

独立行政法人評価委員会  
第14回沖縄科学技術研究基盤整備機構分科会  
議 事 録

内閣府沖縄振興局新大学院大学企画推進室

独立行政法人評価委員会  
第 14 回沖縄科学技術研究基盤整備機構分科会

日 時 平成 21 年 8 月 19 日（水） 14 : 00～17 : 25

場 所 中央合同庁舎第 4 号館 2 階共用第 3 特別会議室

1. 管理運営等に係る調査状況報告
2. 業務実績に関する補足説明
3. 平成 20 年度業務実績評価
  - ・項目別評価表
  - ・総合評価表
4. 第 1 期中期目標期間の業務実績評価
5. その他

○平澤分科会長 それでは、時間になりましたので、内閣府独立行政法人評価委員会第 14 回沖縄科学技術研究基盤整備機構分科会を始めたいと思います。

本日は暑い中、御出席いただきましてありがとうございます。沖縄機構の皆様、沖縄からはるばるお越しいただいたかと思えます。また、資料等の作成のために御尽力されたことかと思えます。厚くお礼申し上げます。

本日は出席委員が 4 名であり、定足数 3 名を超えておりますので、この委員会は有効に成立しております。

御厨委員は本日、御都合で御欠席という御連絡をいただいております。

本日の会議は 3 時間を予定しておりますが、途中で 10 分程度休憩を挟みたいと考えております。

それでは、早速会議に移りたいと思います。まず最初に、沖縄振興局の清水局長からごあいさつをお願いいたします。

○清水局長 振興局長でございます。本日は、本委員会のために大変暑く、また、お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。

毎年、この時期に、沖縄機構について御審議を熱心に賜っていただいて本当にありがとうございます。

また、今月初めには沖縄まで御出張いただきまして、研究事業あるいはキャンパスの建設の現状について御視察を賜りました。そこでも大変御熱心な御議論を賜ったと伺っております。ありがとうございます。

申すまでもなく、大学院大学の開学に向けまして、いよいよ準備が本格化してまいりました。このような中で、この事業プロジェクトのリーダーシップをとっていただいております沖縄機構のブレナー理事長は今月末に任期が満了いたしますが、引き続きリーダーシップを発揮していただくことが重要でございますので、先般、官房長官から再任について発表があったところでございます。

また、新しい沖縄科学技術大学院大学学園法に基づきまして、今後設立される新法人の設立委員の任命につきましても、現在手続きが進められているところでございます。

このような中で、沖縄機構のいろいろな活動の準備は、将来のプロジェクトに向けてますます重要な時期を迎えてございます。引き続き先生方の厳しい御指導等も賜りながら、十分そういった御意見を踏まえて、内閣府としても必要な指導、助言等を行ってまいりたいと考えております。

本日は、是非よろしくをお願いいたします。

○平澤分科会長 どうもありがとうございました。予定にはないことですが、この会に沖縄機構に新たに着任されましたヴィンセントさんがいらしておられるので、一言だけごあいさつを賜りたいと思えます。

○沖縄機構（ヴィンセント部長） どうもこの機会をいただきましてありがとうございました。

4 月以来、沖縄機構に関わりまして、さまざまな事業に既に関わっておりまして、大変光栄に存じております。

私も鋭意努力を行っているところでございますけれども、実際に沖縄を直撃している台風はないのですが、私の頭の中はまるで台風に見舞われているようでございます。

いずれにしても、この事業というのは非常にエキサイティングな冒険のようだと考えておまして、今までの私の経験を生かしまして貢献させていただきたいと存じております。

○平澤分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、本日の議題及び資料についての確認をしたいと思います。事務局の方から、田中専門官お願いいたします。

○田中専門官 それでは、議題及び資料について御説明をいたします。

お手元に議事次第と、配付資料一覧をお配りしているかと思えます。

これをご覧いただきますと、資料1でございますけれども、「国・沖縄県等と沖縄科学技術大学院大学学園との関係（イメージ）」という紙をお配りしております。前回、7月の分科会で学園法の目的等について御質問をいただいたこともございまして、事務局の方より御説明をさせていただきます。

また、議題の1でございますけれども、「管理運営等に係る調査状況報告」ということで、前回の分科会でも御説明いたしましたように、7月の参議院の法案審議の中で管理運営等につきまして御指摘があったことを踏まえまして、機構において調査を行っております。この件につきまして、評価にも関連いたしますので、議題の1として機構より報告を聴取いたします。この関係の資料が、資料2-1から2-3まで3種類ございます。

議題の2でございますけれども、「業務実績に関する補足説明」ということで、前回、20年度の業務実績及び第1期中期目標期間の業務実績について説明を受けておりますけれども、これについて補足説明が機構の方よりございます。

また、議題の3でございますけれども、「平成20年度業務実績評価」ということで、資料といたしまして項目別評価表等をお配りしております。

資料3の「項目別評価表」でありますけれども、先生方から評価を御記入いただきまして、それを委員評価という右側の方の欄に記入しております。評価の分かれているものにつきましては、その両方を記入するような形で埋め込んでおります。本日は、分科会の評価といたしまして、それぞれの評価について御決定いただくこととなります。

備考の欄につきましては、先生方からいただいているコメントをかぎ括弧付きで記入をしております。また、評価の視点ですとか、あるいはこれまでの先生方の御指摘を踏まえまして、また総務省の政策評価・独立行政法人評価委員会からの要請も踏まえまして、事務局においてかぎ括弧のないコメントを整理をさせていただきました。

それから、「総合評価表」がございます。これは幾つかおめくりいただきまして、資料4にこの案をお配りしております。

それから、今回は議題の4といたしまして「第1期中期目標期間の業務実績評価」を行っていただくことになっております。この案を、資料5としてお配りしております。

また、資料6としてお配りしておりますものは、平成19年12月に決定されております「独立行政法人整理合理化計画」の進捗状況につきまして整理をしたものでございます。これは、毎年政府全体でフォローアップの作業をすることになっておまして、その様式に、主務大臣が行うべきものは内閣府、各法人が行うべきものは機構の方で記入をしたものでございます。評価の中で適宜御参照いた

だければと思います。

議題及び資料については以上でございます。

○平澤分科会長 どうもありがとうございました。前回の議論の中で、多少議論の行き違いがあったり、事実関係の認識が不十分であったりした点がありまして、それは今、資料1で御説明ありました振興法と学園法の関係、あるいはそれぞれの目的等に関してでありました。

この件に関して整理いただきまして、小桐間企画官の方からもう一度御説明いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○小桐間企画官 それでは、2、3分お時間をいただきまして、前回の分科会で御議論がありました学園の目的等につきまして補足説明をさせていただきたいと思います。

資料の1をご覧ください。資料1でございますが、国や沖縄県等が行う沖縄振興施策と学園の責務との関係について大まかに図示をしたものでございます。

まず、左側をご覧くださいますと、「沖縄の総合的かつ計画的な振興を図る」ということが沖縄振興特別措置法の第1条でうたわれております。沖縄の総合的かつ計画的な振興といった場合、産業の振興、雇用の促進、文化の振興等、さまざまな分野がございまして、その中の1つとして科学技術の振興ということが取り上げられております。

更にその具体策といたしまして、大学院大学の整備・充実ということがこの沖振法の第85条というところで定められております。

関係の条文につきましては、資料1の参考に付けてございますので御確認いただければと思います。

そのように、さまざまな分野における振興策を総合的に展開することによりまして、最終的には沖縄の自立的発展を目指すというのが沖縄振興施策の基本的な考え方でございまして、大学院大学の整備というのもそのような国・沖縄県が行う振興策の中の1つであるというふうに位置づけられております。

この度、成立いたしました沖縄科学技術大学院大学学園法におきましても、このような考え方を踏襲しております。

この新法における学園の目的、ミッションといたしましては、大学院大学を設置して、当該大学において国際的に卓越した科学技術に関する教育研究を行うということを定めております。先ほど御説明いたしました国や県が行う沖縄振興施策との整合性を図るという観点から、学園は国や県等と緊密な連携を図らなければならないという連携義務を課しております。

また、学園が定める事業計画は、沖縄振興計画との調和が保たれるものでなければならないということにしておりまして、その観点から内閣総理大臣が学園の事業計画を認可するという仕組みになっております。

このように、学園のミッションといたしましては、とにかくハイレベルな教育研究を行ってほしいということになっておりまして、沖縄の振興や自立的発展に寄与するということは、学園の目的として直接は触れられておりません。

したがって、法律上の整理ということで申し上げますと、沖縄の自立的発展を目指す主体というのは学園ではなくて国や沖縄県であるということになるかと思います。

ただし、若干補足が必要でございまして、例えば昨年、機構の運営委員会が「新大学院大学の青写真」というものを取りまとめておりますけれども、その中では大学院大学の目的といたしまして、「沖縄の自立的発展と、世界の科学技術及び経済社会の向上に寄与する」というふうな書き方になっておりますので、法律上の規定は別にして、関係者の認識といたしましては、大学院大学自身も沖縄の自立的発展に寄与するように努めなければならないというのが共通認識であるということは申し上げられるかと思っております。

以上、簡単ではございますが、前回の補足とさせていただきます。

○平澤分科会長 どうもありがとうございました。今、御説明いただいた資料1と、それから資料1の参考、これも拝見いたしますと「沖縄振興計画」というのが参考資料の2枚目にありますが、この中になんか具体的な大学院大学が沖縄の中でどういう研究機関等と連携して、それぞれ事業を展開すべきかといったようなことが書かれております。

それからまた、もう1枚めくりますと、目的は上の2条に定められていて今、御説明のあったとおりですが、それを具体的に展開するという学園法の中の9条の「事業計画」の中では、やはり「自立的発展に配慮されたものであるとともに」とあるように、今お話になった共通理解としてある点というのは、より具体的には沖縄との関係を踏まえているというふうに判断されるかと思えます。

これは後で御議論されるかと思えますが、機構の方でも沖縄大学院大学の学長を公募する資料の中にも、OISTの目的というのがセンター・オブ・エクセレンスを創設するとともに、沖縄の持続可能な発展に寄与することを目的としているということが説明してあって、こういう中で学長を選考するというようになっておりますので、沖縄の方たちが期待されるものにこの大学院大学がなっていくのだらうということをお我々も期待したいと思います。

この点に関連して、何か更に御議論ありますでしょうか。

よろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

それでは、議事に入りたいと思います。先ほど田中専門官からもありましたように、先の参議院での御指摘があり、それについて機構の方でいろいろ調査もされていると伺っておりますので、その調査状況等に関して機構の側から御説明いただきたいと思えます。

○バックマン理事 機構のコンプライアンスオフィサーから現状の調査報告をさせていただこうと思っております。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） OISTの勝野でございます。それでは、資料に沿いまして説明させていただきます。

管理運営等に係る調査状況報告ということで、お話がございましたように、先の参議院の沖縄及び北方問題に関する特別委員会における質問に関連して、2つの点に関して、現在当機構において調査を進めております。

まず、特定の職員への権限集中等に関する調査・検討方針及び現在の進捗状況について御報告させていただきます。資料の2-1をご覧ください。

まず、「参議院の沖縄・北方問題に関する特別委員会における質問」でございます。7月1日の参議院の同委員会におきまして、沖縄大学院大学学園法案の審議に際しまして、同委員会の委員からO

O I S Tにおける管理運営に関しまして、特定の職員に権限が集中している実態がある。あるいは、その職員は自分で6段階給与を上げている等の指摘があったところであります。

この委員会における指摘を受けまして、当機構におきましては7月2日、審議の翌日でございますけれども、機構の内部に検討・調査チームを設置いたしまして、この委員からほかに指摘があったO I S Tの研究者の処遇に関する検討調査、これについては後ほど説明させていただきますが、その調査と合わせて検討・調査を進めることとしたところでございます。

資料4-1の4ページに別添1で、その検討・調査チームの設置についての資料がございます。

この検討・調査チームを設けまして、機構におきましては調査の進め方について検討を開始したところでございますけれども、内閣府とも御相談させていただき、本件につきましては中立的、また客観的な立場から調査することが必要であるという考え方の下に、外部の機関である東京の法律事務所でございますけれども、アンダーソン・毛利・友常法律事務所（以下、AMT）という法律事務所に対しまして調査の依頼を行うこととしたところでございます。

このAMTの弁護士と当機構の役職員との数回にわたる会議の結果、同委員会における同委員の指摘において念頭に置いたものであることが推測される者としては、昨年5月から休職いたしまして今年2月に退職した特定の元職員が推測されることから、その職員についての事実関係の調査を行うこととなったところでございます。

このため、このAMTにおきましては、まずこの特定の元職員関係のO I S Tでの勤務実績等をチェックした上で、O I S Tにおける上司のインタビュー等の記録の調査を行うと共に、当該元職員の協力を得まして本人に対する面接調査を行うこととしております。

