

手当名	国における支給内容	法人における支給内容 (国と異なる点)	当機構の考え方
俸給の特別調整	<p>管理又は監督の地位にある職員に支給するものであり、民間でいう管理職手当に相当するが、民間企業では役職の職責手当は基本給とは別に定額で定めているのが一般的である。以前、国においては俸給月額に区分ごとの支給割合を乗じて支給する定率制となっていたため、昇級に連動して手当額が累進し、同じ役職であっても経験年数の差に応じて手当額に大きな差が生じるなど、年功的な要素の強い仕組みとなっていた。このような年功的な要素を排除し、管理、監督の地位にある職員の職務・職責を端的に反映、評価すべく、国は、平成19年4月から、職責に応じた定額制を導入している。</p>	<p>俸給月額に支給割合を乗じて支給額を算定する定率制を採用している</p>	<p>当機構では、職員の殆どを内外の民間企業等の出身者が占める中で、能力主義を採用し、年齢や勤続年数にかかわらず適材適所の配置を行う等、国や他の独立行政法人と比較して、特徴的な人材活用を行っている。このため、処遇についても、全ての職員について、当初から年功的賃金ではなく、担当する職務・職責や年度ごとの人事評価の考課ランクに応じた賃金を支給している。さらに、いわゆる年俸制を適用している任期制職員が全体の9割程度を占めており、それらの職員の給与制度との均衡を図る観点から、月給制を適用している定年制職員の俸給に関しても、個々の支給項目ではなく、支給総額が前述の職務・職責・考課結果に照らして適切であるかどうか判断される必要がある。これらの点からすると、能力主義を人事の基本方針とする当機構においては、役職の職責手当を定率とすることに合理性があるものと考えている。</p>
住居手当	<p>借家・借間又は自宅に居住する職員及び単身赴任手当受給者であって配偶者等が借家・借間に居住する職員に支給するものであり、国においては、借家・借間居住職員（月額12,000円を超える家賃を支払っている職員）に対しては最高27,000円まで、自宅居住職員に対しては2,500円（自宅の新築・購入から5年間に限る）と支給額を定めている。</p> <p>なお、平成21年8月11日の人事院勧告において、国は、自宅に係る住居手当（新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円）は廃止するよう求められているところである。</p>	<p>国より高い支給額：任期制職員が負担する家賃（2台までの駐車場料金及び居住維持費を含む）の月額5分の4に相当する額（各々の研究を統括する立場にある代表研究者の月額の上限は160,000円）を支給</p>	<p>優秀な研究者の獲得をめぐる国際競争は大変厳しい状況にあり、世界最高水準の大学院大学の設立に向けて国際的に卓越した資質と能力を有する人材を獲得するためには、当機構の中期目標において示されているとおり、国際的に競争力ある人事・処遇制度を構築する必要がある。したがって、住居手当の支給についても、海外における研究者の住宅事情を勘案し、教授クラスの優秀な研究者が住むのにふさわしい待遇を提供する必要がある。沖縄の当機構周辺の借家事情は、東京やその他の大都市圏のように多様な物件が豊富にあるわけではなく、特に外国人向けの住居は数も限られており、家賃は大都市圏と比べて一般向けのように大幅に低廉というわけではない。月額16万円が上限の住居手当については、研究の統括をする「代表研究者」（大学の教授以上に相当）に対する手当であり、この金額は、当機構周辺にある外国人向け住宅の家賃相場を子細に調査した上で決定したものである。さらに、代表研究者は、例外なく5年の期限付き雇用（任期制）であり、大半は海外に住居を残して赴任してきており、したがって、雇用期間の期限がない（定年制の）国家公務員に対して支払われる住居手当と単純に比較することは出来ない。なお、定年制職員に対しては、国家公務員と同額の上限月額2万7千円の住居手当を支給している。前記の内容は、本年2月、内閣府独立行政法人評価委員会分科会にも報告している。</p> <p>また、自宅居住職員に対する月額2500円の住居手当は廃止した。</p>
期末手当（期末特別手当）、勤勉手当	<p>期末手当は、民間における賞与等のうち定率支給分に相当する手当として6月1日及び12月1日に在職する職員に支給するものであり（指定職俸給表の適用を受ける職員は期末手当の代わりに期末特別手当を支給）、また、勤勉手当は、民間の蹴る賞与等のうち考課査定分に相当する手当として6月1日及び12月1日に在職する職員に勤務成績に応じて支給するものである。</p>	<p>職務別加算や成績率の支給割合や、支給額算定方法が国と異なっている</p>	<p>当機構の期末手当は、業績評価及び能力評価から成る人事評価制度による5段階の考課査定結果に基づいた本給に連動して決定されており、このため国の期末手当及び勤勉手当双方を包括したものとなっている。</p>

