり経営面では厳しい状況にあり、安全で質の高い医療の提供や高度な先進医療の開発には資金が必要であることなど、病院運営上の諸課題について説明があった。続いて、患者さんと接する医師のコミュニケーション能力の向上、病院収益の安定的増収の方策等について意見交換があり、デイ・サージャリー診療部と外来化学療法部施設の視察が行われた。



視察の主旨について述べる尾池総長



医学部附属病院の現状について説明する内山病院長

(医学部附属病院)

平成18年度科学技術振興調整費の採択結果

科学技術振興調整費は、総合科学技術会議の方針に沿って文部科学省が運用を行う政策誘導型の競争的資金として活用されるものであり、公募によって決定される。平成18年度は551件の応募のうち、書面審査、ヒアリング審査を経て79件が採択され、本学からは次表の4件が採択された。

制限付き採択課題については、初年度は設定した目標(ミッションステートメント)の実現可能性を高めるための調査・検討(フォーラムの開催等)に制限して実施するものとして採択されたもので、平成19年3月の再審査により、研究の中止または継続が判断される。

プログラム名	採 択 課 題 名	備 考
若手研究者の自立的な研究環境整備促進	新領域を開拓する独創的人材の飛躍システム	
女性研究者支援モデル育成	女性研究者の包括的支援「京都大学モデル」	
先端融合領域イノベーション創出拠点の形成	高次生体イメージング先端テクノハブ	共同機関： キャノン株式会社
	次世代免疫制御を目指す創薬医学融合拠点	制限付き採択

平成18年度文部科学省ゲノムネットワークプロジェクトの採択結果

ゲノムネットワークプロジェクトは、文部科学省により平成16年度に開始されたプロジェクトで、今後のポストゲノムシーケンシング研究の発展を目指して、国際レベルにある研究ポテンシャルを活用しつつ、遺伝子の発現調節機能やタンパク質等の生体分子間の相互作用の網羅的な解析を行い、得られた

成果を統合データベースとして整備することによって、生命活動を成立させているネットワークを明らかにすることを目的としている。

平成18年度から開始する課題として55件の申請があり、13件が採択され、本学からは2件が採択された。

プログラム名	採 択 課 題 名	所属部局・研究者
次世代ゲノム解析技術の開発	精子幹細胞の遺伝子改変によるがん疾患モデルラットの作成	大学院医学研究科 篠原 隆司 教授
個別生命機能の解析	SET ドメイン分子によるゲノムネットワーク構築と生命機能制御	ウイルス研究所 眞貝 洋一 教授

平成18年度第1回産業技術研究助成事業の採択結果

NEDO 技術開発機構の産業技術研究助成事業は、産業界や社会のニーズに応える産業技術シーズの発掘・育成や産業技術研究人材の育成を図ることを目的として、大学・研究機関等の若手研究者個人や研究チームから広く研究テーマを募集し、優れた研究

テーマに対し助成するものである。平成18年度第1回事業には430件の応募があり、73件が採択され、本学からは3つの分野で各1件のテーマが採択された。

分 野	採 択 テ ー マ	所属部局・研究者
ライフサイエンス	小分子化合物の細胞内イメージング	化学研究所 上杉 志成 教授
ナノテクノロジー・材料	分散粒子誘起連続動的再結晶を用いた高比強度アルミニウム合金の創製及び超塑性加工による福祉用部品の開発	工学研究科 足立 大樹 助手
エネルギー	定置型燃料電池向けプロトン導電性酸化物のドーパント制御による高機能化	工学研究科 宇田 哲也 助手

部局の動き

医学部附属病院で医療事故防止に関する講演会を実施

6月2日(金)に米国アーカンソー大学法科大学院のロバート・B・レフラー教授を招き、「日米比較の視点から見た医療事故をめぐる法と政治」と題した医療事故防止に関する講演会を実施した。

レフラー教授は、米国の現状について、医療事故賠償請求数が年間10万件を超え、日本よりはるかに多いことや、事故が起こった場合の報告項目等が州ごとに異なることなどについて紹介された。また、米国では民事訴訟が多く、医療従事者にとって大きな不安となっていること、これに対して日本ではマスコミの影響も大きく、刑事訴追の可能性があるという特徴があるとの指摘があった。

レフラー教授は、このように日米の違いはあるが、両国とも、患者側は医療事故について、医師が意図していたものより、より多くの、完全な、早い開示を求める傾向があるため、それらに対して透明性を保つことが重要であり、今後の医療事故に関する問



日本語で講演されるロバート・B・レフラー教授

題解決への努力が必要であるということをお話された。

会場には立ち見が出るほど多数の医師や看護師らが参加し、改めて医療事故防止についての意識を高める機会となった。

(医学部附属病院)

文学部創立百周年記念講演会・式典等を開催

文学研究科・文学部は、6月10日(土)、創立百周年を記念し、時計台記念館において講演会および式典・祝賀会を開催した。

講演会では、ハーバード大学のマイケル・ヴィツェル教授の“Inside the Texts, Beyond the Texts: Towards New Horizons of Humanistic Studies”(文献に分け入り文献を越えて：人文学の新たな地平に向かって)、ヨーク大学のジョシュア・フォーゲル教授の「近代日中関係成立秘話：幕末上海派遣使節にかかわる新発見史料を中心に」、および上田閑照名誉教授の「京都大学文学部哲学科—その風景と潮流」と題する記念講演があり、多数の一般参加を含め約400名の聴衆を得て、関心の高さをうかがわせた。

引き続き式典・祝賀会が開催され、石川 明文部科学省高等教育局長、高橋和久東京大学文学部長、天野文雄大阪大学文学部長、尾池和夫総長を始め学内部局長、名誉教授、本研究科関係教職員など、約150名が参加した。