現在、AMTにおきまして今、申しました調査を進める準備を行っているところでございまして、速やかに具体的な作業に入ることとしているところでございます。

これと合わせまして、当機構におきまして内部通報規程の改正を行いました。機構の全職員から、当機構におけるハラスメントの有無等についての情報を収集するために、昨年6月に策定されました内部通報規程をこの8月10日に改正いたしまして、8月13日に全職員に対して改正内容を周知いたしました。更に通報する事項があれば、通報するよう奨励したところでございます。

改正の内容でございますけれども、従前は通報の窓口が総務課となっており、具体的な通報の電話番号ですとかメールアドレス等は明確ではございませんでしたので、総務課からコンプライアンスオフィサーに改めたのが第1点です。

それから、通報の内容にそれまでは苦情処理、ハラスメントは入っておりませんでしたので、これを加えることをしました。

更に、通報された事項に関する調査を行う主体、これが従前は総務課になっていたところでございますけれども、コンプライアンスオフィサー、または外部の独立した組織とすることとしました。以上、3点でございます。

現在、こういう状況になってございますけれども、AMTにおきましては今、申しました3の(3)番の元職員に対する面接調査の結果、それから内部通報規程の改正によりまして新たな面接調査が必要と思われるものが判明した場合に、それらの者に対する面接調査を実施することとしております。

この調査には、OISTを退職した元職員も含まれる予定でございます。

次に、資料の3ページでございます。委員会で指摘がありました、当該職員の昇給に関する件でございます。この昇給に関する当機構におけるこれまでの調査状況でございますけれども、以下のとおりでございます。

まず、当機構における職員の業績評価制度及び昇給制度でございますけれども、OISTにおきましては原則として年度ごとに職員に対して業績の評価を行い、その結果に基づき昇給を決定しております。職員に対する業績評価のガイドライン等につきましては、資料別添2として添付してございます。

それから、昇給に関しましては定年制職員給与規程、これも別添3に添付してございますけれども、この規程において定められているところでございます。

具体的にこの職員の昇給の状況でございますけれども、この職員は平成20年3月及び平成21年の3月に業績評価においてAプラスの評価を受けたところでございまして、この評価結果を踏まえて定年制職員給与規程に基づき、同規程の俸給表における6段階の昇給が4月からなされたところでございます。

ほかの職員の昇給の状況でございますけれども、平成20年における同様の評価及び昇給は、定年制の職員については21人の定年制職員中、同職員のみでございますが、任期制職員につきましては研究者を含めて146人の任期制職員のうち、1名が同様にAプラスの評価を受けて、任期制職員の俸給表におきます6段階の昇給がなされております。

また、平成21年におきましては定年制の職員23名中、この職員とほかにもう1名が同様に評価され、昇給されております。任期制職員につきましては、158名中6名がAプラスの評価を受けて同様の昇給がなされているところであります。

以上でございますけれども、この昇給につきましては更に書類の確認等を行いまして、詳細な事実関係等を整理していきたいと考えているところでございます。

また、更に調査の客観性を得るために、当機構で行いました調査の結果について、先ほどの法律事務所からレビューを受けることとしております。

特定の職員への権限集中に関する調査の結果は以上でございます。

○平澤分科会長 どうもありがとうございました。時間の関係もありますけれども、重要なことでもありますので、ここで確認したいと思いますが、今の御説明に関連して委員の中から御質問はありますか。

○遠藤分科会長代理 説明の内容がよくわからないところがあるんですが、1つは1ページ目のところで、「職員甲は、自分で六段階給与を上げている」と書いてあるんですけども、そこについての調査はどうなっているんですか。

○平澤分科会長 今のことに関連してですけれども、6段階というのは、この3ページの説明だと20年と21年の2回で合計6段階という意味ですか。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） いえ、それぞれです。

○平澤分科会長 Aプラスだと6段階上がるという規程になっているんですか。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） 規程というか、内部の基準でございます。

○平澤分科会長 わかりました。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） 「自分」でということに関しましては、国会での委員の質問は自分で6段階上げているということでございました。それに対しましてO I S Tで調べました事実関係は、O I S Tの業績評価及び昇給の取扱いに基づきましてAプラスの評価を受けて、その結果に基づいて6段階の昇給がなされたということでございます。

○遠藤分科会長代理 そういふふうに明快に書くべきじゃないですか。要するに、自分で勝手に上げたんじゃないと書かなきゃいけないでしょう。そういうふうにはなかなか読み取りにくい書き方になっていると思うんです。だから、悪いと言っているのではなくて、はっきり書かれた方がいいということです。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） 趣旨はそういうことでございます。

○遠藤分科会長代理 それから、3ページの（2）を見ますと、20年3月及び21年3月で2回ですよ。今、平澤先生からもありましたが、この方は2ページの一番上の（2）のところを見ると多分この方だろうと言われているというところで、昨年5月から休職し、本年2月に退職しているんですよ。その方を目しているわけですね。

○平澤分科会長 事実関係の調査対象になった職員は2ページの（2）ですが、今の6段階というのは職員甲であって別の人です。

○遠藤分科会長代理 そうなんですか。そうすると、ここに書いてある資料2の1ページから2ページというのはすごくわかりにくいですね。「同委員の指摘において念頭に置いたものであることが推測される者として」と書いてあるんですよ。これは、調査対象者が2人いるということですか。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） そうです。同委員の具体的な質問におきまして、こういう話があるという話を聞きましたといいますか、そういう話があると。それで、その話があった当事者として給与を6段階上げた、あるいはハラスメントのような行為があった。

○遠藤分科会長代理 特定の元職員は辞めた人、解雇された人ですか。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） はい。そういう意味でございます。

○遠藤分科会長代理 それがここに書いてあることですか。では、「本年2月に退職した」ではなくて「解雇された」ですね。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） いえ、退職でございます。

○遠藤分科会長代理 だって、解雇されたと……。その人がそう言っていると。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） そういうことです。

○遠藤分科会長代理 それで、解雇されたんですか。退職したんですか。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） 退職しております。

○遠藤分科会長代理 では、この解雇されたというのも間違いなんですね。事実誤認。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） そこのところについては、解雇されたのではないかという趣旨の質問でございますので、法律事務所において更に調査するという趣旨でございます。

○遠藤分科会長代理 そうすると、その調査段階の時点ではまだ解雇されたということなのか、退職

したのかはわかっていないと。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー）　そうです。私どもの認識では、解雇ではございませんで退職でございますけれども、そこは客観的な調査が必要であろうということでございます。

○遠藤分科会長代理　そういうことなんですね。そこもやはりそうやって書いていないと、何となくわかりにくいですね。わかりました。

○平澤分科会長　今の点に関係してですけれども、2ページの（2）の元職員、これは昨年、つまり08年の5月から休職して09年の2月に退職しているというわけですが、この間の経緯については機構の内部では承知といえますでしょうか、認識がちゃんとされていたのでしょうか。例えば、国会で審議される前にバックマン理事はこういうことは既に御存じでしたか。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー）　休職しておりましたので、その後に今年の2月に退職で、その間の経緯については当然機構として承知しております。

○平澤分科会長　その間、何か機構として手を打たれたということはありませんか。国会質問が行われる前に、内部で何らかのそういう退職に対してですね。

○バックマン理事　この点につきましては私ども行動はとっておりまして、この当該の職員が休職をしている間にハラスメントがあったのではないかと情報が寄せられましたので、内部調査を行いまして、具体的にどのようなハラスメントの実例があったかというリストを作成して、個別のケースについて調査をし、当該の元職員の弁護士に対してO I S Tの弁護士の方から反論をしたということがございます。

内部調査を行ったと申し上げたんですけれども、その内部調査の結論ではハラスメントという行為は実際にはなかったという判断でございまして、その旨を当該の職員の弁護士に対してO I S Tの弁護士から通知を行いまして、その時点ではそれ以上フォローアップはいたしませんでした。

その後、この当該の職員は先ほど説明がございましたように、2月になって退職をいたしました。

○平澤分科会長　どうもありがとうございました。今のような経緯も、やはり非常に重要な事実関係だと思っておりますので、この資料そのものだと国会で質問があったから何か行動を起こしたというようにも読み取れるわけで、その前からいろいろ対応しておられたならば、それは含めておいた方が事実関係としては適切ではないかと思えます。

○バックマン理事　この点に関しましては、あくまでも人事に関わります非常に秘密の取扱いをする事項であると考えまして、このようなことについては一体どういうアクションをとり、いつそのアクションをとるかということについて、非常に苦しんで議論を行いました。

それで、もちろん当該のこの職員と、それからそのほかの機構の職員及び機構との関係をどうするかということは非常に重要で考えていたんですけれども、参議院で本件が取り上げられまして、やはりこれは独立した第三者による調査が必要というふうなことを考えて、参議院で取り上げられた後でこのような行動をとると決定したわけでございます。

ただ、そうは申しましたけれども、本件が極めて深刻であり、また複雑であるということにかんがみまして、まだ公になっていない、段階から既に独立をした弁護士事務所のガイダンスは得ておりました。以上です。

○平澤分科会長 どうもありがとうございました。その時点ごとの適切な対応がなされていたというふうに理解できるかと思います。

もう一つ、別と申しましょうか、関連していることで、内部通報規程の改正に関連したことなのですけれども、私もほかの大学でやはりこういう改正の必要性があつてかなり議論したことがあります。それで、今回コンプライアンスオフィサーというやや独立した立場の方を置かれたということ自体、非常にいい解決策だったと思います。

ただ、コンプライアンスオフィサーの上司というものがどなたに当たるのか。これはなかなか悩ましい問題になってくるわけですが、だれにレポートを直接出すように定められているのでしょうか。

○バックマン理事 私、そして私を通じて理事長ということになります。

○平澤分科会長 それからもう一つ、別添1のところでは今回の件に関係した調査チームの話が出ていますけれども、調査チームのチームリーダーというのはどなたになっていますか。

○バックマン理事 ヴィンセント部長でございます。

○平澤分科会長 是非よろしく願いいたします。

それから、この調査の中身というのは、例えばAプラス評定が適切かどうかといったような問題も含むんですか。それとも、単にハラスメントの有無に関係したことだけですか。

○バックマン理事 これには2つの調査対象というものがあまして、実績評価というのは私どもの機構の規則の中に盛り込まれておりますので、ハラスメントとは全く別個のものとして扱っております。

基本的には、これはすべてのことをカバーする検討調査チームというふうに考えておりましたが、2つのカテゴリーに仕事に分かれるということで、最初の実績評価及び給与、昇給等に関わる場所はヴィンセントをヘッドにして行う。それから、ほかのもう一つの問題というのはこの当該の特定の職員に関わるもので、これについてはもともとは内部のグループで、私がヘッドのチームで対象としようとしたんですけれども、そうすると利益相反が起こるという結論を得ました。

それで、最初の方の部分、つまり給与やその他の取扱いというようなことにつきましては、内部の委員会でやってもいいと考えたんですけれども、この特定の職員あるいはその他、私どもがやってきたような問題に関しては、外部のプロの弁護士に任せた方がいいだろうというふうにして、そちらはそちらでやってもらうことに決めました。

○平澤分科会長 ありがとうございます。私も今のチームあるいはコンプライアンスオフィサーの位置付けから考えて、利益相反が起こる可能性があるなと思って質問したわけです。

今のようなメカニズムを通して、外部の専門家が明らかにされてきた事実というものを、機構の監事ないしこの評価委員会等に御報告いただいて、それが適切な範囲で公にされていくということで、社会の理解が得られるのではないかと思いますし、公平さが保たれるだろうと思いますので、今後ともよろしく願いいたします。

○遠藤分科会長代理 今のことですけれども、窓口がコンプライアンスオフィサーというのはやはりインサイダーなんですね。弊社の場合は、外に匿名で通報する。そういうルートを2つ持っているん

です。そうしないと、コンプライアンスオフィサーはだれが通報したかわかってしまうじゃないですか。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） 遠藤先生の御指摘の観点を当初私どもも持ちまして、コンタクトポイントを2つ設けるような案を当初は考えたところでございますけれども、いろいろ検討した結果、当面コンタクトポイントを1つとすることにしたところでございます。

○遠藤分科会長代理 今はまだ1つなんです。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） はい。

○遠藤分科会長代理 ついでに言いますと、私の会社の場合は中の内部統制室にきている例と、それからやはり外のローファームにきている例と両方あります。それで、外の場合は会社に対しては完全に匿名で大丈夫なんです。だから、やはり両方必要じゃないかと思っておりますけれども。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） 御意見はよく承りました。これからそういう点を含めて、引き続き検討していきたいと思っております。

