

独立行政法人評価委員会
第 16 回沖繩科学技術研究基盤整備機構分科会
議事録

沖繩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16回沖縄科学技術研究基盤整備機構分科会

議事次第

日 時：平成22年3月2日（火）14:00～17:00

場 所：中央合同庁舎第4号館2階共用第3特別会議室

1. 機構の予算執行状況及び対処方針
2. 学生獲得に関する取組について
3. 平成21年度業務実績評価について
 - (1) 項目別評価
 - (2) 総合評価
4. その他

○平澤分科会長 それでは、時間となりましたので、第 16 回の分科会を開催いたします。機構については、本日は沖縄からお越しいただきまして、ありがとうございました。前回以来、あまり日が経っていないわけですが、この間、私の方からお願いしました宿題に関して、機構の側、監査監事、それから内閣府の担当職員の方々、大変御努力されまして、本日ある程度まとまった見解案をここにお示しすることができるようになりました。どうもありがとうございました。本日は、御厨委員が御欠席というわけですが、定足数に達しておりますので、このまま会を続けたいと思います。

本日の議題は、非常に内容の濃い中身が幾つかありまして、3時間を予定しているわけですが、間で 15 分ほど休憩を置いて、進めたいと思っております。最後までよろしく願いいたします。

まず、本日の議題及び資料について、事務局から御説明をお願いいたします。

○田中専門官 それでは御説明いたします。本日は全部で 4 つの議題がございます。議事次第と、その 1 枚後でございます配付資料一覧を併せてごらんいただければと思います。

1 つ目の議題は、「機構の予算執行状況及び対処方針」でございます。これは前回御報告した件でございまして、これに関する資料が 3 種類ございます。資料 1-1 は、前回の御審議を受けまして、機構の監事が御用意された資料でございます。この資料に、「資料 1-1 追加分」と右上に書いてあります横の組織図がございます。これと合わせて資料 1-1 でございます。その後ろに資料 1-2 とありますものは、これは前回の御審議を受けまして、機構が提出したものでございます。資料 1-3 でございますけれども、これはこの分科会の本件に関する見解といたしまして、平澤分科会長に案を御用意していただいたものでございます。これにつきましては、平澤分科会長とも御相談いたしまして、本資料は本日の審議のために準備いたしました原稿ということで、最終的な取りまとめに至っていないものでございますので、議事規則に基づきまして、先生方の御異論がなければ、委員限りの非公開の資料として扱わせていただきたいと存じます。これが議題 1 に関するものでございます。

それから、2 つ目の議題でございますけれども、「学生獲得に関する取組について」という議題でございます。これに関する資料でございますが、資料 2-1 が「学生獲得を巡るこれまでの指摘について」ということで、本分科会の指摘、それから総合科学技術会議の指摘を整理したものでございます。それから、おめくりいただきまして資料 2-2 でございますけれども、これまでの指摘を踏まえまして、学生獲得に向けた機構の取組状況を整理した資料でございます。

次の議題が、毎年この時期に行なっております業務実績評価の方法に関するものでございます。資料 3-1 が、平成 21 年度の業務実績評価のために準備いたしました項目別評価表の案でございます。それから、この資料 3-1 に別紙がついてございます。A 4 横の資料でございます。更に、資料 3-2 が総合評価表の案でございます。これが議題 3 に関するものでございます。

それから、4 つ目の議題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、これは昨年夏の国会で指摘を受けました内容に関しまして、機構の調査の結果を取りまとめたものでございます。機構から報告書を資料 4 として提出されております。

それから、本日の議題 1 の審議の際の参考として、機構の関連の規程等につきまして、会議の資

料とは別に委員の先生方のお手元に配付させていただいております。A4横で「関連規程等」と書いてあるものでございます。

以上です。

○平澤分科会長 どうもありがとうございました。議事進行の順序でありますけれども、懸案事項を先に片づけた方がいいかなという気もいたしまして、4の議題を1の後に審議させていただこうかと思えます。2、3がそれぞれ繰り下がるという形にしたいと思えます。よろしく願いいたします。

それでは、議題1「機構の予算執行状況及び対処方針」についてであります。前回以来、事務局に機構と監査監事の方たちからの資料等をまとめていただき、そして私なりに見解というのを書いてみたわけでありまして、まず全体的な御説明を内閣府の方からお願いします。私が4点にわたる宿題をお願いしたわけですが、そういうところからお話しただけだと思います。

○中村室長 それでは、事務局より簡単に御説明をいたします。本件、予算執行の問題につきましては、前回2月16日開催の分科会におきまして、機構からの報告を受けて御議論をいただいたわけですが、その際、分科会として宿題というものが出ております。

この概略を申し上げますと、分科会から機構の監事に対するものとして3点、1つ目が会計に関する規程等、それと予算の決定過程と執行過程を確認できる、そういう文書をそろえること、2つ目が予算執行に関連する組織の構造と、そこに実際に配置されている人やその権限はどうなっているかということの整理、3つ目が実際に行なわれた契約の内容が決まるまでにどのような検討が機構において行なわれたのか、こういう経緯について、この3点であります。また、機構に対しまして1点、今後のこの問題に対する対応についての考え方を取りまとめることということで、資料の提出を求められたわけでありまして。冒頭の事務局からの説明とも重複しますが、このうち監事から資料の提出があったものが資料1-1で、機構からの提出資料が資料1-2ということで本日配付しております。

その際、前回の説明の際に機構から、後の年度に行なう予定であった研究設備の整備を前倒ししたというようなことですか、設備の集約化を図ったという御説明があったわけですが、そうしたことをした場合には当然後の年度では整備しなくてよくなったとか、コストの節減が図られるということになると考えられるわけですが、そういった内容についてどういった経費があったのか、またそれによってどういう利点があったのかということ具体的に示すようにという依頼が遠藤委員からございましたので、これを受けて作成された資料が資料1-2の7ページについております。更に、資料1-1の追加資料があるということも先ほど説明があったとおりであります。

○平澤分科会長 どうもありがとうございました。内容に入る前に、もう少し結果、経緯について御報告しておきたいと思えます。

今ありますように膨大な資料でして、私もここにありますもののほかに、この3倍ぐらいのものを見させていただきました。その中で、資料として見解をまとめる際に必要となる部分等について内閣府の事務局と御相談して、また機構にも御協力いただく形で、資料1-1、あるいはその追加の資料としての1-2、資料1-3というものがまとめられたというわけでありまして。ほとんど同

時並行的に作業してきたわけでありませけれども、私なりにそれらの中身を咀嚼しつつ、見解の構想をまとめてきたということでもあります。

各内容についてはもう少し中村室長から御説明いただきたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

○中村室長 それでは、機構から提出いただいた資料を分析して、このような事実があったのではないかと分科会長と御相談して整理したところを御説明いたします。

具体的には、資料1-3の7ページの別紙1をごらんいただきたいと思っております。7ページにおきましては、実験・研究室整備に係る工事費が増額となった経緯はこういうことだったのではないかとこのものを時系列で整理してお示ししております。

この概略を御説明しますと、平成19年6月に第1研究棟及び管理棟の実施設に基づく、実験・研究室整備に係る工事費については、これは前回の機構の報告もございましたけれども、モデル的な形で積算を行なっておりまして、その計算上は右側の金額欄にございますように12億円程度のものであったということでもあります。

この工事費は、当時、第1研究棟及び管理棟の補助金の予算として確保されていた中では全額を賄うことができなかつたところでありまして、6億円程度超過が既に見込まれていたわけですが、この超過分については設計の見直し、あるいは運営費交付金の利用によって対応するというところで、機構から内閣府あてに文書を出していた、これも前回の報告のとおりであります。

その後、平成20年4月、これは基本施設の工事を着工した後でございますけれども、設計会議というものを機構では開始をいたしまして、この場でP I（主任研究者）の要望、具体的に自分たちの使う実験・研究室にどのような設備を置きたいのかというような希望の聴取を開始したわけですが、この会議はメンバーとしてはそのP Iの人たち、ほかに機構の理事、研究支援課、キャンパス建設課、それから建設業務のアドバイザー業務を委託している業者の方、それから設計者の方ということであったそうであります。この設計会議は、電話会議を含めまして20回程度の会議を重ねまして、この赤の矢印でありますけれども、10月28日に最終機器配置計画案というものを提示しております。

これがイメージとしてどういうものかというのは、資料1-1の追加分の後ろ2枚、6ページと7ページをごらんいただければと思うのですが、ここにほんの抜粋がありまして、6ページに黄色でセルを塗ってありますけれども、この実験動物飼育のための水槽を置くということにして、7ページをめくっていただきますと、この図面上、緑で塗ってある部分に置くと。そういう形で、どこの実験・研究室にどういう機器を置くのか、こういうマッピングのようなことだけをしたものというふうに伺っております。

この計画を基にして、その後、設計業者にこの実験・研究室の実施設というものを行わせまして、この設計業者が実験・研究室整備の設計と費用の積算を翌平成21年の1月末まで実施したという、これは青の矢印であります。

その後、この結果を受けて3月末に実験・研究室関連工事の入札を実施したということですが、ここで既に、予定価格の総額というものが右の欄にありますけれども、47億円以上ということになってお

りまして、これは先ほどの設計と積算を基に、そのすべてを入札にかけることにしたということであると理解をいたしております。この入札の結果、4月末に契約が行なわれまして、その総額が少し予定価格よりは落ちまして45億円となっております。

その後も研究者の要望を受け付けまして、随時設計変更、それから現場への指示というものが行われて、工事が追加されていったということでありまして。これら追加の工事の契約については、全体の工期の終わりにまとめて、その4月に締結した契約の金額を変更するという対応することにしたようでありまして、金額的には総額で54億円以上に達する見込みと伺っております。

ちなみに、当初の見積もりである約12億円という金額と総額約54億円というものを比べますと、42億円台の違いがあるわけですが、実はこの過程で第1研究棟・管理棟の関連予算は増額がございまして、15億円弱の実験・研究室整備までは予算の範囲内に結果として収まっておりまして、したがって、欄外にありますけれども、予算からの超過額というのはこれまでの報告があったように40億円程度になるということになっております。

以上が7ページの御説明ですが、8ページの横長の図は、基本的にはこれと同じ内容を契約の流れという形で整理したものであります。設計会議において、例えば実験動物飼育室を整備することですとか、コールドルームを整備するといったようなことで要望の決定がなされるというわけですが、そういったものの整備のための工事というのは、それぞれ建築工事、電気設備の工事、衛生設備の工事、空調設備の工事というふうに、実際の現場レベルではそのように必要な工事というのが分かれてまいりますので、その分解されたものをその4つの区分ごとに再度集約をして、それで発注に出すというやり方でやっておりますので、そこに書いてありますように、契約が4件走っているような形、スタイルになっているところであります。この7ページで契約の総額というような言葉が出てきているんですけど、これは4件を合わせた総額という意味であります。

ちなみに、この図の中の一番右側の契約変更見込みの中で、青で塗りつぶしたような部分をつくっておりますのが、この部分が契約締結後に増になったというイメージをお示ししているものであります。

ちなみに、こういった契約ごとの経緯というのは、資料1-1の具体的な一つの例として先ほど申し上げた実験動物飼育施設の例であれば、19ページのところから4月の契約の前後でそれぞれいろいろな要望があったという経緯をお示ししておりますし、またもう一つの例としては37ページでコールドルームということですが、こちらが7月に一旦契約を行なった後、そもそもコールドルームという設備を置くということが決まったということで、そういう2つの具体的な例というものも機構で作ってもらっております。

