



令和 6 年度 監査報告書

学校法人沖縄科学技術大学院大学学園

理事会・評議員会 御中

学校法人沖縄科学技術大学院大学学園寄附行為第 29 条第 1 項の規定に基づき、学校法人沖縄科学技術大学院大学学園の令和 6 年度における業務及び財産の状況について監査を行いました。その結果を下記のとおり報告いたします。

記

1. 監査の方法

- (1) 業務についての監査は、理事会及び評議員会に出席したほか、学長及び副学長等から事業の執行状況についての報告を聴取し、重要な決裁書類を閲覧するとともに、内部監査部門との連携の下に業務の妥当性を検討いたしました。
- (2) 財産の状況についての監査は、会計監査人である EY 新日本有限責任監査法人との連携をとって計算書類の正確性を検討いたしました。
- (3) 令和 6 年 12 月 25 日付の職員懲戒事案については、設置された第三者委員会に協力しています。

2. 監査の結果

- (1) 学校法人の業務又は財産に関し、不正の行為又は法令若しくは寄附行為に違反する重大な事実はありません。ただし、1(3)の職員懲戒事案については、第三者委員会において調査が進められています。本件については、本学園が、第三者委員会調査報告に基づき再発防止に取り組むとしていることを確認するとともに、報告書提出後に再発防止策の実行等の措置がなされるよう注視してまいります。
- (2) 事業報告書は、学校法人の業務運営の状況を正しく示していると認めます。
- (3) 財務諸表は、会計帳簿の記載と一致しており、法令及び沖縄科学技術大学院大学会計基準に準拠し、本学園の財産及び損益の状況を正しく表示しているものと認めます。また、決算報告書は、予算の区分に従って決算の状況を正しく示しているものと認めます。なお、会計監査人である EY 新日本有限責任監査法人からは、無限定適正意見の見込みである旨説明を受けています。

なお、「令和 6 年度監査結果及び監事意見」を別添のとおり提出いたします。



OIST

OKINAWA INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY GRADUATE UNIVERSITY
沖縄科学技術大学院大学

令和7年5月20日

学校法人沖縄科学技術大学院大学学園

監事 池田 博之

監事 兼島 規

監事 George Clark

別冊

令和 6 年度監査結果及び監事意見

令和 7 年 5 月

沖縄科学技術大学院大学学園監事

目次

I	はじめに	1
II	令和6年度監査計画	1
1	監査事項	1
2	監査の方法	2
III	監査の結果	2
1	業務効率化、組織管理	2
2	財務（予算の執行管理、補助金管理等）	6
3	外部資金獲得に向けた取組	10
4	働きやすい環境づくり（労働時間管理、ハラスメント対策、安全衛生管理）	12
5	研修・職員のマネジメント能力向上	15
6	情報セキュリティ、個人情報保護	17
7	防災・事業継続計画（BCP）	19
8	沖縄振興への貢献	20
9	沖縄県内外の中高生などへのアウトリーチ活動	21
10	その他	22
IV	おわりに	24

Abbreviation Index		
Abbreviation	Official Division Name (English)	Official Division Name (Japanese)
BFM	Buildings and Facilities Management Division	施設管理ディビジョン
CPR	Communication and Public Relations Division	広報ディビジョン
DOR	Office of the Dean of Research	研究担当ディーンオフィス
FAO	Office of Dean of Faculty Affairs	教員担当学監オフィス
FM	Division for Financial Management	財務ディビジョン
GC	General Counsel Office	統括弁護士オフィス
GS	Office of the Dean of the Graduate School	研究科長オフィス
HR	Human Resource Division	人事ディビジョン
IT	IT Division	IT ディビジョン
CIO	Chief Information Officer	最高情報責任者
OI	OIST Innovation	OIST イノベーション
PRO	Office of the Provost	プロボストオフィス
SGO	Office of the Secretary General	事務局長オフィス
CTO	Chief Transformation Officer	最高変革責任者
UCS	University Community Services	大学コミュニティーサービス
UMT	Upper Management Team	上級幹部

令和 6 年度監査結果及び監事意見

I はじめに

監事監査は、私立学校法（昭和 24 年法律第 270 号）第 52 条において監事の業務の一つとして定められており、寄附行為第 29 条第 1 項及び第 70 条第 1 項の規定に則り、本学の業務の適正かつ能率的な運営に資するとともに、決算に関する監事の意見を形成することとされている。なお、令和 7 年 4 月 1 日に私立学校法の改正規定が施行されたが、同法附則第 4 条の規定に基づき、施行日前に開始された会計年度に関する監査報告書の作成等については、なお従前の例によるとされている。本報告書の記載は、原則として令和 7 年 3 月 31 日時点の情報に基づく。

II 令和 6 年度監査計画

監事監査の具体的な方針及び手続は、「基本方針・ルール・手続きライブラリ」（以下「PRP」という）「09.監事監査」に定められている。

これに基づき、監査事項、監査実施日等令和 6 年度の監事監査に関する計画を定め、「令和 6 年度の監事監査について」として令和 6 年 11 月 12 日理事長に通知、当該計画に基づき監事監査を実施した。

その概要は次のとおりである。

1 監査事項

PRP-9.4.1（監査の対象範囲）のうち、特に、事業計画に掲げる（1）から（5）までの事項（（1）教育研究に関する事項、（2）ガバナンス及び業務運営の透明性・効率性に関する事項、（3）財務に関する事項－外部資金、（4）沖縄の自立的発展への貢献に関する事項、（5）キャンパス整備・大学コミュニティの形成、安全確保及び環境への配慮に関する事項）及び沖縄科学技術大学院大学監事監査要綱（2017 年 9 月監事決定）の 3 に掲げた事項その他監事が学園の健全かつ安定的な運営を達成するため監査を行うことが必要と認める事項を監査事項とした。分類項目は、以下のとおりである。

- ① 業務効率化、組織管理
- ② 財務（予算の執行管理、補助金管理等）
- ③ 外部資金獲得に向けた取組
- ④ 働きやすい環境づくり（労働時間管理、ハラスメント対策、安全衛生管理）
- ⑤ 研修・職員のマネジメント能力向上
- ⑥ 情報セキュリティ、個人情報保護
- ⑦ 防災・事業継続計画（BCP）
- ⑧ 沖縄振興への貢献

- ⑨ 沖縄県内外の中高生などへのアウトリーチ活動
- ⑩ その他

2 監査の方法

PRP-9.4.2（監査の種類・方法）に定める書面監査及び実地監査の方法により行った。実地監査に当たっては、各ディビジョンの責任者の出席のもと、資料の提出及び説明を求めた。なお、昨年度に引き続き、外国人監事も参加のもと実地監査を実施した。また、BOG 及び BOC のすべての会合をはじめとする各種会議に参加し、内部監査との連携、さらに決裁案件の回付や各ディビジョンとの積極的な意見交換により情報収集を行った。また、会計検査院実地検査及び OIST が 2024 年度に対象となった大学認証評価の調査に出席した。

財務諸表等及び決算報告書については、FM から必要な説明を受けるとともに、監査法人から適時報告を受け、確認を行った。監査法人による会計監査についても、監査計画、当期の決算に係る検討事項等について、意見交換を行うとともに、その監査状況及び職務遂行に関する事項について、説明及び報告を求めるなど、緊密な連携を確保した。

OIST 職員に対する懲戒事案（令和 6 年 12 月 25 日公表）については、原因究明、責任の所在、再発防止策を調査する第三者委員会が設けられた。監事としては、同委員会が日弁連のガイドラインに基づき、その設立・運営が独立して行われていることを確認するとともに、その調査に協力した（第三者委員会関係は、別途 P22 に記載）。

III 監査の結果

1 業務効率化、組織管理

OIST は、戦略計画に基づき、業務や組織の改革に取り組んでいる。BOG や BOC における状況報告に加え、教職員に対しても、理事長自らマンスリーニュースレターやタウンホールミーティングでその重要性を説明（タウンホールミーティングでは、学長自ら教職員の質問に回答）し、エンゲージメントサーベイも継続している。さらに、2024 年 9 月に、コンサルティング業務の経験が豊富な CTO が 1 年間の期限付きで採用された。その任務は、縦割りの緩和や、重複した業務の整理であり、ERP 更改についても、重要な役割を果たしている。