その点に関しましては、実は私ども大分検討してこのローファームとも議論したところでございます。当面、これでいこうというのが今の状況でございます。

○平澤分科会長 ほかに、この件に関してありますか。よろしいですか。いろいろ複雑であり、また慎重を要する話だと思っておりますので、どうかこの点は今後ともよろしくお願いいたします。

それでは、2番目の研究者の処遇について、これは手短にお願いたします。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） それでは、引き続きまして研究者の待遇に関する調査についての中間報告を簡単に御説明させていただきます。

同じ参議院の沖縄・北方問題に関する特別委員会におきます同じ委員からの質問におきまして、平成19年1月22日付の当機構の支出振替書でこういう支出がなされているということのを例に挙げて研究者の処遇に関する質問がございました。

まず資料2-2の大きな1の「個別の研究者の処遇について」の「(1) 指摘事項の経緯」のところでございますけれども、この支出振替書は個別の代表研究者が赴任時に沖縄での生活基盤を構築するためのもので、雇用契約書に基づき機構が負担した経費に係る文書でございます。

この代表研究者につきましては、国際的に卓越した資質と能力を有する人材を獲得するために、国際的に競争力のある待遇を提供する必要があったところございまして、このような状況の下で経験・実績を考慮するとともに、海外の生活環境、沖縄における生活のニーズに配慮して決定したものでございます。

具体的には、(2)にございますように、借上住宅、什器借り上げ、自動車借り上げ、就学児童の教育支援、未就学児の関連費用等を負担していたところでございます。

次に2ページの(3)をご覧くださいまして、「当該処遇が必要であった理由」でございます。海外から国際的に卓越した資質と能力を有する人材を獲得するためには、その研究者の海外における住宅事情を勘案し、教授級の者が住むのにふさわしい物件を提供する必要があったところでございます。

処遇A、処遇Bの借上住宅及び什器借り上げにつきましては、欧米の短中期滞在者用の住宅は通常、家具や電化製品が備え付けてあることが多く、この住宅事情の差異を考慮したものでございます。

それから、処遇のCの自動車借り上げにつきましても同様の観点から、海外における研究者の処遇について考慮したものでございます。

処遇Dの就学児童の支援につきましては、欧米の公立学校では語学のティーチングアシスタントが授業に配置されていることが普通であるものの、沖縄県の公立学校に同じレベルの教育環境を望むのは現実的ではない。このような背景から、外国人子弟が通う小学校に対する支援の観点も含めて、ティーチングアシスタントの役割を果たす職員を雇用し、この研究者の就学児童が通う小学校に登校させたものでございます。

それから、処遇Eの未就学児童に対する支援につきましては、当機構はまだ発足間もなく、事業所内の託児所が未整備であったこともございまして、仕事と子育ての両立の支援という観点の措置として経費負担したところでございます。

このような事情は、この研究者の家族が就学児童及び未就学児童を有する。それから、両親とも機構で研究業務に就労している。両親とも外国人である。そういう事情を持つ唯一のケースであったということから、特別に措置したものでございます。このような処遇につきまして、他の研究者に対しては行っておりません。

それでは、「2. 機構における研究者に対する待遇（処遇）の基準等」でございます。

まず「(1) 給与」でございますけれども、代表研究者、グループリーダー、技術員、こういった職種につきましては、研究職に関しましては全員任期制をとっているところでございまして、それぞれの経験・実績を考慮して雇用しております。給与につきましては、任期制職員給与規程に基づきまして、代表研究者は現給保証を基本としつつ、理事長が決定しているところでございます。研究員につきましては、研究経験等を任期制職員の年俸表に照らして代表研究者が決定しております。

「(2) 住宅」でございますけれども、日本人の代表研究者、研究員等につきましては任期職員給与規程に基づき、住宅手当を支給してきたところでございますが、外国人代表研究者につきましては、同規程に定めのない借上住宅の提供を現実に行ってきております。そこに表がございまして、この表は実際の規程上の処遇と異なっておりまして乖離が生じていたところでございます。

借上住宅というのは、機構の規程上は定年制職員のみ適用される制度でございまして、機構が借り上げて職員に提供する。職員は、一定の使用料を払うという制度でございます。

したがって、4ページでございますけれども、8月18日付で「借上住宅規則」、更にこれに関連します「借上住宅細則」を改正しまして、借上住宅の提供に係る根拠規定を設けたところでございます。

経緯から申しますと、そこに小さな字で注がございまして、もともと運用当初は研究者が個人で不動産業者と賃貸借契約を締結しまして、機構は所定の住宅手当を支給する方式としていたところでございますが、その後、家族を伴って来日される外国人代表研究者の赴任のケースにおきまして、この運用形態では生活基盤が安定するまでに時間を要し、研究活動の早期立ち上げに支障が生じることから、外国人代表研究者については借上宿舎方式に事実上変更してきたというのが経緯でございまして、ちょっと実態が先行していた面がございまして、このため、今、申しましたように住宅規則を改正して根拠規定を設けたところでございます。

それから、次に「(3) 生活支援等」でございます。外国人研究者の生活面での支援につきましてはその間に表がございますけれども、特定の代表研究者につきましてここがございますような家具等の什器借り上げ等の支援をしてきたところでございます。これにつきましては、根拠とする明確な規定がなかったため、これを制度化するために、同じく8月18日にここがございます「役員及び特定の職員に対する特別の処遇に関する規則」、それからそれに関連する必要な細則を制定し、施行したところでございます。

具体的に、「特定の代表研究者」につきましてはその規則の第1条におきまして、この趣旨につきまして、「沖縄において、世界最高水準の国際的な科学技術の研究を行うとともに、自然科学系の国際的な大学院大学を設立するという機構の目的の達成に必要な役職員を確保し、もって、その適切な業務遂行に資するため、役員及び特定の職員に対する特別の処遇に関し、必要な処遇を定める」というのがこの規則の第1章でございます。その処遇の対象はこの趣旨にかんがみて理事長が特に認めた職員とすることとしております。

大きな3でございます。これは申し訳ございませんが、現在作業中の作業状況の御報告でございます。「他の機関との比較」についてでございます。他の類似機関においてどのような研究者に対する処遇がなされているかという点につきまして、まず国内の類似機関、研究所につきましては、実際に研究所を現地に伺って細かく状況をヒアリングしております。それからまた、電話による調査も行っているところでございます。

それによりますと、A研究所では研究者が赴任する際に研究活動に支障を生じないよう、日本での生活に慣れるまでの期間、利用可能な単身用及び世帯用の宿泊施設（家具、家電付き）を提供している運用が行われていたところでございます。

それから、A研究所、B研究所とも事業所内の託児所は整備済みでございます。職員の研究・育児の両立支援策を実施しているという状況が見られたところでございます。現在、細かくこの調査の結果を整理しているところでございます。

それから、国内の国立大学の外国人研究者用の宿舎について、これはどのような構成・広さ・設備・使用料になっているかというようなところにつきまして、ウェブから調査しまして、現在整理は一通り終わっているところでございますが、東大、京大等においても外国人研究者用の宿泊施設を提供している事例が見られたところでございますし、事業所内託児所を整備している事例もございました。更に、外資系民間会社の日本駐在員について現在調査を実施しております。ただ、次のような幅広い処遇が行われているということがわかっておりますけれども、具体的な詳細な内容については現在引き続き調査中でございます。

それから、海外のそこにリストアップしてございます機関につきまして、現地の調査を実施したところでございます。これらの機関におきましては、程度の差はあっても研究者に対して、そこがございますような住居手当、赴任手当、配偶者手当、扶養子女手当、子女教育手当、こういった処遇が提供されているところでございまして、現在詳細を整理中でございます。

こういった他の類型機関との比較につきまして、先に御説明いたしました2の待遇と比較する観点から、現在整理中でございます。

資料の6ページでございますけれども、以上を踏まえまして今後の対応でございます。いずれにしても、私どもがまず考慮しなければならないところは、代表研究者につきましては国際的に卓越した資質と能力を有する人材を獲得するために、国際的に競争力のある待遇を提供する必要があるということは大前提でございますので、この前提を踏まえて大学院大学の開学へ向けて、海外における生活環境や沖縄における生活のニーズに配慮しつつ、国内外の研究教育機関の処遇を踏まえた適切・適正な処遇の仕組みを速やかに整備・構築していく必要があるかと考えております。そういった観点について、引き続きこの調査結果について整理、まとめていきたいと考えているところでございます。以上でございます。

○平澤分科会長 ありがとうございます。今の点に関連して御質問はありますか。では、どうぞ。

○遠藤分科会長代理 こういうのを典型的な泥縄と言うんです。もともと外国の代表研究者の数をできるだけ増やそうと言っているわけですから、そういう方たちを招請する場合に必要な条件として、かなり事前に準備をしておいてやらなければいけないと思うんですが、今のことから言うとこれはどうもそうじゃなかったように思われます。

そうすると、ほかにもそういうことがあると、これからいい研究者を集めようとするときにまた何かごたごたすると本来の目的を損なってしまうことになると思うんですが、その辺はこれ以外はそういうことはないと思っていいんですか。要するに、準備としてですね。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） ないといいますが、そういうことのないようにするべく、現在調査をきちんと整理した上で今後の方針、方策というものを立てていこうということです。

○遠藤分科会長代理 調査というのは、今このことに関する調査をされているだけであって、ほかの分野についてインバイトするときに、こういうことをすると全部提示しなければいけないというようなことの調査をきちんとやっているという意味ですか。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） 本調査につきましては、基本的にはまず国会での質問が契機でございますけれども、今、遠藤先生の御指摘のもっと幅広い意味での調査というよりは、むしろ機構の基本的な研究者の処遇に関する方針ということになるかと思いますが、それを早急に整備していく必要があると認識しているところでございます。

○平澤分科会長 その調査の方向性というんでしょうか、多少違和感があるんです。

というのは、参議院での質問は、主には処遇Eに関連した話だったように私は理解しているんですけども、託児所が事業所の内部にあるときに、ただで預かるかということ、多分ある一定の料金を取りますね。ですから、それに見合っているかどうかということが大きなポイントになるはずなんです。だけど、託児所があって支援されているといったような、それだけの調査だったら国会質問に対しての回答にはならないと思います。

具体的に言えば、私は東大で2人の子どもを託児所に預けながら共稼ぎをしたわけですがけれども、資金集めに随分苦労しましたし、もちろん自分たちも払ってやっているわけです。いまだに同窓生として支援をしているのが日本の場合の実態だと思うんです。ですから、託児所に預ける親は払わなくていいといったようなことでは全然ない。親は率先してバザーをやるとか、いろいろなことをやらな

いと維持できないんです。そういうのが実態です。

だから、一方ではそういうものがあるということと、それからもう一方で海外ではどうなのかということですね。日本の実情はそうであっても、これは日本のスタンダードでやろうということではないわけですから、海外のスタンダードをここでは実施すべきだと思いますので、その辺りの違いをやはり明確にして、両方が同じようなことをやっているなどという、これは回答にも何もなりはしないと思います。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） よくわかりました。御指摘の点は、まさにおっしゃるとおりだと思います。ただ、当機構の場合、まだ保育所、託児所のたぐいは全然未整備な状況があるという点は……。

○平澤分科会長 それはもちろんそうなんだけれども、あった場合でもどこまでカバーするかという問題があるわけです。

それで、参議院の質問は、日本のスタンダードに照らしてどうかという質問なんです。それに対して、日本のスタンダードはどうかということをもう少しつまびらかにした上で、外国のスタンダードはどうか、国際的にはどうなのかということと言わないと、説得はできないと思います。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） わかりました。その点、先ほども申しましたとおり、外国の状況等を更に整理中ございまして、御指摘の点を踏まえてよく整理してみたいと思っております。

○平澤分科会長 それから、借り上げ住宅等の話は要するに規程上の問題だけで、負担の額については上限額の違いはあるにしても同じ基準に結局はなるわけですね。ですから、規定上の不備といいましょうか、そういうわけで特にそれほど大きな問題にはならないだろうと私は思います。そのほかに、よろしいでしょうか。

この点に関しましても、海外事情等をもう少し質問等の趣旨に合わせて答えられるようにしていただくことを含めて、引き続きよろしくお願いいたします。

○沖縄機構（勝野コンプライアンスオフィサー） はい。

○平澤分科会長 それでは、3番目の点に関して、共同研究ですか。

○バックマン理事 参議院の委員会におきまして、機構が民間企業と行う共同研究ということにつきまして質問が提起されました。

1つのケースとして取り上げられたのが、日立との共同研究ということで、主任研究員であります外村博士がやっていたらっしゃるプロジェクトであります。これは、機構の初期の時代に立ち上げられたプロジェクトでございまして、機構が民間企業との協力の下にできる種類の科学的な事業ということでスタートしたわけであります。

