

<添付資料#24>

企業等からの寄附金について

1. 寄附金獲得に係る計画等記載内容

○第一期中期計画：企業等からの寄附金や競争的研究資金等の外部研究資金の獲得に努める。

○第二期中期計画：受託研究の収入や企業の寄附金の増大を図るとともに、競争的研究資金の獲得に努めるため、平成21年度より、競争的資金等の組織として獲得し得る外部資金についての合理的且つ定量的な目標を年度計画などに具体的に定め、戦略的な取組みを行なう。

○平成21年度計画：①平成21年度外部資金獲得の定量的目標

- ・ 寄附金等 2,000万円
- ・ 競争的研究資金 2,600万円
- ・ 受託研究の収入 900万円

②外部資金を獲得しようとする事務局及び主任研究者を支援するために、職員1名を専任とする。

(*競争的研究資金と受託研究に関しては、平成21年7月末現在、事業推進部研究支援課の職員2名が担当)

2. 機構に対する寄附金に係る優遇制度の概要

当機構は、平成17年度の税制改正により、設立当初より、法の定める特定公益増進法人の一つとされている。従って、当機構への寄附金は、税法上の優遇措置を受けることができる。

(個人寄附の場合)

寄附金を支出した日を含む年の確定申告の際、「寄附金振込み領収書」を提出することにより、当該寄附金の額(所得の40%を限度)から5千円を引いた額が所得税の課税所得から控除される。

(法人寄附の場合)

寄附金を支出した日を含む事業年度の確定申告の際、「寄附金振込み領収書」を提出することにより、当機構への寄附金は、他の寄附金とは別枠で損金の額に算入される。但し、限度額は(所得金額の5.0%+資本金等の額の0.25%)×1/2となる。

3. 寄附金の実績及び募集に係る取組み

現在(平成21年7月末)までのところ、寄附金募集の広報活動などの取組みは具体的には実施しておらず、収入の実績はない。

(今後の募集に係る取組みについては下記5を御参照。)

4. 今後の目標額及び具体的な取組みの方向性

第二期中期計画期間において、上記の21年度目標2,000万円に続き、22年度3,000万円、23年度5,000万円を目標としている。当面の具体的な取組みに関しては、下記5の通りであり、今後、人的体制の整備を進めつつ取組みを強化していきたい。

5. 平成21年度に実施する取組みの内容、予定時期

現在、国内外の企業や非営利組織など外部からの寄附金について、上記目標額を達成するため、当機構のユニーク性、想定されるスポンサーの属性やモチベーションを考慮し、機構を寄附先として魅力あるものとするための方途を検討中である。それを踏まえ、速やかに積極的なコミュニケーション活動を開始することとしている。その一つの手段として、21年度10月を目処に機構のウェブサイト寄附金募集の掲載を予定している。

6. 寄附金獲得に係る取組体制

所管部課：財務・人事部予算課

担当者：予算課長 予算課職員1名

〈添付資料#25-1〉
給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容							
指数の状況	対国家公務員 132.7	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1834 651 1868 778">地域勘案</td> <td data-bbox="1834 778 1868 906">143.1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1800 651 1834 778">学歴勘案</td> <td data-bbox="1800 778 1834 906">127.7</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1776 651 1800 778">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1776 778 1800 906">141.9</td> </tr> </table>	地域勘案	143.1	学歴勘案	127.7	地域・学歴勘案	141.9
地域勘案	143.1							
学歴勘案	127.7							
地域・学歴勘案	141.9							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>1. 本機構は、大学院大学の設置準備を主たる目的とし、大学院大学が設置された時には解散することとなっている過渡的な組織であることから、平成17年の設置以来、派遣職員、任期付職員等の活用により組織のスリム化に努めている。このため、限られた定年制職員については、基幹となる職員を中心に充て、定年制職員全体の給与水準は高くなる傾向にあった。</p> <p>2. 本機構は世界最高水準の自然科学系の大学院大学の設置準備を目的としており、理事長および運営委員にノーベル賞受賞の外国人を迎えている他、外国人研究者を多く採用している。このため、基幹となる職員には、英語能力や国際的水準の専門能力を有する人材を採用するとともに、これらの者については、能力主義の下、年齢にとらわれず配置している。また、こうした高度な人材を遠隔地で雇用する為には、給与水準に一定の配慮が必要である。</p> <p>職員の水準：民間等出身者(国ノ独法出身者以外) 11人 修士以上 6名、一般建築士 1名、英語能力 ネイティブレベル1名、ビジネスレベル 2名</p>							
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.9% (国からの財政支出額 19,566百万円、支出予算の総額 19,592百万円：平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 給与水準は国家公務員の水準を上回っているが、業務拡大による人員増の中、給与水準の低下に努めている。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成20年度決算)</p> <p>【検証結果】</p>							
支給総額に占める給与、報酬等支給総額の割合	<p>14.60%</p> <p>管理職の割合「8人 67%」 大卒者以上の高学歴者の割合「83.3%」 平成22年度に見込まれる対国家公務員指数は年齢勘案125.1、年齢・地域・学歴勘案133.5となっており目標値としている。業務の実施に当たっては、派遣職員や任期付職員の活用等による組織のスリム化や業務運営の効率化に引き続き取り組みむとともに、大学院大学の設置に向けた業務の拡大に伴い、新規採用を行うなかで、給与水準の低下が進んでいるところである。 さらに、今後の新規採用者の給与レベルを国家公務員相当とすることにより、一層の給与水準の引き上げに取り組みむこととしている。</p>							
講ずる措置								

