

	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度の計画の各項目)	評価の視点 ◎:「満足のいく実施状況」と評価するために求められる実績 ○:その他の考慮要素	評価に対する留意点
I. 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項				
2	1. 科学技術に関する研究開発  (2)研究者の業績評価に当たっては、機構の目的に照らし国際的にも最高の基準により、その活動を評価する。国際的な研究者を含む外部委員会を活用するとともに、「国の研究開発評価に関する大綱的指針」(平成20年10月31日内閣総理大臣決定)に沿って研究開発活動の評価を行う。	・最も厳格な基準で評価されるよう、ノーベル賞もしくはそれと同等の実績を有する研究者を外部評価委員会の委員長に、また当該ユニット主任研究者の専門分野で卓越した研究者を委員に任命する。	◎研究評価が、国際的な基準により適切に行われたか。  ・「国の研究開発評価に関する大綱的指針」に沿って研究評価が行われたか。	・「国の研究開発評価に関する大綱的指針」に記載されている主な留意事項:国際的水準に照らした評価、研究者の負担への配慮、評価の透明性の確保、情報の電子化、外部評価の実施、利害関係者の排除、評価者名の公表、評価体制の柔軟性と一貫性の確保、評価者に対する守秘の徹底、評価手法を被評価者へ周知、評価情報の国民への積極的な発信
7	(5)「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」に基づき、平成21年度に研究者を対象とする人事方針を定め、その内容を一般に公開するとともに、若手研究者、女性研究者、外国人研究者にとっての、より良い研究環境づくりに努める。	・新規採用した研究者、特に外国人研究者とその家族に対して、業務後方支援を強化する。	◎研究者を対象とする人事方針を定め、その内容を一般に公開したか。	・「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」に基づく人材活用等に関する方針は、次の事項について定めるものとしている。 ①研究開発等の推進における若年研究者等の能力の活用に関する事項 ②卓越した研究者等の確保に関する事項 ③研究開発等に係る人事交流の促進に関する事項 ④その他研究開発等の推進のための基盤の強化のうち人材の活用等に係るものに関する重要事項 なお、人材活用等に関する方針を作成したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。これを公表しなければならない。これを変更したときも同様とすることとなっている。
14	4. 大学院大学の設置の準備  (1)平成24年度までの大学院大学開学に向けて、平成23年3月までに文部科学省への認可申請を行うため、これに必要な教育研究に関する基本的な機能の検討・整備を進める。 機構運営委員会及び機構内部の検討会である大学院大学設立準備ワーキンググループ、大学院大学の設立委員会の検討において打ち出される方針を踏まえ、認可申請書に記載する課程の修了要件、入学方針、教育課程、及び教育研究上の基本組織(研究科、専攻等)を準備する。 給与体系、テニユアや定年の扱い、教育研究の基本組織や事務組織については、平成21年度中に	・内外の大学院大学の教育内容に関する調査結果を基に引き続き教育課程の策定に当たり、大学院大学設立準備ワーキンググループは、文部科学省へ認可申請を提出するために、主要事項の草案を平成22年3月までにまとめる。	◎平成24年度の大学院大学開学に向けて、世界最高水準の科学技術に関する教育研究を実施するため、基本的な教育研究に関する機能の整備が進められたか。  ・大学院大学の認可申請のための主要事項の草案がまとめられたか。	・大学院大学の認可申請に必要な主要事項(学校法人の寄附行為、学校法人の事務組織の概要を記載した書類、教育課程等の概要、大学院大学の学則、大学院大学の設置の趣旨等を記載した書類等)について草案がまとめられたか。
16	(3)機構は、設立委員会の事務局として、同委員会の運営に必要な業務を行う。	・機構は設立委員会の事務局としての業務を担当し、設立委員会を補佐して新大学院大学のための規則の策定に必要な情報提供と調査を行う。	◎機構は、設立委員会の事務局として適切に機能したか。	・学長の人選について、選定したスカウト会社を活用し、広く調査を行い、高い透明性と徹底した調査により適切に選考手続が進められたか。  ・設立委員の事務局として、会合の準備を適切に行うなど、設立委員会の円滑な活動をサポートしたか。