式典では、まず伊藤邦武文学部長が式辞の中で、



式辞を述べる伊藤文学部長

過去百年にわたる文学部の歴史を支えた学内外の人びとへの感謝とともに今後の人文学の発展を期したい旨を述べた。続いて、尾池総長を始め、高橋東京大学文学部長、石川文部科学省高等教育局長、平井紀夫京大以文会名誉会長が祝辞を述べた。

祝賀会では、天野大阪大学文学部長らの挨拶、服部正明元文学部長による乾杯の発声の後、終始和やかな雰囲気の中で歓談が行われた。

(大学院文学研究科)

寸言

発想力とコミュニケーション能力

高橋 温

教育問題に関するテレビ番組を見ていたら、これからはコンピューターにはない能力、コンピューターにはできない能力が大事になる、その能力とは、物事を新しく発想する力とコミュニケーション能力である、という話があった。



「IT時代の到来」というキャッチフレーズに惑わされ、インターネットを利用すれば必要な情報がすべて得られるものと錯覚したり、コンピューターに関する技術や操作能力が最も重要な能力であると勘違いしがちな世相に対する痛烈な反撃であり、わが意を得たりと感じた次第である。

実際、企業経営の現場でも、経営判断に必要な材料を提供してくれるという意味でコンピューターは不可欠な道具であるが、コンピューターが山積する課題を解決してくれたことは一度もない。解決するのは生身の人間であり、私自身の経験からしても、発想力やコミュニケーション能力が大きくものを言うことは間違いない。

私は大学を卒業して以来、40年以上にわたって信託の仕事に携わってきた。手前味噌かも知れないが、信託こそ発想力とコミュニケーション能力が決定的に重要な分野ではないかと思っている。

信託という制度は、お客様から大切な財産をお預かりしてそれを管理、運用するための制度である。財産を所有者からいったん切り離して独立のものとして扱うという、日本の法律体系の中でも異色の存在である。その際、どのように管理、運用するかは、お客様の意向の範囲内で、受託者である私どもの自在な発想に任せられる。信託が、財産の管理、運用のための「器」と言われる所以である。また、長期的な取引関係を前提とするため、お客様からの全幅の信頼を得てはじめて円滑な業務執行が可能となる。信頼関係を築き上げるために、コミュニケーション

能力は欠かせない素養である。

信託は、わが国に制度として導入されて以来、すでに約1世紀の歳月を経ているが、今新たな視点から脚光を浴び、大きな転換点を迎えようとしている。

具体的には、一昨年の信託業法の大改正、今年も秋にも成立が予定されている信託法の大改正に集約されるが、その背景にあるのは、資産の管理、運用に対するニーズがますます多様化、複雑化、高度化していること、そして管理、運用を業とする者に対する信頼性の要求がますます高まっていることである。信託はこのような社会の要請に応えられる制度として、その可能性が囁目されている。

しかし、発想力とコミュニケーション能力が重要となる場面は、信託だけにとどまるものではない。急激な少子高齢化、そして人口減少という戦後主要先進国が経験したことのない事態を目前に控えたわが国が、そのような制約条件のもとでもなお、豊かな生活を確保し、安心・安全な社会を築いていくためには、安定的かつ持続的な経済成長が不可欠であることは論を待たない。

現在この命題に対して、政府や経済界などにおいてさまざまな議論が展開されているが、明快な解答を見出すことは容易ではない。しかし、国のレベルにおいても企業のレベルにおいても、成長の限界を突破するイノベーションを実現するためには、柔軟な発想と広範な意思疎通が必要不可欠の条件である。その意味で、この2つの能力は時代の要請であると言っても過言ではない。

老婆心ながら申し添えれば、学生のころから心してこの2つの能力を磨いておくことは、決して無駄ではない。発想力を磨くためには、何事によらずできるだけ美しいもの、本物に触れることが効果的である。自ずと発想が豊かになることを実感するはずである。コミュニケーション能力を磨くためには、努めて人に会うようにすることが一番の近道である。他人とのやり取りを通じて、自分自身の人格が磨かれていくことを実感するはずである。

(たかはし あつし 住友信託銀行取締役会長、昭和40年法学部卒)

随想

文学部百年の伝統

名誉教授 松尾 尊兌

「京都学派」という名をし
ばしば耳にする。念のため『広
辞苑』(第5版)を開いてみる
と、その名は採録されていな
い。当然であろう。京都には
大学は幾つもあるし、京大に
も多くの学部や研究所が存在
する。それぞれが独特の学風



を誇って「京都学派」と名のつても別に構わぬわけ
だ。現に「考古学京都学派」とか「精神科京都学派」の
文字を、題名もしくはその一部に持つ書物が存在する。

しかしその元祖としての地位を主張しうるのは、
おそらくとも京大文学部を根城とする西田・田邊
哲学一派と、中国史・哲・文学を一丸とする「支那学」
グループであろう。興味深いのはこの二グループの
開祖の一人がともに学士の称号を持たない、つまり
大学卒業という学歴を持たない人物であったという
ことである。

哲学の西田幾多郎は四高を途中で追い出されて余
儀なく東大の選科に入った。選科生とは簡単にいえ
ば聴講生に毛の生えたようなものである。何年いて
も学士の称号はもらえない。中国史の内藤湖南(虎
次郎)は大学選科とも無縁で、秋田師範学校の卒業
生である。師範学校は戦後の学制改革により教育大
学とか大学の教育学部に昇格したが、戦前では中等
学校並の扱いで、教員は「教授」ではなく「教諭」と呼
ばれた。