(1) CTO による業務改革の取組み

CTO は、幅広く各ディビジョンと意見交換を行い、OIST の業務状況を把握している。また、ERP に関しても、関係ディビジョンとの会議に参加し、ワークフローの見直しに積極的に取り組んでいる。CTO は、教員とアドミニの人事の関係など複数のディビジョンが同じ業務を行い無駄が生じていること、縦の関係が強く、横の連携が弱いという弱点が OIST のコミュニケーションにあることを指摘していた。

これらの点は、監事監査においても、多くのディビジョンから同様の説明を聞いている。

戦略計画実行の重要な手段として、戦略的プロジェクトのポートフォリオが、学内の様々なグループからの意見を取り入れながら整理された。その中にはアウトリーチなど、組織的な見直しを含むものもある。この具体的な実行についても、CTO が、ディビジョンのラインと連携を取りながら進めている。CTO の言葉を借りれば、「積極的に叱咤激励している」とのことであり、現在の OIST の文化が、改革のためには、こうした推進力を必要としていることが伺われる。CTO の離任する 2025 年 9 月以降は、学長室に設置される Results Delivery オフィスが、プロジェクトが成果をあげるよう、役割を果たすこととなっている。

【監事意見】

CTO は、学内で積極的に意見交換を行い、縦割りの緩和や重複した業務の整理に取り組んでいる。CTO の問題意識は、監事が把握した各ディビジョンの悩みと共通しており、コンサルタント経験が豊富な CTO の活動は、OIST の業務や組織管理の改革に向けた有益な取組となっていると考えられる。戦略的プロジェクトの推進についても成果が上がっており、さらに、CTO が、ワークフローの見直しの観点も含め、ERP 更改に積極的に加わっている点も、極めて有益と考えられる。

このように CTO の役割は大きいですが、それだけに 9 月の CTO 離任後の体制については、注意が必要である。この点について、組織改編の設計については、ディビジョンのラインと連携を取りながら進めており、Results Delivery オフィスを運営する人材についてもめどが立ちつつあるとしていることは心強い。しかしながら、CTO が現在果たしている役割は、戦略計画実行の際の根幹であること、現在の CTO の活動において、OIST の各組織を「積極的な叱咤激励」することが必要であることを考えると、9 月以降担当する人材、そのサポート体制について、十分に準備し、支援することが不可欠である。

付言するならば、今後必要な場合に CTO を務めることや、外部の CTO を支え、実行役となることが期待できる内部人材の育成が必要ではないかと考えられる。さらに、広く人材育成、人材確保を図る観点では、HR が取り組んでいる後継者計画（Succession Planning）や FM が行ったマネージャーのローテーションの進展にも期待したい。

(2) ERP 更改

現行 ERP のメンテナンスは 2027 年 12 月に終了予定であり、更改が重要課題となっている。このため、CIO を含め関係ディビジョンから説明を受けた。

ERP 更改予算については、2025 年度予算として 5 億円が確保された。この金額は、当初の要求時より減額されているが、想定の範囲内であり、導入コスト削減の

努力も行うため、差し支えないとの説明があった。2026 年度以降についても、内閣府と連携をとり、必要額を確保するとのことであった。

ERP に密接に関係する HR、FM、CTO 等の関係者による検討会が開かれており、ソリューション候補の検討、ビジネスプロセス分析といった要件定義に向けた検討が進められている。ERP に利用するワークフローに関しては、今後整理していくこととなるが、既に「ワークフロー・リポジトリ・プラットフォーム (WoRF)」として、HR 及び FM の 300 以上のワークフローを格納（今後他のディビジョンのものも格納予定）している。今後、ERP に使うワークフローをここから抜き出すことを予定しているとのことであった。

更改された ERP を効率的で使いやすいものにするためには、すべてのディビジョンとの十分なコミュニケーションが必要である。監事監査の際にも、多くのディビジョンから、現在の ERP について、必要な機能がない、使いにくい、他のシステムとのインターフェイスが難しい、等の不満及び新しい ERP への期待を多く聞くこととなった。この点について、CIO からは、2025 年 3～5 月をフェーズゼロと設定し、各ディビジョンとコミュニケーションをとった後に RFP を作成する旨の説明があった。具体的な機能については、予算的な制約も踏まえ、パッケージに合わせることを基本とし、カスタマイズは限定する、いわゆる Fit To Standard を取ることとしている。各ディビジョンに対し、この方針を説明し、ERP で対応できない業務はビジネスプロセスの見直しが必要であることを説明するとのことであった。

ERP 更改を進めるに際しては、OIST の業務と IT に関する知識を持ち、要件定義作成やベンダー側との折衝の責任者となる PM（プロジェクトマネージャー）の役割が重要であるが、現時点で採用できていない。この点について、CIO より、技術を有することを優先に外部で探しているが、難しい場合は、内部の人間に担当させ、CIO 及び HRVP でサポートすることも考えているとのことであった。プロジェクトを支えるコアチームについても、現時点では構成できておらず、フェーズゼロを進めつつ構成することを予定しているとのことであった。

【監事意見】

ERP 更改に向けた 2025 年度予算が確保されたこと、ERP の検討が、CTO も含め、関係ディビジョン間で進められ、特にワークフローの整理が進んでいることは歓迎すべきことである。また、予算制約を踏まえ、カスタマイズを最小限にするという方針も十分理解できる。一方で、各ディビジョンにおける現行 ERP への不満や、新 ERP への期待を考えれば、また、この方針が各ディビジョンのビジネスプロセス変更を求めるものであることを踏まえれば、ディビジョンに対する説明を丁寧に行う必要がある。この点をぜひ、留意いただきたい。

ERP を構築するにあたって、中心的な役割を果たす PM の採用及びコアチームの構成が進んでいないことは、懸念すべき状態である。PM には、技術面と OIST 業

務の熟知の双方が必要であり、適任者の採用を期待するが、もし採用された PM が条件を完全に満たさない場合は十分なサポートをお願いしたい。その意味でも、コアチームについて、適任者による構成を速やかに行うことが必要である。

(3) 各ディビジョンの取組み

各ディビジョンにおいては、業務の効率化、組織管理や組織間の調整力の向上に努力しており、DX も含めた IT 技術の活用について、工夫している。昨年度に引き続き、各ディビジョンにおける取組を確認したところ、昨年度と大きく異なる点はないが、概要をまとめると次のとおりとなる。

業務の効率化、進捗管理の重要性について、各ディビジョンにおいて十分認識されている。

基本的な手段としては、ミーティングや各種の手段を活用したコミュニケーション及びソフト、ツール等様々な IT 技術の活用がなされている。IT 技術としては、自動化ツール、ポータルシステムの活用も進んでいる。一方、新ツールやプロセスの導入時には、スタッフへの一時的負担等が生じることの認識が必要であることの指摘もあった。内部組織の見直し (FM、GS) や内部組織間の業務整理 (HR) もなされている。

進捗管理については、管理職による把握のためにも、IT ツールの活用も含めた情報共有が必要との声が広く聞かれた。個別的には、業務の文書化 (IT)、対応の標準化、管理データ一元化 (BFM)、適切な権限委譲 (FM)、ワークフロー見直し (GS) が重要との指摘もあった。

IT の活用については、現行 ERP に関する意見が多く聞かれた。基本的に現行 ERP への評価は高くなく、更改に際し、ユーザーフレンドリーなものに (BFM、CPR、DOR)、決裁・承認システムの一元化を (BFM)、他のシステムとのインターフェイス確保を (OI)、習得が容易なものを (UCS)、ワークフローを踏まえたものを (FAO) 等の具体的な希望が寄せられた。ERP 以外の点については、電子化の一層の推進を求める声が広く聞かれた。

組織管理については、ミーティング等によってコミュニケーションを確保することを重要としていることや、業務の内容・性質を明確化し、派遣職員、外部委託を活用している状況が把握できた。一方、昨年度に比べて、派遣職員の定着・活用 (CPR、DOR、GS、HR、UCS)、外部委託及びその費用 (DOR、OI、UCS) に苦勞しているとの声が多く聞かれた。

