



令和7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7年度における業務及び財産の状況並びに理事の業務執行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) 内部統制システムの運用の状況については、事業報告書及びその付属明細書への説明を含め必要な説明を聴取しました。
- (3) 令和6年12月25日付の職員懲戒事案については、「本学元職員の非違行為に関する第三者調査委員会の調査報告書」（令和7年6月12日）を踏まえ、学園の対応を確認いたしました。
- (4) 財産の状況についての監査は、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ、適正な監査を実施しているかを監視及び検証するため、会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めました。また、会計監査人から、「職務の遂行が適正に行われることを確保するための体制」を、「監査に関する品質管理基準」（平成17年10月28日企業会計審議会）等に従って整備している旨の通知を受け、必要に応じて説明を求めました。以上の方法により、令和7年度の計算書類及びその付属明細書について検討いたしました。

2. 監査の結果

- (1) 事業報告書等の監査結果
 - ① 事業報告書及びその付属明細書は、法令及び寄附行為に従い、学校法人沖縄科学技術大学院大学学園の状況を正しく示しているものと認めます。
 - ② 理事の職務の執行に関する不正の行為又は法令若しくは寄附行為に対する重大な違反は認められません。

- ③ 内部統制システムに関する理事会決議の内容は相当であると認めます。また、内部統制システムに関する事業報告書の記載内容及び理事の職務の執行について、指摘すべき事項は認められません。令和6年12月25日付の職員懲戒事案についても、指摘すべき特段の事項は認められません。
- (2) 計算書類及びその付属明細書の監査結果
会計監査人 EY 新日本有限責任監査法人の監査の方法及び結果は相当と認めます。

なお、「令和7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。

令和8年6月10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7年度監査結果及び監事意見

令和8年6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7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	内部統制.....	2
2	業務効率化、組織管理.....	6
3	財務（予算の執行管理、補助金管理等）.....	10
4	外部資金獲得に向けた取組.....	11
5	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）.....	13
6	研修・職員のマネジメント能力向上.....	15
7	情報セキュリティ、個人情報保護.....	17
8	防災・事業継続計画（BCP）.....	19
9	沖縄振興への貢献.....	20
10	沖縄県内外の中高生などへのアウトリーチ活動.....	21
11	その他.....	22
IV	おわりに.....	22

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
IA	Internal Audit Section	内部監査セクション
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
RCS	Rules and Compliance Section	法令・コンプライアンスセクション
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7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。本報告書の記載は、原則として令和8年3月31日時点の情報に基づく。

II 令和7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7年度の監事監査に関する計画を定め、「令和7年度の監事監査について」として令和7年10月31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 内部統制
- ② 業務効率化、組織管理
- ③ 財務（予算の執行管理、補助金管理等）
- ④ 外部資金獲得に向けた取組
- ⑤ 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）
- ⑥ 研修・職員のマネジメント能力向上
- ⑦ 情報セキュリティ、個人情報保護
- ⑧ 防災・事業継続計画（BCP）
- ⑨ 沖縄振興への貢献
- ⑩ 沖縄県内外の中高生などへのアウトリーチ活動
- ⑪ 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。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、各種会議資料、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文部科学省との公的研究費に関する意見交換会に出席した。

財務諸表等及び決算報告書については、以下のように検討を行った。FM から必要な説明を受けるとともに、会計監査人と密接に連携をとった。監査法人による会計監査については、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した後、監査状況及び職務遂行に関する事項について、説明及び報告を受けた。会計監査人が独立の立場を保持し、かつ、適切な監査を実施しているかについても監視及び検証した。また、会計監査人から、「職務の遂行が適正に行われることを確保するための体制」を「監査に関する品質管理基準」（平成 17 年 10 月 28 日企業会計審議会）等に従って整備している旨の通知を受け、必要な説明を受けた。最終的な会計監査人の監査結果は、必要な説明とともに 6 月 5 日に通知された。

事業報告書については、上記の監査に加え、2026 年 5 月 13 日 OIST より通知を受け、必要な説明を聴取した。

III 監査の結果

1 内部統制

(1) 内部統制の運用状況

OIST における内部統制について、BOG、BOC 出席、事業報告書等により一般的な運用状況を把握し、主として次の事項について確認した。

- ① 法務については、2025 年度の訴訟等のすべての係争事案が GC により適切に管理、処理されていた。2024 年 10 月に施行された親族関係に関する利益相反ポリシーについて、GC としても適正な運用が行われているとの認識であった。
- ② OIST リスクマトリックスについては、第 13 回 OIST リスクマネジメント委員会が 2025 年 11 月に開催され、2025 年度上半期の状況を踏まえた検討が行われた。その結果、「包括的なコンピューティング資産管理の欠如」が追加され、「火災」、「HR 戦略欠如」、「サイバー攻撃」、「ERP システムの終了」が修正された。同年度下半期の状況についても、2026 年 4 月（見込み）に開催予定の第 14 回委員会において検討予定である。
- ③ 内部監査については、内部監査計画に基づき、「競争的研究費の執行」、「少額発注の定常的モニタリング」等の事項を対象とし、監査結果を学長に報告している。公益通報者保護法の運用についても、特段の問題は認められない（(2) (3) に関連）。
- ④ ロザリンド・フランクリンフォーラム(Roz) が過去に OIST に関連して行った活動について

ては、外部弁護士の監督のもと、OIST が調査を実施することが 2026 年 1 月 OIST Web ページにおいて公表された。実際に、調査に向けた準備が開始されたことも、監事として確認した。監事として、今後の動きを注視する。

- ⑤ BOG 及び BOC によるインターネットいじめ及び匿名攻撃対応を評価する。
- ⑥ 日本政府に提出する書類は日本語が求められる一方、OIST においては責任者が非日本語話者であることが通例である。「公的研究費の管理・監査のガイドライン」の「チェックリスト」について、英訳を作成していないが、非日本語話者幹部に十分な説明を行うことによって対応しており、特段の問題がないことを確認した。現時点では問題はないが、人事異動の可能性も含め、英語資料の作成等必要な対応を今後検討する必要がある。

【監事意見】

以上のとおり、「内部統制システム整備の基本方針」に基づき運用されており、特段の問題は確認されなかった。ただし、Roz に関しては、調査を厳正に行うとともに、OIST への信頼を維持するためにも、調査結果を対外公表するなど説明責任を果たす必要がある。なお、政府提出資料等について、非日本語話者のために、十分な説明が常に可能とは限らないことから、英語資料の作成等属人性に頼らない処理を期待する。

- (2) 「本学元職員の非違行為に関する第三者調査委員会の調査報告書」(令和 7 年 6 月 12 日)(以下、「調査報告」という)対応

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。同委員会の調査報告に記載された再発防止策の実行状況について確認を行った。(調達については(3)に記載。)

