

中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
<p>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</p> <p>1. 科学技術に関する研究開発 (研究開発活動)</p> <p>(1) 個々の研究者の発想に基づき、先進的・先端的な研究開発を推進する。このため、最適化したリソース(研究設備等の資源)を備えた研究環境を整備するとともに、学際的研究及び共同研究を推進する。</p> <p>① 個々の研究室は、それぞれのリソースに加え、共同のリソースとして整備される先端技術やコンピュータに係る設備を活用できるものとする。</p> <p>② 共同研究協定を通して外部研究者との連携を進めることとし、機構の有する施設・設備の外部研究者との共用を促進する。</p>	<p>1 科学技術に関する研究開発 (研究開発活動)</p> <p>・新たな研究ユニットを創設する。特に、海洋生物の多様性等に係るゲノム研究を新たに開始し、ゲノム解析のためのコンピュータ機器も併せて追加整備する。</p> <p>・幅広い学際的研究及び共通利用に用いるリソース(研究設備等の資源)を恩納キャンパスの第一研究棟に設置する。顕微鏡、分析、計算、動物、ラジオアイソトープなどに関わる共同設備を整備し、運用を開始する。</p> <p>・研究室のスペース、デスク、共通エリアのレイアウトは、異なるユニット同士が行き来し、研究分野の交流が図れるように配置する。</p> <p>・外部機関との共同研究契約を締結し、機構の研究者の資質向上を図るとともに、関連プロジェクトに携わる外部研究者が機構の設備を共同利用することができるよう措置する。</p> <p>・DNAシーケンサーなど機構が所有する研究設備の外部研究者との共同利用を促進するため、「外部研究者研究施設・設備利用マニュアル」を作成する。</p>	<p>◎先端的な学際分野における教育研究を行うという大学院大学の在り方(中期目標別紙)を踏まえ、着実に研究体制が拡充されたか。</p> <p>・新たな研究ユニットの創設が、上記の大学院大学の在り方にふさわしいものであったものと認められるか。</p> <p>・年度計画どおり、海洋生物等に係るゲノム研究が円滑に開始されるとともに、ゲノム解析のためのコンピュータ機器の追加整備が行われたか。</p> <p>◎リソース(研究設備等の資源)の整備が適切かつ効率的に行われたか。</p> <p>・第1研究棟に効率的な共同設備が整備され、運用が開始されたか。</p> <p>・研究室(ラボ)について、研究分野の交流が図られる配置がなされたか。</p> <p>◎外部機関との共同研究及び設備の共同利用促進のため、適切かつ着実に取組がなされたか。</p> <p>・共同研究及び受託研究の状況(件数が増加したか)</p> <p>・マニュアルの作成等により、外部研究者が機構の施設・設備を共同利用するための環境が整備されたか。</p>	<p>◎平成24年度の沖縄科学技術大学院大学の開学を目指し、先端的な学際分野における教育研究を行うという大学院大学のあり方(中期目標別紙)を踏まえつつ、着実に研究体制の拡充を図った。主任研究者の採用活動については、大学院大学に求められる研究分野間バランスに重点を置きながら展開した。これにより、これまでに確立されてきた研究分野の更なる充実にあわせ、革新的な研究を行うことができる主任研究者の新規採用による研究分野の拡充が図られた。その結果、平成21年度には5人の主任研究者が新たに着任し、年度末時点の研究ユニット数は22となった。(添付資料#1-1 研究ユニット一覧参照)</p> <p>学際分野において革新的な研究を行う新たな研究ユニットの例として挙げられるのが、海洋生態物理学ユニット(御手洗博士)及び生態・進化学ユニット(ミケエ博士)である。</p> <p>海洋生物等のゲノム研究については、マリンゲノミクスユニット(佐藤博士)及びゲノム解析のためのセンターにおいて、円滑に開始され、拡充された。また、これに併せ、ゲノム解析のためのクラスターコンピュータ機器及びデータストレージの追加整備が行われた。</p> <p>◎平成22年3月には、恩納村のキャンパスにおいて施設の一部供用が開始され、多数の研究者がうるま市の研究施設より移転した。新キャンパスは、研究者間の連携と研究設備等の共有、さらには学際的研究を促進する開放的なレイアウトとなっている。</p> <p>効率的なリソースの整備に係る主な取組は次のとおりである。</p> <p>① 機器の共有及び有効利用を促進するため、研究機器のデータベース化を推進。</p> <p>② 試薬及び消耗品の一括購入計画を検討(平成22年度に実施予定)。</p> <p>③ 共有のコンピュータ・リソースとして、144個の計算ノードを持つクラスターサーバーを導入。</p> <p>④ 第1研究棟のラジオアイソトープ(RI)共同設備の整備に向けて、文部科学大臣に放射性同位元素の使用承認申請を行うとともに(平成22年4月13日に許可書交付)、関連規程等を策定。また、RIモニタリングシステム及びRI実験共通機器を整備。</p> <p>⑤ 第1研究棟の共同実験施設として、実験動物等に関する法令、基準及びガイドラインに沿って、げっ歯類(遺伝子改変マウス)の動物実験施設を平成22年3月1日に開設。また、動物実験施設の適正かつ効率的な運用のために、動物実験規程等の関連規程を改定した(項目45参照)。</p> <p>⑥ 共用機器として、光学顕微鏡や電子顕微鏡などのイメージング機器及びマイクロアレイやセルソーターなどのバイオテクノロジー機器をはじめ、各種の研究機器を第1研究棟に移転・整備し、運用を開始。</p> <p>⑦ 研究用の大きなデータを転送できる高速LAN(10Gbps)をキャンパスに設置。</p> <p>研究スペースは各階に主任研究者のオフィスを隣り合って配置し、また間仕切り壁を必要最小限に配置するオープンラボを採用することで、研究者の日常的な交流が生まれるようなレイアウトを実現した。また、共用機器や研究者のデスクを集約して配置することで、多くの異なる研究グループが相互交流する機会の増加が図られた。</p>	<p>A</p>		

	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
				<p>◎外部機関との共同研究を引き続き推進するとともに、機構の研究設備の外部研究者との共同利用を促進するため、DNAシーケンシング施設の外部研究者向け機器共同利用マニュアルを作成した。</p> <p>(共同研究・受託研究の実績) ・共同研究:国内18機関・国外4機関(平成20年度 国内12、国外4) ・受託研究:3件 (添付資料#1-2 共同研究&amp;受託研究)</p>			
2	<p>(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。</p>	<p>・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。</p>	<p>◎研究評価が、国際的な基準により適切に行われたか。</p> <p>・評価対象の専門分野において卓越した研究者を委員とする外部評価委員会を活用して厳格な評価が行われたか。</p> <p>・「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。(別紙)</p> <p>・平成22年度以降に実施する評価について、計画的に準備が行われたか。</p> <p>○運営委員会において、個々の研究評価の結果を踏まえ、機構の研究活動の検証に資する審議が行われたか。</p>	<p>◎国際的に認知された専門家を含む外部の評価委員会により、主任研究者の研究評価を下記のとおり行った。</p> <p>(1) 丸山博士(情報処理生物学ユニット): - 議長: ティム・ハント博士(英国がん研究所所属、機構運営委員、2001年ノーベル賞生理学・医学賞受賞、) - 委員: ジョナサン・ホッジキン博士(オックスフォード大学) イアン・ホープ博士(リーズ大学) 新貝御蔵博士(岩手大学) ヨシ・ヤルデン博士(ワイツマン科学研究所) - 評価結果: 同ユニットの規模拡張の点については問題とされたが、好意的な評価結果であった。同ユニットは、規模を縮小し、5年の更新となった。</p> <p>(2) 内藤博士(分子神経科学ユニット)及びブレナー博士(分子遺伝学ユニット): - 議長: テランス・シノウフスキ博士(ハワード・ヒューズ医学研究所) - 委員: ステファン・ハイナマン博士(ソーク研究所) 柳沢正史博士(テキサス大学サウスウェスタン医学センター) サッシャ・ネルソン博士(ブランダイス大学) トニー・ハイマン博士(マックス・プランク分子細胞生物学・遺伝学研究所) ロジャー・コーン博士(ハンダービルト大学) - 評価結果: 評価報告に基づき、内藤博士の研究ユニットについては更新を行わないこととなった。ゲノム解析施設及びテクノロジー・センターの設立に重点を置いたブレナー博士の研究ユニットについては、好意的な評価で更新となった。ゲノム解析施設及びテクノロジーセンターの設立に重点を置いたブレナー博士の研究ユニットについては好意的な評価で更新となった。同博士の研究にはサラマンダー、ヤツメウナギ、タコ等の数種のゲノム研究等が含まれる。また立ち上げられたゲノム解析施設は、佐藤博士、柳田博士等、機構の他の主任研究者により高頻度で利用されている。さらに、沖縄ゲノム研究推進協議会やカリフォルニア大学サンタクルーズ校のゲノム10Kサンプルコレクションプロジェクトとの協力関係も構築されている。 (備考)両ユニットは、共同で研究を行ってきたため、研究評価についても合同で行われた。</p> <p>上記の研究評価は、「国の研究開発評価に関する大綱的指針」に沿って行われたものである。各研究の課題と革新性が評価者によって考慮されるとともに、主任研究者及び研究ユニットの研究者が評価委員会でプレゼンテーションを行うことによって評価が行われた。</p> <p>また、平成22年度に行う個々の研究評価の準備も行われた。対象者の研究報告は取りまとめられており、今後、標準的な手順に従って、外部の評価委員によって評価されることとなっている。</p> <p>○運営委員会において、外村博士の研究評価を検証された結果、外村博士が退職した場合にも、本研究分野を継続することが提案された。また、非継続となった遠藤博士のプロジェクトについても検証されたが、本研究分野の継続は提案されなかった。</p>			



