

平成 21 年 8 月 19 日

特定の職員への権限集中等に関する調査・検討方針及び進捗状況報告

1 参議院沖縄及び北方問題に関する特別委員会における質問

平成 21 年 7 月 1 日、参議院沖縄及び北方問題に関する特別委員会における沖縄科学技術大学院大学学園法案審議の際、同委員会委員から、OIST の管理運営に関して次の趣旨の指摘があった。

- ・ OIST においては、特定の職員（職員甲）に権限が集中している実態がある。
- ・ 職員甲は、自分で六段階給与を上げている。
- ・ 複数の職員に対する解雇するとの言動が職員甲からあった。
- ・ 法令遵守の必要性を助言した人事を担当していた者は解雇された。
- ・ パワハラがあるという話もある。

2 検討調査チームの設置

OIST においては、7 月 2 日付で検討調査チームを設置し、同委員から他に指摘があった OIST の研究者の処遇に関する検討調査と併せて検討調査を進めることとした。（別添 1）

3 法律事務所への調査依頼

- (1) 本件については中立的、客観的立場から調査することが必要であることから、外部の機関（アンダーソン・毛利・友常法律事務所（以下、「AMT」という。)) 対し調査の依頼を行うこととした。

- (2) AMTの弁護士と OIST 役職員との会議の結果、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、昨年5月から休職し、本年2月に退職した特定の元職員について、事実関係の調査を行うこととなった。
- (3) AMTにおいては、まず、この特定の元職員関係のOISTでの勤務実績等をチェックした上で、OISTにおける上司とのインタビュー等の記録の調査を行うとともに、当該元職員の協力を得て、本人に対する面接調査を行う予定である。
- (4) 現在、AMTにおいて、上記の調査を進める準備を行っており、速やかに具体的な作業に入ることとしている。

4 内部通報規程の改正と職員への周知

全職員から OIST 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、2008年策定の内部通報規程を8月10日に次のとおり改正し、8月13日全職員に対し改正内容を周知するとともに、通報事項があればするよう周知し、奨励することとした。

- ・ 窓口を総務課からコンプライアンスオフィサーとする。
- ・ 通報の内容に苦情処理及びハラスメントを含むこととする。
- ・ 通報された事項に関する調査を行う主体を総務課からコンプライアンスオフィサー又は外部の独立した組織(当面はAMT)とする。

5 外部機関による調査の範囲

AMTは、3—(3)及び4により新たな面接調査が必要と思われる者が判明した場合、それらの者に対する面接調査を実施することとする。この調査には元職員も含まれる。

6 昇給に関する調査

職員甲の昇給に関するO I S Tのこれまでの調査状況は次のとおりである。

(1) O I S Tにおける職員の業績評価制度及び昇給制度

O I S Tにおいては、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いる。

職員に対する業績評価のガイドライン等は、別添2のとおりである。また、昇給については、定年制職員給与規程において、別添3のとおり定められている。

(2) 職員甲の昇給の状況

職員甲は、平成20年3月及び平成21年3月、上記(1)の業績評価においてA+の評価を受け、この評価結果を踏まえ、定年制職員給与規程に基づき、同規程別表の級別本給表における6段階の昇給が4月からなされている。

(3) 他の職員の状況

平成20年における同様の評価及び昇給は、定年制職員については、21人中職員甲のみである。任期制職員については146人中1名がA+の評価を受けて任期制職員年俸表における6段階の昇給がなされた。

平成21年においては、定年制職員23人中職員甲及び他に1名が同様に評価され昇給されている。任期制職員については、158名中6名が、A+の評価を受けて同様の昇給がなされている。

今後、更に書類の確認等を行い、詳細な事実関係等を整理していきたい。

また、調査の客観性を得るため、O I S Tの調査結果についてAMTがレビューすることとする。

検討・調査チームの設置について

Establishment of examination and review committee

09. 7. 2

1 趣旨 Purpose

沖縄科学技術大学院大学学園法案の参議院沖縄北方対策特別委員会における審議の際の指摘事項に対し、事実関係を調査するとともに適切な今後の対応策について検討を進めるため、OISTに検討・調査チームを置く。

In response to matters pointed by the members of Upper House Committee on Okinawa and Northern Territories Affairs at the Q&A session for Okinawa Institute of Science and Technology School Corporation Act, establish an examination and review committee in OIST for investigation of related facts and examination of appropriate measures to be taken going forward.

2 検討・調査チームの構成 Structure of the committee

検討・調査チームは財務・人事部長、コンプライアンスオフィサー及び理事長が指名する者数名により構成するものとする。

The committee consists of Director of Finance and Human Resources, Compliance Officer and other OIST employees appointed by the President.

3 その他 Others

検討・調査チームの運営に関し、必要な事項は理事長が定める。

Matters necessary for administration of the committee shall be stipulated by the President.

