



「支援職員は、教員や研究者とともに、OISTの目標達成に向かって力を尽くしています。自分たちが実現させたものを見ると、満たされた気持ちになります。それは喜びです。私たちはOISTに仕えているだけでなく、**プロセスの一部なのです**」

吉尾啓介
チーフ・オペレーティング・
オフィサー

(HPC) とストレージインフラを提供する。こうした最新技術の訓練を受けることは、学生と研究者がキャリアの歩みを始めるうえで非常に有益である。

大学は、学者だけでなく彼らを支える人々も含めたコミュニティである。OISTは管理部門職員（その20%は沖縄出身者）を尊重し、その能力開発に努めている。管理部門職員は、OISTの研究を推進するうえで重要な役割を果たしており、世界レベルの研究機関の構築に参加していることを誇りに思っている。

集中管理には多くの利点があるが、私たちは、どのようなところは分散させた方が優利かも見極めようとしている。最も有能で情報に通じた人に権限を与え、分権型の意思決

定を行えるようにすることが本学の方針である。

日本の国際大学として

OISTは日本にあるが、典型的な日本の大学として構想されたことは一度もない。創設者は常にOISTを国際的な舞台における大学として考えてきた。ゆえに本学の経営方針は国際標準に沿ったものになっている。

本学は多様性を尊重している。本学の研究者と学生は世界各地から来ているため、違いを愛でる文化がある。寛容と受容を大切にすることはOISTの成功の鍵となる。本学のアプローチはアメリカ光学会に認められ、2018年には初の「多様性及び受容性に優れた機関賞」を受賞した。多様性は表現の自由を大切にす

毛色の違う 共同研究者が 集まる



OISTの矢崎(杉山)陽子准教授は、幸運にも隣の研究室の物理学者と共同研究を行うことができた。神経生物学者である彼女と荒木亮研究員は、鳥の鳴き声の脳機能マッピングに取り組んだ。あるとき、矢崎准教授がOISTの同僚と話をしたところ、物理学者のマッシュ・バンディ准教授と組んでみてはどうかと提案された。複雑な自然現象を専門とするバンディ准教授の知識は、鳥の歌の研究に何らかの知見を与えてくれる可能性があったからだ。

「私たちの間には共通の背景がなかったのですが、最初は共同研究をもちかけることにためらいがありました。けれども話しているうちに、お互いにどのように協力できるかが見えてきたのです」と矢崎准教授は振り返る。

こうして共同研究が始まり、2016年には著名な科学誌 *Science* に論文を発表するに至った。彼らはキンカチョ

ウという鳥の歌の一部が、生まれつき脳に組み込まれていることを明らかにしたのだ。キンカチョウは、別の種の鳥の歌だけを聞かされて育った場合でも、その歌をキンカチョウの歌に固有のテンポに合わせて歌っていた。研究チームはキンカチョウの歌のテンポを解読する脳内領域を特定し、音と音の間にある沈黙の時間に特異的に反応するニューロンを発見した。

矢崎准教授は、OISTの学際的な環境は、こうした実り多い共同研究を始めるのを容易にするだけでなく、科学者が日々の研究活動の中で出会う小さな問題を解決するうえでも役立つと言う。

「小さな問題でもいいのです。実験にはどんな動物を使うべきだろう、どんな材料が必要なのだろうと思ったら、隣の研究室のドアをノックすればよいのです。非常に簡単なことです」。

ことにつながる。OISTは全てのスタッフが、大学の運営・研究・アイデア・政治的見解・自己表現等に関して、自分の意見や文化を表現する自由を持つと信じている。本学は、日本のゴールデンウィークやお盆などの祝祭日の他、世界の宗教的・文化的祝日や国民の祝日を尊重する。また、あらゆる種類のスポーツ・料理・工芸のクラブがある。もちろん学術的なクラブもある。

研究者が優れた研究を行うためには最新の施設だけでは足りない。教職員や学生を家族のように遇することで、研究者のニーズに応えている。本学の研究者と学生の半数以上、管理部門職員の多くが海外から来ているため、OIST・沖縄・日本での生活にスムーズに移行するための支援体制を整えている。大学コミュニティ支援ディビジョンと人事部の赴任支援チームは、ビザの取得・住居の確保・日常生活・金銭的なこと・学外の奨学金や助成金の獲得・旅行・心身の健康維持などの支援を行っている。