- ① このような事態を繰り返さないために、調査報告を OIST 全体に周知する必要がある。OIST は、WEB の「情報公開」のページ (<https://www.oist.jp/ja/about/disclosure>) に、「OIST における研究活動上の不正行為に関する調査報告書(2021.1.27)」等重要な事案を掲載している。しかしながら、調査報告については、2025 年 10 月時点掲載されていなかったため、事務局長に掲載を要請し、その結果、11 月に掲載された。
- ② 第三者委員会報告時の記者会見において、学長は、「元職員等に対する責任追及を検討する」と発言し、広く報道された。しかしながら、2025 年 10 月時点で、検討結果の公表がなかったことから、監事より学長に照会したところ、「改めて検討を行ったが法的観点から責任追及は難しい」との回答があった。このため、監事より、説明責任を果たすために、検討結果を公表するように要請した。学長及び事務局長より、再発防止策の実施状況と併せ公表したい旨の回答があり、その双方について 2026 年 2 月 OISTWEB で公表された。
- ③ 多額の調達契約に関与する管理職、担当職員等に対して、定期的な人事ローテーション並びに担当幹部職員及び HR による定期的な面接を行うこととされている。購買金額等の調達指標に基づき、BFM、IT、コアファシリティが対象ディビジョンとされ、2025 年 11 月

より 2026 年 1 月までの間に最初の面接やローテーション候補の選定が行われた。ローテーション計画の策定が進められており、2026 年 4 月より開始することとしている。対象ディビジョンについては、当座この 3 つであるものの、今後拡大の可能性があるとのことである。なお、面接については、6 か月ごとに行うことを目途としている。

- ④ 外部からの通報窓口の周知及び利用促進については、357 の契約先に通報窓口を周知した。OISTWEB については、トップページ下段に「不正通報ホットライン」へのリンクを設置し、「お取引の皆様へ」(<https://www.oist.jp/ja/about/procurement/guidance-business-partners-japan>)のページに「7. 不正・不適切取引情報の通報について」を掲載した。また、11 月にはシステムの改修を行い、すべての発注書に通報窓口が掲載されている。
- ⑤ 調査委員会の調査の対象とならなかった管理職未満の職員への調査については、2025 年 10 月期限でアンケート調査が実施された。直接の懸念事項は確認されていないとのことである。
- ⑥ 管理職未満の職員を対象に、金銭の受領等の見聞を問うアンケート調査を行った。結果を踏まえ、内部監査において、監査目標を見直し、監査を実施することとしている。次のアンケートの実施時期・内容は検討中とのことである。
- ⑦ 倫理教育の強化については、必須オンライン研修の形で、新たな倫理教育研修が開始された。
- ⑧ 公益通報者保護法について、TIDA 等により職員等への周知がなされている。しかしながら、1 年以内の退職者及び関係業者の 1 年以内の退職者に対する周知に改善の余地がある。

【監事意見】

監事との意見交換を踏まえ、調査報告、再発防止策の実施状況、記者会見における学長発言への対応について、OISTWEB により公表したことを評価する。

再発防止策については、現時点で、実施状況に関し、特段の問題は認められない。ただし、人事ローテーション、面談、アンケート調査、倫理教育といった具体策については、実行が開始されたばかりであり、今後とも、状況を踏まえた、適切な見直しが不可欠である。公益通報者保護法については、1 年以内の退職者及び関係業者の 1 年以内の退職者に対する周知に改善の余地がある。この点につき、HR は IA と改善を検討するとしており、取り組みを期待する。

(3) 調達（調査報告関連を含む）

① 「施設・設備保全業務」

「施設・設備保全業務」(BFM)については、調達規模が大きく、一者応札が連続していることから、2023 年度監事監査以来監査案件として選定し、分割発注等の対応を求めてきた。2024 年度監事監査の際、BFM から、2025 年度分の調達を行う際、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」の業務を縮小（予算額で従来の約 9 割）するとの説明を受けた。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、との指摘を行ったが、

BFM 及び FM より、業者へのヒアリングを踏まえ、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。入札結果は、変わらず一者応札であった。

こういった状況を踏まえ、2025 年度の監事監査では、調査報告を受けた同業務の調達の見直しを確認した。2026 年度契約について、複数業者へのヒアリングを踏まえ、「施設・設備保全業務」を「施設設備保全」、「警備」、「清掃」の3つに分割し、業務間の調整や全体管理については BFM 職員が担うこととした。入札参加資格要件の緩和も行われた。仕様書作成にあたっては、業務ごとの担当者を明確化するなど合理化を行い、業務の属人化防止を図っている、とのことであった。入札結果は、「設備保全」が2者、「警備」が2者、「清掃」が3者、といずれも複数入札であり、「清掃」については新規業者が参入した。

② 内部監査の役割

2025 年度に長期にわたり一者との契約が継続している案件について内部監査が行われた。その結果は、一者契約の継続理由は、学内規則に基づき説明されており、契約条件も概ね適正であることを確認したとしている。また、例年同様、少額発注の状況について、内部監査による定常的なモニタリングが行われている。

③ 工事契約手続きの FM 移管

従来、工事関係の契約手続きは、BFM で行われていたが、一元的な調達管理体制とするため、仕様書作成等のみを BFM に残し、入札、契約手続きに至る手続きは FM に移管された。

④ 調達合理化計画の策定・調達コンプライアンス監視委員会

理化学研究所の調達合理化計画を参考に、調達合理化計画の検討が進められている。一方、調達の一層の透明化・適正化を図るため、調達コンプライアンス監視委員会が設けられた。「施設・設備保全業務」等を議題として第1回委員会が2026年2月4日に開催され、今後年3回程度開催予定としている。調達合理化計画の策定に際しては、同委員会の意見を聞くことが予定されている。

【監事意見】

「施設・設備保全業務」は、2023 年度監事監査以来、一者応札が継続していることから、監事としても着目してきた。今回、入札参加資格の緩和と併せ、業務の3分割や、BFM 職員による全体管理が行われた。その結果、分割後のすべての業務で応札が複数となり、清掃業務を新規業者が落札するという結果となった。このことは評価でき、引き続きの取組を期待する。さらに、仕様書作成について、透明化の努力が行われていることも評価する。しかし、仕様書の内容は、新規業者参入の必須条件であることを踏まえ、一層の取組を期待する。

調査報告に基づき、内部監査の実施、工事契約手続きの FM 移管、調達コンプライアンス監視委員会の設置や調達合理化計画の策定が進んでいることを確認した。こうした取組は重要であるものの、再発防止を確実なものとするため、再発防止策が形式的な取組にならないよう一