中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考																																																																						
<p>(研究者の採用)</p> <p>(1)優れた内外の研究者の採用に努める。</p> <p>①神経科学、分子科学、数理・計算生物学の3つの主要分野 ・神経科学分野の強化を図るために、ヒトを除く霊長類の脳研究の分野で国内外から広く研究者を募集する。 ・構造生物学の分野でも研究者を募集する。 ・いずれの研究分野においても、画像分野を専門とする研究者を集めるとともに、物理学と化学の経験を積んだ研究者を増やす。</p> <p>②国内外の研究機関と協力して、環境科学分野の研究を拡充する。 ・個体群生物学・生態学の理論面に関心を持つ研究者を採用する。 ・平成22年度を目途に、環境科学分野のコミッティを立ち上げる。</p> <p>③ゲノム解析用計算ツールの開発に着手する。</p> <p>④若手代表研究者制度を継続する。</p>	<p>(研究者の採用)</p> <p>・神経科学分野では、ヒトを除く霊長類の研究を専門とする主任研究者及び若手代表研究者を広く募集し、可能であれば本年度中に2名の採用をめざす。 ・構造生物学分野では研究者1名の採用を図る。 ・電子顕微鏡を用いた物性物理学の分野でも研究者の募集を開始する。 ・海洋システムのゲノム解析を中心とする環境科学分野では研究者1名を追加する。 ・環境科学分野のコミッティを立ち上げるための準備を進める。 ・ゲノム解析とシステム計算科学の分野では、本年度は研究者2名を新たに採用することをめざす。 ・若手代表研究者を2名採用する。 ・客員講師の任用制度を導入し、1名を採用する。</p>	<p>◎開学時に想定される規模や研究水準に照らし、研究者が着実に採用されたか。</p> <p>・神経科学、分子科学、数学・計算科学、環境科学分野の主任研究者の採用状況(年度計画どおり着実に採用したか)</p> <p>・若手代表研究者の採用状況(年度計画どおり着実に採用したか)</p> <p>・物性物理学分野での研究者の募集が開始されたか。</p> <p>・客員講師が採用されたか。</p> <p>◎環境科学分野の研究体制が拡充されたか。</p> <p>・主任研究者の採用状況(年度計画どおり採用したか)</p> <p>・平成24年度の開学に向けて、平成22年度にコミッティを立ち上げる準備が円滑に進められたか。</p>	<p>◎大学院大学の開学に向けて着実に採用活動を行った。採用した主任研究者は、機構の学際的な特性にふさわしく、複数の分野で研究を行っている研究者が中心となっている。平成21年度に採用又は採用活動を進めた主任研究者は下記のとおりである。</p> <table border="1" data-bbox="1469 336 2151 682"> <thead> <tr> <th rowspan="2">主任研究者</th> <th rowspan="2">着任時期</th> <th colspan="4">研究分野</th> </tr> <tr> <th>分子科学</th> <th>神経科学</th> <th>数学・計算科学</th> <th>環境科学</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ホルガー・イエンケコダマ博士*</td> <td>平成21年5月</td> <td>○</td> <td></td> <td></td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>北野宏明博士</td> <td>平成21年6月</td> <td>○</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> </tr> <tr> <td>アレクサンダー・ミケエブ博士*</td> <td>平成21年8月</td> <td>○</td> <td></td> <td></td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>御手洗哲司博士*</td> <td>平成21年9月</td> <td></td> <td></td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>ウルフ・スコグランド博士</td> <td>平成22年1月</td> <td>○</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> </tr> <tr> <td>磯田昌岐博士</td> <td>平成22年4月</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>イゴール・ゴリアニン博士**</td> <td>平成22年6月</td> <td></td> <td></td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>アレクサンダー・マイヤー博士</td> <td>採用内定</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ペアン・クン博士</td> <td>採用内定</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ディヴッド・バン・バクター博士**</td> <td>採用内定</td> <td>○</td> <td>○</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>* 若手代表研究者 / ** 客員代表研究者(職名については調整中)</p> <p>(備考)平成21年度計画に記載した各分野の採用状況 1)ヒトを除く霊長類分野:年度計画では2名の採用を目指していたところ、平成22年度に3名(磯田博士、マイヤー博士、クン博士)が着任することとなった。 2)構造生物学分野:年度計画では1名の採用を目指していたところ、平成22年1月に、ストックホルム(スウェーデン)のカロリンスカ研究所の細胞・分子生物学部で分子生物学教授を務めていたウルフ・スコグランド博士が採用された。 3)物性物理学:関係機器の扱い等について引き続き検討を進めることとし、今後、その状況に応じて採用活動を行うこととした。具体的には、機構が保有する電子顕微鏡(300KV)について、これまで当該顕微鏡に関する共同研究を行ってきた日立製作所(埼玉県)との間で、新たな研究プログラムの一環として使用する可能性を検討中であり、その状況を踏まえて、研究者を採用することとしている。 4)ゲノム解析:生態・進化学(ミケエブ博士)、進化システム生物学(イエンケコダマ博士)を新設した。 5)システム計算科学:オープンバイオロジー(北野博士)を新設した。</p> <p>◎環境科学分野については、海洋生態物理学(御手洗博士)、生態・進化学(ミケエブ博士)、進化システム生物学(イエンケコダマ博士)の3つの研究ユニットが新規に立ち上げられ、年度計画どおり拡充が図られた。なお、年度計画においては、環境科学分野のコミッティの立ち上げを準備することとされていたが、開学に向けた検討を行う中で、学際的な研究を一層促進する観点から、研究分野ごとのコミッティは設けなかった。</p> <p>(注)「主任研究者」は、代表研究者、若手代表研究者、客員代表研究者を含めた総称として用いている。</p>	主任研究者	着任時期	研究分野				分子科学	神経科学	数学・計算科学	環境科学	ホルガー・イエンケコダマ博士*	平成21年5月	○			○	北野宏明博士	平成21年6月	○		○		アレクサンダー・ミケエブ博士*	平成21年8月	○			○	御手洗哲司博士*	平成21年9月			○	○	ウルフ・スコグランド博士	平成22年1月	○		○		磯田昌岐博士	平成22年4月		○			イゴール・ゴリアニン博士**	平成22年6月			○	○	アレクサンダー・マイヤー博士	採用内定		○			ペアン・クン博士	採用内定		○			ディヴッド・バン・バクター博士**	採用内定	○	○					
主任研究者	着任時期	研究分野																																																																										
		分子科学	神経科学	数学・計算科学	環境科学																																																																							
ホルガー・イエンケコダマ博士*	平成21年5月	○			○																																																																							
北野宏明博士	平成21年6月	○		○																																																																								
アレクサンダー・ミケエブ博士*	平成21年8月	○			○																																																																							
御手洗哲司博士*	平成21年9月			○	○																																																																							
ウルフ・スコグランド博士	平成22年1月	○		○																																																																								
磯田昌岐博士	平成22年4月		○																																																																									
イゴール・ゴリアニン博士**	平成22年6月			○	○																																																																							
アレクサンダー・マイヤー博士	採用内定		○																																																																									
ペアン・クン博士	採用内定		○																																																																									
ディヴッド・バン・バクター博士**	採用内定	○	○																																																																									

	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考																					
4	<p>(2)採用に当たっては、主要な国際学術誌、関連ウェブサイト、学会などを通して積極的に人材を求め、開学時には、外国人が研究者の半数以上を占めるように努める。</p> <p>①採用活動においては、ワークショップ、コース、セミナーを通じて、幅広い採用候補者と直接接する機会を得る。</p> <p>②主要な科学者との世界的ネットワークを構築し、機構の取組の周知を図るとともに、優れた研究者を惹き付ける上で支援を得る。</p>	<p>・研究者の採用に当たっては、主要な国際学術誌に募集広告を掲載する。</p> <p>・研究者全体に占める外国人研究者の割合を引き続き半数まで増やしてゆく。</p> <p>・機構のコース、ワークショップ、セミナーの参加者からも広く公募する。</p>	<p>◎研究者の採用活動について、国際的に様々な機会を通じて、積極的かつ幅広い募集活動が行われたか。</p> <p>・主要な国際学術誌に募集広告を掲載したか。</p> <p>・機構のワークショップ等の機会が活用されたか。</p> <p>◎外国人研究者の割合が増加したか。</p> <p>・研究者全体について、外国人割合が増加したか。</p> <p>・主任研究者について、外国人が半数以上か。</p> <p>・その他研究員、技術員について、外国人割合が増加したか。</p> <p>○優れた研究者を獲得するために、著名な科学者との世界的ネットワークを構築し活用することができたか。</p>	<p>◎研究者の採用活動は、機構のウェブサイト上や「Nature」、「Science」といった国際学術誌での公募、さらには、理事長、理事、主任研究者及び機構がこれまでに開催したワークショップやセミナーへの多数の講演者、講師、参加者等のネットワークを通じて継続した。</p> <p>◎研究ユニットにおける外国人職員(研究職)の割合は、全体で40%となっており、前年同月に比べ、約2ポイント増加した。引き続き、半数まで増やしていくように努力している。</p> <table border="1" data-bbox="1397 378 2273 588"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成21年度</th> <th>(平成20年度の割合)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>主任研究者</td> <td>22名中13名(59%)</td> <td>(52%)</td> </tr> <tr> <td>グループリーダー</td> <td>3名中1名(33%)</td> <td>(25%)</td> </tr> <tr> <td>研究員</td> <td>74名中32名(43%)</td> <td>(42%)</td> </tr> <tr> <td>準研究員</td> <td>10名中3名(30%)</td> <td>(29%)</td> </tr> <tr> <td>技術員</td> <td>38名中10名(26%)</td> <td>(27%)</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>147名中59名(40%)</td> <td>(38%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(平成22年3月31日現在)</p> <p>○研究協力、セミナーやワークショップの開催、共同研究や学術協力に関する協定、講演者の招聘、機構の代表研究者による海外講演等によって、主任研究者や学生の獲得に資する、優れた研究者の世界的なネットワークが構築されている。</p>		平成21年度	(平成20年度の割合)	主任研究者	22名中13名(59%)	(52%)	グループリーダー	3名中1名(33%)	(25%)	研究員	74名中32名(43%)	(42%)	準研究員	10名中3名(30%)	(29%)	技術員	38名中10名(26%)	(27%)	合計	147名中59名(40%)	(38%)			
	平成21年度	(平成20年度の割合)																										
主任研究者	22名中13名(59%)	(52%)																										
グループリーダー	3名中1名(33%)	(25%)																										
研究員	74名中32名(43%)	(42%)																										
準研究員	10名中3名(30%)	(29%)																										
技術員	38名中10名(26%)	(27%)																										
合計	147名中59名(40%)	(38%)																										
5	<p>(3)研究者の独創性・可能性に配慮した採用を行うための採用プロセスの構築を図り、公募実施の積極的な周知、応募・審査手順の制度的な実施、適切な専門性を有する者で構成される採用のための委員会の活用、外部評価者による審査、セミナーや面接の実施等を含む、透明性と公平性を基本とした明確な手続きを経て採用を行う。</p>	<p>・適切な専門性を有する委員会が応募者の審査に当たり、必要に応じて外部の評価者にも意見を求める。</p> <p>・採用者の決定においては、国際性、性別、年齢、研究分野のバランスについても配慮する。</p>	<p>◎透明性と公平性を基本とした明確な手続きを経た研究者の採用が行われたか。</p> <p>・年度計画に則したプロセスを経て採用が行われたか。</p>	<p>◎主任研究者の採用基準には、国際的で優れた研究の経験に加え、研究リソースの提携・共有や、教育及び学内事務の経験が加味された。(添付資料#5-1参照)採用に当たっては、公募が幅広く行われている。応募、書類選考、面接、選考という標準的なプロセスが確立されており、その中で、上記の基準に沿いつつ、出身国、性別、年齢、研究内容のバランスが考慮され、採用が決定される。(添付資料#5-2)</p>																								
6	<p>(4)研究者の任用は、大学院大学の教育研究に関する組織構造と調和のとれた形で行う。</p>	<p>・博士論文指導ができる専任教員を確保するための採用活動も行う。</p>	<p>◎平成24年度の大学院大学開学を念頭に置いた研究者の採用が行われたか。</p> <p>・博士論文指導を念頭に置いた経験豊かな専任教員の採用活動が行われたか。また、今後の採用活動について明確な方針があるか。</p>	<p>◎大学院大学の設置認可申請に向け、主任研究者の採用基準に、大学院での指導に適した教育及び学内事務の経験が追加された。(添付資料#5-1参照)今後、採用を行う主任研究者の採用活動には、すべてこの基準が適用されることとなっている。また、現在の機構の研究者ではカバーできない分野の教育課程に必要な専門知識を持つ客員代表研究者の採用も進めた。</p>																								

