

100:85:5:35

京都大学学術研究支援室

杉原 忠

全学教職員にもっと
「京大のために」*

の意識を植え付けたい

*特にテニユア/プロパーの教職員に対して

≈ アナタの問題 → 私たちの問題

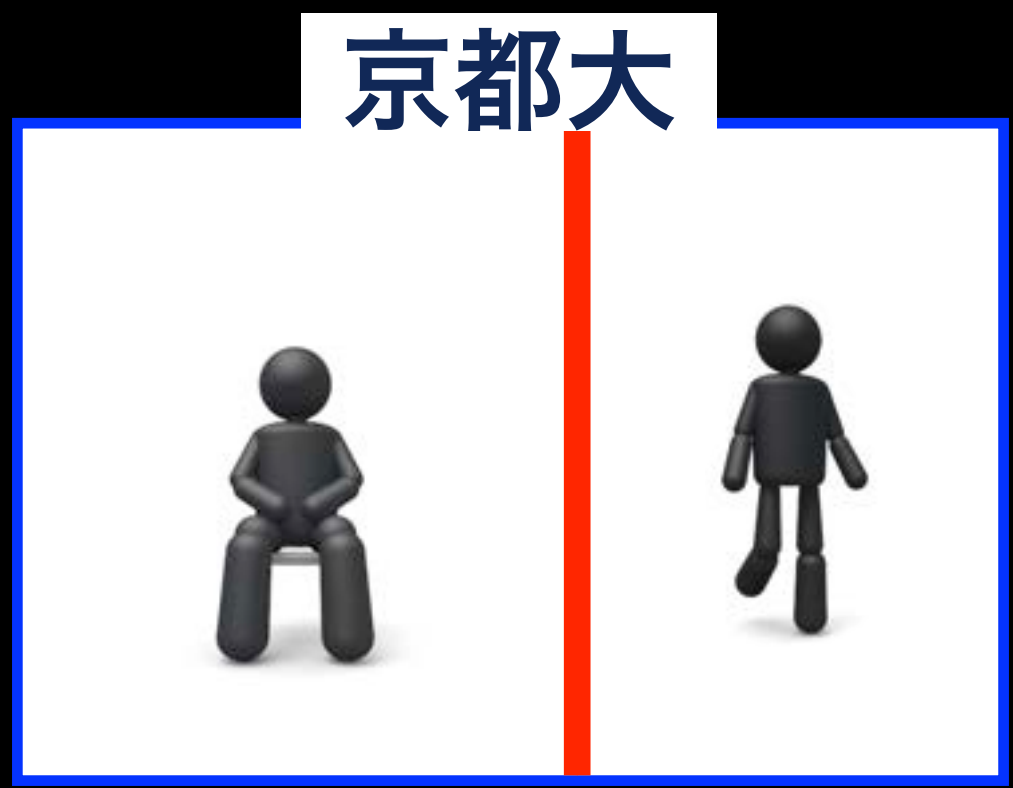
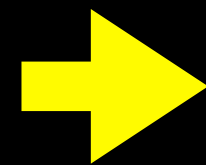


