



125年変わり続けること 125年変わらずにいること

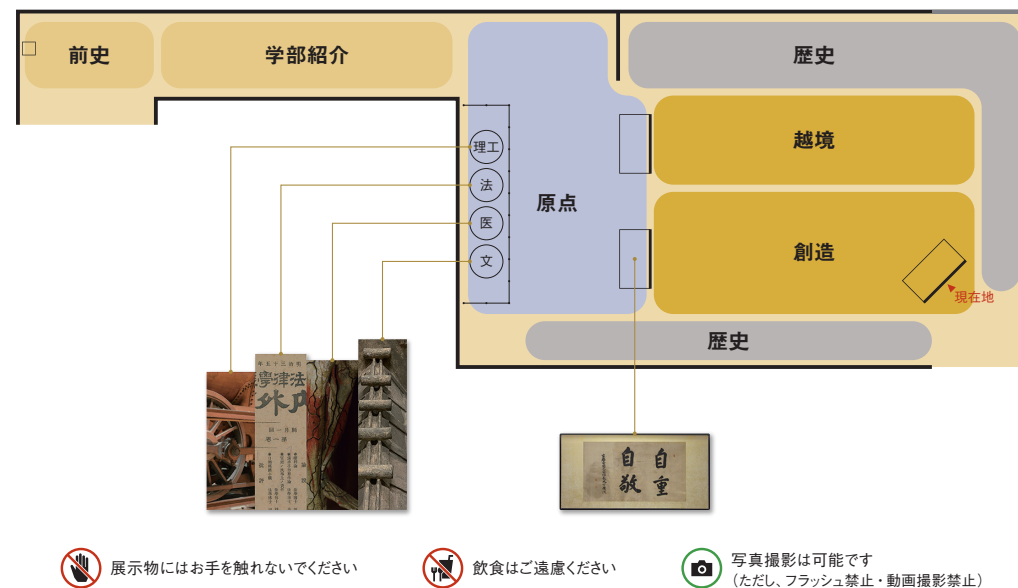
125年の京都大学における研究と教育の歴史をこれまでの当館での企画展では展示したことがないほど長い年表にこめました。創立時の1897年から百周年記念の1997年まで、さらに1998年から2022年までの新たな25年間、この2つの年表に125年の歴史を刻んでいます。組織構成の変化や大学教育研究環境をとりまく我が国の制度改革など、激変の世の中であって京都大学らしさがいかに変わらずに今に受け継がれてきた

のか、年表から分かる様々な魅力を知ることができます。コーナーの後半には、大学を構成している京都大学の学生、教員、職員のそれぞれが考える今の京都大学や125年後の調和した社会像、自重自敬の言葉を大学生活のなかでどのように感じているかを集めたボードを紹介しました。弛まぬ研鑽と対話によって積み重ねてきた歴史と新たな時代に紡いでいく自由の学風を感じ取ってもらいたいと考えたコーナーです。



京都大学は、我が国で2番目の帝国大学として1897年に創立されました。建学以来、**125年間** 変わらずに守り続けてきたことと、変わり続けてきたことで、研究活動による新たな知的価値の創出と研究を通じた教育を固有の特性とし、伝統を築いてきました。

本展示ではまず、大学創立時の理工・法・医・文の四分科大学の時代から受け継いだ資料と木下広次初代総長ゆかりの資料を**原点**として紹介します。つぎに、大学構成員が、学術研究環境自体をも、自ら探り、自ら集め、自ら**創造**し、根源的な問いの探究を可能としてきたことと、**越境**する姿勢を持ち続け、あらゆる境界を乗り越えてきた活動に焦点をあて、各種資料や教材、活動の記録などを紹介します。ぜひ、これらの展示を通じ、京都大学の学生、教員、職員が、弛まぬ研鑽と対話によって積み重ねてきた**歴史**と新たな時代に紡いでいく**自由の学風**を感じてください。



展示物にはお手を触れないでください



飲食はご遠慮ください



写真撮影は可能です
(ただし、フラッシュ禁止・動画撮影禁止)

[illegible]

