



OIST

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

令和元年度 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15条第3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元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。

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。
- (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、令和元年度監査結果及び監事意見を別紙のとおり提出いたします。

令和2年5月22日

学校法人沖縄科学技術大学院大学学園

監事 岡本 信一



監事 上原 良幸



令和元年度監査結果及び監事意見

1 監事監査の主要着眼ポイント

2019 年度は、沖縄科学技術大学院大学学園法（2011 年 11 月 1 日施行）の附則 14 条の法施行後 10 年を目途とする検討に向けての準備作業が、内閣府及び沖縄科学技術大学院大学（OIST）の双方で進められる中で、シュプリンガー・ネイチャー社が 2019 年 6 月に公表した自然科学分野における各研究機関が発表した論文数に対する質の高い論文数の割合のランキングにおいて、OIST が、日本の研究機関で第 1 位、世界の研究機関で第 9 位となる等の成果を挙げ注目を集め、OIST 側では OIST 戦略計画 2020-2030 が策定された年度であった。また、2019 年 5 月に行われた私立学校法の一部改正（2020 年 4 月 1 日施行）により、役員の職務及び責任の明確化等、予算及び事業計画並びに事業に関する中期計画の策定、財務書類等の公開等に関する規程整備が求められた事を受けて、OIST においても、OIST 寄附行為の改正及び理事会運営規則の改正並びに OIST 中期計画 2020-2030 の策定が行われた。

2019 年度の監事監査は、以下の 2 点を主要着眼ポイントとしている。

- ① 2017 年 9 月に策定した監事監査要綱（別添参照）等を踏まえ、特に短期的にリスクが高い領域とされた防災・安全衛生管理等の OIST の抱えるリスクへの対応状況に着目しながら行った。
- ② ガバナンスや経営基盤の強化に向けた取組、働きやすい職場環境づくり、業務効率化、OIST の成果の外部発信等がどの様に行われているかについても注目して行った。

2 防災・安全衛生管理、BCP の運用及びリスク管理

2019 年度の監事監査では、OIST 学長からの安全に関する重要な全学宛メール「OIST ダイビング事故：今後の歩みについて」（2017 年 7 月 10 日付け、翌 11 日付けで OIST 公式 HP 上に公開）に対して、2017 年度から開始された防災・安全衛生管理に関する学内の文化を精力的に構築していくための取組が、2019 年度において具体的にどの様に進められたかについて確認を行った。また、BCP の運用及びリスク管理についても、併せて確認を行った。確認された事項は以下の通り。

【防災・安全衛生管理】

- ・ 研究支援ディビジョン（RSD）を中心に安全文化を確立する為の努力が進められている。
- ・ 2019 年度から、教職員・学生が実施した訓練の効果を検証する為の監視とレビュープロセスが導入され、安全衛生委員会の職場巡視が行われている。このプロセ

スは、「全教職員・学生が、法令順守のみならず、火災・地震・津波の緊急事態に適切に対応できる能力を備えること、並びに実験室で起こりうる事故を事前に認識して実験開始前及び実験中に安全を確保することを目的としている。2019年9月から、このプロセスが運用されており、2020年3月31日現在、第1研究棟の研究室の検証が終了し、20ユニット・セクション中13ユニット・セクションが、検査官である緊急対応コーディネーター（ERC）から指摘された項目全てを改善しており、残余のユニット・セクションについては、ERCが改善状況のフォローアップを引き続き行っている。」との事。

- 2014年4月21日～24日に実施された地震対策調査の報告書（2015年3月発行）において、大型実験機器（冷蔵庫、冷凍庫を含む）・工作機械・大型事務機器、大型の棚等に関して、床又は壁に固定する作業等が必要とされた箇所は全部で1113箇所あったところ、2016年度に90箇所、2017年度に267箇所、2018年度に410箇所が措置され、残っていた346箇所については、2019年度に全て措置されたとの事。また、2014年の調査時点以降に新たに追加された同種のものについて随時措置をしてきているが、16箇所の未措置のものが存在しており、今後、適宜、対応予定との事であった。
- 火災訓練は、2019年12月4日にOISTマリン・サイエンス・ステーション（OMSS）で実施され、次いで、12月11日にビレッジ・センターで実施され、12月12日には本キャンパスで総合訓練が行われ、2020年3月10日にシーサイドハウスでも実施された。また、OISTチャイルド・ディベロップ・センター（CDC）では、火災と地震対応を交互に毎月実施している。
- 研究科では、2019年度は、7月に職員全員で避難訓練経路の確認を行い、9月には防災・地震対策に関して職員各人の役割分担を決めてそれぞれの役割・任務に特化した訓練を行い、消火器の正しい使用法も学んだとの事。
- 安全強化月間、鈴木祥平研究安全基金による研究安全助成、安全トレーニングの改善などが実施された。
- OISTでは、複数のインターネット回線を有し、障害や災害に備えており、ネットワークは、多くのネットワーク機器と複数の配線経路からなるため、OISTでは、主要なネットワーク接続点ごとに災害復旧テストを実施する方針としている。2019年度は、2019年6月18日に、主となるインターネット回線が停止した場合を想定して、インターネット回線と基幹業務システム（HEARTシステム）の切替えテストが実施された。また、10月19日には、主となるファイアウォールが停止した場合を想定して、予備のファイアウォールへの切替えテストが実施された。2020年2月15日には、新しく構築された第4研究棟のネットワークについて、冗長化テストが実施された。2月22日には、キャンパスのコアとなる部分と新しく構築された無線LANについて冗長化テストが実施されている。これらの災害復旧テス

トから得られた所見として、「素早い災害復旧に当たっては、ネットワークの健康状態の監視が重要な要素であり、外部のインターネット回線の状況への目配りも必要である。また、多くの災害復旧の切替えが自動で行われており、技術者は、それがどの様に行われているかを知る必要があり、それ故、定期的な切替えテストが重要である。」との事であった。