京大文学部は学歴にこだわらず、学問的实力を持
つものを教授に据えるという精神を、その創立時に
示した。この精神は一つの伝統として継承されたよ
うに思われる。

敗戦までは教授の学歴に見当をつけることは簡単
である。『京都帝国大学一覧』各年度には現・旧職員
の名が肩書つきで記されている。昭和17年度版をみ
ると、教授であればほとんどが「法学博士 法学士
佐々木惣一」のごとく、二つの学位が記されている。
ところが少数ながら「文学博士 梅原末治」のごと
く、博士号だけの人がいる。彼らが大学卒でないこ

とが一目でわかるのである。(職員名を記した最後の
『一覧 自昭和18年至昭和28年』は不正確で使えぬ。
『京都大学職員録』は学位を博士に限っている。)

さて昭和17年度『一覧』により学士号を持たぬ全学
の現・元教授を列記すると、文学部では前記西田・
内藤・梅原(考古学)のほか、三浦周行(国史)、谷本
富(教育学)、米田庄太郎(社会学)、木村素衛(教育学)
計七名に達する。

他学部では法学部の巖谷孫藏、経済学部の山本美
越乃、理学部の村岡範為馳と駒井 卓、農学部の湯
浅八郎、そして京大総長だった医学部の荒木寅三郎
が学士の称号を待たぬが、駒井以外はすべて京大着
任以前に欧米留学の経験がある。

文学部でも谷本は創設委員の一人でヨーロッパ留
学後に着任して教授となっているが、あとの六名は
叩き上げの実力派といってよい。学歴軽視実力尊重
の人事は、疑いなく文学部独特の伝統といってよい。

中でも注目されるのは米田庄太郎の存在である。
米田は奈良の被差別部落に生まれ、私立中学卒業後
渡米し、神学校(メソジスト)卒業後、コロンビア大
学とコレージュ・ド・フランスで社会学を学んだが
学位は得ていない。帰国後同志社で教えたあと、
1907年京大に社会学講座が設置されるとともに嘱託
講師となり、実質的に講座を担当したが、教授に昇
任したのは1920年のこと、1925年には52歳の若さで
退官した。教授就任がおくれ、しかも短期間で辞任
したのは差別問題がからんでいるとの説がある。戦
後この講座を担当した中 久郎の労作『米田庄太郎
—新総合社会学の先駆者—』(東信堂、2002年)はこ
の説を否定している。冷遇の理由は米田のアカデミ
ズムの枠にはまらぬ学風にあると中は推定してい
るようだが、学歴に乏しい部落出身者に博士号と教授
の席を与えたところに、文学部の伝統の実力尊重主
義が働いているともいえるのではなかろうか。

実力尊重主義は戦後の文学部にも生きている。田
中美知太郎(西洋古代哲学史)、小林行雄(考古学)の
学界をリードした二教授はともに学士ではなかつ
た。田中は選科、小林は神戸高等工業の出身である。

(まつお たかよし 元文学部教授 平成5年退
官、専門は日本近現代史)

洛書

女性研究者の育成と支援に向けた
取り組み

稲葉 カヨ

私が助手として採用された1978年、どこからかは定かではないが33人目の女性教官であるとの連絡を受け、その数の少なさに驚いたことを記憶している。2005年には女性教員数は約200名と増加した。



しかし、全体の7%弱でしかない。一方、本学に在籍する女性は学部では20%、大学院では修士・博士・専門職課程で23.4%を占める。この数字からも明らかのように女性教員の比率は極めて低い。

21世紀の社会では男女が平等の立場で社会を構成して活動を維持していくことが必須である。そのため政府は「男女共同参画社会基本法」ならびに「男女共同参画基本計画」を制定し、また国立大学協会は「国立大学における男女共同参画を推進するために」と題する提言を行い、様々な取り組みを押し進めている。ところが京都ではこれらの動きよりずっと以前から女性研究者のネットワーク作りがなされ、1964年には孤立した女子学生や大学院生が抱える問題を克服するため、女子大学院生を中心に「婦人研究者連絡会」が設立された。会員は各地に広がり「女性研究者の会」として発展し、各地で研究会や交流会を開催している。また、1981年には、本学女性教員の親睦と交流、各自が当面する諸問題についての情報交換等を目的とした京都大学女性教官懇話会(2006年1月に女性教員懇話会と改称)も設立され、総長との懇談会における具申を通して、女性教員の地位向上と性差別の撤廃に向けて活動している。

この中で、総長裁量経費の援助を受けて女性教員の実態調査を行い、総長との懇談会でセクシャル・ハラスメント対応の学内組織の設置を要請した。その結果、1999年には同和・人権問題委員会の答申により人権問題対策委員会、カウンセリングセンターおよび部局相談窓口が設置された。その後も種々の働きかけを継続することで、2005年にはハラスメント防止・対策ガイドラインを策定することができた。

また、人権問題対策委員会を発展的に解消して設置された人権委員会のもと、同和・人権啓発専門委員会とハラスメント専門委員会が設けられ、全学的な対応システムが構築された。一方、2005年7月には総長主導のもとに男女共同参画推進体制等プロジェクトチームが立ち上げられ、同年11月には男女共同参画企画推進委員会を設置し、京都大学における男女共同参画の基本理念と基本方針が制定された。

さらにこの度、文部科学省の女性研究者支援モデル育成事業として「女性研究者の包括的支援：京都大学モデル」が他の9大学と共に採択され動き出している。この事業は女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、研究活動を円滑に継続するための支援を行う仕組みを構築する取り組みを支援する目的で本年度から開始されたものである。今後、「女性研究者支援センター」(仮称)を設立し、育児・介護支援、相談・指導、柔軟な就労形態の設定と環境整備、交流・啓発・広報の各事業を地域連携も含めて、それぞれの実施委員会で事業を推進するものである。とりわけ、将来を担う若手の女性研究者はもとより彼女らの配偶者である男性にとっても最も身近で緊急を要する問題が育児支援であることは言うまでもない。そのため、人的ネットワークの構築のもとに二次保育環境の充実や情報提供をはじめ幾つかの実現可能な計画が練られつつある。