	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
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。(別紙)  ◎若手研究者、女性研究者、外国人研究者の能力の活用を図るため、より良い研究環境づくりが進められたか。  ・外国人研究者に対する後方支援業務が強化されたか。	◎「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」に基づき、平成21年度中に、研究者を対象とする人事方針案を準備した。平成22年度に公表を予定している。  若手研究者を対象とした採用プログラム「若手代表研究者制度」の下、3名の研究者が着任し、同制度がスタートした。これは博士号を取得してから5年以内の研究者のみを対象としており、提供されるリソースは研究者2名の小さい研究室という制限がある。任期は更新できないが、任期満了後に機構(又は他の機関)の代表研究者への応募が可能である。  国内の前例を確認し、今後、主任研究者の新規採用の募集広告には、常に「機構は職員の雇用における機会の平等、差別撤廃を掲げており、女性の応募を奨励しています」という文言を加えることとし、女性研究者の採用に努めた。  人事課内に新規採用者の支援を行う専門のチームを設置した。外国人研究員の後方支援業務については、着任に伴うビザ申請、転居プロセスや語学研修等の改善を図った。本業務は、更に改善を図るべく、外部委託の活用や機構内での担当職員配置について検討を進めている。人事課が機構内の様々なコミュニティ(若手研究者、家族等)のニーズを把握するために、助言を行うユーザグループが設置された。 また、ワーキンググループとして、OISTチャイルドケア協議会(Child Care Association)が発足し、保育施設に関する検討が進められた。			
8	2. 成果の普及及びその活用の促進  (1)強い影響力を持つ主要学術誌への論文の投稿、権威ある学術会議での研究成果の発表、国際学会への参加等により、国際的な知名度の向上を図る。	2 成果の普及及びその活用の促進  ・国際学術誌への掲載論文数及び国際学術会議への参加件数を増加させる。	◎積極的に研究成果を発表し、国際的な知名度の向上が図られたか。  ・年度計画に挙げられている件数増加が認められるか。  ○論文等の総件数のみではなく、研究者当たりの件数やその質が国際的な知名度の向上につながっていると認められるか。	◎平成21年度に発足した4ユニットを含めた23研究ユニットによる研究成果は下記のとおりとなっており、論文発表と口頭発表については件数増加が認められなかったが、書籍出版等とポスター発表については件数増加が認められた。  - 論文発表: 50件(平成20年: 51件) - 書籍出版等: 13件(平成20年: 8件) - 口頭発表: 83件(平成20年度: 127件) - ポスター発表: 105件(平成20年度: 86件).  *1 論文発表・書籍出版等は暦年集計、口頭発表・ポスター発表は年度集計 *2 平成20年度の論文発表数は、集計方法の変更により、昨年度の報告数と異なる。  ○インパクトファクターを記載した学術誌別の発表論文数は、添付資料のとおり。 (添付資料#8-1)			
9	(2)知的財産については、第1期中期計画の下で策定した方針に基づき、その保護及び権利化に努める。研究開発成果の適切な管理のための体制整備にも努める。	・職務発明規程の適正な活用を図るために、研究者に対する周知及び研修会を実施する。  ・共同研究契約、受委託研究、知的財産及び特許権を管理する専任職員1名を任命し、事務作業の迅速化と管理業務の強化を図る。	◎研究成果の適切な管理のための体制を整備し、知的財産の保護及び権利化が適切に行われたか。  ・研究者に対して知的財産に関する研修会等が行われたか。  ・共同研究契約、知的財産等を管理する専任職員が配置されたか。  ○職務発明規程に基づき、知的財産の保護及び権利化を図った実績があるか。	◎平成22年1月、研究者及び事務職員に対して、弁理士を講師とする知的財産に関する研修会を行った。また、共同研究契約、知的財産等を管理する専門職員を採用し配置した。  ○これまでに11件の特許申請(外国の特許申請は3件)を行っていたが、うち1件の特許が認められた。	A		



	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考																					
10	(3)産業界との間で公正かつオープンな交流及び連携を促進する。ソフトウェア分野など、研究活動からのスピンアウトによる起業の可能性についても視野に入れる。	・産業界に働きかけるなど、機構の研究者との交流及び連携を促進する。	◎産業界との交流及び連携が促進されたか。 ・機構と産業界の交流及び連携の状況(国内外、沖縄県内外の別も) ・機構の研究者と産業界の交流及び連携の状況(国内外、沖縄県内外の別も) ○研究活動からのスピンアウトによる起業を促す取組が行われているか。	◎平成21年度は民間企業と5件の共同研究を行った。また、民間企業での経験がある主任研究者が産業界と連携しながら研究を行った。さらに、産業界との連携を促進するべく、以下の取組も行った。 1)バイオクラスター交流会2009(那覇市)にて産業界に向けた講演を行った。また、バイオクラスター交流会2009の翌日に機構の見学会を開催し、県内外のバイオ関連企業を含む約65名の参加者が得られ、ネットワークの構築が図られた。 2)業界誌からのインタビューを受け、産学連携を積極的に進める方針を広報するなど、産業界に向けた情報発信に努めた(平成21年12月の薬事日報、財界九州)。 3)沖縄県より派遣されているクラスター事業の担当経験のある職員により、県内関係機関等との連携に努めた。  ○スピンオフ(新規事業)の開拓については、機構内部での検討において、主任研究者が開発した新技術をベースとする2件のプロジェクトについて、事業化の可能性を検討していくこととされた。																								
11	3. 研究者の養成及びその資質の向上、研究者の交流  (1)国内外の有力大学との連携大学院制度等を活用し、博士課程大学院生の受入れを拡大する。内外から優秀な学生の獲得に努めるため、連携協定に基づき、学生の受入れ環境を適切に整備する。	3 研究者の養成及びその資質の向上、研究者の交流  ・奈良先端科学技術大学院大学と琉球大学との間で交わした「研究及び大学院教育に関する協定」を更新するとともに、新たに2つの協定を締結する(相手は国内の機関と海外の機関)。 ・国内外の他大学の大学院生を機構の研究室に受け入れるための規則を実施する。 ・内外の博士課程前の学生を短期インターン・研修生として受け入れるための規則を実施する。 ・機構と提携大学・機関との間で交わした共同研究協定に適用する規則を策定する。	◎内外から優秀な学生を獲得するため、学生の受入れ環境が適切かつ効果的に整備されたか。 ・国内外の有力大学との連携大学院制度の活用実績(機関数及び受入れ学生数) ・年度計画に挙げられている各規則は実施されたか。	◎平成21年4月に奈良先端科学技術大学院大学及び琉球大学との教育・研究協定を更新するとともに、新たに4件の協定(同志社大学、エジンバラ大学(英国)、オタワ大学(カナダ)及び京都大学情報学研究科)を締結した。  国内外の他大学の大学院生を短期・長期で機構の研究室に受け入れるため、平成21年9月に学生受入規程及び短期準研究員受入規程の制定並びに準研究員就業規程の改正を行い、実施した。 平成22年3月末時点の受入学生数は9名(短期準研究員3名、準研究員6名)である。  平成21年7月1日に共同研究規程を制定した。																								
12	(2)主任研究者の指導の下、博士研究員の研究活動を支援する。国内外の大学院生、博士研究員、若手研究者を主たる対象者とした国際コース、ワークショップ、セミナーを引き続き開催する。		◎国際的な教育研究拠点の形成を目指す観点から、国際ワークショップ、セミナーは適切に開催されたか。 ・国際ワークショップ等の開催状況(前年並み又はそれ以上か) ・国際ワークショップ等の参加者の評価(内外の優秀な学生等が満足できるものであったか) ○セミナーの機構内部と外部からの参加者数、国内機関と海外機関からの参加者数等の内訳に関して、整理して示しているか。	・平成21年度における国際ワークショップ及びセミナーの開催状況は下記のとおりである。  国際ワークショップ・セミナーの件数・参加者数 <table border="1" data-bbox="1397 1291 2276 1543"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成20年度</th> <th>平成21年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>[国際ワークショップ]</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>開催回数</td> <td>8回</td> <td>8回</td> </tr> <tr> <td>参加者数(うち外国人数)</td> <td>569名(226名)</td> <td>362名(194名)</td> </tr> <tr> <td>[セミナー]</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>開催回数</td> <td>92回</td> <td>68回</td> </tr> <tr> <td>参加者数(うち外国人数)</td> <td>2,316名(1,161名)</td> <td>1,532名(823名)</td> </tr> </tbody> </table> (添付資料#12-1, #12-2)  ・アンケート 機構が主催したワークショップの参加者を対象に実施したアンケートをよると、これらのワークショップは総合的に高い評価を得ている。特に若手研究者からは機構で研究することを望む意見も見受けられた。(添付資料#12-3参照)  ○ワークショップの参加者数等の内訳を、機構内部か外部か、国内機関か海外機関かを明確に区別し集計した。セミナーについては、講師は所属を明記し、参加者は全員が機構内部からであったため、国籍により日本、海外を区分し集計した。(添付資料#12-2:セミナー(前出), #12-4:ワークショップ参照)		平成20年度	平成21年度	[国際ワークショップ]			開催回数	8回	8回	参加者数(うち外国人数)	569名(226名)	362名(194名)	[セミナー]			開催回数	92回	68回	参加者数(うち外国人数)	2,316名(1,161名)	1,532名(823名)	A		
	平成20年度	平成21年度																										
[国際ワークショップ]																												
開催回数	8回	8回																										
参加者数(うち外国人数)	569名(226名)	362名(194名)																										
[セミナー]																												
開催回数	92回	68回																										
参加者数(うち外国人数)	2,316名(1,161名)	1,532名(823名)																										

