

平成 21 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	研究機器のデータベース化や試薬及び消耗品の一括購入について、取組を加速させる必要がある。	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、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部内に公開し、効率的な管理と活発な利用を促進した。 また、平成 22 年度において、試薬や資材の購入について、以下のとおり取り組み、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) のコストを削減 ② DNA 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 百万円を削減
2	主任研究者全体の勤務形態のバランスに留意しつつ、新たに設けられた客員講師の任用制度の運用を行う必要がある。	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切な構成となっている (平均年齢：41.4 歳)。新たに着任する主任研究者の中には、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ある。また、若干名、兼任としての採用も行われたが、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定されている。
3	平成22年度末の認可申請に向け、研究者の質を前提としつつ、世界最高水準の大学院大学に相応しい研究者の採用に更なる努力が必要である。	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、広範な採用活動を実施した。特に、生命科学と物質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り込みを進め、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、19 名が内定)
4	研究者全体の年齢構成に配慮しつつ、若手研究者を対象とした採用プログラムを効果的に運用することが必要である。	平成 22 年 6 月以降に実施した大学院大学の教員採用活動においては、年齢構成にも配慮して採用・内定を行った結果、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切な構成となっている (平均年齢：41.4 歳)。
5	連携大学院制度の利用等による学生の受入拡大に向けた取組に期待したい。	平成22年度には、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。

6	内外の熾烈な競争に打ち勝ち、優秀な学生を獲得するためには一層の工夫と努力が必要である。	優れた学生の獲得に向けて、学園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、ワーケーション「Sun, Sea, and Science Student」を開催した。
7	学園移行後も、厳格な予算執行管理の確保や研究部門と事務部門の連携の確保等に留意し、適切な管理体制が構築されるよう、計画的に取組を進める必要がある。	平成23年度は、年度途中で独立行政法人から学校法人への移行が予定される特殊な年度であることから、予算編成過程から主任研究者と課長級以上の職員で構成するマネージャーズ・コミティでそうした事情を繰り返し周知するなど、研究部門と事務部門の情報共有する中で、適切な予算執行管理が行われるよう努めた。 また、平成23年6月、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、学園移行後の管理体制の在り方についても、同タスクフォースを中心に、今後、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。
8	外部委託に際しては、機構内部にも委託した業務が適切に実行されていることを確認できる体制を構築する必要がある。	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。
9	専任の事務局長と理事の役割分担・協働関係の明確化等、予算超過問題を踏まえ策定された改善策を着実に実施するとともに、管理運営体制の更なる強化を図り、予算の適正な執行に努める必要がある。	例えば、施設整備について、予算超過問題を踏まえて事務局長を委員長とする「OIST 施設及び建設に関する予算検討委員会」を機構内に設置し、同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するなど、同種事案の再発防止に努めた。 また、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。
10	統合業務システム（ERPシステム）の導入に当たっては、学校法人移行後の活用を見据え、適切な仕様となるよう検討を進める必要がある。	統合業務システム（ERPシステム）導入の一環として、コアシステム（財務、会計、資産管理、調達、予算管理）、旅費管理システム、人事給与システム、学務システムについて、平成23年11月に予定されている学園移行に併せた利用開始を目標に導入・開発作業に着手している。
11	調達に際しては、個別の案件に応じた調達戦略を構築する必要がある。	以下のとおり、案件に応じつつ、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。 (2) DNA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。
12	平成24年度の開学に向け、業務の拡大が見込まれるところ、給与水準の適正化も念頭に置き、職員の年齢構成（中堅人材と新卒職	大学院大学の開学に向けて必要な即戦力となる人材の採用を行う一方で、中長期的な育成を視野に新卒採用者など若手職員の採用も行っている。

	員）や定年制職員と任期制職員のバランス等にも配慮した採用を行う必要がある。	また、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。
13	国家公務員と異なる諸手当等について、機構の特殊性に配慮した基準となっているが、国民の理解が得られるよう、引き続き、取り組む必要がある。	諸手当等に関連して、国際的な機関の生計費の設定等について調査を行うとともに、国内の大学等の諸手当や福利厚生の仕組みについて、訪問時の聞き取りや公開資料等を通じて、今後の検討に資する情報収集に努めた。
14	シーサイドハウスについて、主任研究者の採用状況や施設整備の進展等に合わせ、有効活用に向けた取組を進める必要がある。	シーサイドハウスの旧事務室スペースについて、2つの研究ユニット（ドライ系）用の研究室に転用することを想定したレイアウト検討を行った。今後、平成23年9月以降に着任する主任研究者に対してヒアリングを行い、詳細を含めた設計を行うこととしている。
15	年度計画の各項目について、責任を持つ部署を明確にした上で、法人全体で適切な進捗管理を行うことが必要である。	年度計画については、項目ごとに担当課等を明確にし、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。
16	外部資金の獲得について、合理的に目標額を定める必要がある。また、寄付金について、積極的な取組が必要である。	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1.5倍という意欲的な目標額を設定した結果、ほぼ達成することができた。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ている。
17	第2研究棟以降の施設整備に当たっては、費用対効果の均衡を図る必要がある。その際、「施設整備に関する予算検討委員会」において慎重な審議を行う必要がある。また、各研究者の研究内容の特性に配慮しつつ、研究者間での不公平が生じないようにする必要がある。	第2研究棟の整備を含め、施設整備については、契約に関する決定に先立ち、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」に議題として提議し、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。
18	人事評価制度の確実な運用を行う必要がある。	平成21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ている。
19	平成24年度の開学に向け、機構に学校法人運営のノウハウが蓄積されるよう更なる検討を進める必要がある。	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。
20	文書管理の改善、内部通報体制の強化等、法令遵守・倫理の保持の徹底を図るための措置を適切に運営する必要がある。	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た改正文書管理規程を平成23年4月から施行した。また、内部通報及び外部通報の窓口について、平成23年4月、改めて職員に通知し、周知に努めた。 さらに、研究費使用上及び研究上の不正防止について2件のセミナーを実施し、不正防止についての周知・意識啓発を図った。