基本的には、ここで必要となります研究機材であります電子顕微鏡なのでありますけれども、通常マーケットで売っているようなものではなくて、企業によって特別に設計して製造されることが必要で、会社自体はそれに対しては特別の関心も利用目的もない。ただし、機構にとっての研究として極めて重要という種類のものでもございました。

基本的に機構と会社との間で協定を結びまして、その協定の対象というのはほとんど実物、現物供

与という形での協力ということで、つまり買うための資金といたしましても、それから研究者ということにいたしましても、それぞれが現物供与という形をとりました。

しかし、ごく限定的な資金ではありましたが、機構から日立に供与して、日立の監督の下でその資金を使うという例がありました。プロジェクトの目的に照らし合わせれば、それは合理的なことと私どもは判断をいたしました。

それで、全体を考えてみますと、このプロジェクトで必要な圧倒的に多くの部分の資金というのは日立が出しておりまして、機構が出したわけではありません。知財権に関しては機構がリードするという形で、共同で知財権を持つという形になっています。

要約をいたしますと、機構といたしましては、これは非常によい、かつ効果的な共同研究であり、または共同研究を支える契約であると考えています。

昨年、外村先生のプロジェクトにつきまして独立した評価というものが行われまして、このプロジェクトの科学的な質の高さということについてはもう既に確認済みでございます。

○平澤分科会長 どうもありがとうございます。この件に関して、御質問はありますか。

まず、ナノ磁性電子顕微鏡システムが設置されている場所は日立の鳩山の研究所ですか。それとも、どこか別のところですか。

○バックマン理事 現在、もともとこの電顕というのは新たにつくらなければいけないということで、日立の工場の中でしかできないというので鳩山に置いてあるんですけども、来年の半ばごろに第1研究棟が完成するだろうと思います。そのときには、日立の人に指導してもらって沖縄に移すという計画を立てております。

日立の人は、この第1研究棟の機械、電気関係の工事をすべて終えておいてくれば、そこに自分たちが電顕を持って行って設置をしましょうということになっています。沖縄に移った後、別の話になって恐縮ですけども、機構といたしましては主任研究員(P I)との関係でどうやってこの電顕のマネジメントを行うかということについての計画を立てております。

○平澤分科会長 ありがとうございます。電顕を製作する費用は日立が75%出したけれども、電顕の所有はこちらで体制が整うと大学院大学のものになるというふうに理解してよろしいのですか。

○バックマン理事 開発費についてはそのとおりでございますが、当該顕微鏡の製作にあたっては共同研究とは別に、株式会社日立ハイテクノロジーズと物品売買契約を結び、共同研究終了時の2007年3月に購入いたしました。

○平澤分科会長 今回の国会関係の3件をまとめて、何か更に御質問等がありますか。よろしいでしょうか。

大分時間も過ぎておりますけれども、国会の先生方に対してのメッセージとして、やはり我々は機構の使命、ミッションをやはり第一に重要だと考えるべきだと思っているわけです。つまり、グローバルトップレベルの大学院大学ができなければ、このプロジェクトは何の意味もないというような話だとも理解できるわけです。

それで、先ほど勝野コンプライアンスオフィサーも強調しておられたように、そういう機構の使命をまず踏まえて、それで国際スタンダードの処遇やさまざまな支援等、それが負けないようなものを

実現しないと、その使命を果たすことはできないということをまず第一に確認すべきだろうと思います。

それと同時に、いろいろ議論がありましたように、組織論や経営論に関わるような話もやはりグローバルスタンダードでないといけないわけなので、この点の整備が遅れているような点に関してはできるだけ早く体制を整えていただきたいと思います。

更に付け加えるならば、我が国の慣行や常識などにとらわれない。とらわれてしまうと、第一の優先事項である機構の使命というものを実現できないだろうと思うんです。ここはいろいろ風当たりが強いかもしれないけれども、やはりミッションに照らしてそれを堅持するということ強く主張されることを希望いたします。引き続き、この委員会にもまだ報告、整理できていないことについては報告等を事務局を通してお願いしたいと思います。どうもありがとうございました。

大分時間を取ってしまいましたけれども、次の議題に移ろうかと思います。次は、議題2「業務実績に関する補足説明」であります。前回の分科会で御説明を受け、また我々現地に行っているいろいろ視察をさせていただき、そしてまた現地でもディスカッションしたわけですが、その後、更に追加の御報告とか御説明等があれば伺っておきたいと思います。いかがでしょうか。

○バックマン理事 幾つか具体的なことがございまして、明確にするという意味も含めて追加的にコメントさせていただきたいと存じます。

まず第1は、外国人研究者の採用に関わるテーマです。もう既に追加的な情報は提供してございませうけれども、何か御質問があればお答えを申し上げたいと思います。

最近、人間以外の霊長類に関する研究者、イメージング（造影）の研究者、それから構造生物学、そういったようなことにつきましては調査、それから採用のための準備を完了したところでございませう。

そのような人材を探すに当たりまして、いつも行われる通常のやり方なんですけれども、公に公表して宣伝をするということに加えて、専門家としてのリサーチ仲間のコミュニケーションなどを利用いたしました。

それで、委員会で検討し、また機構で面接やセミナーの場を借りてのプレゼンテーションということも行いました。今も、優れた候補につきまして引き続き可能性を追究しているところでございませうけれども、これらすべての採用は今年度中にはできると期待をしております。

この点について何か御質問なり、あるいは御懸念等はございますでしょうか。

○平澤分科会長 個別ではなく、一通り追加説明を伺った後の方が多分いいだろうと思います。

○バックマン理事 大学院大学の調査ということですが、かなりの数の米国、ヨーロッパ及び日本の大学院大学の調査を行うとともに、前回御指摘があったと思いますが、シンガポールあるいは香港でも調査を始めようとしております。

次は、ちょっとテーマが変わるんですけれども、シーサイドハウスの利用ということについて申し上げます。少なくとも、現段階においてシーサイドハウスは満足のいくような形で活用されていると思っております。

問題は、新しい管理棟や研究棟ができ上がって、事務職の人や研究者がシーサイドハウスから出て

いった場合、その後、シーサイドハウスをどう活用するかという点です。

1つは現在、検討中なんですけれども、一時的な利用の可能性として考えているのは、このシーサイドハウスの一部のスペースを託児所のようなものにしようかということです。これは、先程の処遇という点について議論したこととも関わってくると思います。

ただ、長期的にはこのキャンパスのビレッジゾーンと呼ばれるところに託児所は設けたいと考えています。その間の一時的な託児所として、シーサイドハウスの活用ができるかということで検討中です。

2番目の活用の可能性ですけれども、それは数理学の研究を行っているP Iの一時的な場所として、特にこれが重要なので、新しい研究棟に移れるまで利用を考えたいと思っています。そういう形でもってシーサイドハウスに空きを設けることなく、フルタイムで活用していけるようにしたいと思っております。

それから、シーサイドのファカルティ宿舎でありますけれども、その目的に照らして非常にうまく使えていると思います。新しいP Iの採用にとっても非常に重要です。シーサイドハウスでのセミナーやコースに参加していらっしゃる客員教授的な立場の方々にとってもうまく活用されてきました。

いずれにしても、シーサイドファカルティ宿舎につきましては、最善の形で利用できるように規則の整備を済ませたいと考えています。

それから、財務の関連の組織再編というものも行っておりまして、特に調達というのは予算とも連動させながら一つの独立した場所で集中的に行おうと思っています。

それともう一つ、沖縄で随分時間をかけて議論をしておりますのは、現在ほかの場所で研究をしている主任研究員を、新しい研究棟の方に移転させるという計画です。それにつきましては、より詳細な計画を作成している最中でございます。

前回の分科会以来、出されました質問等に加えまして、フォローアップとして申し上げるのは以上ですけれども、何か御質問があればお答え申し上げます。

○平澤分科会長 ありがとうございます。今、追加の御説明をいただいたこと以外の問題も含めて、評価のために必要な情報がもしあれば御質問いただきたいと思います。

できれば最初の方からいった方がいいと思いますけれども、まずは研究者の採用等に関連した部分であります。1ページ、2ページ、それから3ページに関連してですけれども、私から御質問したいことはトリビアルな問題かもしれないのですが、幾つか確認をさせていただければと思います。

まず1ページに主任研究員、グループリーダー、研究員等の採用状況が表としてありますけれども、技術員の外国人の割合というのが余り高くないわけですが、これは技術員というのは日本人で間に合うというのか。それとも、技術員のレベルの人を外国から採用するというのに何らかの障害があるのか。その辺はいかがでしょうか。

○バックマン理事 日本の技術員の方は非常にすばらしい能力を持っていると思います。

一方で、国際的な人材も技術員について採用することは好ましいと私は考えています。

ただし、通常技術員となりますと、どんなところでも現地でなるべく人を探すというのが普通のやり方です。技術員の中でも、今のところは沖縄出身の人の比率がかなり高くなっています。

それと同時に、将来の沖縄の若い人々の技術的な育成ということを考えても、なるべく外国人の友人やガイドになるような人がいるというのはいいことだと思いますので、外国人の技術員を増やしていくようにしたいと思います。

今まで余りやってこなかったんですけども、これからもっと積極的にやろうと思いますのは、P Iで外国人の人たちが技術者とのコネがあって、そういう人を紹介してくれるということがあり得ますので、この辺をもっと今後フォローアップしていきたいと思います。

○平澤分科会長 わかりました。私は外国での研究所等の経験から、技術員という職種が日本より確立していて、プロフェッショナルとしてのそういうものをお持ちの方がより多いと思いますので、是非そういうスキル、あるいは位置付けを日本でも紹介される機会があるといいと思います。よろしくお願いします。

それから、これもそう大きな問題ではないんですが、2ページのところで採用に関連してどのような人事の採用メカニズム、経過をたどったかということが詳細に紹介されているわけですが、これを拝見いたしますと、ある場合には外部の審査委員会、これは非常にハイレベルの委員会が主導され、またある場合には少なくとも面接は内部の主任研究者だけでおやりになったというケースもあるかと思うわけですが、特に内部の主任研究者だけで面接をするということがレベルの高い方を採用するということと関連して危惧されることはありませんかというのが質問です。

○バックマン理事 もしそれが、機構が十分なエキスパート（専門的能力）を持っているというふうに確信をしているような分野であれば、その内部の人間による審査で十分だと考えています。

大体、採用する際は、その候補者はO I S Tの人々がよく知っているような人たちの推薦状や紹介状、あるいはそういう人が面接をしている場合が普通です。例えば神経科学や分子生物学、または細胞生物学といったような分野に関しては、内部で非常にいい審査ができると思っています。

しかし、人以外の霊長類などの分野については、内部では十分な能力がないということで、外部できちんと審査をすることが重要だと考えていまして、そういうことを通じて評価委員の先生方あるいはほかの方々に対して、採用のやり方としてもきちんとやっているんだということを示したいと思っています。

ただ、面接を内部の人間だけでやるというような場合にも、できるだけ外部の人に電話をかけて聞いたり、その人がほかの人の紹介状や推薦状を持って来るようにということをやっています。

○平澤分科会長 十分御配慮されていることだと思いますけれども、悪しき日本の習慣に陥らないように、つまり内部だけでやると弟子筋を呼び集めるようなことが日本の大学ではよくあるわけですし、決してそうならないような歯止めというものをやはり外部の方の協力を得てやるようにお願いしたいと思います。今そういうことが起こっているとは思いませんが。

それから、少し先の方についてよろしいでしょうか。6ページです。これは、沖縄視察で議論したときにもお話ししたことかと思いますが、大学院の設置準備についてであります。現在、調査をしておられる。それから、調査結果がどういうものかということの資料を読ませていただきましたけれども、どうもその資料で見るところでは、大学の状況について比較的わかっている人でしたら調査するまでもなくわかる程度の一般的な情報が多いように思います。

現在の日本の大学院大学の状況というのは、つまり学部を持っていない大学へ大学院生を集めるということに関しては大変厳しい状況にあるわけです。それで、半分くらいは日本人の大学院生を集めるわけですが、これには他の大学院大学が大変な努力をして作り上げてきている学生を集める非常に特殊なやり方よりも、更にそれに勝るような方法を考えないと難しいのではないかと思うんです。

それで、この大学院大学は研究のレベルとしては確かに第一級のものが今つくられつつあって、それは非常に大きな魅力になるわけですが、具体的に学生を集めるという段階になると、もっとはるかにスペシフィックなそれぞれの工夫といたしましうか、そういう情報を集めないと、このままだったら一般的にお店を開いてお客さんを待っているような状況にしかならないのではないかということに危惧しているんです。