	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
13	(3) 国際的な知名度の向上を図るために、学際的研究に関する国際シンポジウムを適宜開催するほか、サバティカルリープや客員研究者としての採用などによる研究者間の学術的交流を促進する。また、短期間・長期間の研究者の招聘や派遣にも力を入れる。	・機構の研究者が共同研究のために海外の機関へ出張することを定めた協定を実施する。	◎国際的な知名度の向上を図るため、国際シンポジウムの開催や研究者間の学術的交流が促進されたか。  ・国際シンポジウム内容及び開催実績  ・研究者が共同研究のために海外出張できる協定が実施されたか。	◎機構が開催した国際的なシンポジウム(ワークショップ)には海外の優れた大学・研究機関から多くの参加者があった。これらを通じ、国際的な研究教育センターとしての機構の認知度が高められた。機構主催の8件のワークショップに加え、他機関との協賛にて国際ワークショップを6件開催した。その中のひとつに、日本と中国の交流プログラム「第5回日中友好幾何学交流会」があり、これはアジア地区における機構の認知度を高める良い機会となった。(添付資料#12-1:ワークショップ参照)  平成21年度に策定した共同研究協定に基づき、機構の研究者が共同研究のために海外へ出張している。また、協定には至っていないが、機構の研究者が海外へ出張し、共同研究を進めている。			
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年度中に明確にするものとする。	4 大学院大学の設置の準備  ・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。(別紙)  ・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明確にされたか。  ○大学院大学に関する基本的事項について、公開され、広く理解を得る取組が見られたか。	◎大学院大学設立準備ワーキンググループにおいて、内外の大学院プログラム等に関する調査結果を参考にしつつ、研究科、専攻のあり方、カリキュラム編成方針、教育・研究指導方法、科目履修モデル、学位論文審査体制等について検討を行い、教育課程の策定作業を進めると同時に、学校法人の寄附行為、学則、事務組織等、認可申請に必要な主要事項の草案をまとめた。(給与体系、テニユアや定年の扱い等については、項目15参照)  ○国家プロジェクトを推進する独立行政法人として、平成22年3月、沖縄科学技術大学院大学学園の設立委員による記者会見を開いた。この記者会見では、大学院大学に関する基本事項を公表し、広く社会の理解を得る取組を行った。(添付資料#14-1参照)			
15	(2) 内外から国際的に高い水準の教授等を維持・獲得できるよう、給与体系、テニユア(終身在職権)や定年の扱いも含め、国際基準に則した処遇等について検討を行い、必要な準備を行う。 内外の優秀な学生の獲得に向けて必要な措置を講じる。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年度中に明確にするものとする。(再掲)	・テニユア(終身在職権)、給与、手当、定年、業績評価のためのサービス内容も含め、教員及び事務職員の任用の仕組みに関する基本的要素を構築する。  ・海外の大学院課程の調査結果を基に、熾烈な競争の中で優秀な理系の大学院生を獲得するための条件も含め、採用の計画を準備する。  ・若手代表研究者も含め、優秀な教員を確保するための条件も策定する。	◎海外の大学院等の調査結果を基に、大学院大学開学に向けた戦略的な採用計画が策定されたか。  ・内外の優秀な学生を獲得するためのより緻密で戦略的な計画が策定されたか。  ・若手代表研究者を含め、優秀な教員を確保するための条件が策定されたか。	◎テニユア(終身在職権)、給与、手当、定年、業績評価のためのサービス内容も含め、教員及び事務職員の任用の仕組みに関する基本的要素を構築した。具体的な制度設計については、設立委員における検討も踏まえながら、引き続き、学園への移行に向けて準備作業を行っていく方針である。  これまでに実施した海外の大学院プログラムの調査結果を基に、優秀な理系の大学院生を獲得するための条件も含め、学生募集計画作成の準備を行った。また新たにアジアにおける大学院プログラムに関する調査を開始し、平成22年7月末までに調査結果が得られる予定である。  ※ 教員の採用については、項目3~7参照。	A		

	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
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。(別紙)	◎ 平成21年9月、沖縄科学技術大学院大学学園の設立委員が内閣総理大臣から任命されたことを受け、設立委員会合が開催された(第1回:平成21年10月、第2回:平成22年3月)。これらの会合においては、学長の選考、設置認可申請書類の準備、授業内容や大学院大学組織の詳細等についての議論が行われた。機構においては、設立委員会の事務局の業務として、設立委員の活動を支援するとともに、設立委員会の運営に必要な内規等を作成した。 大学院大学の学長選考に向けては、適切な契約手続を経て、世界的に実績のあるエゴンゼンダー社をスカウト会社として採用し、全世界から学長に相応しい人材の選考を進めた。人材発掘方法は、(1)一般公募(ネイチャー、サイエンス等の掲載公募)、(2)運営委員/設立委員のネットワークを通じた、人材の発掘、(3)エゴンゼンダー社のネットワークを利用した人材の発掘等を活用し、透明性の確保に留意しつつ、徹底した調査を行った。			
17	(4) 大学院大学開学時に、研究者と事務職員の双方を含め、機構の職員が円滑に新組織に移行できるよう、必要な措置を講じる。	・大学院大学開学までに、十分な余裕をもって適切な運営組織を導入することができるように、移行チームを立ち上げる。	◎ 移行チームを立ち上げ、大学院大学開学時に円滑に新組織に移行するための準備が進められたか。  ・移行チームの体制・役割が明確にされ、その役割を果たしているか。  ○ 移行のイメージが研究者、事務職員と共有されていると認められるか。	◎ 平成21年7月に、理事長により移行チームが編成され、新しい大学院大学に必要な事務・運営面における変更について、検討が開始された。同チームは理事、事業推進部長、財務・人事部長、企画グループの統括から成り、必要に応じて監事も参加することとなった。同チームにおいて、大学院大学の組織体制及び主要な役職等の案が作成された。 また、機構の学術的な活動の発展及び大学院大学への移行に向けて、組織改編が行われ、平成22年4月1日に新体制に移行した(項目44参照)。この改編では、特に、学務に関する機能の充実が図られた。このため、学務及び学生を担当する職員の採用活動が行われ、今後も継続される予定である。  ○ 大学院大学への移行のイメージについては、定期的に行われているエグゼクティブ・コミティ等の会議を通じて、共有が図られた。			



中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
<p>5. 効果的な広報・情報の発信等</p> <p>(1) 機構の研究成果や学術活動及び管理業務に関する状況については、プレス発表、ニュースレター、PR文書、施設公開イベント、ウェブサイトへの掲載、電子メールによる通知、その他の効率的・効果的な手段を通して、タイムリーな情報発信を行い、大学院大学設立の計画及びその進捗状況に対する一般の理解が得られるよう努める。</p> <p>(2) 研究者及び学生の獲得や、内外の他大学・研究機関や企業等との連携・支援関係の構築に資するため、機構における研究成果、ワークショップ、講座並びに研究及び訓練の機会に関する科学技術の専門的情報についても、機構のウェブサイトや出版物を通して発信する。</p>	<p>5 効果的な広報・情報の発信等</p> <p>・機構のウェブサイトのデザインを一新して情報の充実を図り、より分かりやすい形で情報発信を行う。1) 利用者のタイプ別に必要な情報にアクセスできる環境を整える。2) 手早く簡単に更新と修正ができるように、連絡先とコンテンツ情報の標準的なデータベースを構築する。3) 画像とテキストを使って、キャンパス整備と研究の進捗状況についての最新情報を掲載する。4) ワークショップ、セミナー、コース、研究関連の出版物についても機構のウェブサイト上で紹介する。</p> <p>・機構のプログラム参加者、外部の研究者・研究機関、請負業者、供給業者、一般人のメールアドレスを作成して、内外により広く情報を発信する。</p> <p>・主任研究者とその研究ユニットの研究成果、及び機構の学術活動については、次の方法で周知を図る。1) 適宜プレス発表とPR文書を発行して広く配布する。2) 6月に年次報告書を発行して広く配布する。3) 定期的にニュースレターを発行する。</p> <p>・年に1度、県民を対象とした一般公開イベントを開催する。</p> <p>・主任研究者や事務職員を地元の学校などに派遣して、機構の研究計画や目的を紹介する。</p> <p>・ウェブサイトや出版物を通して、ワークショップやコースに関する科学技術の専門的情報を発信する。</p> <p>・情報発信戦略の一環として、国内外のプレス関係者や外部の専門家を呼んで意見交換の場を設ける。</p>	<p>◎効果的な広報・情報の発信により、大学院大学及び機構に対する一般の理解が得られるように努められたか。</p> <p>・機構のウェブサイトのデザインを一新し、より分かりやすい形での情報発信が行われたか。</p> <p>・メールリストを作成し、内外により広く情報発信が行われたか。</p> <p>・研究成果及び機構の学術活動について、年度計画で挙げた方法により周知が図られたか。</p> <p>・県民を対象とした一般公開イベントが開催されたか。(※行番号46で評価)</p> <p>・主任研究者や事務職員を地元の学校などに派遣して、機構の研究事業や目的を紹介したか。</p> <p>・ウェブサイトや出版物を通して、ワークショップやコースに関する科学技術の専門的情報の発信が行われたか。</p> <p>・情報発信戦略の一環として、国内外のプレス関係者や外部の専門家との意見交換の場が設けられたか。</p>	<p>◎機構のウェブサイトのデザインを一新して、より分かりやすい形で情報発信ができるよう次の内容の充実を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 利用者のタイプ別に必要な情報にアクセスできる環境を整備</li> <li>- キャンパス整備と研究の進捗状況についての最新情報を掲載</li> <li>- ワークショップ、セミナー等の情報掲載及び研究関連の出版物紹介</li> <li>- メーリングリストの登録の機能を追加によるタイムリーな情報提供</li> </ul> <p>その他、主な広報活動は次のとおり。</p> <p>①年次報告書: 主任研究者とその研究ユニットの研究成果及び機構の学術活動については平成20年度年次報告書とまとめ、平成21年7月以降、他大学や研究機関、関係府省、地方自治体、訪問者等に配布した。</p> <p>②記者公表: 機構で開催する国際ワークショップやコースについて11件の記者公表を行い、国際的学術誌に掲載された研究内容についても3件の記者公表を行った。</p> <p>③ニュースレター: 研究活動の進捗状況等について、ニュースレターを2回発行し(平成21年9月、平成22年2月)、他大学や研究機関、関係府省、地方自治体、訪問者等に配布するとともに、ワークショップや政府・地元自治体主催の行事などにおいても配布した。なお、年次報告書やニュースレター等の出版物については、機構のウェブサイトに掲載し、一般の閲覧に供した。</p> <p>年度計画に記載した国内外のプレス関係者や外部の専門家との意見交換の場については、より効率的な方法で実施することとし、県内で発行されている3紙への電話による意見聴取を行った。</p> <p>一方、情報発信戦略の一環として、また、大学院大学設立の計画及びその進捗状況に対する一般の理解が得られることが期待されることから、地元メディアや本土メディアによる研究者や役員等への取材を計16件受け、新聞と雑誌に各1回寄稿した。</p> <p>* 一般公開のイベントや主任研究者等の地元の学校への派遣等については、行番号46に記載(添付資料46-1参照)。</p>	A		