<添付資料#25-2>

平成20年度における独立行政法人沖縄科学技術研究基盤整備機構の
福利厚生費について

1. 法定福利費について

健康保険、厚生年金保険、介護保険、雇用保険、労災保険の給付等※に充てるため、138,838千円を支出した。

※ 児童手当法第20条第2項に基づき納付することが義務付けられている児童手当拠出金

2. 法定外福利費について

役員のための借上住宅に24,012千円、法定外健康診断費（人間ドック）に2,742千円、労働安全衛生法に基づく健康診断費用※1に1,486千円及び産業医委託料※2に600千円を支出した。

※1 労働安全衛生法第66条第1項の規定により実施することが義務付けられている健康診断

※2 労働安全衛生法第13条第1項の規定により置くことが義務付けられている産業医

3. その他

・ 福利厚生費の受給対象者数は常勤職員172名、非常勤職員11名（平成20年4月1日現在）であった。

・ レクリエーション関連費用はない。

・ 福利厚生に係る互助組織はない。

・ 福利厚生代行サービス※1及びカフェテリアプラン※2は実施していない。

※1 食堂・診療所等の福利厚生サービスを受託企業との契約により、提供すること。

※2 カフェテリアプランとは、従業員に費用と運動したポイントを付与し（例：1人あたり300ポイント、1ポイント＝200円）その範囲内で福利厚生メニュー（例：在宅身体介護補助、託児施設利用補助等）の中から選択させる制度

<添付資料#25-3>

平成20年度における独立行政法人沖縄科学技術研究基盤整備機構の
諸手当について

1. 住居手当について

(定年制職員)

①対象者

借家・借間又は自宅に居住する職員及び単身赴任手当受給者であって配偶者等が
借家・借間に居住する職員に支給

②支給額

- ・借家・借間居住職員（月額12,000円を超える家賃を支払っている職員）
最高27,000円
- ・住宅居住職員：2,500円（自宅の新築・購入から5年間に限る）
- ・配偶者等が借家・借間に居住する単身赴任手当受給職員：最高13,500円

※国と同様の支給基準である。

(任期制職員)

①対象者

貸家・貸間又は自宅に居住する任期制職員で世帯主である職員に支給

②支給額

- ・任期制職員が負担する家賃（2台までの駐車場料金及び居住維持費を含む）の
月額5分の4に相当する額。ただし、職種により上限を次表に掲げる額とする。

職 種	月 額
代表研究者	160,000円
グループリーダー（研究員）	100,000円
研究員	60,000円
技術員	40,000円
研究補助員・事務員	40,000円

- ・住宅居住任期制職員：2,500円（自宅の新築・購入から5年間に限る）

○国の支給基準との違いについて

任期制職員については、国内外から優秀な研究者等を確保するため、国際的に競争率のある待遇を提供する観点から上記の支給基準を採用している。

○今後について

借上げ住宅制度の在り方を含め、全面的な見直しを検討中である。

2. 役職手当について

①対象者

部長、課長、課長代理及びこれらと同等と認められる定年制職員に支給

②支給割合

本給の額に、下記支給割合を乗じて得た額

部長、課長	20/100
課長代理	8/100

○国の支給基準（注）との違いについて

機構発足時における国の制度にならい、定率制による支給基準を採用してきたものである。

（注） 国においては、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職責等を端的に反映できるよう、民間企業において役付手当が定額化している実態も踏まえ、定率制であった俸給の特別調整額（役職手当）を、平成19年4月1日から定額制に移行した。

○今後について

他の独法の例を踏まえ、扶養手当等の手当での取扱いと合わせ、今後検討していきたい。

3. その他の手当について

- ・通勤手当、管理職員特別勤務手当、超過勤務手当、休日給及び単身赴任手当については、国と同様の支給基準を採用している。
- ・いわゆるボーナスについては、国のように、期末手当（定率支給分）と勤勉手当（勤務成績勘案支給分）の合算により支給するのではなく、期末手当のみの支給規定になっているが、支給額の算定の際には勤務成績を勘案することとしており、国の支給基準と同様の支給基準を採用している。
- ・扶養手当は支給されていない。

