独立行政法人沖縄科学技術研究基盤整備機構平成22年度業務実績項目別評価表（案）

資料3－2

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
1	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目標を達成するためにとるべき措置 1．科学技術に関する研究開発 （研究開発活動） （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。 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。 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。	1 科学技術に関する研究開発 （研究開発活動） ・昨年度一部供用を開始した恩納村キャンパスの施設とうるま市の施設において、平成24 年度の開学を目指し、また、沖縄において科学技術に関する国際的な拠点形成を図るため、引き続き先進的・先端的な研究開発を推進する。 ・機構が会員である沖縄ゲノム研究推進協議会との関係を維持し、恩納村キャンパス施設においてスペースの追加工事が完了するまでの間、主任研究者が暫定的に使用するスペースとして、うるま市の沖縄科学技術研究・交流センターにて引き続き研究活動を継続する。 ・効率化及び迅速な発展を図るため、機構における統合的ERP（統合業務システム）の一部を導入し、動物実験、遺伝子組換え実験、病原体等取扱い実験、人対象研究等の研究活動及び関連委員会の事務処理の電子化を推進する。 ・機構は国際的な研究機関を含む外部研究機関との共同研究を継続し、内部の研究者の能力向上を図るとともに、外部の研究者が機構の研究施設を適切な研究目的において利用できるような体制を更に整備する。 ・機構の研究者が行う高度な実験に対して、サンプル調製、データ取得、解析等のサポートを最高レベル	◎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。（行番号3で評価） ◎研究開発活動を行うためのリソース（研究設備等の資源）は適切に整備されたか。 ・共同設備（コモンリソース）の整備は効率的かつ適切に行われたか。また、その運用は共同設備の利用状況の把握に基づく効率的なものとなっているか。 ・機構の研究者間での協働（コラボレーション）の促進のための取組が行われたか。 ◎外部機関との共同研究及び施設・設備の共同利用の促進のための取組が行われたか。 ・共同研究及び受託研究の件数が増加したか。 ・規程類等の整備等、施設・設備の共同利用のための環境が整備され、その促進に向けた取組が進展したか（共同利用の実績等）。 ○研究者が行う高度な実験に対するサポート体制は強化されたか。 （ERPの導入については行番号44で評価）	◎沖縄において世界最高水準の科学技術に関する教育研究を行う沖縄科学技術大学院大学の開学に向け、神経科学、分子科学、数学・計算科学、環境科学等の先進的・先端的な学際分野において研究開発を推進した。研究ユニットの数は、年度末時点で27に達し、150名の研究者等（主任研究者、研究員、技術員）が研究活動に従事している。 <添付資料#1-1 研究ユニット一覧参照> 研究員数の推移（平成22年）　（名） 4月1日　3月31日　増減 主任研究者　23(13)　27(16)　4(3) グループリーダー　3(1)　8(1)　5(0) 研究員　75(36)　74(31)　-1(-5) 準研究員　4(1)　4(0)　0(-1) 技術員　33(9)　37(15)　4(6) 計　138(60)　150(63)　12(3) （注）研究補助員等は含まない。（ ）内は外国人研究員を示す。 ◎研究者間の連携・協力を促進するとともに、競争力のある研究環境を効率的に整備するため、平成22年度から、すべての研究機器について、(a)一括して管理し、各研究ユニットの利用に供する「共通機器」、(b)主たる利用者となる研究ユニットが管理するが、他の研究ユニットによる利用も推進する「共用機器」、(c)主に個別の研究ユニットが利用する「専用機器」に振り分け、こうした分類に基づく運用を開始した。さらに、機構内の主要な研究機器については、機能別に分類したリストを作成し、その中に共通/共用/個別の運用区分や管理担当部門、設置場所などの情報を示して内部に公開し、効率的な管理と活発な利用を促進した。 共通機器及び共有機器の購入及び運用等については、平成22年11月、新たに主任研究者や関係職員等で構成するコモンリソース諮問委員会を設置し、効率的かつ公平な管理を実現するための課題が定期的に協議され、理事長に対する提言が行われた。 機構内の研究者間の協働（コラボレーション）については、上記の機器の共有化に加え、研究施設のデザインからも自然に促されている。平成22年度には、5名の主任研究者が連携して、海洋研究開発機構との共同研究について、民間財団の研究助成金を獲得した。	A		

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
		で提供できるような機能を然るべき部署に整備する。		◎世界的なネットワークの形成のため、内外の大学・研究機関、民間企業との共同研究を積極的に実施した。平成22年度の計28件の共同研究及び計4件の受託研究を行い、前年度に比べて、それぞれ6件、1件の増加であった。 共同研究の実施件数 大学・研究機関 企業 合計 国内 海外 平成21年度 14 4 4 22 平成22年度 19 7 2 28 〈添付資料＃1-2 共同研究・受託研究一覧〉 また、機構の研究設備・機器の外部研究者による利用を可能にするため、放射性同位元素取扱施設について、平成22年11月、共同利用規則を新たに策定した。平成22年度は、同規則に基づく共同利用申請が1件（7名）あり、その利用を承認した。 ○研究に係る事務処理の効率化を図るとともに、研究者の利便性の向上を図るため、導入の有効性やコストパフォーマンス等を検討しつつ、以下の取組を進めた。 ・実験動物繁殖管理システムを導入し、研究者が実験に使用する遺伝子改変動物を統合的に管理するとともに、信頼性のある情報を研究者に提供する体制を構築。 ・各種実験に関する内部向けホームページを日英両言語で立ち上げ、関連規制等の概要、必要な申請様式等を提供。 また、サンプル調製・データ取得・解析のサポートについては、従来から行っていた電子顕微鏡観察に加え、質量分析についてもサポート体制の整備を図った。また、ゲノム解析についても、平成22年4月の組織改編においてテクノロジーセンターを新設し、同センターにおいて、次世代ゲノムシーケンサーの効率的運用を図った。			
2	(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。	・すでに実施している国際的な基準により、予定されている主任研究者が率いる研究ユニットの評価を引き続き行う。	◎研究者の業績評価は国際的な基準により適切に行われたか。 ・国際的に卓越した研究者を含む外部委員会により厳格な評価が行われたか。 ・評価は「国の研究開発評価に関する大綱的指針」に沿って行われたか。（別紙） ・評価は計画的に行われたか。また、平成23年度以降に実施する評価についても、計画的な準備が行われたか。	◎各研究ユニットの活動は、国際的な研究者を含む外部委員会を活用して厳格に評価を行ってきているが、平成22年度以降に予定していた評価については、研究施設の移転や大学院大学設置準備に係る作業への従事等により、安定的な研究活動の実施に支障が生じざるを得なかったという特殊な事情にかんがみ、実施予定時期を変更し、平成23年度以降、順次、実施することとしている。			
	(研究者の採用)	(研究者の採用)			A		

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
3	（1）優れた内外の研究者の採用に努める。 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。 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。 ③ゲノム解析用計算ツールの開発に着手する。 ④若手代表研究者制度を継続する。	・ 新たな主任研究者（代表研究者及び若手代表研究者）の採用を着実に継続し平成24 年までに50 人程度の採用を目指す。募集は広範に実施するが、特にゲノム研究、ヒトを除く霊長類研究、細胞生物学分野の採用に重点を置く。 ・ 教育課程により必要とされる分野や補充の必要のある既存の科学専門分野について、客員主任研究者の採用を拡大させる。これらの分野には化学、物理学も含まれる。 ・ 着任する研究者に対し、住居、保育施設、学校等の生活支援を引き続き強化する。 ・ 研究施設の運営管理体制を整備して、既存の主任研究者と新規採用の主任研究者が実験室や共通設備を公平かつ効率的に利用できるように配分・管理する。	◎大学院大学の理念を踏まえて研究者の採用が行われたか。 ・平成24年度の開学時に50名程度という目標を踏まえ、採用は計画的に行われたか。 ・開学時の教育課程を踏まえた採用が行われたか。（教育実績を考慮した採用については行番号7で評価） ・若手代表研究者及び客員主任研究者の採用は計画的に行われたか（年齢構成や専任・兼任のバランスは適当か。）。 ・研究者の質を確保するため、国際的な基準で選考が行われたか。 （研究者への生活支援は行番号36で、研究施設の整備は行番号35で評価）	◎前年度までに引き続き、国内外の優れた研究者の獲得に努めた結果、平成22年度に5名の主任研究者が新たに着任し、その総数は27名となった（＊ 印は、客員として採用）。 ・ 磯田博士 （神経システム行動ユニット） ・ 外村博士 （電子顕微鏡ユニット）＊ ・ ゴリヤニン博士 （生物システムユニット）＊ ・ ヴァンヴァクター博士 （神経結合の形成と制御研究ユニット）＊ ・ クン博士 （光学ニューロイメージングユニット） さらに、大学院大学の設置認可申請に向けて、教授等の教員となる研究者の採用を加速させ、平成22年6月以降、広範囲な採用活動を実施した。特に、生命科学と物理科学のバランスをとり、更に学際性を高める観点から、物理学等の分野での採用に努めた。 募集に当たっては、これまでに国際ワークショップ等を通じて構築してきた世界的なネットワークを活用するとともに、機構のウェブサイトでの告知、主要な学術誌（Nature、Science）への広告掲載、他の大学・研究機関等への推薦依頼等によって行い、15名程度の採用予定に対し569名の応募があった。これを受け、選考委員会による書類審査、面接、セミナーの開催等による絞込みを進め、平成23年3月末までに14名の就任が内定した（6月15日現在で19名が内定）。 このうち3名については、平成23年4月、機構の主任研究者として着任した（＊ 印は、客員代表研究者）。 ・ 山本雅博士 （細胞シグナルユニット）＊ ・ 田中富士枝博士 （生体制御分子創製化学ユニット） ・ 氷上忍博士 （数理理論物理学ユニット）＊ 新規採用の教員予定者の年齢構成は、今後、退職が見込まれる教員予定者の穴を埋めることが確実にできる適正な構成となっている(平均年齢：41.1歳)。新たに着任する代表研究者の中には、大学院大学の開学までは客員として勤務し、開学に伴い専任となる予定の者もいる。また、兼任としての採用も若干名行われたが、これは兼任として採用することが大学院大学に特別なメリットをもたらす場合に限られている。 上記の研究者の採用は、国際的な基準に基づいて行われ、外部の選考委員にも世界最高水準の大学に照らした評価を依頼し、また、沖縄科学技術大学院大学学園設立委員に助言を求めることで研究者の質の確保に努めた。			
4	（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。 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。 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の支援を得る。		◎採用に当たり、積極的かつ広範な募集活動が行われたか。 ・主要な国際学術誌等に募集広告を掲載したか。 ・ワークショップ等を通じて世界的なネットワークを構築し、それを生かした採用活動が行われていると認められるか。 ・外国人研究者（主任研究者、研究員及び技術員）の割合は大学院大学の目的を踏まえたものとなっているか。	◎教員予定者（主任研究者）の募集は、これまでに国際ワークショップ等を通じて構築してきた世界的なネットワークを活用するとともに、機構のウェブサイトでの告知、主要な学術誌（Nature、Science）への広告掲載、他の大学、研究機関等への推薦依頼等によって行い、採用予定数15名に対して３月末までに569名の応募があった。 研究者の採用については、主任研究者に限らず、国際的な募集を行っており、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42%となった。出身国も24か国・地域に及んでおり、極めて国際的で多様性に富んだ環境が構築されている。 主任研究者　　27名中16名（59%） グループリーダー　8名中1名（13%） 研究員　　74名中31名（42%） 準研究員　　4名中0名（0%） 技術員　　37名中15名（42%） 合計　　150名中63名（42%）			