全学教職員にもっと
「京大のために」
の意識を植え付けたい

≈

アナタの問題→私たちの問題
意識改革
...→私たちの京大

変化



「京大のために」へのステップ

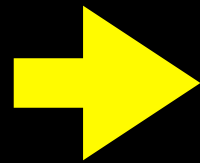
課題

期待

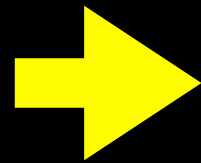
行動

ゴール

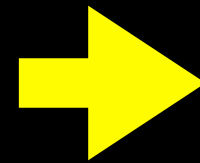
教員の現状



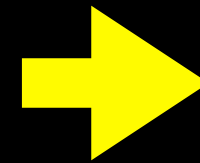
弊害



意識が変わると

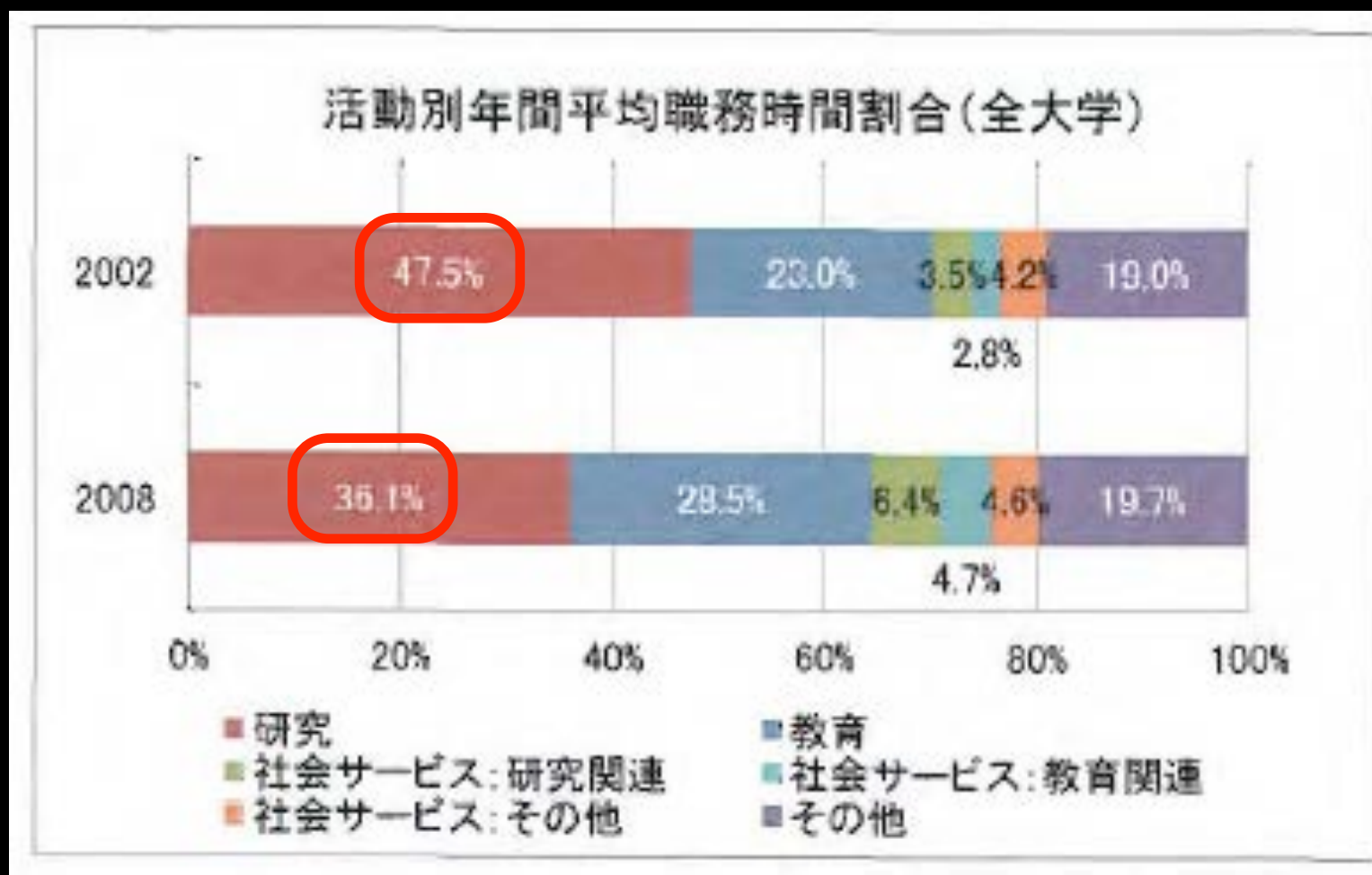


具体的アクション



未来の京大

教員の研究時間（割合）は減っている



47.5% (2002) → 36.1% (2008)