【BCP の運用】

- 2019 年度は、2018 年度に策定された 7 つの BCP のうち、地震（津波を含む）に関しては、7 つの機動部隊となるチームのうち、2018 年度に実施した救護と緊急対応のチームを除く 5 チーム（施設、安全衛生、被災者支援、情報、IT）が練度を上げる為の訓練を実施した。また、火災、爆破予告についても訓練を行っている。
- 新型コロナウイルス（COVID-19）等のパンデミック対策については、2019 年 12 月に中国湖北省武漢で新型コロナウイルス感染者が発生、2020 年 1 月に中国における感染者数が急増したことから、OIST は、2020 年 1 月 23 日に武漢への出張を禁止した。1 月 30 日に日本政府の政府対策本部設置を受け、OIST にパンデミック対策本部を設置し、2 月 1 日に中国への出張禁止を公表した。以後、国内外の感染状況を収集しつつ、教職員、学生に対し、手洗いの徹底、他人との接触回避、クラスター（感染者の集団）の要因となる 3 つの密の回避など新型コロナウイルス感染防止の措置が講じられた。さらに、欧州、米国などの外国、沖縄を除く日本国内での感染拡大が進んだことから、3 月 27 日に海外出張及び日本の他地域への出張は、書面による特別な許可がない限り禁止された。

【リスク管理】

- 2019 年度は、4 月、10 月、1 月にリスク管理委員会が開催された。リスク管理委員会では、OIST 全体に影響を及ぼす重大なリスク（現在 25 のリスクがリスク通減策と共に登録されている）について、環境の変化を踏まえた見直しが進められており、また、チーフ・オペレーティング・オフィサー（COO）からは、各ディビジョン/オフィスのレベルでの固有リスクを各部署が責任を持って検討の上、リスクレジスターの形で作成・登録する様に指示が出ているところ。

OIST の短期的な最大のリスクと言える防災・安全衛生管理、事業継続計画（BCP）等に関して、2018 年度には、防災訓練や総合訓練が実施された事や BCP が策定された点等で改善が図られていた。2019 年度は、災害対策や BCP 等の全体的なプランの策定を踏まえた、各現場においての取組が進められ、現在は、各ディビジョン/オフィスのレベルでの固有のリスクの特定や通減策の策定段階であると言える。今後、防災・安全衛生管理、事業継続計画（BCP）への対応を更に進めていくに当たり、各部署が其々自分事として教育・訓練を行い、いざと言う時に備えることが出来るようになることが肝要である。また、外来者

や自然災害等の場合に避難して来る近隣住民への配慮や不審者対策も必要である。

また、他の事例であるが、2019年10月31日に発生した世界遺産の首里城火災の後、首里城の管理・運営の委託を受けた沖縄美ら島財団の古堅孝常務理事は、12月17日の記者会見で夜間の火災を想定した訓練を一度も実施していなかったと明かした上で、「反省点の一つであり、防火と消火の対策を見直したい」と語っている。

OISTにおいても、2020年4月17日の夜間、実験廃棄物の処理の不始末で自然発火して消化の必要が生じたが、研究員が迅速に消火器で対応し、火災には至らなかったと言う事案があった。今後、夜間や休日等の防火及び消化の対策を今一度点検すると共に、危険の原因（ハザード）を実験前に認識した上で、危険な状態に至らないようにする教育訓練を徹底することを提案する。

3 働きやすい職場環境づくり・ハラスメントの抑制等

働きやすい職場環境づくりの取組としては、以下の例がある。また、ワーク・ライフ・バランス、ハラスメントの抑制等の仕組み、サポート事例等も併せて確認した。

【働きやすい職場環境づくり】

- ・ 広報ディビジョンでは、「2019年9月に着任した現副学長は、オープン・ドアの方針を採用しており、より明確に目に見える形で、広報ディビジョンの全てのスタッフと容易にやり取りできるようになっている。その結果、個人の優先事項、課題及び個人的な働き方に対する認識が高まっている。また、定例のチームランチや、カラオケやクイズなどの社交イベントも行われている。」との事。
- ・ 大学コミュニティ支援ディビジョンでは、「仕事に費やす時間を増やすのではなく、効果的に目標を達成することが重要と考えている。マネージャーは、スタッフが懸念や職場環境を改善できる解決策を提案するよう奨励している。マネージャーは、スタッフに定期的なフィードバックを行い、スタッフが評価されていると感じるようにしている。ミーティング中には、部門が提供するサービスが、どのようにOISTのより広範なミッションにリンクするかを議論することをポイントにしている。」との事。
- ・ 情報技術ディビジョン（IT）及び最高情報責任者（CIO）オフィスでは、「全てのタスクにおいて、2人以上のメンバーで取り組むこととし、柔軟性を持たせるようにしており、スタッフは休暇を取得することを推奨されている。また、職場環境の開放性と信頼性が個人のパフォーマンスに大きく影響すると考えており、ITはオープンな環境で科学計算及びデータ解析セクション（SCDA）と連携できる環境を維持している。加えて、全員が意見や懸念を表明できるよう奨励している。」との事。
- ・ 財務ディビジョンでは、「職場内の風通しの良さを目指し、従来から行っているセ