層留意し、着実に実行することを期待する。

2 業務効率化、組織管理

戦略計画において、業務効率化や組織の改革が重点事項とされている。2025 年度においては、厳しい財政状況や、OIST 規模拡大の検討といった状況を踏まえ、縦割りや業務の重複に取り組む「ハーモナイゼーション」、人員の削減、ERP の更改、さらに、エンゲージメント調査結果を踏まえた「エンゲージメントアクションプラン」といった新たな取組が開始された。個々のディビジョンの取組と併せ、以下において記述する。

(1) ハーモナイゼーション・人員削減

OIST においては、ディビジョンごとの縦割りが強く、人事機能が事務部門と研究部門で個別にあるなど、業務の重複が生じている。このことへの対応は、OIST 戦略計画の重点事項の一つとされており、監事監査においても着目してきた。

2025 年度には、HR と FM を中心に、人事・組織管理強化や、ワークフローの分析の作業が始められたが、最終的には、学長の判断として、「ハーモナイゼーション」が開始されることとなった。これは、組織全体の重複を排除することによって、組織効率向上とコスト削減を達成する取組であり、領域を設定し行うこととしている。具体的には、ディビジョンの責任者からの意見聴取や会議を踏まえ、14 の対象領域が選定され、2026 年度の試行プロジェクトとして、「給与」、「赴任サポート」の2領域が選定された。

一方、ERP 更改は 2026 年に完了することから、ERP を活用した形で合理化を図るためには、この2つ以外の領域についても、速やかな対応が必要な状況となっている。HR のヒアリングの際も、ハーモナイゼーションは、本来、プロジェクトではなく、毎年継続的に行うべき性格のものであると述べていた。

各ディビジョンの反応を見ると、重複業務の移管によって本来の業務に集中できる（GS）との声がある一方で、限られた領域での重複排除にとどまり、当初構想されたような人事・組織管理強化やワークフロー分析を踏まえたものとはなっていない（SGO）、現場の声を聴くことが必要（UCS）との意見もあった。

10 月の内閣府在り方検討会に OIST が提出した資料に、2028 年まで退職者の補充を制限することによって事務・サポート部門の人員を毎年5%削減する旨記載された。削減の根拠は、比較対象の同等機関における PI 一人当たりの事務・サポート職員数 4.15 人に揃えるというものである。教職員に対しては、資料提出時に学長の電子メールによって、さらに 11 月にはタウンホールミーティングで説明がなされた。この取組に関し、学長、HR、FM、SGO 及びその他のディビジョンから聴取した。

退職者の補充制限によって人員削減を進める場合、ディビジョン間の配置転換を行わなければ、人員に余剰があっても退職者が出なければ削減されず、人員不足であっても退職者がでたディビジョンから削減されるという事態が生じ得る。ディビジョン間の配置転換が取組に含まれるか、タウンホールミーティング等の前記の説明では明確でなかったことから、HR に確認

した。これに対し、これまで説明していなかったが、配置転換を実施予定であるとの回答があった。さらに、VP 等も含め、今回の取組、日本の法制度や人事制度についての OIST 内の理解が十分でないことを認識しており、丁寧に説明しつつ進めていきたいとの説明があった。一方で、各ディビジョンからは、現状でも人員状況は厳しいとして、取組への懸念やコミュニケーション不足を訴える声が多くあった。

人員を削減する手段として、ハーモナイゼーションとともに ERP 更改等の IT の活用が期待されている。ハーモナイゼーションについては、既に述べたように、当初の対象領域が限られ、人事・組織管理の強化やワークフロー分析等の課題もある。ERP については、上記の在り方検討会提出資料において、「50 名のフルタイム従業員 (FTE) に相当する効率化効果が期待」とあり、一つの根拠とされている。この点を CIO に確認したところ、計画段階での暫定的な前提に基づく見込みであり、今後業務プロセスの見直しを踏まえた検証が必要な数字、との説明があった。さらに、50 名という数字の確度に加え、どのクラスの職員の削減が可能かによっても、その効果は大きく変化する。

各ディビジョンからは、現状でも人員が不足であり、退職者が補充されない可能性があることを懸念するとの声が幅広く聞かれた。

【監事意見】

OIST においては、縦割りや業務の重複、その結果生じる予算面、人員面での非効率さが課題となっている。ハーモナイゼーション及び人員削減は、この問題に対処する取組と評価できる。人員削減を図るための手段として、ハーモナイゼーションによって業務の重複を排除し、組織の合理化を図るとともに、ERP 更改等 IT を活用するとの方針も理解できるところである。

一方、今後注意を要する点も存在する。ハーモナイゼーションの対象領域は、少なくとも当初は限定的であるが、OIST 業務の今後のワークフローに多大な影響を及ぼす ERP 更改は 2026 年に完了し、時間軸にずれがある。また、当初の構想と異なり、人事・組織管理強化やワークフロー分析に十分基づくものとは言い難い。

人員削減において、ハーモナイゼーションと ERP 更改による効果が期待されていることを踏まえると、この点は懸念せざるをえない。さらに、ERP の人員削減効果については、現時点では具体的な数値を求めることも困難である。したがって、ハーモナイゼーション、人員削減、ERP 更改を、単独で考えるのではなく、OIST の効率化という観点から、総合的に取り組むことが必要である。具体的には、現時点でハーモナイゼーションの対象とされていない業務も含め、可能な限り ERP の更改と並行してワークフローを改善し、業務プロセスの見直しや合理化に結び付け、人員削減につなげることを強く要請する。

人員削減の手法として、退職者の補充を制限する形で行うこととしており、タウンホールミーティングでの説明もなされている。しかしながら、OIST 全体でバランスをとった人員削減を行うためには、ディビジョン間の配置転換が不可欠であるが、その説明はなされていない。さらに、今回の取組、日本の法制度や人事制度についての VP クラスも含めた OIST 内の理解

を得ることも、これからの課題であるとのことである。今後、説明を丁寧かつ十分に行うことによって、OIST 内の理解を得た形で、実効性のある人員削減を行うことを強く要請する。各部門で行う個々の業務を把握し、それに基づいて人員の配置定数を定め、業務の変化を踏まえて、配置定数の見直しや（ディビジョン間を含む）配置転換を行うことが通常の組織であることを踏まえ、他の組織の取組を参考にして取り組むことを要請する。その一例として、特に人員数や職務等級の扱いについて改善の余地があると考えられる人事計画システムがあげられる。このような改善は、人員削減がもたらす影響を把握する上でも役立つと考えられる。