シーサイドハウス施設について

開催日	期間(日数)	参加者数	シーサイドハウス 宿泊者数	シーサイドハウス のべ宿泊者数	イベント名
OIST主催					
2009年5月13日-15日	3	41名	17	65	国際ワークショップ「量子力学の基礎と応用」
2009年6月15日-7月2日	18	55名	37	702	国際サマースクール 「沖縄計算神経科学コース2009」
2009年9月8日-10日	3	33名	10	37	国際ワークショップ「強化学習の脳神経メカニズム と注意欠陥多動性障害(ADHD)」
2009年11月2日-7日	6	37名	19	132	国際ワークショップ「DNAトポロジー」
2009年11月9日-12日	4	57名	33	130	国際ワークショップ 「網膜: 神経幹細胞と光受容体の変性」
2009年11月29日-12月2日	4	72名	30	121	国際ワークショップ 「第4回分裂と停止の細胞制御」
2009年12月7日-12日	6	46名	28	194	国際ウインタースクール 「生物複雑系の進化コース2009」
2010年2月23日-25日	3	21名	0	0	国際ワークショップ 「ガルーダ・ワン」
OIST協賛					
2009年5月25-27日	3	46名	12	36	協賛ワークショップ 「ニューロコンピューティング研究会」
2009年6月5日	1	40名	0	0	(協賛)ワークショップ「並列生物情報処理イニシ アティブオープンワークショップ in 沖縄2009」
2009年12月15日-17日	3	45名	30	120	(協賛)ウインタースクール 「生体計算モデル」
2010年1月29日-2月2日	6	57名	22	132	(協賛)学会 「第5回日中友好幾何学交流会」
合計	60	0	238	1,669	

●機構の施設内に宿泊施設を有する理由:

機構で主催するワークショップやセミナーは、国際的な科学者の参加を得て行われ、その研究テーマや講演資料・データに対応する必要があり、また学生と教員との間の集中的なやり取りが行われるものであることから、一般的な民間の宿泊施設においてサポートを提供することは困難である。上記のような条件に対応するには、アカデミックな環境に特化した施設が最適である。シーサイドハウスは単なる宿泊施設ではなく、世界最高水準のパフォーマンスを実現する環境を提供する本機構の基盤となるアカデミックな施設である。

内部統制に関する主な取組について

当機構においては、主に次の取組を行うこと等により、内部統制の確保・向上を図ってきたところである。

(法人のミッションの周知)

- ・ 平成 17 年 9 月の法人設立以来、適宜、全役職員が集う会議（All-hands Meeting）の開催等を通じて、職員に法人のミッションを周知するなどにより、意識の向上を図っている。

(法人の長によるマネジメント)

- ・ 理事長のマネジメントを補佐する組織として、エグゼクティブ・オフィスが設けられている。日々の業務に関する情報は、役員及び部長等の幹部職員が出席して毎週開催するエグゼクティブ・コミッティで共有されるほか、必要の都度、役職員から理事長に報告されている。また、理事の指示については、エグゼクティブ・コミッティや、理事、課長級以上の事務職員及び代表研究者が出席し毎月開催されるマネージャーズ・コミッティ等を通じ、職員に周知を図るとともに、進捗状況を確認している。