クション間のジョブ・ローテーションを継続して実施した他、セクション内での配置換等を行った。」との事。

- ・ 人事ディビジョン（HR）では、「2018年度から2019年度前半にかけて人員が減少して早期の補充が厳しい一方で、2019年央から新規育児休職者も3名となるなど業務への影響が懸念されたため、部局の中で本人希望や経験、スキルを勘案し、ジョブ・ローテーションを行い、バックアップ体制を構築した。また、人事担当副学長がHR職員全員との1対1のインタビューを実施し、キャリアや業務上の相談に乗る旨を伝えている。」との事。
- ・ 研究科では、「スタッフ一人一人が積極的に関与する組織風土づくりを促進し、スタッフに対する支援の充実に努めている。2019年度が始まるに当たり、ディビジョンの組織再編に伴う変化についての相互理解を深めるため、全員参加型のディビジョン・リトリートを開催した。加えて、OIST戦略計画に基づいた2020年度事業計画の再編に当たっては、SWOT分析を取り入れたマネージメント・リトリート（研究科長、副研究科長、各セクションのマネージャー、チームリーダー）も数回実施した。また、直属の上司であるマネージャーを含まず、研究科長及び副研究科長と各セクションのスタッフとの間で行うスキップレベルミーティングも再開した。」との事。
- ・ 研究支援ディビジョンでは、「以前、各サポートセクションに1人のアドミ職員を配置し、業務の共有ができていなかったことから、アドミ職員が退職した場合に、全てのノウハウが失われてしまう恐れがあった。2019年度から、2人のアドミ職員を『バディ』化し、2人で5つのセクションを担当する『RSD アドミグループ』を導入した。これにより、人員削減に効果があった他、セクションのアドミ業務を止めることなく長期の休暇を取得できるようになった。」との事。
- ・ 教員担当学監オフィス（FAO）では、「毎週行う内部ミーティングを合理化し、SharePoint等のクラウド型ツールを活用することで、他のセクションや外部委員会メンバーとのコミュニケーションがスムーズになった。」との事。
- ・ 2019年11月に教員対象のリーダーシップとマネジメントの研修、2020年2月に「より良くチームを率いる方法」と題して教員向けワークショップが開催された。また、新任教員の為のオリエンテーションを開催し、ラボ運営についても情報提供を行っているとの事。
- ・ 2020年2月に、研究環境の改善のためのベストプラクティス・ガイドラインである「ユニットの為の指針」が作成され、FAOウェブサイトに掲載された。

【ワーク・ライフ・バランス】

- ・ がんじゅうと保健センターは、「サービス（ケア）について話し合うために毎月ミーティングを行っている。両者は、OISTでは2016年秋から始められていたストレス・チェック・プログラムの実施に関しても協力し、2019年度には、対象範囲を

従来の職員に加えて初めて学生にまで拡大した。保健センターがストレス・チェックを実施し、がんじゅうはリスクの高い学生に対してフォローアップを提供した。」との事。

- ・ リソース・センターは、「Microsoft Teams の機能を使い、人事ディビジョンの赴任サポートチームとの間で住宅や帰任に関する情報を頻繁に共有している。これは、情報をよりタイムリーに共有しやすくするための新しい取組。」との事。
- ・ OIST 内のクラブとサークルに関する規則と活動に関する各種手続きのルールが確立された。また、OIST 内のクラブへの継続的なサポートが提供され、クラブ間のやり取りが増加及び改善された。
- ・ 2019 年 3 月 11 日～20 日の間に、保育サービス及び学校教育が、特に OIST での就業や就学にどのような影響を与えるかについて、OIST コミュニティ全体から意見を求めた教育ニーズに関する調査（質問事項：OIST コミュニティにおける保育サービスと学校教育に係わる要望、そして今現在それらの要望がどの程度満たされているのか、そしてどの程度不足する点があるか等）が実施された。
- ・ 2019 年度には、学校の選択肢（School Options）に関する学内情報サイトが開設され、沖縄県内の具体的な学校名のリストや学校毎に設置場所やよく聞かれる質問（FAQ）等の情報提供が行われている。

【ハラスメントの抑制等】

- ・ OIST では、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、その他のハラスメント等の「互いに尊重しあう職場の実現に向けた基本方針」に反する行為を受けたと考える場合やそのような行為を目撃した場合、教職員・学生は、機密性に配慮した学外の専用ホットライン（Respectful Workplace and Anti-Harassment (RWAH) Hotline)、副学長（人事担当）又は研究科長に報告や相談をすることが出来る事とされている。
- ・ 研究科では、「中立的な立場・視点を維持して迅速に対応する為、研究科長オフィス付の学務相談コーディネーターを配置して、学生（必要に応じて教員）からの相談を受け付けている。相談時には、学生の抱えている問題に応じて、既存のサービス（がんじゅう等の紹介）や PRPなどを提示し、相談していく中で学生本人が自身の考えをまとめ、自立して問題解決に当たれるようサポートを行っている」との事。
- ・ 教員担当学監オフィスでは、「ハラスメントは容認しないという姿勢の下、真剣に取り組んでいる。ハラスメントが起きて、それを解決するのでは遅すぎる。そもそもハラスメントが発生しないような取組が重要である。2019 年度には、学生と研究員を対象に行われた研究室の環境に関するアンケート調査に対する回答結果に基づいて、複数の苦情のあった 8 ユニットを選んで、プロボスト及び教員担当学監が訪問して、これらのユニットメンバーとミーティングを行い、ハラスメン

トが関心事項であることを伝え、そのような問題が発生した場合には、苦情の際の申し立て手続きや、その他受けられる支援について説明した。研究ユニットにおける潜在的な問題を減らすには、事前に研究員を教育することだと考える。このように、研究員にハラスメント相談について選択肢がある事を認識してもらい、教員を含めて OIST 着任時にこのように教育を行うことはハラスメント予防の最良のアプローチであると信じている。また、FAO では、教員を含む全てのユニットメンバーが参照できる『ユニットの為の指針』の作成に取り組み、完成に至った。」との事であった。

