

独立行政法人沖縄科学技術研究基盤整備機構平成20年度業務実績項目別評価表

中期計画の各項目	評価項目 (平成20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 (評価コメント(考え方・理由を含む)等)																																													
<p>1 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)研究者の採用等の研究開発の推進</p> <p>①学際的な研究プロジェクトを展開。革新的な研究を実施するとともに、科学分野間の相互作用を促すことのできる研究領域において、研究組織を創設。</p> <p>②内外の研究者の招致。外国人研究者の割合を高める。</p> <p>③運営委員会に、新たに展開される研究の方向性について議論するアドバイザリーグループを設ける。</p> <p>④20年度に開催する国際ワークショップに優れた採用候補者の参加を働きかける。 (※ 1(3)②に関連)</p>	<p>1. 研究・教育活動、研究者の採用</p>	<p>◎研究者(主任研究者(PI)、その他の研究員、技術員)(特に外国人)は着実に増員されているか。</p> <p>・21年度供用開始予定の収容規模(20PI)、開学時の想定規模(50PI)に照らして、進捗状況は順調か。(別紙)</p> <p>・外国人研究者の割合が上昇しているか。</p> <p>○共同研究、受託研究の状況</p>	<p>◎平成20年度中に、4名の主任研究者(3名の若手代表研究者及び1名の主任研究者)の採用が内定した。研究室スペースの制約から、着任は平成21年度以降となる。内定者のうち、2名は外国人研究者、2名は日本人研究者であり、主任研究者の総数は23名(12名外国人研究者、11名日本人研究者)となる予定である。</p> <p>・研究施設の建設にあわせて、平成22年には7名程度、平成23年と平成24年に各10名程度の主任研究者の採用を予定しており、平成24年までに50名程度の主任研究者を確保する予定である。新たに加わった主任研究者は、分子細胞科学、数学計算科学、そして新たに加わった環境科学の分野の専門家であり、当初の計画通りに進んでいる。</p> <p>研究者の増員状況は以下のとおりである。研究スペースの制約がある中、確実に増員している。また、外国人研究者の占める割合も増加している。</p> <p>主任研究者がOISTのプロジェクトに対してエフォート50%以上の場合は専任と見なしている。機構と他機関において、共同研究の同意書が交わされ、機構の研究を他の機関で行うことにより、このエフォートを達成することができているケースもある。平成20年度において、この基準では機構のすべての主任研究者においては専任であった。共同研究の同意書が交わされているのは、柳田博士(京都大学)及び高橋博士(同志社大学)、外村博士(日立)、佐藤博士(京都大学)である。外村博士以外のすべての主任研究者は沖縄において数名の研究チームを抱えている。外村博士のプロジェクトは機構の支援により、日立に設置した電子顕微鏡を毎日使用することが必要であることから、電子顕微鏡が平成22年に沖縄に移管されるまでは物理的に機構で研究を行うのが不可能である。</p> <p>(詳細は添付資料#1-1、#1-2を参照)</p> <table border="1" data-bbox="1469 1171 2092 1344"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">平成20年度</th> <th colspan="2">平成19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>主任研究者 (PI)</td> <td>19</td> <td>(10)</td> <td>17</td> <td>(9)</td> </tr> <tr> <td>グループリーダー</td> <td>4</td> <td>(1)</td> <td>4</td> <td>(1)</td> </tr> <tr> <td>研究員</td> <td>64</td> <td>(27)</td> <td>47</td> <td>(17)</td> </tr> <tr> <td>技術員</td> <td>38</td> <td>(11)</td> <td>36</td> <td>(11)</td> </tr> <tr> <td>準研究員</td> <td>11</td> <td>(3)</td> <td>10</td> <td>(1)</td> </tr> <tr> <td>補助員</td> <td>23</td> <td>(0)</td> <td>20</td> <td>(0)</td> </tr> <tr> <td>客員教授(業務委託)</td> <td>1</td> <td>(0)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>160</td> <td>(52)</td> <td>134</td> <td>(39)</td> </tr> </tbody> </table> <p>※括弧内の数字はうち外国人の数 (平成21年3月31日現在)</p> <p>研究活動、新キャンパスでの共同で活用する施設のあり方、及び研究者採用活動等について、リタ・コルウェル博士(環境科学)、ザック・ホール博士(学術プログラム及び神経科学)、マーク・エリスマン博士(構造生物学)、イゴール・ゴリヤニン博士(システム生物学)らの外部の著名な科学者からなるアドバイザリーグループ OGRA (OIST Group of Research Advisors の略)から助言を受けた。詳しくは、外村博士の300MeV電子顕微鏡の利用、システム生物学、環境科学、及び進化と生物多様性の分野についての助言を得た。</p> <p>○国内12研究機関及び国外4研究機関との間で共同研究を実施した。また、国内企業等と受託研究及び委託研究をそれぞれ各1件実施した。(添付資料#1-3参照)</p>		平成20年度		平成19年度		主任研究者 (PI)	19	(10)	17	(9)	グループリーダー	4	(1)	4	(1)	研究員	64	(27)	47	(17)	技術員	38	(11)	36	(11)	準研究員	11	(3)	10	(1)	補助員	23	(0)	20	(0)	客員教授(業務委託)	1	(0)			合計	160	(52)	134	(39)	A	A	<p>(評価コメント)</p> <p>・PIについて、20年度中に4名が内定し、合計23名の体制になるなど、研究体制が順調に拡充しているものと認められる。また、着任者においても内定者を加えても外国人主任研究者が半数を超え(12名/23名(内定者を含む))、国際的な採用活動を積極的に進めていることは評価できる。</p> <p>・今後の研究活動、新キャンパスの共同施設の在り方、研究者採用活動等について、外部の著名な科学者からなるアドバイザリーグループから助言を受ける等、進展が見られた。</p> <p>・国内外との共同研究及び受委託研究を計18件実施しており、大学院大学の開学に向けて着実に共同研究等の件数が増加している。</p> <p>(今後の取組に向けたコメント)</p> <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以外の研究員も含め、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>・共同研究を実施するに当たっては、今後とも、当然のことながら相互の利益に配慮した適切な計画であるべきことが期待される。</p> <p>・技術員の在り方について、海外の例などを参考に検討し、専門性の高い海外の技術員の活用等が期待される。</p>
	平成20年度		平成19年度																																																
主任研究者 (PI)	19	(10)	17	(9)																																															
グループリーダー	4	(1)	4	(1)																																															
研究員	64	(27)	47	(17)																																															
技術員	38	(11)	36	(11)																																															
準研究員	11	(3)	10	(1)																																															
補助員	23	(0)	20	(0)																																															
客員教授(業務委託)	1	(0)																																																	
合計	160	(52)	134	(39)																																															