OISTの学生や教職員の多くに幼い子どもがいるため、学内にはチャイルド・ディベロップメント・センターが設置されている。子どもたちは両親の職場から歩いていける距離にある保育園や学童プログラムで、英語と日本語での保育サービスを受け、学習することができる。センターへの入所希望者は6年間でほぼ4倍になった。またOISTには最大14週の産休・育休制度があり、スタッフの地位を3年間まで保持したまま休業できる。

英語は科学の言語であり、OISTの共通語でもある。私たちは、研究

者・支援職員・管理部門職員とその家族のために、英語のクラスを幅広く提供している。地元の文化にもっと触れたいという人々のために日本語のレッスンも提供している。

OISTには保健センターがあり、職員と学生と家族は「がんじゅうサービス」でカウンセリングを受けることができる（「がんじゅう」とは沖縄の方言で健康・頑丈という意味）。

OISTは表現の自由と共に学問の自由も大切にしている。現在、OISTの研究者は日本政府から安定したハイトラスト・ファンディングを提供されており、ものごとの根本的な性質を解明するために重要だと思われるアイデアを自由に探求することができる。ここでは具体的なプロジェクトや成果に縛られないため、科学者としての良心に従って科学的に最も価値があると思われる成果を追求することができる。初期の実験で得られたデータがその後の実



「本学の使命は決まっていますが、**本学の文化は教職員が作っていきます**」

永瀬智
副学長（人事担当）

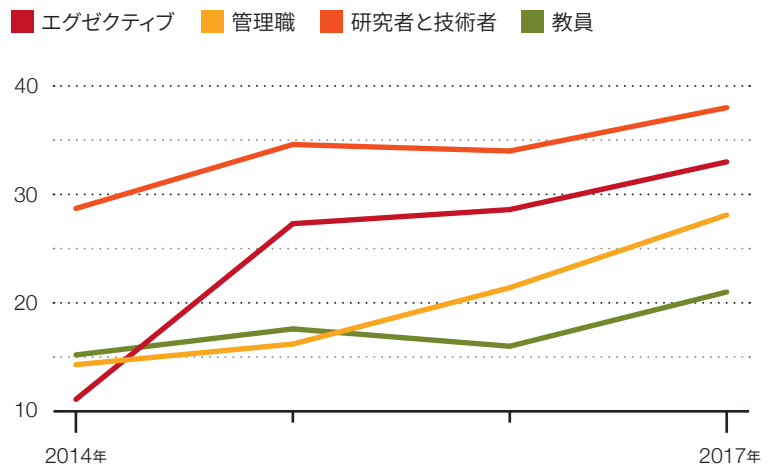


「OISTには**女性科学者を支援する**という方針があります。科学者の80%が男性であるなら、私たちは全員に対して損害を与えていることになりません。貢献できるものを持っているのにチャンスを掴めない女性がいるわけですから」

ゲイル・トリップ
副学長（大学コミュニティ支援担当）
発達神経生物学ユニット長

職種別の女性の割合 (%)

OISTは男女平等の実現を目指している。不平等は全ての職種で少しずつ改善されているが、継続的な取り組みが必要である。





「本学は日本政府の実験のようなものだと思います。国立大学のモデルとは全く違います。私たちはこの**実験をやり遂げなければなりません**」
芝田政之
 副学長（財務担当）



「OISTの博士課程学生は、他に例のないレベルのハイパフォーマンスコンピューティング（HPC）リソースにアクセスできます。HPCの経験を積んだ人材は**高く評価されます**」
ティム・ダイス
 副学長（情報技術担当）

験の指針となることもあれば、当該分野の新たな進展から予想外の道が開けることもある。

ハイトラスト・ファンディング・モデルは、研究者が自分自身の判断に従うことを可能にするもので、OISTがこれまでに上げた世界レベルの成果に直結している。本学が卓越した人材を獲得することができるのは、このシステムがあるからだ。世界から注目される研究大学になるという目標を達成するためには、ハイトラスト・ファンディングが不可欠である。

世界と競争できる研究成果を上げるため、OISTでは、国際的に尊敬されている外部の専門家から本学の研究の質についての評価を受ける。教員は5年ごとに評価される。テニュア付き教員は5名の委員からなる外部評価委員会の評価を受け、それ以外の教員は外部からの助言に基づく厳格なテニュア審査を受ける。私たちは理事会と評議員会（p.25 参照）から