最後に、資料は特にございませんが、契約の形式的な手続、決裁等そのものについては特段の何か指摘すべきような問題は確認されていないというところでございます。

以上です。

○平澤分科会長 どうもありがとうございました。今の概括的な御説明、もう一度資料1-3の7ページに戻りたいと思いますが、平成20年の4月から配置計画案の策定ということを行ったと。それで、ほぼ10月にそれができ上がりますね。それで、実施設計に移る、その実施設計案を示し

て入札をする。計画案の段階では 12 億、実施設計が終了した段階、つまりこれは詳細な様々な積算をするということに当たるわけですが、それで入札に予定価格として考えたのは 47 億、この間に増加したというわけです。実際には、契約で 44 億ぐらいになった。これが超過する非常に重要なパートになる。もう一つは、21 年の 4 月から実際に契約をして工事に移ったわけですが、その工事に移った後、設計変更ということが生じて、約 10 億増えている。こういうふうに把握いたしております。

今の御説明の中にありました概括的な認識に関して、まず、監事からコメントをいただきたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

○勝野監事 前回のこの分科会におきまして、平澤分科会長から私ども監事、それから機構に対しまして、この問題に関して資料を提出するように求めがあり、先週までに提出させていただいたところでございます。

提出させていただきました資料を内閣府で、事実関係、問題点を整理していただき、今、中村室長から御説明があったとおりでございます。それから、今、平澤分科会長からも簡単に御要約をいただいたところでございます。その事実関係等につきましては、そのとおりで間違いはございません。

前回も申しましたとおりでございますけれども、このような予算の超過の問題が生じたことは誠に遺憾なことであり、また監事としてもこのような状況を把握できなかったことは反省すべきと思っております。いずれにしましても、今後このような事態が起きないように、管理運営体制全般を見直していく必要があると考えているところでございます。

本日は、これから分科会としての御見解が取りまとめられると伺ったところでございますけれども、その御意見に的確に対応していくことが必要だと考えている次第でございます。

以上でございます。

○平澤分科会長 今、私が確認しました大きな枠組みについて、認識が間違っていないかどうかということを経営側から御指摘いただきたいのですが、いかがでしょうか。

○バックマン理事 今、説明されましたサマリーどおりでございます。

○平澤分科会長 詳細な内容に関しては、まだ私の方の誤認があるかもしれませんので、それはその都度正していただければと思います。

それでは、先ほど申しました、私の方でまとめさせていただいた見解案について御説明をさせていただきます。

私が実際に見解案を執筆するまで、中身を咀嚼するのに随分時間がかかりまして、それで今確認しましたこの 7 ページ、別紙 1 ですね、そういう内容であるということ、したがってポイントは平成 20 年 10 月あたりから翌年 3 月、あるいは 4 月あたりのところまでの間にどのようなことが起こったのかということを中心にして精査いたしました。

前回の分科会には、大臣政務官がお見えになって、今後の再発防止に重点を置きながら見解を取りまとめしてほしいという大臣からの御要請でしたので、まずはこの半年ほどの間に起こったことを詳しく分析してみて、そこに何らかの改善すべきヒントはないかということを考えました。

そのヒントに当たるようなものが見解案の1以降にまとめてあるわけですが、この半年の間に起こっていることは、実は我々評価委員会、当初からの評価委員として眺めてみますと、今まで何回か不手際があったわけですが、その不手際の背後にあることと共通している部分があるように思えてならない。この際、それを抜本的に変えるということが今後への対策ではないかということを考えてまして、今回のことだけではなく、多少スコープを広げて私なりに見解をまとめたつもりです。

この見解案の最初の方は省略いたしますが、経緯について、2ページ目のところから、どのような不手際があったかということを経緯のポイントをごとにまとめています。1つは予算執行体制の不備ということになるわけですが、先ほど中村室長からも御説明がありましたが、予算部局を欠いた体制で検討を進めていたということがあります。もともと、施設整備費補助金というのは、施設整備部門で内部的にはコントロールするということになっているわけですが、そうは言っても、全体の枠組みが予定されている額より数倍になるというようなことがあるとすれば、当然予算部局との連携が必要になるわけで、そういうことが日常的に行なわれ得ないような形で検討が進んでいたということ自体がまず1つ。

それから、これは非常に不幸なことです。施設整備部門の部長級の中心の実務者が20年11月をもって退職されたわけですが、ちょうど資金が積み上がっている途中、詳細設計に移っている途中ということです。それで、その後その実務者をフォローする体制が明確につくられたかということになりますと、どうもそれは責任の所在が不明確なまま進行した、そのように判断せざるを得ない状況だったと思っております。

それから、次のページに移りまして、全体を把握するシニアマネジメント体制の脆弱な状況と整備の遅れということを書きましたが、もともと施設整備部門だけではなく、これは財務にかかわる話ですから、財務グループの統括、財務部長に相当する方も一緒に進めるべきなのですが、残念ながら、当面、事態が起こったところでは財務部長がずっと空席のままで、それを埋めるということが遅れたわけでありまして、したがって、当初の計画案をつくることから、先ほど来重ねて申し上げますが、実施設計をし、入札をし、発注し、工事に移って、その途中で財務部長が着任されるということになったわけで、最後に10億円増えたその途中まで財務部長が不在のままという状況だったということでありまして、これが第1のポイントです。

2番目は、(2)とありますが、組織全体の問題、組織構造にかかわる話であります。この組織構造にかかわる話というのは、実は私は前から非常に気になっておりまして、何度か評価委員会でも議題にさせていただいたかと思っております。これは資料1-1の追加分という別綴りで数枚ありますが、それをごらんいただきたいのですが、最初のページにありますのは設立当初から19年9月までの部分で、バックマン理事の前任の三木理事が在任されていた頃のものです。この組織図の場合には、事務方と研究ユニットが理事長を通さなくても議論ができるという組織構造になっているわけですが、

ところが、1枚めぐりまして、19年10月以降、研究ユニットの部分というのが理事長直轄になりまして、事務部門が研究ユニットと接触しようとするならば、それは理事長室を通してでないと接触

できない。現実にはそうだったのかどうかということは置きまして、組織図の上ではそのような組織形態になったわけです。もう一つは、事務局長というポストが本来あるわけですが、事務局長を任命しないまま、理事が兼任するという形で進んだわけで、事務部門としては強い意見を申し上げることがなかなかやりにくい、そういう組織構造になったと思います。

その後の数枚、3ページ目、4ページ目と、年度ごとに多少の違いはあるわけですが、研究ユニットと事務部門が分かれているということ事態は変わっておりません。

もう一つ、4ページ目の平成21年の4月以降の組織図で見ますと、今回非常に問題になるキャンパス建設課、これは先ほど申しましたように、部長がこの前の年の11月で退職しているわけなので、部長がいないまま、キャンパス建設課というのはバックマン理事が兼任されている事務局長直轄という形になっていて、シニアマネジメント、部長級のところで調整するというところがやりにくいという形になっているわけです。私自身、組織論が専門ではありませんが、経営学を多少勉強してみて、こういう組織だとまずいなというのは当初からありまして、その都度、多少の不手際が起こる都度、この組織のありようについても触れてきたかと思えます。

それで、今の問題をもう少しまとめて書いてあるのが見解案の3ページ目の(2)のところですが、まずは事務局長が実質的に空席のままであったということ、それで研究ユニットが事務部門と離されているということ自体、1つは事務局からのチェックが入りにくいという問題をはらんでいるわけですし、もう一方では、研究の独立性と申しましょうか、それを確保するという意味では望ましいわけですが、問題はその調和をどう図るかということにあると思えます。それで、この組織構造自体はやや研究部門の独立性を強調し過ぎたものではないかと。そのこと自体、過去にいろいろな問題があって、その反省の下にこういうことをお考えになったんだと思えますが、ちょっと行き過ぎたのではないかと思えます。

それから、もう一つは、ちょうど今進んで、この事態の中心的な課題になったように、新たに研究室を設計し、それを建設していくという作業自体は、当然のことながら研究者の意向、要望というのをくみ上げなければいけない。これは研究ユニットからの情報ですね。それから、それを事務的に処理していく、これは事務部門の話になるわけですが、それが要するに理事長室を通さないとつながらないという構造になっている。理事長室自身が庶務的なサポートをする程度のスタッフしかいないというわけで、こういう実務的な事業をするときのスタッフは残念ながら備えていないわけです。したがって、そこの部門で様々な目詰まりと申しましょうか、起こってしまった。全体の積み上がっていくものを本来ならば月次のぐらいに集計しながら、オーバーフローするのはどう調整したらいいとか、そういう話をやっていかなければいけないわけですが、そういうことの集計をしていくことが、それはサポートする体制が脆弱であった。というわけで、両部門にまたがる仕事をしていくということを考えてみると、やはりここ数年、実施してきた組織構造というのはかなり大きな欠陥があるだろうと思えます。これがもう一つの原因である。

それから、3番目でありますが、実質的にこの問題を責任者として取り扱われた方たちは、実はバックマン理事を初めとして外国出身の方だったわけです。それで、私はこの点に関してはある程度同情をしているわけですが、日本のやり方というものは、国際的なレベルで見ると、かな

り特殊な形態を持っているわけです。例えば、「現金主義会計」と書いてありますが、これは役所から交付された資金が交付先で、今の場合は機構であります。年度ごとに現金がその年度で使われているということが確認されるという制度であります。それに対して、その最後のところからありますけれども、イギリスやアメリカでは「支出負担確定主義」という体制をとっているわけですので、お金は府省から配付されたら、府省はその年度に配付しなければいけないだけども、配付された先はその年度で全部使わなければいけないということではないわけです。そこが今回の一つの背景にあるのではないかなと思います。

2点目に、ラボフィット予算と書きましたけれども、実際に研究開発費の集計をするために、施設整備費のようなものがどのようになっているかということ各国比較をしたことがあるわけですが、多くの国では建物はリースです。自前の建物をつくって運用するという形態をとっている国というのは、むしろ少数派です。今回の場合には、建物をつくり、日本流の普通のやり方になっているわけです。したがって、イギリスやアメリカの予算というのは、施設整備、要するに借りた建物の中にどういう施設を作り込んでいくかということに使える予算枠というわけですね。それが常識であるという会計主義を持っている、コンセプトを持っている方が今回の局面に直面されたときに、やはりある程度の説明は受けたにしても、なかなか得心まではいかないようなことがあったのではないかと考えております。

いずれにしても、そのような背景となるシステムの違いというものについての言わば文化摩擦とでも申しましょうか、それをこういう国際機関として運用するというときには、今後やはり十分注意していかなければならない非常に大きな教訓だと私は思います。これが私が注目したポイントであります。

2番目に、そういうことが起こったということ踏まえて、どのような責任があるか。評価委員会はかなり機構の中のことを知っているからそれほどでもないわけですが、外から見ていると、市民情報等とか、あるいはうわさに近いようなもので、サイエンスコミュニティーが認識しているのは、沖縄のこの機構は全く無責任体制ではないかといったようなことをよく言われるわけです。私はその都度、そうではないということを説明はしていたわけです。しかし、今回の経緯というのは、やはり全体としてのガバナンスを欠いているという問題についての責任というのがあるだろうと思います。

もう1つは、今回の件を処理していくプロセスで整理した話として、やはりこれは日本の税金でやっていることですから、日本の規定に従って処理しなくてはいけない。これは明白なことであります。したがってこの規定から離れたということ自体は、そういう具体的な進め方をしたということについての責任はあると言わざるを得ないと思います。