部門間の調整については、関係ディビジョンとの十分な相互理解やコミュニケーションが何よりも重要であるとの意見が大多数であった。特に、担当者だけでなく、管理職レベルも含めた連携 (HR、SGO)、主担当の明確化 (GS)、優先事項の共通認識 (UCS)、学外情報の学内共有 (PRO) が必要との意見もみられた。また、One OIST とは何かについてすべての職員が理解できるような明確な定義・運用方針を

設定、周知することも必要ではないか（UCS）との意見もあった。

(4) 見直しが必要と考えられる仕組みや規制

見直しが必要と考える仕組みや規制について、各ディビジョンからは、業務分担の整理・明確化や縦割りの緩和を求める意見が多くあり、給与支払い等同じ業務が複数ディビジョンで処理されている（HR、UCS）等の具体的な重複もあげられていた。また、全学的に対応すべきことの指摘も多く、各種ツール採用の際の標準化（PRO）、全学的なプロジェクトの優先付け・実施する際の体制整備（CPR、PRO）、ハラスメントの全学窓口（GS）が必要との意見があった。PRP などのルールの体系的な見直し・改訂・効率化が必要であり、部署をまたぐ業務分担の整理には複数の部署を管理するエグゼクティブの主導も必要（FM）との意見もあった。予算関係等の各種手続についても幅広く意見があった。

【監事意見】

各ディビジョンの意見の多くは、業務分担の整理・明確化や縦割りの緩和を求めるものなど具体的な課題であり、関係ディビジョンや全学的な形で議論を行い、その処理を検討するにふさわしいものである。しかしながら、実はその多くは、昨年度の監事監査において聴取し、報告書に記載したものである。このことは、各ディビジョンに具体的な問題意識があっても、その議論や解決は容易には進まないことを示している。すなわち、あげられた課題そのものに加え、ディビジョンの抱いた課題について必ずしも十分な検討がなされていない現状そのものも、OIST にとっての問題点であることを示している。幸いなことに、業務分担の整理・明確化や縦割りの緩和をはじめとする意見そのものも、また、議論がたやすく進まないというコミュニケーションの問題も、どちらも戦略計画の重要な一部である。特に、本章（1）（2）で記載した CTO や ERP 更改に関する活動は、直接的にこれらの問題に取り組む貴重な機会となっている。各ディビジョンの声は、戦略計画の問題設定や、OIST が取り組んでいる道が正しいことを示すものであることを踏まえ、問題解決の取組を積極的に行うことを期待する。

2 財務（予算の執行管理、補助金管理等）

(1) 予算の執行管理、補助金管理

FM 及び各ディビジョンから、2024 年度予算の執行管理の状況及び見込み、執行管理に当たって困難が生じた点等について聴取し、状況の確認を行った。さらに、2024 年 10 月及び 2025 年 5 月に、会計監査人である新日本有限責任監査法人（以下「EY」）から直接説明を聴取し、それ以外の期間も連携をとった。

2024 年度予算は 222 億円（当初予算 196 億円、補正予算 26 億円）であり、運営

費補助金の当初予算に対する国庫返納額は 0 となっている。執行に関して特段の問題は確認されず、財務指標についても、現時点では健全なものとなっている。しかしながら、特に人件費について、定員を実員が上回っていること、さらに近年行われたベースアップの影響があり、課題となっている。

予算と業務に必要なコストに関しては月次で適切に管理されており、執行状況についても、予算セクション担当が ERP システムでモニタリングするとともに、必要に応じ各ディビジョンと確認している。

会計検査院より、災害に関する保険金と補助金との関係が不適切であるとの指摘を受けた。これを受けた内閣府の通知に基づき、保険金を、当該保険事故による損害の回復に必要な経費に充てることを原則とするなどの対応策をとった。さらに、月次のキャッシュフローの状況を作成し、現在 FM 内で共有している。今後 UMT に報告予定とのことである。

施設・設備に関する予算執行管理についても、部門間の情報共有及び合意形成が適時適切なタイミングで行われているか BFM 及び FM に聴取し、問題がないことを確認した。

各ディビジョンにおいて苦労している点として、所管予算が一段と厳しくなっていることが幅広くあげられており、FAO からは、特に物価、円安の影響があげられていた。また、12 月以降 300 万円以上の調達に制限があることが厳しい (IT) との回答もあった。工夫としては、重複する IT サービスの整理 (IT) を行っているというものがあつた。一方財源の多様化の必要を求める声 (BFM、PRO、UCS) や、12 月末の入札期限があるのは運営費の大半を国費に頼る OIST にとってはやむを得ないことであり、今後も変更は難しい (FM) との声も聞かれた。

【監事意見】

以上を踏まえ、予算の執行管理、補助金管理には、問題は認められず、手続きに基づいて行われていることを確認した。財務諸表等についてもその適正性を確認した。なお、EY からの最終報告は、2025 年 6 月に提出予定であるが、5 月時点で、無限定適正意見の見込みである旨説明を受けている。

(2) 旅費・謝金の個人精算の遅延

2022 年度及び 2023 年度の監事監査において取り上げた旅費・謝金の個人精算の遅延について、その後の状況を FM から聴取した。出張者所属部署の事務担当者に対する旅費相談会開催等の周知活動、出張申請フローシステムの改善、旅費チームの人員の充足といった対応がとられた結果、通常 4 週間処理とされている処理期間を、概ね満たしていることが確認された。

(3) 入札契約の適正化の取組状況

① 調達状況

OIST においては、競争による調達が原則であり、150 万円以上 300 万円未満の案件は見積り合わせ、300 万円（一部部署の調達は 500 万円）以上の案件は一般競争入札により、契約相手先を選定することとされている。なお、金額によらず、提案内容等の審査により取引の相手方を決定する調達がなじむ案件などでは、各種公募手続きを経て契約交渉を行うこともなされている。

② 一者応札の状況

一般競争入札を適正に行うためには、競争性の確保が重要であり、一者応札を避けるための努力が必要である。

近年の一般競争入札における一者応札件数の割合をみると、工事については、(54.2% (2023 年度)、31.3% (2022 年度)、42.1% (2021 年度))、物品・役務等については (63.2% (2023 年度)、58.3% (2022 年度)、64.3% (2021 年度)) となっており、物品・役務等が高くなっている。

今回、FM より状況を確認するとともに、昨年度と同じく、調達額が大きく、複数回一者応札となっている物品・役務等の調達案件 2 件（「実験動物飼育管理業務」(PRO) 及び「施設・設備保全業務」(BFM)）について、発注担当ディビジョンから状況の確認を行った。その結果、FM において、過度に排他的な条件を課さないよう周知していること、公告期間の延長（従来 10 営業日だったものを 14 営業日程度に）や参考見積を取得していない業者へ積極的な声掛けを行う、入札辞退（及び最終的に不参加）業者へのアンケート実施という工夫を行っていることを確認した。なお、アンケートは、今年度初めて行ったものであるが、協力状況は満足いくものではなかったとのことである。

適正な仕様書作成と予定価格の設定は、公正な調達のために、不可欠の条件である。OIST では、発注担当ディビジョンが仕様書を作成し、FM が、単価表及び業者からの見積もりを基に予定価格の算定を行っている。このように二つの作業を分離することによって、公正さの確保を図っている。

監査の対象とした「実験動物飼育管理業務」(PRO) については、次回の調達に向けて、「水生動物」、「陸生動物」、「洗浄・清掃作業」の 3 つに分割することを予定しており、さらに複数年契約とすることも検討している。複数年契約することによって、本契約が本土の企業にとって魅力的なものとなる可能性がある、PRO としては考えているとのことである。

「施設・設備保全業務」(BFM) については、新たな動きがあった。同契約は、従来数年に一度総合評価落札方式によって調達し、その間は受注業者の業務状況に問題がない場合は、1 年ごとに随意契約で調達していた。2025 年度は、通