したがって、その調査についてはもう一段深めて調査をするか、あるいは今までの調査の中でそういうものが得られているのかということをお質問したいと思います。

○バックマン理事 すべてのPIとともに、本件につきましては内部で非常に時間をかけて考えております。セミナーやワークショップの際に、どれくらいうまくいきそうかということをお診したり、探るなど、そういった作業を行っています。少なくとも今までの段階で、我々内部で得ている心証としては、セミナーやワークショップに学生が参加するんですけれども、そういう参加する学生たちがかなり真剣に、いずれ大学院大学に来たいという希望を持っているということで勇気づけられております。

私は、口コミ的な宣伝というものが非常に重要だと思っています。先生の御提案も受けまして、私どもとしてもPIなりポスドクの人たちがどこかの学会に行ったり、セミナーなどで公表したりする等、もっと何とかうまくその宣伝ができないものかということについても検討しております。

それともう一つ、PIも含めてですけれども、どうもその機構や機構がつくる大学院大学にやって来ようという場合には、あらかじめ何かちょっとしたチャンスをとらえて、自分で実地に行って見てからでないと来たくないという感触があるような気がしています。

そこで、それをもう少し具体化するために規則の改正を最近行いまして、学生あるいはインターン、短期滞在者という形で一部の旅費の補助等も出すような形を導入するということをお検討しようということで規則改正を行いました。

そうやって、自分で実地で確かめてみて、来たいかどうか判断してもらえんことをやりたいと思っています。

ただ、御指摘は本当に重要でございまして、どうやって学生を集めるかというのは本当に重要な課題だと考えております。

○平澤分科会長 今、御説明の中で、海外から集めるというケースと、それから日本国内から集めるというケースは本来、私はとるべき手段というのはかなり違っているだろうと思っているんです。

それで、主に今お話になったのは海外からのルートというふうには理解できるかと思ひます。それはそれなりに頑張らなければいけない話だと思ひますが、国内の場合はどうかというと、要するに学部の学生に働きかけないといけないわけですね。それで、アンダーグラジュエイトに働きかけないとい

けない。

アンダーグラジュエイトは今、沖縄で開かれているようなセミナーやワークショップに多分参加しないだろうと思うんです。あるいは、参加したシニアな大学院生からいろいろな情報をもらうかもしれないけれども、それは間接的ですね。

ですから、半分近くは国内から集めるとすれば、そこに対しては特別な戦略を持たないとやはり無理ですね。

例えば、ある大学院大学では研究科の研究領域ごとに学部卒として期待される学生がどういう地域にどれくらい分布するかということ調べて、かなりたくさん出てくる地域に対しては特別な働きかけをするようなことをする。例えば、単なる説明会だけではなくて、そこである程度時間をかけた学部、学生用のワークショップみたいなものをやるなど、要するに学生の分布等に合わせて働きかけを、それぞれ具体的にメカニズムをつくっているわけです。こうやって集めないで集まらないというのが実態なんです。

それで、それが日本の場合には御承知だと思いますけれども、もう十何年前に大学院の定員を増やしました。それで、学部を持っている大学、これはほとんどの大学ですけれども、その大学院の定員が増えたわけですから、今は学部を持つ通常の大学でも大学院の定員を充足させるだけで非常に汲々としているわけです。だから、学部の学生を囲い込み学生が外へ出ていくということは、よほどのことがないと起こらないわけです。

そういうわけで、学部を持たない大学院大学だけのところは特別の学生の集め方をしないと集まらない。こういう状況ですので、一つは私は海外から優秀な方が来てくださる。これは、今までどおりやっていただければと思うわけですが、国内向けの部分というのはやはり特別のやり方を開発しないといけないだろうと思っています。

○バックマン理事 ありがとうございます。わかりました。

○平澤分科会長 それから、後ろの方で11ページになりますが、主任研究者の研究評価のことです。これは、すべてのPIに対してはこういう研究評価が行われると私は理解しているわけですけれども、先ほど清水局長から御説明がありましたように、理事長が継続されるというときには、これはPIとしての継続ということもあるのかどうか。もしあるとすれば、その継続が妥当かどうかということをごどのようにして審査されるのか、あるいはされたのかということについてお伺いしたいんですけれども。

○バックマン理事 もう既に銅谷先生、柳田先生、遠藤先生、外村先生につきましては、そのPIとしての任期延長、再任等ということを手続きに従ってやっております。

○平澤分科会長 その4人に関してではなくて……。

○バックマン理事 レビューコミッティと呼んでおりますけれども、外部の人から構成されているこの委員会でもって2つのことをやっております。1つは過去の実績についての評価、もう一つはこれから先の評価、この先の5年間についてどうするかという評価を行っています。

この過去の実績と将来の計画について検討するに当たりまして、委員会は科学的、学術的な成果について検討するだけではなくて、どれぐらいの規模の研究施設を使って、どういうメンバーを集めて、

どういふことを行ったかということも全部含めた上で評価いたします。今、使っておりますこの検討のプロセスというのは機構の規則に基づいたものでございます。

しかし、大学院大学という形になったときには、この機構のルールではなくて独自のルールを定める必要があると考えています。

○平澤分科会長 私の質問はこういうことです。先ほど清水局長が御報告になったように、ブレナー理事長は理事長としてもうしばらくというか、第2期も続けられるというお話だったわけですが、ブレナー理事長はもう一方でP Iなわけですね。

私の質問は、P Iとしてのブレナー理事長の資格というものが継続されるのか、されないのか。されるとすれば、どのような審査等が行われるのか、行われたのかです。

○バックマン理事 まだその審査は行われておりません。P Iだけとしてのブレナー理事長ということですけども、ほかのP Iと同じような手続きで評価されます。

もともとこの職を引き受けられたときに、ブレナー理事長の気持ちとしては理事長としての再任も考えていなかった。だから、当然P Iとしての再任も考えていなかったということだと思います。

そこで、本日御発表がありましたように、ブレナー理事長は2期目も引き受けるというふうに合意をされたということです。ということは、P Iとしての役割についても続けるという決定をしたということです。

そこで、今まで行ったブレナー理事長、博士の実績と将来の計画ということについて、ほかのP Iと同じようにレビューされることになります。はっきりしていなかったものですから、今までやっていなかったんですけども、これから計画を立ててやります。

○平澤分科会長 これは是非、他のP Iと同様に厳格な形で審査されるということで、そういうことがあって初めて理事長としての指揮がとれるんだらうと思います。是非よろしく願いいたします。

○バックマン理事 それで、このレビューコミッティですけども、外部の人ばかりでかなりシニアの科学者で構成されることになるとと思いますが、委員の少なくとも半分以上は委員長が任命するという形になります。

もうちょっと厳密に言い直しますと、任命をする権限者というのはあくまでも委員長なんですけれども、名前の半分以上はレビュー対象となるような人々が出す名前で、残り半分というのは外からという形になっています。

○平澤分科会長 わかりました。

私の方から御質問したいことはそれだけですが、委員の方から何か追加的な御質問はありますか。よろしいでしょうか。

もしよろしければここまでにしたいと思いますが、今回の年度の対象期間ではないわけですけども、今年度以降の組織体制の整備に関連して、これは沖縄でいろいろお伺いしたわけですが、非常に難しい段階にはあるだらうと思います。組織の目的と、それからそれを達成した後の組織体制の引継ぎの問題もありますし、それから早急に、大学院大学をつくっていくために組織を強化しなくてはいけないという問題もある。

そういう問題に関連して、これは今回やる評価ではないですが、現在、進行中の年度として引き続

きその組織体制のプログレス、進化に十分取り組んでいただきたいと思います。これは評価としては来年やることになるわけですが、非常に重要なところで、このところでは是非頑張っていたきたいと思います。

ほかになれば、機構からの御説明と、それから質問はこれで終わりたいと思います。

それでは、機構関係者の方、どうもありがとうございました。

○バックマン理事 出席をし、御説明申し上げるチャンスをいただきましてありがとうございました。

本日、出席をしている人たちが本当にいろいろな作業を一生懸命やってくれた人々でございました。ありがとうございました。

○平澤分科会長 重ねてお礼申し上げます。ありがとうございました。

(沖縄科学技術研究基盤整備機構関係者退室)

(休憩)

○平澤分科会長 それでは、20年度の業務実績の評価ですが、項目別にやっていきたいと思いますが、これ以上余り議論する必要もないかなという気がします。特に議論したい場所にきたらおっしゃってください。全体の意見が一致しているところは、大体そのままでもいいのではないかと思います。

まず最初の項目で、「(1) 研究者の採用等の研究開発の推進」ということです。これは、皆さんAで、私もAでいいと思います。よろしいでしょうか。

それから、次が4ページで「(2) 研究成果の普及」、これも皆さんAで、私もAでいいかと思えます。よろしいでしょうか。

それから、5ページに移ります。5ページの前半の部分というのは独立しているんですか。評価項目として、知財権に関連した部分ですね。

○田中専門官 ここは中期計画の中で内容が別れておりますので、独立した評価項目としております。

○平澤分科会長 わかりました。ここに関しても皆さんAですが、私もAでいいかと思えます。よろしいでしょうか。

それから、次に「(3) 研究者養成活動」です。これについても皆さんAで、私もAということでもいいかと思っています。

念のため確認したいのですが、5ページにワークショップを8回、セミナーは92回と書いてありますね。このセミナーというのは公開されているんですか。さっきバックマン理事に聞こうと思って忘れてしまったんですけれども、研究室の中のセミナーのようなものも含んでいるのかどうかです。

というのは、今までその実態が把握されていないのを把握できるよう、報告をPIから受け、把握するようにしたということがほかにも書いてあったんですけれども、そうだとすると主に研究室の内部でのセミナーということかと思ったんですが、田中専門官は御存じないですか。

○田中専門官 セミナーにつきましては、添付資料の20ページに一覧がございます。セミナーは各ユニットで主催されるものであり、各ユニットが情報を持っていたと聞いておりますが、それを機構の本部で集めることにしたというふうに伺っておりますけれども、中には場所をほかの大学などで開

催しているものや、講演の先生方は別の大学から来ているというようなケースもかなりございますので、ケースによると思いますが、外の機関と共同でやっているところもあるのではないかと思います。

○平澤分科会長 大掛かりにやるセミナーもあるんですね。O I S T社外セミナーと書いてあるけれども、参加者が60人や80人です。

では、基本的には外の人を呼び込んでやるというふうに理解しておいていいですね。

○遠藤分科会長代理 でも、これは明示しておいた方がいいですね。

○平澤分科会長 そうですね。ここのところは、データとしては来年度評価するときの資料というのが今のようになるだけなのか。外部にオープンにしているのか。

○遠藤分科会長代理 参加者を見ると、海外の人が随分入っているから。

○平澤分科会長 海外というのは、外国人という意味じゃないんですか。研究室の中の外国人。それも、この限りではちょっとわからないですね。

だから、いわゆるオープンになっているかどうかというところがかなり重要なポイントです。ある程度、研究施設が集積しているところだと、その研究機関の間のネットワークでお互いにこういう研究室の中のセミナーみたいなものをオープンにするというのが通常の習慣ですね。ですから、外の人が入ってくるということがあります。それで、今だとインターネットでそういう情報は見られるわけですが、私が何十年前前にN I Hにいたときには、ワシントン地区の情報が大きな冊子になって1週間分がどっとくる。それをめくっていろいろなところへ出かけていくという感じでした。

だから、多分セミナーと書いてあるのは基本的にはオープンだというふうにバックマン理事はお答えになるんだろうと思います。そうだとすると、年間92回開いているというのはやはりかなり立派なものだと思います。

ちょっと脱線しましたが、これもAということで私はいいかと思いますけれども、よろしいでしょうか。

それから、1枚めぐりまして、ここがちょっと悩ましいところですね。6ページです。「(4) 大学院大学の設置準備活動」ですが、これはAとBという2種類の評価があります。私は、どちらかというと今回はBかなと思っているんですが。

○遠藤分科会長代理 私もBにしました。

○伊集院委員 私もBです。

○長岡委員 私はAにしたんですけども。

○平澤分科会長 是非Aでないといけないという根拠がもしあれば主張してください。

○長岡委員 そこまでAという根拠もなかったんですけども、少し甘目に。

○平澤分科会長 私はさっきも少し質問したように、何となく一般論でしかまだ調査・検討されていないので、状況の厳しさを踏まえた形になっていないように思いました。では、これはBということで。

それから、次の「(5) 施設整備と移転」に関してです。これは皆さんAというわけですが、施設整備の建築の側は非常に緻密によくやっておられるというのが行ってよくわかりました。バックマン理事も非常にほめておられたと思いますが、ただ、ソフトウェアに相当する部分ですね。つまり、

建物はできる、設備が入ってくるということに関連して研究者とどういふふうなコミュニケーションをしているかということに関しては余りよくなかったんですけども、施設整備に一応限定した話だとすれば、私もAで問題ないと思います。