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
5	(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。		◎研究者の採用は明確な手続を経て行われたか。 ・手続の透明性及び公平性は確保されていたか。 ・採用プロセスは採用活動の進展を踏まえた組織的なものとなっているか。 ○研究者の採用に当たり、運営委員会は有効に機能しているか。	◎教員予定者（主任研究者）の採用は、全ての主任研究者で構成するファカルティ・アッセンブリーで審議の上、設立委員に諮るという、承認された明確な手続を経て行われた。採用過程では、主任研究者は誰でも全ての応募書類を閲覧できることとし、その意見を取りまとめて設立委員に報告することによって、採用手続の透明性及び公平性を維持した。 当該採用活動では、物理学等の分野の教員予定者数を増やすとともに、生命科学、計算科学、神経科学の分野については、既に機構が有している専門性を補完し強化することを目的として進められた。面接段階に進む候補者や就任を打診する候補者がこうした採用目的と一致するよう、採用活動は機構理事長、大学院大学学長予定者、学園設立委員、選考委員会の指導の下に進められた。 〈添付資料#5-1 研究職員採用一覧〉 ○ 学園設立委員（運営委員）による審査は、研究者の採用活動の初期選考段階及び最終選考段階において有効に機能し、迅速な対応と決定が行われた。最終段階で選考委員会と設立委員の間で意見が分かれた場合には、議論が行われ、必要に応じて追加の審査報告が作成された上で決定がなされた。			
6	(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。		◎開学後の教育研究を見据えた研究者の任用が行われたか。 ・博士論文指導を念頭においた経験豊かな専任教員が採用されたか。 ・大学院大学の組織構造を踏まえた研究者の任用が行われたか。	◎教員予定者（主任研究者）の新規採用は、主に大学院大学開学後に物理学、化学、数学等の分野において教育を提供できる体制を整備又は拡充する必要性から行われたものである。選考過程では、科学技術分野における世界最高水準の大学院大学の実現を目指し、①研究の専門知識、②教育の経験、③大学院生の指導能力について調和の取れた候補者を採用することに特に留意した。その結果として、博士論文指導を担うに足る経験豊かな十分の数の専任教員が確保できたものと考えている。 大学院大学の設計に当たっては、学際的研究を行うための最適な環境を実現する観点から、複数の研究科・専攻を設けるのではなく、あえて単一の研究科・専攻とすることにより、新しい科学分野において最高水準を達成するために必要となる柔軟なプログラムを提供することを目指しており、教員の構成についても、そのような大学院大学の組織構造の下で、主要な基礎教育分野と高度な教育分野を全体的にカバーするとともに、交流や連携をもたらす活気ある研究プログラムが実現されるよう慎重に調整されている。			

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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。		◎研究者を対象とする人事方針に基づき人材活用等が図られたか。 ◎若手研究者、女性研究者及び外国人研究者のそれぞれの特性に応じて、研究環境の整備が進められたか。	◎ 現行の中期計画において、大学院大学の開学時には、研究者の半数以上を外国人とするという数値目標を示すとともに、若手研究者の採用など年齢や性別を考慮した採用活動を行うこと等を盛り込んでおり、こうした方針に従って、人材の活用促進が図られている。 なお、大学設置認可申請に向けた検討の中で、大学院大学における教員の人事に関する方針についても検討を進めてきている。 ◎ 機構は当初から国際性を基本理念の一つに掲げ、理事長及び理事を外国から迎えるとともに、研究活動のみならず、事務的な連絡や各種申請の受付等も英語での対応を行うことを基本とするなど、国際的な環境の実現に努めている。また、研究者の採用に当たっては、国際的な募集を行うとともに、外国人職員に対する赴任時の支援の充実（英文ガイドブックの作成・提供、官公署での諸手続、住居選定、自動車購入、子弟の学校の案内等を含めたフィールド・サービスの提供等）を図るなど、環境整備に努めた。 また、従前より、優れた若手研究者を主任研究者として採用することに努めてきており、これにより採用された者も、他の主任研究者と同様に個々の研究者の発想に基づき独立して研究を行っている。 研究者を含め、女性職員の活躍を支援する制度としては、子が3歳に達するまでの育児休業制度など、仕事と子育ての両立を支援する各種制度を設けているほか、平成22年度には、キャンパス内の保育・託児施設の整備に向けて、具体的なニーズの把握を行うなど検討を進めた。			
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 ・ インパクトの高い国際誌への論文発表数と国際学会への参加数を増加させる。	◎研究成果を国内外において積極的に発表したか。 ・国際学術誌への論文発表数と国際学術会議への参加数は増加しているか。 ・研究成果は、機構の目的にふさわしい、国際的な水準に達していると認められるか。 ・在籍期間の長い研究者が着実に研究成果をあげていると認められるか。 ○研究成果の発表を促進するための取組が組織的に行われているか。	◎論文をインパクト・ファクターの高い伝統ある国際的な学術誌に掲載することは主任研究者に対する研究評価の中の重要な要素の一つであり、研究者にはそのような学術誌への投稿を奨励している。平成22年度に発足した5つの研究ユニットを含め、年度中に発表された研究成果は次のとおりである。＜添付資料#8-1 平成22年度発表論文リスト＞ 【論文数】 論文数 （内訳） 論文発表（学術誌掲載） 書籍(章)掲載等 平成22年度（年度集計） 84 82 2 平成21年度（年度集計） 68 55 13 平成21年（暦年集計） 60 48 12 【学会発表数】 発表数 （内訳） 国際学会 国内学会 平成22年度 265 210 55 発表数 （ 内訳） 口頭発表 ポスター発表 平成21年度 188 83 105 このうち、発表論文数については、総数が大きく伸びるとともに、インパクト・ファクターの大きい学術誌への掲載件数が増加した。<添付資料#8-2 論文発表数等（グラフ）> ＊1 暦年集計としていた論文数は、平成22年度より年度集計とした。ただし、平成22年度との比較のため、平成21年度の件数も掲載している。今後は、論文数及び学会発表数ともに、年度集計とすることとしている。 ＊2 平成21年度の論文数（暦年集計）について、再集計を行った結果、去年の数値とは異なっている。	A		