	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
19	<p>II. 業務の効率化に関する目標を達成するためとすべき目標</p> <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>②外部委託等により経費節減に努めてきたところであるが、引き続き、コンプライアンスに留意しつつ作業の重複をなくすことにより、調達、請求、会計業務の段階的効率化を進めていく。外部委託は、有効な成果がもたらされるようモニタリングを行う。</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>(2) 管理部門の職員の比率の低減を図り、最小限の資源による効率的・効果的な業務の遂行を目指す。</p>	<p>6 管理運営業務の効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・責任の所在を明確化し、無駄のない職員配置を行う。</li> <li>・職務の効率的遂行に資する研修を実施する。</li> <li>・外部に確かな業者がいる場合は、周辺的な事務作業をその業者に委託することを検討する。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・責任の所在と範囲を明確にしたか。(別紙)</li> <li>・無駄のない効率的な職員配置が行われたか。</li> <li>・管理運営業務の効率化に資する研修が行われたか。</li> <li>・管理運営業務について、外部委託を適切に実施し、経費節減及び業務の効率化が図られたか。</li> <li>・人事業務の効率化が適切に行われたか。(別紙)</li> </ul> <p>◎管理部門の職員の比率は低下したか。</p>	<p>◎平成24年度の大学院大学の開学に向けて業務が拡大する中、組織の肥大化を避けるため、以下のとおり、管理運営業務の効率化に努めた。</p> <p>(1) 研究部門における事務の効率化: 秘書業務の体制を再編し、ユニットの規模の違いを考慮の上、少人数のユニットについては共用秘書とする方針をまとめ、新キャンパスへの移転に合わせて、平成22年度に新体制をスタートさせた。これに伴い、研究ユニットの秘書が行っていた研究者(特に外国人)の支援業務を人事グループへ移管した。</p> <p>(2) 研究の技術的支援の効率化: 機器の共用についてのコンセプトを検討し、新キャンパスへ移転後、機器共用化への移行を開始した。共通機器の管理・運用のサポートに必要な専任の技術員を配することにより、支援の効率化を図った。</p> <p>(3) 一般管理の効率化: 平成21年度に行った主な取組は次のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 新キャンパスへの移転に伴い、新キャンパスの施設メンテナンス業務について、関係各課の間で担当範囲を明確化した。</li> <li>- 人事関連の業務について、社会保険事務を外部委託するとともに、求人募集や職員のサポートを人事グループへ一元化する準備を整えた。</li> <li>- ERP(統合業務システム)プロジェクトの第一段階では、機構内の主要な事務手続き及び業務の流れの分析を行った。また、年度内に新しい勤怠システムの導入準備を行い、平成22年度早期には導入が見込まれる。</li> <li>- 出張、赴任、講師招聘等に係る渡航手配の外部委託による費用削減を検討し、平成22年度に入札を行う予定である。</li> </ul> <p>* 責任の所在と範囲の明確化については、行番号44に記載。</p> <p>◎業務の効率化や外部委託を実施して増員の抑制を行う等、管理部門の比率を下げる努力は行われたが、大学設置認可に向けて必要な管理部門の職員の採用等の影響により、年度末における比率(33%)に変化はなかった。</p>	A		
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>7 予算の適正かつ効率的な執行</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、時宜を得た効率的な予算執行を図る。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>◎適正かつ効率的な予算執行が行われたか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・予算管理を行う担当者の増員等により予算執行の管理体制を強化したか。</li> <li>・定期的な執行状況の見直しが行われたか。</li> <li>・予算執行の管理方法に改善が見られたか。(別紙)</li> <li>・調達における支出見込額に関する情報について明確に把握できるよう、財務管理の在り方を改善したか。</li> </ul>	<p>◎予算管理体制の強化のため、年度内に予算課員の採用活動を行い、2名増員した。同課において、事務局、施設整備、研究ユニットにおける予算執行状況を一元管理することとした。また、予算の集計・報告を自動化する機能を持った新しい財務データベースを開発・導入した。予算執行状況の月次報告が作成され、エグゼクティブ・コミッティに報告されている。</p> <p>平成20年度から21年度にかけて実施された施設整備において、実験・研究整備に係る大幅な仕様変更に伴い、既定予算を超過するという予算執行上の問題が生じたことから、原因究明等の調査を行い、組織構造の再構築、実務レベルでの体制強化と業務改善、監事による厳格な監査の実施等の再発防止のための対応策を講ずることとし、順次、実施しているところである。(本問題の概要及び経緯については、添付資料#20-1参照) その一環として、施設建設に係る予算執行や変更発注等を検討する為に「OIST施設及び建設に関する予算検討委員」が設置することとした。(平成22年4月19日設置)(添付資料#20-2参照)</p> <p>なお、本件については、平成22年2月及び3月の内閣府独立行政法人評価委員会分科会において報告しており、上記の対応策は、同分科会の提言も踏まえ、実施しているものである。また、本対応策等については、機構のホームページで公表した(添付資料#20-3参照)。</p> <p>支出見込額の情報を確認する最適な方法を検討しており、それを学校法人化に向けて導入を予定している統合業務システム(ERPシステム)の仕様に盛り込む予定である。</p>	C		



中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
21 (2)財務業務の一層の透明性を確保する観点から、セグメント別財務情報の公表を充実させる。	・セグメント別財務情報を改良するとともに、決算後に定期的に発行する財務諸表の中でも報告を行う。	・財務業務の一層の透明性を確保する観点から、セグメント別財務情報の公表を充実させたか。	セグメント別の財務情報を充実させるとともに財務諸表の中で公表し、財務業務の透明性の確保に努めた。(配布資料_財務諸表参照)			
22 3. 入札・契約の適正化及び調達事務の効率化  (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。	8 入札・契約の適正化及び調達事務の効率化  ・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検証するために、透明で検証可能な監査を実施する。	◎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。(別紙)  ○「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成21年11月17日閣議決定)に基づき設置された「契約監視委員会」により適切な見直し計画が策定されたか。  ○コスト抑制を図る観点から、契約方法及び規模の如何を問わず調達の実績(品目・価格等)について組織として効果的な把握・管理を行うなど、調達機能の充実に努めたか。	◎契約は原則として一般競争等によることとしている。「随意契約見直し計画」(平成19年12月策定)を着実に実施し、その結果、競争性のない随意契約の割合は以下のとおり、昨年度と同等レベルとなった。(詳細は添付資料#22-1参照)  H18年度 H19年度 H20年度 H21年度 件数ベース 83.8% 57.9% 17.4% 17.7% 金額ベース 47.7% 8.7% 3.9% 6.8%  契約に際しては、会計規程及び契約事務取扱規則に基づき、適切に実施されている。公告期間は、機構の営業日ベースで10日間以上を確保するようにしている。入札参加に必要な全省庁統一資格の要件は、契約案件の内容により柔軟に対応している。(総務省事務連絡に関する対応について、添付資料#22-2)。 一者応札率は、次のとおり。一者応札となった原因は、添付資料#22-3の契約一覧表に記載。  H20年度 H21年度 件数ベース 60.0% 48.0% 金額ベース 13.5% 33.0%  契約業務の審査体制として、契約前には、財務・人事部長を委員長とする「調達契約審査委員会」において、調達方式(総合評価方式、企画競争、参加公募、競争性のない随意契約)、随意契約理由、仕様書の内容及び入札条件を審査している。さらに、企画競争を実施する場合には、実施細則に基づき、調達案件毎に「提案審査委員会」を設置し、審査を行っている。本委員会については、透明性を確保するため、できる限り外部の有識者を審査委員に含めている(細則は添付資料#22-4、#22-5参照)。 契約締結後は、外部の有識者委員から構成される「調達に関する第三者委員会」(平成21年12月1日付けで「契約監視委員会」に改組)において、入札・契約の競争性(1者応札を含む)・透明性が審議されている。(委員一覧は添付資料#22-6、細則は#22-7参照)  ○「独立行政法人の契約状況の点検・見直し」(平成21年11月17日閣議決定)を踏まえ、前述の「契約監視委員会」が5回開催され、総数192件の点検が実施された。当該点検結果に基づき「随意契約見直し計画」(改正版:平成22年4月策定)を策定した。(審議概要は、添付資料#22-8参照、見直し計画は添付資料#22-9参照)  ○入札実績に関する調達データベース(メーカー名、品目、定価、契約価格、掛率、数量等)を構築し、調達実績の把握・可視化、契約事務の効率化に努めた。研究資料等について、品目毎の分析を行い、発注頻度の高い物品については、ボリュームをまとめた定期的な入札の実施、又は単価契約の適用など、具体的な調達戦略に反映している。	A		