事務部門の手続き

OIST 事務部門職員の業績評価手続き

人事－秘密情報
(マネージャーのみ閲覧可)

OIST 管理部署職員の業績評価の手続き

1. 職員が年次進行報告を提出する。
2. 部長がレビューを行うため、監督者（上司）が職員の業績評価と年次進行報告を提出する。
3. 理事がレビューを行うため、部長は昇給の提言書を作成する。
4. 全体的な昇給と予算は理事長により精査され、承認される。
5. 給与査定の結果が上司から職員に通知される。

業務実績のガイドライン

業務実績	評定	職員に占める割合
傑出して良い	A+	5%以下
非常に良い	A	20%
良い	B	60%
十分	C	10%
不十分	D	5%以下

A) 任期制職員の任期満了

任期職員の契約を更新しない場合は、部長は少なくとも任期満了日の 6 週間前に、人事部に「任期満了フォーム」を提出すること。人事部は該当職員に、少なくとも任期満了日の 30 日前に書面で任期満了について通知すること。

B) 適用対象

この手続きは本会計年度の 12 月 31 日前に OIST で勤務を始めた職員に限り適用される。給与額の変更については月割り計算で算出される。

業績評価ガイドライン

人事－秘密情報 (マネージャーのみ閲覧可)

傑出して良い	最高レベルの実績。 与えられた仕事を達成し、担当する仕事量をはるかに超えた仕事をして、期待を大きく上回る結果を残す。通常、これに該当する職員の数は非常に少ない。
非常に良い	高レベルの実績。 与えられた仕事を達成し、担当する仕事量を超えた仕事をして、期待以上の結果を残す。
良い	日常的に一定基準を満たした質の仕事をする。 与えられた仕事を達成する。シンプルな反復作業や日常的な業務以上の仕事を達成する能力がある。
十分	大半の仕事を達成するが、一部の仕事は達成できない、又は遅れて達成する。仕事を整理する能力と問題解決能力に一部難あり。
不十分	大半の仕事を達成しない。仕事に対する責任感があまり見られない。

研究ユニットの手続き

OIST 研究ユニット職員の業績評価の手続き

人事－秘密情報
(マネージャーのみ閲覧可)

OIST 研究ユニット職員の契約書と業績手続き

OIST 研究ユニットで勤務する全ての任期制職員の契約は、下記の手続きに基づき毎年見直される。

業績評価のガイドライン

業績評価	評定	職員に占める割合
傑出して良い	A+	5%以下
非常に良い	A	20%
良い	B	60%
十分	C	10%
不十分	D	5%以下

A) 契約更新

任期制職員の契約更新については、主任研究者は 2009 年 2 月 24 日（火）までに該当職員の業績評価を行うこと。該当職員は少なくとも任期満了日の 30 日前に契約更新について通知され、また同意しなければならない。業績評価は添付の「業績評価ガイドライン」に基づき行われる。職員の大部分（約 60%）は B のカテゴリーに分類されるべきである。

B) 任期満了

任期制職員の契約を更新しない場合は、主任研究者は 2009 年 2 月 24 日（火）までに人事部に「契約満了フォーム」を提出すること。人事部は該当職員に、少なくとも任期満了日の 30 日前に書面で任期満了について通知すること。

C) 適用対象

この手続きは本会計年度の 12 月 31 日前に OIST で勤務を始めた職員に限り適用される。給与額の変更については月割り計算で算出される。

業績評価ガイドライン

人事－秘密情報 (マネージャーのみ閲覧可)

傑出して良い	最高レベルの実績。 与えられた仕事を達成し、担当する仕事量をはるかに超えた仕事をして、期待を大きく上回る結果を残す。通常、これに該当する職員の数は非常に少ない。
非常に良い	高レベルの実績。 与えられた仕事を達成し、担当する仕事量を超えた仕事をして、期待以上の結果を残す。
良い	日常的に一定基準を満たした質の仕事をする。 与えられた仕事を達成する。シンプルな反復作業や日常的な業務以上の仕事を達成する能力がある。
十分	大半の仕事を達成するが、一部の仕事は達成できない、又は遅れて達成する。仕事を整理する能力と問題解決能力に一部難あり。
不十分	大半の仕事を達成しない。仕事に対する責任感があまり見られない。

○ 定年制職員給与規程（抜粋）

（昇給）

第14条 定年制職員が現に受けている昇給を受けるに至った時から12月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、1号給を基準として勤務成績を勘案して1号給から3号給の範囲内において上位の号給に昇給させることができる。

2 略

（特別昇給）

第16条 次の各号に該当するときは、別に定める基準により特別昇給させることができる。

- （1） 業務成績の向上、能率増進等により業務上特に功績のあったとき。
- （2） 機構のすすめにより退職するとき。