	中期計画の各項目	評価項目 (平成20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 (評価コメント(考え方・理由を含む)等)
2		<p>採用基準の明確化等、手続きの公平性・透明性に留意した上で研究者の採用を進める。</p> <p>霊長類神経科学の分野において引き続き、代表研究者と客員研究者の双方について、採用を継続する。これを支援するため、国際的な専門家による委員会を設ける。</p> <p>構造生物学分野の採用を開始することとし、これを支援するため、年度中に、国際的な専門家のグループを立ち上げる。</p>	<p>◎公平性・透明性に留意した上で、優れた研究者の獲得のための採用手続きが行われているか。(別紙)</p> <p>◎採用活動が、霊長類神経科学分野において継続、構造生物学分野において開始されたか。 ・募集方法は適切か。十分な応募があったか。 ・採用活動を支援する国際的な専門家グループが設けられたか。</p> <p>○霊長類神経科学分野及び構造生物学分野における研究者採用の実績</p>	<p>◎ 卓越した研究者を採用するため、以下のとおり、公平性・透明性に留意し手続きを進めた。(詳細は添付資料#2を参照)</p> <p>a) 世界的に著名な学術誌及び機構ウェブサイトにて公募し実績のある研究者等に対しEメール等で周知。 b) 人事部門と審査委員会の議長による適格性についての書類選考。 c) 審査委員会による面接を受ける候補者の選考。審査委員会に機構内にその分野の専門家がない場合、機構外の科学者を招聘し補完。 d) 選考された候補者を機構に招聘および数名の主任研究者により面接。 e) 審査委員会及び主任研究者による理事長に対する最終候補者の推薦。 f) 理事長による採用内定の決定。</p> <p>若手代表研究者及び構造生物学分野の審査委員会は、機構内に厳格な審査に必要な知見を有する者がいたため、機構内研究者で構成された。</p> <p>霊長類神経科学分野の主任研究者の審査委員会は、この分野のリーダーと見なされている下記の外部の研究者より構成された。</p> <p>a) 田中啓治博士 (理化学研究所 脳科学総合研究センター) b) トーマス・オルブライト博士 (ソーク研究所) c) ステファン・トレウエ博士 (ゴッティンゲン大学) d) ウィリアム・ニューサム博士 (スタンフォード大学) e) 彦坂興秀博士 (米国国立衛生研究所) f) リチャード・アンダーセン博士 (カリフォルニア工科大学) g) マウリジオ・コルベッタ博士 (ワシントン大学)</p> <p>◎○ 霊長類神経科学および造影(イメージング)分野における研究者の採用活動は、継続して行われ、構造生物学分野の研究者及び若手代表研究者の採用活動も開始した。若手代表研究者制度は博士号取得後5年以内の人材を確保するために創設された。これらの主任研究者の採用活動は引き続き行われる予定であり、研究スペースが確保でき次第研究ユニットとして収容する予定である。</p> <p>- 平成21年3月31日時点で、45の応募が霊長類/イメージング研究職への応募があった。翌8月には第一次選考、8月には面接を行い、8月末には内示をする予定である。 - 構造生物学分野の公募に対し、11名の応募があり、選考中である。 - 若手代表研究者の公募に対し、49名の応募があり、10名を面接、6名を内定、3名から内定受諾があった。</p> <p>応募者はその研究が高く評価される者ばかりで、その採用については国内外の有数な研究機関との競争状態にある。 機構の研究職募集には、多くの高評価を得ている研究者からの応募があり、日本や世界をリードする研究所(例:ロックフェラー大学、ケンブリッジ大学、カリフォルニア州立大学サンフランシスコ校、ハワードヒューズ研究所、理化学研究所、カーネギーメロン大学、カリフォルニア工科大学等)との獲得競争状態にある。</p>			<p>(評価コメント)</p> <p>・PIの採用手順については、業務実績等により、外部の研究者を含めた選考委員会による選考が行われていることが報告されており、公平性・透明性に配慮した手続きの下、内外の優秀な研究者の採用活動が行われているものと認められる。</p> <p>・霊長類神経科学分野、構造生物学分野において、年度計画に即して、採用活動を行っており、応募者は、例えばロックフェラー大学やケンブリッジ大学等と競争状態にあるとの報告から、研究が高く評価される者からの応募が得られているものと認められる。</p> <p>(今後の取組に向けたコメント)</p> <p>・大学院大学開学に向けて採用目標数の獲得は重要であるが、獲得人数の充足が目標ではなく高度な研究者であることが大前提であることに鑑み、世界最高水準の大学院大学に相応しい高度な能力を持つ研究者の獲得に向け、更に努力することが期待される。</p> <p>・内部の者だけで面接を行うと、例えば内部関係者の指導を受けたことのある者が採用されやすくなるといった弊害が出る可能性もある。引き続き、公平性・透明性に配慮した手続きを期待したい。</p>
3		<p>数理生物学分野における活動の増大と大規模な数理遺伝子学に関する研究の拡大予定を考慮し、ハイパフォーマンス・コンピューティングの基盤設備について、本年度中に、拡大する。</p>	<p>◎ハイパフォーマンス・コンピューティングの基盤設備について、将来の研究活動の見通しを踏まえた拡大が、年度内に行われたか。</p>	<p>◎新たなマルチ用途対応型のコンピューターを導入し、平成21年2月に研究利用が開始された。この新しいコンピュータークラスターは11.5テラフロップの計算能力を持ち、これにより既存の機構のコンピューター計算能力を500%以上向上させた。その他2つの機材を導入した。1テラバイトのコアメモリを含む大型のメモリクラスターを導入し、ゲノム解析等これまでのメモリ装置では対応しきれない大規模データ処理を可能にした。また、GPGPU(General Purpose Graphics Processing Unitの略)技術に基づく小規模クラスターを導入し、科学的なアプリケーションのための特殊なコンピューター基本設計概念の妥当性及び有効性について検証した。(添付資料#3-1, #3-2参照)</p>			<p>(評価コメント)</p> <p>・年度計画どおり新たなマルチ用途対応型のコンピューターを導入し、平成21年2月に研究利用が開始された。利用状況(添付資料#3-1,3-2)から研究活動の内容に沿って適切に整備が図られたと考えられる。</p>

	中期計画の各項目	評価項目 (平成20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 (評価コメント(考え方・理由を含む)等)
4		<p>新たな研究分野として環境科学を取り上げる可能性を検討することとし、そのために、著名な環境科学の専門家とも協議を行う。2008年秋に、小規模な協議会を開催し、その後、より大規模な国際的なワークショップを開催する。</p>	<p>◎環境科学分野の検討が年度計画に即して着実に行われたか。 ・環境科学分野の研究教育について高度な識見を有する専門家との協議が十分行われたか。 ・協議会及び国際的ワークショップが適切に開催されたか。</p>	<p>◎平成20年度に環境科学プログラムの開発に着手した。6月には、G8第一回科学技術大臣会合にあわせ、サテライトイベントとして環境とエネルギー問題をテーマにワークショップを琉球大学で開催した。このワークショップは、機構、琉球大学、台湾中央研究院、ローレンスバークレー国立研究所(米)の共催であり、沖縄県が後援した。ワークショップでは、機構側から理事長及び4名の講演者が参加した(うち3名がノーベル賞受賞者)。各講演者は基調講演を行い、パネルディスカッションに参加した。参加者は以下のとおり:</p> <ul style="list-style-type: none"> -有馬朗人博士:機構運営委員、日本科学技術振興財団会長 講演「安全な原子力を使わざるを得ない。そして税金を払ってでも新エネルギーを」 -スティーブン・チュー博士:機構運営委員(当時)、ローレンスバークレー国立研究所長、ノーベル物理学賞受賞者 講演「エネルギー問題とその解決のために私たちができること」 -北野宏明博士:機構スペシャルアドバイザー(当時)、株式会社ソニーコンピューターサイエンス研究所副所長 講演「気候変動とエネルギー問題に対する生物学的アプローチ」 -李遠哲博士:機構運営委員、台湾中央研究院名誉会長、ノーベル化学賞受賞者 講演「アジア太平洋諸国の自覚と協力」 <p>パネルディスカッション後、ワークショップの概要をG8科学技術大臣に報告した。(添付資料#4-1, #4-2参照)。ワークショップでは、これまでに地上のバイオエネルギー資源や地上の環境保護への多くの投資が行われてきたが、海洋環境については未だ立ち後れている事実を顕在化させた。</p> <p>また、リタ・コルウェル博士(ジョンズホプキンス大学)やロバート・メイ博士(オックスフォード大学)等の環境分野のシニアアドバイザーに助言を求め、機構の研究分野に適した環境科学における学際的な研究状況について検討を行い、海洋エコシステム研究への更なる努力が必要である事を強調し、海洋生物多様性が対象研究分野として位置づけられた。</p>			<p>(評価コメント) ・環境分野で著名な科学者達から助言を求め、環境科学分野の検討を行った結果、海洋生物多様性を対象研究分野として位置付けた。さらに、環境分野の採用活動を行い、珊瑚を中心に研究を行っている2名のPIの採用が決定した。このうち1名はすでに機構にて研究を行っていることは評価できる。</p> <p>・G8第一回科学技術大臣会合のサテライトイベントとして環境とエネルギー問題をテーマに、国際的なワークショップを成功させた。さらに、「生物複雑系の進化」についてのコースを今年度から開催し、世界各国から海洋生物多様性分野の学生等が参加した。アンケート結果は全体的に高い評価を受けており、質の高いコースであったと評価できる。</p> <p>(今後の取組に向けたコメント) ・沖縄振興特別措置法や沖縄科学技術大学院大学学園法に規定された「目的」や新法人移行後の「事業計画」に係る仕組みの趣旨を踏まえ、年度計画と業務実績の関係を明確にする必要がある。実施すべきことを明確にし、各研究者・職員と年度の目標等をしっかり共有できたのか、目標に基づき的確に業務が行われているのかについて、機構自らが確認する必要がある。</p>
5		<p>新たなプログラムを設け、研究者や学生が機構において研究を実施し訓練を受ける機会の拡大を図ることにより、研究・教育活動を促進する。</p>	<p>◎新たなプログラムが設けられたか。 ・新たなプログラムは機構の目的に照らし適切な内容か。 ○新たなプログラムによる訓練の実績が上がっているか。</p>	<p>◎海洋生物多様性の分野での採用活動の結果、佐藤矩行博士(京都大学、珊瑚を中心に海洋ゲノム進化と生物多様性の研究)が着任し、御手洗哲司博士(カリフォルニア大学サンタバーバラ校、珊瑚を中心に海流と生物多様性の研究)の採用が決定した。</p> <p>○平成20年12月には、「生物複雑系の進化」についてのコースを開催し、世界各国からこの分野の著名研究者が機構に集った。このコースによって、機構が海洋生物多様性分野の研究における活発な活動拠点であることが内外に周知された。(添付資料#5-1, #5-2参照)</p>			