(厳格な監事監査の実施)

- ・ 平成 21 年 9 月に常勤の監事が任命され、各部署からのヒアリング等を通じ、理事長等のマネジメントに留意しつつ、厳格な監査の実施に努めている。常勤監事は、必要に応じてエグゼクティブ・コミッティに参加する他、日常的に理事及び職員と必要な連絡をとっており、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に伝達されている。

独立行政法人の内部統制について、総務省の委員会が取りまとめた「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会報告書」（平成 22 年 3 月）では、その目的を①法令の遵守、②業務の有効性・効率性、③資産の保全、④財務報告等の信頼性の 4 つとしており、これらの目的に応じた取組が求められている。機構では、以下のとおり、各目的に応じた取組を展開している。

(法令の遵守等の取組)

- ・ 平成 19 年 11 月から、専担のコンプライアンス担当者（平成 21 年 3 月まではコンプライアンス担当理事長補佐、平成 21 年 4 月からコンプライアンスオフィサー）を置き、規程類の制定・変更時や一定金額以上の契約に際し、法令順守等の観点から厳格なチェックを行っている。
- ・ 機構の内部と外部の両方に内部通報窓口を設置し、内部通報体制を強化している（内部窓口は平成 20 年 6 月、外部窓口は平成 21 年 9 月に設置）。

(業務の有効性・効率性の確保)

- ・ 上述のエグゼクティブ・コミッティの場を通じ、職員に中期計画や年度計画等の周知を図るとともに、進捗状況を確認している。また、マネージャーズ・コミッティを月例で開催し、コミュニケーションの促進を図っている。
- ・ 平成 21 年度から、新たな人事評価制度を導入し、OIST 全体及び部署ごとの目標に照らした業務の達成状況を評価している。

(資産の保全のための取組)

- ・ 知的財産について、適切な管理がなされるよう、担当職員を配置している。また、監事の常勤化（平成 21 年 9 月）や監事監査による資産利用状況の妥当性のチェックなど内部統制の強化に努めている。

(財務報告等の信頼性)

- ・ 財務及び非財務情報に係る信頼性に留意しつつ、作成作業を行っている。また、財務状況や入札・契約手順などについて、監事によるチェック体制の強化を図っている。
- ・ 平成 22 年度より、年度計画予算に対する毎月の執行状況を始めとする財務状況・契約状況等が、エグゼクティブ・コミッティにおいて報告・検討され、情報の共有が行われている。

平成 22 年 8 月

監事の所見の機構役職員への伝達について

常勤監事においては、平成 21 年 9 月の任命以降、常時機構の業務全般について役職員から説明、報告を受け、必要な監事としての所見、意見を随時役職員に伝達、表明してきている。

所見の伝達に当たっては、機構に常駐する常勤の監事として、形式的文書ではなく、会議や口頭での個別説明により、具体的、機動的に随時伝達し、実効性の確保を図っている。

(参考) 平成 21 年度中の指摘事項の例とその後の対応状況

- (1) 職員の業績評価が透明性及び公正性を持って行われるよう理事及び担当職員に助言し、その結果、必要な規程及びマニュアル等が整備され、国家公務員の制度に倣った新しい人事評価制度が昨年度末から導入された。
- (2) 研究者の処遇に関して、「役員及び特定の職員に関する特別の処遇に関する規程」等各種の規程、細則、ガイドライン類の整備について指導、助言した。この結果、機構としての基本的方針及び具体的内容の明確化が図られた。
- (3) 本年 4 月の組織体制の整備に向けた準備に当たっては、組織のあり方、組織規程等各種規程類の整備の必要性等について、監事としての所見を頻繁に理事及び担当職員に説明し、機構が新たな体制へ円滑かつ適正に移行するよう努めた。