<添付資料 #26>

OIST 研究ユニットの評価手順:

1. 理事長から代表研究者(PI)へスケジュールの通知、及び下記の資料を提出するよう依頼:
可能な限り早急に:
 - A. 研究プロジェクトのリスト
 - B. PI の研究がカバーする研究分野について見識のある評価委員の候補者 8 名までのリスト
 - C. 研究の進捗を最も良く反映する発表論文を 6 つまで(PDF フォーマットにて)
 - D. 研究室の面積、設備、所属員及び役割の説明(予算情報は事業推進部が別途準備)

その約 2 ヶ月後に下記を含む書類一式を評価委員に送付。

 - A. 研究概要
 - B. 研究の背景
 - C. 当期の研究成果(全ての発表論文及び他の業績のリストを含む)
 - D. 来期の計画
 - E. 引用文献
 - F. 研究の進捗状況を最も良く反映する発表論文を 6 つまで(PDF フォーマットにて)。
 - G. PI、グループリーダーの履歴書。ポスドク、生徒は 2 ページのバイオスケッチ(NIH スタイル)。
 - H. 研究室の面積、設備、所属員及び役割の説明(予算情報は事業推進部が別途準備)
2. 推薦された評価委員会議長へ理事長から通知:
 - A. 評価委員会議長就任への正式依頼
 - B. 評価プロセスの主要な日程、及び手順
3. 議長は評価委員会の委員を選任する。議長は PI から提出された候補者のリストから選出することも、外部から選出することもできる。評価委員は PI の研究分野において国際的著名な研究者でなくてはならない。評価委員会は議長を含む最低 5 名のメンバーから構成されるが、評価委員の追加検討も可能である。
4. 議長及び委員による研究室の視察も可能である。
5. 研究室視察の手配に係る事務サポート、及び他に必要となる運営サポートについては議長からのリクエストにより事業推進部が提供する。
6. 議長は評価委員会の評価結果を書面にて理事長に提出する。

7. 評価委員会からの提案を考慮し、理事長は PI 及びユニット所属員の次の 5 年任期を更新するか否かを判断する。
8. 理事長の決定が本人より PI に通知される。理事長の決定は最終決定であり、交渉の余地は無い。
9. 最終決定は PI の現 5 年契約終了日の最低 12 ヶ月前に PI に通知されなければならない。契約を更新しない場合において、契約終了日の 12 ヶ月前を切って通知された場合には、通知日から 12 ヶ月間契約を有効にするべく調整を行う。

スケジュール:

1-2 ヶ月目 PI 及び推薦された議長へ理事長から通知

PI は下記を提出:

- A. PI 研究プロジェクトのリスト
- B. PI の研究がカバーする研究分野について見識のある評価委員の候補者 8 名までのリスト
- C. 研究の進捗を最も良く反映する発表論文を 6 つまで(PDF フォーマットにて)
- D. 研究室の面積、設備、所属員及び役割の説明(予算情報は事業推進部が別途準備)

議長が評価委員を選任し、評価スケジュール、旅程を決定する。
OIST の事務局から評価委員会に評価手順を伝える。

3 ヶ月目 PI が下記を含む進捗報告書一式を提出:

- A. 研究概要
- B. 研究の背景
- C. 当期の研究成果(全ての発表論文及び他の業績のリストを含む)
- D. 来期の計画
- E. 引用文献
- F. PI、グループリーダーの履歴書。ポスドク、生徒は 2 ページのバイオスケッチ(NIH スタイル)。

5-6 ヶ月目 評価委員会が議長への報告書を作成
研究室視察

6-7 ヶ月目 評価委員会の提案が理事長に提出され、理事長の決定が本人より PI に通知される。

<添付資料#28>

施設整備費補助金等の繰越額が多いものの業務進捗に支障はない理由について

1. 20年度予算現額のうち2次補正予算を除いた予算については、契約率97%である。自然災害等の外的要因により第1研究棟・センター棟等の建設作業の中止や延期（特に鉄骨建方工事）が余儀なくされ、不測の日数を要した。後に続く外装、内装、設備工事等の完成に伴い所要経費を支払うことから21年度へ繰越した（繰越率56%）。

当該施設は当初より21年度中の供用開始を見込んでおり、21年度末には供用開始ができる目処がたったことから、全体の進捗に支障はない。

2. 20年度2次補正予算については、その交付決定が年度末以降であったため、入札契約等の手続きについては21年度に行うこととし、全額繰越を行った。なお、第2研究棟は22年度完成予定であり、今回の繰越による全体の進捗には影響はない。また、基幹・環境整備等については、1.の理由と同様である。