この支援事業において、本学では数値目標を設定して女性研究者優遇枠を設けるものではない。女性研究者の裾野を拡大する努力と共に、女性研究者への支援を通して、多くの女性研究者が男性研究者と共に生き生きと活躍し、社会に貢献できる京都大学を構築していくことが目標である。しかし、この事業費は年5000万円(間接経費込み)で、3年で終了することが決定しているため、それ以降は京都大学の自己資金による運営となり、この支援体制の維持には大きな努力を要する。さらに、就学・就労の場としての大学をより魅力あるものとするためには、大学全体で積極的な取り組みをしなければならない。

(いなば かよ 生命科学研究科教授、専門は免疫生物学)

話題

ボート部が全日本選手権舵手付きペア種目で優勝

本学ボート部は6月8日(木)～11日(日)に埼玉県の戸田ボートコース(2,000m)で行われた第84回全日本選手権、舵手付きペア種目において優勝した。ボート部は1906年創部、今年100周年を迎えるが、全日本選手権での優勝は、その100年の歴史において全種目を通じて初の快挙である。

今回優勝したクルーは、漕手が夜久智広(工・4)、新木邦生(工・3)、舵手が竹田浩二(法・4)の3名。9日の予選で2位以下に大差をつけて1位で通過した。「大きく自信をつけた。決勝にはリラックスして臨めた」と話す通り、決勝本番でもスタートから飛び出し、終始安定した漕ぎで2位の日本大学に10秒以上差をつける圧勝だった。

ボート部は関西選手権では最多(21回)の優勝実績を持つ。だが、全日本選手権では強豪関東勢に涙のみ続け、1993年以来、決勝の舞台からは遠のいていた。100年の歴史を振り返ってみても、表彰台は数回しかなく、最高成績は1960年の準優勝だった。しかし、近年は新人勧誘から力を入れ、選手層を厚くすると共に、OBによる資金援助、社会人・院生コーチ、マネージャーなどによるバックアップ体制も整えてきた。「多様な、多くの人材による創造的・建設的で積極的なチャレンジ」を方針に地道な練習を重ね、部員の大半がボート未経験者というハンデを打ち破り、今回の結果を勝ち取った。



渾身の力を振り絞ったラストスパート



6月29日に行われた総長への優勝報告

ボート部の最大の目標は全日本大学選手権である。ボートの花形種目であるエイトでの優勝を目指し、今日も練習を行っている。

(ボート部)

松田岩夫科学技術政策担当大臣が吉田キャンパスを訪問

松田岩夫科学技術政策担当大臣が、6月11日(日)に本学を訪問し、医学部附属病院を視察した。

松田大臣は、尾池和夫総長はじめ役員から本学の運営状況等について説明を受けた後、産学官連携推進などについて活発な意見交換を行った。

続いて、内山 卓医学部附属病院院長が附属病院の概要説明を行い、富樫かおり医学研究科教授による最先端の画像診断についてのプレゼンテーションが行われた。

画像診断学は、CTやMRIなどにより得られた生体情報を立体的に再構成することにより、医師に的確な情報を提供し、医療への貢献を果たしている重要な研究分野であり、富樫教授は、「痛み」を画像で認識する、という画期的な研究も行っている。

松田大臣には、これらの画像診断が民間企業との共同研究により飛躍的に進歩していることや、京都大学が積極的に産学官連携に取り組んでいることなどが説明された。



説明を受ける松田大臣(左列中央)

創立記念行事音楽会を開催

本学創立記念日(6月18日)を祝し、第50回目にあたる京都大学創立記念行事音楽会が、“岡山室内オペラ”の方々を招いて、6月15日(木)に京都コンサートホールで開催された。

梅雨の始まりの激しく降りしきる雨にも関わらず、学生、教職員、また、今年で2年目の参加となる地域住民の方々約600名が訪れ、モーツァルトの傑作である演目『Cosi fan Tutte(コジ・ファン・トゥッテ)～女はみんなこうしたもの～』の心地よい華麗なオペラの世界に引き込まれた。参加者の中には初めてオペラを聞く方も多く、「普段敷居が高く、なかなか鑑賞する機会のないものに、この機会に触れることができ良かった。」という感想や「親しみやすい岡山室内オペラの音楽の世界に心が豊かになった。」

という感想も聞かれた。

そして、雨も小降りになった頃、この音楽会では初のジャンルであるオペラは、カーテンコールの拍手がしばし鳴りやまない中で幕を閉じた。



創立記念行事音楽会として初めて上演されたオペラの舞台

Mini 海外留学フェア「留学のススメ」を開催

国際交流センター／留学生課では、本学学生の海外留学の促進を目的とする「留学のススメ」を開催しているが、その5・6月分として、5月29日(月)～6月2日(金)に「京大 International Week」を、6月8日、15日、22日の各木曜日に「先輩体験談」を、昼休みの時間を利用して国際交流センター KUINEP 講義室で実施した。

「京大 International Week」では、大学間学生交流協定による交換留学や大学院留学の説明、語学研修・海外インターンシップに関する情報提供を行った。

また、「先輩体験談」では、協定大学への交換留学、海外での長期留学、京都アメリカ大学コンソーシアム(KCJS)での講義に参加した本学学生からそれぞれが感じた経験談が披露された。