それから、たくさんの資料を拝見させていただいたわけですがけれども、個々の手続それ自体については、何かごまかそうとか、そういう意図的な不手際はなかったと考えております。

最後ですけれども、今回の件というのは、監査が通常形で内部に入って、私が今回いただいたような資料を見ていれば当然発見できたことだし、あるいは集計されていないにしても、何かこれはオーダーが違うのではないかというようなことはわかったはずだと思います。

実は、監査監事の方に対しても評価委員会はかなり厳しい見解を今まで持っていたわけですし、もっとしっかりとやってくださいというニュアンスのことは委員からもこの席で何回か申し上げたことがあるかと思えます。この事態が起こった時点で、監事として在職されていた方たちについては、やはり反省していただかなくてはいけないのではないかと考えております。

次に、3の「改革の方向性」についてですけれども、まずは、この機構として国際的なトップレベルの研究・教育機関をつくっていくということ自体は、これは遅滞なく強化していくべきだということでありまして、今回の事態があったから、総合科学技術会議のように、ちょっと立ち止まって考えてくださいという見解は私は持っていません。立ちどまったら立ち上がるのにまた大変な時間がかかってしまうわけで、一方では反省し、そして組織的に強化するというをしながら、もう一方では最大限努力して、これは研究ユニットの方たちをお願いしたいわけですが、今までどおり頑張っていたいただきたいと考えております。

もう一方で、先ほど来触れてきましたように、多額の公費の投入を受けて運営されている独立行政法人でありますから、少なくとも納税者に対して、こんな立派なことをやりましたよということを胸を張って言えるように頑張ると同時に、その運営の仕方についてもある種の制約とか、果たさなくてはいけない義務があるわけですし、その説明責任も十分に果たしていただけるような形に変えていかないといけないだろう。これが大きな方向であります。

それで、前回、宿題として、機構でどのように変えていったらいいかということについてのお考えをお伺いするということをしていただきまして、それが資料1-2としていただいたわけでありまして。私はそれも十分拝見させていただいた上で、もう少し抜本的な改革が必要ではないかと考えています。これは非常に注意深く考えなくてはいけないわけですが、3の冒頭で確認しましたように、国際的にトップレベルの研究・教育機能を持った国際的機関を確かにつくるということが支援されるような、そういう組織に是非変えていただきたいと考えております。

まず、事務局長を是非専任にさせていただきたい。その事務局長は、括弧の中にありますように、これは私が考えたわけですが、日本の公的な法人の経営に通じている、要するに今の日本的な会計制度や予算の執行の仕方など、そういうことについては瑕疵が起こらないだけの十分な経験を持っているということ。当然のことながら、国際的な研究教育の実態を熟知していて、研究ユニットの先生たちとも十分に専門的な面でコミュニケーションがとれるような方である必要があるだろうと。また、当然のことながら、英語でのコミュニケーション能力を持っておられる方ということになるかと思えます。そのほか、まだ幾つかポイントはありますが、一方ではやはり事務局機能を強化する必要があり、もう一方では研究教育機能をサポートするという面で、研究教育部門の方たちの制約にならないで、研究教育部門の方たちをサポートできる、日本の制度はこういうふうになっているので、こういうところを生かしてくださいとか、サポートできる立場で活躍できるような、そういう事務局長を是非置いていただきたいというのが1点であります。

それから、今回のように、実務レベルで情報交換を行なえるという体制も必要。大きな意思決定にかかわる話は、当然のことながら、意思決定を図る部門に情報を上げていかないといけないわけですが、もう少し実務部門だけで考えていいようなことはそちらに任せる。レポートについては、

研究教育内容にかかわる場合には理事、理事長の方に行くし、それから事務経営事項にかかわるようなものであれば、それは事務局長の方にレポートするというような体制になっていればいいのではないかと思います。

もう一つ、事務局長を置いた場合に、今後、意思決定レベルで十分なコミュニケーションが図られるということがないと、これはまた内部対立の基になってしまうわけなので、意思決定部門としても、新たに入る事務局長を交えて、理事長、理事が日常的にコミュニケーションを密にとって、それで意思決定の中身が外れないようにしていくということが必要ではないかと。

それで、そういう意思決定をする部門というのはそれなりのスタッフが必要ですから、そのスタッフ機能を今より強化するということが必要だと思いますし、実務部門についてはそれなりの体制を新たにさせていただくということになろうかと思います。

それで、先ほどの資料1-3の最後のページ、別紙2であります。今言葉で申しましたようなことを私なりに図にしたのがこれでありまして、真ん中の大きな囲いが機構だといまして、その機構に付随する形で監事と運営委員会がある。それで、意思決定部門については事務局長をもう1人、そうすると3人体制ということになります。そこにエグゼクティブスタッフ室というのがあって、これは庶務的なことだけではなくて、意思決定に必要なサポートができるという機能が必要だろう。もう1つは事業実施部門、これは研究教育の部門のほかに、事務を担当する財務とか人事とか建設部、こういうものが並んでいるわけでありまして。これがお互いにその中で意思疎通ができるようにし、研究教育事項に対してレポートするところと、事務事項についてレポートする、こういうことを使い分けていくという、大きくはこの2つの部門になって、いわゆる官僚組織ではなく、これは経営組織の通常の形になるわけなので、意思決定と実際の実務のマネジメントにかかわる部分というのを分けて、できるだけフラットに、硬直的にならないようにして運営していくことを、これは私の一つのアイデアでありまして、参考にしながら機構でお考えいただきたいと思っています。

最後でありますけれども、4でありまして、これは学園法に規定しておりますように、平成24年度の開学に向けて着実に施設を整備していくということが必要であるわけで、第2研究棟と第3研究棟をつくっていくということになります。開学までの人事計画を基にして、施設整備を第2研究棟ではどういう先生が入られるからどういう施設整備にするのかという計画をつくり、そして今、枠組みとして与えられている予算の中で処理するために、今後着任する研究者にしわ寄せがいかないような形で、これは前回も非常に強く私は申し上げたと思いますが、我々の目標は50P Iが国際的なトップレベルにあるという方たちであることを願っているわけですので、残りの方たちが、ちょっと我慢してくださいというような条件でしか採れないという状況ではまずいわけで、今後着任する研究者にしわ寄せがいかないような交付金を節減した上での運用計画をつくっていただきたいと思っています。

そういうわけで、この機構のゴールとしては、国際的なトップレベルの研究教育機関をつくるということと、沖縄の振興に資するという2つがあるわけで、それを有効で効率的に取り組んでいく、それを今回問題が起きました施設整備費補助金と運営費交付金、これを一体的に扱うということ

でもって達成していただきたい。

それで、最後ですが、これは非常に重要なことで、今のような問題を効率よくやるためには、遠藤委員が常々指摘しておられたような統合的な業務システムというものについては、これも提出いただいた機構からの今後の考え方の中にもありますが、特段に配慮して、この際、効率的な事務運営ができるような体制に脱皮していただきたいと思っております。そういうことを通じて、今までより一層内部的にアクティブな、そしてこのゴールに向かって着実に進んでいくということを是非世間、納税者の方々に見ていただけるようお願いしたいと思います。

以上が私がまとめさせていただいた見解であります。この見解の中身の御意見を委員の方からいただく前に、今多少ブレークダウンした事実認識について問題があるかどうかということについて、再度監事とバックマン理事からお伺いしたいのですが、いかがでしょうか。

○勝野監事 監事からは特にございません。

○平澤分科会長 バックマン理事はいかがでしょう。

○バックマン理事 ただいま先生から御指摘いただいた全てのポイントは私として理解できると同時に、過去のことを説明していくことは重要であり、それを通じて私どもとしては将来に向かうべきだと考えております。

○平澤分科会長 それでは、委員の先生方からコメントをいただきたいと思えます。御意見等、いかがでしょうか。内容について説明が至らなかったところもあるかと思しますので、御質問等を含めて。

○遠藤委員 1つは、私がお願いしてつけていただいた資料1-2の7ページのところの前倒しだとか、集約化ということで、これだけの数字がありますというのを見て、正しく理解するためには、研究棟1のときの予算に対して増えていますけれども、研究棟2以降のことを考えると、研究棟2のところではこれだけ減りますねと、あるいは今後の運営ということを考えたときに、これだけの費用が軽減されますねと、こう書いてあるんですね。それが超過した費用との関係でどういうふう理解をすればいいのかというのが、もう一つわからないんですよ。

○平澤分科会長 これは私の理解ではこうです。今年度第2期棟のところまで予算がついていますね。それから、第3期棟もやがて入るわけですがけれども、建物建設にかかわる話は、その全体の中で、どれぐらい削減されるかということを考えればいいというのが1つですね。もう一つは、運営費交付金にかかわるわけですがけれども、例えば電気代なんか安くなる。こういう部分は運営費交付金で言えば浮く部分がある。それで、それらがどの程度になるかということがここに書いてある。つまり、それを一体として機構全体としてはどれぐらいになると。

○遠藤委員 元の金額が幾らあって。ですから、例えば7ページの8のサーバールームのところを見ると、整備費が4億7,275万2,000円となっているじゃないですか。これはもともと1期と2期と入ると幾らだったのと。それが一緒にしたために工事費が削減されたとおっしゃっているのだったら、トータル幾らが4億7,200万になったのかというふうに示していただかないと、本当に減った費用が幾らなのかわからないということなんです。

○平澤分科会長 そうですね。この点はいかがでしょう。

○遠藤委員 今数字が間違えて出るとまた問題なので、後でちゃんと、1期目は幾らだった、2期目は幾らだったというのが一緒にすることによってこれだけになって、絶対額トータルで幾らになりましたというふうに言っていただくと、1期目と2期目を合わせた総額に対して、前倒しにはなっているけれども、結果はこれだけ減ったんだというふうになるわけですね。

それから、いろいろな人件費の削減や、メンテ費の削減というのは、これは運営交付金のところのイヤリーの費用が減るということですよ。

○平澤分科会長 そうですね。主にはそういうところですね。

○遠藤委員 だと思うので、では毎年幾らぐらいの予定だったものがこれだけ減ったのかと。これは、例えば1年目とか2年目からではなくて、3年目、4年目とずっと続くわけですよ。そういう意味で、費用がただぽっと出ているだけだと、せっかくそういう前向きな意図を持ってやったものの効果がわかりにくい表示になってしまっているから、ちょっとそれをわかるようにしてほしいなということが1つ目です。

○平澤分科会長 今の点に関してはいかがでしょうか。

○バックマン理事 先生の御指摘に沿って、これらの数字をもう一度書き直します。

○遠藤委員 そういう意図でやられたわけですから。

○平澤分科会長 それでは、これは後日資料をいただくということにしたいと思います。

○遠藤委員 できるだけ早くほしいと思いますね。

それから、2つ目というか、2つ目の中身は2つ入っているんですけども、部会長が書かれた1-3の資料の最後のページのイメージというところで、事務局長、エグゼクティブスタッフというのがありますよね。これは事務局長が不在というか、兼任だったので、ちゃんとした経験のある、こういう予算管理と研究に対して両方理解がきちっとある人という人材が、大変だと思うんですが、やられたとします。やられたとしても、結果として見ると、今までのところを見ても、はっきり言って理事長と理事は研究の方に偏ってしまって、P Iの人たちの言うことを尊重してみんな決めてしまったわけですから、本当にこの事務局長1人で頑張りきれんかどうかというのが非常に疑問があると私は思います。