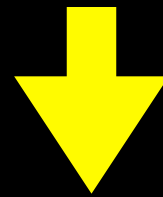
活動別の年間平均職務時間割合

科学技術政策研究所 神田・桑原 (2011年)

研究に使う時間を確保するには

- 仕事量が一定⇒上手に時間を使う！
- 仕事の絶対量が増える⇒どれか捨てる！

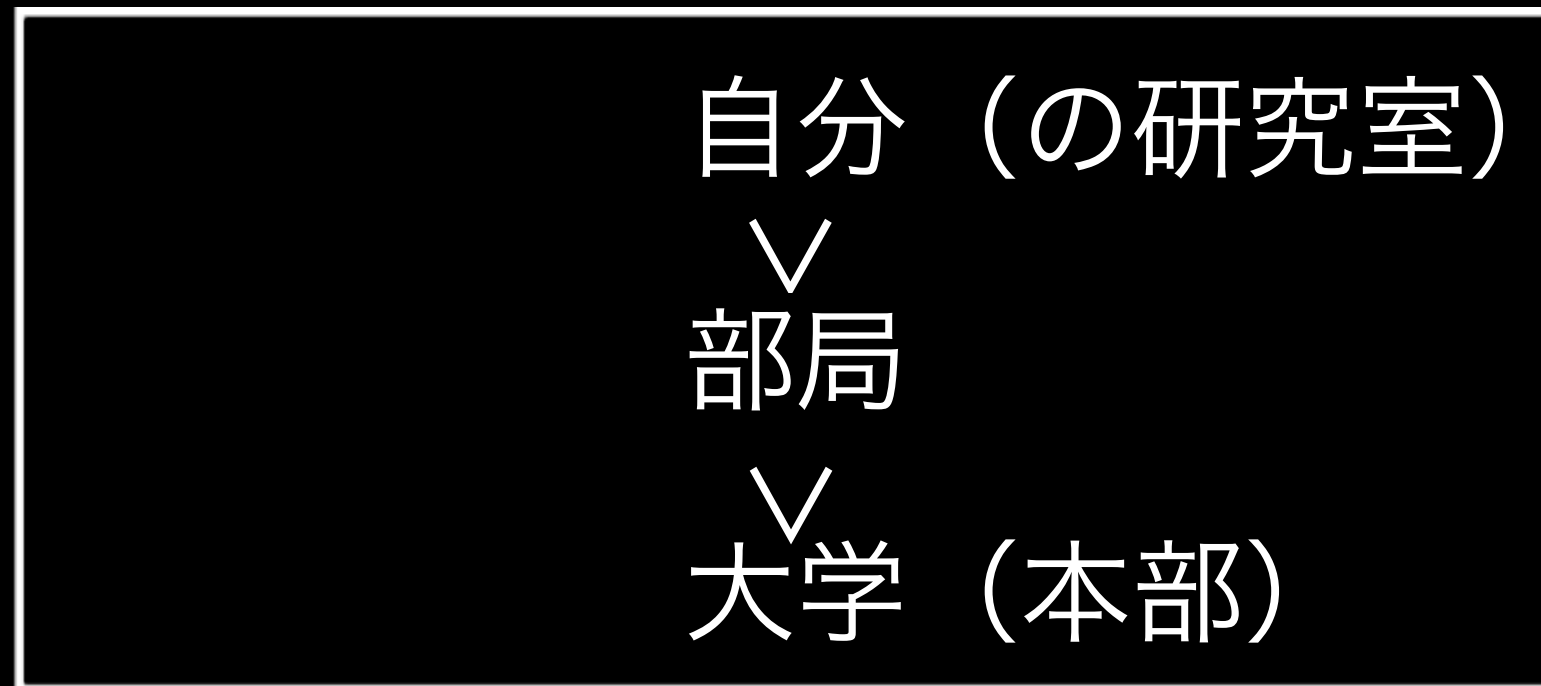
どうやって捨てるものを決めるか？



ひとつの解決法は…

個人重視

自分（の研究室）に必要な仕事かどうか考える
=引き受けなくても直接の被害がなければ受けない



みんながそんな風に行動したら大変だ！

みんながそんな風に行動したら？
「京大のために」 → 「自分のために」

- 面倒な業務に巻き込まれたくない…
- 他の教員と仲良くなれないほうが…
- そっとしていて欲しい…

その気持ちは理解できる

しかし、これで良い大学になるだろうか？