2022

2022年度の主な取組

1 京大の未来を担う人材の育成

2 京大の国際化を推進

3 京大の社会貢献を推進

4 京大の環境対策を推進

5 京大のデジタル化を推進

6 京大の経営改革を推進

7 京大のガバナンスを強化

8 京大の透明性を高める

9 京大の信頼性を高める

10 京大の持続可能性を高める

2020

2020年度の主な取組

1 京大の未来を担う人材の育成

2 京大の国際化を推進

3 京大の社会貢献を推進

4 京大の環境対策を推進

5 京大のデジタル化を推進

6 京大の経営改革を推進

7 京大のガバナンスを強化

8 京大の透明性を高める

9 京大の信頼性を高める

10 京大の持続可能性を高める

2019

2019年度の主な取組

1 京大の未来を担う人材の育成

2 京大の国際化を推進

3 京大の社会貢献を推進

4 京大の環境対策を推進

5 京大のデジタル化を推進

6 京大の経営改革を推進

7 京大のガバナンスを強化

8 京大の透明性を高める

9 京大の信頼性を高める

10 京大の持続可能性を高める

2022

1 京大の未来を担う人材の育成

2 京大の国際化を推進

3 京大の社会貢献を推進

4 京大の環境対策を推進

5 京大のデジタル化を推進

6 京大の経営改革を推進

7 京大のガバナンスを強化

8 京大の透明性を高める

9 京大の信頼性を高める

10 京大の持続可能性を高める

2020

1 京大の未来を担う人材の育成

2 京大の国際化を推進

3 京大の社会貢献を推進

4 京大の環境対策を推進

5 京大のデジタル化を推進

6 京大の経営改革を推進

7 京大のガバナンスを強化

8 京大の透明性を高める

9 京大の信頼性を高める

10 京大の持続可能性を高める

2019

1 京大の未来を担う人材の育成

2 京大の国際化を推進

3 京大の社会貢献を推進

4 京大の環境対策を推進

5 京大のデジタル化を推進

6 京大の経営改革を推進

7 京大のガバナンスを強化

8 京大の透明性を高める

9 京大の信頼性を高める

10 京大の持続可能性を高める

2022

1 京大の未来を担う人材の育成

2 京大の国際化を推進

3 京大の社会貢献を推進

4 京大の環境対策を推進

5 京大のデジタル化を推進

6 京大の経営改革を推進

7 京大のガバナンスを強化

8 京大の透明性を高める

9 京大の信頼性を高める

10 京大の持続可能性を高める

2020

1 京大の未来を担う人材の育成

2 京大の国際化を推進

3 京大の社会貢献を推進

4 京大の環境対策を推進

5 京大のデジタル化を推進

6 京大の経営改革を推進

7 京大のガバナンスを強化

8 京大の透明性を高める

9 京大の信頼性を高める

10 京大の持続可能性を高める

2019

1 京大の未来を担う人材の育成

2 京大の国際化を推進

3 京大の社会貢献を推進

4 京大の環境対策を推進

5 京大のデジタル化を推進

6 京大の経営改革を推進

7 京大のガバナンスを強化

8 京大の透明性を高める

9 京大の信頼性を高める

10 京大の持続可能性を高める

1997年の1世紀、創立100周年記念式典までを振り返る
次に1998年から2022年まで、近年の25年を振り返る

参考：「京大百年」京大百年史編集委員会（p.73, p.88~89）
「戦前京大史」小島芳雄、岡田謙、京大百年史「小島芳雄編集委員会」第3編「教育」p.4738~4739

6/18 京都帝國大學設置の勅令制定。
6/28 文部省専門學務局長木下広次 京都帝國大學總長に就任。
9/13 最初の入学宣誓式舉行。
9/14 理工科大学受業開始。

明治33(1900)

1913年
明治46年、新国会議事堂が竣工した。この写真が、その時の国会議事堂の正面入り口の様子である。

1955年
昭和30年、国会議事堂が焼失した。この写真が、その時の国会議事堂の正面入り口の様子である。

2005年
平成17年、国会議事堂が再建された。この写真が、その時の国会議事堂の正面入り口の様子である。

明治43(1910)

[illegible]