- 2019 年 6 月 1 日付けで大学オンブズパーソンの規定が施行され、同年 11 月 8 日付けの広報担当副学長からの全学宛メールで、OIST オンブズ・オフィスが開設され、ジェフ・ウィッケンズ教授がオンブズパーソンに任命された旨周知された。オンブズパーソンは、本学における勤務や学修において何らかの心配事項を有する本学の職員、学生に対して、機密性に配慮し、中立的に、独立して、非公式に、状況の聴取、情報の提供、解決に向けての選択肢の提示等のサポートを提供する事を任務としている。
- 人事担当は、「RWAH からの通報やインフォーマルな相談を受け、部門調査・問題解決を実施し、フォーマルな苦情は実態調査を実施し、解決した。」との事であった。
- PRP 第 23 章：不正行為及び内部告発者保護に基づく内部通報制度については、今後も継続的な評価及び改善を図るとしている。

OIST においては、公式 HP の「OIST におけるハラスメント等に関する一部報道について」（2019 年 4 月 2 日付け）の中で、「今後、職場環境についての独立したアンケート調査を実施する予定」としていたアンケート調査は、2020 年 2 月に「OIST スタッフ・エンゲージメント・サーベイ」（後述）という形で実施された。この調査結果及び分析結果を踏まえて、必要な対応策等が検討されると聴いており、今後、働きやすい職場環境づくり・ハラスメントの抑制等の取組が更に進むと期待している。

4 トップガバナンスや経営基盤の強化に向けた取組

OIST では、2018 年度より、管理部門と研究・教育部門のそれぞれを総括整理するチーフ・オペレーティング・オフィサー（COO）とプロボストが設置された。この機構改革に対する受け止め、評価、コメント等について全ての副学長やディーン等に対してヒアリング調査を実施した。併せて、経営基盤強化の取組に関しても確認を行った。確認された事項は以下の通り。

【トップガバナンスの強化・縦割り是正・適時性の確保】

- 学長、EVP、プロボスト、C00 による定例会議（Upper Management Meeting (UMM)）が開催されており、OIST の現況や課題についての情報共有を行うとともに、課題解決に向けての方策の検討が出来る体制となっており、トップガバナンスの強化が図られた。
- 首席副学長（EVP）は、「情報の流れが改善された。C00 とプロボストが、多くの議題に対処することでエグゼクティブ・コミッティー・ミーティングに議題を通す必要がなくなり、それにより効率が改善した。」としている。
- プロボストは、「意思決定スピードの迅速化がなされた。UMM の開催による更なる意思決定スピードの向上が可能となるよう、所掌業務、決裁権限規程の見直し、権限移譲が進められると良い。」としている。
- C00 は、「ある意味で意思決定プロセスに一枚の層が加わったこととなり、各エグゼクティブと学長との直接のコミュニケーションを減じさせるという点があるが、全体の調整を経た上で理事長・学長の決定を求めるという事前の整理が可能となり、結果として全体の効率性は上がっていると考えている。」としている。
- 広報担当副学長は、「アカデミック分野のリーダーシップとアドミニストレーション分野のリーダーシップ間の責任の定義がより明確になり、これらのポストの新設により、学長が外部向けに焦点を当てたハイレベルな業務を管理し、OIST の長期的な成功にとって重要な問題に集中する時間が増えた。プロボストは大学院大学の教育分野と研究分野のオーナーシップのラインをより明確にし、サイエンス関連のリソースやアカデミックサービスを管理する高い能力を所持する専門職員のチームにサポートされている。また、C00 が、人事や財務など、基本的な専門サービスを受け持つ副学長にうまく委任を行う事で、組織構造とサービスの質の大幅な改善が可能になっている。」としている。
- 最高情報責任者（CIO）は、「この組織改革によって、より階層的でシンプルな構造を確立する事が出来たことから、自動化システム及びプロセスの開発が容易となった。」としている。
- 財務担当副学長は、「プロボストが研究予算を一括してコントロールする体制となったことから、研究者サイドのニーズに即した機動的で柔軟な予算配分が可能となった点が改善点として挙げられる。」としている。
- 人事担当副学長は、良い点として、「人件費（PEREX）管理やエンゲージメント・サーベイ等 OIST 全体で調整が必要な問題の解決に役立っている。」を挙げた上で、改善点として、「現在 PEREX 増員部分は主にプロボスト管轄の教員や研究者の採用に充てられているが、研究方の増員は直接間接的に人事担当の業務（採用、契約更新、赴任サポート、労務管理等）や大学コミュニティ支援ディビジョンの CDC 等多方面に影響するため、事前にリスクや制約事項を共有し密に連携していく

ことが手戻りや労務問題を未然に防ぐことになる」としている。

- ・ 研究科は、「プロボストが設置されたことで、理研との連携等、3ディーン（研究科長、研究担当ディーン、教員担当学監）間の調整がうまくいっている。」としている。
- ・ 研究担当ディーンは、「学術活動に一体性・一貫性が担保されつつある。」としている。

【外部資金確保】

- ・ 外部資金に関しては、従来の目標と実績とのギャップ分析を行い、2021年度までの獲得目標について記述した新たな「沖縄科学技術大学院大学 外部資金中期戦略」が2018年4月23日に策定された。
- ・ 2018年4月の「沖縄科学技術大学院大学 外部資金中期戦略」で、2019年度の予測合計は9.74億円とされていたところ、2019年度の外部資金獲得実績は8.55億円となっている。
- ・ 外部研究資金セクションは、「将来の大型研究グラントへの共同申請を見据えた他大学との連携構築のため、機会がある毎にOISTの優れた点を紹介しており、その成果として、2019年度は京都大学が文科省事業『世界で活躍できる研究者戦略育成事業』に選定された際に、OISTが連携機関となっている。また、2019年度には、内閣府のムーンショット型研究開発制度の公募申請に向けて、国内の大学、研究機関との協議を進めた。」との事。

2018年4月にC00及びプロボストが導入された事により、これまで縦割りにより対応が遅れていた領域の課題に対する対応や部局間を跨る事項の調整がより円滑に行われるような体制が確立された。今後は、この体制を活用して、トップマネジメントの強化や責任体制の明確化等を図ることにより、具体的な課題等への取組を早急に進めていく必要がある。