	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
23	(2)複数年契約の適切な活用等により契約の合理化を図るとともに、契約業務の電子化による業務の効率化に努める。	・適宜複数年契約を締結するとともに、平成21年秋までに電子入札システムを導入して、契約の合理化と業務の効率化を図る。	◎複数年契約の適正な活用等により契約の合理化が図られたか。 ◎入札の電子化により、契約業務の効率化が図られたか。	◎一般競争入札の増加に伴う調達業務の煩雑化に効率的に対処するため、5件の複数年契約を締結した(複数年契約一覧は、添付資料#23-1参照)。 ◎電子入札システムについては、平成21年8月に実証実験を4件(物品2件、工事2件)実施後、10月から運用を開始し、平成21年度は67件の電子入札を実施した。なお、導入に伴い、電子入札運用基準を策定済みである。現在は、一般競争入札は、原則として、全て電子入札としている。平成21年3月31日時点の電子入札登録業者数は106社(電子入札画面参考は添付資料#23-2参照、効率化の分析については#23-3参照)。			
24	4. 給与水準の適正化 (1)「独立行政法人整理合理化計画」に基づき、職員の給与水準が社会の理解を得られる水準にあるかを検証し、必要に応じて給与水準の適正化のための措置を講じるとともに、その検証結果や講じる措置について公表する。 検証を行う際には、「勧告の方向性」(平成19年12月政策評価・独立行政法人評価委員会)に示された以下のような観点から行うものとする。 ・在職地域や学歴構成等の要因 ・是正の余地 ・類似の業務を行っている民間事業者の給与水準 ・業務内容	9 給与水準の適正化 ・事務職の給与水準については、中期計画に基づいて定期的に検証を図り、その監視を行う。 ・必要に応じて調整を行い、独立行政法人整理合理化計画に沿った給与水準の適正化に努める。 ・勤務条件の改善を図り、優秀な専門職員の獲得・確保に努める。	◎平成21年度の給与水準について、適正化が図られたと認められるか。 ・社会の理解を得られる水準か。 ・定期的に検証を行い、その監視が行われたか。 ・俸給表の改正等、適正化に向けた必要な措置が講じられたか。 ・検証結果や講じる措置について、合理的な説明が公表されたか。 ○諸手当の水準について、合理的な説明があるか。 ・国家公務員と違う合理的な理由があるか。	◎国家公務員等との給与水準の比較指標の算定対象となる定年制職員(月給制)については、大学院大学の開学に向けた業務の拡大に伴い新規採用を行う中で、新卒や若手の採用に取り組んだ結果、平成21年度のラスパイレース指数(対国家公務員)は122.8となり、前年度の指数132.7と比較すると、約10ポイント低下した。国家公務員との差が生じている理由については、機構のホームページに掲載した。(添付資料#24-1参照) なお、上記算定の対象は、任期制職員(年俸制)を含めた全職員(事務・技術職員)の25.4%(71人中18人)であり、全体を算定対象に含めてラスパイレース指数を試算すると、国家公務員と概ね同等の水準となっている。 今後とも、組織のスリム化や業務運営の効率化に取り組むとともに、必要に応じて俸給表等を見直し、引き続き、給与水準の適正化に努めることとしている。 ○諸手当のうち、国家公務員と異なるものについて、その理由等については、添付資料#24-2のとおりである。	A		
25	(2)海外の機関と競い合っ優秀な主任研究者を獲得するために、厳格な評価を行いつつ、競争力のある給与体系を実施し、大学院大学の給与体系を構築する際にも念頭に置く。		※(行番号2、15で評価)				

中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
26 5. 保有資産の有効活用  (1)施設設備の状況及び内容を定期的に点検し、固定資産の効果的な管理に努める。  ①シーサイドハウスとシーサイドファカルティ宿舎については、利用に関するガイドラインにより、その有効利用を進める。  ②研究棟や管理棟を含め、これから整備される施設について同様のガイドラインを策定し、有効利用を進めていく。	10 保有資産の有効活用  ・固定資産の利用状況を監視し、計画を立てて、効果的な管理の実現に努める。  ・シーサイドハウスとファカルティ宿舎については、機構が策定した規定の下で管理を実施し、責任ある効果的な利用を進める。  ・これから建設され、供用される施設についても、同様の管理を行う。  ・宿泊施設の利用や優先予約に関する提言機関として、ハウジング委員会を立ち上げる。	◎施設及び設備の利用状況を定期的に点検し、計画的・効果的な利用・維持管理に努めたか。  ・シーサイドハウスとファカルティ宿舎について、規程に基づき、有効利用がなされたか。また、利用率は適切か。  ・ハウジング委員会が設定され、有効活用につながる活動を行ったか。  ・第一研究棟、管理棟等について、有効利用を図るためのガイドラインを策定したか。	◎シーサイドハウス及びファカルティ宿舎は機構の規則等に基づき有効に活用された。施設の活用方法については下記のとおり。  (シーサイドハウス) 8つの国際ワークショップを362名の参加者を得て開催した。また、外部研究機関と共催で4件のワークショップを行い、188名の参加を得た。(添付資料#26-1参照) 引き続き、ワークショップ・セミナー等の会場として用いるとともに、機構本部の新キャンパス移転後の活用については、教育・研究者養成に係る施設機能の拡充等を目的として、研究成果等の展示会場や受講生の研究作業スペースとする方向で検討がなされた。平成22年度には、具体的な計画を立案することとしている。  (ファカルティ宿舎) ファカルティ宿舎利用規程に基づき有効活用に努めた。8棟のうち6棟を長期利用者に2棟を短期利用者に充て活用し、年間の利用率は72.8%であった。(宿泊日数合計/年間宿泊可能日数 2,127日/ 2,920日)  (新キャンパス施設) 新キャンパス施設について、利用に関する方針が準備された。今後これらを規程、規則、ガイドライン等にまとめ、適正な管理及び有効利用を図ることとしている。設置された機械設備、電気設備は、適切な時期に保守点検を行うための契約が保守業務受託業者と結ばれ、適切な方法、適切なコストで維持管理されている。	A		
27 6. 効率的な事務事業の実施を確保するための取組の強化  (1)監事監査及び内部監査の充実に努め、入札・契約手順、給与水準、保有資産の利用状況の妥当性について厳密なチェックを受けるなど、引き続き内部統制及びガバナンスの強化を図る。	11 効率的な事務事業の実施を確保するための取組の強化  ・入札・契約手順、予算執行状況、資産利用状況の妥当性等について、機構の監事監査を定期的に実施し、内部統制とガバナンスの強化を図る。	◎監事監査の定期的な実施により、内部統制とガバナンスの強化が図られたか。  ・入札・契約手順、予算執行状況、資産利用状況の妥当性等について、厳格なチェックが行われたか。	◎平成21年度は次のとおり、例年より多い5回の監事監査を実施した。(第1回4月13日～4月15日、第2回6月24日～6月26日、第3回9月30日～10月2日、第4回12月3日～12月5日、第5回2月12日～2月13日)。また、平成21年9月1日に常勤監事が任命され、入札・契約手順、予算執行状況、資産利用状況の妥当性等について、厳格なチェックに努めた。 これらの監査は、理事長等のマネジメントについても留意しつつ行われた。監査に基づく監事の所見については、随時、他の役員及び関係職員等に伝達されている。			
28 (2)毎年度、明確かつ具体的な年度計画を策定する。		◎年度計画は、明確かつ具体的なものとなっているか。  ・平成22年度計画について、実施すべきことが不明瞭な記載はないか。  ・策定過程において、機構の予算上の計画と整合性が確保されているか。	◎平成21年度計画に見られた叙述的な記述方式を22年度計画では箇条書きに改め、各項目内容及び実施すべき内容を明確にした。	A		

	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
29	(3)国内外の他大学の例を踏まえながら、業務運営状況について組織的かつ定期的に自己点検・評価を行うための仕組みを構築する。 自己点検・評価の結果については、独立行政法人評価委員会による評価結果と併せて、業務運営に適切に反映する。	・四半期毎に「業務評価」会議を開催し、業務運営状況についての自己点検を行う。今後の業務改善の指針とする。	◎業務運営状況の自己点検・評価が適切に行われているか。  ・四半期毎の「業務評価」会議が行われ、業務改善に役立てられたか。  ◎独立行政法人評価委員会の評価結果を、業務運営に適切に反映させたか。	◎毎月の業務評価報告書に、各課・各研究ユニットの業務実績の指標、及び予算執行に係る情報を含めた。この月次報告書はエグゼクティブ・コミッティに提出され、平成22年度からは、各課の課長及び主任研究者と共有する予定である。エグゼクティブ・コミッティを毎週、マネージャーズ・コミッティを毎月開催し、職員が定期的に運営上の問題等を提起し、その対応策を報告できる場となっている。  ◎評価委員会の評価結果を受け、兼務等を含む事務分担の明確化、チームの設立による外部資金獲得体制の強化、空席であった重要ポストの採用を行う等、業務運営に適切に反映させた。			
30	Ⅲ. 予算、収支計画及び資金計画  (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。	12 財務内容の改善に関する事項  ・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	◎外部資金の獲得について、合理的かつ定量的な目標を定め、戦略的な取組が行われたか。  ・年度計画に定めた目標額は達成されたか。  ・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。(別紙)	◎外部資金の獲得状況 ・競争的研究資金: 59,085,142円(目標額26,000,000円) ・受託研究: 24,557,625円(目標額9,000,000円) ・寄付金等: 0円(目標額 20,000,000円)  外部資金の獲得について、競争的研究資金、受託研究による収入は目標額を上回った。一方で寄付金については、現段階において、寄付金単独での目標設定は難しいことから、平成22年度からは競争的研究資金、受託研究、寄付金を外部資金として一括し、その獲得目標額を8,000万円としていたものを50%増の1億2,000万円に変更した。  また、今後の外部資金獲得に向け、以下の方針を掲げることとした。 1) 競争的研究資金(研究助成金) それぞれの研究者の研究テーマに合わせた特定の研究助成金の紹介をできるように事務局の体制整備を進める。また、研究者に向けた補助金の申請に関する指導及び申請書の作成サポートを試行する。 2) 特許 有識者を講師として招き、研究者の意識啓発につとめる。また、平成21年度より機構の顧問となった弁理士による発明相談会を開始する。発明者のインセンティブ(ロイヤリティ配分)を再考し、関連規程の改訂を行う。 3) 産学連携 有識者を講師として招き、研究者の意識啓発につとめる。また、検討を進めている新技術をベースとした新規事業の支援を進める。 4) 有償サービス OISTでは他にない施設・設備(シーサイドハウス、DNAシーケンシング施設等)を保有しており、これらを中心とした有償サービスの可能性について検討する。 5) 寄付金、スポンサー 機構の使命や活動を伝え、国内外で支援者を募る努力を行う。	A		
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。  ・大学院大学のために基金を設立する手続きについて、調査を行う。	◎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。(別紙)  ・主任研究者等への支援・情報提供等の充実が図られたか。  ○大学院大学の基金造成について有益な調査が行われたか。また、競争的研究資金の獲得について、研究者に対する効果的な支援の在り方等の調査・検討が行われ、実施が図られたか。  ○企業等からの寄付金について、他の独立行政法人等の例も踏まえ、獲得のための積極的な取組が行われたか。	◎外部資金の拡大に努めるため、競争的資金獲得のためのチームを立ち上げ、専任の職員1名を配置した。平成22年度から、それぞれの研究者の専門分野を考慮した支援を行う予定である。  アジアにおける大学院プログラムの調査において、外部資金獲得について調査事項として盛り込んでおり、平成22年7月末までに調査結果が得られる予定である。  ○また、寄付金の募集に係る情報をホームページ上に記載し、募集を開始した。(添付資料#31-1)			