	中期計画の各項目	評価項目 (平成20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 (評価コメント(考え方・理由を含む)等)
6	(2)研究成果の普及 ①国際的な学術誌への発表を奨励。 ②研究活動に関する年次報告書の作成。 ③各種メディア、講演会等を通じて一般社会に成果を紹介。	(3)研究成果の普及 研究の進捗を示したレポートを作成する。	◎研究の進捗を示したレポートが作成され、成果の普及に活用されたか。 ○国際的な学術誌等への研究成果の発表件数の増加(対前年度比)。 ○発表論文の引用状況。	◎先行的研究事業の成果については、研究論文やその他の公表物を含む平成19年度年次報告書をとりとまとめ、平成20年6月以降、研究機関、関係府省、地方公共団体、訪問者等に配付した。更に、研究活動の進捗状況等について、平成20年6月、10月、平成21年3月にニュースレターを発行し、研究機関、関係府省、地方公共団体、訪問者等に配布したほか、ワークショップ等の行事などにおいても配布した。 ○平成20年度に発足した2ユニットを含めた19研究ユニットによる研究成果は下記のとおり。 - 論文発表: 71件(平成19年: 52件) - 書籍出版等: 8件(平成19年: 8) - 口頭発表: 127件(平成19年度: 84件) - ポスター発表: 86件(平成19年度: 68件) * 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(添付資料#6参照) 4つの論文はネイチャーとサイエンスに公表された。30以上の他の論文についても、高い評価を得ているジャーナルオブニューロサイエンス、ジャーナルオブフィジオロジー、ブレインリサーチディベロップメント等で公表された。 ○平成20年(1月1日～12月31日)に発表した論文の引用状況は下記のとおり。 ・ 調査対象論文件数: 56件(学術文献データベース Web of Science)で抽出可能な全論文) ・ 総引用回数: 89回 ・ 平均引用回数: 1.5回	A	A	(評価コメント) ・年次報告書・ニュースレターを作成・配布することにより、研究成果の普及が図られているものと認められる。 ・論文の発表等、成果発表の件数についても、研究ユニットの増加に伴い、着実に増加している。さらに、ネイチャー等の国際的に評価の高い学術誌への研究成果の発表があったことも評価できる。 (今後の取組に向けたコメント) ・来年度以降も、論文等の総件数のみに着目するのではなく、研究者当たりの件数や、その質について留意した実績の説明に努めていただきたい。
7	ウェブサイトの定期的な更新を行い、公表物、ワークショップ・セミナー、施設整備の進捗状況について掲載する。 年次報告書を6月に発行するとともに年に4回のニュースレターを発行し、幅広く配布する。 ウェブサイトへのアクセス件数の増加を図る(平成19年度 月平均約18000件)	◎ウェブサイトの定期的更新が行われ、公表物、ワークショップ・セミナー、施設整備の進捗状況について掲載されたか。 ◎年次報告書が発行されたか。また、ニュースレターが定期的に発行されたか。 ◎ウェブサイトのアクセス件数が増加したか。 ○年次報告書・ニュースレターの配付方針・配布先(効果的に配付されたか) ○その他の取組の実績(中期目標に例示されたプレス発表、利用施設の公開等)	◎組織、業務及び財務に関する情報等、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律等により、インターネット等を利用して提供することが義務付けられている情報については、適宜、機構のホームページに掲載して一般の閲覧に供した。機構のホームページ上で、施設整備の進捗状況に関する情報を平成20年度は3回更新したほか、ワークショップやセミナー等の行事に関する情報を1ヵ月から数ヵ月前に掲載するなど、研究者及び一般の国民双方に対する事業内容の情報の提供に努めた。 ◎平成19年度年次報告書を平成20年6月に発行した。また、ニュースレターを定期的に発行し広く配布した。 ◎ウェブサイトのアクセス数は前年度と比較して+14%と着実に増加した(平成20年度: 合計249,777件(月平均 20,814件)、平成19年度: 218,606件(月平均 18,217件))。 ○機構の目的が大学院大学の設置準備と、国際的に卓越した科学技術に関する研究を行うことであることにかんがみ、関係府省と地方公共団体、研究機関に対して、また、大学院大学への関心を高めることを目的に開催する機構主催のワークショップ等の参加者に対しても年次報告書とニュースレターを配布した。(添付資料#7-1参照) ○大学院大学の関心を高めること等を目的に、講演会やオープンハウスを含む訪問者への利用施設の公開、プレス発表やメディアを通じ、研究成果の普及や広報活動を計72件行った(平成19年度は計15件)。(添付資料#7-2参照)	A	A	(評価コメント) ・ウェブサイトの定期的な更新により、組織、業務及び財務に関する情報のほか、施設整備の進捗状況、ワークショップやセミナー等の行事に関する情報についても、研究者及び一般の国民双方に対して積極的に情報提供していることは高く評価できる。 ・年次報告書・ニュースレターを発行し、効果的な配布が行われているものと認められる。	