私たちの京大になると

- 「隣は何をする人ぞ」 → 「隣組」意識
 - ⇒ 散在している潜在的な重要情報を共有
 - ⇒ 「知」が有機的に結びついていく
 - ⇒ 新しい研究が生まれる
 - ⇒ 大学として国へアクションを起こす

具体的な取り組み案

★小グループで意識改革！

- 初めから全学展開しない

(「濃い」人たちの集団：山田さんからのレッスン)

★十分な相互理解を図る

- 時間がかかっても良い

(「越境」の経験：水町さんからのレッスン)

★一緒に将来を見つめる

- 本音で語り合う

(現場の人間同士だから話せる：高橋さんからのレッスン)

具体的な取り組み案

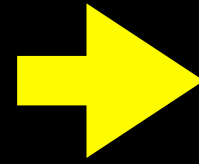
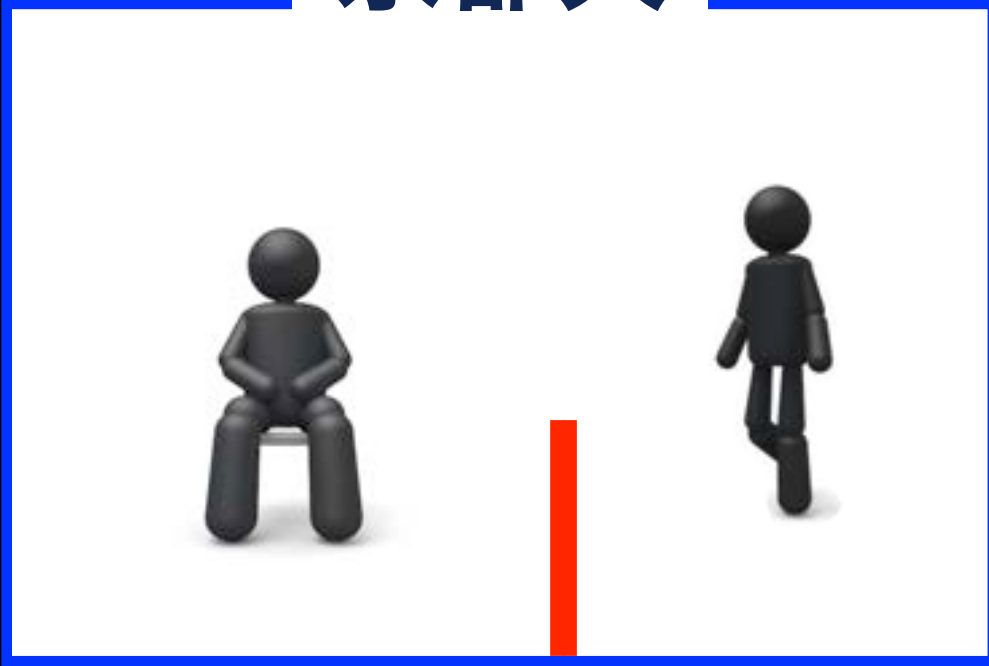
★学内教員有志の小セミナーに参加