	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
32	IV. 短期借入金の限度額				—	—	
33	V. 重要な財産の処分等に関する計画				—	—	
34	VI. 剰余金の使途				—	—	
35	VII. その他業務運営に関する重要事項 1. 施設・設備に関する事項 (1) 恩納キャンパスでの研究棟及び管理棟の建設を進め、完成後、速やかに供用を開始する。優秀な学生、研究者、及び教員を集めるために、新キャンパス建設に際しては世界水準の環境の実現に努める。自然環境の保全にも配慮する。	13 施設・整備に関する事項 ・第一研究棟と管理棟を予定通りに竣工し、平成21年度中に供用を開始する。 ・第二研究棟整備に着手する。 ・うるま市の研究施設から研究ユニットを移転する際には、主任研究者の負担と研究の中断を最小限にとどめるよう配慮する。 ・研究スペースについては、学際的研究・共同研究志向の姿勢を明確に打ち出したデザインとレイアウトを採用する。 ・研究棟の建設と供用に当たっては、キャンパスの自然環境の保護に努める。	◎研究棟等の建設・供用開始が計画どおり円滑に実施されたか。 ・第1研究棟・管理棟の竣工・供用開始及び第二研究棟の整備着手が予定どおり行われたか。 ・うるま市の研究施設からの移転は、主任研究者の負担・研究の中断を最小限にとどめるよう配慮されたものであったと認められるか。 ・研究スペースのデザイン・レイアウトは、学際的研究・共同研究志向の姿勢が打ち出されたものと認められるか。(※行番号1で評価) ・キャンパスの自然環境の保護に努められたか。	◎研究棟1・管理棟の主要施設及び内装、電気・空調・衛生設備といったフィットアウトについては、平成22年1月までに完成した。実験家具、一般家具、AV機器及びITインフラについては3月に供用を開始し、引き続き整備を進める。うるま市の研究施設からの移転は順調に進み、平成22年3月から研究活動を行っている。また、第2研究棟については、年度内には、同研究棟内に計画されている霊長類研究施設の基本設計について、他研究機関の研究者からの助言を反映し、建設の準備を進めた。また、霊長類研究施設を整備することに伴う、建築確認申請の変更手続きを行い、着工の承認を得た。 研究ユニットのうるま市から新キャンパスへの移転については、主任研究者と協議を行い、事前に研究ユニット毎のスケジュールを作成するなど、研究スケジュールに支障をきたさないように努め、14の研究ユニットが約三週間の引越し期間の後に、研究活動を再開することができた。概ね全ての研究機器を予定どおりのスケジュールで移転完了し、一部に一時的な紛失や設備の準備不足等も見られたが、これによる大きな遅れは生じなかった。 また、うるま市の研究施設については、将来的に必要なスペースを考慮した上で余剰となるスペースを平成22年度初頭に所有者に返却した。なお、その際の現状復帰については、それぞれの施設の所有者と協議して次の入居者が有効活用できるよう、最低限の施設改修に留めた。 新キャンパスにおいては、研究における連携・共有や複数の研究分野への対応を重視した開放的なレイアウトを持たせ、本年3月、その供用を開始した。 建設期間中に、環境コンサルタントが定期的な環境影響観察を行い、施工業者、設計コンサルタントが適切な指導を受けることにより、環境への影響を少なくなるように努めた。また効率的な空調換気設備の整備、LED照明の設置、ソーラーパネルの設置、断熱性能を高める建築的な工夫と併せて自然環境に配慮したキャンパス整備を行った。			
36	(2) 外国人教員及び学生にとって魅力的な教育研究環境を作るために、住居及び生活環境設備の整備を速やかに進める。	・キャンパス内の「ビレッジゾーン」については、民間資金の活用により、居住及び生活支援施設を整備する。	◎住居・生活環境の整備が着実に進められたか。 ・民間資金の活用によるビレッジゾーンの整備について、計画的に進行したか。	◎民間資金活用によるビレッジゾーン整備については、平成21年10月公募公示を行い、事業説明会を実施した。その後、提案書の提出のあった企業グループと、事業運営について、家賃、住宅の質、サービス及び事業実現性の点から協議を進めた。民間資金活用による住宅整備は機構側に整備費用負担が発生する場合もあるが、最小にすべく検討を進めている。			
37	(3) 施設及び研究に用いる設備を選定する際には、最高水準の国際的基準を用いるとともに、必ず競争入札と技術比較を行う。	・必要性和長期間品質が保持するか考慮した上で、一般競争入札により、新しい施設に設置する研究機器と家具備品を選定する。	(※行番号22で評価)				

B

	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考															
38	<p>2. 人事に関する事項</p> <p>(方針)</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>②沖縄の優れた人材の積極的な活用を進めていく。</p>	<p>14 人事に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地元学生も含め、若い人たちに、機構の国際的な環境で働く機会を与えるよう便宜を図る。</li> <li>・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。</li> <li>・研究者と事務職員の採用については、主要学術誌や専門誌、新聞、ウェブサイト、人材紹介会社を活用し、最適な候補者を集める。</li> <li>・人事業務を改善するために、現行の手順の見直しを図り、効率の高いソフトウェアシステムを導入する。</li> </ul>	<p>◎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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。(別紙)</li> <li>・採用活動は効率的かつ効果的な手法で行われたと認められるか。</li> <li>・地元学生等の若者への雇用機会の提供に努めたか。</li> </ul> <p>○沖縄の優れた人材の積極的な活用が図られていると認められるか(沖縄出身者の人数・比率の推移等)。</p>	<p>◎平成21年度においては、定年制・任期制・パート職員を合わせ、38名の事務職員を採用した。採用活動は、専門誌、新聞、機構ウェブサイト、人材紹介会社を活用して最適な候補者を多く集めるように努力した。空席であった人事課長は平成21年9月、総務課長は平成22年3月に、それぞれの分野で長年の経験を有する人材を採用した。期末の常勤職員(任期制を除く)は29名であった。</p> <p>○職員に占める沖縄県出身者の比率は、次のとおり。全体としては昨年度から、ほぼ横ばいであったが、地元新聞に募集広告を掲載し、また地元出身の学生を対象としたリクルートセミナーを開催する等、沖縄県出身者の採用活動を積極的に行った。</p> <p>沖縄県出身者の割合</p> <table border="1" data-bbox="1439 598 1825 787"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成20年度</th> <th>平成21年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事務員</td> <td>50%(24名)</td> <td>40%(29名)</td> </tr> <tr> <td>研究員</td> <td>3%(2名)</td> <td>8%(11名)</td> </tr> <tr> <td>技術員</td> <td>31%(10名)</td> <td>19%(7名)</td> </tr> <tr> <td>全体</td> <td>22%(36名)</td> <td>20%(47名)</td> </tr> </tbody> </table>		平成20年度	平成21年度	事務員	50%(24名)	40%(29名)	研究員	3%(2名)	8%(11名)	技術員	31%(10名)	19%(7名)	全体	22%(36名)	20%(47名)			
	平成20年度	平成21年度																				
事務員	50%(24名)	40%(29名)																				
研究員	3%(2名)	8%(11名)																				
技術員	31%(10名)	19%(7名)																				
全体	22%(36名)	20%(47名)																				
39	<p>(2) 必要な職員研修を実施し、専門性の向上と個々の能力の開発に努める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員研修を実施して、専門性の向上を図る。</li> </ul>	<p>◎専門性の向上を図るための職員研修が計画的に実施されたか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年度や四半期ごとに具体的な研修計画が立案・策定されるなど、計画的に職員研修が実施されていることが認められるか。</li> </ul>	<p>◎職員が年次業績評価の計画を立てる上で、管理監督者は各々の職員とその年の研修計画について話し合いを持ち、取りまとめた全職員の研修の要望を元に、標準的な研修コースを策定することとなっている。これには、職員自身が提案する研修及び管理者監督者の指示により行われる研修が含まれる。例えば、職員の語学能力の向上のため、英語研修を実施するとともに、職員からの強い要望に応じて、海外からの研究員及び職員を対象に、年間を通して、日本語研修を実施した。また、職務研修の一環として、管理職員を対象に、管理監督者として職員のマネジメント及びカウンセリングに関する理解を高める目的で、産業医によるメンタルヘルスのトレーニングを行った。</p>	A																	
40	<p>(3) 定年制職員に加えて任期制職員を活用し、柔軟な職員構成を実現する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正規職員を組織全体に配置し、効率的な業務運営を図るとともに、給与水準のバランスを保つ。</li> </ul>	<p>◎定年制職員と任期制職員の活用・配置が、合理的な考え方にに基づき行われていると認められるか。</p>	<p>◎定年制職員は管理部門全体に配置され、一方で高い専門性を持った任期制職員を採用して活用することにより、組織の安定的かつ効率的・柔軟な運営と適正な給与水準が確保されている。</p>																		
41	<p>(4) オープンかつ公正な方法を用いて職員の評価及び昇進の決定を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の評価に際しては、その仕事ぶりと共に優れた実績を考慮に入れた人事考課を行う。</li> </ul>	<p>◎職員の業務実績の評価及び昇進が、透明性・公正性を考慮した適切な仕組みにより行われたか。</p>	<p>◎国家公務員の制度に倣った人事評価制度を導入し、業績評価が透明性及び公正性を持って行われるようにした。評価は能力評価と業績評価に分け、自己申告、所属長評価、上司確認のプロセスを経て、それぞれ5段階の判定のもとに総合評価を決定するものとした。昇給及び昇格は、前記の評価に基づき所属長が提案をし、上司確認後に理事が決定するものとした。</p>																		
42	<p>(5) 他の教育研究機関、行政機関、企業との人事交流により、専門知識、技術、経験を有する人材との交流を進めていく。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他の機関、国及び地方の行政機関、民間企業との人事交流を継続し、経験を有する人材から支援を受け、学ぶ場を機構職員のために設ける。</li> </ul>	<p>◎他の教育研究機関、行政機関、企業等との人事交流の取組が適切に進められたか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事交流が、学校法人運営のノウハウの蓄積等を目的に、積極的に拡充されたと認められるか。</li> </ul>	<p>◎実務における支援を受けるとともに、機構職員の育成を図るため、文部科学省、琉球大学、沖縄県庁及び沖縄銀行から、それぞれの専門分野において知識経験を有する人材を受け入れた。また、職員の養成等のため、平成22年度から、職員1名を研修目的で内閣府に派遣することとした。</p>																		