また、外部資金の獲得に関しては、「沖縄科学技術大学院大学 外部資金中期戦略」を念頭に、獲得の努力を続ける必要がある。

5 採用・勤務時間管理、人材育成・エンゲージメント等

規模拡大を続けるOISTでは、業務量も増加する事が見込まれる中で、優秀な人材の確保と定着がますます必要となってきた。また、OISTでは、規模拡大に伴う、マネジメント能力の強化の必要から特に中堅クラスの管理能力（業務分担、業務の進捗管理、部下の勤務時間（超勤管理）等）の向上が急務となっている。こうした中で、「個人の成長や働きがいが高めることが組織の価値を高める」、「組織の成長が個人の成長や働きがいが高める」といった関係（エンゲージメント）が構築できれば、人材の流出を最小限に抑え、業績の向上も期待できると言える。確認された事項は以下の通り。

【採用・勤務時間管理】

- ・ 超過勤務の見える化と縮減が行われ、特に 2018 年 1 月以降大きく減っている。これは、勤務時間管理が徹底された事が大きな要因である。この動きが継続されているかを確認した所、2018 年度は全体で超過勤務が 39.8%削減され、2019 年度は業務拡大基調の中で横ばいとなり、引き続き適正な勤務時間管理が浸透してきていると言える。
- ・ 2019 年度には、有給休暇・特別休暇を上長が一覧で見ることが出来るようにシステムの改修が行われ、ユニット・セクション全体で計画的付与を促してもらうことで、最低 5 日以上の有給休暇の取得義務を果たすことを可能ととしている。
- ・ 2020 年度施行される働き方改革関連法案に基づく「同一労働同一賃金」については、非常勤職員の夏季休暇・傷病休暇を検討していくとの事。
- ・ 広報ディビジョンでは、「基本的には超過勤務をしないということ（必要なときのみ命令する）」ということを浸透させた。また繁忙期に派遣スタッフを雇うことで業務量を抑制することに努めた。さらに、チームは、メールの「cc」を最小限に抑え、担当する特定の同僚に作業を集中するように注意喚起した。OIST は大量の内部メールを作成しているが、多くの場合は不要であり、効率と集中力を低下させる可能性がある。また、『コア・アワー』の概念を意識し、定常的なオーバーワークがないように対処している。」としている。
- ・ 財務ディビジョンでは、「各セクションにおいては、決算時期などやむを得ず超勤時間が増える時期はあるが、それ以外については減少の傾向にあると認識している。負担の大きい部署はマネージャーが業務量の調整を行っている。また、定期的なミーティングの開催による意見の吸い上げ・問題の早期共有、残業時間の増減に基づく業務量負担のモニタリングを行い、業務量の再調整などを迅速に行っている。」との事。
- ・ 施設・管理ディビジョンでは、「部門内では、予算・契約チームのメンバーの間で最も残業率が高くなっており、時期としては年度末にかけて最も高くなっている。チームのメンバーは、それぞれが異なる業務を担当するのではなく、カテゴリーごとに業務を分けて、メンバー間で分担するように指示されている。また、メンバーは残業の時間を予測し、その日の早い段階で残業の予定を報告するように指示されている。これらの措置は、時間外労働の削減に役立った。」としている。
- ・ 研究科では、「各職員の仕事分担が適正であるかを検証すると共に、業務量軽減のために必要に応じて人員配置の変更を行った。また、プロジェクト管理システムを導入し、業務効率の改善を行った。さらに、超過勤務が多い職員に対しては面談をし、その原因と対応策について話し合っている。時期によって増減があるものの、引き続き超過勤務を軽減できるように努めている。」としている。

- OIST では、未だ導入されていないが、テレワークと言う、情報通信技術 (ICT = Information and Communication Technology) を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方がある。2018 年度の監事監査で、テレワーク導入の可能性について調査をした所、広報ディビジョンや研究科等で、対象となりうる業務があることが判明したが、人事担当は導入の予定は無いとの事であった。2019 年度の監事監査でも、COVID-19 の世界的な流行により在宅勤務の必要性が高まった事を受けて、テレワークの導入の可能性について引き続き調査をしたところ、職種やディビジョン毎の在宅勤務出来る業務かどうかの見極め及び職務の切り分けの問題、ラップトップパソコンの確保等の在宅での執務環境の整備の問題や、業績評価管理の仕組み、セキュリティの問題、対象者と管理者の意識改革等の課題が存在しており、人事担当においても今後検討した方が良いものと認識されている事が分かった。

【人材育成・エンゲージメント等】

- 必須研修については、2018 年度と同様に周知及び管理者による受講の奨励も行われた。結果を見ると、2019 年度に新規で追加された個人情報保護の研修の受講率が 95% であり、2018 年度に追加された情報セキュリティに関する研修の受講率も前年度 85% から 95% に向上し、公的資金の適正な使用の研修、日本の法律の研修、セクハラ防止の研修の受講率は其々が 96% と改善をみた。
- 2017 年度に始まった主任以上の中堅クラスのマネジメント能力向上の為の研修 (OIST Management Forum) は、担当者不在の為、2019 年度は一切行われなかった。
- 研修の改善に関しては、必須研修について、人事ディビジョンが各主管部門と連携し、順次改訂を予定しているとの事であり、マネジメント研修については、人員が確保出来れば、2020 年 5 月以降を目途に再開予定との事であった。
- 施設・管理ディビジョンは、「施設管理、施工管理、住宅管理、ラボフィットアウトなどの部門内のポジションは専門性が高く、OIST 内の異なる職種に異動することは出来ない。したがって、スタッフの職務能力を向上させ、更に専門性を高めるように促すことに重点を置いている。昇進に関しては、特に優秀 (Excellent)、通常より優秀 (Good)、要努力 (Needs-Improvement) という 3 つのカテゴリー分けに基づく OIST の現在の人事評価システムでは、資格のある職員の昇進が非常に困難である。」としている。
- 研究科では、「職員の能力開発については、スタッフのやる気やニーズの理解及び支援を図るため、マネージャーがスタッフとの個別ミーティングを実施している。また、ディビジョン全体の取組としては、がんじょうによるメンタルヘルス・サポートに関するセミナーをスタッフ全員に向けて行っている。」との事。
- 技術開発イノベーションセンター (TDIC) では、「業務時間の 5% を専門能力開発