	中期計画の各項目	評価項目 (平成20年度計画の各項目)	評価の視点 ◎:「満足度のいく実施状況」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 (評価コメント(考え方・理由を含む)等)												
8	④知的財産保護のための管理体制の整備。特許等に係る収入を配分する仕組みを構築する。		◎知的財産の適切な管理・活用のための体制整備が適切に行われているか。(別紙) ○知的財産の権利化の状況	◎職務発明規程に基づき、知的財産責任者を置き、知的財産実務者監督者、知的財産実務者の計3名で知的財産の創造、保護に係る管理業務を行った。また、知的財産等に係る専任職員の採用に係る人選を行い、TLO機関(技術移転機関)における業務経験者等2名の採用を決定した。 知的財産管理のスキルアップを図るため、特許庁及び沖縄総合事務局が平成20年11月に開催した「知的財産権制度説明会」に知的財産実務者が参加し、国際特許分類、先行技術調査等について受講した。 職務発明規程を機構内ウェブサイトに掲載し、研究者等の閲覧に関する利便性を高めた。また、知的財産に係る意識向上を図るため、平成20年12月に、特許事務所弁理士を講師として招き、「知的財産に関する研修会」を日本語及び英語でそれぞれ開催し、国内外の知的財産に関する現状、出願手続き、職務発明規定等について説明した。 さらに、知的財産の概要及び事務手続きに係るフローチャートに掲載した”研究支援マニュアル”を新規に作成した。 ○平成20年度末までに、累計8件の発明を特許出願した。 (添付資料#8参照)	A	A	(評価コメント) ・専任の人材が確保され、知的財産の適切な管理・活用のための体制が整備されたことは評価できる。さらに、「知的財産に関する研修会」を開催や、「研究支援マニュアル」を作成するなど、研究者に知的財産のルール周知及び啓発の取組が見られたことは評価できる。今後も規程の適切な運用を行うとともに、さらなる取組が期待される。												
9	⑤国際ワークショップやセミナーの継続実施	— (③②参照)			—	—													
10	(3)研究者養成活動 ①国内外の大学と協力し、連携大学院制度を活用する等で学生の受け入れ指導する。 ②大学院レベルの研究者養成プログラムの提供が開始できるよう取り組む。その際、国際ワークショップやセミナー等の充実を図ることにより、これらのプログラムを提供する。		◎連携大学院制度が適切に活用されているか。 ・機関数及び受入学生数の状況は、前年度と比べて進捗しているか。 ・今後の拡大に向けた取組が行われているか。	◎連携大学院制度の活用により、平成20年度に11名の学生(2機関と2つの連携大学院プログラム)を受け入れた(平成19年度比で、新規2名、継続9名)。その他、奈良先端科学技術大学院大学及び琉球大学に加え、新規に同志社大学と連携大学院協定を締結した。 (平成21年4月1日施行) 連携大学院制度による学生受け入れ数 <table border="1" data-bbox="1368 1024 2160 1199"> <thead> <tr> <th>大学名</th> <th>平成20年度</th> <th>平成19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>奈良先端科学技術大学院大学</td> <td>10</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>琉球大学</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>11</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table> (単位:名)	大学名	平成20年度	平成19年度	奈良先端科学技術大学院大学	10	9	琉球大学	1	1	合計	11	10			(評価コメント) ・既存の大学2校に加え、新規に連携大学院協定を1校と締結し、連携大学院制度の積極的な活用に向けて取り組んでいるものと認められる。今後、さらなる拡大に向けた取組が期待される。
大学名	平成20年度	平成19年度																	
奈良先端科学技術大学院大学	10	9																	
琉球大学	1	1																	
合計	11	10																	
11	ワークショップやセミナーの開催を継続する。特に、既存のサマースクールに加え、新たにウィンタースクールを開催する(サマースクール:6月から7月、ウィンタースクール:12月)。ワークショップの件数を増加する。(平成19年度7回)		◎ワークショップ、セミナーの開催実績は十分か(ワークショップについては前年度に比べ増加したか)。サマースクールに加え、ウィンタースクールが開催されたか。 ○ワークショップやセミナー参加者からの評価(アンケート結果等により総合的に満足した結果が得られていると判断できるか) ○サマースクールに対する内外の大学からの単位認定状況	◎ワークショップ、セミナー ワークショップは8回、セミナーは92回実施され、前年度より増加している(前年度ワークショップ7回、セミナー51回)。ワークショップには、サマースクールに加え、平成20年度に初めて実施されたウィンタースクールも含まれる。 セミナーは主催する研究ユニットによって直接運営されており、平成19年度までは必ずしも正確に参加数を集計されていなかった。このため、平成20年度からはセミナー担当者が各研究ユニットから報告を求め、正確に集計することとした。 (添付資料#11-1a, #11-1b, #11-1c参照) ○アンケート 主催したワークショップ参加者からは、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#11-2参照) ○平成20年6月16日-7月3日に開催されたサマースクールOCNC2008(講演者19名、チューター7名、学生31名)では、タンペレ工科大学(タンペレ、フィンランド)及びアントワープ大学(アントワープ、ベルギー)から2名の学生が、博士課程の修了要件としての単位を取得した。	A	A	(評価コメント) ・ワークショップ、セミナーの実施件数は対前年比で増加しているとともに、参加者のアンケート結果から、総合的に満足した結果を得ていることが確認でき、充実した内容であったものと認められる。 (今後の取組に向けたコメント) ・アンケートにも見られるようにワークショップ・セミナーの開催がOIST及び大学院大学のPRとなり、また、研究者採用のための重要な場となっている。開催内容を更に高め、回数の増加を目指して取り組むことを期待したい。 ・資料(添付資料#11-1b)だけでは、セミナーが公開されているものなのかどうか分かりにくい。今後は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ついても明示されたい。												

	中期計画の各項目	評価項目 (平成20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 (評価コメント(考え方・理由を含む)等)
12	(4)大学院大学設置準備活動 ①大学院大学の教育研究分野・組織体制及び教員の人事制度についての考え方の明確化する。これらの議論には運営委員会が携わるものとする。 ②大学院大学の学長及び主な役職員となるべき候補者に関する調査を開始することを旨とする。	(4)大学院大学設置準備活動 研究・教育組織、教育課程、管理運営の仕組み、教学面の検討委員会、財務計画を含む大学院大学の在り方について検討を深める。 大学院大学の青写真を取りまとめ、その後、次期中期計画において取り上げられる、開学までに必要な準備活動に関する具体的な計画について、さらに検討を進める。 大学院大学のモデルを検討するために実施している我が国と世界の大学院大学に関する調査を完了させる。企画のための会合を運営委員会委員その他の者の参加を得て行い、新たな大学院大学の組織やガバナンスについての提言を得る。	◎大学院大学の在り方についての検討が適切に進められたか。 ・検討項目は年度計画に照らして十分か。 ・大学院大学の青写真が取りまとめられたか。また、青写真が取りまとめられた後に具体的な計画について検討が進められたか。 ・大学院大学のモデルの検討のための調査が適切に行われたか。 ・大学院大学の在り方に関する検討は、運営委員その他の者の参加を得て行われ、組織やガバナンスについての提言が得られたか。	◎平成20年5月に複数の運営委員会委員等とともに新たな大学院大学の組織等についての作業部会を行った。検討の内容は、平成20年7月の運営委員会において、新たな大学院大学の組織やガバナンス等についての提言「新大学院大学の青写真」として取りまとめられ、岸田内閣府特命担当大臣(沖縄及び北方対策)(当時)に提出された(添付資料#12-1参照)。この青写真を踏まえ、開学までに必要な具体的計画について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」(添付資料#12-2参照)などが検討を進めた。 前年度に実施した大学院大学等の調査に加え、平成20年度は、前年度実施した調査の対象機関とは別の新たな大学を対象として、調査を実施した。これにより、平成20年度に大学院大学のモデルを検討するための調査を完了した。調査項目と対象大学等は以下のとおり(添付資料#12-3、#12-4参照)。 ■調査項目 ・教育・研究分野 ・組織体制、各種規定等 ・教員、研究者の人事制度 ・財務(収入・支出を含む)、報酬制度(学長、大学役員、教員及び研究者、各種給付金、手当含む)、学生支援制度 ■対象大学等 ・マサチューセッツ工科大学 ・カリフォルニア工科大学 ・スタンフォード大学 ・ケンブリッジ大学 ・東京大学 ・東京工業大学 ・慶応大学 上述の「大学院大学設立準備グループ」は、研究・教育組織、教育課程、管理運営の仕組み、教学面の検討委員会、財務計画を含む大学院大学のあり方についての報告をとりまとめた。当該報告は、平成20年7月、平成21年2月の運営委員会などの場で関係者に配布され、当該報告について意見を得ること等により、大学院大学のあり方について検討を深めた。	A	B	(評価コメント) ・大学院大学の青写真が取りまとめられ、これを踏まえ、「大学院大学設立準備グループ」などにより具体的な計画についての検討が適切に進められているものと認められる。 ・世界最高水準の大学院大学の実現を目指す機構の使命に照らすと、大学院大学のモデルの検討に資する調査が、十分に戦略性を持って行われたか疑問が残った。例えば、①調査対象が古くから国際的な学術界での地位を確立している大学が中心となっており、これらを選択した考え方が調査目的との関係で必ずしも明確ではなかった。②また、調査から得られた情報について、機構の説明及び資料(添付資料#12-4)からは、幅広い情報が収集・整理されたことは認められるものの、大学運営等の一般的な情報に留まっている面があるとの印象を受けた。 (今後の取組に向けたコメント) ・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、現時点から、より緻密な戦略を構築していくことが不可欠である。 ・大学院大学と同様に世界最高水準を目指すアジア地域等の大学・研究機関等を含め、適切なベンチマークを設定した上で、開学に向けた取組を戦略的・計画的に行っていくことが期待される。 ・これまで、開学後の効果的・効率的運営に不可欠なITサポートについての調査・検討が見られないが、今後、他大学等のIT活用状況も参考に、開学に向けて十分な準備を進めていくことが期待される。 ・学長の人選については、高い透明性と徹底した調査が必要であり、選定したスカウト会社を活用し、広く調査を行い、適切に選考手続きを進めていくことが期待される。
13			◎大学院大学の学長及び主な役職員となるべき候補者に関する調査を開始したか。	◎大学院大学設置において、不可欠な要素の一つに初代学長の採用がある。人選については、公明正大な手続きで行われ、新規プログラムの立ち上げを手がけた経験のある、国際的にも著名な科学者／学術機関経営者を採用できるよう努める事が重要である。透明性があり、徹底した調査を行うため、経験豊富な管理職スカウト会社を選定し契約をする必要があった。8社が入札に参加し、機構運営委員会共同議長のヴィーゼル博士を委員長とする提案審査委員会が国際的に著名なスカウト会社の一つであるエゴンゼンダーインターナショナル社(EZI)を選定した。機構運営委員会の小委員会はEZIの助言を得て、広く調査をすすめていく予定である。また平成20年度には財務・人事部長の人選を行い、今後の予算及び職員の規模拡大への対応を図った。財務・人事部長は平成21年度に着任した。(添付資料#13 参照)			(文部科学省評価委員会の意見について) ・大学院大学設置準備については、文部科学省評価委員会の意見を聴くこととなっている。文部科学省評価委員会では、「平成20年度計画に定められた大学院大学の設置準備活動のための大学院大学の在り方の検討については、達成されている。平成21年度から新たな中期計画期間となるが、これまでの成果等を踏まえ、今後とも着実に大学院大学の設置準備を進めていくことが求められる」とされた。 ・内閣府評価委員会としては、大学院大学設置準備活動に係る、年度計画に記載された事項について、世界最高水準を達成するという機構の使命に照らして、適切に業務が行われたかというより厳しい観点から「評価の視点」を設定し、評価を行っている。そうした観点から、大学院大学のモデルの検討のための調査等の設置準備活動を評価したところ、上記評価コメントに記載したとおり、一部に満足できない点があったという判断から、B評価(ほぼ満足のいく実施状況)とした。