(2) ERP 更改

ERP 更改については、現在、設計段階であり、開発・テストを経て、11月にデータ移行の予定である。現状に関し、CIO 及び各ディビジョンから説明を受けた。

ERP 更改予算については、2026年度予算として8億円が確保されたものの、BOG 及び BOC で報告されたように、約2億円不足している。このため、予算の追加配分ないし事業範囲の見直しにより対処するとの説明が CIO よりあった。

ERP に密接に関係する HR、FM、SGO 等の関係者による ERP プロジェクトチームが構成され、その役割を果たしている。

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。特に、今回の ERP 更改においては、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 を取ることとしており、各ディビジョンにおいて ERP を踏まえたビジネスプロセス見直しが必要であることから、こうしたコミュニケーションは重要である。2024年度監事監査の際には、多くのディビジョンから、前回の更改の際には十分な説明がなかった、現在の ERP には多くの不便な点があり、新しい ERP には十分な説明と改善を期待する、と声が多くあった。これに対し、CIO から、今回は十分な説明を行うと発言があった。2025年度監事監査において、改めて各ディビジョンに確認したところ、前回に比べてコミュニケーションが改善しているとの回答が多くを占め、残りについても、今後コミュニケーションが行われると期待している、とのものであった。

ERP 更改を担当する PM（プロジェクトマネージャー）が着任した。PM の業務は、要件定義作成や責任者としてのベンダー側との折衝であり、そのためには OIST の業務と IT に関する知識が不可欠である。同 PM が外部からの採用であり、OIST での経験がないことから、OIST による支援が十分か確認した。PM からは、OIST の状況の理解途上であるが、オープンにコミュニケーションをとっており、必要な支援も得られている、との説明があった。

【監事意見】

ERP 更改予算に関し、約2億円の不足が生じている。予算の追加配分ないし事業範囲の見直しにより対処するとのことであるが、プロジェクトに遅延が生じないよう、速やかな対応を強く要請する。ERP プロジェクトチームが活発に活動していること、各ディビジョンとのコミ

コミュニケーションが改善していることは評価できる。しかし、(1)で述べた点や Fit To Standard 方式を踏まえれば、各ディビジョンが新 ERP を踏まえた業務プロセス見直しを行うことが極めて重要であり、そのために、一層、各ディビジョンとのコミュニケーションに力を入れることを要請する。外部出身の新しい PM が採用され、活動を開始している。現時点では特段の問題は認められないが、PM には、技術面とともに OIST 業務の熟知の双方が必要であることを踏まえ、特に OIST 業務について、PM の支援を十分に行うことを期待する。

(3) エンゲージメントアクションプラン

OIST においては、教職員を対象にエンゲージメント調査を実施しているが、全体的に低い評価が継続している。このため、2025 年度において、エンゲージメント調査の低評価項目と戦略ユニットの意見を踏まえ、エンゲージメントアクションプランが策定された。その内容は、①リソース配分におけるプロセス及び透明性の向上、②研究ユニットの環境改善、③採用プロセスや、業績不振者対応の改善等の五項目であり、PEREX 管理の改善、職務記述書の標準化、人事評価基準の見直し、管理職向け評価研修、OIST の価値観の再定義、といった取組が開始されている。

【監事意見】

エンゲージメント評価において、教職員による OIST への評価が一貫して低いことは重大な課題である。この問題に対し、議論を重ね、アクションプランを策定し、実施を開始したことは評価できる。具体的な取組においても、有意義と思われる施策が盛り込まれている。しかし、これらの施策が OIST 全体の一体感向上につながり、今後のエンゲージメント調査の結果に反映されるまでには、なお時間を要すると考えられる。今後の調査結果を踏まえ、具体的な取組のさらなる充実と改善を図ることを求めたい。

(4) 各ディビジョンの取組・見直すべき OIST の仕組みや規制

業務の効率化、組織管理や組織の調整力向上に関する各ディビジョンの取組を確認したところ、DX も含めた IT 技術を活用し、その向上に努力している点は、昨年度と大きく異なる点はない。業務の優先順位付け、標準化、役割分担明確化、プロセスの簡素化に取り組んでおり、RPA (ロボティックス) や AI チャットボックス、業務の自動化といった取組も行われている。一方で、新しい業務プロセスや新技術の導入には、移行期の負担 (人員、予算) が必要であること (GS、OI、FM) も指摘されている。

見直しが必要と考える仕組みや規制としては、業務分担の整理・明確化や縦割りの緩和、重複業務の整理を求める意見が、従来通り多くあった。ERP 更改や PRP の見直しが進んでいることを踏まえ、承認プロセス、PRP 等の各種規程についても幅広く見直しを求める意見 (OI、BFM、HR、UCS) があり、特に旅費規程については、幅広く簡素化を求める声 (SGO、GS、DOR) があった。また、外部資金の重要性の増加を踏まえ、間接経費の計画的執行計画 (PRO) や、外部資金により発生する業務への対応 (OI) の必要性も述べられた。

【監事意見】

各ディビジョンにおいて、業務効率化や組織管理のための取組が着実に行われており、見直すべき OIST の仕組みや規制についての意見も述べられた。その多くは、本章各項目で取り上げた OIST の取組において、目的とされているものであり、現在の取組の妥当性を裏付けるものであった。各ディビジョンの意見を十分に聞き、その理解を得ながら、OIST としての取組を進めることを期待する。

3 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、2025 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あった点等について聴取し、状況の確認を行った。

2025 年度予算は 222 億円（当初予算 201 億円、補正予算 21 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。近年課題となっている人件費の赤字についても、OPEX を 5 億円削減して PEREX の不足分へ充てる取組が始められている。

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。財政状況の報告に関しては、エグゼクティブチームに対して半年に 1 度程報告しているが、今後キャッシュフローを月次で報告していきたいとのことであった。UMT については、ここ 1 年程報告を求められなくなっている、とのことである。

各ディビジョンにおいて苦勞している点として、OPEX の削減もあり、所管予算が一層厳しくなっていることがより強く述べられていた。

会計監査人である新日本有限責任監査法人（以下「EY」）と随時連携をとるとともに、2025 年 10 月及び 2026 年 3 月に説明を受け、同 6 月に説明とともに会計監査人の監査報告書を受領した。その内容は、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、財務諸表等についてもその適正性を確認した旨のものであり、監事としても監査報告書の内容の妥当性に異議はない。さらに、EY が独立の立場を保持し、かつ、適正な監査を実施しているかを監視及び検証するため、職務の執行状況について報告を受け、説明を求めた。また、EY が「職務の遂行が適正に行われることを確保するための体制」を基準に基づき整備している旨の通知を受け、説明を受けた。この点についても特段の問題は確認できなかった。