★教員個別訪問

– 30部局挨拶回り

この研究会も取り組みのひとつ！

京都大



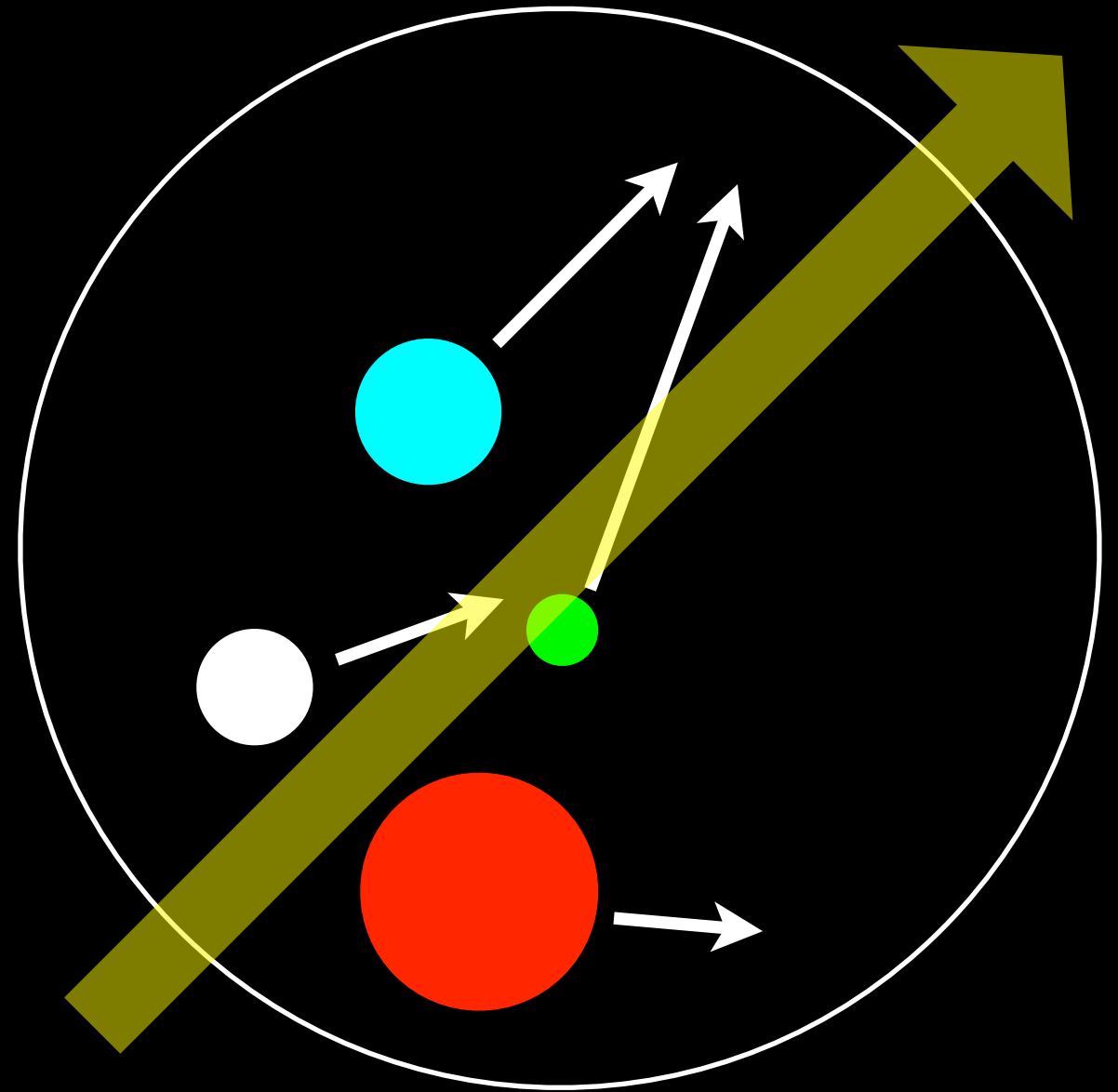