	中期計画の各項目	評価項目 (平成20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 (評価コメント(考え方・理由を含む)等)
14	(5)施設整備 ①施設の設計計画の遂行を監督するため、研究者からなる委員会を組織し、設計者に対し意見を述べる。	(5)施設整備と移転	◎研究者による設計計画の遂行の監督が適切に行われたか。研究者から設計者に対して意見を述べる機会が十分に確保されたか。	◎平成20年度に5回情報交換会を開催し、設計者と研究者が緊密に意見交換をできる機会を設けた。機器配置計画、中央実験施設計画、実験汚水処理計画、動物実験施設などに研究者の意見を反映させた。			(評価コメント) ・施設整備については、年度計画記載事項を着実に実施しているものと認められる。
15	②プロジェクトマネージャー等の支援を得ながら施設整備を実施。	①新キャンパスにおいて、第1研究棟とセンター棟の建築工事を始める。	◎年度計画記載事項を着実に実施したか。	◎平成20年3月に着工した第1研究棟とセンター棟は順調に工事が進み、年度末に躯体工事が完了した。引き続き外装工事、内装工事、設備工事を行っている。 (添付資料#15-1、#15-2参照)			(今後の取組に向けたコメント) ・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。
16		②シーサイドサイトの研究者用滞在施設の工事を進める。		◎シーサイドファカルティ宿舎(研究者用滞在施設)は11月までに8棟の整備が完了し、一部供用を開始した。平成21年度には4名の主任研究者及び1名の理事が宿舎に入居した。 (活用状況については、添付資料#16参照)			(シーサイドファカルティ宿舎の活用の在り方について項目22のコメント参照)
17		③新キャンパスのビレッジゾーンの居住施設の整備計画に着手する。		◎ビレッジゾーンの居住施設については、民間資金活用による整備を進めるため、国立病院機構などで行っている定期借地方式による住宅整備手法の可能性の検討と民間事業者選定のための資料作成準備を行った。	A	A	
18		④研究グループのうま市の研究施設から新キャンパスへの移転に関する計画を作成する。	◎適切な移転計画が立てられているか。 ・研究活動への影響が配慮されているか。	◎移転計画に係る基礎データを収集するため、既存機器のユーティリティ調査、移設機器リストの作成、既存機器レイアウトの作成を行った。また、各主任研究者とインタビューを行い、移転希望時期や移転時に配慮すべき事項を把握し、それらを反映した移転計画(素案)を作成した。 (添付資料#18)			

	中期計画の各項目	評価項目 (平成20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 (評価コメント(考え方・理由を含む)等)
19	2 業務運営の効率化に関する事項 (1)組織運営及び財務管理 ①事務職員が詳細な業務計画の策定や予算管理を行えるよう、専門能力を高めるための措置を講じる。必要に応じ研修を実施。	(1)組織運営及び財務管理	◎事務職員の専門能力を高める取組が適切に行われたか。 ○研修等についての改善・工夫の状況	◎事務職員については、適宜、県内若しくは県外の専門分野に関するセミナーや研修会へ参加させ、専門知識の向上に努めた。(計30件)(添付資料#19-1参照)。また採用時オリエンテーションの他、外国人研究員向けの日本語クラスといった職員研修も引き続き実施した。 客員講師を招聘し異文化セミナーを開催し、外国人研究者を含む全職員を対象とした文化交流に努めた。 ○上記のオリエンテーションはビデオ録画し、将来的にも活用できるようにしている。 参加者計8名(添付資料#19-2)	A	A	(評価コメント) 幅広いセミナーや研修会等への参加の機会が設けられていることから、事務職員の専門能力を高める取組が適切に行われているものと認められる。 (今後の取組に向けたコメント) 機構の業務遂行に必要な能力等やこれまでの取組実績等を踏まえ、年度や四半期等の適切かつ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。
20	②管理運営業務の効率化。 ③財務管理の仕組みの構築や各種規則の整備。	平成20年4月より、新たな組織規程等を施行し、組織の改編を実施する。引き続きコンプライアンスの確保に努めるなど、内部統制・ガバナンスの充実に努める。	◎年度計画通りに新たな組織規程が施行され、組織の改編が適切に行われたか。 ・新たな組織編成により、円滑に業務が行われているか。 ◎コンプライアンス確保、内部統制・ガバナンスの充実にに向けた取組は十分か。(別紙)	◎平成20年4月より調達課、予算課、経理課を設置する等管理事務を円滑かつ効果的に実施するための組織とした。 また、更なる運営の効率性と支出管理の向上を図り、またキャンパス移転、開学を視野に入れ、組織規程ほか諸規程の見直し、組織の改編を実施し、事業推進部、財務・人事部、総務グループ、企画グループ等からなる組織とした。(組織図については、添付資料#20-1参照) ◎諸規程等制定や改正、入札・契約の実施の際に専任のコンプライアンス担当が内容を精査し、コンプライアンスの確保等適切な業務運営に努め、内部統制・ガバナンスの拡充を図った。また、コンプライアンスに関連する各種研修等に職員が参加した。(添付資料#19-1参照) 監事監査においては、監事監査規程、「独立行政法人整理合理化計画」等に基づき、入札・契約の実施状況、内部統制が有効に機能しているかどうか等につき監査が行われた。(添付資料#20-2) 機構ホームページに意見募集のページを設けるとともに、講演会等の開催時にアンケートにより参加者から機構の業務運営に関する意見等の募集を行った。(添付資料#20-3) 参考(添付資料:#20-4a / #20-4b 理事長及びエグゼクティブオフィスの所掌業務) (添付資料:#20-5_調達課を人事・財務部の下に置く理由) (添付資料:#20-6 競争的資金の獲得業務体制)	A	B	(評価コメント) ・年度計画どおり平成20年4月に新たな組織規程等が施行されるとともに、翌年4月の組織改編の準備が行われた。開学に向けて、段階的に組織改編を行い、管理事務の円滑化・効率化に努めたことは評価できる。 ・他方、①20年度に置かれた理事長補佐の役割が明確化されていなかったこと、②組織規程上、必要とされる統括、課長等の職責者が置かれず、兼務等の状況が不明確であったこと、③発令が口頭による伝達のみであり不明確である場合があったこと等、改善を要する点が見られた。また、理事長等の役員に対するサポート業務等について、事務局組織の役割との関係に分かりにくい点が見られた。なお、21年4月に新設されたエグゼクティブオフィスについても、理事長等の役員に対するサポート業務等に関して他の事務局組織の役割との関係に分かりにくい点が見られた。 ・内部統制・ガバナンスについて、コンプライアンスの観点から体制が整えられ、各種研修等も実施されている。他方、委員からは、ITのサポートが不十分であるために業務のスピード、信頼性、質が開学に向けて準備不足との指摘があった。 (今後の取組に向けたコメント) ・今後、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、開学に向けて拡大する業務への効果的な対応と、学校法人への円滑な移行が可能となるよう、事務局体制の整備を進める必要がある。 ・また、効率性の向上等の観点から、ITの活用や監事監査の強化等に取り組むことが期待される。