常、随意契約で調達する年であったが、BFMにおいて、受注業者の同意を得、期間1年の総合評価落札方式による選定を行う（監事監査実施時に調達中）こととした。その際、従来一括発注した11の業務のうち緑地管理業務等4つの業務を個別発注することによって「施設・設備保全業務」を分割（予算額で従来の約9割）した。なお、現行業者も応札することは可能であるとの説明があった。監事からは、建物ごとの分割発注や警備業務、清掃業務の切り離しが可能ではないか、との指摘を行った。これに対し、BFM及びFMより、業者へのヒアリングを行い、人手不足の現在の状況下では、一括発注が適切と判断したとの説明があった。BFMからは、いずれにしても、今回の状況を踏まえた次回の再検討は想定しており、そのために今回1年間の調達としているとの説明もあった。BFMで仕様書作成業務を統括するマネージャー職について、最近退職した職員が長期間担当していたことが確認された。現実の問題が生じたかは別であるが、調達の公正性を確保する上で、懸念すべき状況と言わざるを得ない。なお、同業務の予定価格については、従前より、BFMが現行業者の見積もりをFMに提出し、FMでは、建築保全業務労務単価（国土交通省）及び見積もりによって算定していることを確認した。

③ 少額発注の状況

内部監査において定常的なモニタリングを行っていることを確認した。

【監事意見】

OISTの財政が厳しくなる中、一者応札対策によって競争水準を高め、よりよい調達を行うことの重要性は増している。このため、昨年度の監事監査において、FM及び発注担当ディビジョンが、応札要件、調達単位、調達スケジュール、確保すべき品質（サービス水準）等についての検討や、業者からの意見聴取も含めた調達案件の周知等をより積極的に進める必要がある旨指摘した。

今年度の監事監査において、入札における競争性の確保や一者応札対策の必要性が認識され、監査報告の趣旨に沿った努力が行われていることを確認した。特に、入札辞退（ないし最終的に不参加）業者へのアンケート実施をFMが行ったことは評価できるものであり、一層の改善に向けた努力を期待する。予定価格についても、発注担当ディビジョンではなく、FMにおいて単価表や見積もりをもとに算定されていることを確認した。ただし、予定価格の重要性に鑑み、適切な算定に向けた一層の改善を期待する。

「実験動物飼育管理業務」（PRO）及び「施設・設備保全業務」（BFM）のいずれについても調達方法の見直しが進み、特に「施設・設備保全業務」については、予定を変更し、2025年度の契約から、一部業務を個別発注する形で、1年間の調達を進めていることを確認した。

しかしながら、「施設・設備保全業務」については、建物ごとの分割、警備業務、清掃業務の分離など、さらなる工夫の余地があると考えている。BFM においても、今回の調達を踏まえ、次回以降再検討するとしていることから、監事としても今後の取組を注視していくこととする。今回の監査に際し、既に退職済であるが、BFM において、仕様書の統括を担当するマネージャー職を同一職員が長期間担当していたことが確認された。現実の問題が生じたかは別であるが、調達の公正性を確保する上で、極めて重大な問題であり、定期的な人事ローテーションを強く要請する。

(4) 予算編成

予算編成過程について、各ディビジョンから、昨年度同様、予算要求提出後の要求内容説明や議論の機会が十分ではない、予算額が決められる過程がわかりにくい、予算額の通知時期が遅い、等の意見が広く聞かれた。一方、政府予算案が OIST に示されるのは毎年 12 月下旬であるため学内予算編成が実質的にスタートするのは年明け以降という時間的制約が大きい、予算編成の各過程において要求額や項目等の内容は BOG 等でエグゼクティブに周知されていることからディビジョン内における情報共有も重要である (FM)、との意見もあった。

【監事意見】

OIST の予算には、財源の多くが政府からの補助金であり、政府の予算制度に縛られるという特徴がある。また、ストラテジック・リソース・アロケーション委員会 (SRAC) 等の制度的枠組みのもと予算編成が行われている。しかしながら、このように各ディビジョンの不満が毎年多く示される状況からみて、予算編成に関するコミュニケーション不足は明らかである。したがって、対応不可能なものについてはそのことを明確にすることも含め、一層の説明を行う必要がある。

3 外部資金獲得に向けた取組

OIST が世界最高水準の教育研究機関であり続けるためには、貴重な財源として外部資金を確保することが不可欠である。2024 年度事業計画において外部資金の獲得目標が 24 億円 (補助金予算の経常経費の 13.7%) とされているが、2025 年 1 月末時点で既に約 41 億円 (23.3%) に達している。この状況を踏まえ、2025 年度事業計画においては、外部資金獲得目標を約 44 億円 (補助金予算の経常経費の 23.8%) とし、施設整備に関する外部資金申請件数 (PPP/PFI 事業の活用を含む) を 1 件以上行うとの目標を立てるなど積極的な対応をとっている。

具体的な外部資金獲得の現状及び今後の見込みについて、確認を行った。DOR の説明によると、2024 年度には、JST 先端国際共同研究推進事業における ASPIRE 日英共同公募、AMED 脳神経科学統合プログラム、HFSP リサーチグラントといったものが獲得された。これらは、昨年度の文部科学省「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業 (J-

PEAKS)」(5年間で55億円規模)のような大型の資金ではないものの、大きな成果である。また、引き続き、科研費への応募数、採択率も、若手の研究者も含めて好調であるなど、良好な状況が維持されている。今後は、海外のグラント獲得に一層力を入れる方針であり、2024年度には外部資金の専属スタッフ1名を配置し、2025年4月にはDOR直下に国内外部研究資金セクションと国際外部研究資金セクションを併設することとしている。海外のグラントに関する情報を集め、日本からの応募が可能なものについて学内周知及び応募支援を一層積極的に行うとのことである。なお、日本国内から海外のグラント獲得を目指す動きは必ずしも強いものではない中で、OISTの教員は、若手も含めて英文での申請には抵抗がないことは、有利な点であるとの説明があった。

PRP27.5.6に基づき、外部資金の間接経費は、学長室の予算として統合され、その後配分が決定されることとなる。この点に関し、研究部門においては「FMとPROに一定の比率で分配すべき」(PRO)、「教員に限らず応募者への直接配分または優先配分が望ましい」(DOR)との意見がある一方、FMは、人件費が増大する中、外部資金で得られた間接経費が貴重な財源となっている、と述べていた。なお、DORから、可能な範囲でのインセンティブの検討は今後行ってみたい、と述べていた。

寄付金の獲得が、外部資金獲得の一つの柱として取組まれようとしている。具体的には、OIST財団との改訂MOUの締結、ギフトカタログの作成が行われ、担当副学長の採用など体制の整備も進んでいる。こうした人的、物的取組について、理事長から、寄付金は今後有望な財源であり、OISTとして主体的に取り組むことで、将来大きな成果をあげることについて自分は自信を持っている旨、説明があった。

【監事意見】

OISTの基本的な財源である運営費補助金を補う存在として、外部資金獲得の重要性は増している。その中で、2024年度の事業計画の目標を大きく上回る外部資金を獲得し、2025年度の目標額を引き上げたことは高く評価できる。

グラントについては、引き続き若手研究者が積極的な取組を行い、成果が出ていることを高く評価したい。海外のグラントについて、情報収集や学内周知に一層積極的に取り組む、獲得を目指すとしており、その成果を期待したい。

獲得された外部資金、特に間接経費の配分について、研究部門とFMの間で考え方の差異が見られる。外部資金を獲得するインセンティブを考えるべきとする考え方、財政的に資金配分をこれ以上行うことは難しいとする考え方、いずれにも根拠がある。また、昨年度の監事監査で指摘したように、運営費補助金との関係の整理も必要である。いずれにしても、運営費補助金との関係も含め慎重な検討を行うことが必要であり、OISTの財政を安定的で維持可能なものとするための総合的な議論を期待する。

重要な財源として寄付金の拡大を目指す取組が、新たな人材の採用等の体制整備も含めて、理事長のリーダーシップのもと進められている。人的・金銭的投資とその効果についても丁寧に検討し、効率的に取り組むことを期待する。

4 働きやすい環境づくり（労働時間管理、ハラスメント対策、安全衛生管理）

OIST には、適切な労働時間管理と働きやすい環境が不可欠である。この観点及び昨年度の監事監査結果を踏まえ、労働時間管理、ハラスメント対策、安全衛生管理等について、HR、FAO 及び各ディビジョンから聴取し、状況の確認を行った。