この2回の「留学のススメ」への参加者は延べ約

400人に及び、本学学生の海外留学への関心の高さをうかがわせるものとなった。

国際交流センター／留学生課では7月以降も「留学のススメ」を開催し、引き続き海外留学に関する情報提供を行っていく予定である。



6月15日の「先輩体験談」

資料

役員の報酬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17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が、今年度については結果として同率となった。
 また、非常勤理事の賞与においては、業績を考慮して総長が決定している。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 12月より給与水準を教職員と同様0.3%減実施。 }
 理事 { 賞与(非常勤役員を除く)については、12月期から0.05 }
 理事(非常勤) { 月分の引き上げを行ったが、今年度は実施しないことと }
 監事 { した。 }
 監事(非常勤) { }

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成17年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任
法人の長	24,587	15,920	6,869	1,592 206 (都市手当) (通勤手当)		
理事 (6人)	106,941	68,743	29,660	6,982 1,064 492 (都市手当) (通勤手当) (単身赴任手当)	10月1日 5名	9月30日 5名
理事 (非常勤) (1人)	7,008	5,596	1,384	28 (通勤手当)	10月1日 1名	9月30日 1名
監事 (1人)	14,370	9,384	4,048	938 (都市手当)		
監事 (非常勤) (1人)	767	714		53 (通勤手当)		

【注】「都市手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成17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
法人の長					該当者なし
理事A	2,229	1年6月	平成17年9月30日	-	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
理事B	2,229	1年6月	平成17年9月30日	-	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
理事C	2,229 (58,746)	1年6月 (41 6)	平成17年9月30日	-	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
理事A (非常勤)					該当者なし
監事A					該当者なし
監事A (非常勤)					該当者なし

【注】理事C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入するとともに、括弧内に、役員在職期間に役員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧内の期間)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等に対応して、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

年功序列的な運用から、能力・実績をより重視した人事給与制度への移行を検討し、徐々に実施している。

〔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。
特別昇給	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17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。（実施日：平成17年12月1日）

- 俸給表の改定
 - 俸給月額の下げ（0.3%）
 - 俸給の調整額の調整基本額の下げ（最大引下げ額 100円）
- 諸手当の改定
 - 初任給調整手当の支給月額の限度額の下げ（50,200円→50,000円）
 - 配偶者に係る扶養手当の引下げ（13,500円→13,000円）
 - 勤勉手当の引上げ（12月期より0.025月分 以降も同様）
 （指定職教職員及び再任用者の勤勉手当等）
 - 期末特別手当（指定職教職員）の引上げ（12月期 0.05月分）（なお、17年12月期は、0.025月分）
 - 再任用者の勤勉手当の引上げ（12月期 0.05月分）（なお、17年12月期は、0.025月分）

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17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	4,435 人	44.7 歳	8,070 千円	5,832 千円	134 千円	2,238 千円
事務・技術	1,224 人	43.4 歳	6,170 千円	4,520 千円	150 千円	1,650 千円
教育職種（大学教員）	2,586 人	46.5 歳	9,515 千円	6,832 千円	140 千円	2,683 千円
医療職種（病院医師）	該当者なし					
医療職種（病院看護師）	439 人	37.3 歳	5,500 千円	4,043 千円	60 千円	1,457 千円
医療職種（病院医療技術職員）	141 人	42.3 歳	6,136 千円	4,484 千円	126 千円	1,652 千円
技能・労務職種	38 人	55.4 歳	5,998 千円	4,378 千円	130 千円	1,620 千円
指定職種	7 人	59.2 歳	17,654 千円	12,698 千円	176 千円	4,956 千円

区 分	人 員	平均年齢	平成17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		
在外職員	該当者なし ^人	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	該当者なし ^人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	^人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種（大学教員）	^人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種（病院医師）	^人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種（病院看護師）	^人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	1 ^人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	1 ^人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種（大学教員）	該当者なし ^人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種（病院医師）	該当者なし ^人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種（病院看護師）	該当者なし ^人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	251 ^人	42.5 ^歳	4,567 ^{千円}	3,631 ^{千円}	92 ^{千円}	936 ^{千円}
事務・技術	83 ^人	54.6 ^歳	4,372 ^{千円}	3,266 ^{千円}	116 ^{千円}	1,106 ^{千円}
教育職種（大学教員）	80 ^人	37.4 ^歳	6,126 ^{千円}	4,638 ^{千円}	107 ^{千円}	1,488 ^{千円}
医療職種（病院医師）	76 ^人	32.9 ^歳	2,728 ^{千円}	2,728 ^{千円}	54 ^{千円}	0 ^{千円}
医療職種（病院看護師）	2 ^人	^歳	^{千円}	^{千円}	^{千円}	^{千円}
技能・労務職種	5 ^人	58.3 ^歳	4,397 ^{千円}	3,265 ^{千円}	71 ^{千円}	1,132 ^{千円}
教育職種（外国人教師等）	5 ^人	56.5 ^歳	11,099 ^{千円}	7,836 ^{千円}	98 ^{千円}	3,263 ^{千円}

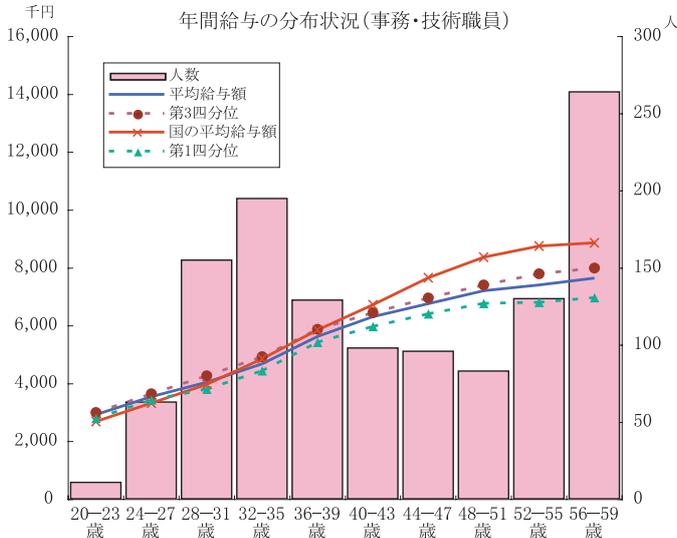
【注】・常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