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
				＊3 平成22年度の学会発表数は、国際学会への参加数を示すために、内訳を国際学会・国内学会とした。 ＊4 在籍期間と研究成果の関係については添付資料を参照 〈添付資料#8-2 論文発表数等（グラフ）〉 ○主任研究者は全て5年の任期制で採用されており、各主任研究者が率いる研究ユニットは厳格な研究評価を受け、その結果に基づき、研究継続の可否が判断される。論文をインパクト・ファクターの大きい伝統ある国際的な学術誌に掲載することは、研究評価の中の重要な要素の一つであり、研究者はそのような学術誌に投稿するよう促されている。 インパクトファクター別の論文数の推移については添付資料を参照 〈添付資料#8-2 論文発表数等（グラフ）〉			
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。	・研究成果の適切な管理を更に進めるため、外部の専門家から知的財産と特許に関する協力を得る。	◎知的財産の保護及び権利化が適切に行われたか。 ・知的財産の保護及び権利化が行われたか。また、研究者に知的財産の保護及び権利化を促すための取組が行われたか。 ・経済性等の観点から、知的財産を保有及び保護・権利化する必要性について検討が行われたか。 ・知的財産の管理のための体制は整備されているか。	◎知的財産については、特許事務の専門家等を活用しながら、適切な管理・活用に努めており、出願件数、特許件数ともに順調に増加した。また、外部有識者による研究者向けの講演会を開催し、出願・獲得に向けた意識啓発に努めた。平成22年度の出願・獲得状況は、次表のとおり。 特許出願・獲得件数 特許出願件数（累計）　特許件数（累計） 国内　海外　国内　海外 平成21年3月末（前期末）　8　3　1　0 平成22年3月末（今期末）　10　5　4　0 企業における機構の知的財産の活用方法については、平成22年10月に開催した知的・産業クラスター形成に関する国際ワークショップにおいて、機構の主任研究者から研究成果と事業化の可能性について発表を行い、国際的な企業の専門家等により、その可能性が検討された。知的財産の保護、権利化を促す取組として2月に外部有識者によるセミナーを開催した。 また、新規の国内出願特許の早期審査を実施し、その結果を待って国際出願の可否判断を行う（日本国内での特許の権利化を確認してから国際出願を行う）など、経済性・効率性を勘案した特許申請事務に努めている。さらに、OISTに所属する代表研究者が過去に取得した特許について、今後生まれる新しい発明（特許）を組み合わせて特許パッケージが形成するため、OISTに移転する契約を締結した。 知的財産の管理のためのスタッフを1名配置しており、現状に見合った体制整備がなされている。			
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。	・企業における機構の知的財産の活用方法の可能性について検討する。	◎産業界との交流及び連携を促進するための取組は実施されたか。 ・産業界との交流及び連携は行われたか。また、これらを促す組織的な取組は行われたか。 ・研究活動からのスピンアウトによる起業は行われたか。企業が行われていない場合は、起業を促すための組織的な取組が行われたか。	◎産業界との連携を促進するため、以下のとおり、県内の経済団体等との交流の促進を図った。 ・ 国際シンポジウム「沖縄における知的・産業クラスターの形成を目指して」の開催（10月） ・ 大学院大学設置促進県民会議訪問受入れ(10月） ・ 沖縄市商工会議所訪問受入れ（12月） ・ 浦添市商工会議所訪問受入れ（1月） ・ 運営委員共同議長有馬朗人博士による沖縄経営者協会での講演（2月） また、製薬企業との連携を促進するため、OISTの代表研究者による企業向けのプレゼンテーションの機会を設けるなど、今後の連携関係の構築に努めた。さらに、起業を促すための取組として、事業化につながる可能性の大きい研究を行っている代表研究者に的を絞って新規の特許出願の支援や、OIST着任前に他機関で取得した特許をOISTへ移転し、起業に向けた知的財産の集約化を進めた。			
	3. 研究者の養成及びその資質の向上、研究者の交流	3 研究者の養成及びその資質の向上、研究者の交流			A		

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
11	(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。	・海外の機関を含め、新たに複数の教育研究連携協定を締結し、引き続き、博士課程大学院生の受入れ拡大に努める。 ・昨年度制定した学生の生活を支援する規程類を着実に運用することにより、引き続き学生の受入れ環境を整備する。	◎学生の受入れ環境の整備及び連携協定に基づく博士課程学生受入れの拡大に努めたか。 ・新たな連携協定は締結されたか。また、受入れ学生数も拡大したか。 ・学生受入れ等に関する規程類は適切に運用されたか。 ・その他の開学に向けた学生受入れ環境の整備のための取組は実施されたか。	◎平成22年度は、新たにアントワープ大学(ベルギー)と研究者・学生の交流のための学術連携協定を締結し、前年度末に締結した3件(京都大学、エジンバラ大学(イギリス)、オタワ大学(カナダ)を合わせ、協定の数は計7件となった。これらの協定に基づき平成22年度中に受け入れた博士課程の大学院生は、計8名(うち外国人3名)である。 さらに、昨年度に関係規程を整備した短期準研究員制度により、琉球大学、カリフォルニア工科大学(米国)、テキサス大学オースティン校(米国)、インド工科大学等、協定を締結していない大学からも学生を受け入れた。平成22年度のこうした学生の受入数は計19名(うち外国人16名)と大幅に拡大した(前年度の受入学生数:計9名(うち外国人5名))。 これらの学生受入れの拡大に対応するため、平成22年度に新設した学生・入学課において、以下のとおり、生活面の支援の充実に取り組んだ。 ・24時間利用できる緊急対応態勢の構築 ・外国人学生の沖縄での生活を支援するウェブサイトの開設 ・外国人学生を対象とした交通安全セミナーの開催			
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。	・機構が開催する国際コース、ワークショップ、セミナーの開催数を増加させる。新たに国際コースの数を2件増加するよう努める。	◎国際コース、ワークショップ、及びセミナーの開催数は増加したか。 ・国際コース等の開催実績(件数、内容、参加者数等)は、量的・質的に拡充されたか。 ・国際コース等の参加者の評価を把握しているか。また、それを運営の改善に活用しているか。	◎ワークショップ、セミナー ・開催数 ワークショップ(サマースクール及びウィンタースクールを含む。)は、3月20日から開催予定であった1件が東北大震災の影響で中止となり、計8回が実施され、前年度並みとなった。セミナーは、各ユニット主催による発表が59回、採用関係の招聘者による発表が50回開催され、計109回と大幅に増加した(前年度ワークショップ8回、セミナー68回)。<添付資料#12-1 国際ワークショップ一覧, #12-2　セミナー一覧 参照> 平成22年度における国際コース、ワークショップ、セミナーの開催状況は、次表5のとおりである。<添付資料#12-4　平成22年度国際ワークショップ参加者数 参照> (国際コース・ワークショップ) 開催回数　8回 参加者数(うち外国人数)　362名(239名) (セミナー) 開催回数(ユニット主催)　59回 開催回数(その他)　50回 これらの国際コース及びワークショップには海外の優れた大学・研究機関等から多くの参加があり、これらを通じ、国際的な研究教育拠点としての機構の認知度を高めた。ワークショップ参加者を対象に実施したアンケートでは、特にプログラム内容について高い評価が得られ、また、機構との共同研究や機構への就職に肯定的な意見が多かった。一方で、ワークショップ期間中に地元の生活に触れる時間的余裕が十分には無かったとの声も聞かれた。機構のポストに応募することに関心がありつつも、実際に沖縄に移住するには、情報不足が躊躇する要因になっているとも見受けられ、今後は、限られた時間内でも参加者が地元文化を体感できる機会を提供できるよう検討していく予定である。<添付資料＃12-3 ワークショップアンケート回答概要 参照>			
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、サバティカルリーブ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。		◎国際シンポジウムの開催、研究者間の学術的交流の促進に取り組んだか。 ・国際シンポジウムの開催実績(件数、内容、参加者数)は、機構の知名度向上に資するものであったか。 ・研究者の派遣及び招へいに関する環境の整備等、研究者間の学術的交流を促進するための取組は実施されたか。	◎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(計362名)。これらを通じ、国際的な研究教育拠点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。 <添付資料#12-1:ワークショップ参照> 研究者の派遣・受入れを目的とした協定(Visiting Researcher Agreement)を海外の研究機関(2件、全て派遣)、国内の機関(3件、全て受入れ)と締結するなど、研究者の交流を促進する取組を実施している。			

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
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、テニュアや定年の扱い、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 ・ 大学院大学の学長の選定、採用をすすめ、開学時に学長がその機能を発揮できるようにする。 ・ 平成23 年3 月に文科省への設置認可申請を着実に行う。 ・ 文部科学省への認可申請において提出を求められている設置に係る基本計画における財政面での妥当性を検証し、認可申請資料の財務関連箇所をまとめる。	◎開学に向けた準備は順調に進んでいるか。 ・平成23年3月に認可申請を行ったか。 ・財務関連書類等の認可申請後に追加的に提出する文書について、着実に準備が進んでいるか。 ・学長は適切な手続を経て決定されたか。また学校法人設立時に学長が機能を発揮できるよう環境整備は進んでいるか。 ○大学院大学に関する基本的な事項が公開され、一般の理解を得るために取り組んでいるか。	◎大学院大学の開学に向けては、文部科学大臣に対する学校法人沖縄科学技術大学院大学学園寄附行為の認可申請及び沖縄科学技術大学院大学設置の認可申請の準備を計画的に進めた。同申請は、平成23年3月31日付で、学園設立委員代表者（有馬朗人、トーステン・ヴィーゼル両共同議長）の名前で行われた。前者の認可申請に係る財務関連の申請資料についても、平成23年6月の提出に向けて準備を進めた(当該資料は平成23年6月末に予定どおり提出された)。 大学院大学の初代学長については、沖縄科学技術大学院大学学園設立委員により選考が進められ、平成22年7月8日の設立委員会合（第3回）において、スタンフォード大学線形加速器センター（現SLAC国立加速器研究所）（SLAC）で所長等として活躍してきたジョナサン・ドーファン博士が決定された。同博士は、翌日、内閣総理大臣により学園設立委員に任命され、以後、大学設置準備を主導してきた。機構は、同博士が必要な活動を十分に行うことができるよう適切なサポートに努めた。 ＜添付資料#14-1：学長予定者決定に関するプレスリリース＞ ○学園設立委員会合・機構運営委員会の開催後、大学院大学に関する基本的事項について、共同議長の記者会見で発表されるとともに、記者公表（プレスリリース）が行われ、報道を通じた情報の発信に努めるとともに、ウェブサイトやニュースレターに掲載する等により、国民の理解が得られるよう努めた。 ＜添付資料#14-2：学園設立委員会・機構運営委員会の開催後のプレスリリース＞	A		
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、テニュア（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、テニュアや定年の扱い、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）	・ 大学院大学開学準備のため、以下の規程類を整備する。 - 入学方針に関する規程類- 修了要件を含む教育課程（カリキュラム）に関する規程類 - 教育研究上の基本組織（研究科、専攻等）に関する規程類 - 教授陣の処遇（給与体系、テニュア、定年含む）に関する規程類 - 学生の経済支援等、学生に係る規程類 ・ 平成21 年度に策定した学生獲得計画に必要な更新を行いつつ、着実に実施していく。	◎開学に向け、年度計画に記載された規程類は整備されたか。また、それを着実に実施するための準備も進められているか。 ◎学生獲得計画の検討・実施は進んでいるか。 ・国内・国外のそれぞれの学生の特性に応じた獲得戦略（カリキュラム、経済支援等）が検討されているか。 ・学生における大学院大学の知名度を上げるための取組が行われているか。	◎大学の運営に必要な規程類の整備については、基本的事項を定め認可申請書類の一部ともなる学則を作成するとともに、他大学の規程類を参考としながら検討作業を進めた。平成23年度においても、引き続き、国際性に富んだ大学院大学の特性に留意し、世界水準の法人・大学運営を確立するため、国内のみならず海外の大学の例も踏まえながら、準備作業を進めている。平成23年6月には、大学内の各種基本方針や規程類の整備のため、国内外の専門家と機構職員からなるタスクフォースを設置したところであり、機構の研究者及び事務職員から幅広く意見を聞きながら作業を進めることとしている。 ◎優れた学生の獲得に向けて、設立委員会合での審議等を踏まえつつ、以下の先行的な取組を進めた。 ・短期準研究員制度を活用した学生の受入れ拡大 ・学生・入学課における情報収集、他大学の説明会の視察 ・広報活動の強化（学会への出展、簡易版パンフレットの作成等） 等 さらに、特に国内における大学院大学の知名度の向上を図る取組の一環として、科学技術系の分野を専攻する国内の大学生等からを英文科学エッセイを募集し、入選者19名を対象に、沖縄において平成23年3月、ワークショップ「Sun, Sea, and Science Student」を開催した。 学生に対する経済的支援については、平成22年10月の学園設立委員会合において、最優秀の学生獲得競争を勝ち抜くためには、経済的支援を学生に提供することが不可欠である旨の声明文が採択された。それを受けて、機構においては、大学院大学と競合関係となる海外の大学における経済的支援の水準、国内での給付型の奨学金等の支給水準、機構が受け入れている学生が生活に要する費用等のデータを基に検討を行い、内閣府との間で調整を重ねた。 ＜添付資料#15-1：学園設立委員会による声明文＞			