の助言を受ける他、世界的に有名な科学者からなる外部委員会を召集して、次の5年間の教員採用計画についての評価を受け、勧告を受ける。

OISTは採用活動だけでなくキャリア開発にも力を入れている。現在計画されている「C-ハブ」は、キャリア開発の入り口としてあらゆるレベルの雇用における専門能力の開発を促すキャリアセンターで、一人一人に合ったキャリア開発プラン・専門能力開発課程・産業界とのネットワークを提供する。

成長

創立からわずか8年のOISTは、いまだに急成長期にある。研究ユニットは、1人の教員を中心とする研究者のグループだ。2019年時点で70以上の研究ユニットがあり、2040年代中頃には300まで増やす予定となっている。1年に8%ずつ増える計算だ。

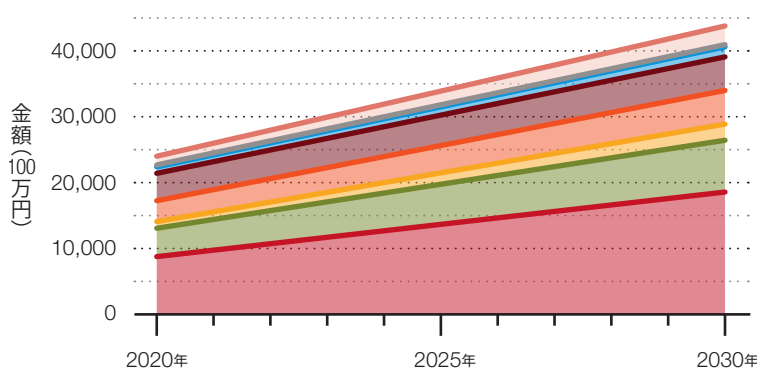
300人という目標は理由なく決めたものではない。知的刺激と知識の深さがクリティカル・マスに達するためには、1つの分野に20～30名の主任研究員が必要であることが分かっている。この数字を超えると、高水準の研究論文数が跳ね上がる。

OISTは真に学際的な研究所となるべく構築された。真に学際的な研究を育むことができ、将来性のある大学院生や、それぞれの分野の世界的なリーダーや、リーダーになり得る科学者が魅力を感じるような研究の選択肢と機会を提供できるだけの幅広さが私たちの研究分野には必要である。現在と未来のリーダーを引きつけるためには、OIST内に活気

2020～2030年の予定経費

経費の増加は、研究者とサポートスタッフの積極的な採用による部分がほとんどである。

■ 研究 ■ 研究支援 ■ 教育 ■ 研究インフラ
 ■ 管理 ■ 技術・イノベーション ■ コミュニティサービス ■ その他



ある研究コミュニティを作り上げる必要があり、それには少なくとも12の研究分野が必要である。

計画通りの急成長を遂げることができても、OISTの取り組みが十分に実を結ぶまでには何年もかかるだろう。私たちは、このアプローチの正しさを心から信じているが、画期的なブレイクスルーや独創的な革新が生まれる時期や、世界をリードする大学として認められる時期を予想することは不可能である。OISTがこれまで日本政府から受けてきた大きな政治的支援が今後も続かないかぎり、長い時間枠で成長を続けることは困難だ。

OISTの成長プランに沿った投資が続かなければ、本学への初期投資は無駄になってしまう。予定経費のグラフ（p.22 参照）は、OISTが世界をリードする大学へと成長するために必要な政府からの支援の額を示している。管理費がわずかしか増えないのは、その構造がほぼできあがっているためである。主に増加しているのは、優秀な教員・研究者・学生を採用し、定着させるための費用だ。

本学は創立からの日が浅く、卒業生や退官した教員や慈善家からの寄付はまだ少額だ。しかし今後、OISTの世界的な評価が高まるにつれ寄付も増えると期待される。米国でOIST財団を設立したのは、米国の慈善家、特に沖縄や本土出身の移民から寄付を募るためである。産業界からの支援や提携も今後増えていくと予想される。こうした収入の流れが成熟するまでは、OISTに対する日本政府の信頼に大きく依存することになる。■