平成20年度施設整備費補助金・設備整備費補助金予算執行状況

予算措置年度	整備内容	前年度繰越 予算額 (百万円)①	当初予算額 (百万円) ②	補正予算額 (百万円) ③	予算現額 (百万円) ④=①+②+③	交付決定 総額 (百万円)⑤	契約済金額 (百万円) ⑥	契約率 (%) ⑥/⑤	支払金額 (百万円) ⑦	支払率 (%) ⑦/④	繰越額 (百万円) ⑧=④-⑦	繰越率 (%) ⑧/④	不用額 (百万円) ⑧=④-⑦	主な 繰越 理由
前事業 年度	・基幹環境整備 ・研究棟1・センター棟 ・ファカルティハウジング ・造成工事	3,409			3,409	4,138	4,104	99	3,309	97	66	2	34	
19-20	研究棟1・センター棟 (2年回償)	1,512	2,004		3,516	3,516	3,516	100	1,290	37	2,226	63	0	
'20	・造成工事 ・基幹環境整備等 (単年度)		1,523		1,523	1,380	1,380	100	479	31	1,043	69	0	※1
20- 20-1次補	研究棟1・センター棟等 (2年回償)		2,759	1,840	4,599	4,599	4,310	94	1,659	36	2,940	64	0	
20-1次補	研究棟1・センター棟 (内装工事・設備工事等) 及び外構等(単年度)			2,728	2,728	2,728	2,528	93	151	6	2,577	94	0	
小計(20年度2次補正予算以外)		4,921	6,286	4,568	15,775	16,361	15,837	97	6,888	44	8,852	56	34	
20-2次補	基幹環境整備及び スライド条項対応 研究設備整備(単年度)			1,420	1,420	1,420	0	0	0	0	1,420	100	0	※2
20-2次補 -21-22	研究棟2 (3年回償)			2,838	2,838	7,095	0	0	0	0	2,838	100	0	
総 計		4,921	6,286	8,826	20,033	24,876	15,837	64	6,888	34	13,111	65	34	

<添付資料33-1>

平成20年度 事務職員の採用活動

職名(採用枠)	申し込み	選抜候補者	スケジュール					備考
			公示	面接	オ フ ア ー	結果	雇用開始	
新卒者	32	10	2008年4月	10	1	採用	2008年4月	定年制職員1名
経理	25		2008年6月	3	2	採用	2008年4月、2009年4月	定年制職員2名(経理は2009年4月、調達は2008年4月)
総務事務員	20		2008年6月	6	2	採用	2008年10月、12月	定年制職員1名
設備グループ	9		2008年10月	3	3	採用	2008年7月、10月、2009年4月	定年制職員2名(出向職員1名)
人事	16		2008年6月	3	1	採用	2009年4月	定年制職員1名(2009年4月の時点)
IT	n/a			2	2	採用	2008年10月、12月	定年制職員1名
ワークショップ	47		2008年2月	5	1	採用	2008年4月	定年制職員1名(2008年4月の時点)
理事長室	17			8	2	採用	2008年9月、11月	
動物実験コーディネーター	5	1	2008年7月11日～	1	1	採用	2009年4月1日	
RI スーパーバイザー(1)	5	3	2008年10月6日～	0	0	-	-	選考過程において、一部の候補者(任期制職員)は契約更新に伴い個人面接はしないものとした。中途採用に関しては、平成21年度も引き続き採用活動を進めている。
遺伝子組み換え実験スーパーバイザー(1)	2	1	2008年11月7日～	1	1	不採用	-	
研究助成金コーディネーター(2)	22	5	2009年2月6日～	5	2	採用	2009年7月7日、26日	定年制職員1名

<添付資料 #33-2>

平成 20 年度 定年制職員 月別人数

平成 20 年 4 月	20 名
平成 20 年 5 月	20 名
平成 20 年 6 月	19 名
平成 20 年 7 月	20 名
平成 20 年 8 月	20 名
平成 20 年 9 月	20 名
平成 20 年 10 月	22 名
平成 20 年 11 月	21 名
平成 20 年 12 月	22 名
平成 21 年 1 月	22 名
平成 21 年 2 月	21 名
平成 21 年 3 月	21 名

定年制職員 採用活動・公告掲載状況

平成 20 年 5 月	ホームページ掲載
6 月	県内大学への通知
7 月	人材紹介会社① 人材紹介会社②
10 月	人材紹介会社③
平成 21 年 1 月	人材紹介会社①
3 月	地域新聞主催就職フォーラム