・「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。

・再任用職員については、該当者が1名のため、該当個人に関する情報が特定される恐れがあることから、「平均年齢」以下の事項については掲載しない。

・非常勤職員の医療職種（病院看護師）については、該当者が2名以下のため、該当個人に関する情報が特定される恐れがあることから、「平均年齢」以下の事項については掲載しない。

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。〕）

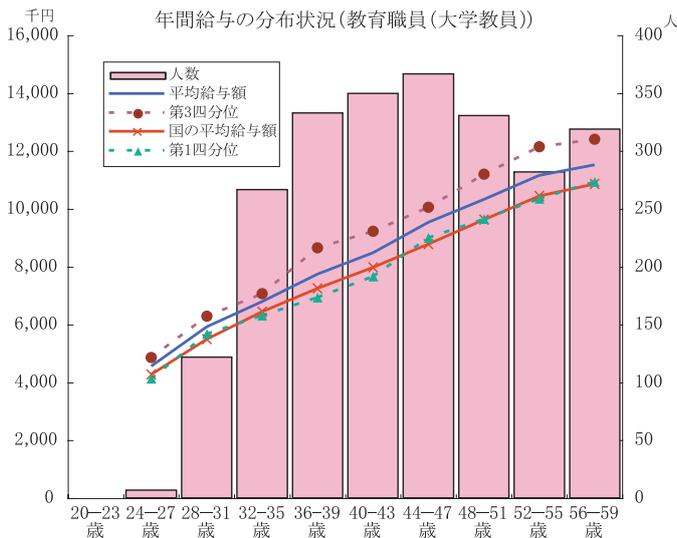


【注】①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下，⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

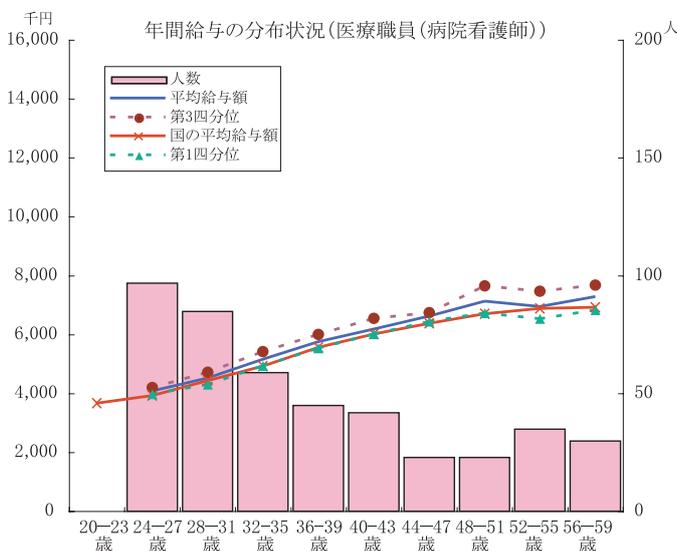
分布状況を 示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位	平均 千円	四分位
			第1分位 千円		第3分位 千円
部長	11	54.4	10,536	10,780	11,463
課長	60	55.1	8,698	8,975	9,363
課長補佐	73	54.6	7,560	7,716	7,934
係長	261	49.1	6,446	6,842	7,279
主任	288	41.1	4,878	5,595	6,262
員	531	38.8	3,908	5,181	6,744

【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 人	平均年齢 歳	四分位	平均 千円	四分位
			第1分位 千円		第3分位 千円
教授	927	54.3	11,082	11,702	12,302
助教授	735	45.1	8,855	9,246	9,805
講師	140	44.1	7,961	8,542	9,248
助手	765	38.9	6,382	6,911	7,510
教務職員	19	48.3	5,184	6,146	6,781



(医療職員(病院看護師))

分布状況を 示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位	平均 千円	四分位
			第1分位 千円		第3分位 千円
看護部長	1	-	-	-	-
副看護部長	4	50.8	-	7,772	-
看護師長	126	45.0	6,020	6,574	7,409
看護師	308	33.9	4,187	4,928	5,581

【注】看護部長については，該当者が1名のため，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，「平均年齢」以下の事項については記載していない。
また，副看護部長については，該当者が4名以下のため，四分位は記載していない。

③職級別在職状況等

職級別在職状況等（平成18年4月1日現在）（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	係員主任	主任係長	係長 課長補佐	課長補佐 課長	課長 部長	部長	部長	部長	部長
人員 (割合)	1,224 人	84 人 (6.9%)	309 人 (25.2%)	561 人 (45.8%)	159 人 (13.0%)	72 人 (5.9%)	31 人 (2.5%)	6 人 (0.5%)	2 人 (0.2%)	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)
年齢 (最高～最低)		33～21 歳	53～26 歳	59～35 歳	59～45 歳	59～33 歳	59～43 歳	58～43 歳			
所定内 給与年額 (最高～最低)		千円 2,899～ 2,025	千円 4,240～ 2,452	千円 5,728～ 3,355	千円 6,026～ 4,603	千円 7,200～ 4,981	千円 7,992～ 5,888	千円 8,333～ 7,570			
年間給与額 (最高～最低)		千円 3,874～ 2,772	千円 5,680～ 3,357	千円 7,823～ 4,653	千円 8,501～ 6,421	千円 9,603～ 6,696	千円 10,536～ 8,296	千円 11,463～ 10,633			