(1) 労働時間管理

労働法制に則り、労働時間管理を厳正に行い、あわせて職員の健康確保を図ることは雇用主の責任である。OIST においては、ERP システムによるタイムシートへの申告・承認という仕組みが設けられ、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）の基準を上回る超過勤務 45 時間以上の者への産業医面談制度が設けられている。

本年の監事監査においては、昨年度に引き続き、①労働時間管理、②（近年の法改正で必要となった）管理監督者や専門業務型裁量労働制適用者の労働時間記録、に留意しつつその適切性を確認した。

まず、超過勤務の状況については、HR から資料に基づく説明を受けたが、特段の問題は確認されなかった。産業医面談の受診数及び率についても例年通りであることを確認した。

管理監督者による部下職員の労働時間管理について、適切に行われている旨の説明があった。しかし、昨年度に続き、一部ディビジョンより、ERP のタイムシートによる管理は、職員の正確な申告が前提であり、管理監督者による部下職員の積極的な業務状況の把握が不可欠である旨言及があった。一方、Outlook カレンダーや Teams を使い把握しており特に問題はない（PRO）とするものもあった。タイムシートの申告が速やかに行われているかについては、HR から、概ね問題ないが、一部問題の案件があり、長期間申請を行わなかった職員及び看過した管理監督者に対し始末書による対応を進めているとのことであった。

管理監督者や専門業務型裁量労働制適用者については、昨年度の監事監査において、ERP システムの記録のほとんどが初期設定のまま申請されていることが判明した。原因としては、これらの者の労働時間の記録が、近年の労働安全衛生法の改正によって、初めて必要となったものであり、管理監督者等が自らの労働時間記録の必要性を認識していない可能性があること、また、原則として超過勤務手当の対象とならないことが考えられる。いずれにしても懸念すべき状況であることから、監事監査で指摘を行い、BOG でも活発な議論が行われた。

このような状況を踏まえ、HR から状況を確認した。TIDA で頻繁に正確な記録の必要を促しており、管理監督者を中心に少しずつ改善していること、今後とも取組を強化していくこと、ERP 更改の際にはデフォルトの記録ができないよう対応するよう検討しているという説明がなされた。なお、監事としても、HR が、安全衛生委員会の活用も含め、この問題に関し各ディビジョンと意見交換を行っていることを

確認した。各ディビジョンの状況について聴取したところ、問題ないという回答がほとんどであった昨年度と異なり、約半数のディビジョンにおいて問題点を認識して取組を行っているとの回答があり、特に DOR 及び GS では、Dean 自ら適切な記録を呼び掛けているとのことであった。また、CPR によると、HR による TIDA への掲示は有効であるとのことであった。一方、FAO からは、この問題には、OIST 全体としてのシステムの見直しが必要であるとの指摘がなされた。

【監事意見】

昨年度の監事監査を受け、HR 及び各ディビジョンにおける取組が行われており、HR の説明にあるように少しずつであるが成果があがっている。HR の働きかけを受け、問題を認識し対応しているディビジョンが約半数となっていること、特に Dean 自らが対応するディビジョンがでていることを評価したい。ERP 更改の際にシステム的な対応を検討している点も期待したい。

その上で、職員の労働時間管理については、管理監督者が、職員の申告のみに頼ることなく、積極的に職員の業務状況を把握した上で行うことが必要である。そのため、各ディビジョン及び HR において、引き続きその周知徹底を図る必要がある。HR においては、さらに、毎日の労働時間が ERP システムにおける初期設定のままである、申請及び承認が長期間なされていない等の事例については当該セクションに連絡する等の対応をとることが適切である。

特に、管理監督者及び専門業務型裁量労働制適用者の労働時間の記録については、一層対応が難しいものとなっている。しかしながら、OIST には、雇用主として、これらの者も含めた健康確保義務が法律上あることから、HR、FAO 及び各ディビジョンにおいては、正確な記録の必要性について、一般職員に対するものに増してさらに積極的に周知徹底を図ることが必要である。その際には他機関の事例も活用いただきたい。また、OIST が定める基準（超過勤務 45 時間）以上の者については、産業医面談の対象であることを明確に伝えることも必要である。

(2) リモートワーク

コロナ禍が落ちつきを見せたことを踏まえ、リモートワークの再検討の必要性を昨年度の監事監査で指摘した。2024 年 7 月、新たなリモートワーク規程が施行され、実施可能日の拡大や実施場所の柔軟化が行われた。こうした状況を踏まえ、各ディビジョンに自由な意見を求めたところ、新たな規程により、通勤時間や働きやすさ、業務の効率的な処理といった利点が生かしているという声が多くを占めたが、一方、職員管理の問題を指摘する声も見られた。この点について、HR に確認したところ、同様の声を把握しており、「リモートワークは権利ではなく、職員に事前許可の必要性を認識させることが必要である」旨回答しているとのことであり、いずれにしても実施状況をみつつ必要な見直しを行っていききたい旨の説明があった。

【監事意見】

新たなリモートワーク規程は順調に施行されており、HR の状況把握や対応も適切であることを確認した。引き続き、状況を踏まえた検討及び対応を期待する。

(3) 育児休業、介護休業

育児休業、介護休業については、必要な者が取得できる環境を確保するために、該当者の把握も含め、HR、FAO 及び各ディビジョンにおける努力がなされていることを確認した。雰囲気づくりの重要性に加え、取りやすい人的体制を確保すること（DOR、UCS、FM）、柔軟な復帰プログラムや管理職向けガイドラインが有効であること（OI）等の説明があった。なお、近年、制度的にその強化が図られている育児休業について特にみたところ、OIST の男女の職員とも全国平均より取得率が高い結果が確認できた。

(4) 有給休暇

有給休暇については、取得率は 2024 年度が 84%となっている。取得しやすい環境を確保するために、各ディビジョンにおける努力がなされている。その内容は、昨年度と同様であり、一般的な奨励に加え、夏季休暇等のスケジュール共有、バックアップ体制確保といったものである。一方、管理職がカバーするために残業するケースがあるとの指摘も引き続きあった。

(5) ハラスメント対策

OIST は、互いに尊重しあう職場の実現に向けた基本方針を定め、外部も含めた通報窓口の整備や職員に対する必須のオンライン研修受講を行っている。研修受講率は、基本的に高いものとなっている。各ディビジョンにおいては、積極的にミーティング等で研修受講の働きかけや、窓口の周知を行っており、さらに、イベントにおける行動規範設定（DOR）、ORC（OIST Researcher Community）や学生評議会との月例会議等で情報収集（FAO）といった対応もとられている。

ハラスメントに至らない場合も含めて教員と学生の関係に関する行動規範の検討が、GS、GC、HR、FAO 等の関係ディビジョンで進められている。現時点においては、アカデミックな関係に関しては、GS と FAO との協議が行われており、個人的（ロマンチックな）関係については、法的な助言を踏まえ PRP1.3.2 という対応がとられた。ただし、後者について、GS としては、より積極的な対応が必要ではないか、と引き続き考えているとのことであった。

ハラスメントを含めた苦情や紛争の解決を定める PRP39 に関し、HR が中心となって見直しが行われており、改正案が 2 月のエグゼクティブチームにおいて提示、議論され、ORC（OIST Researcher Community）や学生会との協議も始められてい

る。このことは、ハラスメントを検討する貴重な機会となっている。HRによると、当初4月1日施行を予定していたが、意見がエグゼクティブチームで多く出されたことを踏まえ、丁寧に対応する方針とのことであった。

【監事意見】

必須のオンライン研修受講の受講率が高く、さらにディビジョンによっては積極的な対応がとられていることを確認した。PRP39 に関して見直し作業が行われており、OIST 内で幅広く議論が行われていることは、ハラスメントに関する対応を検討する上で大変有益であり、監事として高く評価したい。教員と学生の関係に関する行動規範についても、関係ディビジョンにおける検討が丁寧に進められていることは積極的な対応であり、引き続き監事としても着目することとしたい。