	中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
43	3. 積立金の使途に関する事項				—	—	
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。	15 事務局体制の整備 ・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。 ・事務組織の構築は、内外の競争力ある大学の例も踏まえ、十分に検討した上で進められていると認められるか。 ・年度計画に基づき、財務管理及び人事の分野において、効率性の向上に資すると認められる体制が構築されたか。 ・組織管理上の重要な役職について、適切な人材が専任で配置されているか。(別紙) ・事務組織の整備が大学院大学への円滑な移行を念頭に計画的に実施されたものであったか。 ○組織に関する見直しの仕組みが設けられたか。又はその検討が進められているか。	◎空席であった組織管理上必要な重要ポスト(総務課長、人事課長等)については、新規採用や、兼務発令等により、速やかに配置を行った。適切な人材を専任で確保できるまでは、他の職にある職員に兼務させていたポストもあったが、人材が確保され次第、専任職員を配置するよう努めた。また、開学に向けた事務局体制の構築を目的として、次の点を中心とする組織改編を準備し、平成22年4月に実施した。 - 開学に向けた業務の本格化に対応するため、新たに学務部を設置した。 - 予算課の職員の拡充により、予算管理体制の強化をした。 - 人事課を人事グループに格上げするとともに、その下に人事業務課と採用・厚生課を設置した。これにより、研究ユニット側も含めた人事の一元管理体制及び外国人生活支援の機能を強化する体制を整備した。 - 文部科学省から、大学・研究機関に詳しい職員を理事長補佐として迎え、学校法人への円滑な移行に向けて、同理事長補佐の下に専属の認可申請チームを配置した。 ○事務組織については、学校法人への移行に向けて、順次、必要な機能の充実が図られるよう見直しつつ実施していくこととしている。組織の見直し・改善を含め、エグゼクティブ・コミッティ等が、常に問題提起の場を提供している。	A		
45	5. 社会的責任を果たすための取組 (法令遵守、倫理の保持) 研究活動のうち、倫理面での許認可を必要とするものや安全への特別な配慮を要するものについては、引き続き、関係法令等に基づき設置した委員会において、適切な審査を行う。 文書管理、情報公開、個人情報保護、研究上の不正及び研究費不正使用の防止に向けて適切な措置を講じる。	16 社会的責任を果たすための取組 (法令遵守、倫理の保持) ・文書管理の改善に努めるとともに、職員の法令順守を徹底する。 ・外国人職員及び研究者が日本の法令に遵守することができるように、二カ国語(日英)の文書を作成する。 ・平成21年12月までに、事務職員や研究者による研究上の不正及び研究費不正使用をテーマとしたセミナーを実施する。	◎法令順守・倫理の保持の徹底が図られたか。 ・文書管理の改善等、法令順守の徹底のために十分な措置を講じたと認められるか。 ・文書の二カ国語での作成が確実に行われるような措置が講じられたか。 ・研究上の不正及び研究費不正使用をテーマとしたセミナー等を実施したか。 ○特別な配慮を要する実験計画について、関係法令等に基づき適切な委員会が設置され審査が行われたか。	◎事務管理面においては、機構文書の監事回付の周知徹底、役職員倫理規程の改正による研究部門における倫理の保持体制を強化、コンプライアンスオフィサーによる規程の作成案及び改正案の査読の実施等、法令順守面の強化に取り組んだ。また、機構内部と外部の両方に内部通報の窓口を設置するなど、内部通報体制を強化した。 研究面では、研究上の不正及び研究費不正使用をテーマとしたセミナーを実施した(平成21年10月)。 ○実験計画等を審査するため、1月に遺伝子組換え実験委員会及びバイオセーフティー委員会を、3月に人対象研究審査委員会を開催した。また、動物実験が適切に行われるよう、動物実験委員会を開催して研究者から提出された申請書を、関連する法律等に準じて審査した。	A		



中期計画の各項目	評価項目 (平成21年度計画の各項目)	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 [別紙]:具体的視点の例を参照	業務実績	自己評価	分科会評価	備考
46 (地域社会との連携) (1) 沖縄の地域社会にしっかり根差した存在となるために、沖縄県及び地元自治体と協力する。 機構の活動に対する住民の理解を深め、地域社会との絆を深めて関係強化を図るために、学校訪問、施設の一般公開、見学者の受入れを行う。 (2) 地域の様々な主体により周辺の環境整備が進められている。こうした取組に積極的に協力することにより、地域社会との連携を図り、地域に根差した大学院大学の実現を目指す。	(地域社会との連携) ・引き続き沖縄県や地元自治体と意見交換を行い、協力を密にする。 ・本島北部や離島も含め、沖縄各地に機構の研究者や職員を派遣する訪問プログラムを継続する。 ・施設の一般公開やセミナーなどの催しを行う。	◎地域社会との連携が十分に図られたか。 ・沖縄県及び地元自治体との意見交換・協力が密に行われたと認められるか。 ・沖縄各地に研究者や職員を派遣する訪問プログラムが実施されたか。 ・施設の一般公開やセミナー等の催しは効果的に実施されたか。	◎沖縄県、恩納村等と連携協力し、生徒、教員、その他一般市民に対し講演、学校訪問及び展示等により機構の研究内容及びその他活動を紹介する機会を提供した。 また、沖縄県及び内閣府沖縄総合事務局の協力を得て、主任研究者による公開実験、沖縄総合事務局庁舎及びモノレール駅において、機構紹介のための展示を行った。 年間を通じシーサイドハウス、新キャンパス、うるまの研究施設に見学者を積極的に受け入れ、市民が実際に研究の現場を見学することにより、機構に対する理解が促進された。 (添付資料#46-1参照:平成21年度講演及びイベント実績)  11月中旬に施設の一般公開を行い、主任研究者による講演、展示、公開実験、ラボツアーを通じ約500名の市民に機構の研究、その他活動を紹介した。また、同イベントに先がけて10月～11月には地元中学校において主任研究者による4回の講演が開催され、同時に事務職員による機構の目的や事業の進捗状況の紹介が行われた。(添付資料#46-2参照:一般公開チラシ)	A		
48 (環境に配慮した事業の実施) 事業の環境に与える影響を最小限にとどめるよう特に配慮する。 ・「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」に基づき、積極的に環境配慮型製品を用いる。 ・エネルギーの有効利用に努めて環境負荷の低減に努める。	(環境に配慮した事業の実施) ・環境配慮型製品を用いるとともに、適宜再生紙や充電式電池などのリサイクル製品の使用の拡充を図る。 ・新キャンパスに太陽電池パネルを設置して、補助電力を確保する。	◎環境への配慮が十分に図られたか。 ・法令に基づき、環境配慮型製品・リサイクル製品の使用が拡充されたか。 ・エネルギーの有効利用について、新キャンパスへの太陽電池パネルの設置等、十分な取組が行われたと認められるか。	◎キャンパスの玄関(OISTギャラリー)に続く回廊に太陽電池パネルを設置し、補助電力を確保した。それにより発電された電力はギャラリー・トンネルの照明設備に使用されている。更に新キャンパス建物の照明は、コスト削減と寿命の点からLEDが広く使用されている。空調コストについても建物外壁の絶縁タイル(断熱タイル)、突き出し窓の使用により削減されている。廃水の処理・再利用により、キャンパス内の給水を最大限に有効活用した。 また、全ての部門で消耗品等リサイクル製品の利用を可能な限り推進した。	A		
49 (安全で働きやすい環境の整備) ①事故及び災害の防止に向けた安全確保策を推進する。 ②職員一人一人が自分の能力を最大限に発揮し、仕事にやりがいを感じることができる、快適な職場環境の創出に努める。 ・心身の健康の増進、パワーハラスメント・セクシャルハラスメントの防止等、労務問題への適切な対応を図る。 ・仕事と子育てを両立し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現するための制度を実施する。	(安全で働きやすい環境の整備) ・安全衛生委員会などの組織的な委員会を通して、予防的安全措置を講じるとともに、各部門・ユニットの管理者と職員に対して、安全・衛生管理の重要性を訴える。 ・機構の産業医による健康相談を受けやすくする。 ・パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等の労務問題の防止について、職員への周知を図る。	◎安全で働きやすい環境の整備は十分に図られたか。 ・年度計画に記載された安全衛生委員会による取組や、各部門・ユニット管理者等への働きかけが十分に行われたと認められるか。 ・産業医への健康相談へのアクセスの向上が図られたか。 ・労務問題の防止への周知が十分に行われたか。 ・ハラスメントの防止について、国会審議においてハラスメントに係る指摘を受けたこと等を踏まえ、適切な措置が講じられたか。 ○仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関して、中期計画を踏まえ、新たな取組が行われたか。	◎安全・衛生管理の重要性の周知については職員への研修を年度内に実施した。また、研究ユニット内の安全・衛生管理の情報共有・問題発見のためのコンタクトポイントに主任研究員2名を任命した。  産業医と人事課長が定期的に面談し、申し込み方法や頻度の検討を行った。職員の健康と精神衛生の増進を図るために、啓発研修などの実施を予定している。  内部通報規程を改定し、平成21年9月から、外部の通報窓口の設置等を行うとともに、改善内容を職員に周知した。労務問題の防止については、年度内に研修を企画した。  ○ワーク・ライフ・バランスの実現を図る措置を行うために、平成22年度から、労働時間の把握をタイムリーに行い、フレックスタイムなどの制度導入が行えるように勤怠システムの更新を準備した。	A		
<p>※実績が評価の視点◎○に即して「満足のいく実施状況」に達しない場合、</p> <p>①その合理的理由があるか、</p> <p>②代替となる取組が行われているか、</p> <p>等の観点を含め、総合的に評価を行う。</p>						