【注】事務・技術 8 級については、該当者が 2 名以下のため、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、「年齢」以下の事項については記載していない。

職級別在職状況等（平成18年4月1日現在）（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	講師	助教授	教授	教授
人員 (割合)	2,586 人	19 人 (0.7%)	768 人 (29.7%)	142 人 (5.5%)	734 人 (28.4%)	923 人 (35.7%)	0 人 (0.0%)
年齢 (最高～最低)		58～29 歳	62～25 歳	62～28 歳	62～31 歳	67～37 歳	
所定内 給与年額 (最高～最低)		千円 5,199～ 3,255	千円 6,376～ 2,908	千円 7,334～ 3,673	千円 8,519～ 4,666	千円 13,315～ 4,985	千円
年間給与額 (最高～最低)		千円 7,135～ 4,470	千円 8,617～ 3,979	千円 10,084～ 5,071	千円 11,417～ 6,453	千円 17,519～ 6,784	千円

職級別在職状況等（平成18年4月1日現在）（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	看護部長	看護部長
人員 (割合)	439 人	7 人 (1.6%)	301 人 (68.6%)	88 人 (20.0%)	40 人 (9.1%)	2 人 (0.5%)	0 人 (0.0%)	1 人 (0.2%)
年齢 (最高～最低)		58～52 歳	59～24 歳	59～29 歳	59～38 歳			
所定内 給与年額 (最高～最低)		千円 4,856～ 4,082	千円 5,294～ 2,667	千円 5,820～ 3,103	千円 5,792～ 4,324	千円	千円	千円
年間給与額 (最高～最低)		千円 6,487～ 5,587	千円 7,207～ 3,650	千円 7,947～ 4,246	千円 8,015～ 6,028	千円	千円	千円

【注】医療職員（看護師）7 級・5 級については、該当者が 2 名以下のため、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、「年齢」以下の事項については記載していない。

④賞与

賞与（平成17年度）における査定部分の比率（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）	65.2 %	67.4 %	66.4 %
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	34.8 %	32.6 %	33.6 %
	最高～最低	46.1～31.3 %	43.4～29.4 %	43.2～30.3 %
一般職員	一律支給分（期末相当）	66.3 %	68.6 %	67.5 %
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	33.7 %	31.4 %	32.5 %
	最高～最低	40.4～30.1 %	37.4～28.3 %	37.2～29.5 %

賞与（平成17年度）における査定部分の比率（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）	64.9 %	67.3 %	66.2 %
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	35.1 %	32.7 %	33.8 %
	最高～最低	46.0～32.0 %	43.1～29.9 %	42.8～30.9 %
一般職員	一律支給分（期末相当）	66.5 %	68.8 %	67.7 %
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	33.5 %	31.2 %	32.3 %
	最高～最低	46.3～31.2 %	39.4～29.2 %	42.8～30.1 %

賞与（平成17年度）における査定部分の比率（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）	61.5 %	61.7 %	61.6 %
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	38.5 %	38.3 %	38.4 %
	最高～最低	42.9～33.3 %	43.4～31.2 %	43.2～32.2 %
一般職員	一律支給分（期末相当）	66.0 %	68.3 %	67.2 %
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	34.0 %	31.7 %	32.8 %
	最高～最低	40.4～31.1 %	37.9～29.3 %	36.6～30.5 %

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））	90.7
対他の国立大学法人等	103.8

（医療職員（病院看護師））

対国家公務員（医療職（三））	103.5
対他の国立大学法人等	106.0

（教育職員（大学教員））

対国家公務員（平成15年度の教育職（一））	106.9
対他の国立大学法人等	105.4

注1：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。

注2：教育職員（大学教員）の対国家公務員の指数は、比較対象の国家公務員が少数のため、国立大学法人等の法人化直前（平成15年度）の教育職俸給表（一）適用職員の給与水準を国の給与水準として算出。

給与水準の比較指標について参考となる事項

特になし

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成17年度)	前年度 (平成16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 42,682,664	千円 43,349,379	千円 (%) △ 666,715 (△1.54)	千円 (%) △ 666,715 (△1.54)
退職手当支給額 (B)	千円 4,696,080	千円 5,314,334	千円 (%) △ 618,254 (△11.63)	千円 (%) △ 618,254 (△11.63)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 8,857,385	千円 8,086,162	千円 (%) 771,223 (9.54)	千円 (%) 771,223 (9.54)
福利厚生費 (D)	千円 6,167,459	千円 6,070,873	千円 (%) 96,586 (1.59)	千円 (%) 96,586 (1.59)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 62,403,588	千円 62,820,748	千円 (%) △ 417,160 (△0.66)	千円 (%) △ 417,160 (△0.66)

【注】「非常勤役職員等給与」においては、寄付金、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。

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1.54%となった要因については、雇用調整及び慎重な教員選考による延人員数の減等が考えられる。

退職手当支給額について、前年度比がマイナス11.63%となった要因については、支給人員及び支給率の減が考えられる。

非常勤役職員等給与について、前年度比がプラス9.54%となった要因については、新たに制度化した外部資金による特定有期雇用教員及び特定有期雇用医療技術職員の雇用並びに派遣職員の増加が考えられる。

福利厚生費について、前年度比プラス1.59%となった要因については、上記特定有期雇用教員等の雇用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、前年比マイナス0.66%となった。

行革推進法、「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、人件費削減の取組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%の削減を図ることとした。

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。

基準年度（平成17年度）における給与, 報酬等支給総額については、42,682,664千円、人件費予算相当額は、44,134,027千円となっている。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし

(「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成16年9月10日閣議決定)に基づく公表)

訃報

このたび、^{あだちまさお}足立正雄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、業績等を紹介します。