	中期計画の各項目	評価項目 (平成20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 (評価コメント(考え方・理由を含む)等)
21		<p>契約は原則として一般競争入札等によることとし、「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に進め、その取組状況を公表する。 入札・契約にかかわる事後監視・評価等を行い、契約の競争性・透明性の確保に努める。</p>	<p>◎契約が原則として一般競争入札等によることとされるとともに、「随意契約見直し計画」が着実に実施されているか。(別紙)</p> <p>◎入札・契約について事後監視・評価の仕組みが、契約の競争性・透明性の確保の観点から十分に機能しているか。</p>	<p>◎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」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となり、大きく改善した(詳細は添付資料#21-1、#21-2参照)。 H18年度 H19年度 H20年度 件数ベース 83.8% 57.9% 17.4% 金額ベース 47.7% 8.7% 3.9% ※不調・不落、企画競争及び公募による随意契約を除く。 「随意契約見直し計画」の達成状況について、詳細は添付資料#21-3参照。 その他、以下の具体的な取り組みを行った。 a. 総合評価方式導入拡大のため、ガイドラインの策定と業務マニュアルの整備を行った。 b. 平成21年度から本格的に導入すべく、複数年契約の要領を策定した。 c. 入札手続きの効率化を目的に、電子入札導入の実効可能性調査を行い、本年3月に導入を決定した。本年秋から開始予定である。</p> <p>政独委の二次評価(契約の適正化に係るもの)の指摘内容を踏まえた対応に関しては、添付資料#21-4、#21-5参照</p> <p>◎「公共調達の実績向上について」に基づき、契約情報の公表を適切に行なった。 入札・契約に関する事後監視・評価として、「調達に関する第三者委員会」(第1回開催:平成20年6月30日、第2回開催:平成21年3月6日)が開催され、機構の入札・契約の競争性・透明性について審議が行なわれた(詳細は添付資料#21-6、#21-7参照)。 審査対象契約数:第1回 一般競争入札(総合評価落札方式含む)4件、企画競争1件、公募1件、随意契約1件 計7件、第2回 一般競争入札(総合評価落札方式含む)6件、公募1件、随意契約3件 計10件 また、監事監査(平成20年9月、平成21年1月)において、「随意契約見直し計画」の履行状況について監査が実施された。</p> <p>個々の契約の合規性等に係るチェックプロセスについては、添付資料#21-8参照。</p>	A	A	<p>(評価コメント) ・「随意契約見直し計画」は、金額ベースで計画を十分に達成し、大きく改善したものと認められる。件数ベースでは達成していないが、その要因が明らかになれば、かつ今後の改善に向けた方針が明確にされていることから、入札・契約の適正化について、着実な推進が図られているものと判断できる。</p> <p>・「調達に関する第三者委員会」の開催により、機構の入札・契約の競争性・透明性について審議が行なわれた(添付資料#21-6、21-7)ことは、厳格なチェック体制を構築する取組として評価できる。また、監事監査及びコンプライアンス担当によるチェックプロセスも設けられており、競争性・透明性の確保が図られている。</p> <p>・1者応札率については、金額ベースで大きく改善されている(74.2%→13.5%)。件数ベースでは、一般競争入札の件数が倍増する中、1者応札件数も倍増し、その比率がわずかながら増加したが、研究機器の購入や保守契約の更新等の理由が説明されるとともに、今後の改善方針も示されている(添付資料#21-4)。</p> <p>(今後の取組に向けたコメント) ・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る必要がある。</p>
22		<p>シーサイドハウスについて、有効な資産活用が行われるよう引き続き検討を行う。</p>	<p>◎シーサイドハウスの有効活用のための検討が行われ、適切な措置が講じられたか。</p> <p>○新キャンパスへの移転後の活用計画</p> <p>○その他の主要な固定資産の活用状況</p>	<p>◎シーサイドハウスに機構の事務局、2つの計算科学の研究ユニットが入居しているのに加え、平成20年度には2つの機構が主催する国際ワークショップ(6件)参加者の宿舎として活用した。また、機構以外の機関が主催のセミナーについても有効活用の観点から検討し、機構関係者が共催者等で関わるセミナーについては施設を提供した(3件)。(添付資料#22-1参照)</p> <p>○うるまの研究ラボの新キャンパス移転後も、シーサイドハウスは小規模のワークショップに活用する。一方、新キャンパス内の講堂は大規模のワークショップに活用することとする。</p> <p>○機構の主任研究者、理事長が認める機構役職員、機構への訪問者のために整備されたシーサイドファカルティ宿舎の供用を開始した。また、新キャンパス内ビレッジゾーン内の機構が取得した土地は恩納村から現物出資された土地と併せ、研究者用宿舎用地として活用していく。 (主要な固定資産については、添付資料#22-2)</p>	A	A	<p>(評価コメント) 現状のシーサイドハウスの施設利用については、機構本部事務所や研究室として利用するとともに、共催セミナーの開催等、有効活用のために適切な措置が講じられているものと認められる。</p> <p>(今後の取組に向けたコメント) ・新キャンパス移転後のシーサイドハウスについては、分科会の審議の中で託児施設や数理学等の分野の研究者室として活用する案が検討されている旨の説明があったが、キャンパス内に整備する施設との重複を避け、かつ独立した施設としての有効性を発揮できるように構想を速やかに立て、関係職員が計画を共有できるよう、より詳細な利用計画を速やかに検討・策定する必要がある。</p> <p>・シーサイドファカルティ宿舎については、キャンパス内の居住施設が整備されるまでの事情も考慮しつつ、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>
23	③大学院大学の給与体系の検討。	1(4)参照			—	—	