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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。	・学園設立委員の事務局として、大学院大学設立に必要な意思決定及び書類作成業務等について、設立委員、機構役職員、及び研究者との連絡調整を強化する。	◎設立委員の事務局として設立委員の活動を適切に支援したか。 ・認可申請書類作成のための文部科学省への事務相談は適切に行われたか。 ・設立委員会合は円滑に開催されたか。また委員と機構等との間の連絡調整も円滑に行われたか。	◎平成22年度には計3回の設立委員会合が開催された（第3回：平成22年7月、第4回：平成22年10月、第5回：平成23年2月）。これらの会合においては、大学設置等認可申請書類の準備、大学院大学の運営方針等についての議論に加え、教員の採用活動状況の報告、学生への経済的支援の在り方に関する検討等が行われた。 機構においては、設立委員の事務局として、平成23年3月に文部科学大臣に対し大学設置等認可申請を確実に行うために、関係部署間でタイムスケジュール及び役割分担の確認を行いつつ、申請書類の準備を進めた。申請書類の内容については、前年度に引き続き、定期的に文部科学省担当部署との事務的な相談を行った。また、学長予定者を含めた学園設立委員とも緊密な連絡をとるとともに、大学院大学の教員となる主任研究者とも協力して必要書類の作成を進めた。			
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。	・独立行政法人である機構の職員が大学院大学の設置主体である学校法人に移行できるようにその方法、必要な人事及び規程類について、昨年度立ち上げた移行チームが確認する。	◎学校法人への移行に向けた準備は適切かつ計画的に進められているか。 ・移行に向けた課題がそのスケジュールとともに機構内で共有され、適宜の進捗管理が行われているか。	◎大学設置に向けた作業については、平成22年度に新たに任命した理事長補佐及び学務部長を中心に作業を進め、毎週、役員及び幹部職員で構成するエグゼクティブ・コミッティにおいて進捗状況を確認し情報共有を図るとともに、課長級以上の職員と主任研究者等で構成する月次開催のマネージャーズ・コミッティで適宜進捗を報告するなど、組織的な取組を進めた。（なお、今年度以降は、エグゼクティブ・コミッティが移行チームの機能を果たしている。）			
18	5. 効果的な広報・情報の発信等 (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。 (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。	5 効果的な広報・情報の発信等 ・リニューアルしたウェブサイトに、大学院大学設立に向けての取組みやプロジェクトの進捗状況を適時掲載・更新し、国民の認知度の向上に努める。 ・ウェブサイトに機構事務局内の担当部署の連絡先を掲載することにより、外部の利用者が必要な情報（入札、調達、ワークショップ/セミナー情報、採用情報）を得やすくするよう努める。 ・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、次のように周知を図る。 (1)適宜プレス発表とPR 文書を発行する。 (2)6 月に年次報告書を、また、定期的にニュースレターを発行し、広く配布する。 (3)上記及びその他の機構の重要な活動に関する情報をウェブサイト上に掲載する。 (4)平成21 年度末の新研究施設開設を踏まえ、パンフレットの内容を改訂する。	◎効果的な広報・情報の発信等により、一般の理解が深まるよう努めたか。 ・年度計画に記載された取組が実施されたか。また、実施に際してはその効率化に努めたか。	◎大学院大学設置に向けた取組状況等を一層分かりやすく、かつ、効率的に発信するため、平成23年2月と3月に、ウェブサイトを段階的に変更し、写真、動画等、視覚に訴える効果的な方法も活用するとともに、更新頻度を上げること等により、国民の認知度向上に努めた。 ・運営委員の講演やシンポジウム等のイベント情報、来訪者等の情報 ・研究活動等の情報及び研究成果等を広く周知するプレスリリース ・主任研究者を始めとする職員の採用情報 ・入札、調達情報 ・大学院大学設立に向けた活動内容に関する情報 ・担当部署の連絡先　等 また、研究者や学生の獲得、他大学・研究機関や企業との連携関係の構築に資するため、大学院大学の概要や機構の研究成果について、以下のとおり、積極的に広報活動を行った。 ・プレスリリース：計17件 ・記者会見：　計5件（うち2件は研究成果に関する記者会見） ・平成21年度年次報告書の発行・配布（6月）、ニュースレターの作成・配布（9月、3月） 　（配布先：他大学・研究機関、関係府省、地方自治体、訪問者　等） ・研究関連のイベント情報等を、ウェブサイトにタイムリーに掲載 ・新キャンパスの供用開始を踏まえ、パンフレットを改訂・配布（改訂は4月、10月） ・見学者の増加に伴う関連グッズ作成（ポケットフォルダー、記帳本） ・国際シンポジウム（10月開催）の報告書を作成・配布 また、機構の事業について地域社会の理解を得るとともに、地域の生徒・児童に対する科学技術教育に貢献するため、引き続き積極的なアウトリーチ活動を実施した。（詳細は項目46参照）	A		

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
		・年に1 度、県民を対象とした機構施設の一般公開イベントを開催する。 ・引き続き、地元の学校を対象に主任研究者や事務職員による講演会等を開催し、機構の研究計画や目的を紹介する。 ・優秀な研究者や学生を獲得し、海外の大学・研究機関や企業との間で連携関係を構築するために、機構のウェブサイトや出版物により、機構の国際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。					
	Ⅱ．業務の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置 1. 管理運営業務の効率化 （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。 ①責任の所在を明確化し、無駄のない職員の配置を行う。 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。 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。	6 管理運営業務の効率化 ・ERP（統合業務システム）の一部を導入することにより、業務プロセスの管理を徹底する。 ・主任研究者を含むすべての職員の採用から受入れまでの業務を人事課に集約する。 ・業務出張の手配及び経費精算に関する規程類を簡素化するとともに、これらの事務のための簡便なツールを導入することにより、出張管理業務を人事課に集約する。 ・給与計算の外注化をさらに進める。 ・新キャンパスへの移転にあわせて、改正労働基準法に対応したオンラインの勤怠管理システムを導入する。 ・外国人研究者及び職員の移転支援を図るため、同支援業務の専門業者への外部委託を行う。	◎年度計画に記載された取組を実施することにより、管理運営業務の効率化が図られたか。	◎管理運営業務の効率化を進めるために行った主な取組は、以下のとおり。 ①学園への移行にあわせ統合業務システム（ERP）を導入し、業務の効率化を図るため、機構内に学務、人事、会計、情報管理等のタスクフォースチームを設け、現状の課題の整理及び業務プロセスの検証等を行った。特に、会計、学務、人事・給与については、平成22年度内に具体的な設計・開発に着手した。 ②平成22年4月の組織改編によって新設した人事グループ採用・厚生課に、専任の採用・受入担当者を配置し、外部業者等も活用しつつ、主任研究者を含む全ての職員の採用から受入れまでの業務を一元的に実施した。当該業務の集約等により、関係部署間の情報共有が強化され、着任する職員への適切な支援が可能となった。 ③国際航空券の発券に関する一元的な外部委託を開始し、見積り合せや支払いに係る事務の工数を削減するなど、出張手続の効率化を図った。また、学園への移行に向け、手続の更なる簡素化・効率化を図るため、類似機関との比較や現行制度に関する課題の整理等、検討作業を進めた。 ④給与計算について、従来に引き続き、社会保険事務の外部委託を行った。なお、上記①のERPの一部として、給与計算や人事データベース等のシステムの導入準備を進め、平成23年11月の本格稼働を予定している。 ⑤平成22年6月からオンラインの勤怠管理システムを導入し、8月から本格稼動を開始した。	A		