足立 正雄 名誉教授



足立正雄先生は、3月24日逝去された。享年86。

先生は、昭和17年京都帝国大学工学部冶金学科を卒業、京都帝国大学工学研究所助教授、京都大学工学部助教授、科学技術庁金属材料技術研究所を経て、同37年京都大学工学部教授に任ぜられ、金属組織学講座を担当された。昭和57年停年退官され、京都大学名誉教授の称号を受けられた。退官後岡山職業訓練大学学長を3年間務められた。

先生は、主に非鉄金属材料の組織と物理的性質および機械的性質に関する研究、金属材料の高温における変形挙動と高温特性に関する研究等を遂行された。特に、銅—マンガン—錫三元系合金について電気抵抗の温度係数が常温付近の温度において零とな

るものがあることを発見し、次いで、チタン—アルミニウム—コバルト合金について先駆的な研究を行い実用的なチタン合金の開発に貢献した。

また、高温における材料に注目し、分散強化型合金のクリープについて研究を行い、材料の熱間加工法による耐熱性の改善効果を明らかにした。また基礎研究にも熱心に取り組み、高温における材料の変形メカニズムを組織観察と転位論の立場から明らかにした。

これらの多くの研究業績により日本金属学会功績賞、谷川ハリス賞および軽金属学会功労賞を授与されるとともに、平成4年秋に勲二等瑞宝章を授与された。

(大学院工学研究科)

日誌 2006.5.1 ~ 5.31

5月8日	役員会	23日	博士学位授与式
9日	総長, 第4回日中学長会議に出席のため 中国を訪問(12日まで)	〃	施設整備委員会
12日	学生部委員会	〃	キャンパスミーティング(農学研究科)
15日	役員会	24日	財務委員会
〃	外国人留学生歓迎パーティー	〃	総長ランチミーティング(教育学研究科)
16日	部局長会議	25日	企画委員会
17日	国際交流委員会	29日	役員会
18日	職員組合との団体交渉	30日	財務委員会
19日	Thomas Weko フランス・OECD 高等教 育政策レビュー調査団議長 他4名, 総長 他と懇談	〃	教育研究評議会
22日	役員会	〃	役員会
		〃	企画委員会
		〃	大学評価委員会
		〃	原子力研究整備委員会

公開講座

霊長類研究所東京公開講座「ラボからフィールドまで」

1. 日 時：9月16日(土) 13:00~17:00
2. 場 所：日本科学未来館7階 みらいCANホール(東京都江東区青海2-41)
3. プログラム：司会：田中 洋之

所長挨拶	松沢 哲郎
「人間の心の進化的基盤」	松沢 哲郎
「飼育下のサル病気と健康管理」	鈴木 樹理
「側頭筋は咀嚼筋か？」	毛利 俊雄
「性行動から何がわかるか~ボノボ・チンパンジーの観察から~」	橋本 千絵
質疑応答	
4. 定 員：300名(希望者多数の場合は申込先着順) 参加費無料
5. 申し込み期間：6月20日(火)~8月31日(木)必着
いただいた個人情報は当公開講座以外では使用しません。
6. 主 催：京都大学霊長類研究所
7. 問い合わせ先：〒484-8506 愛知県犬山市官林
京都大学霊長類研究所「東京公開講座」係
TEL：0568-63-0512 FAX：0568-63-0085
E-mail：to_kou_2006@pri.kyoto-u.ac.jp
申込方法等, 詳細は霊長類研究所ホームページをご覧ください。
<http://www.pri.kyoto-u.ac.jp/index-j.html>

お知らせ

第3回京都大学こころの未来フォーラム

「豊かなこころをとりもどす—注意のしくみとその障害の克服へのとりくみ—」

「こころの未来フォーラム」では、現代社会に潜む心の問題を解く鍵概念を取り上げ、専門家による講演、討論、質疑を通して、未来に向かうこころのあり方を考えます。

1. 日 時：9月3日(日) 10:00~16:30
2. 場 所：時計台記念館2階 国際交流ホール
3. プログラム：「「注意」とはどのようなものか」 京都大学大学院人間・環境学研究科 斎木 潤
「注意をコントロールする神経メカニズム」 京都大学大学院医学研究科 小川 正
「注意欠陥・多動性障害とは？」 東京都立梅ヶ丘病院 市川 宏伸
「学校での取り組み」 京都市教育委員会 小松 晃子
「家庭・社会でのとりくみ」 全国LD親の会 内藤 孝子
「心理療法でのとりくみ」 京都大学大学院教育学研究科 伊藤 良子
4. 定 員：200名
5. 参 加 費：無料(参加申し込み：不要)
6. 主 催：京都大学こころの未来フォーラム実行委員会
船橋新太郎(京都大学大学院人間・環境学研究科 共生人間学)
吉川左紀子(京都大学大学院教育学研究科 教育認知心理学)
カール・ベッカー(京都大学大学院人間・環境学研究科 共生人間学)
河合俊雄(京都大学大学院教育学研究科 臨床教育学)
7. 連 絡 先：京都大学こころの未来フォーラム実行委員会
中村祐子(京都大学大学院人間・環境学研究科)
TEL：075-753-7866 FAX：075-753-7866
E-mail：snakamura@z04.mbox.media.kyoto-u.ac.jp

編集後記

本部棟に記者クラブがあるのをご存じでしょうか。マスコミに向けて本学が正式に情報提供する記者会見や説明の場所であるとともに、研究成果の発表等には有効な手段と云えますので、積極的な情報発信に記者クラブを活用願います。記者発表は、記事になることを前提に記者の質問に答えるかたちで進められますので、配布資料の準備と明快な発表をお願いします。

発表のタイミング、角度、資料など情報発信の条件づくりのためのお世話をする広報担当がいますので、広報センターにご相談ください。