に割り当てる事を職員に求めている。また、ミドルマネージャー（セクションマネージャー）にも、学内及び外部の研修やワークショップの参加を通じて各自マネジメント能力を強化するよう奨励しており、スタッフの専門能力開発のための予算も確保している。」との事。

- ・ 2020年2月には、OISTの風土・組織機能等の良い部分をより一層強化し、また、期待値には満たない点や課題を見つけて改善していく事を目的として、「OISTスタッフ・エンゲージメント・サーベイ」が、外部のコンサルティング会社に委託して実施された。サーベイの集計結果及び分析結果を、OISTの将来を形作る材料として活用していく事が期待されている。

これまでの監事監査では、勤務時間管理、時間外勤務の縮減、職員のモチベーション、能力向上等に関して様々な指摘や意見を述べてきた。監事は、2019年度も、勤務時間管理の強化等により超過勤務が抑制された事を評価する。同時に、2020年度は、人件費の伸びが限定的な中で、業務拡大が続く事から、業務の効率化等を図る等更なる努力が必要になると考える。また、研修については、マネジメント研修が、2019年度は年間を通して行われなかった。この研修は、元々、必要性が認識されて、2017年度末に始まったもので、早期の再開が必要と言える。

加えて、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、OISTでも始まった「在宅業務」に関連して、所見を述べたい。

2020年4月8日付けのOIST学長からの全学宛メール「COVID-19 UPDATE FROM THE PRESIDENT」において、OISTでの業務に関して、「アドミニストレーション業務については、許可されたキャンパスでの業務と『在宅業務』を組み合わせ、維持を継続します。」とした上で、OIST業務をサポートするための措置として、2020年4月13日（月）より2週間「在宅業務」を広範囲に実施して、より多くのスタッフが自宅で業務を行うことで、必要な社会的距離の措置が強化されるとした。この「在宅業務」は、OISTの就業規則第72条（災害非常時の措置）の「協力して被害を最小限にとどめる努力。」の規定とBCP対応を根拠にしている。OISTにおけるテレワーク制度の導入の検討は未だ始まっていないが、監事は、今回、緊急避難的に始まった「在宅業務」の経験を活かして、今後テレワーク制度の導入の検討が進むことを期待する。

6 業務効率化等

業務量の増加への対応の為に、ワークフローの見直しや業務効率化等も必要となってくる。これらに関しては、以下のいくつかの優良事例が確認された。

【業務効率化等】

- 広報ディビジョンのデジタルサービスセクションでは、「2018 年度に OIST のウェブサイトを Amaze から Pantheon に移行した。Pantheon 管理更新サービスを利用する事で、セキュリティパッチと更新がリリースと同時に行われ、CPR が迅速に変更テストをして変更を実施すること等が可能になった。これにより、ウェブディベロパーの時間が節約され、OIST の主要な Web サイトが安全で最新の状態に保たれている。」との事。
- OIST ワークショップの参加者に対する旅費支払いルールを改訂し、事務手の簡素化とコスト削減が図られた。
- リソース・センターでは、「OIST の職員・学生及びその家族に日本の運転免許の申請に関する情報を提供するための『ランチとラーニングセッション』を提供している。その際、日本の運転免許を受け取る事ができた他の OIST メンバーにも協力を求めた。この情報を個別に説明するには、通常、リソース・センターのスタッフは、1 人あたり平均 45 分費やしており、大幅にスタッフの時間を節約できた。個別に情報を提供するよりも効率的であるため、グループプレゼンテーションでのアプローチを引き続き行う。また、この取組は、学習の機会を共有することにより、コミュニティのメンバー間のサポートを増やすのにも役立つ。」としている。
- C00 オフィスでは、「各種委員会等の議事録、会議資料等についてシェアポイントを活用してペーパーレス化とともに共有資料としての活用の利便性を図っている。」との事。
- 教職員の増加に伴い、情報技術ディビジョン (IT) のサービスデスクの問い合わせ対応の負担が限界を超えていたところ、システムを刷新して IT チケット管理システムの ServiceNow を本格稼働している。このシステムにより、ユーザーの要求に基づいて自動化されたワークフローを行うことで効率化し、サポートチームメンバーの作業負荷は大幅に減少した。
- OIST における Robotic Process Automation (RPA) の導入に関しては、CIO オフィスの ID Card 発行業務に関わる提携作業の自動化、月次で実施されているセキュリティスキャンの結果集計作業を含む業務の一部で導入されている。
- IT では、学内の作業を可能な限りデジタル化していくべく、エンタープライズアプリケーションの更なる変更を議論する為のワーキンググループの開催、研究科に出願管理システム及び学生情報システムを導入する計画への協力、リクエスト管理のツールとして ServiceNow を他部署への展開、人事ディビジョンと共同で更にいくつかの人事システムを導入する計画等、各種の取組を推進している。
- 財務ディビジョンでは、「調達案件の進捗管理のため、2019 年 5 月からグループウェア (Kintone) を導入して、例えば、発注時の E メールを Kintone から自動的

に作成するなど効率化を図っている。また、2020年1月より、部署発注権限を拡大し、今まで50万円未満の範囲で権限が委譲されていたものを150万円未満に引き上げた。部署発注権限の拡大により、調達セクションの処理件数が年間約900件減少する見込みである。」との事。