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
			○外部委託に際しては、「丸投げ」とならないよう、必要なモニタリング体制が構築されているか。 ○業務・組織の特殊性を踏まえた適切なERPが導入されたか。 ◎ポストの新設・新規の配置に際しては、所掌事務及び責任が明確にされ、関係者に周知されたか。	○外部委託については、当該業務の担当課において、委託する業務内容、業務量、委託期間等を検討した後、調達課が市場価格等を参考にしてコストを精査している。また、年度末には、業務委託の適切性やコスト対効果を担当課、予算課及び調達課で検討し、次年度の予算配分に反映している。 ○ERPについて、上記①参照。 ◎各部・課等の所掌事務は関係規程で明確化されている。各部・課等の長ではない新規のポストについても、その新設時には、職務記述書（ジョブ・ディスクリプション）が作成されるとともに、その役割について、必要に応じ、エグゼクティブ・コミッティーやマネージャーズ・コミッティー等の場を通じて関係職員に対する周知を図った。			
	（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。		◎管理部門の職員は効率的に配置されていると認められるか。	◎平成21年度においては、大学設置等認可申請の準備、学生の募集準備、事務管理の強化等に必要な基幹職員の採用等の影響により、管理部門（事務局）に属する職員の全職員に占める割合は、年度末における比率は39%となり、平成21年度末（33%）に比べやや増加した。今後、開学に向けて業務が拡大する中、ERPの導入等により、効率的・効果的な業務遂行に努め、増員の抑制を行うこと等により、管理部門の比率の低減を図る。なお、上記の数値には、共有の研究設備・機器の管理や遺伝子解析等を担当する職員の数も含まれている。			
20	2. 予算の適正かつ効率的な執行 （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。	7 予算の適正かつ効率的な執行 ・ 運営費交付金及び施設整備費補助金の計画的・一体的な管理を徹底するため、予算課において部門別の予算執行状況を厳密に把握し、その状況を各部門に月次報告する。 ・ 予算の編成・配分・執行に係わる会計規程等を厳格に実施する。 ・ 新たに導入した予算編成システムを活用することにより、次のことを行う。 (1) 四半期単位での予算執行状況の確認を行う。 (2) 調達予定案件の情報を予算課と調達課で共有する。 ・ 総コスト分析とその評価方法を確立し、共有施設設備にかかる実質的なコストを把握する。	◎予算執行は法令に基づき適正かつ効率的に実施されたか。 ・運営費交付金及び施設整備費補助金について、部門別の月次の予算執行状況の把握及び報告は行われたか。 ・予算の編成・配分・執行は、会計規程等を遵守して、実施されたか。 ・予算編成システムは年度計画に記載されたように活用されているか。 ・総コスト分析及び評価方法により、共有施設設備にかかる実質的なコストを定量的に把握しているか。 ◎事業仕分け等の指摘を踏まえ、運営委員会の開催経費の縮減に努めたか。	◎予算の編成・配分・執行に関して、機構の会計規程等の関連規程等に則り、以下のように業務を行った。 予算執行状況について、平成21年度に導入した予算編成・実績管理のデータベースを活用し、毎月、役員及び幹部職員で構成されるエグゼクティブ・コミッティ及び各部署に報告するとともに、四半期単位の予算配分の見直し等により、運営費交付金及び施設整備費補助金の計画的・一体的な管理を徹底した。上記の報告には、契約済ベースと購入依頼済ベースの執行金額を含め、予算の実質残高を把握できるようにした。なお、平成22年5月からは、内閣府との連絡協議会等において、内閣府に対しても月次の執行状況報告を行っている。 特に施設整備に関する予算については、平成22年4月、機構内に「施設及び建設に関する予算検討委員会」を設置した。同委員会を年度中に12回開催し、関係役職員の情報共有を図り、適切な予算執行の確保に努めた。 また、予算の計画的かつ効率的な執行を図るため、調達課と予算課において、年度初めに調達予定機器等の情報を共有した。さらに、新キャンパスでの毎月の共有施設設備に係るコスト（光熱費、保守等）について把握の上、包括的な契約への切替えを含め適切に管理を行い、経費の節減に努めた。 ◎平成22年度は、計3回の運営委員会を開催した（東京1回（7月）、沖縄2回（10月、2月））。これらの開催に当たっては、事業仕訳での指摘を踏まえ、以下の取組により、経費の節減を図った。 ・ 会場選定に係る要件の見直し（7月） ・ 沖縄開催による機構内の会議室の活用（10月、2月） ・ 航空券のクラスの見直し（7月以降） その結果、平均支出は、それ以前の平均と比べ6割程度に抑えることができた。 （平成22年度平均額：8,260千円、21年度以前の平均額：13,257千円）	A		

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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。		◎財務情報はセグメント別に公表されたか。また、公表されるものよりも詳細なセグメント別の財務情報を把握し、業務運営の効率化につなげているか。	◎平成20年度より、従来より詳細なセグメント別情報を財務諸表の中で公表することにより、財務状況の透明性の確保を図っている。また、運営費交付金については、研究ユニット・課単位で、それ以外（施設整備費補助金や科研費等の外部資金）については、当該補助金・助成金の採択・交付等の単位で、予算執行状況を把握することにより、公表されているものよりも詳細なセグメント別の財務情報を把握している。こうした情報に基づき、役員及び各予算責任者に対し、定期的な（月次）予算執行状況の通知を行うことで、業務運営費の効率化に努めている。			
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 ・ 機構の契約は、原則として、競争入札によるものとし、「随意契約見直し計画」を着実に実施する。機構の監事及び外部の有識者により構成される契約監視委員会において、入札・契約手続きの適切性、競争性及び透明性の審査を受け、その結果を運営に反映していく。	◎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） ○「随意契約見直し計画」は実施されたか。「契約監視委員会」による審査が行われ、その結果が運営に活用されたか。 ○一者応札率が高い理由が明らかにされているか。	◎契約は原則として一般競争入札によることとしている。やむを得ず随意契約による場合には、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（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について審査を行うこととしている。また、企画競争を実施する場合には、案件毎に提案審査委員会を設置し審査を行っており、委員会は、できる限り外部の有識者を審査委員に含めるようにしている。 ○平成22年4月に制定した「随意契約見直し計画」を着実に実施した結果、平成22年度の契約実績（件数ベース）については、同計画の対象全契約194件のうち、競争性のある契約は173件（89.2 %）となり、計画の85.6%を上回った。 〈添付資料#22-1 随意契約見直し計画フォローアップ〉 外部有識者等で構成される契約監視委員会については、平成22年度に計3回を開催した。同委員会からは、法律事務所等との契約手続に関する内部手続の明確化や、低入札価格調査に関する細則の必要性を指摘する意見などがあり、その後の運営に反映させた。 ○一者応札率は次のとおりであり、件数ベース、金額ベースともに、前年度に比べ低下した。一者応札となった要因は、添付資料#22-2契約一覧表に記載している。 H20年度 H21年度 H22年度 件数ベース 60.0% 48.0% 40.5% 金額ベース 13.5% 33.0% 21.8% 〈添付資料#22-2 契約一覧〉	A		