	中期計画の各項目	評価項目 (平成20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 (評価コメント(考え方・理由を含む)等)																				
24	④企業等からの寄附金や競争的研究資金等の外部資金の獲得に努める。	外部研究資金の獲得に努める。外部研究資金申請の準備と提出に関し事務局による研究者のサポート等の取組を行うとともに、申請件数とその成果についての目標を策定する。	◎外部研究資金獲得に向けた取組は適切に行われているか。 ・事務局によるサポート体制は十分か。 ・競争的研究資金の申請件数とその成果についての目標が策定されたか。その内容は適切か。 ○競争的資金の申請状況、獲得状況 ○競争的資金以外の外部資金の獲得努力	◎外国人研究者からの応募を促進するため、前年度から引き続き科学研究費補助金や独立行政法人日本学術振興会の研究助成金に関する情報等を日英の両方で通知すると共に、外国人研究者に対しては、担当者が英語にて個別に対応を行い、応募申請書の作成を支援した。更に、科学研究費補助金の概要や事務手続きフローチャートが掲載された研究支援マニュアルを新規に作成した。また、競争的資金に係る現状調査を行い、競争的研究資金の申請件数とその成果についての以下の目標(素案)を作成するとともに、これに基づき、21年度の年度計画に当該年度の目標金額を盛り込んだ。(なお、その他の年度の目標についても、21年7月に策定された。) 競争的研究資金の申請件数及び獲得額目標 <table border="1" data-bbox="1365 472 1855 598"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>申請件数</th> <th>獲得金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成21年度</td> <td>26</td> <td>26,000千円</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>36</td> <td>43,000千円</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>42</td> <td>53,000千円</td> </tr> </tbody> </table> 事務局によるサポート体制 <table border="1" data-bbox="1365 640 2300 766"> <thead> <tr> <th>時期</th> <th>体制(担当する者の職名等)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H20年4月</td> <td>2名(研究支援課長、研究支援課担当職員)</td> </tr> <tr> <td>H21年3月</td> <td>2名(研究支援課長、研究支援課担当職員)</td> </tr> <tr> <td>H21年8月</td> <td>3名(事業推進部長、研究支援課調査役、研究支援課担当職員)</td> </tr> </tbody> </table> ○平成20年度の競争的資金の申請及び獲得状況:申請件数 23件(うち、外国人研究者の申請件数:4件)(平成19年度11件)、獲得状況 8件 17,225千円(うち、外国人研究者の獲得件数:0件)(平成19年度 7件 10,293千円) ○平成21年度(7月末現在)の競争的資金の申請及び獲得状況:申請件数 34件(うち、外国人研究者の申請件数:1件)獲得状況 9件 79,472千円(うち、外国人研究者の獲得件数:1件) ○競争的資金以外の外部資金獲得状況(企業との共同研究、受託研究契約):2件 8,268千円(平成19年度 2件 28,500千円) なお、企業等からの寄附金に関しては(添付資料#24参照)	年度	申請件数	獲得金額	平成21年度	26	26,000千円	平成22年度	36	43,000千円	平成23年度	42	53,000千円	時期	体制(担当する者の職名等)	H20年4月	2名(研究支援課長、研究支援課担当職員)	H21年3月	2名(研究支援課長、研究支援課担当職員)	H21年8月	3名(事業推進部長、研究支援課調査役、研究支援課担当職員)	A	A	(評価コメント) ・競争的研究資金への申請件数・採択件数が増加し、新たな外部資金の獲得に向けて努力しているものと認められる。 ・事務局によるサポートは、特に外国人研究者の支援に取り組んだ結果が20年度の申請件数、21年度の獲得件数に現れている。 ・年度計画を踏まえ、申請件数及び成果について、現状を踏まえ、段階的に向上を目指す目標が平成20年度内に設定されている。 (今後の取組に向けたコメント) ・外部資金獲得については、全組織的な対応が必要であることから、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。 ・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。特に、21年度の金額の目標は既に達成されており、PIや研究者数の増加も考慮し、速やかにより意欲的で適切な目標を再設定すべきである。 ・中期計画に例示されている企業等からの寄附金については、20年度までの実績がないが、21年度以降の目標が設けられ、今後の取組が検討されている。今後、他の独立行政法人等の取組例等を参考に、積極的に取り組む必要がある。
年度	申請件数	獲得金額																									
平成21年度	26	26,000千円																									
平成22年度	36	43,000千円																									
平成23年度	42	53,000千円																									
時期	体制(担当する者の職名等)																										
H20年4月	2名(研究支援課長、研究支援課担当職員)																										
H21年3月	2名(研究支援課長、研究支援課担当職員)																										
H21年8月	3名(事業推進部長、研究支援課調査役、研究支援課担当職員)																										
25	⑤役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しに取り組む。	事務職員の給与水準について、引き続き、適正化に取り組むとともに、関連する情報の開示に努める。	◎事務職員の給与水準(ラスパイレス指数)の適正化に取り組んだか。 ◎給与水準について、「勧告の方向性」(19年12月)で示された以下の観点等から国民の理解が得られる説明となっているか。 ・在職地域、学歴等の要因 ・是正の余地 ・類似業務を行っている民間事業者の給与水準 ・業務内容	◎定年制職員の採用については、これまで実施されてきた管理職の採用に加え、採用幅を広げ、予算課及び施設管理課に、アシスタント業務スタッフ、サポート業務スタッフ、若手、秘書業務スタッフを採用した。これは、事業の拡大に伴う新卒や若手の採用を含む。技術的な点から、これらの採用ポリシーの変更及び採用活動のラスパイレス指数への反映は、来年度まで行われない。(ラスパイレス指数:平成20年度 132.7 / 平成19年度 132.7) ◎平成20年度のラスパイレス指数が国を上回っている理由について、機構のホームページにおいて、以下のとおり説明している(添付資料#25-1参照)。 (http://www.oist.jp/j/02jouhou-index.html) 1. 本機構は、大学院大学の設置準備を主たる目的とし、大学院大学が設置された時には解散することとなっている過渡的な組織であることから、平成17年の設置以来、派遣職員、任期付職員等の活用により組織のスリム化に努めている。このため、限られた定年制職員については、基幹となる職員を中心に充て、定年制職員全体の給与水準は高くなる傾向にあった。 2. 本機構は世界最高水準の自然科学系の大学院大学の設置準備を目的としており、理事長および運営委員にノーベル賞受賞の外国人を迎えている他、外国人研修者を多く採用している。このため、基幹となる職員には、英語能力や国際的水準の専門能力を有する人材を採用するとともに、これらの者については、能力主義の下、年齢にとらわれず配置している。また、こうした高度な人材を遠隔地で雇用する為には、給与水準に一定の配慮が必要である。 定年制職員の水準: 民間等出身者(国/独法出身者以外) 11人 修士以上 6名、一級建築士 1名、 英語能力 ネイティブレベル1名、ビジネスレベル 2名 (福利厚生及び諸手当については、添付資料:#25-2、#25-3参照)	A	A	(評価コメント) ・世界最高水準の大学院大学を目指す機構の使命に照らすと、事務職員についても、国際的な水準からみて優れた人材を確保する必要があることを考慮すると、給与水準に関する機構の説明は国民の理解が得られるものになっていると考えられる。また、給与水準の適正化努力については、技術的な理由により、適年度中にはラスパイレス指数に反映されていない(来年度反映)が、若手職員の採用等により給与水準低下に努めたものと認められる。 ・福利厚生費については、レクリエーションに関する経費等が支出されておらず、健康診断、人間ドック受診に対する補助等、必要最小限度にとどめられている。 (今後の取組に向けたコメント) ・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。 ・各種手当について、国と異なる扱いが見られるが、住宅手当については全面的に見直しを検討しているところであるとの報告を受けており(添付資料#25-3)、速やかに適切な見直しが行われる必要がある。なお、手当等については、扶養手当を設けていないことも勘案して、国と比較する必要がある。また、研究者に対する処遇については、機構本来の使命を想起し、いたずらに国内基準に引きずられることなく、国際基準に照らして判断することが求められる。																				