- 資産管理システム（RFID）の導入により、固定資産の管理の効率化が行われている。
- 人事ディビジョンでは、「赴任情報のWebフォーム化により、赴任時の事前確認事項の記載漏れ・誤記・添付忘れがなくなり、メール回数も2〜3回から1回で済んでいる。また、採用面接においてビデオ会議の活用を提唱しており、月毎の平均招聘数が既に減少傾向にある。加えて、2019年12月より面接評価のデジタル化を行い、評価内容を一元管理できるようにした。」との事。また、「2019年9月から、採用、赴任、研修各チームの垣根を超えたジョブ・ローテーションを実施した結果、他の部局に異動せずとも部局内でチームが変わることにより、従来のやり方に固執しない、新しい視点と発想がでてきており、業務改善やモチベーションアップにつながっていると考える。」としている。
- 研究科では、「ITディビジョンと協力して、2019年度から高等教育機関向けに特化されたクラウドベースの出願管理ソフトウェアサービスであるSlateを導入して、入学前の学生対応（問い合わせ、イベント開催、願書受付、選考等）を一元管理し、提出された出願書類のより体系的な維持管理と照会への回答が半自動的に行えるようになった事で効率化した。現在は、博士課程及びリサーチ・インターンシップの両プログラムの申請管理において積極的な活用を行っている。」との事。
- ITディビジョンが主催した日本能率協会（JIMA）による業務プロセスの可視化・改善スキル習得研修には、研究科から多くの職員が参加した。この研修を受けて、研究科の全セクションで業務プロセスの一部においてワークフローの可視化に向けた取組が開始されており、この取組により責任や情報伝達手順の明確化につながったとの事。
- 教員担当学監オフィス（FAO）では、「毎週行う内部ミーティングを合理化し、SharePoint等のクラウド型ツールを活用することで、他のセクションや外部委員会メンバーとのコミュニケーションがスムーズになった。また、新規教員の情報をデータベース化し、他の部署と共有している。情報共有を開始して以来、FAO人事チームへの問い合わせ件数が減少した。また新規ユニット立上げに必要な研究予算、機材、ユニットスペース、学生のアレンジ、教員の赴任等について、新規教員と学内の各部署が直接やり取りすることが可能になった。FAO人事チームでは、他部署向けに新規教員に関する説明会も開催し、情報共有に取り組んでいる。」との事であった。

- ・ 教員担当学監オフィスでは、教員採用に Interfolio システムを導入することにより、応募者の情報や選考状況を正確な数値として把握することが可能となり、選考プロセスの大幅な自動化・合理化を図ることができた。
- ・ 技術開発イノベーションセンター（TDIC）では、「以前は、TDIC 内の 3 つのセクションが、ほぼ単独で仕事をしていて業務が重なり合うこともほとんど無かった。しかし、POC プログラム、スタートアップ・アクセラレーター・プログラム、インキュベーター・ファシリティー等の新たな取組には相互関連性があり、複数のセクションからの専門性や情報が求められるようになった。2017 年度に TDIC は仕事の効率を向上させるために部内のセクション間でのアドホックなチーム形成を行った。2019 年度までには、TDIC の多くのプロジェクトやイベントは TDIC 内の異なるセクションメンバーから成るアドホック・チームによって運営され、いくつかのプロジェクトは他のディビジョンからのスタッフにも関わってもらっている。例えば、TDIC のアドホック・チームに加えて、施設・管理ディビジョン、財務ディビジョン、安全衛生セクション、統括弁護士オフィスのスタッフを通して、TDIC では 2019 年度に OIST キャンパス内にて新しいイノベーション・スクエア・インキュベーター施設の設計、建設から開設、運営支援を、新しい人員を補填することなく行った。これからも主たる活動に求められる能力を持ち寄るために、TDIC はメンバーのセクション所属先に捉われないアドホックで多機能のチーム形成を推進する方法を模索していく。」との事であった。

監事は、昨年度にも増して、積極的な業務効率化の取組が様々な形で実施されたと考える。特に、情報技術ディビジョン（IT）が推進している学内の作業を可能な限りデジタル化していく動きや、技術開発イノベーションセンター（TDIC）のプロジェクトやイベント毎に部局内外の異なるセクションメンバーからなるアドホックで多機能なチーム形成を推進する方法を模索することは、他の部局でも有益と考える。

7 コンプライアンス及び予算執行管理等

OIST は私立の学校法人であるが、日本国からの財政支援（殆どが日本国民の税金を原資とする補助金）により運営されている。補助金の交付をされる事により、運営費の執行管理等について様々な法律やルール適用を受ける事になる。法令遵守等のコンプライアンスに関する内部監査状況及び予算執行管理等については、以下の点を確認した。

【コンプライアンス】

- ・ 2019 年度には、競争的資金、不正発生のモニタリング、研究上の安全管理（化学物質の使用及び管理）、OIST チャイルド・ディベロップメントセンター（CDC）の

運営、情報セキュリティ（2018 年度内部監査における指摘事項のフォローアップ）に関して内部監査が実施された。

- ・ 不正発生のモニタリング（少額購入）に関しては、2018 年度の内部監査で、固定資産管理ステッカーの貼付プロセスの改善が提案されていたところ、2019 年度の内部監査では、その改善案が実施され、貼付プロセスの業務が改善されていることが確認されたとの事であった。
- ・ 化学物質の使用及び管理に関しては、a)化学物質（危険物及び高圧ガス）の使用・管理・廃棄・化学物質管理システム（CMS）への登録、b)化学物質のリスクアセスメント、c)監督官庁への届出、d)教員・学生に対する教育研修、e)災害時の対応策について、外部の専門家として筑波大の環境安全管理室長を招聘し、書面、ヒアリング及び実地監査を実施した結果、適切に整備及び運用されていることを確認したとの事であった。
- ・ CDC の運営に関しては、2019 年 10 月から政府による認可外保育施設に対する無償化措置が開始され、OIST/CDC は 5 年の猶予期間内に「沖縄県認可外保育施設指導監督基準」を満たす旨の証明書の交付を受ける必要が生じている。この背景事情を踏まえて、内部監査が実施され、2020 年 3 月に保護者への情報提供の質の向上等の諸点について改善が必要との指摘が行われた。これを受けて、CDC は同年 3 月に改善計画を作成して改善していくとの事。
- ・ 情報セキュリティに関しては、2018 年度の内部監査で、ID 管理手順の文書化、ロックアウトポリシーの設定、外部専門家によるセキュリティアセスメントの実施が提案されていたところ、2019 年度の内部監査で、Office365 の ID 管理手順の文書化を除き、それらの改善提案が実施されていることが確認されたとの事であった。
- ・ 2020 年度は、引続き、競争的資金、不正発生のモニタリング、安全保障輸出管理等に関する内部監査を実施する予定とのこと。