それから、シーサイドファカルティ宿舎に関連しては、やはり事務局の方で規程を更に整備することをコメントしておいた方がいいんじゃないでしょうか。つまり、今は移行期間だから、1年を超えてそこにも構わないようなことを前もってつくっておかないと。ビレッジゾーンが整備されて、そちらへ移ることができるまでの過渡的な措置としては年限によらないというような1項目を付け加えたらどうかということですね。

それから、8ページです。まず、組織体制の整備や完備といったような項目がないんです。それは自明のことであって、でき上がっている組織の効率的な運用がされているかどうかというのが評価項目として並んでいるんです。

ところが、O I S Tの場合は組織体制自身がまだちゃんとは整備されていないという状況なんです。それで、それをどこで読み込んで評価をするかということになるかと思います。これは、総合評価のところでは②のところを読み込むような形で、「管理運営業務の効率化」でしょうか。①は職員の能力開発の話ですから、ここには入れることはできないですね。

それで、まず能力開発の部分については皆さんAで、私もAとしておいたので、これは問題ないですね。だから、②、③のところは現在の組織体制の整備の様子といったようなことに関係した部分だと読むとすれば、その評点をどうするかということでもいいですね。

少し言い直しますと、8ページの下3分の2くらいのところですね。これを必ずしも単なる効率化だけではなく、その前提まで含めて考えるとすれば、これは私はBだと思いますけれども。

○遠藤分科会長代理 私もBです。

○伊集院委員 Bです。

○長岡委員 私はAにしてしまったんですけども、組織体制などを含めて考えるのであればやはりBかなと思います。

○平澤分科会長 では、コメントについては書き足した方がいいかもしれないので、それは後でまた議論させていただきたいと思います。

では、この8ページの下3分の2のところ、②、③に関係した部分というのはBとします。

次に9ページです。これは競争入札等の話です。ここで「未」と書いてあるのは、まだ判断していない方がいらっしゃるのでしょうか。

○遠藤分科会長代理 私は出ませんでした。これについてはわからないんです。

○平澤分科会長 私もこれは随分細かく見たんですが、ほかの省のケースなどを見て、やはり研究機関の場合、通常どんなに頑張っても6割くらいが1社応札なんです。要するに、特定のものになっちゃうんです。それで、この場合も大体そのくらいのオーダーになってきているんじゃないかと思います。だから、これはAでいいのではないかと思います。

○遠藤分科会長代理 私が「未」と言ったのは、購買のところを聞いてみると、結局今までどこにどういふものを発注したか等の内容の詳細な記録などが余りないんです。購買部門そのものが持ってい

ないわけです。それで、結局研究室が大体決めてしまうんです。そういうものが多いから今、先生がおっしゃったような形だと思っただけなんですけれども、でも中にはやはり共通的にあるものも結構あるんじゃないか。

そこの管理のやり方ですね。だから、全部そちらの方なんです。やっていることそのものよりも、管理のやり方のところがどうもその場、その場の場当たりの内容になっているので、本当に管理されている状態にない。

例えば、研究とは直接関係ないんですが、使われていたパソコンを見ると、いろいろなメーカーのものがばらばらに入っているんです。聞くと、購入した設備にそのままくっついてきたパソコンもある。それから、自分たち研究室が選んだパソコンもあるということなんです。では、自分たちの選んだパソコンは全部同じようなものか、何か理由があって決まっているのかということ、そんなことはなくて、研究室からこういうものを買ってくれと言われたらそれを買っているという状況です。

では、どこから買うのかと言ったら、我々だったら決まっているんです。どうやって安く買うか、こういう業務だったらこのレベルのCPUでこのくらいのハードディスクでメモリーはこのくらい、ディスプレイはこのくらいと決まっているんですが、何も決まっていないうんです。

だから、随意や一般などより、購買そのものがよくわかっていないということで、是非一度見にきてくださいということで、9月に見にきていただくことになっています。少しお教えしないといけないうんじゃないか。それで、私は「未」なんです。

だけど、これは出さなきゃいけないんですよね。

○平澤分科会長 そうですね。今の調達の適切さみたいなことに関係するのはどこかにありますか。ないですね。

○清水局長 前回のときに組織の問題として調達と発注の関係についてのご指摘がありましたけれども、調達と名の付いているところは全体としての予算管理的な観点から見ているところで、確かにどういうスペックをやるかなど、いろいろ問題点や御指摘の点はあるのかもしれませんが、随契率や一者応札率についてはそれなりに我々機構から受けた説明では、研究機材であることによる専門性ですとか、あるいは電気の契約などのカウントの仕方など、幾つかの観点があると聞いております。

もしよければ説明を補足してください。

○田中専門官 この項目では、年度計画でも随契率見直し計画に基づきまして競争入札の比率を高めていくというようなことがございます。これは、政府全体の独法に対する要請といいますか、計画といたしまして整理合理化計画で統一的に言われておることとございます。

それで、随契率の割合などは機構においても競争入札の割合を高める努力をしておるところではありますけれども、今、遠藤先生が御指摘の調達の在り方の全体のような話につきましては、評価の仕方といたしましては評価基準において項目別評価表は年度計画などに書かれている事項について、評価を行うことになっています。その他に、総合評価表というものがございます。総合評価をどういふふうに行うかということは基準がございまして、これは参考1という紙で付けておるものでございます。お手元にお配りしておりますが、その2ページ目、総合評価というのは3つ目のボツですけども、自主改善努力等中期計画及び年度計画に掲げられていない事項も含めた評価を行う。また、必要

に応じ、業務運営の改善その他、勧告すべき内容を記述するというようなことがございますので、項目別評価表にそのまま当てはまらないような話については総合評価表に記述を盛り込んでいくというのが評価の仕方として決まっております。

○平澤分科会長 今、遠藤先生がおっしゃったような問題は、8ページの②の「管理運営業務の効率化」、それから③の「財務管理の仕組みの構築や各種規則の整備」に含めてもいいですね。先ほどBにしたところですよ。

○遠藤分科会長代理 私は、切り離せない内容だと思うんです。例えば、ある機器をそこしかつくっていなくてどうしても研究所に必要だというような場合のもの、そうじゃないものがまず切り分けられなければいけないんです。それでもって初めて随意契約にすべきなのか、競争入札にすべきものなのかとなるじゃないですか。

そういうことは、財務管理上の話の部分と、それから契約の9ページの部分のところと両側に引っ掛かっちゃっているように思うんです。

○平澤分科会長 今の随意契約なのかどうかということに関連しては、もう少し詳しい説明資料が多分あったように思うんです。

ですから、そういう問題は、例えばある装置を購入するとそのメンテナンスはその装置の人じゃないといけないということになるので、今年度発生するメンテナンス業務というのはほとんど限られてしまうわけですね。そういうことが具体的に書いてあったと思うんです。それで、それは今の9ページの方で議論する。

それに対してもっと一般的な、どのメーカーのものを買ってもそんなに問題ないといったようなものを、より安く購入するような話というのは、先ほどの②の方に関係したような話ではないかと思えます。

それで、それはそちらで評価したということにして、コメントをこちらに移すといいたいでしょうか、そういうことでいいのではないかと思います。

○遠藤分科会長代理 そういう意味で私が思うのは、どこのパソコンでもどこのプリンターでもいいようなものを、研究者が言ったものをそのまま買っているというのは、それをA社に頼むか、B社に頼むかという入札はしているかもしれないけれども、もともとどのパソコンだっていいんだというところがどこかに消えちゃっているわけです。

○平澤分科会長 だから、それが管理運営業務の効率化にもとるという点じゃないかと私は思ったんです。

○遠藤分科会長代理 要するに、発注品目を決める時の話ですから、そこでもう決まっちゃうわけですよ。デルと決めたらデルになっちゃうわけですよ。ですから、どこの業者から買うかではなくて、どこのメーカーを買うかということも含めて、本当は随意と一般競争の入札の話が実はあるんです。HPと言われたら、A社から買ってもB社から買ってもC社から買ってもHPなんです。だけど、HPじゃなくてもデルだってレノボだってNECだって富士通だっていいじゃないか。一番いいものを買えばいいんでしょうと、こういうふうになっていないんです。

それで、その辺が簡単に分解できないので私は「未」なんです。Aかなとも思うんですけども、

そういうやり方のままでいいということではありません。

○平澤分科会長 ここに今おっしゃったような趣旨のコメントをもし書いていなければ入れるということで、Aでよろしいでしょうか。

○遠藤分科会長代理 なぜそれにこだわるかという、今の状態で開学に向けてそこをしっかりとやっておかないと、開学後は購入金額としてそういうものが増えるわけです。そういう研究用の設備だけではなくて、購入金額がすごく増えますから、そのこともしっかりとやられるようにした方がいいんじゃないですか。

ただし、気付いて今、改善をしようとしているので、今のレベルではAと言ってもいいかなとは思いますが、来年はそうはいきません。

○平澤分科会長 それでは、Aということにいたします。

では、次の項目、9ページの下の部分ですが、これも「未」となっています。シーサイドハウスの話ですね。

○遠藤分科会長代理 これも私です。

○平澤分科会長 これは、先ほど追加説明を、まずは保育所として使うとか、それがビレッジゾーンに移った後はどうかというふうなことをおっしゃっておられたんですけども。

○遠藤分科会長代理 大きく2つ、ダイケアセンターとコンピテーションの話でしたね。

○平澤分科会長 これは、今の段階ではAということによろしいですね。

○遠藤分科会長代理 いいんじゃないですか。今のお話だと、ほぼ使っていますから。

○平澤分科会長 それから、10ページの24に相当するところで、外部からの研究開発資金のところ。これは私は本来バックマン理事に質問すべきだったのですが、これは今年度の話ではないけれども、21年度以降に目標額というものを定めているわけですね。それで、この額はものすごく低いですね。

一般の大学から考えたら、これは非常に少ないですよ。1つの研究科にもならないくらいですね。今は億単位のものも幾らもあるわけですし、2,000万から5,000万でしょう。1つだけで十分取れちゃいます。だから、科研費の小さい枠のものを幾つか取ろうというくらいの話ですね。

○遠藤分科会長代理 それからもう一つ、先程お話に出た、日立との共同研究の電子顕微鏡は絶対に億ですね。そういう大きいものがありながら、実際は小さいですね。

○平澤分科会長 この目標をつくったというのは、今回の評価の話に入るんですか。

○田中専門官 年度計画では、申請件数とその成果についての目標を策定するというふうに、20年度ですけれども、言っております、それを評価するための視点といたしまして申請件数、その成果についての目標が策定され、その内容が適切であったかどうかという観点から、今回評価を行っていたことになっております。

○平澤分科会長 2つの側面があって、研究者自身が外のファンドに頼らないで今のところ潤沢にあるから、余り外部に申請しなくてもいいという状況を反映しているんだとすれば、それはそれでいいのかなという気はするんですけども、もっとアグレッシブにやってくださいという意味から言うならば、これだと明らかにBですね。

これも「未」の人がいるんですね。

○遠藤分科会長代理 私が「未」です。金額がわからないということと、それから一生懸命活動しているんだったら平成 21 年度はこのくらい取れそうだとか、獲得できそうだという話がちょっとあってもよさそうだったのに、そういう話は余りというか、全然出なかったの、この金額さえも相当難しいのかなと。

○平澤分科会長 これは、19 年度は実績はどうでしたか。

○田中専門官 19 年度の実績につきましては、獲得件数 7 件です。

21 年度につきましても今回新たに記述を追加させていただきまして、7 月末までに 34 件の申請をいたしまして獲得が 9 件というふう聞いております。

○遠藤分科会長代理 これは、獲得したんですね。実績と。そうすると、上に書いてある 2,600 万はどういう関係になるんですか。多ければ多いで文句を言うのかという言われ方をされそうですが。

ここは、前の資料から比べるときちんと補足がされたところですね。前は書いていなかったですが、今回は書いてあります。

そうすると、とりあえず A にしますか。「未」は、私は取り下げます。少なくとも 21 年の状況は大分好転しているのです。

ただ、先生がおっしゃるように、この額は小さ過ぎるんじゃないかという話からすると何とも言えませんけれども。

○平澤分科会長 そうしたら、A にしまして、それで、現在の実績をはるかに超えているわけで、目標額は見直すべしというコメントを入れることにしましょう。こんな目標額では話にならない。

さて、それから 10 ページの下で給与水準の話です。これがまたややこしい話を含んでいるわけですが、それでも、「未」というのは遠藤先生ですね。ここの項目に関連して、あるいは直されているのかもしれないですが、総合評価のところの文言が少し気になっていたんです。

資料 4 の 3 ページの上の段です。「管理職員の給与水準を見直すなど、給与水準の低下に努める必要がある」。これは、管理職員と言うと理事長まで入るんですか。管理職員と言うときには課長など、そういうことですか。