普通の企業でも、こういうことが起こりがちなんですね。そのときには、社外取締役みたいなのがいて、「おい、ちょっとおかしいんじゃないのか」というようなことが言えるというふうになっているんですね。だから、バックマン理事とかブレナー理事長がそんな変なことをやるとは思っていませんが、ついつい迷ってこっち側に行ってしまったときに、「ちょっと待て」というのが内部の人たちだけではできないのではないかと私は思って、独立行政法人の方たちでそういうことができるのかどうかわかりませんが、完全にフリーな立場で物が言える人を、お目付役ということは余りよくないと思うんですが、置いておく必要があるのではないかと。

○平澤分科会長 私の解釈では、まさにこの評価委員会がそういう外部取締役の立場にある会なんですよ。

○遠藤委員 でも、評価委員会は緊急のテーマの話しかしない。

○平澤分科会長 いや、我々がそうなんです。これは総務省で独法の在り方を議論するときも、

結局評価委員会というのは外部取締役の機能を果たすようになってきたねと、そういう議論をしているんですよ。それで、私の意識としてはまさにそうなんです。

○遠藤委員 言っても聞いてくれない場合はどうするんですか。

○平澤分科会長 聞いてくれないときには勧告をするわけですよ。それを大臣に報告するわけですね。今回はまさにそういう形になっているわけですね。ただ、その前段として、そうはいつでも意思決定の中に事務的なセンスを持って意思決定をするという機能をまずは入れないと、これはだめだろうということです。

○遠藤委員 それはそうですよ。

○平澤分科会長 その上で、我々は研究機能が非常に高度なものになるということを一方向では見て、もう一方では国民に対してちゃんと説明ができる、そういうことを見ながらいろいろなコメントをしているわけで、まさに外部取締役に相当するような役割を果たしています。

○遠藤委員 その件は私はそういうふうに理解を改めます。

○平澤分科会長 もう一つは、この図の中に評価委員会を書き入れようということを一応考えたんですが、これは機構の法律というか規程の中に書いてある部分を書いたわけです。独立行政法人の評価委員会というのはその更に外にあるんですね。ですから、もちろん評価委員会とか大臣というのを書いても構わないんだけど、とにかく機構の規程にあるものをこの絵にしたということです。

○遠藤委員 我々の場合は社外取締役がいらっしゃるんですけども、重要な決定項目については毎月必ず報告をしているんですよ。こういうものを決めましたとか。これは全然そういう報告がないんですよ。半年に一遍とか、そういうものしか。

○平澤分科会長 年に1回ですね。我々の場合は年に1回だけれども、しかしながら、今回みたいに途中の段階でチェックしているということになるろうかと思えます。これは独立行政法人の通則法にある、あるいはその運用にかかわるもろもろのことに関係した話ですね。それが不十分ではないかということは、企業から参加されている方たちは常に出てくる議論です。

○遠藤委員 そのことがエグゼクティブスタッフのこととちょっと絡んでくるんですが、ここに人を置いていろいろやるということは当然従来の形からすると必要なんですが、やはり先ほどのサポートをする、私どもはたびたび言っているように、人間がいろいろな数字をどうなっている、こうなっているというのをサポートしているようでは遅いし、必ず間違いが起こるということを、ここにいろいろなきちんとした仕組みを入れてもらえば、企業と比べればそんなに難しくありません。足し算と掛け算と引き算しかないんですから。それなのに、ずっとやらないできているのは、我々の言ったことを無視されているんですよ。だから、社外取締役なんかの権限とか機能なんかは全然ないのと同じなんです。だからといって、うんと増やすと間接部門が肥大になって、研究費の方を圧迫してしまいますから、ここは何しろスマートにやらなければいけないということです。

○平澤分科会長 今のコメントはバックマン理事に十分聞いていただいて、我々は勝手なことを言っているのではなくて、機構がうまく育つということを真剣に考えているわけですので、機構の側もそれを真摯に受け取っていただきたいと思えます。

○遠藤委員 以上であります。

○バックマン理事 かこにも遠藤先生の御指摘を私ども拝聴させていただき、そしてそれに向かって努力をし、改善を実施してきたつもりでございます。そして、先生が言われた諸条件に基づいて財務管理そのものの改善を図っていかうとしてやってきたのであります。短期的にまた再び皆様方に報告できると同時に、長期的には適切なERPに基づいて報告できるというふうに思っております。

短期の方としては、例えば継続中の計画、コミットメントをモニターするという事で、再び御報告することができると思います。また、年度末にはかなり前進が図られると期待すると同時に、その努力は引き続き継続していきたいと思います。

ERPというのは、近い将来、特に大学にとって極めて重要なことになっていくということですので、私どもとしては更にそれに向かって努力していきたいと考えております。

○平澤分科会長 それでは、伊集院先生と長岡先生からコメントを。

○伊集院委員 ちょっと蒸し返しになるかもしれませんが、この増額となった経緯についての別紙1の7ページのところ以降を拝見いたしまして、言ってみれば、言葉はきついかもかもしれませんが、やはりど素人の体制であるという感じで、この体制を何とか抜本的に改革をしない限り、今回のみならず同じようなことを繰り返すのではないかと。そのままであるから、いろいろ問題が起きてきていると私は思います。

したがって、いろいろと余りにもずさんな予算管理、コントロールの認識、責任といったものが欠けている。その背景というものに、先ほど見解でお示しいただいた平澤先生のお話で、会計主義の違いなど、そういうことも加味したとしましても、日本で行なわれている状況でありますから、そこをきちっと管理し、運営する体制をしっかりとつくっていくということが今後必要だと私は思います。

そのためには、この見解でお示しいただいているようなことをまずはやっていただく。そして、体制を抜本的に変えていくためには、理事がお一人ですべてをやっているような体制ではあり得ないわけで、きちっとした事務局長を置くなり、そのための人材、適当な方をとにかく早急に探していただいて、サポート体制をしっかりとやるということが必要だと思います。そこを機構だけでは無理かなど。担当の内閣府もサポートをしっかりとしないと、これはまた同じことの繰り返しになると思います。

○平澤分科会長 どうもありがとうございました。長岡先生、いかがでしょうか。

○長岡委員 皆さんがおっしゃられていたとおりに、結局今回の問題が起きたというのも、もともと適当な人材がそのポストにいなかったということが根本の原因だと思われまます。資料1-3にもありましたけれども、個別の所掌業務の遂行に当たっては意図的な不手際は存在しなかったということですが、意図的な不手際は存在していても、結果としてこのような事態が生じてしまったわけで、その基となるのが契約変更について一定のルールに従った手続を踏んでいるというか、承認手続は行なわれているのかもしれないですけども、その予算を超える執行についてはもっと慎重に行なわなければならないわけですし、予算管理に関する責任者が不在だといっても、そ

の場合でも最終的な責任は理事長が負うわけで、結局理事長の承認印があるから支払いまで行なわれてしまったというのでは、あくまでも形式的にその書類が整っているだけで、はたから見れば確かに書類としては整っているかもしれませんが、その承認印を押す段階でどれだけ慎重に判断したのか、もうちょっと実態が伴ってそういった執行をしていく必要があるかと思います。ですので、やはりそれぞれの方が責任を自覚して、実態が伴った運営をしていただきたいと思います。

規程もきっちりと整備していただいているようですが、整備するだけでは足りないので、それを実際にいかに運用していくかということがポイントになってくるかと思いますので、今後早急に今指摘されていることを実行していただきたいと思います。

以上です。

○平澤分科会長 私は、実は膨大な資料を見ながら、契約についてどなたの印鑑でそれをやっているかということ非常に注目しながら見たわけですが、これは金額によって規程によって決められているわけですが、今回の件の大方はやはりブレナー理事長の判が押されているわけです。ですから、ブレナー理事長の印鑑を押すことに対してどれぐらい厳密に運用したのかということについては、依然として解明する必要があるだろうと思っております。そのことも含めて責任のことを私は書いたつもりです。

つまり、機構としての法人の実印を押すということは非常に重要な行為ですので、それを秘書のような人が勝手に押しているというようなことだったとすれば、これは論外ですね。それで、その管理体制がどのようなものであったのかということは、また後日監事から御報告いただきたいと思っております。今の御指摘の点は私も非常に引っかかったポイントです。

そこから先はある程度想像で、責任をとってくださいよということを書いたわけですが、具体的な管理体制というのがどのようなものかということがもう少しつまびらかになった段階で、その責任の取り方の程度といったようなことも問題になるかと思っておりますけれども、これはペンディングということにしたいと思っております。

○遠藤委員 もう一つ質問です。先ほどの経緯のところですが、最初、資料1-3の別紙1の右側に11億6,500万あって云々と数字が書いてありましたね。それで、今の管理の話とも絡むんですけども、自分たちのこの目的に使えるお金は幾らであるということちゃんと認識して、そこから何かアイテムが決まるごとに減算をしていく。これは全部積算をしているんですね。だけど、予算というのがあったら、そこから使うたびごとに引いていかなければいけないわけですよ。その管理がされていたというドキュメントは何か残っているんでしょうかね。

○平澤分科会長 それは具体的にはないですね。

○遠藤委員 それはERPとか何かよりずっと簡単なんですよ。引き算だけです。

○平澤分科会長 だから、まずはトータルアmountが幾らであるかということの認識があいまいなんですよ。

○遠藤委員 そうですよ。さっきの中に書いてあるのはそういう誤解というか。

○平澤分科会長 そうなんです。だから、そのままチェックしないで、つまり減算する基になる数字が幾らかというのを確認しないまま。それから、その額がどれほどのものかということについて

は、これは内閣府から機構へのお達しがあるわけです。お達しの中には明確に書いてあるわけですが、その中身についての解釈といいたいまいしょうか、つまり配付を受けた側はある程度流用できる権利があるといいたいまいしょうか、そういうようなことを考えたとすれば、それから先というのはやはり機構の側の運用体制の話だということになるかと思えます。私はそのように理解しております。

○遠藤委員　そういう意味で言うと、内閣府、沖縄振興局の方の提示の仕方というか、理解のさせ方にも足りないところがあったということは言えるのではないですかね。結果としてみると、「あんた、これだけしか金ないのよ」と言っていないのではないか。

○平澤分科会長　それは文書があって、その文書には書いてあるんですよ。簡単な文書ではありませんけどね。それは補助金を渡すわけですから、その補助金は何の目的でと、そういうことはそれぞれ書いてあるわけです。

○遠藤委員　そうしたら、それが間違いなく誰にとってもそうだとしたら、今度は意図的な不手際が存在していないというのはおかしいですよ。それは意図的にバイオレイトしているわけです。これだけしかないと言っているのに。

○平澤分科会長　これだけだというのは、この年度はこれだけしか使えないという解釈をするかどうかというところで認識に差があったと、先ほどのような背景から私はそのように思っているわけです。

○遠藤委員　でも、正しく認識されなかったことは確かなんですよね。

○平澤分科会長　そういうことです。

○遠藤委員　だから、これが問題になっているんです。

○平澤分科会長　そういうことです。だからこそ、責任があるでしょうと言っているわけです。

○遠藤委員　そうすると、間違っ理解をしてしまった方だけに責任があるという言い方はおかしいのではないかと私は言っているんですよ。

○平澤分科会長　この点については、内閣府はどのような御見解でしょうか。

○清水局長　沖縄機構の施設整備費、あるいは運営費交付金について、機構の計画を踏まえて予算を要求し、それについて最終的に政府で予算が決定されますので、私どもはそれをその施設整備費の補助金として交付し、あるいは運営費交付金として交付しているわけですので、それぞれその費目の趣旨に則り執行していただく必要があるわけでございます。私どもは、その範囲内で具体的な工事については、それを踏まえてやってほしいということで、平成 19 年の文書というのは、実際に工事の見積もりをする、また実際に工事をすれば若干の予算段階での積算と変動が出てくることでもございますので、そういった部分については設計の見直しなり、あるいは全体として施設整備費の補助金と、もう一つ機構の予算の費目である運営費交付金全体の中で一体的に管理していく必要があるということで、その中で対応していただくということを申し上げたところでございます。