(6) 安全衛生委員会

安全衛生委員会は、労働安全衛生法に基づき、労働災害防止の取組を労使が一体となって行うために設けられる委員会である。同委員会が、月1回開催され、議事の概要が学内WEBへの掲載や月次メールによって職員に周知されていること、また、有害物質及び化学物質を取り扱い、職員に加え学生の安全確保を必要とするというOISTの性格を踏まえ、関係ディビジョンにおいて審議結果が有効活用されていることも確認した。23年12月より、HRからの月次報告事項として、毎月の長時間労働者数（超過勤務45時間以上）及びメンタル休職者数を含めることとされ、情報交換が行われている。SGOによると、委員会の委員における勤務時間に関する法令の認識が深まり、また、研究者にも労働時間の記録義務があることの認識が十分でないという現状把握ができたとのことである。

【監事意見】

安全衛生委員会が適時適切に開催され、結果が活用されていること、さらに勤務時間管理と健康管理の関係について毎月情報交換が行われ、その重要性をOISTとして認識する手段となっている。このことは、高く評価でき、今後とも同委員会の活動によって、健康管理が確保されることを期待する。

5 研修・職員のマネジメント能力向上

限られた人員の中で、増加する業務を遂行するためには、マネジメント能力も含めた職員の能力を向上させることが不可欠であり、戦略計画でも重要項目として位置づけられている。

OISTにおいては、オンライン研修(eFront)が活用されている。新入職員研修に加え、情報セキュリティ、ハラスメント、個人情報保護等の重要な研修は全職員の必須研修とされている。個別の専門的なコースやERPの操作方法等の実務的な研修、管理

者向けのコース（マネジメントサポートツール）もこの形で行われている。対面の研修も行われており、HR のものに加え、C-Hub では、ワークショップや、各種の研修コース、また職員向け勉強会が開催されている。さらに、各ディビジョンによっては、独自の内部・外部研修がある。

この状況を踏まえ、各ディビジョンから状況の確認を行った。

必須研修については受講率 100%が必要である。そのため、各ディビジョンにおいては、受講を注意喚起し、HR においては、定期的にディビジョンごとの受講率をとりまとめ、ディビジョンに連絡するなど、研修の受講を促している。今年度の受講率が昨年度よりやや低いことから HR に確認したところ、一時期担当者が不在の時期があり、HR から各ディビジョンへの連絡が少なかったことが原因として考えられることから、年度末に向けて一層取り組むとのことであった。

研修の成果を業務に生かすため、研修結果をミーティング、報告会等の形で報告・共有する取組が各ディビジョンで幅広く行われている。また、業務に関連づけて指導する（DOR、OI）ことの重要性や、経験者と未経験者を組み合わせて業務に当たらせることの有効性（OI、PRO）を強調する声もあった。C-Hub も含めた OIST 内の研修についても評価されており、さらに、外部研修も積極的に利用されている。一方、個別のセクションが必要な研修に積極的に取り組めるように予算措置等の奨励を求める声（DOR）もあった。

2023 年度監事監査の際に、各ディビジョンにマネジメント能力に関する研修や対面研修の強化を求める要望が多くあること、HR においてもその充実を図っていく方針であることが確認された。これを踏まえ、HR によるマネジメント層の育成のための対面研修が 6 月と 12 月に実施された。実践的な学びの場とするため、グループワークやロールプレイを取り入れた内容としており、HR によると、参加者から、学びの効果があがり、知見共有による新たな気づきを得たとの高い評価を得たとしている。実際、監事監査における各ディビジョンの回答においても、極めて高い評価であり、継続や対象範囲の拡大、オンラインでの提供など充実を求める声が強いことを確認した。HR においては、さらに「面接研修」や「マネージャーハンドブック」発行などを検討しているとのことである。

【監事意見】

職員に履修義務がある必須研修について、各ディビジョンの対応と HR が受講率の低いディビジョンに注意喚起することの組み合わせによって、受講率の確保が図られ、成果をあげている。今年度、監事監査の時点で、昨年度に比べ受講率が低い傾向がみられたが、これは、人員配置の問題から HR の注意喚起の頻度が例年より落ちたことによるものと見込まれ、逆に、HR の注意喚起の有効性を示しているものと考えられる。また、個々のディビジョンにおいても、研修成果の共有や業務に生かすための工夫が様々行われていること、外部研修の活用が行われていることが確認されたが、こ

うした各ディビジョンにおける取組も重要である。HR が実施したマネジメント層のための対面研修については、HR の自己評価、各ディビジョンのいずれも高く、戦略計画の趣旨に沿った取組であり、一層の充実を期待する。

6 情報セキュリティ、個人情報保護

(1) 情報セキュリティの確保

IT 技術の活用に際し、情報セキュリティの確保が至上命題である。この点が不十分であれば、致命的な事態になりかねない。この観点から、CIO をはじめ、各ディビジョンから状況を確認した。

情報セキュリティは、CIO（最高情報責任者）及びそのもとに置かれた CISO を中心として取り組まれている。2024 年度には、IT 担当組織そのものについて、担当の副学長を廃止して CIO に一本化し、ネットワークサービスをコアファシリティへ移管、内部組織の見直しといった再編が行われた。再編の理由として、高い離職率や欠員、組織よりも職員の能力への依存、秘密保持契約を結んでいないベンダーへの依存、業務文書の管理不足があげられている。これらの課題は、まさに情報セキュリティに影響するものであることから、具体的な取り組みについて確認した。CIO によると、再編だけでは解決しないことは認識している。その上で、個人ベースからチームベースへの移行を図り、ベンダーについては、業務の文書化及び守秘義務契約の締結や新しい利用規定（AUP）の導入を行っているとのことである。また、CIO が空席（FM 担当副学長が代行）であることも含め人材確保には大きな問題があるが、HR とともに引き続き努力しているとのことであった。

IT セキュリティの強化を図るため、2025 年度には包括的なセキュリティ監査を予定し、その前段として、2024 年度に簡易な監査を行った。2025 年 1 月の監査結果は、管理体制の問題、脆弱性の存在、セキュリティ機能の不適切な利用など、多くの問題点を指摘するものであった。CIO としては、これらを重大な指摘と考えており、早急に対応するとのことである。さらに、予定通り 2025 年度に包括的なセキュリティ監査及び、監査結果を踏まえたセキュリティ確保のためのロードマップ作成を行い、それに基づき着実に情報セキュリティの強化を図るとの説明があった。

各ディビジョンの回答によると 2024 年度において、情報セキュリティインシデント数及びヒヤリハット事例は 0 とのことであった。一方、2024 年秋に 2 度にわたりサイバー攻撃を受けている。CIO によると、その重大性は認識しており、攻撃者や原因の調査を行うとともに、情報セキュリティ機関によって情報システムのクリーニングや再攻撃を防止するための監視を行っているとのことであった。

情報セキュリティ確保のため、必須研修の一つとして情報セキュリティ研修が行われており、各ディビジョンや HR の取り組みもあって、受講率も高いものとなっている。また、メールによるフィッシング訓練も励行されている。各ディビジョン

においても、施錠管理の徹底（UCS、HR、FM）、他機関の事例等情報セキュリティに関する情報を共有（DOR、PRO、UCS）、アクセス権限管理の徹底（CPR、OI、UCS）、といった取組がなされている。

なお、昨年度の監事監査において記載した個別の懸念事項については、前記のように情報セキュリティ全体について見直しの過程にあることから、本年度の記載は差し控える。

【監事意見】

情報セキュリティに関し、必須研修の一つとして情報セキュリティ研修が行われ、受講率も高いこと、メールによるフィッシング訓練も励行されていること、IT 担当組織の再編によりその効率化が図られていることは、肯定的な状況である。また、積極的に監査を行い、その結果に基づき情報セキュリティの改善を行おうとする姿勢は、評価すべきものである。しかしながら、簡易的なセキュリティ監査の段階で、多くの問題が発覚したこと、外部業者の力も借り対応が行われているものの複数回のサイバー攻撃を受けたという状況は、OIST における情報セキュリティの状況について、深く懸念せざるを得ない。また、再編後も、人材確保等の課題が引き続き残っていることも現実である。情報セキュリティに関するインシデントは、OIST の根幹を揺るがす問題となり得ることを踏まえ、予算面、人員面も含めた取り組みを、組織全体の最優先事項として行うことを強く要請する。