大正11(1922)
6/18 創立25周年記念式舉行

昭和8(1933)

昭和5(1940)
人文科学研究所を設置

昭和22(1947) 創立50周年記念式典を開催。
6/18 京都帝国大学、京都大学と改称。
9/30

の原型(1950年頃)
プレムの原型は、1950(昭和25)年頃、
に在籍していた職員 小川謙郎氏により
「事務用シール」として事務用および印刷
物、レターヘッド等に使われていたと
します。しかし現物は今の所確認することは
できず

1/3 理学部数理学科 小幡 隆雄 数理学部数理学科

の原型(1950年頃)
プレムの原型は、1950(昭和25)年頃、
に存続していた職員 小川謙郎氏により
「事務用シール」として事務用および印刷
物、レターヘッド等に使われていたと
します。しかし現物は今の所確認することは
できず

平成22年度

[illegible]



京都大学の今とこれから

通常、博物館では資料をもとに展示を制作するため、未来を扱うことは困難である。ここでは2020年以降に発行された刊行物より、現在の教職員から見た大学の一面や未来へのコメントなどを示すことで、京都大学の現在と未来について思いを巡らせる。

学生の頃は、あまり事務に用事のない手のかからない学生だった(はず)ので、せいぜい窓口の人くらいしか知らず、それも**「なんで学生と同じ時間に昼休みをとるんや」**くらいのイメージでした。

それから法人化することが決まり、私が入職したのは、それに向けての準備をする一年でした。職場にはとても緩やかな空気が流れ、人数も多く、50歳くらいでやっと掛長になるといった組織でしたが、10年後にはかなり若返りが進み、いまは30代半ばでの掛長も珍しくありません。また窓口も法人化して数年後には(それでも数年かかったわけですが)昼休みに開けるようになり、学生に向けてのサービスはかなり向上したように思います。
(2001年卒・採用20年目)

学生のときは、大学職員と言えば教務窓口の方しか関わりがなかったので、民間企業のように総務・人事・財務などの職務があることに全く想像が至っていませんでした。働いてみると、**教務以外の職務、特に財務や経理に携わっている方が圧倒的に多い**ことに驚きました。そこで**初めて「大学経営」という観点に気づき**、人材育成や研究活動、国際化等を推進するには、大学として十分な体制が整っていないといけなことを、**大学職員はその根幹を成す大きな存在**であることを認識しました。
(2015年卒・採用8年目)

採用3〜4年目のときに、機関別認証評価の担当として、各部署の教務の方とのやり取りが多かったのですが、**学生時代に自分が受けていた授業が成立していた裏には、社会的にどんどん厳しくなる制約のなかで先生方と事務職員のみなさんの努力があったのだな**と思いました。学生時代と思っていた以上に、教務の職員のみなさんがプロフェッショナルでした。
(2016年卒・採用7年目)

こんなに大勢の職員がいて、多様な仕事をしているとは知りませんでした。**施設系の職員も多くいる**ことに驚きました。
(2016年卒・採用4年目)

定型外業務が増えていて企画力が求められる機会が多いと感じます。(2010年卒・採用13年目)

学生時代にもっていた大学事務職員のイメージは、教員のサポート役というものでした。最近では、もっと教員と対等な存在であるべきと感じています。企画提案や意見交換を通じて、大学の向かう方向性を決めていくメンバーの一員たることも事務職員に求められる姿なのだと感じています。(2016年卒・採用7年目)

学生の時は、国立大学ということで公務員的な雰囲気を感じていました。実際に入職してみると、確かに公務員的な業務、慣習等もありますが、個人レベルで業務改善を求められたり、**事務組織の強化・効率化のために組織再編が常にあったりと、想像以上にダイナミック**な雰囲気でした。また、そういった傾向もあって入職時(約15年前)から比べると公務員気質の「カタイ」タイプの職員よりもどんどん新しいことにも柔軟に対応できるタイプの職員の方がより活躍されている印象です。(2007年卒・採用15年目)

学生の頃は想像していたよりも多様な部署があることにまず驚きました。戦前と戦後、法人化前後などの節目で職員の働き方や組織にどう変化があったのかは気になります。(2022年卒・採用1年目)