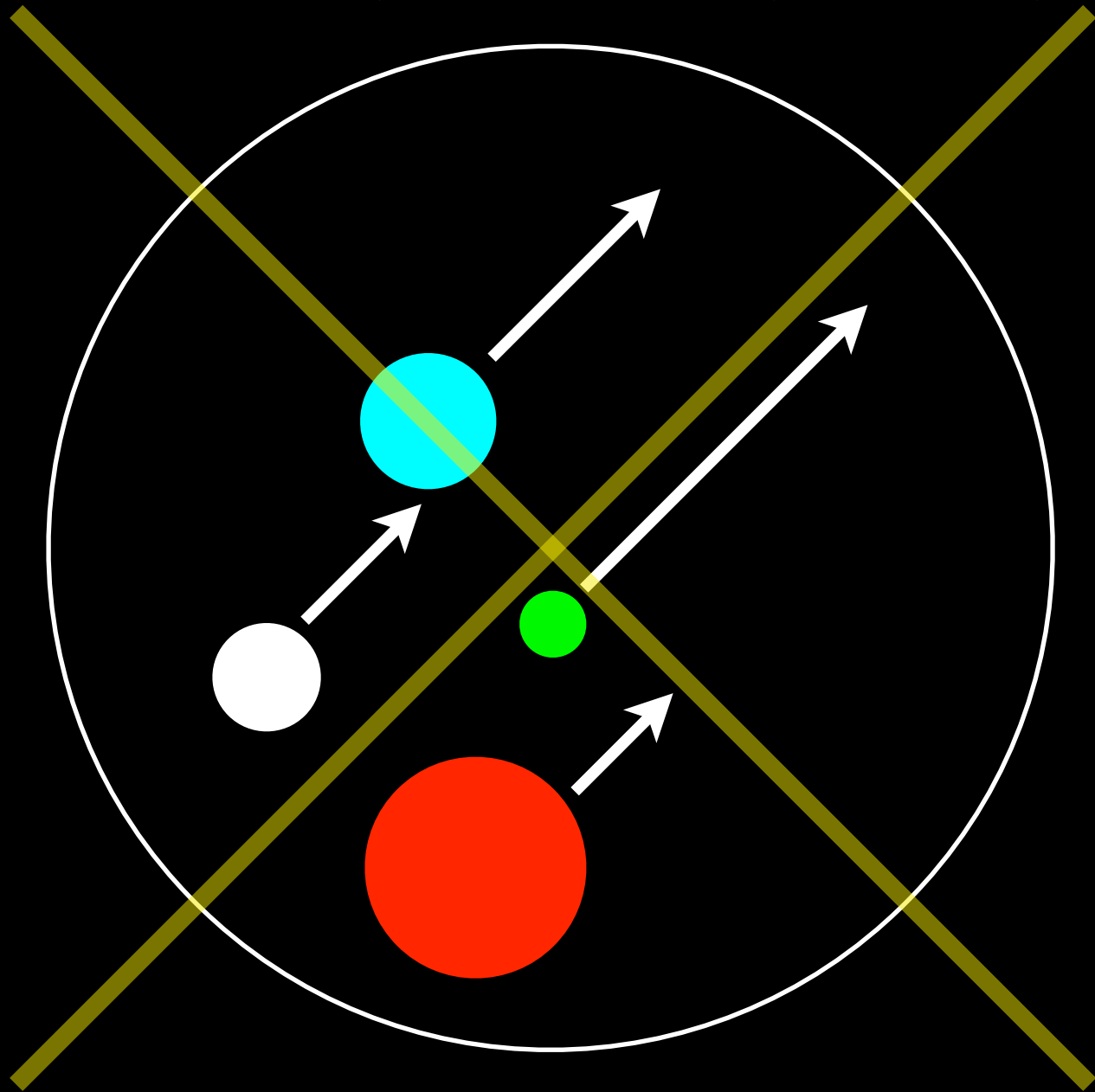
京都大



京都大



個性はそのまま 全体を目的に向ける



この色に染まれ！



京大カラー

C100:M85:Y5:K35