ですから、私ども概算要求の前提での議論の中でも、予算の節減努力ですとか、あるいは施設整備なり、いろいろなキャンパス整備についての予算のプライオリティーづけ、そういったことは常々申し上げておりますけれども、一方で、おっしゃられるように、今回こういう事態が出てきた

ので、我々としてもその予算の執行について、常に機構に対してもいろいろと指導していかなければいけないということは感じているところでございます。

○平澤分科会長 資料の別紙1の平成19年8月24日で機構文書とありますね。これは今回の資料の中には入っていませんか。

○小林専門官 前回の報告書の中に入っています。

○平澤分科会長 前回の報告書の中になりましたか。機構からの報告がありましたね。私は説明はしませんでした、前回の機構からの報告というのと今回いただいた資料とを突き合わせてみて、ほぼ報告どおりだなということは具体的には確認したわけです。その8月24日付の文書の中には今のような表現もあり、それから資金が足りなくなるときに交付金からの節約とか、そういうものを充てるといったような話も書かれているわけですね。これは具体的に内閣府との間で、そのお金の使い方についての言わば約束をした一つの文書だというふうに私は理解したんですけれども。

○遠藤委員 そういうことがわかっている人が辞めちゃっているのではないですか。

○平澤分科会長 そういうことですよ。重要なスタッフがどんどん変わる、それからなかなかリクルートできないといったようなので、全体としては事務局は非常に弱い状態だったということは事実ですね。これは我々はずっと気にしていた点なわけで、常々そういうことは申し上げていたのですけれども。

いずれにしても、もう一つは、私はこの見解の中に書き込もうかと思ったことがあって、最終的には入れなかったのですが、評価委員会として反省すべきことはなかったかということです。それは本当は何かもうちょっと具体的な表現で書き入れられればと思うのだけれども、エビデンススペースで我々はどういうコメントをし、その実行経過をどのようにして確認していったかのようなことに関して、我々の側も甘かった点は確かにあったのではないかなと。そういうことを反省の一つの材料に書き込まなければいけないかなとは思ったんです。

○遠藤委員 やはり足すべきだと思いますよ。何らかの形で。言ったことは言ったけれども、やっていない、あるいは進みが悪いということについて、我々は更にプッシュする。

○平澤分科会長 もう一つは、評価委員会の権限と義務がどのようになっているかということも、かなりあいまいなわけですよ。個人的には私はできるだけサポータティブなことをしたいというふうに思いながら評価をしているわけですがけれども、余り形式に走らないように、中身がうまくいくようにということを考えているわけですがけれども、今申しましたように言いつ放しになっていて、分科会を開かなくても、気になっていることをもう少し細かくフォローできるようなメカニズムというのがあった方がいいのかなという気もしていますね。この辺は評価委員会制度、独法の制度の中でももう少し進化させていかなければいけない問題かもしれませんね。これは親委員会のところでも御報告することにしましょう。

そのほかに、委員の先生から補足的なことはありますでしょうか。よろしいでしょうか。そうしますと、1-3にあります私の見解の文書でありますけれども、これは大臣に今日報告することになっているわけですが、その報告の中には今の最後の点は書き込む必要がありますか。

○遠藤委員 何かちょっと触れておくべきではないでしょうかね。

○平澤分科会長 もしそうならば、今ここで急いで、どこにどういうふうには書き込むかということですね。後書きみたいにしますか。

○遠藤委員 1-3の4ページのところに、下から2つ目のポツのところに、「弛緩した執行管理の長期にわたる継続を許した全般的な責任については理事長も免れるものではないと考える」とありますが、これと同じことなんですね、我々にとっても。

○平澤分科会長 そういうことです。

○遠藤委員 何か評価委員会も責任を負わねばならない、そのぐらいをちょっと足しておく必要があるのではないですかね。結局、今先生がおっしゃったように、どれだけの権限がありということになるのかということになると、何か私の理解なんかは全然間違っていたと思うんですけれども。もっとどンドンずかずか踏み込んでいって。自分の会社だとそうしますよ。

○平澤分科会長 もともとの通則法で設計されている評価委員会はそういう機能は持っていないんですね。それで、運用する中で、ほぼ10年近くたっているわけだけれども、やはり今のような機能が必要だという認識はかなり広がってきたんですよ。

○遠藤委員 では、今、これを契機にもう一度そういう提案も含めてするというのがよろしいのではないですか。評価委員会はそういうことを必要に応じてすべきであり、する権限を持たせると。

○平澤分科会長 もう少し実態的に機構の様子を把握し、コメントすると。単なる年度評価だけではなくてということですね。そういう機能が必要だということ。それから、当評価委員会がその点に関してはやはり中途半端だったという反省を込めて。

○遠藤委員 気づいていながら、ここまで来ないようにすることができる行動をとっていなかったと。

○平澤分科会長 それは、この文書の中で言うと、位置づけはどうでしょうかね。この4の後に「なお」として入れるというのはどうでしょうか。

○清水局長 先生のお取りまとめ、見解の組み立てを拝見して、1つ今の御議論の関連になるのは、運用の中でこれから更にということ、冒頭のところを拝見しますと、1ページ目の1の上のところの上から3つ目のパラグラフに、「今回の事態は当機構において過去に発生した過誤や不手際等とも通底する側面もあり」とありますが、これはこれまでの分科会でもいろいろな御指摘が出たり、機構でもそれに対応してきたという経過ですし、その後でなお書きで言っておられるのが今の分科会長、あるいは遠藤先生が言っておられたような、今後更に機構の業務運営の中で評価委員会において評価する、そういった決意をここでお述べになっておられるので、その文脈の中での話かなと理解させていただきました。

○平澤分科会長 そうしますと、文章はこれで、今の御指摘で私も思い出したわけですが、見解案としては本日このまま大臣に報告しますが、この「なお」のところで、先ほどの監査監事の先生にお願いしたように、継続したフォローアップが必要なので、そのフォローアップを最終的にまとめる段階で、我々として全体的にどういう反省をすべきかということをつけ加えるということにしましょうか。そういうことでよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

それでは、第1の議案に関しては、資料1-3で、今ありましたように、「なお」の部分を含めてフォローアップをさせていただくということで、これは是非言い放しにならないように、これから年度評価に向けて少なくとも2回会議があるわけなので、そういうタイミングを見ながら、今回の件は最終的に決着をつけていきたいと思っております。どうもありがとうございました。

(休憩)

○平澤分科会長　それでは、再開したいと思います。再開に先立ちまして、先ほど御承認いただいた資料1-3でありますけれども、この中から(案)を外して、それを内閣府のホームページに掲載し、公開資料扱いとさせていただきたいと思っておりますが、そういう取扱いでよろしいでしょうか。

それでは、検討の順序を入れ換えましたので、資料4に関することとなります。管理運営等にかかる調査状況報告であります。これはヴィンセント部長から御報告をお願いいたします。

○沖縄機構(ヴィンセント部長)　それでは、国会で機構に対して出された質問に対して報告いたします。御質問の趣旨としては、一定の人間に権限と力が集中し過ぎているのではないかという御指摘でした。

幾つか指摘されたことがあって、それは例えば職員に対しての言葉遣い、またその態度ということで、もしかするとその中でパワハラすらあったのではないかという御指摘でありました。

前回、この場で御報告いたしましたように、私どもとしては外部の弁護士事務所に委託して調査を実施してもらいました。この調査であります。かなり広範囲に実施し、その中においては、その特定の職員と関係のあった現機構職員、また元機構職員への面接をも含めたものであります。2010年の2月に調査の結果が出てまいりました。調査の結果、ある職員に対して、機構の規則に則って懲戒処分をとることにいたしました。

この調査及び機構で内部調査をいたしました結果、再発防止ということで幾つかの措置を機構としては講じた次第であります。つまり、状況が悪化して、もはや修復できないところに行き着く前に職員から報告するようということになります。そして、内部通報制度に関しても、ハラスメントを含めるという形で改定したのであります。

併せて、これら通報に当たっての窓口は、機構内部において設けており、常勤監事の方が務めてくださっているのですが、それだけではなく、新たに外部においてもコンタクトポイントを設ける。そうすることによって、匿名で報告できる体制を整えたのであります。それは弁護士事務所、当然ながら、機構の組織外の存在であります。

この通報制度に関する情報は機構の全職員に対して通知されると同時に、外部と内部の連絡先を知らせることによって、必要に応じて使い得る体制を整えました。去年の9月18日に実施したところであります。

併せて、職員に対して研修を行なうことよって、意識高揚を図ろうと思っております。特に、幹部職に就いている人たちに対しては力を入れたいと考えております。

既に御指摘いただいたように、機構はかなり複雑な組織になっておりますがゆえに、ときおり問題が生じ、それらが職員にとっての誤解を生むという帰結を見てきたのであり、だからこそ状況がより深刻化してしまうのであります。

2つ目に提起された問題は、ある特定の職員が自ら自分の昇給を図ったと。申立てによりますと、ある特定の職員が自ら自分の賃上げを行なったということであり、それを受けて、機構として内部調査を行なうと同時に、外部の弁護士事務所にも調査をお願いいたしました。その結果、この職員が自分自身で昇給を図ったということではなく、理事長の評価に基づいての賃上げであったと。この案件に関して調査をした外部の弁護士事務所においても、やはり同じ結論に至ったのであります。

しかし、私どもが独自に行なった調査でも、外部の事務所によって行なっていた調査によっても、やはり幾つか機構は今までの慣行というものを変えるべきだということは明らかになりました。

まず、1点目として、それぞれの実績評価と昇給の関係ですが、それを明確にすることによって、組織内の異なった部署において一貫性をもってそれをやっていかなければいけないということ。2009年9月、私ども当該規則を改定するというので、それに対応いたしました。

2つ目の改善ポイントとしては、業績評価のプロセスであります。機構内部にガイドラインがありました。これだけでは十分ではないということが判明いたしました。私ども職員を評価するやり方といったものを2月に改定し、そして2010年3月、2009年度の職員業績評価にそれを採用することにいたします。

この規則をより明確にするという中において、評価をする者が誰なのかということをはっきりさせると同時に、最終的な決定をするのも誰かということもはっきりさせます。併せて、これを標準的な書式で行なうということで、これら職員の業績評価をするに当たっての関係書類というのはきちんと集めて、また保管する責任をはっきりさせたのであります。

これらの課題については、すべての機構職員に対してミーティングを開催し、人事担当者から説明すると同時に、業績評価マニュアルといった中にもうたっております。09年度の業績評価は今まさしく行なわれている最中であり、それはこの新しい手続、プロセスに則って行なっております。これが完了された暁には更に改善でき得るか、再び見直すことになっております。

