

平成 20 年度業務実績に対する評価委員会の指摘事項への対応状況

独立行政法人沖縄科学技術研究基盤整備機構

	評価委員会からの指摘事項	対応状況																					
1	<p>大学院大学は教員の半数以上を外国人とすることを目指しており、PI以外の研究者も含め、引き続き外国人研究者の採用に努力する必要がある。</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="0" data-bbox="1144 579 2007 906"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成 21 年度</th> <th>(平成 20 年度)</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>		平成 21 年度	(平成 20 年度)	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)																					
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%)																					
2	<p>質の高い学生の獲得に関し国際的に厳しい競争が展開される状況の中で、沖縄において、世界最高水準の大学院大学を設置するには、認可申請に必要な事項の検討に留まらず、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、より緻密な戦略を構築していくことが不可欠である。</p>	<p>学生獲得の方策としては、当機構内部の検討グループである大学院大学設立準備グループ会合（理事、主任研究者、企画グループ等で構成）で検討を進め、学生獲得計画策定の準備を行った。</p> <p>また、連携大学院制度等を活用して、これまで以上に当機構に円滑かつ広範に学生を受入れるため、平成 21 年 9 月に関連規程の策定、一部改正を行った。これにより、平成 24 年度の開学の前にして、学生を受入れ、支援する体制を強化し</p>																					

		<p>た。これらの学生は準研究員、短期準研究員の扱いで受け入れた。</p> <p>この他、学生獲得の今後の取組の参考に資するため、世界最高水準を目指す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、平成 22 年度上半期を目途に報告をとりまとめる予定。</p> <p>さらに、平成 22 年 4 月 1 日付で事務組織の改編を行い、学務部を新設し、学生募集に関して組織的に対応できる体制を整えた。</p>
3	<p>第 1 研究棟への移転に関して、各主任研究者とのインタビューを踏まえた移転計画の工程表をしっかりと作成し、研究活動に与える影響を最小限にする、いわゆる効率化に努める必要がある。また、関係者が常に最新の情報で行動できるよう情報の共有をしっかりと行っていく必要がある。</p>	<p>ユニット移転開始前の 2 月半ばに各ユニットに対して最新スケジュールの共有を行ない、研究ユニット、移転業者、移転ラボ管理課との間で行程確認を行った。移転期間中の情報共有に関しては、移転業者に建物内に事務所を設置させ、そこで全ての最新情報を一元管理するようにした。</p>
4	<p>事務職員の専門能力を高める取組について、機構の業務遂行に必要となる専門能力等やこれまでの取組実績を踏まえ、具体的な研修計画を立案・策定するなど、より計画的に取組を行う必要がある。</p>	<p>人事部門に教育訓練担当者を選任して全機構的な研修の立案・策定に当たるとともに、人事評価制度を実施するあたり各部門における年度ごとの人材育成計画を策定する機会を持つようにしている。</p>
5	<p>兼務等を含め事務の分担を明確化するとともに、組織の一員としてその役割を果たす意識を機構内で共有することが重要である。また、組織管理上の重要な役職について、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など、開学に向けて事務局体制の整備を進める必要がある。</p>	<p>個々の職位については正式に書面による辞令を発行し、その書類を人事にてファイリングしている。兼務についても同様に明確化した。</p> <p>空席であった組織管理上の重要な職については、人事課長を平成 21 年 9 月、総務課長を平成 22 年 3 月に、それぞれの分</p>

		<p>野で経験を有する人材を採用した。</p> <p>さらに、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。この組織改編は、学務や学生支援業務等の新しい機能の整備する必要性等を考慮して行われたものである。</p> <p>さらに、平成 22 年度に入ってから、事務局長、学務部長等の重要な職について、適切な人材の採用・配置を進めているところである。</p>
6	コスト抑制を図る観点から、調達について組織として効果的に把握・管理を行うなど、調達機能の充実に努める必要がある。	<p>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、契約事務の効率化を行った。研究資材等について、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。</p>
7	シーサイドハウスについては、新キャンパス移転後の詳細な利用計画を速やかに検討・策定する必要がある。	<p>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。</p>
8	シーサイドファカルティ宿舎について、その整備・保有目的に即した活用が図られるよう、今後の運用に留意する必要がある。	<p>シーサイド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）</p>
9	外部資金獲得には、全組織的な対応が必要であることか	外部資金の獲得の拡大に努めるため、競争的資金獲得のため