○渡辺専門官 一般に、事務局長以下の職員ということですか。

○平澤分科会長 そうですか。要するに国際水準の話と少し表現ぶりでコンフリクトがあるといけないなと思ったんです。一方でラスパイレスが高いのはあるいは海外の水準に合わせるからだということがあって、もう一方で日本の水準に比べて高いのを低くしようといったような、少し矛盾するんじゃないかと思ったんです。これは、内部の職員は給与としては国際級じゃなくてもいいということなんでしょうか。

○清水局長 これは機構が説明すべきところですが、お配りしてある 10 ページのラスパイレス指数の比較についてホームページ等で御説明しているところがまさに御懸念のとおり、一方で大学院大学ということで優秀な職員が必要であるということで、英語の能力や国際的な企画力など、そういったものですね。

しかも、御案内のようにラスパイレス指数を国家公務員と比較するときは定年制職員ですね。任期

付きの職員で、研究者は原則として任期付きでやっているのですが、このラスパイレスの比較には入っていないので基本的には事務局です。事務局ももともと暫定的な準備法人的な性格の独立行政法人なので、雇用計画で定年制職員はなるべく抑制するという要請があるものですから、部長や課長などの枠を使って、それ以外の方は任期付きで事務に入っていたり、あるいは派遣の方を使ったりしています。少しずつ機構事務局定年制の職員の枠も増えている中で、能力の高い方は必要ですけれども、なるべく公務員との整合性をとろうと努力はしている。

そうは言っても、やはり国家公務員と同じように平均値は年齢別に出して比較してしまうものから、どうしても国家公務員より高くなるという理由をここで御説明をしているところがございます。取組はされていますけれども、母集団が小さいので非常に努力過程であるという状況はあると思います。

○平澤分科会長 この項目自体としては、Aでよろしいんじゃないでしょうか。

それから、11ページの研究員の評価の話ですね。これも「未」となっていますが、遠藤先生ですね。

○遠藤分科会長代理 私です。「活動評価」というのは研究の成果ということですね。これは、外部の先生が入った形で評価されているからいいとは言えるものの、評価というのは1つはやってきたことがどうだったかということに対する評価と、そういうテーマを選んでそういう人にやらせたということの評価もあると思うんです。そちら側の方は何も魂がないんです。だから、企業ではそういうことはあり得ないんです。我々はテーマのテーマ性とよく言うんですけども、その辺がないので、そこはどうされているのかなど。

○平澤分科会長 もう少し研究者に発想がゆだねられている組織なんです。

ただし、そういう発想なり構想を持っている人を採用したというのは、機構全体の運営委員会、つまりカウンシルに相当するところの責任ということに多分なるだろうと思うんです。大学の場合にはですね。

それで非常に危惧していたのは、カウンシルである運営委員会がきちんと開かれないような状況があったり、きちんとした議論がどうもなされていないような状況があった。たしか2年くらい前ですね。そのときには、それを補足するような委員会を新たにたつてサポートするということになり、これが現在のアドバイザリーグループになっているわけです。

それで、アドバイザリーグループはそれなりに環境分野はどういうふうな人を集めたらいいかといったようなことのアドバイスをされたとなっています。だから、人を集める、あるいは広い意味でのテーマ設定をするというのはその上の方で、設定された中でどれだけ頑張っているかというのが、今この評価の話なんです。

○遠藤分科会長代理 遠藤昌吾博士の分は、本研究ユニットは継続しないこととしたんですね。だけど、遠藤昌吾博士は先ほどの話によるとPIとしてまた残られるんですね。

○清水局長 任期が過ぎたということで、更新をされないということです。

○平澤分科会長 交代するんです。

○遠藤分科会長代理 これは20年度の実績だからここにも書いてあるわけですね。

○平澤分科会長 そうです。それで、いつそれを公表するかというのは、行き先が決まった段階で公

表するということになっていると。

○遠藤分科会長代理 そうすると、P I の方の評価はそれで決定はしたけれども、そういうテーマをやらせようとした人たちの責任評価というのはどこにいつちゃうんですか。

○平澤分科会長 それが、今度のもっと外の話になるわけです。だから、運営委員会それ自身の責任というのはどこが取るかという、運営委員会を認めている、これは大臣の任命なんですか。つまり、その実績がどうかということがつまびらかになるように、世間にこういう形で情報を提供しましょうというのが我々の役割なんです。

だから、全体としては最終的には世間が判断するというところになっていくと思うんです。それはマスメディアなど、そういうオープンな場を通して議論がされていくということです。そういう形でないと、どこかで「神」か何かがないといけないことになっちゃうんです。

○遠藤分科会長代理 それで、ここに「評価の結果、本研究ユニットは継続しないこととした」と書いてあるだけなんです。だけど、それは今となればテーマが余りいいテーマじゃなかったという意味なのか。それとも、テーマは相変わらずいいんだけど、研究そのものが十分な成果をもたらす研究がされなかったのかによって随分違いますよね。

○平澤分科会長 それは、後者です。私が聞いているところでは、このテーマは要するに非常に難しく、それから激戦区なんです。研究者はしのぎを削っているところなんだけれども、飛び抜けるほどの実績は上がっていないと聞いています。だから、これは少なくとも外形的には一応やっておられるのでAということでもいいんじゃないんですか。

○遠藤分科会長代理 私はわからないので「未」としただけなので。

○平澤分科会長 そうすると。コメントの一番上の部分というのはそういう意味だったんですね。

○遠藤分科会長代理 そうです。中身はよかったけれども、テーマが陳腐化しちゃったのか。テーマは相変わらずなんだけれども、中身がよくなかったのかという意味なんです。ちょっと書き方がおかしいなと自分でも思っています。

○平澤分科会長 そこは、後で修正させていただくかもしれません。

次は11ページの下、「運営委員会関係」です。最近の運営委員会はよくやっておられるんじゃないかというふうに私は思いますけれども。

○遠藤分科会長代理 運営委員会というのは実際にどうしたのか、ほとんど聞いていないですから。やったという話を聞いているだけで。

○清水局長 20年度の運営委員会のことを申し上げますと、11ページの下の方にございますように、G8のサテライトイベントをやったということもありますけれども、基本的には昨年の段階で言うと大学院大学の制度設計ですね。それが今回の学園法に結び付いてくるわけで、その前提としてこれまでの議論を更に集積して青写真というものを取りまとめて、夏の運営委員会のときに最終的に当時の岸田担当大臣に提出していますが、これを踏まえて各省調整をして、今年度法案を出させていただいたわけです。

それを取りまとめて、その前の段階で昨年の1月の運営委員会あるいは5月に運営委員会の作業部会、ワーキンググループをやって、いわば制度設計に向けた議論を重ねた。これは、例えば内閣府の

方からは日本のいろいろな大学に対する制度設計、特に国立大学と学校法人、いわゆる私立大学の仕組みはどう違って、それぞれその中でのガバナンスがどうなっているかという比較など議論をされた。

あとは、通常予算の決定状況や要求状況、また施設整備の状況などについては定期的に議論し、あるいはP Iの採用の問題などはその間の業務の進捗状況ということで議論をしていただいていますけれども、昨年、大学院の開学に向けた動きとしてはやはり青写真に基づいた議論をされたということがキーではないかと理解しております。

○平澤分科会長 今年の2月に東京で開いたものは、準備の作業部会を含めて開いたということなんでしょうか。2月はどういう議論をされたんですか。

○清水局長 今年の2月は、昨年の10月にもやっていますけれども、青写真を踏まえてですが、それが関係各省の昨年の12月に閣僚合意というものをして法案の骨格のようなことを決めていまして、それで今ちょうど法案を提出する直前でございましたので、そういう状況等を紹介し、またコメントいただくというようなことが、制度設計面ではこの2月の状況です。

それから、学長の人選に当たってもいろいろな先生方の個別の情報プラスやはり国際的な公募をしたり、そういったことの全体をやる人材のコンサルト会社ですね。エゴンゼンダーが最終的に入札によって選定されましたが、そういった手続きを進めていく必要があるなどの御議論があったかと思えます。

あとは、もっと重要なものは中期目標や中期計画です。中期目標について御説明をし、大学の開学準備がこの法人の業務ですから、青写真や、開学時の姿など、いろいろな文章がそれぞれ相互に関連をしていますけれども、青写真を踏まえた法案の準備状況をにらみながら中期目標をつくり、中期目標には開学するときにはどんな姿が必要かというような開学時の姿が附属文書で添付されていますけれども、いわば開学に向けたいろいろな制度なり、議論をしていただいたということです。

○平澤分科会長 ありがとうございます。

そういうわけで、12ページに移ります。12ページの「3. 予算、収支計画及び資金計画」、これはAとBに分かれています、Bの先生はどなたですか。

○遠藤分科会長代理 私です。

○平澤分科会長 ほかにはいらっしゃいますか。私はAかなと思ったんですが、Bですか。

○伊集院委員 私はAです。

○長岡委員 Aです。

○平澤分科会長 私もAかなとは思ったんですが、特に引っかかるところというのは……。

○遠藤分科会長代理 私はそこにコメントを書いたんですけれども、それぞれのテーマの進捗状況や業務の到達目標との関係が金額とつながっていないんです。それで、こういうテーマで幾らかかった、こういうテーマで幾らかかったと書いてあるだけなんです。あるいは、予算もそうやって書いてあるんですけど、こういうのを我々はどんぶりと呼んで忌み嫌うところなんです。そういうことではないのかと。

○平澤分科会長 これは、繰り返しセグメント情報をもうちょっと詳細にしてくださいということなんだけれども。

○遠藤分科会長代理 テーマごとにやらないと。

○平澤分科会長 一番の単位になるのはテーマなんですね。それで、本来そうならないといけないんだけど、今の状況の中でどこまで、要するに管理会計としてどこまで把握することを願うのかということに関係するんじゃないでしょうか。

○遠藤分科会長代理 現在、全世界の企業がひいひい言いながらいろいろやっているのと比べると、実に優雅な税金を使ってやっているからとしか考えられないようなやり方ですよ。

○平澤分科会長 私は、それはよくわかります。だからこそ、管理会計手法を導入しろとか、セグメント情報をもっと詳細にしろということを書いてきたわけなんだけれども、ここから先は公開するかどうかという問題があるんです。

それで、多分バックマン理事は非常に悩んでおられるんじゃないかと思うけれども、少なくともテーマまで下りないで研究室のテーマを研究室ごとに束ねた情報ですら研究者間に流布するというのは、やはり非常に問題になるんです。

それで、1つはお金のかかる研究とそうでないところがあって、それはよしとするならばそれで済むんだけど、研究者の側から見ると、おれのところはこんなに我慢してやっているのにおまへのところはたくさん伝票を回してといったような感じになってしまうでしょう。だから、この辺が難しいんです。ちゃんと管理できていればいいんだけど。

○遠藤分科会長代理 普通の会社でも同じですよ。お金を使うテーマと、余り使わないで済むテーマといろいろありますから。

○平澤分科会長 それはよくわかった上で言っているんだけど、それで今回はどこまでいったかという、分野ごとのセグメント情報まではいったんです。それで、これは昨年の沖縄で議論をしたときに、本来だったら研究室ごとに少なくともバックマン理事は把握してください。それを資料の中に載せるか、載せないかという話だったら載せなくてもいいですと。

○遠藤分科会長代理 私は何しろ公表をしろと言っているわけではないんです。自分たちで使っている金は何に使われているのか、わかっていないんです。

○平澤分科会長 これは、むしろやはり予算管理なんですね。

○遠藤分科会長代理 予算というのは、お金だけではなくて中身なんです。何をやるために使うのか。この予算の中で金額の予実績だけを見ているようなことを言っているんだったら、本当にナンセンスなんです。

だから、それはどこに持っていくか、どこに書くかは別として、やはり理事長とバックマン理事のところではそれぞれのテーマにどういうお金の使い方をするんだということをきちんと見てもらって、それでこれならばよしというふうにして計画が承認され、実際にその進捗が管理されていく。こういうふうになっていないと、私は本当に税金を何のために使っているのかという話になっちゃうんじゃないかと思います。

○平澤分科会長 P I 会議というものがあるんです。これが教授会に近いようなもので、多分そこではかなりシビアな議論がされているとは思いますが。通常の大学の場合だと、学科の中で学科単位で予算管理をしますね。学科の中で研究室にどういうふう資金配分するかというのは、これはまさに分

野によっていろいろな方式をとっていますけれども、プールしておく部分をつくっておいて、残りの部分を一律に配るとするのは多分よくあるケースですね。それで、プールした部分をどこが使うかというのを順番に回していくといったような話なんです。

これは余り戦略的ではないんですけども、それをもう少し効率的に使おうというときに、いわゆるトップダウン型のマネジメントを導入してやったらどうだという話か一時あったんですが、そういうことを少なくとも法人化された第1期でやった大学というのは大体学長が再任されなかった。だから、余りそういう方針というのはなじんでいないというか。