もう1つ改善が必要だと御指摘いただいたのは、書類管理そのもの話であります。一部の書類が適切な形で作成されなかったということのみならず、例えば機密書類も適切に保管していなかったということがわかりました。組織のそれぞれの部署、特に人事部において書類管理をしていく必要がありますが、組織においてそれを行なうのが誰かを明確に責任としてはっきりさせるというのが私どもの一つの対応策でありました。財務・人事担当の部長が4月に就任し、また人事課長が9月に就任することで、私どもは組織の中で機密情報の管理をきちんと整える体制を構築したのであります。また、これらの書類に対してのアクセスをより厳しくすると同時に、権限なくしては見ることでない体制にいたしました。もう一つ、昨日3月1日付で就任した総務課長に対して書類の管理を行わせることとしております。

権限をより整理し、また書類管理にはワークフローも関係するので、将来採用するERPシステムを構築中の外部のサービスプロバイダーともこの話をいたしております。その中には電子での文書管理と電子でのワークフローといったものがスペックの中に含まれることになっております。

より一般的なこととして、ある特定職員において権限が集中しているのではないかという御指摘

がありました。前回の評価委員会でも御報告したとおりであります。幾つか組織変更を実施しております。8月以降、新たに何か動きがあるということで加えることはございませんが、少なくとも人事、そして財務のポジションをつくったということでありますので、それを通じて私どもとしては更に改善できると思っております。

皆様方に御報告するに当たっては、以上が私なりのまとめでございます。

○平澤分科会長 どうもありがとうございました。今の御報告に関して、監査監事の方から何か御所見はおありでしょうか。

○勝野監事 今、機構のヴィンセント部長の方から説明のあったとおりでございますけれども、監事といたしましては、この問題に関しまして今後ともの確な機構の対応が確保されるように強く求めていきたいと思っております。

それから、今説明にもありましたように、機構におきましてはこの問題に関連しまして給与規程の改正、あるいは文書管理の改善、それから業績評価につきまして新たな規程の制定を含めまして抜本の見直し、こうした措置を講じたところありますので、これらの措置が着実に実施されるように、今後の業務運営を見守って、必要な指導、助言を行なってまいりたいと思います。

更に、今後の機構における組織体制、人事管理、あるいは文書管理、こういった点の改善について十分な監査を行い、必要な指導、助言を行なっていきたい、このように感じているところでございます。

○平澤分科会長 どうもありがとうございました。懲戒処分は既に行なわれたという御報告だったわけですが、公務員に準じた身分だとして、公務員の場合に処分というのはどういうランクがあるのか、懲戒というのはどのランクに相当するのかというようなことについて解説をいただけますでしょうか。私は、学生の処分、東大の紛争後の処分規程というのをつくることをやって随分苦労したのですが、学生の場合は退学、無期停学、それから懲戒、戒告というようなランクに通常はなっています。この機構の処分のランクというのはどういうふうになっているのでしょうか。

○沖縄機構（ヴィンセント部長） すみません、規則を確認させていただきたいのですが。

○平澤分科会長 もし、内閣府の方であれば。

○清水局長 制度として言うと、独立行政法人も就業規則の中で行為の対応に応じた懲戒処分を規定していると思いますので、今回御報告があったのも、沖縄機構の従業員就業規則に基づいたものだとして理解しております。

○平澤分科会長 そうすると、固有名詞としての懲戒処分ではなく、一般名詞というんでしょうか、そういうふうを考えればいいと。

○清水局長 そこはヴィンセント部長の担当だと思いますが、中でいろいろな調査に基づいて御検討されて、行為の対応において幾つかの段階の懲戒処分がございます。その中での処分を決定されたということだと理解しております。

○平澤分科会長 委員の先生方から、何か御意見とかコメントはありますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、御報告は我々としては了解したということにさせていただきます。ありがとうございます。

なお、この件はもともとは参議院での質問から始まったわけですので、社会的な関心の強い問題であり、また問題が問題でありますので非常に慎重に検討しなくてはいけない、そういう課題でもあったわけです。機構の側では、今まで非常に御努力されてきたと思います。どうもありがとうございました。

今後、やはりこの種の問題に関してしっかりと改めた組織制度の中で、再発が起こらないように管理を十分していただきたいと思います。

2番目の議題に戻りますが、学生獲得に関する取組について。これについては、総合科学技術会議でも議論され、私も以前から非常に関心を持っていた課題であるわけでありまして、この点についての経緯等に関して、まずは小桐間企画官から御説明ください。

○小桐間企画官 それでは、資料2-1をごらんいただきたいと思います。まずは、当分科会から御指摘いただいた内容でございますが、昨年8月に取りまとめていただきました総合評価表の抜粋を載せております。下線部のところをごらんいただきますと、「国内外の特性や状況に配慮し、それぞれの優れた学生を獲得する方策を含め、現時点から、より緻密な戦略を構築していくことが不可欠である」、こういう御指摘をいただいております。

もう1つは、昨年12月の総合科学技術会議からの御指摘でございます。ここをごらんいただきますと、総合科学技術会議としての懸念ということで示されておりました、「沖縄科学技術大学院大学が独立の大学院大学として世界トップクラスの拠点を形成し、世界の科学技術をリードするものとなり得るかどうかである。これは特に学生について言える。現在の計画では、PI50名、PI一人当たり学生2~5名として、事業完成のあかつきには、合計100~250人の大学院学生を擁する大学院大学を構想しているが、優秀な学生の争奪戦がグローバルにこれからますます激化するだろうこの時代に、こうした構想にどれほど実現可能性があるか、大いに懸念せざるを得ない」、こういった御指摘をいただいております。

なお、総合科学技術会議からの指摘内容の全体につきましては、お手元にお配りしております参考資料を綴ったファイルがございますけれども、その資料集のインデックスで言うと「その他」というところに含めておりますので、ごらんいただければと思っております。

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。今のような状況を受けて、機構でどのように取り組まれているかということについて御報告をお願いします。

○沖縄機構（森脇統括） 機構企画グループ統括の森脇です。本日は、当機構の学生獲得に向けた取組状況について、配付資料2-2に沿って概説させていただきます。

配付資料2-2の構成は、内容面は2つに分かれております。前半が配付資料1ページ目のIになりますが、学生に係る計画、方針について、現在の検討状況を概括しております。後半が学生獲得についての現在の取組状況ということで、2ページ目のIIに概括しております。4ページ目以降は参考資料になりますが、海外・日本の大学院大学等の学生数、それから学生に対する経済的支援措置について、過去の調査結果に基づき取りまとめたものを添付しております。

それでは、1ページ目、学生に係る計画、方針の現在の検討状況を概括させていただきます。「1.

概要」に記載しておりますが、沖縄科学技術大学院大学の学生に係る計画、方針については、来年3月に文部科学省に大学設置認可申請を予定しております。その設置認可申請資料の中に、「学生に係る計画、方針」というのを記載することにしております。具体的には「設置の趣旨等を記載した書類」、それから「学則」等に記載することになっております。当機構平成21年度計画に基づきまして、主要な認可申請書類のドラフトについては、本年度中、つまり今月中に取りまとめる予定にしております。

では、これら認可申請書類に具体的に学生に係る計画、方針はどのように記載されているかということが次の2の(1)から(5)になります。「(1) 教育研究組織」ですが、融合的・学際的な教育研究を促進するために、一つの研究科、一つの専攻のみを置く大学院大学とすることにしております。「(2) 教育課程」としては、5年一貫性の博士課程のみを置くこととし、修士号取得を目的とする学生は受け入れないこととしております。「(3) 学生数、国際性」についてですが、開学後の初期段階では50人規模の教授陣で、毎年20名の学生を受け入れることとしております。5学年で収容定員は計100名となります。それから、国際性としては、教育研究は英語で行なう。学生、教員の半数は外国人となることを想定しております。「(4) 授与する学位」については、学際的な科学技術分野の教育研究活動を行う日本の大学院大学で多く使用されている「博士(学術)」を学位の名称とすることとしております。「(5) 経済的支援等」としては、ロックフェラー大学等、学際的な科学技術分野の世界最高水準の大学院大学が標準で実施している学生への経済的支援措置等を実施することとしております。ただし、括弧で書いてありますとおり、詳細な制度設計については現在検討中でございます。

特に、(3)の「学生数」については大学の規模の在り方ともかかわってまいりますので、大変重要な計画、方針になると我々は認識しております。将来的な大学の規模の拡大ということもあるかと考えておりますので、(3)の冒頭に書いてありますとおり、「開学後の初期段階」という記載文にしております。ただ、どのような大学の規模になろうとも、1教員当たり2～3人の学生にするという方針で我々は検討を進めております。教員と学生の比率は、入学を考えている者にとっては勿論重要な情報であります。それから、いわゆる世界大学ランキングでも、論文引用件数と並んで、教員、学生比率というのが主要な指標となっております。

時間の関係ですべては説明できませんが、参考1として、4ページになりますけれども、学生と教員の比率ということでまとめております。表の右の列になりますけれども、例えばロックフェラー大学は1教員当たり学生は二、三人ついている。それから参考の表の一番下、カリフォルニア工科大学ですけれども、こちらも1教員当たり学生は1.8人、アプライド・フィジックス以外の専攻についても、資料には書いてございませんけれども、例えば生物学専攻では1教員当たり2.2名、電子工学専攻では1教員当たり2.6名の学生という比率になっております。

それでは、2ページに戻りまして、学生獲得の方策について具体的な検討状況を概括させていただきます。「1. 概要」に記載しておりますが、学生獲得の方策としては、まず1点目ですが、本年度中に「学生獲得計画」(案)を策定することで内部で検討を進めております。2つ目としては、「また」以下に記載しておりますが、平成24年度開学前段階から学生受入体制、それから学生支

援制度の充実を図るために、関連規程の改正等を昨年9月に行ったところです。3点目としては、「この他」以下に記載しておりますが、アジア圏内の大学院・大学における優秀な学生獲得の鍵となる方策、活動についての調査を実施しております、本年7月に報告を取りまとめることとしております。

次の2が具体的に本年度内に策定することにしての学生獲得計画(案)の内容を、主要なもののみですけれども、(1)から(4)として記載しております。まず、(1)ですが、当該計画案では優秀な学生を獲得するために必要な条件について取りまとめることとしております。箇条書きに書いてありますが、世界最高水準の教育研究環境は大前提ですが、次に充実した経済的支援措置等々を策定する予定でございます。(2)では、ターゲットにする学生を取りまとめる予定です。(3)以下に、具体的な学生獲得の方策をまとめようとしております。箇条書きで主要なものを列挙しております。例えば一番最初の箇条書きですが、学部学生、3年生を主に対象とした滞在型の「O I S T Student Recruiting Camp」というものを実施しまして、教育研究環境を実体験してもらうようなもの、あるいは現在機構で実施しているワークショップ、セミナーがございますけれども、これは既に博士号を取得の方が主な対象になっておりますので、今後は学部学生用のワークショップ、セミナーというものも実施しまして、教育研究環境を実体験してもらうことなどを具体的方策として今検討を進めております。(4)ですけれども、これは(3)に列挙した具体的方策の実施スケジュールをまとめることとしております。

以上、ごく簡単ではございますが、学生に係る計画、方策、それから学生獲得に関する具体的取り組み状況を概括させていただきました。

○平澤分科会長 どうもありがとうございました。この点に関しては、私は非常に気にしていることは、先ほどもちょっと触れられたわけですが、学生数ですね。それで、参考資料にあるデータというのは非常に誤解を招くまとめ方になっているので、これはもう一度つくり直してください。

まず、1ページ目の(3)で言っていることは、50 P Iに対して毎年20人の学生定員ということですね。これは定員ですよ。つまり、P Iというのは教授というふうに考えていいだろうと思うわけですが、あるいは、アメリカの場合、アソシエイト・プロフェッサーというのはP I、プリンシパル・インベスティゲーターというふうに数えますか。