学生の時は、**大学職員＝教務窓口にいる人**と勝手に思い込んでいましたが、それはごく一部で、大学職員や大学が果たしている機能がもっと幅広いということを入職後に実感しました。(2009年卒・採用14年目)

国立大学法人化前(20年以上前)の学生対応の記憶ですが、12時ちょうどになると窓口で並んでいてもカーテンを閉められて、手続きなど対応も強制終了となった記憶があり、役所での事務的な対応をする印象がありました。現在は、独自採用試験のように本学職員となることを目指して受験する学生もいることから、**個々人が高い京大愛を持ちつつ、本学の発展に寄与しようという意識を持ち合わせている印象**を受けます。(2002年卒・採用10年目)

学生の時は事務職員の存在を意識することがありませんでしたが、**実際に働いてみると本当にたくさんの方が大学をよくするために様々な新しい試みにチャレンジしていることを知りました**。(2018年卒・採用5年目)

思ったより(直接)学生と関わる仕事が少ない(2021年卒・採用2年目)

学生の頃は大学事務職員という職業を知らなかった。教務と奨学金担当の方は接する機会がありましたが、「窓口で決まった手続きを処理してくれる方」と認識しており、**市役所に行くような感覚**でした。

Q. (自身が職員になってから)大学事務職員のイメージの変化はありましたか？

出典：本展示委員会委員による事務職員有志へのヒアリング回答(2022年8月)

学生の時は事務職員に対して「**機械的**」なイメージを持っていたが、働いてみて、意外と教員や学生に寄り添おうというハートウォーミングな姿勢の人が多くいると感じた。**ハートウォーミングが過ぎる**がゆえにもう少し機械的になった方がいいと思う場面も多い。(2011年卒・採用6年目)

学生のときに接する機会があった職員といえば、教務の窓口の方、図書館の方と限られていましたが、入職してみると、思った以上に多くの職員がいて、教務や図書以外を担う職員の方が圧倒的に多いということを知りました。

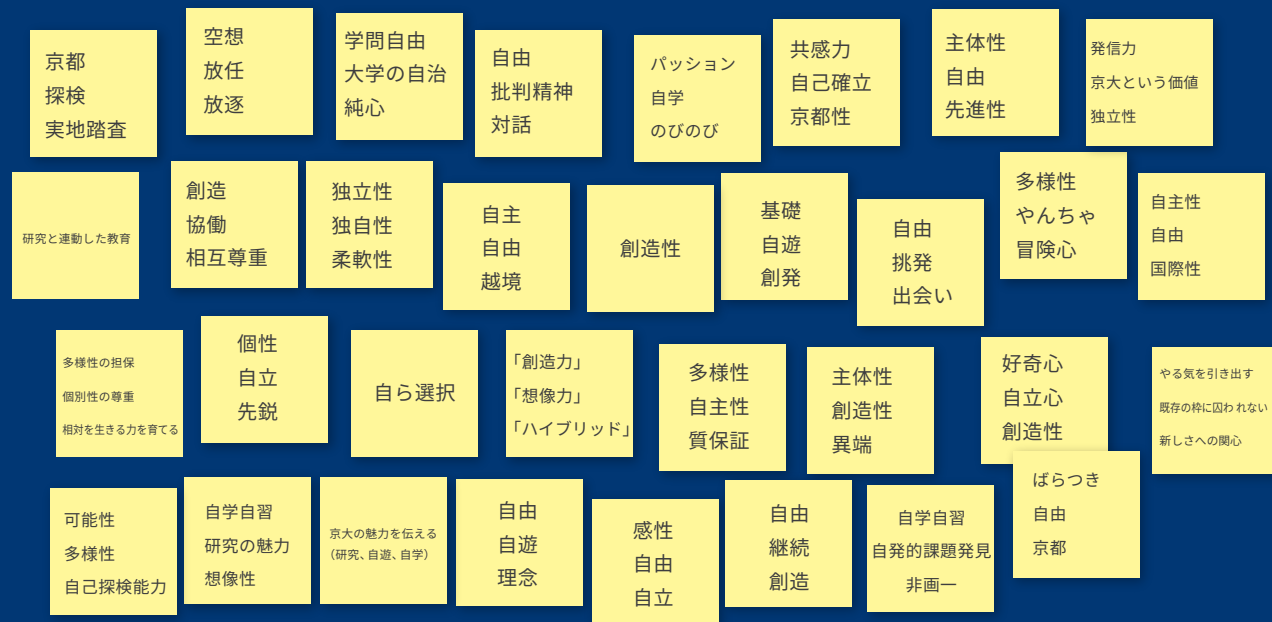
また農学部の特設事務室にレポートを提出しに行ったのですが、受け取ってくれている方の立場がわからず、必要以上に緊張していました。