【監事意見】

以上を踏まえ、予算の執行管理、補助金管理は、手続きに基づいて適正に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。

(2) 予算編成

2023 年度及び 2024 年度の監事監査において、各ディビジョンから、予算額の通知時期が遅い、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等予算編成過程に関する意見が広く聞かれたことから、2025 年度監事監査において確認した。各ディビジョンから配分の早期化を求める声があったこと、人件費が PEREX を超過している状況に対応するため、FM から各ディビジョンに対し、2025 年夏に予算編成の方針を、例年より 3 か月早い同年 12 月に FY2026 予算の最初の配分案を示した。その後の会議や個別ディビジョンとの協議において、各ディビジョンに対し、財政状況、予算削減や代替財源の方法を示し、積極的な調整を行ったことを確認した。その結果、年度末時点で、必要な 5 億円の OPEX 削減に目途が立っているとのことである。監事監査の際に、各ディビジョンの反応を聴取したところ、各ディビジョンの厳しい財政状況は強く訴えられたが、同時に OIST の財政状況についての理解もなされており、予算配分の通知等の編成作業早期化を評価する意見（PRO）もあった。

【監事意見】

財源不足への対応をきっかけとして、予算編成の見直しが行われた。従来よりも 3 か月早い 12 月の段階で最初の配分案を示し、各ディビジョンと具体的な調整を行ったうえで最終的な配分を決定し、必要とされる 5 億円の OPEX 削減を達成した。このことは、予算編成過程の透明性を高め、歳出の効率性の向上に資するものであったと評価できる。と同時に、早い時期から議論し、予算を調整することは、通常、多くの組織においてなされるものであることを踏まえ、来年度以降も、他の行政機関、大学等の手法を参考に、一層積極的に進めることを監事として要請する。

4 外部資金獲得に向けた取組

OIST の規模拡大が課題となる中、外部資金を確保することが不可欠である。2025 年度事業計画において、外部資金の獲得目標が 44 億円（補助金予算の経常経費の 23.8%）とされているが、2025 年 12 月末時点で約 41 億円（22.4%）に達している。2026 年度事業計画においては、外部資金獲得目標が約 44 億円（補助金予算の経常経費の 23.8%）とされている。

このように、総体的にも、後ほど記載するように部門別でも、外部資金獲得は順調な状況にある。一方、内閣府在り方検討会に OIST が提出した資料 (https://www8.cao.go.jp/okinawa/4/kentoukai/4/r7_4_shiryu2-2.pdf)には、2045 年までに PI200 名とした場合のバックキャストモデルが示されている。これによると、2025 年、2029 年、2045 年の獲得（目標）額が、百万円単位で次のようになっている。競争的資金（間接費のみ）：517(2025)→1,560(2029)→4,519(2045)、民間資金：66(2025)→1,369(2029)→6,234(2045)、寄付金：23(2025)→939(2029)→7,039(2045)。これはあくまでもバックキャストモデルであるが、現状と比較し、さらに競争的資金については事業計画の数値と異なり直接資金を、寄付金については IB スクール関連を、含まないことも考えると、極めて高い金額となっている。外部資金を担当する各ディビジョンの意見を聴取した際にも、同様の反応であ

り、今後実際に資金を獲得するためには、学内での十分な議論が必要な状況にある。

部門別の外部資金獲得の現状及び今後の見込みについては以下のとおり。

DORによると、2025年度においても、JST ムーンショット、AMED PRIME、JST ASPIRE-UK、JST ASPIRE Top Scientist に採択されるなどの成果を上げている。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。海外のグラント獲得に一層力を入れるため、2025年4月にはDOR直下に国内外研究資金セクションと別に国際外部研究資金セクションを設け、人員も増強した。海外の助成金情報を活発に収集し、OISTからの応募が可能なものの学内周知及び応募支援を行っており、成果に結びついている。一方、国内外研究資金セクションについては、退職者の後任人事が進まないこともあり、国際外部研究資金セクションの支援も得ながら対応しているとのことであった。

外部資金の間接経費の配分及びその使用については、人件費の赤字補填のために使われている現実を踏まえつつ、FMとDOR等研究部門の間で建設的な検討が行われている。DORによると、教員の意見を踏まえると、必ずしも金銭的な還元ではなく、大型外部資金を獲得したプロジェクトに対し、専門スタッフを手厚く配置・雇用することで管理・プロジェクト運営支援を強化するといった方法により、研究者が過度に研究管理上の負担を負わないようにすることも考えられるとのことであった。

OIによると、所管する外部資金の主な源泉は、COI-NEXT等の大型競争的資金への参画、企業との包括的連携の枠組みにより実施される共同研究の研究資金であり、年々増加している。また、獲得した特許に関するライセンス収入についてもその成果が出ているとのことである。

寄付金が、外部資金獲得の主要な手段とされたことにもない、AD担当副学長やOIST財団のエグゼクティブディレクターが着任するなど体制が整備されている。また、寄付を集めるための情報の整理や活動も開始している。しかしながら、成果を得るにはまだ時間を要するとのことであった。

【監事意見】

外部資金獲得は、以前よりOISTの基本的な財源である運営費補助金を補う存在であったが、規模拡大を見据え、その重要性は増している。2025年度の事業計画の目標は達成見込みであり、個別の各部門でも獲得状況に特段の問題はなく、成果が出ている。海外のグラントについても、組織が充実され、情報収集や学内周知に一層積極的に取り組まれている。

また、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、建設的な議論が行われており、監事として評価したい。

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、開始されている。現時点では、その評価を行うことは時期尚早であるが、いずれにしても、人的・金銭的投資の効果について十分慎重に検討し、効率的に取り組むことを期待する。

一方、内閣府在り方検討会にOISTが提出した資料を見ると、2045年までにPI200名とするためには、極めて高い水準の外部資金獲得が必要とのバックキャストモデルが示されている。今後、実際にこうした高い水準の外部資金を獲得するには、事前に学内で、十分な議論を

行い、実行可能な戦略を構築し、計画的に取り組むことを監事として要請する。

5 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。この観点及びこれまで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 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、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、部下職員の勤怠管理を怠った管理職への懲戒案件が発生し、一部ディビジョンからも、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ことの指摘があった。

管理監督者や専門業務型裁量労働制適用者については、一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。懸念すべき状況であることから、監事監査で指摘を行い、それ以来 HR を中心とした取組が行われている。

HR から状況を確認したところ、TIDA で頻繁に正確な記録の必要を促すなどの取組は継続しているものの、今年度の改善は十分ではないとのことであった。そのため、今後とも取組を強化していくとともに、ERP 更改の際に、入力になされない場合は給与支払を停止するなどの措置を検討しているということであった。なお、監事としても、HR が、安全衛生委員会を活用し、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、昨年度同様、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った。