(2) 個人情報保護

個人情報保護についても、必須研修の一つとして個人情報保護研修が行われており、その受講率も概ね高いものとなっている。個人情報漏洩インシデントについては、即応性と効率性を高めるために、法令・コンプライアンスセクションへの通知も含めた新たなサイバーインシデント対応計画を策定している。

昨年度の監事監査において、OIST 開学以来、個人情報漏洩インシデントが 0 件であることが判明した。同インシデントには、CC の誤用による流出等によるメール誤送信も含むことを考えると、教職員が個人情報漏洩の定義を認識していない、インシデントが報告されていない可能性を否定することは難しい。このため、法令・コンプライアンスセクション（SGO）に対し対応を要請した。SGO は、2024 年 6 月に職員に対し、個人情報保護に関する理解度実態調査を実施し、実際はインシデントが存在することを把握した。さらに、TIDA による注意喚起、個人情報保護研修（eFront）内容見直し（2025 年度改訂）といった対応をとった。各ディビジョンから 2024 年度のインシデント数について説明を受けたところ、0 との回答であった昨年と異なるものとなった。インシデントがあったとするディビジョンでは SGO に連絡するなど必要な措置をとっており、ヒヤリハット事案があったとするディビジョンとともに、把握した後、貴重な教材として、インシデント防止に役立ててい

た。

この他の各ディビジョンの取り組みとしては、外部団体開催の研修受講（FAO）、クラウド利用、個人情報を含む配付物の送付前ダブルチェック、手渡し時の氏名確認（HR）、アクセス制限（GS、OI）、個人情報利用後の速やかな削除（CPR、UCS）、他機関の事故を情報共有（PRO）といった取組が行われている。

【監事意見】

昨年度の監事監査の指摘を受け、SGO において、実態調査、TIDA による注意喚起、研修資料の見直しがなされ、各ディビジョンでも、インシデント発生時の適切な対応や、ヒヤリハット事案の有効活動といった対応が行われていることが確認された。このように正確なデータに基づき、具体的な改善を進めることは、科学技術の発展に貢献する OIST にふさわしい取り組みであり、引き続き進めることを期待する。

7 防災・事業継続計画（BCP）

近年、防災に関する取組の重要性は増している。同時に、災害発生時等の緊急事態に、職員等の安全を確保しつつ、どのような範囲でどのように業務を継続するか、そのための人的物的資源をどのように確保するかを定める BCP の役割も一段と大きくなっている。昨年度の監事監査において、こうした観点から、BCP を中心に、OIST における防災体制について取り上げ、課題を確認した。今年度は、フォローアップの観点も加え、SGO 及び BFM、さらに各ディビジョンから聴取し、状況を確認した。

OIST においては、消防計画によって訓練の実施、消防用設備等の点検・整備、自衛消防組織の編成、非常用物品等、防火・防災管理に関する必要な事項を定めており、さらに、2018 年 5 月に、7 つの災害分野ごとの総合的な対応を記載した BCP（事業継続マネジメント&安全管理システム）を定めた。しかしながら、昨年度の監事監査において、最終改訂が、2019 年 1 月であり、災害発生時の担当者及び代行者（非常時対応者）リストも十分に更新されていないこと、一部は通常の消防訓練に含まれているものの BCP に明記されている訓練のかなりの部分が実施されていないという重大な状況にあることを確認した。その後、SGO においては、監査結果を踏まえ、非常時対応者リストを改訂し、BCP 改訂を任務とするリスクマネジャーを募集した。内定者が 2025 年 4 月 1 日着任見込みであり、着任後 BCP 改訂を最優先業務として取り組ませ、1 年以内に改訂を終了することを期待しているとのことである。ただし、BCP 改訂にあたり考慮すべき事項として、震源地から離れた場所で発生する津波への対応等について検討されているものの、具体的な改訂作業は始まっていない。

BFM からは、リスクマネジャー着任後、消防計画との整合性の確保、備蓄食料等の見直し等を共に進めていきたい、とのことであった。さらに、恩納村との災害に関する協定（OIST を恩納村の緊急避難場所に指定）についても、協定締結後実務担当者レベルで

の連携はとられておらず、具体的な対応が整備されていないのが実情である旨説明があった。このため、会議等の場を活用し、恩納村との連携を深め、住民の避難訓練など、実効性のある協力関係構築を進めていくとのことであった。

各ディビジョンの状況については、緊急連絡リストの整備を行った等の回答が一部にみられるが、基本的にめばしいものではなく、全学的な方針を基に各部門において整理・対応することが必要な状況となっている。

消防計画等で定められた防災体制一般については、BFMによると、自衛消防組織の地区隊長、副隊長等と同じ職員が多年にわたり任命され、しかも一般職員がほとんどで管理職が少ない等の課題があり、対応が必要とのことである。しかしながら、消防計画の作成及び実行に関し中心的な役割を持ち、自衛消防組織を統括管理する立場にある防火・防災管理者が、着任早々であり他の業務もあることから、十分な対応ができていないとのことであった。

【監事意見】

非常時対応者リストの改訂や、リスクマネジャーの採用内定はなされ、BCP改訂にあたり考慮すべき事項の検討は始められたものの、BCPの未改訂は6年を経過している。災害対策の緊急性を踏まえ、可能なところから改訂を進め、全学に周知するなど、迅速な対応をとることを強く期待する。その際には、昨年度も記載したが、政府その他の組織の計画を参考に、最新の防災知識を取り入れ、被害想定、必要かつ確保可能な資源、行うべき業務等を精査し、消防計画との整合性を確保していただきたい。さらに、現行のBCPにおいて定められている年1回のBCP総合訓練についても、確実に実施し、今後のBCP改訂等に繋げる必要がある。恩納村との災害に関する協定に関しても、具体的な連携を確保することが緊急の課題であり、積極的に進めていただきたい。

自衛消防組織の体制に課題があり、対応が必要であるにもかかわらず、防火・防災管理者が、着任早々・多忙との理由により対応が進まないことが確認された。自衛消防組織は、防災体制の要であり、防火・防災管理者は、消防計画の作成及び実行に関し中心となる役割を果たす重要な職務であることから、この状況は早急に解消する必要がある。については、業務分担見直しや支援体制の確保など速やかな対応を取る必要がある。

8 沖縄振興への貢献

沖縄科学技術大学院大学学園法（平成21年法律第76号）第1条は、同法の目的を、「沖縄の振興及び自律的発展並びに世界の科学技術発展に寄与することを目的とする。」と規定している。このことを踏まえ、2024年度における沖縄振興への貢献を確認した。

PROによれば、漁業関係者からの問い合わせを受け、海ブドウの生産量減少などの地域課題の解決に取り組んでおり、琉球大学などのパートナーとの共同研究プロジェクトによってもイノベーションの促進に努めている。また、KEIO-OISTサマーキャンプなどの教育プログラムもイノベーションと学習の拠点としての沖縄の評判に貢献していると

している。今後の課題としては、産学官連携の強化、気候変動、地域ニーズに合わせた人材育成などがあり、特にコアファシリティについては、琉球大学や OoPNet と連携を強化し、外部からのアクセスを可能にするための取組みが進行中である。県内向けの料金体系についてもさらに見直しを行っているが、採算も考慮する必要があることから、月額制、割引の仕組みなども含めて検討しているとのことである。

また、OI によると、2024 年度の沖縄県内 OIST 関連スタートアップは 26 件、それによる雇用は 59 人となっている。また、サンゴ eDNA プロジェクトのような沖縄関連のプロジェクトも進められている。

【監事意見】

引き続き、沖縄振興への貢献を重要課題として活動していることが確認された。コアファシリティの学外利用についての県内向けの料金体系なども含め今後の一層の取組に期待したい。

9 沖縄県内外の中高生などへのアウトリーチ活動

沖縄県に所在する大学院大学として、沖縄県内外、特に中高生などの次代を担う若者等へのアウトリーチ活動は極めて重要である。これらの取組について、GS と CPR が取り組んでおり、GS は学生のリクルーティング活動の観点から科学に興味を持つ中高生などを、CPR はより幅広い層を対象として取り組んでいる。確認した活動状況は次のとおり。