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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。	・ 調達・契約業務については、電子入札、一括購入、発注先の集約化、単価契約、複数年契約等を推進し、業務の効率化及び調達コストの削減を図る。	◎案件の特性に応じた調達・契約手法により、業務の効率化及び調達コストの削減が図られたか。 ○他の研究機関等の取組を参考として、調達・契約戦略の見直しに努めているか。	◎電子入札について、取引業者からのシステムへの利用登録を促進するなど、引き続き、活用の促進を図った。 また、以下のとおり、単価契約等による経費の抑制を図った。 ①研究資材について、新たに一括購入の取組を開始し、前年度比26%（3.3百万円）のコスト削減を達成した。 ②DNAシーケンシング試薬について、年間の使用量予測を提示して単価契約の入札を実施し、年間で25.6百万円のコストを削減した。 ③国際航空券について、手配先（旅行代理店）を集約し、業務の効率化を図った。 ④平成23年度の施設・機器保全契約について、その締結に当たり平成22年度契約金額の10%以上の削減を目標として、現状の業務の見直しを行い、それをもとに総合評価方式による入札を行った結果、平成22年度に比べて15%の経費削減を達成した。また、研究機器の保守契約についても、同じメーカーの機器をとりまとめて保守契約を結ぶことで、12百万円の保守費用を削減した。 ○前年度に実施した民間企業の購買部門の視察で得られた情報を参考とし、購入実績に関するデータベース（メーカー名、品目、定価、契約価格、数量、取引先）を構築し、調達実績の把握及びそれに基づく契約事務の効率化に努めている。 さらに、理化学研究所や北陸先端科学技術大学院大学を視察し、研究機器や資材の調達方法についてヒアリングを行い、それらの契約事務の業務フローについて、ERPの仕様作成時に参考とした。			
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 ・ 引き続き、人件費の適正化に努め、ラスパイレス指数の低下に努める ・ 俸給表を見直し、職務ごとに範囲を設定する。 ・ 職員の採用及び確保のために、他の機関と比べて妥当だと考えられる手当及び福利厚生施策を検討する。 ・ 機構の目標の実現のために組織及び人件費の定期的な見直しを引き続き行う。 ・ 引き続き給与・福利厚生水準の調査を行う。	◎給与水準の適正化が図られたか。 ・給与水準が社会的に適正な水準となるように取り組んでいるか。また、一般の理解を得るために必要な説明が行われているか。 ・手当や福利厚生について、見直し・検討が行われたか。また、一般の理解を得るために必要な説明が行われているか。 ○人件費全体の抑制に向けた取組は進められているか。	◎給与水準の適正化に努めた（※）結果、ラスパイレス指数は、平成22年度公表の122.8（21年度）から平成23年度公表の118.9（22年度）へと、約4ポイント低下した。 （ラスパイレス指数の算定対象とならない任期付職員を含めて事務・技術職員全体の平成22年度の指数を算定すると104.3でなり、国家公務員と概ね同水準となっている。） ※ 給与水準の適正化のために実施した取組は以下のとおり。 ・ 俸給表の見直しを行い、平成22年度から向こう5年間で5.5%の減額を実施することとし、当年度は1.1%の減額を実施 ・ 定年制職員の俸給表の上位号俸数を減らすことにより昇給の上限を抑制 ・ 人事評価に対応する昇給の昇給率（昇給号俸数の基準）の切下げ また、給与水準については機構のホームページに掲載し、説明に努めている。 〈添付資料#24-1 給与水準〉 給与・福利厚生の水準については、統計資料や公開情報などのデータを中心に、職員からの要望や採用活動時の応募者への聞き取りなども併せて情報収集を行い、適切な福利厚生施策や手当の検討を行った。 ○業務拡大により職員の新規採用が増加したにもかかわらず、総人件費の低減に努めた結果、平成22年度の総人件費の前年度比での伸び率(25.5%)は職員数の伸び率(30.7%)に対し約5ポイント抑制された。	A		
25	(2)海外の機関と競い合って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22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 ・ 機構の情報発信の場として、引き続きシーサイドハウスを有効活用するため次のことを行う。 (1) 外部主催のワークショップ開催を増やし、セミナールームを中心とする施設の稼動率を高める。 (2) セミナールーム、ちゅらホールを活用し、展示会や講演会を企画することにより、地域住民の科学技術や機構の事業目的･コンセプトに対する関心と理解を深める。 ・ シーサイドファカルティ宿舎については運営規則に基づき引き続き有効利用に努める。 ・ キャンパスの研究棟や管理棟その他これから整備される施設について、規程、規則、ガイドライン等を整備し、適切な管理及び有効利用を図る。	◎施設設備の利用状況を定期的に点検し、計画的･効果的な利用に努めたか。 ･シーサイドハウスの有効活用に努めたか。今後の有効活用に向けた具体的な計画はあるか。 ･シーサイドファカルティ宿舎は規程に基づき、有効かつ適切に利用されているか。 ･新キャンパスの施設について、管理･有効利用に向けたガイドラインは策定されたか。 ◎その他の資産（①機構が所有又は借上げにより使用している実物資産等、②金融資産）について、利用実態等の把握に基づき、その必要性や規模の適切性等について検証を実施し、有効活用（又は適切な処分）に向けた取組を行ったか。	◎シーサイドハウス及びファカルティ宿舎は、以下のとおり、有効に活用された。 （シーサイドハウス） 機構の情報発信の場として、機構主催のワークショップ等の会場として活用したことに加え、外部主催のワークショップの利用に供し、有効活用に努めた（年間5回、前年度に比べ1回増。）。<添付資料#26-1 SH施設について>。 さらに、地域住民の科学技術への関心を高めるためのイベントとして、平成23年3月、科学に関する映画を上映し、主任研究者等と対話する「OISTサイエンス･フィルムショー」を開催した。また、2つの研究ユニットが研究活動を行っている。 （シーサイドファカルティ宿舎） 8棟中7棟を長期居住用として利用し、1棟は客員研究者等の短期滞在用として活用した（年間稼働率89%）。 また、新キャンパスの施設の適切な管理に資するため、法令に基づき消防計画を作成した。 ◎機構が所有又は借上げにより使用している実物資産については、一層有効な活用がなされるよう、随時、利用状況を踏まえ必要性を検証している。平成22年度においては、短期滞在者向けの宿舎（借上げ）について、利用状況及び借上げを行う経済的合理性を踏まえ、賃貸物件の変更を行った（平成23年3月から6月までに段階的に実施）。 なお、利益剰余金や貸付資産等の金融資産は保有していない。	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 ・ 研究部門と運営部門から成るエグゼクティブコミッティ、マネージャーコミッティ会議をそれぞれ週に一度、月に一度定期開催し、組織･業務運営に係る問題について直接主任研究者及びマネージャー間で議論することにより、より密接な両者の意思疎通に努める。 ・ 監事は、業務運営状況について適時適切な報告･情報提供を受け、厳正な監査を実施する。	◎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、給与水準、保有資産の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。 ･監事監査は監事監査に関する内部統制事項（別紙）を踏まえて実施されているか。 ○監事監査及び内部監査のための体制は強化されたか。 ◎年度計画に記載された会議が開催され、組織･業務運営に係る問題について、議論が行われたか。	◎監事は、エグゼクティブ･コミッティ等の機構内の重要会議に随時出席するとともに、重要決定事項について適時に報告を受け、機構の業務運営全般について適時･適切な報告･情報提供を受けた。 定期監査は、6月、9月、12月、2月の計4回実施した。定期監査の監査項目、監査内容等を決定するため、平成22年4月から6月にかけて、各課及び主任研究者に対するインタビュー（合計36回）を実施し、監査の実効性を高めるよう努めた。また、その他、適宜、随時監査を実施した。 これらの監査に当たっては、監事監査に関する内部統制事項を踏まえ、入札、契約手順、給与水準、保有資産の利用状況について、厳格なチェックを行った。 また、監査により得られた所見は、文書によって理事長に伝えるなどにより、役職員に伝達し、それを受けた取組状況についてフォローアップを行っている。 ○監事の監査業務をサポートするスタッフを増員した。また、従前から、法令順守や契約の適切性を審査する担当者（コンプライアンスオフィサー）を置くなど、組織の規模を踏まえ、コンプライアンスの確保に努めている。 ◎役員及び幹部職員で構成するエグゼクティブ･コミッティを毎週、主任研究者及び課長級以上の職員で構成するマネージャーズ･コミッティを毎月開催することにより、研究部門と運営部門間の情報共有、意思疎通に努めた。 さらに、上記の機構内での会議に加え、内閣府所管部局が定期的に開催する連絡協議会の場等で、内閣府との間で、機構の組織･事務運営に係る課題について情報の共有を図るとともに、対応方法を協議･報告することによって、適切な管理運営の実施に努めた。	A		

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
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。 ・実施すべき事項は具体的に記述されているか。 ◎法人のミッション達成に向け理事長によるマネジメント強化のための取組が行われているか。 ・理事長のマネジメントに関する内部統制事項（別紙）を踏まえた取組が行われているか。	◎ 平成23年度計画の策定に当たっては、中期目標期間の最終年度に当たることに留意しつつ、実施すべきことを明確かつ具体的に記述した。 （年度計画は機構のウェブサイトにて公表している。） ◎ 理事長は当機構の国際的な知名度向上等のため海外での活動が中心となっている。こうした事情を踏まえ、理事及び幹部職員が、毎週開催されるエグゼクティブ・コミッティの会合などを通じて重要な課題の把握や対応策の検討を行い、必要に応じて、理事等から理事長に報告しその判断を仰ぐなど、理事長が効果的にリーダーシップを発揮し、適切なマネジメントが行われるよう努めた。また、法令順守に関する事項を担当するコンプライアンスオフィサーを設け、一定額以上の契約や規程の制定・改正については、同オフィサーから、直接、理事長に対して法令順守に関する報告を行わせることによって、理事長による意思決定をサポートした。			
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。		◎業務運営状況の自己点検・評価が定期的に実施され、評価結果が業務運営に反映されているか。 ○学校法人移行後の業務運営の組織的かつ定期的な自己点検・評価を行うための検討は進められているか。	◎ 独立行政法人の年次評価の枠組みを活用して、業務の実施状況について自己点検を行い、その結果を業務運営に活用するため、年度計画に沿った業務の実施状況について、11月に上半期（4～9月）の進捗状況を取りまとめ内閣府独立行政法人評価委員会に報告するとともに、年度計画達成のためのその後の課題について機構として自ら整理し、エグゼクティブ・コミッティ等を通じて組織内で共有した。こうした過程を通じて、業務分担の明確化、未実施であった事項への対応等、その後の業務運営への反映を図った。 ○学校教育法第109条で定められた大学の自己点検・評価については、その基本方針等を検討し、大学設置認可申請書類に反映させた。			
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22年度の年度計画予算では、「その他の収入」として、89百万円を計上）	◎外部資金の獲得に向け戦略的な取組が行われたか。 ・合理的かつ定量的な目標を定め、獲得に向けた取組を戦略的に行ったか。 ・目標額は機構の特性に基づいた適切なものと認められるか。また、目標額の定期的な検討・見直しが行われたか。 ○開学後の寄附金の拡大に向けた計画的な取組が行われたか。	◎ 競争的研究資金の獲得に更に努めるため、平成22年度には、電子メール等による研究助成金情報の研究者への周知に努めるとともに、海外の助成金については、研究助成金情報オンラインデータベース（Community of Science）を導入した。これにより、機構の研究者は、効率的に海外の各種助成金へ申請することが可能となった。 平成22年度の外部資金の獲得額は次のとおりであり、前年度に比べ、35,419,697円（42.3%）増加した。 外部資金獲得状況（平成22年度の一括目標額：1億2,000万円）（単位：千円） ・競争的資金　68,281　59,085 ・受託研究　42,751　16,200 ・共同研究　8,000　8,357 ・寄付金等　30　0 合計　119,062　83,642 目標額については、研究者の増加及び研究支援体制の強化を勘案して、前年度実績の約1.5倍という意欲的な目標額を立てた結果、ほぼ達成することができた（対前年度比　35,674千円増）。目標額の妥当性については、獲得状況を踏まえ、担当部内において、随時確認が行われた。 ○寄附金については、大学や研究開発に対する寄附が盛んな米国において獲得できるよう、その受皿となる財団の設立について、制度上の可能性や設立に要する経費等について検討を進め、平成23年度中の設立を目指すこととした。	A		