	<p>ら、21年度に新たに設置された財務・人事部及び事業推進部が連携する体制を整備し、戦略的に獲得に取り組む必要がある。また、競争的研究資金の獲得目標については、大学院大学が自立的経営を目指すものであることを踏まえ、現時点からより意欲的な目標を設定する必要がある。企業等からの寄附金についても、今後、他の独立行政法人等の例等を参考に、積極的に取り組む必要がある。</p>	<p>のチームを立ち上げ、研究者への情報周知から報告書作成までの助成金管理に必要な事務管理能力の強化を図った。このチームは代表研究者とも協力し、助成金への応募機会等の情報の収集や周知の最適な方法について検討を行った。</p> <p>さらに平成 22 年 4 月の組織改編では、外部資金の獲得を担当する課を設置した。</p>
10	<p>事務職員の給与水準（ラスパイレス指数）については、目標値（平成22年度の対国家公務員指数（年齢勘案）：125.1）を達成するよう、管理職員の給与水準を見直すなど、給与水準の低下に努める必要がある。また、全面的に見直しを行うこととされている住宅手当については、速やかに適切な見直しが行われる必要がある。</p>	<p>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。住居手当については、国家公務員の制度の変更に倣い、持ち家の場合の支給を廃止した。</p>
11	<p>先行的研究事業の評価について、高い評価を受けながら退任する研究者の成果を今後どのように継続するか考慮する必要がある。また、今後、評価が行われる研究者に対しては、既に評価が行われた研究者との公平性が確保されるよう、これまでと同様の厳格な評価を行う必要がある。</p>	<p>個々の研究プロジェクトは代表研究者が構想を立て、本人の管理の下で進められるため、代表研究者が退任した場合にその研究プロジェクトが機構で継続されることはないが、リソースは他のプロジェクトまたは共有リソースとして活用される。当該研究プロジェクトの実施により構築された学術的な連携関係や導入された研究機器等については、その後の研究プロジェクトに最大限活用していく方針である。</p> <p>研究評価については、従来どおり、評価の対象となる代表研究者各々に厳格な評価を行っている。</p>
12	<p>運営委員会の審議の概要等について、機構のホームページや業務実績報告書等において、分かりやすく説明し、透明性を高める必要がある。</p>	<p>機構は、運営委員会の審議内容について透明性を高めるため、平成21年度に開催された運営委員会（第8回）の要旨をまとめ、リニューアルした機構のウェブページに掲載した。</p> <p>http://www.oist.jp/ja/about/information.html</p>

13	<p>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、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・評価を適切に行うとともに、その分かりやすい説明に努めることが、納税者の理解を得る上で極めて重要である。</p>	<p>月次の予算執行状況報告書を、各課、各部・グループ、機構全体の3段階で体系的に確認している。月次報告書は全ての予算管理担当者と共有する予定である。</p> <p>予算の支出目的と達成状況の把握・評価に関し、機構全体については、論文発表件数及び他の研究結果を年度事業報告書にて報告をしている。各研究ユニットについては、一定期間後に外部有識者による客観的評価を受けた主任研究者（PI）の評価結果に関し、年度事業報告書に言及している。また、その他の業務目的及び業務実績についても、同報告書での分析及び記載に努めることとしている。</p>
14	<p>事務職員については、予算上の計画等を十分踏まえつつ、増員が必要な業務等について具体的な見通しを立てた上で、計画的な採用を行う必要がある。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点である。</p>	<p>人事課長は21年9月に、総務課長は22年3月、それぞれの分野で長年の経験を有する人材を外部から採用した。</p>
15	<p>理事長の旅費の支出に関して、今後、必要書類の不備等を避けるため、事務分担を明確にしつつ、理事長の海外における活動に対して適切かつ十分なサポートを行う必要がある。</p>	<p>理事長の旅費については、現在エグゼクティブ・オフィスが専任で管理を行っている。記録や書類等はすべて同オフィス、及び必要に応じて財務担当部課にて保管している。</p>
16	<p>平成21年7月の沖縄科学技術大学院大学学園法案の国会審議における管理運営に関連する指摘等を受けて、調査を行っているところであるが、速やかに詳細かつ客観的調査を完了し、改善を要する点がある場合には、適切な措置を</p>	<p>左記国会審議にて指摘を受けた事項については、調査を行い、その結果を内閣府独立行政法人評価委員会分科会に報告した（平成22年2月、3月）。調査結果を踏まえて実施している主な改善措置は次のとおりである。</p>

	講じる必要がある。	<p>(1) ハラスメントの防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部通報規程の改正 (通報事項にハラスメントを加えるとともに、通報窓口として外部組織を追加。) ・職員教育の実施 <p>(2) 適切な昇給制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事評価実施規程の策定・実施 <p>(3) 適正な研究者の処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・借上住宅規程及び特別の処遇に関する規程を整備
17	学校法人への円滑な移行に向けて、学校法人、行政機関等の組織運営管理部門の専門的知識・経験を有する人材の活用を積極的に行い、学校法人運営のノウハウを蓄積する必要がある。	学校法人の専門知識を有する文科省からの出向者を理事長補佐として配置し、それに併せて、認可申請・大学評価チームを立ち上げた。
18	監事について、今後、適切かつ効率的な業務運営の確保を徹底する観点から、各種規程の適切性や運用状況、さらには予算執行の効率性の検証を含め、より積極的な役割を果たしていく必要がある。	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。平成 22 年度監事監査実施計画に基づき、より積極的に監査を実施している。
19	役員、研究者、事務職員の間で、組織の目的や課題についての認識及び業務の計画や進捗状況等に関する情報の共有を図り、一体となって努力していくことが重要であり、そのための適切かつ効果的なマネジメントが必要である。	役員、部長・統括等の上級事務職員、主任研究者の代表(ファカルティ・カウンスル議長)が出席するエグゼクティブ・コミッティを毎週開催している。また、役員、全ての課長級以上の事務職員、主任研究者を構成員とするマネージャーズ・コミッティを毎月、全役職員が参加する全職員会議を必要に応じて開催し、情報共有を促進している。