【監事意見】

一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いる。今年度

の成果は HR の説明にあるように芳しいものではないが、問題を認識し対応しているディビジョンが約半数あること、ERP 更改の際に、給与支払いと絡めた形でシステムの対応を検討している点について、期待したい。

その上で、職員の労働時間管理については、懲戒事案発生も踏まえ、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必要があり、一層の周知徹底を求めたい。HR においても、問題のある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を要請する。

(2) リモートワーク

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。各ディビジョンに意見を求めたところ、新たな規程により、柔軟な働き方ができる等の肯定的な声が多くを占めた。また、HR によると、リモート勤務率も約 2 割へと上昇している。一方、HR としては、体調が悪い際に休暇ではなくリモートワークをする職員や、超過勤務を行う職員がいることを懸念しているとのことであった。

【監事意見】

リモートワーク規程は順調に施行されており、HR による状況把握も適切であることを確認した。引き続き、状況を踏まえた対応を期待する。

(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、HR、FAO 及び各ディビジョンにおいて、該当者の把握、雰囲気作りなどの努力がなされていることを確認した。育児・介護規程の就業規則からの独立がなされ、育児休業についてはハンドブックの改訂が行われている。

(4) 有給休暇

有給休暇については、取得率は 2025 年度が 79%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、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、人手不足の中での対応に苦心しているとの指摘もあった。

(5) ハラスメント対策

ハラスメントについて、OIST は、基本方針の制定、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（DOR）、ORC（OIST Researcher Community）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 が中心となった全学の議論が行われ、2025 年 10 月に改正された。この点について、各ディビジョンからは、十分な議論が行われたよい改正であるとの評価がなされている。今後については、対面や管理職向けなどの研修の強化（SGO、BFM、UCS）を求める声があった。HR によると、通報までのハードルが下がった一方で、あいまいや安易な通報が増える傾向もあるとのことである。また、ハラスメント防止研修の実施を検討しているとのことであった。

教員と学生の関係に関する行動規範の検討が、関係ディビジョンで進められ、その結果令和 6 年 7 月に PRP1.3.2 に盛り込まれることとなった。

【監事意見】

必須のオンライン研修の受講率が高く、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、幅広い議論を踏まえた改正がなされ、学内の評価も高いこと、さらなる取組として研修の強化を求める声があることを確認した。監事としても改正を高く評価するとともに、一層の取組を期待する。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を経て PRP に盛り込まれ、現在対応されていることを、高く評価する。

(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、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。HR からの、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の報告を受け情報交換が行われていることも確認した。

【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ていることを確認した。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。

6 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る。

オンライン研修(eFront)が広く活用されている。新入職員研修に加え、情報セキュリティ、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。対面の研修としては、例えばHRによるマネジメント層の育成のための対面研修(本節後半で説明)があり、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た。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。

必須研修の受講率を高めるため、各ディビジョンが受講を注意喚起し、HRが、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、状況は認識しており、年度末に向けて一層取り組むとのことであった。

必須研修の見直しも行われており、2025年度は、「公費の適切な使用について」の大幅改定、「固定資産」の必修化が行われた。

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。業務に関連づける(HR、OI)ことの重要性を強調する声もあった。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。

2024年度に開始されたHRによるマネジメント層の育成のための対面研修が2025年度においても、グループワークやロールプレイを取り入れた実践的な内容で行われている。HRによると、参加者から、平均4.55/5の高い評価を得ており、今後、リーダーシップ研修、研究支援人材向け研修、ハラスメント防止研修の実施を検討しているとのことであった。さらに、各ディビジョンから、管理職候補及び新任管理職を対象とする対面研修を求める意見が多く聞かれた。管理職を対象とする懲戒事案(P13)が生じている事情を踏まえても、これらの研修が有効である可能性が高い。このため、HRの見解を問うたところ、対応能力の問題はあるが、検討したい、とのことであった。

C-Hubについては、2026年1月その主要機能がHRとGSに統合されるなど合理化がなされた。

【監事意見】

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、年度末に向けて対応することを確認できた。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。HRが実施しているマネジメント層のための対面研修については、管理職候補及び新任管理職を対象とする対面研修を検討

するなど、一層の充実を期待する。従来 C-Hub が担当していた機能が、HR や GS において十分に発揮されることも期待する。

7 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

OIST では、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むこととされている。しかしながら、前任の CISO が退職後、採用が難航し、CIO が兼務する状況となっている。組織面では、高い離職率や欠員、組織よりも職員の能力へ依存する状況の解決等を理由として、2024 年度に担当の副学長を廃止して CIO に一本化、ネットワークサービスのコアファシリティへの移管、内部組織の見直しといった再編が行われた。しかしながら、2025 年度には、ネットワークサービスをコアファシリティより戻すことも含めた新たな再編の検討が進められている。この理由を尋ねたところ、再編を必要とした理由の多くは改善したものの、技術変化への対応の必要に加え、2024 年度に行った組織再編の中にはセキュリティ上適切でないものもあったので見直しているとのことであった。

包括的なセキュリティ監査の前段として、2024 年度に簡易な監査が行われた。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り、OIST の情報セキュリティが極めて厳しい状況にあることがあきらかとなった。2024 年の監事監査の際に聴取したところ、CIO としても重大な状況と考えており、早急に対応するとともに、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ロードマップ作成を行うとの説明があった。

この経緯を踏まえ、2025 年度の取組について聴取した。簡易セキュリティ監査で指摘された課題に取り組んでおり、リスク管理計画策定、アクセス権限の見直し、SIEM 契約によるログ監視やインシデント対応体制の強化なども行われている。さらに、ISO27001 認証を目指している。しかしながら、情報セキュリティ部門以外からの協力が不十分、リソース不足のため検出された脆弱性すべてに対しバッチ処理を行えない、といった問題が引き続きあり、簡易セキュリティ監査で指摘された課題が解決されたとは言い難い。

簡易セキュリティ監査で指摘された課題を最優先に取り組んでいること、さらに予算制約や人事異動の影響もあることから、包括的なセキュリティ監査及び同監査を踏まえた情報セキュリティ確保のためのロードマップ作成を予定通り 2025 年度に行うことができず、2026 年度に延期された。なお、2023 年度監事監査で指摘し、対応する旨回答があった、研究室の USB メモリーに関するリスクについても、対応方針の検討は、これからとのことである。

各デバイス上の回答によると、2025 年度の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、CIO によると、職員の認識不足による未報告については、引き続き一定の懸念があるとのことである。また、2025 年度にサイバー攻撃は受けていないが、ファイアウォールによりブロックされるレベルの外部からの攻撃試行は継続的に発生しているとのことである。