	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度の計画の各項目)	評価の視点 ◎:「満足のいく実施状況」と評価するために求められる実績 ○:その他の考慮要素	評価に対する留意点
II. 業務の効率化に関する目標を達成するためとるべき目標				
19	<p>1. 管理運営業務の効率化</p> <p>(1)常に業務の効率化を図るとともに、フラットで柔軟な組織の維持に努める。</p> <p>①責任の所在を明確化し、無駄のない職員の配置を行う。</p> <p>③平成22年度末までに、人事業務を一元化するとともに、共通研究施設の活用体制を整備し、重複と無駄を排除する。</p>	<p>・責任の所在を明確化し、無駄のない職員配置を行う。</p> <p>・研究ユニットに所属する技術職員及び事務支援要員も含め、事務職員の人事業務を一元化する。</p> <p>・専門の人事支援サービスを導入して、採用及び移住時を中心に、外国人職員の便宜を図る。</p>	<p>◎組織の肥大化を避けるため、管理運営業務の効率化につながる有効な取組が行われたか。</p> <p>・責任の所在と範囲を明確にしたか。</p> <p>・人事業務の効率化が適切に行われたか。</p>	<p>・組織規程上、必要とされる統括、課長等の職責者が置かれているか。兼務の場合には、それが正式な発令により明確になっているか。</p> <p>・平成21年4月に新設されたエグゼクティブオフィスについて、理事長等の役員に対するサポート業務等に関して他の事務局組織の役割との関係が明確にされているか。</p> <p>・年度計画どおり、人事業務の一元化が図られたか。</p> <p>・外国人職員の採用・移住時の支援が、専門の人事支援サービスの導入により効率的に実施されたか。</p> <p>・年度計画(14.人事に関する事項)に記載された「効率の高いソフトウェアシステムの導入」が行われたか。</p>
20	<p>2. 予算の適正かつ効率的な執行</p> <p>(1)非効率と無駄を排し、費用対効果の高い方法により世界水準の研究を実施できるような予算管理を行う。事務職及び研究職の双方についてコスト意識の徹底を図り、無駄を排除する。支出済額だけでなく、支出見込額に関する情報についても明確に把握できるよう、財務管理の在り方を見直す。</p>	<p>・予算管理の担当者を増やし、配分先の四半期毎の予算支出状況を見直して、時宜を得た効率的な予算執行を図る。</p> <p>・支出済額だけでなく、調達における支出見込額に関する情報についても明確に把握できるよう、財務管理のあり方を改善する。</p>	<p>◎適正かつ効率的な予算執行が行われたか。</p> <p>・予算執行の管理方法に改善が見られたか。</p>	<p>・平成20年度評価表で、「予算執行に当たっては、管理会計手法を導入・整備する観点からも、機構内で個々の予算を承認する目的を明確化し、その達成状況の把握・評価を適切に行う必要がある」と指摘されたことを踏まえ、適切な改善策が講じられたか。</p>
22	<p>3. 入札・契約の適正化及び調達事務の効率化</p> <p>(1)機構の契約は原則として、一般競争入札等によるものとする。やむを得ず随意契約を結ぶ場合は、その公正性を検証するため、監査項目を設定して内部監査を実施する。</p>	<p>・契約は原則として、競争入札によるものとする。やむを得ない理由により競争入札を実施できない場合は、その入札計画及び公正性を実証するために、透明で検証可能な監査を実施する。</p>	<p>◎契約は、原則として一般競争入札とし、やむを得ず随意契約を結ぶ場合には、公正性を検証するため、監査項目を設定し適切な内部監査を実施したか。</p>	<p>(※平成21年12月9日 政策評価・独立行政法人評価委員会の指摘より)</p> <p>・法人の業務特性(専門性を有する試験・研究法人等)、契約事務量(契約金額・件数等)及び職員規模などを勘案するなど、当該審査体制等について契約の適正性が十分に確保されているか。</p> <p>・一般競争入札において制限的な応札条件が設定されていないか。競争性・透明性が十分に確保されているか。一者応札が多いことについて、その原因等が示されているか。</p>

	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度の計画の各項目)	評価の視点 ◎:「満足のいく実施状況」と評価するために求められる実績 ○:その他の考慮要素	評価に対する留意点