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
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。	・国内外からの研究助成金獲得に向け、主任研究者のネットワークを通じ、また、助成機関から直接情報を収集することにより、研究者に同情報を周知する仕組みを確立する。機構は、研究者に対して最低年に一度、助成機関に対し助成金申請を行うよう奨励する。 ・特許、TLO、新規事業開発（起業）分野に関し、外部専門家を交えた会議を開催し、成功事例の聴講機会を提供し、研究者の外部資金獲得努力を促進させる。	◎外部資金の獲得に向けた支援体制は適切に構築されたか。 ・研究者に向け研究助成金に関する情報提供は組織的に行われたか。研究者の助成金申請は拡大していると認められるか。 ・外部専門家を交えた会議の開催等、研究者の外部資金獲得に向けた努力を促進するための取組は行われたか。	◎月例のマネージャーズ・コミッティにおいて、採択状況を周知し、申請を奨励し、その結果、申請件数は、外国人研究者の申請も含め、前年度に比べて大きく増加した。支援体制の構築及び情報提供については項目#31参照。 （競争的資金の申請件数） - 平成22年度： 81件（内、外国人研究者、23件） - 平成21年度： 32件（内、外国人研究者、 5件） 平成22年10月、沖縄における知的・産業クラスターの形成をテーマとする国際シンポジウム及びワークショップを開催し、その参加者として、国内外の起業家等を招聘した。本ワークショップでは、機構の主任研究者2名がそれぞれ開発した技術や事業計画等を発表し、参加者から助言等を得た。 また、平成23年2月、技術移転や外国特許をテーマに外部有識者による講演会を開催し、研究者への啓発を行った。			
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 ・平成24 年度開学に向け、主任研究者の採用状況を踏まえつつ、研究棟の整備等開学に必要な研究環境の整備を着実に進める。 ・第二研究棟と第三研究棟を着工する。建設にあたっては、既に供用を開始している第一研究棟の研究活動に支障がないようにするとともに、周辺環境への影響に配慮して施設整備を進める。 ・既存の主任研究者らが恩納村の第一研究棟に移転した後、機構はうるま市にある沖縄科学技術研究・交流センターを、新しい研究者が学際的な研究や共同研究等を行える施設に移行する。	◎研究施設の整備は着実かつ適切に進められたか。 ・年度計画に記載された施設の整備は計画通りに進められたか。その際、費用対効果について十分な検討が行われたか。 ・既存の主任研究者と新規採用の主任研究者が実験室や共通設備を公平かつ効率的に利用できるように配分・管理が行われているか。 ・移転後のうるま市の研究施設は十分な活用が図られているか。 ○第１研究棟の整備における「前倒し」と「集約化」の効果が、その後の研究棟の整備計画に適切に反映されているか。	◎平成22年度は、10月に二号橋が竣工し、11月に第２研究棟と講堂を着工した。また、第２研究棟と講堂については、電気設備工事及び機械設備工事についても着手した。なお、第3研究棟については、前年度に明らかとなった第１研究棟・センター棟の施設整備の費用が既定の施設整備費補助金の予算を超過した事態等を踏まえ、平成22年度の着工は見送り、今後の主任研究者の採用状況や研究活動の実績等を見極めつつ検討することとなった。 施設整備については、契約に係る決定に先立ち、事務局長を委員長とし関係職員で構成する「OIST施設及び建設に関する予算検討委員会」において、予算の執行状況を踏まえつつ整備内容を検討した（平成22年度計12回開催）。また、研究者からの施設に対する要望については、既存の研究者、新規の研究者を問わず、「コモンリソース諮問委員会」（項目１参照）に議題として提起し、研究者と関係事務職員において協議する機会を設けるなど、公平な配分・管理に努めている。 うるま市内の施設についても、引き続き、暫定的な研究スペースとして活用しており、３月末現在、２ユニットが研究活動を行っている。また、その一角に設置したテクノロジーセンターでは、DNA解析に関する業務を行っており、同じ建物内で実施されてきた沖縄県のDNA関連事業との連携を図った。 ○第１研究棟に先行して整備したサーバールーム等の共用の諸施設の前倒し・集約化により、第２研究棟の専用研究エリアをより多く確保できた。	A		

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
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。	・ビレッジゾーンの整備にあたっては、開発業者と適切な住宅の仕様、家賃設定及び居住者へのサービスの内容についての契約を締結する。 ・ビレッジゾーンの整備の第一段階に着手し、第二研究棟、第三研究棟の竣工と同時期にできるだけ完成できるように努める。 ・ビレッジゾーンにおいて講堂の着工を行い、年度内の竣工を目標とする。 またラボゾーンへの進入路の一つにかかる二号橋を10 月に竣工させる。	◎住居及び生活環境設備の整備が着実かつ適切に進められたか。 ・ビレッジゾーンの整備に関して民間開発業者と適切に契約が締結されたか。 ・年度計画に記載された施設の整備は計画どおりに進んでいるか。	◎キャンパス内に教員・学生等のための宿舎を整備するビレッジゾーンについては、平成22年度上期に行ったアンケート調査結果などから、施設仕様、家賃、サービス内容の検討を行うとともに、住宅整備事業応募企業との協議を進めた。その結果、平成23年度第1四半期中の基本協定締結を予定している。 （講堂については、項目35参照）			
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。		（※行番号22で評価）				
38	2. 人事に関する事項 （方針） (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。 ②沖縄の優れた人材の積極的活用を進めていく。	14 人事に関する事項 ・採用に関しては、規程や規則に則った公正かつ適正な採用手続き（人員要求、選考及び採用）を標準化し採用期間の短縮化と効率化を図る。 ・機構は給与・福利厚生に関して、優秀な職員の採用と確保のために他の機関に比べて競争力のあるパッケージを提供するため、給与及び福利厚生に関する調査を行う。 ・勤怠管理システムや人事ウェブサイト等の導入により、職員のワークライフバランスの向上を図る。	◎開学を見据えた計画的な事務職員の採用が行われたか。 ・採用は、規程や規則にのっとり、公正かつ適正な手続を経て行われたか。また、採用手続の標準化が採用期間の短縮化と効率化につながったと認められるか。 ・給与・福利厚生に関する調査は行われたか。調査結果は有効に活用されたか。 ・勤怠管理システムや人事ウェブサイト等は導入されたか。 ○沖縄の人材の活用に向けた取組が行われているか。	◎職員の採用について、ワークフローの標準化及び各種フォーマットの整備による手続の効率化を進め、さらに効果的な広告戦略による採用ブランド力の向上により、期間の短縮と経費の抑制を図った。 優秀な職員を確保するため、給与・福利厚生に関しては、公開資料、調査報告及び訪問等により、他の研究機関や学校法人の状況について、情報収集に努めた。 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組としては、新たな勤怠管理システムを導入し、平成22年8月に本格稼働させた。同システムにより職員の就業時間データの収集と分析を効率的かつタイムリーに行い、管理職員に情報提供するとともに、適宜、指導を行った。 さらに平成23年3月には、職員用のウェブサイトに人事グループのページを設け、職員への情報提供の充実を図った。 ○職員に占める沖縄県出身者の比率は、次のとおり。全体に占める割合は、昨年度と比べ微増であったが、募集に関する県内での広報や県内学生を対象としたリクルートセミナーの開催等により、沖縄県出身者の採用に積極的に努めた。 沖縄県出身者の割合 |	平成20年度	平成21年度	平成22年度
---	---	---	---
事務員	50%(24名)	40%(29名)	42%(41名)
技術員	31%(10名)	19%(7名)	27%(10名)
研究員	3%(2名)	8%(11名)	13%(18名)
全体	22%(36名)	20%(47名)	25%(69名)		A		