大学職員の仕事の幅広さに驚きました。**病院の職員も大学職員**とは思いませんでした。(2018年卒・採用5年目)

学生の時のイメージ：ルーティン業務がほとんどで、上からの指示を確実に遂行する能力が最も重要。若手の裁量権は少ない。学生と接する窓口的な業務が多い。入職後の気づき：指示を受けて動くだけでなく、主体的に考えて動く力が必要。若手にも裁量権があり、ルーティンでない企画業務も多い。**窓口業務はほんの一部で、ほとんどの職員は学生の目には見えないところで大学を支えている**。担当業務について、ある程度専門的な知識も必要。(2020年卒・採用3年目)

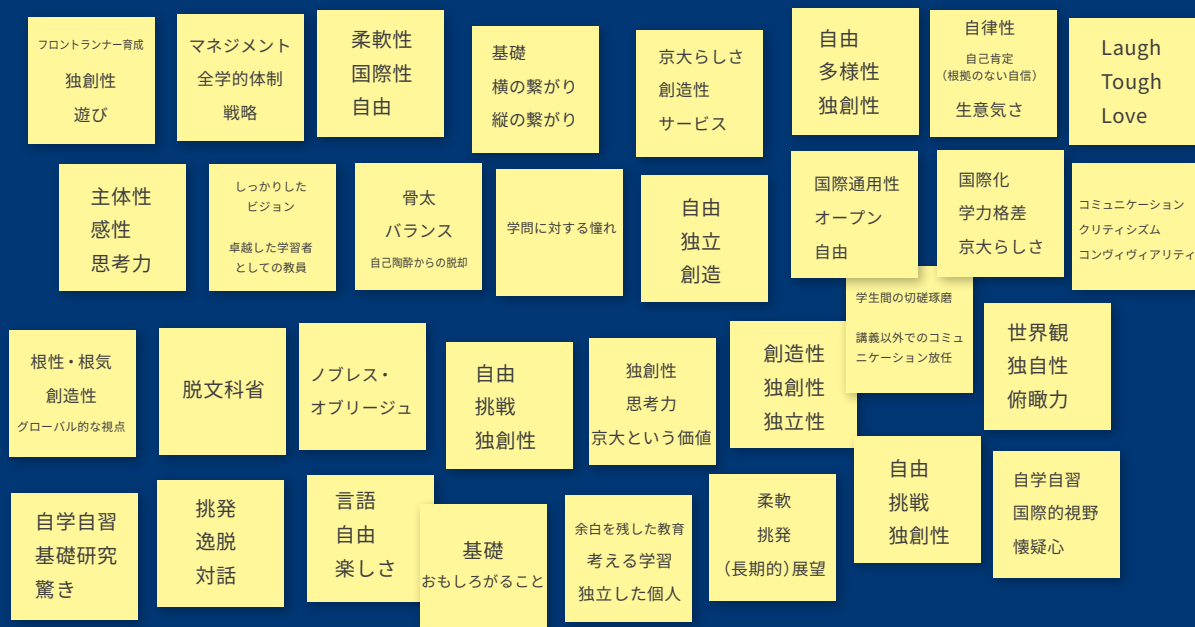
自分が採用された**15年程前と比べて、事務職員に期待されている能力やこなすべき業務の幅が格段に広がった**ように感じる。従来は教育研究のみならず大学運営に関することにも教員の関与が大きく、あらゆることが教員主導であり、事務職員はこのサポートといった在り方が普通だった。それが昨今は事務職員の積極的な参加が求められるようになり、併せて対応のスキルが必要になったということだと思う。その過程で事務職員の責任や裁量の範囲が広がったことは好ましいことであり、一方で対処し切れない場合には心身の不調に繋がるなどの問題も見られる。これには既存の硬直的な人事制度では対処できない面もあるように感じる。(2007年卒・採用16年目)