Ⅲ. 予算、収支計画及び資金計画				
30	(1)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かつ定量的な目標を年度計画などに具体的に定め、戦略的な取組を行う。	・平成21年度外部資金獲得の定量的目標:寄附金等2000万円、競争的研究資金2600万円、受託研究の収入900万円	・目標額の設定は、研究者数の増加や自立的な財政基盤の構築等を考慮した合理的なものであったと言えるか。	・平成21年度の目標額は、20年度の獲得実績や「将来、自立的な財政基盤の構築を視野に入れつつ取組を推進する」との中期目標の記述に照らし、合理的なもの認められるか。  ・平成21年度の競争的研究資金の獲得目標については、21年8月に行った平成20年度の業務実績評価の段階で既に達成しており、「速やかにより意欲的で適切な目標を再設定すべき」との指摘がなされた。これを踏まえ、目標額の再設定又はそれに代わる措置が講じられたか。
31	(2)専門性を有する優れた人材を獲得する。また、新規及び既存の競争的研究資金制度を的確に把握するとともに、研究者に対する申請事務の支援や情報等の提供を含め、事務局による効果的な支援のあり方等について調査・検討を行い、順次、その実施を図る。	・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。	◎ 専任職員の配置等、外部資金の獲得を促進するための適切な措置が講じられたか。  ・年度計画に記載された専任職員の配置等、適切な組織・人事に関する措置が講じられたか。	・年度計画どおり職員1名が専任で配置されたか。  ・平成20年度の業務実績評価において、「外部資金獲得には、全組織的な対応が必要であることから、財務・人事部及び事業推進部が連携する体制を整備し、戦略的に取り組む必要がある」との指摘がなされたことを踏まえ、事務局内の関係部署が連携する体制が構築されたか。また、その体制が十分に機能していると認められるか。
Ⅶ. その他業務運営に関する重要事項				
38	2. 人事に関する事項  (1)大学院大学開学時に円滑な新体制に移行することのできるよう、優秀な事務職員を重点的に採用する。 ①採用は、国際コミュニケーション能力を重視しつつ、計画的に行う。	・大学院大学開学に必要な業務のために、専門知識を持つ中堅の人材と新卒者の両方を採用する。	◎ 大学院大学の開学に向けて、計画的な事務職員の採用が行われたか。  ・必要な専門知識を持つ中堅人材及び新卒職員の採用が計画的に行われたか。	・専門知識を持つ中堅人材及び新卒職員の双方が採用されたか。  ・事務職員の新規採用は、増員が必要な業務等について具体的な見通しに基づいて行われているか。  ・平成20年度の業務実績評価において、「特に総務課長やコミュニケーション・ワークショップ課長の空席が続いていることは、適切な業務運営を実現する上で、速やかに改善を要する」との指摘がなされていることを踏まえ、速やかな採用・配置に努めたと認められるか。  ・事務職員数が、予算上の計画(期初・期末の常勤職員(任期制を除く)30人)を踏まえたものとなっているか(過大な予算と執行の乖離がないか)。
44	4. 事務局体制の整備  大学院大学への円滑な移行のための基盤を得るため、内外の主要な研究大学の例を参考にしつつ、事務組織の整備を計画的に実施する。  ・常時、組織に関する必要な調整や改善を行うことができるように、組織に関する見直しの仕組みを設ける。  ・大学院大学と機構の体制を一体的に整備し、移行の円滑化を目指す。	・機構と趣旨を同じくする他の国際的研究開発機関の例を参考にし、効率に優れた管理体制を財務管理や人事の分野に導入する。	◎ 開学に向けた事務局体制の構築が適切に図られたか。  ・組織管理上の重要な役割について、適切な人材が専任で配置されているか。	・平成21年8月に行った平成20年度の業務実績評価の段階の組織図では、法人の管理運営に関わる以下の職が空席となっていた。これらの職について、速やかに兼務状況が明確化されたか。 ①総務グループ統括、②総務課長、③人事課長、④コミュニケーション・ワークショップ課長  ・上記評価において「組織管理上の重要な役割について、速やかに適切な人材を専任で配置すること等を検討する」ことが求められた。これを踏まえ、専任の者が置かれていなかった組織管理上の重要職について、人事上の措置を講じたか。講じていない場合には、その合理的な説明があるか。