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 の取組もあって、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。

【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が励行されていることは、肯定的な状況である。また、2024 年度の簡易セキュリティ監査を踏まえた取組も行われている。しかしながら、リソース不足や OIST 内の協力体制の不足から、管理体制や脆弱性など簡易セキュリティ監査で指摘された問題が解決されたとは言い難い状態にある。さらに、包括的なセキュリティ監査やロードマップ作成も 2026 年度に延期されている。体制面でも、CISO の採用ができず CIO の兼務とされており、さらに、組織再編の再調整も必要な状況にある。こうしたことを踏まえると、OIST における情報セキュリティの状況について、引き続き深く懸念せざるを得ない。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、人員面も含めた取組を、組織全体の最優先事項として行うことを改めて強く要請する。

【クラーク監事補足意見】

クラーク監事は、外部委託先のセキュリティプロバイダーNCD との契約を解除し、業務を内部で対応するという最近の決定が、短期的にはリスクを高める可能性があることを懸念している。

(2) 個人情報保護

2023 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 件であるとの報告を受けた。これには、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疑問が残ることから、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が確認された。これを受け、TIDA による注意喚起、必須研修である個人情報保護研修（eFront）内容見直しといった対応がとられた。2025 年度においても、2024 年度のヒヤリハット事例を盛り込むなど研修内容の改善が進められており、SGO としては、受講者の理解度や意識は一定程度向上していると判断しているとのことである。各ディビジョンからのインシデント数の報告についても、0 との回答であった 2023 年度以前と異なり、インシデントがあったディビジョンは RCS に連絡するなど必要な措置をとっている。ヒヤリハット事案についても、インシデントと同様に、把握した後、貴重な教訓として、インシデント防止に役立てられていることを確認した。

【監事意見】

2023 年度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ることとなった。この取組が、2025 年度においても継続していることを確認した。引き続き取組を進め、個人情報保護に努めることを期待する。

8 防災・事業継続計画（BCP）

災害が増加するなか、防災に関する取組の重大性は増している。OIST においても、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、2023 年度の監事監査において、BCP 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）リストも更新されていない、BCP に明記されている訓練の多くが実施されていない状況にあることが確認された。監査結果を踏まえ、SGO においては、この重大な監査結果を踏まえ、非常時対応者リストを改訂し、新たに採用したリスクマネジャーが中心となり、2025 年度より BCP 改訂作業が開始された（2026 年 4 月のリスク管理委員会で改訂見込み）。2025 年 11 月には、検討中の BCP 案を踏まえ、幹部職員参加のもと、初めて緊急対応机上訓練が行われた。幹部職員の理解とともに、訓練によって食料、水、携帯トイレ等の備蓄が不十分であること、備蓄保管場所が 1 か所であり利用不能となる可能性があることが確認された、とのことである。

2024 年度の監事監査の際に、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、備蓄食料等備蓄品の見直し等を共に進めていきたい、との回答があった。この点については、備蓄保管場所の複数化の検討が始められたものの、2025 年度の状況は変わっていない。食料、水等は 2 日分、非常発電燃料も 3 日程度、携帯トイレも十分でない状況にある。BFM としては、現在備蓄の充実を進めており、今後更に強化を検討するとのことである。

こうした状況も踏まえ、リスクマネジャーによると、改訂される BCP には、被害想定や備蓄品についての記載は盛り込まず、関連情報として消防計画や備蓄品リストへのリンクを貼ることで対応（備蓄品リストを、消防計画と併せて BFM の Groups に掲載して学内に周知する方向で調整）とのことである。

各ディビジョンの状況については、机上訓練について複数の VP から高い評価が述べられ、IT に関する BCP の検討が進められているが、ディビジョンごとの緊急連絡リストや非常参集業務リストの整備などについては十分な状況ではなく、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、2024 年度の監事監査において、①防火・防災管理者が多忙等により十分に職務を果たせていない、②自衛消防組織の体制が不十分、③「恩納村との災害に関する協定」の具体的な連携方法が不確定、といった問題があることが判明した。今回、対応状況を確認したところ、①BFM において、組織的に防火・防災管理者をサポートする体制がとられていること、②建物ごとの防火防災責任者の選任要件・任期の明確化や新たな任命により自衛消防隊組織の機能強化が図られていること、③恩納村防災担当者と連絡をとり、訓練等の協議を開始したこと、が確認された。一方、消防計画については、前記

のように備蓄物資の問題があることに加え、最終改定が2023年6月であり、インキュベーション施設が2025年5月に完成したにも関わらず改定されていない。

【監事意見】

BCPの検討が進み、7年ぶりに改訂が行われる見込みであること、緊急対応机上訓練を行い、参加した幹部職員の意識を高め、問題点を共有したことを評価したい。体制を整備し、こうした訓練を定期的に行うことによって、BCP策定後におきたように、BCPや防災対策の重要性が忘却されることを防止していただきたい。

一方で、水、食料、燃料、携帯用トイレ等の備蓄品については必ずしも十分とは言えない状況にあるため一層の拡充を要請する。被害想定や備蓄品は今回のBCPに含めず、関連情報としてリンクを貼るという措置は、現状を踏まえれば理解できるが、いずれにしても、速やかに備蓄品を整備し、明示することを要請する。

組織的に防火・防災管理者をサポートする体制がとられたこと、自衛消防隊組織の機能強化が図られていること、恩納村防災担当者との連携強化が図られたことは評価でき、今後とも対応の充実をはかっていただきたい。一方、消防計画については、備蓄物資の問題に加え、インキュベーション施設が2025年5月に完成したにも関わらず2023年6月以来改訂されず、消防署への届が提出されていないことは重大な問題である。早急に対応するとともに、このような誤りを繰り返さないよう、業務手順の見直しを行う必要がある。

9 沖縄振興への貢献

「沖縄振興への貢献」は、沖縄科学技術大学院大学学園法（平成21年法律第76号）に定められた、OISTの重要目的である。これまで多くの取組を行い、発信してきた。しかしながら、PROによると、事案ごとの発信にとどまり、一元的な管理はなされていなかった。

2025年12月の内閣府在り方検討会に対し、OISTから「沖縄の振興及び自立的発展への貢献、産学連携」に関する資料(https://www8.cao.go.jp/okinawa/4/kentoukai/5/r7_shiryou.html)を提出した。本資料は、関連資料を取りまとめ、①地域交流等沖縄県民への理解促進、②沖縄への貢献（沖縄の課題解決等）、③産学連携、の3分野に分けて具体的にわかりやすく説明している。PROとしては、今後とも沖縄への貢献に関する情報の蓄積と発信を図るため、J-PEAKSの枠組みを活用し、OIの協力を得つつ、情報の一元的な管理及び発信に取り組んでいきたい、とのことであった。