○バックマン理事 肩書に関しては再検討するという事で、大学が開校しますと、その段階ではP Iという肩書はもはや使わずに、例えば助教授なり、教授といった教授職の名称を使っています。

○平澤分科会長 ということになりますね、通常。これはファンディング機関に研究費の申請をするときにも、P I、プリンシパル・インベスティゲーターと認知されて申請できるというのは大体教授なんです。例外的に業績を上げたアソシエイト・プロフェッサーも認知されかもしれませんが。今のような認識でよろしいでしょうか。

○バックマン理事 私どもの意図としては、アシスタント・プロフェッサーという人たちもそれができ得るということをシステムの中で明確に打ち出していきたいと思っております。

○平澤分科会長 ちょっと意味がわからないのだけれども。

○バックマン理事 言わんとしたかったのは、私どもの意図としては、教授陣が正教授だろうと、助教授だろうと、いずれも全教授陣がそれら研究費の申請ができる立場だというふうに持っていくことであります。

○平澤分科会長 私の質問はそうではなくて、プリンシパル・インベスティゲーターという、この50 P Iというのは、ちょっと言い方を変えると、大学院大学に移行したときにどういう肩書の方たちを含んでいるのかということです。

○バックマン理事 教授か助教授です。院生の監督を行なう人をも含めて、これらの人たちがどのような肩書になるべきか、また、そのルールをどうするかということは今設立委員の皆様と相談している最中でございます。

○平澤分科会長 アソシエイト・プロフェッサーとアシスタント・プロフェッサーというのはランクがかなり違うわけですが、アシスタント・プロフェッサーを含むのですか。これはアメリカの場合でも非常に違いますよね。

○バックマン理事 アメリカのアシスタント・プロフェッサーというのは院生に関して監督を行なうと同時に、教授と同時にほかのような業務も併せてできるという意味で、そういった意味でのアシスタント・プロフェッサーと同等にしていこうというのが私どもの意図でございます。

○沖縄機構（森脇統括） 補足ですけれども、資料2-2の2の（3）に書いてございます50人規模の教授陣については、教授のみならず助教とアシスタント・プロフェッサーも含む数だと思っております。

○平澤分科会長 そうすると、今リクルートしている50 P Iというのは、私は今までは主にプロフェッサーのレベルの人で、多少若いアソシエイト・プロフェッサーはどちらかというファカルティーメンバーとして認知される、そういう人ですね。それに対して、アシスタント・プロフェッサーというのは、通常は任期つきでファカルティーメンバーにはなっていない、そういう若い人が大学院が終わって5年間ぐらい教育システムに属するというときにアシスタント・プロフェッサーというわけです。日本で言うと助教ですね。今までP Iとして採用された方は、そういう日本で考える助教に相当する、アシスタント・プロフェッサーに相当する人も含まれているというふうに理解していいのですか。

○バックマン理事 私どもが採用したP Iの中には、独立した若手インベスティゲーターが含まれます。

○平澤分科会長 これはかなり違うので、どちらかということです。

○バックマン理事 アシスタント・プロフェッサーに相当するということですので、大学院生も監督でき得るアシスタント・プロフェッサーになる人たちも含まれております。

○平澤分科会長 このところは非常に重要なポイントで、これから日本のサイエンスコミュニティーの中で議論されるときに、余りにも違うではないかという話にならないように、慎重に考えていただきたいですね。

もう一度繰り返しますけれども、ファカルティーメンバーとしてのアソシエイト・プロフェッサーならばP Iの中に含まれておかしくないけれども、通常考えられているアシスタント・プロフェ

ッサーがP I だという定義は余り一般的でないように私は思います。この点、押し問答になるといけないので、よく御検討ください。

○バックマン理事 了解いたしました。

○平澤分科会長 そうすると、今度は50 P I という中で、フルプロフェッサーに相当する、つまりフルプロフェッサーとして処遇される人というのはどれぐらいの人数だというふうに想定しておられますか。

○バックマン理事 私どもの期待しているところとしては、先生が言う正教授が75~80%、残りの20~25%が独立した若手インベスティゲーター、あるいはアシスタント・プロフェッサーに相当する人たちであります。しかし、これらは今設立委員会の方々が大学の規則とともに検討している内容であります。

○平澤分科会長 このことだけで時間を余り使ってはいけないと思うのですが、先ほど言いました資料の方で、在籍数というのと、5年間とすれば定員の5倍というのと、両方の数字が並んでいるわけですね。それで、今非常に議論になるだろうと思うのは定員の側ですね。クオリティーを考えて定員いっぱい大学院の場合採用する、入学を許すということは余りないと思うわけですが、だから、在籍数で割り算をするというのは、この議論のためには合理的ではないわけですね。だから、定員として最大何人まで入学を許すという形になっているかということが重要なポイントですね。

もう一つは、定員ということになると、通常は入学定員を考えるわけですね。だから、ドクターコースを5年間にするんだったら、入学定員の5倍というのが定員ということになりますね。それで、その定員を今、例えば50 P I のうちの8割で40 P I がプロフェッサー相当だというふうに考えたとすれば、その40で割った数字というのが通常比較できる講座当たりの大学院の入学定員というものに相当するだろうと思うんです。

ですから、そういう形に変換し直してみると、ここで構想されていること自体は、私は大学院というよりも研究所付設の大学院コースといったようなイメージを持ってしまうんですけれども、ここは我々の委員会で議論すべきことではないので、カウンセル、運営会議の方でこういうコンセプトなのかどうかということ、つまり、研究所に付設されている大学院コースというようなコンセプトでいいのかどうかということを、これは是非検討していただくようお願いいたします。

それで、このコンセプトの違いがもしあるとすれば、非常に大きな問題になるわけなので、大学院という名前を使う以上、表1にあるような、例えばスクリプスの研究所、コールドスプリングハーバーの研究所、ウッズホールの研究所、こういうところの定員というのは確かに少ないわけですよ、それは当然なんだけれども、このイメージなのか、リサーチ・インスティテュート・オブ沖縄なのか、それともアドバンスト・インスティテュートになるのかということの違いですね。これは定員の量によるだろうと思いますので、今、初期段階ではというふうになっているので、ゆくゆくはどうするのかということが大変重要だと思うんですね。私は、初期段階から定員枠を広げて採るということは余り賛成しません。クオリティーを確保できる枠組みで、だんだん増やしていくというのが賢明な戦略だと思います。だけど、将来はたくさん大学院生があそこで勉強してくれるということを一般的には多分期待しているだろうと思うんですね。だから、何年ぐらい先になるか

はわからないけれども、ターゲットとしてP I当たり、P Iというと語弊があるので、トランスファーされたプロフェッサー当たり入学定員を何人ぐらいの比率にするのかということを確認させていただきたいと思います。

それから、20名程度を最初の年に集めるとして、半分が海外から、半分が日本からということになるとすると、まずは非常に優秀な学生10名を集めるという戦略を考えるということになるわけで、これはなかなか難しいと思います。

私はこの事例の中にも出ている北陸先端大学院大学、これは先程言いました収容定員と書いてあるのはこれは定員の話ですね。ここの経営協議会の委員というのをやっているわけですが、大学院のコースを数種類、4種類か5種類つくりまして、それで自分たちの後継者を養成していくような非常に優秀な人を探りたいというコースをつくったんですね。それは学費免除だし、お小遣いがもらえるということです。それで、非常に努力して探すのですが、1人採れるかどうかという程度なんです。ですから、非常にチャレンジングな人が、それならひとつ頑張ってみようかというふうにして非常にレベルが高いのが1年に1人とか、あるいは次に採れなかった、それぐらいの感じなんです。恐らく、そのレベルの人たちを10人確保するということになるわけですから、これは大変難しい話なので、ここのところは十分よく現状を認識して取りかかっていたいただきたいと思います。

それから、国内外の比率というのは、目安として半々であっても、海外の方から優秀な方が採れたらそちらを優先してもいいと私は思います。ですから、クオリティーを最も重視しながら取り組む、こんなようなことではないかなと思います。

ほかの先生、何か御意見等は。よろしいでしょうか。それでは、この議案に関しては今の2点、1つは定員の参考資料のつくり方について誤解を受けないようにしていただきたいということと、P Iでフルプロフェッサーが75~80%相当の人が期待しているということはどこかにコメントを入れておいていただければと思います。それで、当初こういう形でスタートするというのは私も賛成です。だけど、完成した段階でターゲットというのはどれぐらいになるかということに関しては、この程度の規模だとすると、これは世の中からかなり異論が出てくるに違いないと思います。ですので、この点に関しては運営委員会、カウンセルの方で、こういうコンセプトのものをつくろうとしたのかどうかということをもう一度確認していただきたい。これが1つです。

それから、当初の10人を日本から採るということに関しても、これは容易なことではありません。そのための準備や戦略を考えてください。この2つで、今取り組もうとされていること自体は私も賛成ですし、それをもっと強化していただきたいと思っています。

それから、申請するのはいつでしたか。

○小桐間企画官 認可申請は来年の3月を予定しております。

○平澤分科会長 もう1年あるわけですか。わかりました。では、その間に、十分今の点を詰めておいていただきたいと思います。このままで認可申請を出すと、私はかなりの議論を呼ぶだろうと思いますね。

それでは、この議題は終わりということにしまして、次に3番目になっている平成21年度業務

実績評価についてであります。これも事務局から御説明をお願いいたします。

○田中専門官 それでは、内閣府から業務実績評価について御説明を申し上げます。例年、この時期に評価の仕方を決定いたしまして、夏の評価のときに用いるものでございます。まず、資料3-3について御説明をいたします。

これまでもこの評価基準によってきたわけですが、先生方御承知のとおり、評価方法といたしましては、Ⅱのところですが、項目別評価表と総合評価表に分けて行っております。中期目標に定められた各項目について、それぞれの実施状況の評価を行なうというのが項目別評価表で、A3の大きな紙でお配りしております。それから、総合評価表は機構の実績を総合的に評価するというものでございます。

項目別評価表については評価表に基づいて行なうわけですが、中期目標の各項目に対応いたします年度計画の項目に即して行なうということで、4段階の評価を行なっております。

次の2ページ目をごらんいただきまして、ほぼすべての項目にわたって委員の協議により評価をするという項目になるわけですが、これにつきましてはAからDまでございます。Aが満足のいく実施状況、Bがほぼ満足のいく実施状況、等となっております。その下の文章のところに「なお」というところがございますが、各項目の自己評価がC、Dの場合については業務運営の改善措置を明らかにするというようなことが決められております。また、委員の協議により特に優れた業務実績を上げているというふうに判断された場合には、上記に加えましてA+ということができるということになってございます。

次に、3の総合評価ですが、総合評価につきましては自主改善努力ですとか、中期計画や、あるいは年度計画に書いていない事項についても含めて評価をしていただくということになってございます。また、業務運営の改善ですとか、その他勧告すべき内容などについては、総合評価表に記述をしていただくということになってございます。これがこれまで使っております評価の基準でございます。これを踏まえまして、資料3-1と書いてあるものについて御説明申し上げます。