なお、平成 22 年度からは、監査の実効性を高めるため、4 月から、各課、PI に対するインタビュー(合計 36 回、1 回 1～2 時間)を実施したところであり、インタビューの結果必要と思われる改善事項についてはその都度理事及び関係職員に監事所見として説明し、所要の措置が講じられるよう求めた。(新キャンパスの安全の確保対策、出張手続きの合理化等)

[ホーム](#)[OISTについて](#)[ニュースとイベント](#)[研究と教育](#)[リンク](#)Home ▶ [OISTについて](#) ▶ [寄付金のお願い](#)
 Web
 www.oist.jp

[ホーム](#)

寄付金のお願い

[OISTについて](#)[理事長の挨拶](#)

OISTの活動を支援する理由

[沿革](#)

OISTは、国内外の一流の研究機関との間で緊密に連携を取り合い、人々が健康で、豊かな社会を実現するために貢献し、そして遠くない将来、生命科学の分野で研究及び革新的な発明をリードする世界的な研究機関の仲間入りを果たすでしょう。

[運営体制](#)[事業の内容](#)

私共は、縦割り型の科学的専門分野の壁を壊し、統合された科学的なアプローチに重点を置きます。多分野にわたる研究ユニット、共有資源、そしてラボ及び事務スペースのレイアウトにいたるまでこのOISTの基本的なデザインとなっております。

[公開情報](#)[キャンパス](#)

OISTとその研究者は最高のテクノロジーと設備を開発し使用することを熱望しております。革新的な科学的装置とサービスまたはプロバイダーは、OIST及びその動機付けされた優秀でそして既定概念にとらわれない他分野から集まったチームを思想的な実験の場として見いだすことでしょう。また同時に、OISTへの寄贈者や支援者は、未開拓の分野の発見と融合を促し、明のあるプロジェクトへのサポートを行うこととなります。

[シーサイドハウス](#)[アクセスマップ](#)

またOISTはその大学院生に対し先進的な研究及び、従来型の縦割り組織ではなく柔軟で融合された組織を提供することで、間の世界で成功モデルを生み出すことに努めてまいります。

[寄付金のお願い](#)[カレンダー](#)

ここは既に、大学院大学を通し、英語を共通言語とした、日本、アジアそしてその他の世界に開かれた完全に国際的な環境としてより経験のある研究者は、OISTを真にユニークで、かつ名声のある大学または産業界が求める科学的、知的スキルを出来る場所として位置づけております。

[ニュースとイベント](#)

強固なR&Dに関心を持つ国際的な組織には、OISTで得た経験によりカウンターパートとの間の関係に貢献することが期待可能な将来の協力者を訓練する比類なき場所として、OISTをご支援、後押ししていただくことを期待致します。OISTとその国際人はラボ、ソフト及びコミュニケーションにおける新しいテクノロジーの理想的な実験の試みであります。

[研究と教育](#)[リンク](#)

研究者及びその家族への援助は重要で、移転時の補助、子供への支援、学校、文化体験、言語研修及び通訳、そして寄附ご厚意及び有志によって提供されたその他の支援など様々な形で表されます。OISTは既に50カ国以上から研究者が集まるの方々、研究活動や将来傑出した経験と国際的な人的つながりをもって帰国する学生や研究者に直接支援を望まれません。



OISTは沖縄経済の転換を促す使命を持っており、そして私共の研究活動を沖縄における事業及び産業クラスターの創出を指しております。OISTは確固たる意志を持った勇敢な投資家、そして革新的で起業精神あふれる研究者と構築していくことを確約いたします。

沖縄経済財界及び国内投資家の皆様には才能を持った新しい、そして国際的な人材を魅了するニューエコノミー及び豊かな者としてOISTの立ち上げに是非ご参加いただきたいと考えております。

お問い合わせ窓口

OISTの創業と成功のため、寄付金又は現物贈与によるご支援にご関心をお持ちの個人の方、または企業等のご担当者はお問い合わせ窓口

吉川 武晴

Mail : ext.funding@oist.jp

メール送信の際は、#を@に置き換えて下さい。または098-966-8711までご連絡ください。