具体的な貢献は、前記資料に詳しいが、①沖縄県民への理解促進については、沖縄県内の大学や研究機関との学術交流、沖縄県・市町村との連携、沖縄の特性や資源に関係した研究活動や地域の企業と連携した研究活動に係る取組、OISTへの視察や来訪者数、メディア対応など、②沖縄の課題解決については、沖縄の強みを活かし、持続可能で強靱な未来の実現に向けて、「海洋科学・ブルーエコノミー」、「生物多様性・環境保全・持続可能性」、「健康・長寿・ウェルビーイング」を研究・イノベーション推進の3つの重点分野にしていること、③産学連携については、イノベーション・エコシステムの形成、研究成果の商業化支援、グローバル起業家・

スタートアップ育成支援に力を入れていること、が記載されている。

【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。在り方検討会に提出した資料は、監事としても、極めて有益な資料であると高く評価している。OISTの沖縄貢献に関する情報の一元的な管理や発信を充実させるというPROの方針を歓迎し、その実行を期待する。

10 沖縄県内外の中高生などへのアウトリーチ活動

2025年度、OISTは、従来GS、CPR等が行っていたアウトリーチ活動をOIのもとに集約した。移管ディビジョン間の業務分担等の課題は残るが、適切に対応されていることを確認した。また、2024年度の監事監査の際、OIより首席副学長の負担が重いことの懸念が示されたが、今回確認したところ、専任のディレクターを2026年度より採用することによって対応するとのことであった。

アウトリーチ活動は、①科学教育・青少年向けプログラム、②一般向けプログラム、③官民学パートナーシップの3つに分けて取り組まれている。この中で、監事監査においては、2024年度に引き続き、沖縄県に所在する大学院大学としてOISTが取り組む、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について、記載する。

スーパーサイエンスハイスクール（SSH）指定校の生徒を対象とするOIST STEM Experience, Exploration, and Discovery（SEED）プログラムについて、2025年度の実績を見ると、年度末までの申込者数が1,571人（沖縄県内354人、沖縄県外1,217人）であり、目標をほぼ達成している。

2025年10月に、読谷村との連携により、読谷村立図書館複合施設内に開設された「OISTサイエンススタジオ」は、毎月約4,000人の来場者を迎える人気施設となっている。監事が視察した際も、多くの子供たちも含めた県民が来場しており、OISTの研究に触れるきっかけとなっているのが印象的であった。

このほか、OISTが、沖縄県の支援のもとで主催する沖縄県高校生向け科学・イノベーション競技型プログラムであるSCORE!も多くの参加を得ており、OIST・琉球大学・沖縄高専の学生15名により編成された沖縄チームが、世界最大級の合成生物学競技型プログラムであるiGEMにおいて、金賞を得るという成果をあげた。

さらに2026年度より、沖縄県内すべての中学生にOIST訪問の機会を提供することを目的とする新規プログラム、STEP OKINAWAの準備が進められている。これは、キャンパスツアーや、科学などに関する講演によって、生徒の関心と学びを深める取組であり、今後4年間で25,000名を超える沖縄県内中学生の受け入れを予定しているとのことである。

【監事意見】

アウトリーチ活動のOIへの集約後も、業務はおおむね順調に進んでいる。SEEDなどのプ

プログラムも円滑に進められており、読谷の「OIST サイエンススタジオ」についても多くの来場者を得ている。さらに、STEP OKINAWA は、沖縄県の中학생に向けたアウトリーチの貴重な機会であり、その成果を期待したい。

11 その他

(1) 教職員のこどもの教育・IB スクール

2025 年度に、教職員のこどもの教育を支援する新たな取組として、恩納小学校への職員の駐在が始められた。うんな中学校についても、会議の開催など協力関係が強められつつある。IB スクールについては、UCS、SGO を中心として調査が行われ、BOG での議論が行われるなど、検討が本格化している。検討項目は多くあり、結論に至るにはまだ時間を要するが、IB スクールの目的・需要、寄付金等の財源、地域社会との関係等の課題が認識されていることを確認した。

【監事意見】

IB スクールについて、調査を踏まえた上で検討が進められていることを確認した。財源等解決が必要な課題があること、教育事業は一度開始すれば中断することが困難であることを踏まえ、現実的で持続可能な形で進めることを強く要請する。

(2) OIST リスクダッシュボード 2026 年 6 月

監事監査結果を踏まえた 2026 年 6 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。

IV おわりに

2025 年度監事監査においては、改正された私立学校法に基づき、内部統制システムの運用状況を確認した。その中での重点事項は、「本学元職員の非違行為に関する第三者調査委員会の調査報告書」(令和 7 年 6 月 12 日) に対する OIST の再発防止策の実施状況である。監事監査を踏まえ、調達関連も含めた、再発防止策を効果的に実行することによって、内部統制を一層強化し、損なわれた OIST への信頼を回復することを、改めて強く要請する。

OIST の拡大を踏まえ、ERP 更改や、組織面、予算面における取組が進められており、組織管理の一環としてのハーモナイゼーションや、OIST に対する教職員の評価が低いというエンゲージメント調査を踏まえたエンゲージメントアクションプランも開始されている。過去 3 年間監事監査を進める中で、縦割りや業務の重複、各ディビジョン間でのコミュニケーション不足や、組織間調整の不十分さ、その結果としての予算面での課題を、監事として実感したところであり、こうした取組は有意義と考えられる。さらに、過去の監事監査において指摘した BCP・災害対応、IT セキュリティ、労働時間管理などについても対応が進んでいる。今回、評価すべき点は評価しつつ、改善の余地やさらなる努力が必要な点については率直に記載した。監査報告が OIST の改善に資することを望んでやまない。

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。

別紙

OIST リスクダッシュボード 2026 年 6 月



OISTリスクダッシュボード2026年6月

リスクエリア	OISTリスクレジストリ関連	ステータス/トレンド
内部統制	オペレーション/ストラテジー	● New
再発防止策（一般・調達）	レピュテーション/オペレーション/財務	[● New]
事業効率化、組織管理	オペレーション/ストラテジー	● →
事業継続	オペレーション/ストラテジー	● ● ↘
財務(予算執行管理・補助金管理、予算編成)	財務	[● →]
外部資金	財務	● →
人事管理	オペレーション	● →
IT/サイバーセキュリティ(個人情報保護)	オペレーション/ストラテジー	● ● →
その他の事項	オペレーション	● →

- 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）

2024/2/26

© Okinawa Institute of Science and Technology Graduate University 2024

