

経営協議会の審議状況(平成26年度)

事項	審議日(第〇回)	実際の議題名、審議事項名等	備考
①中期目標についての意見に関するものうち、大学共同利用機関の経営に関するもの	第4回	第3期中期目標・中期計画について	
②中期計画に関する事項のうち、大学共同利用機関法人の経営に関するもの	第4回	第2期中期計画の変更について	
	第4回	第3期中期目標・中期計画について	
③年度計画に関する事項のうち、大学共同利用機関法人の経営に関するもの	第5回	平成27年度年度計画の策定について	
④経営に関する重要な規則の制定又は改廃に関する事項(会計規程、役員報酬規程、職員の給与及び退職手当の支給基準、就業規則、職員の任期等に関する規則、安全管理規則など)	第1回	大学共同利用機関法人 情報・システム研究機構業務方法書の改正について	
	第3回	年俸制について	
	第3回	人事院勧告の対応等について	
	第4回	情報・システム研究機構経営協議会規則等の改正について	
	第4回	組織運営規則等の改正について	
	第5回	組織運営規則の改正について	
	第5回	就業規則等の改正について	
	第5回	年俸制導入に伴う規則等の改正について	
	第5回	業務方法書の改正について	
⑤平成27年度予算	第1回	平成27年度概算要求について	
	第4回	平成27年度予算編成方針(案)	
	第5回	平成27年度予算編成方針(案)の変更及び機構内予算配分(案)について	
⑥平成25年度決算	第1回	平成25年度決算について	
⑦組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項(自己点検・評価のうち、組織及び運営の状況に関する事項など)	第1回	平成25事業年度に係る業務の実績について	
⑧その他大学共同利用機関法人の経営に関する重要事項	第1回	常勤理事の基本給月額の改正に関する取扱いについて	
	第2回	施設・環境整備計画の変更(追加)等について	
	第3回	平成26年度補正予算について	

**経営協議会の機構外委員からの意見を法人運営の改善に活用した主な取組事例**

具体的意見・指摘等	改善状況(改善取組事例)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・長期的視点に立ち、本当に活躍出来る人材育成に取り組むべき</li> <li>・社会のニーズにこたえられる人材を育成すべき</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビッグデータの利活用に係る専門人材育成に向けた産学官懇談会を立ち上げ、6回の委員会を開催して報告書「ビッグデータの利活用のための人材育成について」を作成した。この報告書では、産業界、アカデミア、地方自治体からの要請を把握し、データサイエンス人材育成のあるべき姿とその育成のための具体的施策の提言を行った。</li> <li>・第3期中期計画において、データサイエンスの推進に貢献できるT型・Π型人材の育成およびソフトウェアに関する高度な専門家・技術者の育成を行うことを明記した。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・きちんとキャリアパスを作って育成するシステムを作らないと、その分野から離れて衰退する。研究者の先が見えないというのが一番の問題だ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度に設置する予定のデータサイエンス共同利用基盤施設では、データサイエンティストの人事評価や人事を従来の研究所とは別に行うこととして、従来から問題が指摘されていたデータベース構築やデータ解析を行う研究者が、その業務自体によって適切に評価され、キャリアを構築できるような体制とする方針を決めた。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・年俸制にも関連するが、機構を理解してもらうには評価が重要。論文数や被引用数だけで評価する方法ではない方法を考えるべきである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>共同利用機関法人としての貢献・成果を可視化することはきわめて重要と考えている。共同利用・共同研究の利用状況・成果に対する貢献は常に認識していただく努力をしているが、さらにそれをシステムティックに推進するため、URAを中心に貢献(論文だけでなく、学術ネットワーク、遺伝子データベース、極域データの提供などのサービスも含めて)をまとめ、大学執行部において十分認識していただくための準備を行っている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学共同利用はとても重要だと思うので、大学との連携を、今までのような形だけでなく、もう少し密にするとか、たとえばクロスアポイントメントを導入するとか、個人だけではなく、大学のセンターと連携するとかの組織的対応も重要ではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クロスアポイントメントについては実際にその必要性が生じており、経営協議会、教育研究評議会の審議を経て、9月1日には施行する予定。</li> <li>・近年、従来の大学等の研究者に対する共同利用・共同研究に加えて、組織間の連携を重視しており、国内外の連携協定を積極的に締結している。特に、異分野交流においてはNOE(Network of Excellence)という概念での研究ネットワーク構築を重視しており、法人第3期においても引き続きその方向で推進する予定である。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・年俸制の導入をチャンスととらえ、研究を活性化するようにするべきであるが、評価の仕方やその利用の仕方を議論しているのでしょうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員の評価自体については機構で5項目の評価項目を定め、それに基づいて各研究所において年度ごとの評価や研究所幹部による面談に利用してきたが、年俸制導入を機に、各研究所での評価を機構長へ上申し、機構長が決定することとした。それに伴い、各研究所における評価基準も明文化し、より透明性のある評価制度を確立した。</li> </ul>

**経営協議会の機構外委員からの意見を積極的に取り上げるための体制・取組例等**

経営協議会の中でフリーディスカッションの時間を設けるとともに、教育研究評議会評議員との合同意見交換会を開催し、本機構及び各研究所の活動や運営について、活発な意見交換が出来るように工夫を行った。