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
39	(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。	・ 教育訓練に関しては、必要不可欠な新人研修や語学研修に加えて、人事管理、異文化の理解、労働環境等の分野も検討を行う。	◎職員研修は職員及び組織のニーズに応じて計画的に実施されたか。 ・計画的な職員研修により、学校法人への移行に向け必要な職員の専門性の向上が図られたか。	◎職員に対する研修については、採用・厚生課に教育・訓練の担当職員を配置し、機構の職員に必要なスキル等を踏まえ、英語・日本語の語学等の各種研修、沖縄の文化紹介、外国人職員に対する緊急時の対応方法の説明等を行った。また、国際的な研究機関としての特色に留意しつつ、研究を実施する上での法令順守・不正防止等のための、計6件の研修を実施した。(詳細は項目#45参照) さらに、学校法人・大学への移行に向けて職員の専門性の向上を図るべく、立命館アジア太平洋大学(6月、参加職員5名)、北陸先端科学技術大学院大学(8月、参加職員15名)等への視察を行った。			
40	(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。		◎定年制職員と任期制職員の配置は合理的かつ計画的に行われているか。	◎定年制職員は、管理部門全体に、特に基幹的な業務を行う役職者を中心に配置している。一方で、専門性を持った任期制職員を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。			
41	(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。	・ 職員の業績管理に関しては、新人事評価制度を実施し、目標に対する業績及び能力の両面から査定を行う。	◎新人事評価制度は透明性・公正性に配慮して適切に実施されたか。	◎前年度から進めてきた新人事評価制度の導入により、目標に対する業績と能力の両面から評価を実施した。			
42	(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。		◎人事交流が職員及び組織のニーズに基づいて、計画的に実施されたか。 ・人事交流により、学校法人への移行に向け必要な職員の専門性の向上が図られたか。	◎管理運営体制の充実を図るとともに、学校法人への移行に向けて所要の人材を確保するため、国(3名)、沖縄県(2名)、琉球大学(1名)及び県内金融機関(1名)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、職員の養成等を目的として、平成22年度から、職員１名を研修生として国に派遣している。			
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 ・ 事務事項を総括する専任の事務局長として、日本の公法人経営の知見等を有する者を配置する。 ・ 欠員となっている重要な実務ポストの早期の配置に努めるとともに、更に開学までの人事計画を策定し、同計画に基づき、適正な人員体制の構築をすすめる。 ・ 将来の大学院大学の必要事項に関する調査結果に基づきERP(統合業務システム)を平成22 年度に部分的に導入することにより、調達、人事、報告等、組織・業務全体にわたる運営プロセス及びシステムの見直しを行う。	◎学校法人への移行に向け、事務局体制が適切に整備されたか。 ・専任の事務局長が配置されたか。また、理事と事務局長の役割分担及び協働体制は適切に構築されているか。 ・事務局長以外の重要ポストに専任の者が配置されたか。 ・開学を見据え、教育研究に関する体制が整備されたか。 ・開学までの人事計画は策定されたか。人員体制の構築は計画的に進められているか。 ・組織に関する見直しは適切な仕組みに基づいて行われているか。 ○ERPの導入に際し、業務運営プロセス及びシステムの見直しが行われ、事務・事業の効率化が図られたか。	◎事務局長については、内閣府とも連携して人選を進め、平成22年7月に専任の者を採用・配置した。また、開学に向けて教育研究に関する体制として、平成22年4月、認可申請を担当する理事長補佐を採用・配置するとともに、主任研究者の一人を学務部長に任命し、体制の強化を図った。 この他、平成22年度に採用・配置を行った主要な実務ポストは次のとおり。 ・コモンリソースグループ統括(4月) ・総務グループ統括(6月) ・施設・建設部長(8月) ・情報技術課統括(10月) また、県や地方自治体との連携強化、内外への広報・発信の強化のため、平成22年12月、沖縄県庁幹部職員を事務局長補佐として受け入れるとともに、平成23年1月、コミュニケーション・広報担当のシニア・アドバイザーを採用した。 さらに、学校法人移行後も含め、開学に向けて平成23年度中に採用・配置する必要のあるポジションについて平成23年度の予算配分と併せて検討を進めた。なお、職員の採用については、年次予算に基づく各部署の人員数を月単位で把握することにより、適切に管理している。 ○ERP(統合業務システム)の準備状況については、項目19参照	A		
	5. 社会的責任を果たすための取組 (法令遵守、倫理の保持)	16 社会的責任を果たすための取組 (法令遵守、倫理の保持)					

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
45	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。	・引き続き適正な文書管理に努めるとともに、研修等の実施により職員及び研究者の規程遵守等コンプライアンスの強化に努める。 ・研究者や事務職員による研究費使用上の不正及び研究上の不正の予防のためのセミナーを行う。	◎法令遵守・倫理の保持が促進されたか。 ・適切な文書管理に向けた取組が行われたか。 ・研修の実施等、コンプライアンス強化に向けた取組が行われたか。 ・研究費使用上の不正及び研究上の不正の予防のためのセミナー等は実施されたか。 ○倫理面での許認可や安全面での特別な配慮を必要とする研究活動について、関係法令等に基づいて適切な審査が行われているか。	◎適切な文書管理の確保に向けて、平成22年11月、事務職員を対象に文書管理研修を実施するとともに、公文書管理法の施行に合わせ、平成23年４月に改正文書管理規程を施行した。また、研究を実施する上での法令順守・不正防止のため、以下の研修を行った。 ・セミナー「サバイバル・スキル研修/研究者の倫理指針」（5月） ・遺伝子組換え実験及び病原体等取扱い実験に係る研修会（6月） ・実験エリアの安全に関する研修会（7月） ・科学研究費補助金セミナー（9月） ・安全保障貿易管理制度に係る研修会（9月） ・研究安全（遺伝子組換え実験、病原体等、人対象研究、放射性同位元素、化学物質管理、廃棄物、安全保障貿易管理制度）に係る研修会（10月） ○研究者が実施する研究計画が関係法令等に準じていることを確認するために、遺伝子組換え実験委員会、バイオセーフティ委員会、人対象研究審査委員会、放射線安全委員会、動物実験委員会を適宜開催して実験計画書を審査した。	A		
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。	（地域社会との連携） ・主任研究者、その他の研究スタッフによる地元社会を対象とした講演会や地元の学校での講座等を引き続き開催する。また、これまで実施していない地域においても同様のプログラムを実施していく。施設の一般公開やセミナーも継続し実施する。	◎地域社会の理解を得るための取組が行われたか。 ・講演会、出前講座等が活発に行われ、地元住民の理解につながったと認められるか。 ・一般公開やセミナーは効果的に行われたか。 ・その他の見学者の受入れは積極的に行われたか。	◎中期目標で掲げられた「地域に根ざした大学院大学」の実現を目指し、積極的なアウトリーチ活動に取り組んだ。前年度に続き、主任研究者の恩納村内の中学校等での講義を実施したほか、恩納村キャンパスにおける初の一般公開（オープンキャンパス）を平成22年11月に開催し、地域住民等2,130名の参加を得た。また、ノーベル賞受賞者である運営委員による沖縄の一般向け及び高校生向け講演会、県内高校生との「サイエンス・トーク」を行うとともに、8月、恩納村等と協力して地域の小学生を対象とする「子ども科学教室」を初めて開催した。また、県内の地方自治体、産業界、各種団体等からの訪問・施設見学についても年間を通じ積極的に受け入れた。<添付資料#46-1>	A		
47	（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。		◎子弟の教育環備等、周辺環境の整備において地元自治体との連携が十分に図られたか。	◎沖縄県の担当部課との間で、連絡会議の開催等を通じて、キャンパス周辺の生活環境の整備に関することを含め、必要な情報の交換・共有に努めた。*中でも*、子弟の教育環境の整備については、特に機構にとっての喫緊の課題となっており、沖縄県の教育庁や担当部課とも連携しつつ様々な解決策について部内で検討・協議を進めるとともに、地元の恩納村とも、随時、必要な連絡・調整を行った。			
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） ・引き続き可能な限りリサイクル製品の使用に努めるとともに、地球温暖化対策に関する具体的な計画を策定する。	◎事業の実施に当たり、環境への配慮が十分に図られたか。 ・環境配慮型製品及びリサイクル製品の使用は適切に行われているか。 ・地球温暖化対策に関する具体的な計画が策定されたか。 ○第１研究棟等の新キャンパス施設におけるエネルギーの有効利用・光熱費の抑制に向けた取組が進められているか。	◎グリーン購入法に基づく「環境物品等の調達の推進に関する基本方針」に則り、リサイクル製品など環境に優しい物品の購入を継続して推進した。また、平成23年3月、国の定める計画の趣旨を踏まえ、「温室効果ガス排出抑制等のための実施計画」を策定した。 ○地球温暖化対策の一環として、平成22年8月以降、継続して省エネルギー化に努め、消費電力削減に努めた。	A		
	（安全で働きやすい環境の整備）	（安全で働きやすい環境の整備）			A		

	中期計画の各項目	評価項目 （平成22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
49	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。	・ 新キャンパスにおける安全衛生に関する規程やガイドラインを整備する。 ・ 快適で安全な高品質の通勤手段や食事等を提供することにより、新キャンパスにおける職員の就業環境を適切に整備する。 ・ メンタルヘルス、異文化理解、ハラスメント防止、スタッフ管理等に関する研修を実施する。 ・ 新システムの導入による労働時間の把握結果を踏まえた適切な措置をとる等して、ワークライフバランスの向上を図っていく。	◎安全で働きやすい環境の整備に向け、積極的な取組が行われたか。 ・新キャンパスにおける安全衛生に関する規程やガイドラインは適切に整備されたか。また、整備された規程類の遵守に向けた取組は進められたか。 ・新キャンパスにおける就業環境の向上に向けた取組は適切に行われたか。 ・研修の実施等、メンタルヘルス、異文化理解、ハラスメント防止、スタッフ管理等のための取組が行われたか。 ・ワークライフバランスの向上のために適切な取組が行われたか。	◎平成22年9月、安全管理及び衛生管理に関する規程類を計画的に全面改正し、平成23年2月に安全衛生委員会を立ち上げた。 特に、研究活動・研究施設については、以下の取組を行うなど、安全な環境づくり及び意識啓発に努めた。 ・新キャンパスへの移転後、計画的に現場巡視を行い、有害物質や危険物等の危険性を検証し、必要な対策・改善策を施した。 ・動物実験規程等を改正し、新キャンパスでの動物実験実施が安全かつ迅速に行える体制を整えた。 ・麻薬及び向精神薬管理規程を改定し、施設内で使用される麻薬、及び向精神薬を一元的に管理する体制を整えた。 ・施設内の各種の危険性をわかりやすく周知するための安全サインガイドラインや放射性同位元素及び化学物質の取扱に関するマニュアルを作成し、実施した。 ・研究安全及び研究エリアの危険性に係る研修会を開催した（計18回）。 適切な就業環境の整備の一環として、平成22年5月から通勤用のシャトルバスの運行を開始するとともに、７月には新キャンパス内のセンター棟にカフェを開設した。 さらに、１０月には「保健センター」を設置し、専任の担当職員を配置するとともに、毎月、産業医によるメンタルヘルスを含む健康相談等のサービスを実施している。保健師・看護師の資格を持つ職員の採用を進め、平成23年4月に着任した。 また、職員向けの語学研修や、ハラスメント防止等のための管理職向け研修等を実施した。 労働時間を把握する新システムについては、項目38参照			

※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、
①その合理的理由があるか、
②代替となる取組が行われているか、
等の観点を含め、総合的に評価を行う。