	中期計画の各項目	評価項目 (平成20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 (評価コメント(考え方・理由を含む)等)
26	(2)活動評価 運営委員会の下に先行的研究事業の研究評価を行う特別委員会を設置し、評価を行う。その他の活動については、年次報告書を運営委員会に提出、同委員会が評価を行う。	(2)活動評価 先行的研究事業について、十分な成果が上がっているかとの観点から厳格な科学的評価を行う。 平成20年度については、2名の代表研究者について業績評価を完了するとともに、他の代表研究者についても、計画的に評価が実施されるよう準備を進める。	◎先行的研究事業の評価が適切な方法により、計画的に実施されているか。 ・2名の代表研究者の業績評価が完了したか。 ・他の代表研究者についての評価について、計画的に準備が進められたか。 ・適切なプロセスの下で、機構の目的を踏まえた厳格な評価が行われたか。(別紙) ・評価結果について、中期目標において公表するとされていることを踏まえ、適切なタイミング及び方法により公表されているか。	◎主任研究者の研究評価が平成20年度は2名に対して行われた。 (1)遠藤昌吾博士が代表する記憶と学習の分子神経生物学ユニットの評価は以下のとおり行われた。 -委員会議長: 利根川進博士(MIT、ノーベル賞受賞者および機構運営委員) -委員: スティーブン・ハインマン博士(ソーク研究所) トマス・カレウ博士(カリフォルニア州立大学アーバイン校) ジョン・バーネ博士(テキサスヒューストン医学大学) テリー・シノウスキ博士(ハーワードヒューズ医学研究所) 評価の結果、本研究ユニットは継続しないこととした。 (2)外村彰博士が代表する電子線ホログラフィーユニットの評価は以下のとおり行われた。 -委員会議長: ジェローム・フリードマン議長(MIT、ノーベル賞受賞者および機構運営委員) -委員: ジョージ・クラブツリー博士(アルゴン国立研究所) クリスチャン・コリエックス博士(フランスCNRS;国立科学研究センター) 有馬朗人博士(日本科学技術振興財団、機構運営委員)、 アーチバルド・ハウィ博士(ケンブリッジ大学) 結果は好評価を収めたが、外村博士の現役引退に伴い、次期5年間は、外村博士は本研究ユニットの代表を勤めないこととした。 機構は、凝縮系物理学およびナノ構造における主任研究者と若手代表研究者を数名採用し、外村博士の5年間の成果の一つである300KeVの電子顕微鏡を活用する新たな計画を立ち上げる予定である。 平成20年度には、翌年度に実施予定の研究評価について、添付資料#26に記載された機構の標準的な評価手順に基づき、必要な手続が開始された。その対象となる丸山博士及び内藤博士に対し、研究評価の実施を公式に通知し、両博士からは、平成21年度の評価委員会議長の選任及び委員会の立ち上げに必要となる、基本的な成果や出版物が提出された。さらに平成20年度中に、プレナー理事長が評価委員会の議長候補者の人選を進めた。議長は現在までに決定されている。また、プレナー理事長がPIの兼務を継続することを決めたことから、同理事長の研究の進捗も同様に評価されることとなった。これは当初予定されていなかったことであり、同理事長は内藤博士と共同研究を行っていることから、両評価委員会の構成員は再検討されることとなった。これらの研究評価は、平成21年11月までに終了する予定である。 (添付資料#26参照) 前回の銅谷博士及び柳田博士の研究ユニットは研究評価で成功を収め、さらに5年間の研究プロジェクトの更新が決定された。その結果は平成19年度の年次報告書のプレナー理事長の前書きで公表された。平成20年度評価対象であった外村博士ユニット及び遠藤博士ユニットの評価結果の公表は、これら研究者の将来計画が確定した後に行うこととする。すなわち、遠藤博士の新たな業務が平成21年10月1日に開始する事実が確認され次第、評価結果の公表を行う予定である。 今後は1ページほどに委員会の構成メンバー、研究ユニットの評価結果等を含んだ評価の概要の公表を予定している	A	A	(評価コメント) ・平成20年度に実施された研究評価については、予定どおり2名の代表研究者について、ノーベル賞受賞者である運営委員を議長とし、外部の科学者により構成される評価委員会において、厳格な評価が行われたことは評価できる。 ・平成21年度に実施予定の研究評価について、本年11月までに終了するという見通しの下、計画的に準備が進められているものと判断できる。 ・研究評価の結果について、適切なタイミング及び方法により公表されることが予定されている。 (今後の取組に向けたコメント) ・高評価でありながら現役引退、ユニット代表を去る研究者の研究成果を今後どのように継続するか考慮する必要がある。 ・PIとしてのプレナー理事長を含め、今後、評価が行われる研究者に対しては、すで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が行われる必要がある。 ・個々の研究評価の結果も踏まえ、運営委員会において、大学院大学の開学に向けた機構の研究分野等の方針について、世界最高水準を達成する観点から、適切に検証していくことが期待される。
27	(3)運営委員会関係 理事長と運営委員会共同議長が密接に連携して、運営委員会における検討の進捗を図るものとする。 運営委員会の会合を2回開催し、そのうち1回は沖縄で開催することとする。	(3)運営委員会関係 理事長と運営委員会共同議長が密接に連携して、運営委員会における検討の進捗を図るものとする。 運営委員会の会合を2回開催し、そのうち1回は沖縄で開催することとする。	◎理事長と運営委員の間の連携は十分に図られているか。 ◎運営委員会が年度計画通りに開催され、審議の結果として十分な進捗が得られているか。	◎機構理事長と運営委員会は平成20年6月14日のG8科学技術大臣会合のサテライトイベントに参加し、環境科学の研究の可能性について密接に協力しつつ検討した。毎回の運営委員会委員と理事長はキャンパス建設の状況を確認している。理事長と運営委員が5月に作業部会を設け、大学院大学のあり方と基本理念について議論を行った。その成果は「新大学院大学の青写真」としてまとめられ、7月に岸田内閣府特命担当大臣(沖縄及び北方対策)(当時)に提出された。平成21年2月の会議では、次期中期計画、学長人選のプロセス等について議論、合意した。 ◎運営委員会は、平成20年7月28-30日に沖縄及び東京で、また、平成21年2月16-17日に東京で、年度計画どおりに計2回開催された。これに加え、新大学院大学設立準備の作業部会を、平成20年5月11-13日及び10月9日に東京で2回開催した。	A	A	(評価コメント) 運営委員会は、年度計画通り2回開催されたことに加え、理事長との協力の下で、作業部会が2回開催された。7月には、「新大学院大学の青写真」が策定されるなど、開学に向けた具体的な進捗が見られた。 (今後の取組に向けたコメント) 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。

	中期計画の各項目	評価項目 (平成20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 (評価コメント(考え方・理由を含む)等)
28	3 予算、収支計画及び資金計画(中期計画別紙の通り)		◎予算、収支計画、資金計画に対する適切な執行を行ったか。 ・繰越がある場合には、業務の進捗との関係を示しているか。 ・利益剰余金の発生要因を分析し明示しているか。 ◎業務内容等に基づく適切な区分に基づくセグメント情報を開示したか。 ・昨年度と比べて改善が図られているか。	◎平成20年度の当期総利益は87百万円となり、内訳は定員数未達による人件費残34百万円、契約不履行による保証金収入23百万円等であった。施設整備費及び設備整備費補助金の予算合計15,112百万円(うち8,826百万円(58%)が補正予算)については、このうち期中での契約額が6,117百万円で、残りは次年度繰越しとなったが、業務進捗に支障はない。 (添付資料#28 参照) ◎機構の研究活動等を国民や財務諸表利用者に適切に、かつ分かり易く周知するため、セグメント情報を開示した。開示内容は、平成20年度財務諸表に記載のとおり、前年度の内容に比して具体的かつ詳細な内容となった。	A	A	(評価コメント) ・財務諸表において、業務内容別のセグメント情報を開示したことは、前年度に比べ改善が図られたものとして評価できる。 ・施設整備費補助金等の繰越及び業務進捗の関係については、添付資料#28により、20年度予算現額のうち、年度末以降に交付決定された2次補正予算を除くと97%が契約済みであり、施設の完成見込みが当初予定どおりであることから、繰越により業務の進捗に支障がないことが説明されている。 (今後の取組に向けたコメント) ・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、機構内で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。 ・人件費について予算額と決算額に乖離が見られ、第1期中期目標期間終了時の国庫返納の主たる要因となった。今後は、予算上の計画及び執行状況を十分踏まえつつ、職員の採用に取り組む必要がある。
29	4 短期借入金の限度額		○短期借入金の発生状況(発生理由、借入額、借入時期の適切性)	該当なし。			
30	5 重要な財産の処分等に関する計画(計画なし)			該当なし。	—	—	
31	6 剰余金の使途 研究事業の充実及び研究環境の整備に充てる。		○剰余金の有無及び有る場合はその使途。	該当なし。			
32	7 その他内閣府令で定める業務運営に関する事項 (1)施設・設備に関する計画 (1(5)参照)				—	—	
33	(2)人事に関する計画 業務運営の効率化により、常勤職員の増加抑制に努める。柔軟で機動的な人員配置を行う。期末の常勤職員は23人以内とする。この他、任期制職員を措置する。		◎計画的な職員の採用が行われているか。 ・期末の常勤職員23人に対する期間中の採用が、予算上の計画に沿ったものであったか。 ・事業拡大に伴い増員が必要な業務等について具体的な見通しを立て、それを踏まえた採用を行っているか。	◎添付資料#33-1の表にあるように、機構は定年制職員の事務職を計画的に採用する事に努めている。平成20年度中には新卒、任期制からの転向、出向を含めた9名を採用した。採用については、機構ウェブサイト、日本のトップリクルート会社、広く認知されているオンライン採用情報サイト等を活用して公募に努めた。全体で、47の面接が実施された。特に人事課長及び放射線管理課長等の採用を強く押し進めてきたが、採用予定者への機構提示条件を他研究所／企業からの条件より優れたものに出来ず、長期にわたる交渉の末、採用に至る事が出来なかった。いくつかのケースでは、任期制職員として採用することによって、給与ベースでの優位性を提示するなど優秀な人材確保にはやむをえず対応してきたものもあるが、それでも優秀な人材確保の為の十分な条件提示が出来ているとは言えない。(平成20年度の採用活動の詳細については添付資料#33-1を参照。採用活動及び定年制職員の月別数については、#33-2を参照) 平成20年度のスタッフ採用は下記のとおり。 -研究ユニット所属 39名(定年制職員0、任期制職員39) -事務部門所属 20名(定年制職員9、任期制職員11) 平成20年度末の定年制職員は定員は23名の対して、実員は21名であった。	A	B	(評価コメント) ・職員の採用活動を様々な方法により積極的に行ったことは認められるが、職員の採用について、予算上の計画との間に乖離が見られた。特に、組織として業務を実施していく上で重要な役職である人事課長の採用活動に努めたものの、結果として現時点(平成21年8月)までの採用に至らず、不在期間が長くなった。さらに、総務課長やコミュニケーション・ワークショップ課長等の空席も続いていることは、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。 (今後の取組に向けたコメント) 今後は、予算上の計画を踏まえるとともに、適切かつ効果的な管理運営を実現する観点や、増大する業務に対応する観点から、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、計画的な職員採用を行う必要がある。

	中期計画の各項目	評価項目 (平成20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 (評価コメント(考え方・理由を含む)等)
34	(3)積立金の処分に関する事項(計画なし)				—	—	

※実績が◎の「満足のいく実施状況」に沿った内容に達しない場合、

- 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。