職員の採用試験を受けるときに、学生と接することのない部署もたくさんあること、事務職員の人数の多さを初めて知りました。事務職員の年齢層の幅広さや、型にはまらない業務もたくさんあることなど、予想外なことが多々ありました。**今思い返すと、入試から卒業までのあらゆる学生生活に大学職員の仕事関わっていたと思います**が、在学中はそこまで想像が及ばずもったいなかったと思います。(2018年卒・採用2年目)



Q. これからの京大の教育について、
必要だと思われるキーワードを3つ挙げてください。

出典：2020年度シンポジウム参加教職員による投稿、第24回京都大学全学教育シンポジウム報告書「京都大学の教育におけるニューノーマルを展望する」
p.135-136 (京都大学高等教育研究開発推進センター編集、京都大学教育制度委員会FD専門委員会発行、2021年1月発行)



原子核の個性に着目することで実現される
カーボンニュートラルな水素社会は、
調和した地球社会の象徴といつてよいでしょう。
理学研究科助教

サクセスフルエイジング、
つまり歳をとつても病気をせず、
最期まで充実した人生を送ることが
当たり前の社会です。
薬学研究科教授

非平衡をキーワードとした
タンパク質の基礎研究で、
神経変性疾患の新たな治療法確立に貢献し、
『明るい健康長寿社会』を実現したいです。
農学研究科教授

大きく見れば、
人類の存在を地球の生態系にもう一度戻すこと。
アジア・アフリカ地域研究研究科教授

「がんと共に生き、がんで死なない社会」です。
医学部附属病院助教

125年前のことを調べてみたら、
大量消費と経済発展を優先するあまり
地球環境を徹底的にいじめていました。
環境と開発の調和なくして125年後はない、
だからその調和をめざすのが、私のビジョンです。
アジア・アフリカ地域研究研究科准教授

Q. (研究者として考える) 125年後の調和した社会とは？

出典：2020年度学内ファンドくすのき・125採択研究者の回答、「京都大学の研究者が描く、125年後の地球社会」
くすのき・125 採択者紹介 Vol.1, p.3-4 (京都大学学術研究支援室 制作、2022 年6月発行)

病気の芽を捉えて発症前に
細胞を修復できれば、
万人が長く健康を維持できる社会になると
考えています。
高等研究院 物質・細胞統合システム拠点(CM)の教授

脳を知り、脳を守り、脳を作る
脳科学によって、現代社会が直面する
様々な問題を克服する社会です。
医学研究科教授

CO₂を出さない社会は、
125年よりもっとずっと手前に
実現しなければならぬ未来像です。
エネルギー科学研究科助教

法学の思想は支配ではなく導き合い、
人と自然と人工物が共生・混生する社会を
イメージしています。
法学研究科教授

資源不足や環境汚染につながらない、
地球と人にやさしい材料があらゆる産業で
循環する社会の実現が重要です。
工学研究科教授

『すべての人に健康と福祉を』
というSDGsの目標を少し広げて、
『すべての人と動物に健康と福祉を』という
目標ができればいいなと思っています。
ヒト行動進化研究センター助教

採択研究者
インタビュー記事・映像は
こちらから





京大生・職員が考える「自重自敬」

大学の理念についてのイメージ共有

125周年を迎えた2022年度現在、在学中の学生・院生、そして現役教職員に、第1回入学宣誓式の木下広次総長による式辞を読んだうえで「自重自敬」とはどのようなものだと思うか、その考えを書いてもらいました。

協力：「博物館展示論」、ILASセミナー「コミュニケーションデザイン」2022年度受講生（学生・大学院生）、本展示委員会委員から依頼した京大職員の方々（教職員）