まず、この資料のフォーマットですが、一番左に中期計画の各項目がございまして、それから、その次の真ん中に、それに対応する年度計画の各項目が並んでおります。今申し上げましたように、中期計画の各項目に即しまして年度計画の実施状況等を判断していくわけですが、その際、評価の視点というものをこれまで設定してきたところでございます。年度計画に「何々を行う」というように書いてある場合、単にその何々を行なったかどうかという形式的なところを見るだけではなく、機構の使命に照らして、それがふさわしい形で行なわれているか、あるいは適切な形で行なわれているかというところを見るための視点としてこれまでも設定してきたという経緯がございまして。

昨年度までとの違いを申し上げますと、平成21年度から新しい中期目標期間に入っております。中期目標はかなり詳細にわたるものになったこともございまして、中期計画、年度計画とも、前年度に比べましてより詳細な内容となっております。したがって、中期計画の達成状況をまず見るということを基本といたしまして、年度計画の記載内容、それから年度計画にないことであっても、その後の状況ですとか、評価委員会からの御指摘の内容等に照らして、期待される内容につい

て見ていくというようなことになろうかと思えます。

評価の視点でございますが、これまでと同じでございますけれども、◎で「満足のいく実施状況」と評価するために求められる実績というものを記載してございます。これは年度計画に照らしまして、必須の判断要素ということで、当該年度に達成することが求められるような内容を記載してございます。したがって、達成していればA評価となるわけでございますが、達成していなければB評価以下を基本とするというようなことになろうかと思えます。また、この1ページ目にはございませんが、2ページ目以降に○がございまして、これについては、年度計画そのものには記載がないわけでありまして、あるいは中期計画にも記載がないわけですが、計画策定後の事情ですとか、過去の評価委員会の御指摘等を踏まえまして、達成が期待される内容を記載してございます。したがって、○を達成していないことをもって直ちにBかということになるわけではございませんが、◎、○を総合的に見ていただくということになろうかと思えます。

更に、◎で書いてあるものの中に「適切に」とか、「着実に」といったような表現がございまして、そういったものは実際にどういったことで評価していただけるのだろうかというところを下に普通の「・」で記載をしております。

最初のところだけ御説明いたしますと、研究開発であります、中期計画では先進的・先端的な研究を行なうというようなこと、あるいはこのためにリソースの整備であるとか、学際的研究、共同研究を推進していくというようなことが書いてございます。これに即しまして年度計画に様々やるべきことが書いてございまして、例えば海洋生物のゲノム研究を開始するであるとか、あるいは第1研究棟に共通利用するリソースを置くとか、あるいは外部機関との共同研究契約を結ぶというようなことが年度計画として書いてございます。それに対応いたしまして、1つ目の◎として、着実に研究体制が拡充されたかというようなことがございまして、こういったことを見ていく上で、下の「・」であります、新たな研究ユニットの創設が大学院大学の在り方にふさわしいものであったと認められるかどうか、あるいは年度計画どおり海洋生物に係るゲノム研究が開始されたかどうかというのは、円滑に開始されたかどうか、そういったところをごらんいただくということになってございます。

先生方には事前に評価表をお配りしてございまして、本日は時間の関係もございまして、ポイントになるところを次のページ以降も含めて順次御説明したいと思います。左側に数字が振ってございます。これは便宜上、各項目というか、各欄についてございまして、そこに基づいて申し上げます。

2番でございまして、1ページ目の下のところ、ここは研究評価でございます。昨年の評価の中で、これまでの評価で厳格に行なってきたものと同じような基準で、今後のP Iの方についても評価をしていくべきであるというような御指摘をいただいております。したがって、ここは外部の評価委員会を活用して厳格な評価が行われたかどうかというところをごらんいただくような形になってございます。

おめくりいただきまして、4番でございまして、4番につきましては、ここは研究者の採用のところ、採用の方法であるとか、あるいは採用の結果として外国人が半数以上になるというようなこと

が中期計画に書いてございます。評価の視点でございますけれども、2つ目の◎、ここは外国人研究者の割合について記載してございますが、昨年度の評価の中で、主任研究者だけではなくて、ほかの研究者、特に技術員の方についても海外の高度なノウハウを持つ技術員の活用について考えていく必要があるであろうというような御指摘もございましたので、そのあたりを分けて書いてございます。

1ページ飛ばしていただきまして、4ページでございます。4ページは成果の普及でございます。ここにつきましては、論文の数等について、これまでも見てきたわけですが、評価の視点の○でございますが、ここは論文の数、総件数だけではなくて、研究者当たりの件数であるとか、その質についても見ていく必要があるというような昨年の御指摘を踏まえて書いているところでございます。その下、知的財産、産学連携等がございます。

飛ばしていただきまして、5ページでございますが、12番と書いてある真ん中の欄でございます。ワークショップ、セミナーについて毎年評価していただいておりますけれども、昨年、その参加者が内部なのか、外部なのか、あるいは国内なのか、海外なのかというところがわからないという御指摘もございました。したがって、○で昨年の御指摘も踏まえて、そういったところの数字も出すような形にしてございます。

次のページでございます。大学院大学の設置の準備でございますけれども、重要なところで御説明いたしますと、来年の3月までに設置認可申請をするということが中期計画に書いてございます。機構の運営委員会、あるいは内部の検討会である設立準備ワーキンググループ、それから設立委員会、そういったところで打ち出される方針を踏まえまして、認可申請書の準備をしていくということがございます。これを受けて、年度計画では、主要事項の草案を22年3月までにまとめるということが記載されています。これについて、評価の視点では、世界最高水準の教育研究を実施するという観点から教育研究機能の整備が進んでいるかどうか。その内容といたしまして、主要事項の草案については、例えば学則であるとか、教育課程の概要、そういったものが含まれてまいります。また、給与体系であるとか、テニユアや定年の扱い、そういったものが明確にされたかどうか、そういったところを見ていただく形になってございます。

その下の欄の15番については、ただいま御議論がありました学生の採用に関するところでございます。戦略的な採用計画が策定されたかどうかということをお◎にしていただきまして、内外の優秀な学生の獲得のために緻密で戦略的な計画が策定されたかという去年の御指摘を踏まえた評価の視点を設定してございます。

次に7ページは広報について、例えばニュースレターなど、そういったことがございます。かなり細かい年度計画になっておりますので、それが着実に行われているかどうかということを見ることになってございます。

次のページ以降は管理運営の話でございます。19番、管理運營業務の効率化ということがございますけれども、特に評価の視点の◎、組織の肥大化を避けるための業務の効率化というところで、1つ目の「・」で責任の所在と範囲を明確にしたかと。これは昨年の御指摘で、必ずしも明確になっていない部分があるのではないかという御指摘を受けておりますので、そこについてチェックを

するということになってございます。

また、下の 20 番でございますけれども、予算の適正かつ効率的な執行というところでございます。これは本日も御議論いただいたような内容に関連するわけでありまして、中期計画では予算の適正かつ効率的な執行について、予算管理の在り方ですとか、意識の徹底を図るということも書いてございます。それについて年度計画でも記載がございまして、ここについては管理体制を強化しているかどうか、あるいは定期的な執行状況の見直し、そういったことが行われているかどうかというところ、また予算執行の管理方法の改善が見られたかということで、別紙で昨年どういった御指摘をいただいているかというところを書いてございます。昨年については、予算執行に当たっては、管理会計手法の導入、整備をするということ、また機構内で個々の予算を承認する目的を明確化し、その達成状況を把握、評価をするということを御指摘いただいているわけでございます、そういったところも踏まえて見ていただくということでございます。

次に 22 番でございますけれども、これは契約の関係でございます。年度計画に書いてあることにプラスいたしまして、閣議決定で契約監視委員会を置くということですか、そういったこともございましたので、それも含めて見ていただくということが書いてございます。

次の 24 番でございますけれども、給与水準、それから手当についてであります。特に手当につきましては、総務省の政独委から各府省の評価委員会への指摘がございまして、諸手当の水準について、国家公務員と違う場合には合理的な理由があるかというところをきちんと見るようにということになっております。

1 ページ飛んでいただきまして、31 番でございますが、外部資金の活用については、昨年の夏の段階で競争的資金の目標を既に達成しているということで、新しい目標が要るのではないかと御指摘もいただいております。したがって、新たな目標ができていないのか、あるいはそれに代わるような取組があるかということが別紙にまとめられてございます。

更に 1 枚飛ばしていただきまして、13 ページでございます。13 ページには、人事に関する事項といたしまして、優秀な事務職員を重点的に採用するということが中期計画に書いてあるわけですが、これについて評価の視点で別紙がございまして、昨年御指摘があった総務課長ですか、あるいは人事課長、そういったところが空席になっているということにどういった対処がされたかというところを見るということもございます。

また、1 ページおめくりいただきまして、44 番、事務局体制の整備ということが中期計画でもしっかりと書かれてございます。これについて、評価の視点では、事務局体制の整備が適切に行なわれているかどうか、あるいは財務管理、人事の分野で体制が構築されているかどうか、別紙では昨年御指摘がありました組織管理上の重要な役職について専任で配置するということも含めて検討がされているかどうかということがございますので、この辺は本日の御議論とも関係するところではないかと思えます。

また、次のページについては、前回の中期目標でなかった項目でございますけれども、例えば 46 番、地域社会との連携というのがございます。沖縄県、地元自治体との協力ですとか、あるいは地元の学校に研究者を派遣するということもございますので、そのあたりも実績として見ていただく

というようなことでございます。

最後のページ、49 番についてはパワーハラスメントの防止等のことについても書かれてございます。評価の視点では、国会審議において指摘を受けたことも踏まえて、適切な措置が講じられているかどうかということも見ていただく形になってございます。

駆け足で大変恐縮ではございますが、夏の評価に向けまして概要を御説明いたしました。総合評価表については昨年度と同様でございます。私からの説明は以上でございます。

今後の予定につきましては、例年 7 月、8 月に評価を行なうということでございますので、それまでに機構で自己評価をしていただくということになってございます。

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。かなり詳細に今までの評価の経緯を踏まえて加えていただいたわけですが、ポイントになるところはどこなのかということをもう一度委員の先生方に見ていただいて、それから、今回の事態も含めて大きなポイントとして評価項目が抜けていないかということも、もう一度お考えいただくことにしたいと思います。今回は、前もってこの資料もいただいていたのですけれども、決定ということではなく、一応検討したということにさせていただくのでよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○平澤分科会長 それで、やがては年度が終わった後、評価の内容を機構でつくらなくてはいけないので、余り時間はないわけですが、何らかの形で意見集約をしたいと思います。これはメールベースでも、委員会としてこのままでいいのか、あるいはもう少し加えるか、減らすか、そのようなことについての御意見を賜ればと思っています。そんなようなことでよろしいでしょうか。

機構からも、この評価項目ではやりにくいというようなことがもしあれば、コメントをいただければと思います。御遠慮なくおっしゃってください。よろしいでしょうか。

一応予定されている議題は終わったわけで、その他ということになりますが、これは事務局からお願いします。

○田中専門官 今後の予定だけ御紹介いたします。3 月 16 日に内閣府評価委員会の親委員会がございまして、ここで、本日取りまとめたいただきました見解ですとか、今回の経緯などにつきまして分科会長から御報告いただくということになろうかと存じます。また、先ほど申し上げましたように、機構に関する評価につきましては、例年 7 月、8 月と予定されているところですが、また、分科会長と御相談の上、事務局から先生方に御連絡差し上げたいと存じます。

以上です。

○平澤分科会長 時間は過ぎておりますけれども、何か最後に御発言があれば承りたいと思いますが、いかがでしょうか。

それでは、以上をもちまして、第 16 回の会を終わりたいと思います。長時間にわたり御参加くださいまして、どうもありがとうございました。

(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。