2024 年、GS においては、OIST STEM Experience, Exploration, and Discovery (SEED) プログラムを、スーパーサイエンスハイスクール (SSH) 指定校である 25 校の 1614 人に対し 20 回提供している。アンケートに回答した生徒の 8 割以上が他の学生に、教員の 9 割以上が他の SSH に勧めるとするなど、好評とのことである。

県内の高校生に向けた取組としては、日本・世界の島々と協働した島嶼生態系や文化の持続可能性に関する教育を行う SHIMA ワークショップを 8 月に、特に女子高校生を対象とする HiSci ラボを 1 月にそれぞれ開催し、好評を得たとのことである。

CPR においては、主として地域連携を図り、県内の地域社会へ科学を普及することを目的として、年間を通じて活動している。

2024 年の第一から第三四半期における OIST への訪問者は、受入生徒 4,203 名 (74 校) も含め 27,673 人となった。この数値は、昨年度より大きく増加しており、アウトリーチの拡大を顕著に示している。

個別のプログラムの例としては、(1) 恩納村×OIST こどもかがく教室 参加者 142 名、(2) 海の日特別プログラム「キッズレクチャー」参加者 450 名、(3) 「こども霞が関見学デー」ブース出展 参加者 160 名、(4) うんなまつりブース出展 参加者 150 名、(5) サイエンステックフェス in 石垣島参加者 100 名、(6) SCORE! (県内高校生によるプレゼンコンテスト) といったものがあげられる。第四四半期には、OIST サイエンス

フェスタ（来場者数約 1,650 名）が実施され、OIST 講堂での ADHD をテーマとしたサイエンストーク、SCORE！受賞者を対象とした米国研修旅行、恩納村との交流会、沖縄県との人材育成事業「サイエンステックフェス」出展が進行中である。

【監事意見】

本活動は、本学設置の目的に沿った重要なものである。2024 年度においては、参加者増、アンケートによる高評価など、その成果があがっており、戦略計画を踏まえた実績があがっていると考えられる。

10 その他

(1) OIST リスクダッシュボード 2025 年 5 月

OIST リスクマトリックスについて SGO から説明を受け、次のとおり確認した。第 11 回 OIST リスクマネジメント委員会が 2024 年 11 月に開催され、2024 年度上半期の状況を踏まえた検討が行われた。その結果、①ハイレベルの子弟教育の不足により優秀な研究者や教員を失う可能性、②水質汚染、③ERP システムのメンテナンス期限、の 3 項目が追加された。同年度下半期の状況についても、同様に、2025 年 4 月（見込み）に開催予定の第 12 回委員会において検討予定とのことである。リスク登録簿についても、項目ごとに各ディビジョンで記載した内容を、同委員会で議論していることを確認した。

【監事意見】

半年ごとにリスクマネジメント委員会が開催され、リスク登録簿に基づく検討やそれを踏まえたリスクマトリックスの改訂が行われている。BOG/BOC 等において、OIST のリスクを議論する際に不可欠な資料が、適時適切に改訂されていることは評価すべきことであり、今後とも継続することを期待する。

監事監査結果を踏まえた 2025 年 5 月現在のリスクダッシュボードについては別紙のとおり。

(2) 法務

2024 年度の訴訟等のすべての係争事案が統括弁護士／法務セクションにより適切に管理、処理されている。

2024 年 10 月に施行された親族関係に関する新しい利益相反ポリシーについて、教職員の家族を多く採用する傾向がある OIST においては、よいことであるとの発言があった。

OIST 職員に対する懲戒事案（2024 年 12 月 25 日公表）に関する第三者委員会については、委員の選定を含めた設立・運営が、日弁連のガイドラインに基づき、独

立して行われていることを確保するために、GC が対応したことを監事として確認した。

【監事意見】

職員懲戒事案については、第三者委員会において調査が進められている。OIST が、第三者委員会調査報告に基づき再発防止に取り組むとしていることを確認しており、報告提出後に再発防止策の実行等の措置がなされるよう、監事として引き続き注視する。

(3) 研究生産性レポート (Research Productivity Report)

研究生産性レポートについて、PRO、FAO、DOR から聴取した。PRO、3 人の学部長及び学長室の間で議論が行われ、その結果 FAO において、Interfolio（データベースソフト）を導入し、研究生産性に関する項目を年単位で記録できるようにすることとなったとの説明があった。なお、OIST には以前 Institutional Research (IR) 担当者がいたことから、IR オフィス設置が必要である (FAO) との補足もあった。

【監事意見】

関係者の協議によって、研究生産性についての対応方針が定まったことを評価する。

(4) 教職員のこどもの教育

OIST においては、教職員のこどもの教育を支援する仕組みが設けられている。一方、BOG でインターナショナルスクール設置についての議論が行われるなど、さらなる支援を求める声も強く出されている。この点について、SGO 及び UCS から状況を聴取した。その結果、2025 年度予算に調査経費が認められたことから、UCS を中心として調査の内容について検討が行われていることを確認した。また、UCS において、要望の多いインターナショナルスクールについて、これまでの検討の経緯も踏まえて課題を十分認識し、その検討を行っていることを確認した。

【監事意見】

OIST コミュニティにおいて関心の強い本件について、過去の経緯を踏まえた上で調査を行い、丁寧な検討を行っていることを評価する。

(5) 大学認証評価

2024 年度に OIST は大学認証評価の対象となり、その結果は適合であった。評価団体（日本高等教育評価機構）から出された助言について、OIST として対応することとしている。

IV おわりに

沖縄において世界最高水準の教育研究を着実にを行うことにより、①沖縄の振興と自立的発展、②世界の科学技術の発展に寄与する、という目的を有する OIST にとって、2024 年度は、OIST 戦略計画 2024-2029 の実行が本格化し「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業 (J-PEAKS)」関連の事業も開始されるなど大きな 1 年となった。

監事監査においては、内部監査及び会計監査人監査、そして何よりも、各ディビジョンと、丁寧に意見交換や議論を行った。特に、本年度は、戦略計画に基づく取組が具体的にどのような行われているか、OIST における課題の解決や目的達成に貢献するものになっているか、という視点を重視した。各ディビジョンの業務実施の状況や悩みを聞き、議論する中で、問題点のかなりの部分が、ディビジョン間のコミュニケーション不足や、縦割りの強さによるものであることを実感した。このことは、One OIST、水平的なコミュニケーションの強化を目的の一つとする戦略計画が的を射たものであることを示すものである。

人間は欠点を有するものであり、誤りを犯すものである。そして、現状を無意識に是としがちなものである。戦略計画という形で、意識的に業務を見直し、改善の機会とすることは、科学という分野で、世界最高水準の教育研究を行うことをめざす、我々 OIST にとって最もふさわしい行いである。監事監査がその機会となったならば幸いである。

監査報告書は、日本語版が原本である。日本語版と英語版に差異がある場合には、日本語版が優先される。

英語版の作成に当たっては、広報担当所属のリンダール明子氏、多宇潤氏、レット・レジスター氏、エリザベス・スペイヤ氏の多くの援助をいただいた。また、監事監査におけるインタビュー等の際には、リンダール明子氏、竹野内真理氏の通訳により必要十分な意思疎通を行うことができた。これらを特に記して、深く感謝する。



OISTリスクダッシュボード 2025年5月

リスクエリア

事業効率化、組織管理

事業継続

財務 (予算の執行管理・補助金管理)

財務 (入札契約、旅費・謝金)

外部資金

人事管理

法務

IT/サイバーセキュリティ (個人情報保護)

その他の事項

OISTリスクレジストリ関連

オペレーション/ ストラテジー

オペレーション/ ストラテジー

財務管理

財務管理

財務管理

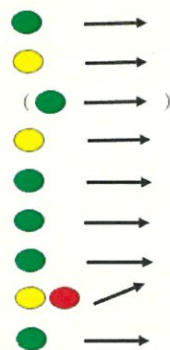
オペレーション

レピュテーション / 財務

オペレーション/ ストラテジー

オペレーション

ステータス/トレンド



● 最小限のリスク/管理されたリスク

● 中程度のリスク/リスク管理目標とギャップ

● 高いリスク

→ リスクの発現と軽減度合いは安定している

↗ リスクが悪化/軽減が遅れている

↘ 改善傾向にある (リスクが低下している)

05/2025

© Bioscience Resource of Science and Technology Research Institute