○遠藤分科会長代理 私は、別にそういうことを言っているわけではないんです。それぞれ研究室が、要するにこういうテーマもやりたいと言い、申請をしているわけですね。申請をしなければ合計は出てこないんですから。その申請の中身と実績がどうだったのかということをやちゃんと管理していればいいんです。そうなっているのかというと、何かむにゅむにゅとなっちゃうから、おかしいじゃないかと言っているだけなんです。

○平澤分科会長 今回の問題は、総合評価のところを書きませんか。

○遠藤分科会長代理 どこに書かれても、そこができないとまずいんじゃないかということを私は言っているだけです。ですから、ここをAにするのは反対です。

○平澤分科会長 だから、総合評価のところにも今の話をコメントとして書く。これは非常に大きなメッセージになるんですね。それで、ここは主に何を評価しているかということ、財務諸表の中身に相当するような話ですね。

○遠藤分科会長代理 ですから、財務諸表というのは数字の中身の縦横算が合っていればいいというものではないんです。その組織体の目的に合わせて正しい使われ方をしたか。それから、前と比べてより効率的になったかということの評価のために財務諸表というのはあるわけです。ですから、中身がわからないで数字の実績だけつじつまが合っていますというのは、私はよろしくないのではないかと。

○平澤分科会長 それはまさにそうなんです、この辺りは長岡委員はどうお考えですか。

○長岡委員 私はAにしたんですけれども。

○遠藤分科会長代理 私は意見を言いましたから、あとは多数決でAかBか決めてください。皆さん、Aなんですか。

○伊集院委員 私はAにいたしました。

○遠藤分科会長代理 では、4人のうちの3人がOKならばいいんじゃないですか。

○平澤分科会長 この項目としては、私はAでいいかと思えますけれども、御指摘の中身はかねてからずっと言ってきたことで、これは独立行政法人全体に関しての話でもあるんですが、それは総合評価の方にコメントとして入れるということにしたいと思えます。

それから、次が12ページの下で「人事に関する計画」です。この「未」というのは、やはり遠藤先生ですね。これは、私は難しいなど。21年度、今年度にもまだ引きずられている欠陥ですね。それで、前半で議論したように人事課長をめぐっての話があって、それが5月から辞めるまでというのは今年の2月でしたか。その間、ずっと働いていないという状況ですね。

それから、そのほかにも機構を訪問したときにいただいた組織図でどのように充足しているかというを確認してみても、人事課、総務課、コミュニケーションワークショップ課、それから企画グループ、これは新しくできてきたからかもしれませんけれども、何名もの課長が空席のままの組織になっているんです。

それから、前の段階で言うと経理課ですか。そういう事務責任者を埋めていないまま放置されているというのは、結局は組織運営がうまくできなかったということの原因をつくっているんだろうと思うんです。それで、私はこれはBかと思っていたんです。

○遠藤分科会長代理 これは、前の資料と比べると随分文章が書き足されていますよね。前の文章は5行しかないんです。これは倍以上になっていますから、まだよく読まないと言えませんが。

○平澤分科会長 私は、この詳しく書いてある方を読んだんです。処遇との関係で採用できなかったというふうに、人事課長の場合は書いてあるんだけど、人事課長だけの話ではないし、経理課長だってそうだし、先ほど遠藤委員がおっしゃったようなことは経理課長がきちんとしていけばもう少しきちんとした話になり得るんですね。

○遠藤分科会長代理 採用されている人も、普通のしっかりした企業だったら当然やらなければいけないようなプロフェッショナルリティが足りないですよ。そういう意味で言うと、確かにお気の毒ではあるんです。

だからと言って、お気の毒なレベルとしてそれなりにやっているからAというのはないと思うんです。

○田中専門官 少し申し上げますと、添付資料の束の中の54ページ以降に先般御指示のありました課長級以上を入れ込みました組織図、20年4月と21年4月、それから現時点ということで21年8月現在のものをお配りしております。

その意味では、経理課長というお話がございましたけれども、経理課長は21年4月現在ではございまして、本日も出席をさせていただきました。

○平澤分科会長 これは、20年度の話だから。

○田中専門官 20年の4月には空席でございました。

○平澤分科会長 そういうことです。

それから、併任が多い。併任で務まっていればいいんだけど、それが多くて結局問題になったとも思われますね。だから、組織の方のつくり方の問題と、それは先ほど一応考えたとして、今度はその組織をどのように運営するかという人事、人の面がやはりうまくできていない。これは、かなり大きな欠陥だろうと私は思います。

それで20年度、この評価対象年度は今のようなことなんだけれども、それが21年度、今年に引き継がれていて、8月1日にどれぐらい埋まっているかという話を見ても、総務グループ、総務課長、総務グループの統括、それから人事課長、コミュニケーションワークショップ課の課長などが軒並みまだ埋まっていないんです。

○清水局長 人事課長は9月着任です。

○平澤分科会長 だから、8月のところでですね。そこまで、結局ずっと延びてしまったということ

だと思っんです。それで、総務課や人事課、経理課など、こういうところはマネジメントにおいて非常に重要なポジションですから、穴が空いている期間が長いというのはやはり問題でしょう。

お2人はAということですが、Bではまずいですか。

○伊集院委員 これは、8ページの後半のBの部分にもつながることとして、今回視察の折にこの組織図云々のことは随分質問をし、そして大切な業務についてだれが責任を持ってやっていくのかという名前もないし、空白もあるしというようなことで、きっちりとした組織図をつくっていただきたいということでありましたね。

それに対して今回これを見て、なるほどというふうにした結果としまして、やはりいろいろ問題があったなと思います。ですから、ちょっとAでは甘いかなという感じが私はしております。

○遠藤分科会長代理 20年度としてはですね。

○伊集院委員 そうですね。

○平澤分科会長 長岡委員、いかがですか。

○長岡委員 前向きにやられているということで結果としてAにしたんですけども、確かに20年度だけを見ればBでいいのかもしれないです。

○遠藤分科会長代理 私は「未」だったんですけども、限りなくBです。

○平澤分科会長 では、Bでいいですね。

それだけですね。一応これは終わりました。

○田中専門官 この評価の中で6ページの「大学院大学設置準備活動」の部分ですけれども、これは制度上、文部科学省と内閣府との共管ということになっておりまして、文部科学省の評価委員会の意見を聴いて評価を行うということになっております。

今回、前回の分科会で御説明いたしましたように、文部科学省の評価委員会で評価がまさに今、行われておりまして、日程的に重なってしまいました関係上、後刻、評価結果を分科会長に御報告をしたいと思っいます。

したがっまして、最終的な確定というのはそれをもって御判断いただくということになろうかと思っいます。以上でございます。

○平澤分科会長 ありがとうございます。それでは、ここでの議論を中心にしながら、文科省の御意見も伺って判断したいと思っいます。

それからまた、コメントの文言については、今アディショナルにやった議論を踏まえて、多少修正加筆をするということを御了承いただければと思っいますが、よろしいでしょうか。

(委員 異議なし)

○平澤分科会長 ありがとうございます。

さて、そうすると今度は資料4でしょうか。先ほども少し議論いたしましたけれども、総合評価に関連して、これは小桐間企画官ですか。お願いします。

○小桐間企画官 それでは、資料の4、総合評価表でございますが、前回での分科会の御審議や項目別評価表の備考欄に記入いただいた御意見等を踏まえまして、事務局で取りまとめをさせていただきます。

委員の皆様にお配りした資料では黄色いマーカーが入っているかと思いますが、特に指摘あるいは改善意見に係る部分を黄色で塗っております。その他の部分につきましては、おおむね順調に実施されているということで評価できる部分でございます。

時間の関係上、読み上げ等は省略させていただきたいと思っております。

また、先ほどの項目別評価での御意見を踏まえて加筆修正が必要かと考えております。

簡単ですが、以上でございます。

○平澤分科会長 ありがとうございます。私も一通り前もって読ませていただきましたが、先ほど少し議論したところ以外は引っ掛かるところはないように思います。今、小桐間企画官がおっしゃったように更に修文、加筆が必要などころはあるかもしれませんが、それもお任せいただけますでしょうか。

(委員 異議なし)

○平澤分科会長 ありがとうございます。親委員会には、これを報告することになるわけですね。これは26日でしたか。それまでの間に修文したものをまたお配りいたしますので、更にコメントがあればお願いいたします。

それから、次が資料5、中期目標の実績、第1期に関する全体の評価表案です。今まで議論したものが第1期の最後の年度だったわけで、内容的にはかなり重なる部分があるかと思いますが、1期全体を通しての評価というものがこの資料5です。これも、小桐間企画官からでしょうか。

○小桐間企画官 資料5でございます。ここまでは平成20年度の業務の実績に関する評価ということで、通則法の第32条というものに基づく評価でございますが、20年度末をもちまして第1期の中期目標期間が終了いたしましたので、今回合わせて中期目標期間における業務の実績について評価をいただくということになっております。これは、通則法の第35条というまた別の根拠がございます。

内容的には今、平澤先生がおっしゃいましたように、先ほどごらんいただきました20年度の総合評価表とかなり重複をしております。それで、若干19年度以前の期間に係る事項というものを追加しております。

例えば、1ページ目をご覧くださいますと、一番下のボツの部分ですけれども、平成19年度に企画部や設立準備グループが設置されたという話。

それから、その同じボツの中ですけれども、下から2行目で「なお」というところで、中期計画において期間前半に一定の方向性を出すということに比べて、実際の進捗に遅れが見られる。ただし、期間全体を見ると19年度、20年度で当初予定されていた成果を上げることができたといった形で、中期目標期間全体を踏まえたような記述にしている箇所があと2か所程度ございますが、これも時間の関係上、詳しい御説明は省略させていただきたいと思っております。

○平澤分科会長 ありがとうございます。これについても私は前もって読ませていただきまして、特に問題があるとは思いませんが、なお今の20年度の評価を反映させて多少の修正ということがあり得るかもしれません。それは、また御一任いただけますでしょうか。

○遠藤分科会長代理 基本的には、やはり上がってきていると思うんです。そこは間違いのないところだと思いますので、そこはきちんと評価して、ただし、まだ幾つか残っているところがありますよと

いう感じですよ。

○平澤分科会長 では、これも 26 日に親委員会の方に報告させていただくということになりますので、よろしくをお願いします。

一応、意見交換すべきことはこれで終わったかと思えますけれども、何かほかに事務局で御用意されていることはありますでしょうか。

○田中専門官 事務局の方では、特にございません。

○平澤分科会長 ありがとうございます。

委員の間で、更に意見交換すべき問題がもしあれば、どうぞ。

○遠藤分科会長代理 意見というか、私はずっと一生懸命読んできて、それからこの間お邪魔して思ったのは、あそこは我々の自分の例を頭に置いても人材が足りないですね。多分 P I とか、あるいは評価をやっておられる先生方は立派な方が多いと思うんですが、その方々の立派な活動を支えるためのバックオフィスや、インフラのところの人が、さっきも指摘があったように数が足りない、質が足りないということです。それで、多分ある程度質の高い人を入れたとしても、すごく少ない人数でやらなければいけないので、IT のシステム導入等というのは非常に難しくなると思います。

ただ、開学して学生の獲得さえうまくいってくれば、あつと言う間にすごい人数になるわけですね。そのときの経費予実績の管理とか、そういうところが非常に危ういのではないかと。こうきたんですけれども、またそこで停滞するんじゃないかという気がしてしょうがないんです。

○平澤分科会長 そうですね。私は今年度の評価をしてみて、まさに同じ印象です。昨年は非常に希望に満ちて、それまでに比べるとリカバーしてよくなったなという感じがあったのですが、今年はちょっと難しい問題に突き当たっている。

それから、バックマン理事が着任される前の理事から引きずってきた問題といたしまししょうか、それが遠因としてあるような問題というものが顕在化したといたしまししょうか、これをうまくヴィンセント部長が乗り切ってくださいればいいんですけども、この辺りはまた事務局、それから沖縄にいらっしゃる事務局の方たちとまた一緒によく議論をしたいと思えますので、よろしくをお願いします。

最後に、私は今回の評価をやってみてやはり非常に感激したのは、これ全体のつくりがこれまた格段によくなりましたね。

○遠藤分科会長代理 書けることが増えたんです。

○平澤分科会長 そういうこともあるけれども、視点や実績の内容を含めて非常によくわかるようになってきて、この間の進歩というのはやはり大変なものだったと思いますし、これは主に内閣府事務局の方々が頑張られたんだと思います。これは決して局長にお世辞を言っているのではなくて、本当によくなりました。どうもありがとうございます。

それでは、これで本日の会を終わりたいと思います。

どうもありがとうございます。

(注) バックマン理事及びヴィンセント部長の発言部分については、会合の場における通訳によるもの。