【予算執行管理】

- ・ 内閣府からの補助金の不用額が 2017 年度に 3.91 億円、2018 年度に 6.39 億円であった事を受けて、2019 年度は、2019 年 9 月の中間レビュー及び 12 月の年末レビューにおいて、財務ディビジョンが各部署の執行計画の詳細を聞き取り、執行予定の不明確な計画について中央予算に返還させるなどして、予算執行管理を更に強化した結果、2019 年度の不用額は、0.88 億円となった。

【研究費執行管理】

- ・ 競争的資金に関しては、2018 年度の内部監査において、科研費寄付申請の業務フローに関する改善の提案が行われ、経理セクションから改善案が提出されたところ、2019 年度の内部監査で、その改善案が実施され、寄付申請の業務が改善されていることが確認された。

【法人文書管理】

- 法人文書管理については、文書管理システム（DMS）上の不具合や文書管理に関する職員の理解が十分とは言えない等の問題・課題があるところ、文書管理システムの更新については、2020 年度中のシステム更新に向けて情報技術ディビジョンと共に準備中との事であり、法人文書管理の重要性について職員の認識が全体的に薄い点に関しては、政府のガイドラインなどを参考に 2020 年度に文書管理に関する職員研修を実施すべく準備中との事であった。

内部監査で改善が必要と指摘された点等及び法人文書管理については、できる限り早い時期に適切な改善を行う事が必要である。

8 情報セキュリティ等・個人情報保護

監事室は、2019 年度も個人情報保護のチェックリストによる調査を実施した。情報セキュリティ等を含めて確認された事項は以下の通り。

【情報セキュリティ等】

- 情報セキュリティの脅威をリアルタイムに検知することについては、「SIEM (Security Information and Event Management) システムを 2018 年 1 月に導入して、外部から OIST に対するネットワーク攻撃、メール攻撃、ユーザアカウントの乗っ取り攻撃、重要システムへの異常なアクセスなどを外部の脅威情報と連携して、AI を用いて統合的に分析し、脅威をリアルタイムに検知する仕組みを運用している。本取り組みについては学外からも注目されセミナーなどで発表している。」との事。
- 2019 年 11 月～2020 年 2 月の間、最高情報セキュリティ責任者（CISO）が全学を対象とした情報セキュリティリスクアセスメントを実施した。その結果、各部門においては、情報セキュリティ、法人文書管理、個人情報に関する PRP が分かりにくいことと、統一感がない為どの様な対応を取るべきかが分からないというフィードバックが得られたとの事で、法令セクションと協議して、PRP 第 12 章：文書管理及び PRP 第 17 章：情報技術とセキュリティを改訂することとし、その作業を推進しているとの事。また、情報セキュリティリスクアセスメントの一環として、CISO が全てのネットワークの構成や設定状況を評価したとの事。
- OIST リスク管理委員会と整合するために、CISO はトップ 10 の情報セキュリティリスクを特定し、それらの対応状況や更新情報を OIST リスク管理委員会に報告したとの事。
- 最高情報責任者（CIO）は、システム障害回復の準備状況を IT 戦略の重要な要素と見なし、それに応じて冗長システムを実装したとの事。

- ・ 情報技術ディビジョンは、2019年12月19日に衛星を使ったインターネットバックアップ回線のテストを実施したとの事。

【個人情報保護】

- ・ 2019年3月5日に個人情報取扱の研修セットが公開され、2019年度から必須研修とされた。この研修の2019年度の受講率は95%であった。
- ・ OISTでは、保有している個人情報を把握する為、各部門が所有している個人情報を登録するサイトが2018年4月27日に作成されている。
- ・ OISTでは、所有する全ての個人情報ファイルを取得後2週間以内に個人情報登録サイトに登録することとされている。監事室が2019年度に実施した個人情報保護チェックリストによる調査の対象となった54部署中、個人情報ファイルを所持していたのは31部署で、全体の57.41%であった。このうち、個人情報登録サイトへの登録を全て登録済の部署は5部署、大部分登録済が5部署、若干登録済が5部署であり、全く登録していない部署が14部署であった。すなわち、約半数が未だ登録出来ていない状態であると言える。
- ・ 個人情報ファイルへのアクセス状況を定期的に確認し、更新しているのは30部署(73.17%)で、11部署(26.83%)がやっていなかった。やっていない理由としては、その他を8部署が挙げ、また、「方法が分からなかった」を挙げたのが3部署、「個人情報へのアクセス権を管理する担当者が明確に割り当てられておらず、定期的な見直しが実施されなかった」と「個人情報がどこに保存されているか把握できていなかった」を夫々2部署が挙げている。
- ・ 保有個人情報について、当該保有個人情報の秘匿性等その内容に応じて、適切に暗号化(適切なパスワードの選択、その漏えい防止の措置等を含む)を行っているのは47部署(87.04%)で、7部署(12.96%)がやっていなかった。やっていない理由としては、その他を5部署が挙げ、また、「方法が分からなかった」を3部署が挙げている。
- ・ OISTでは、媒体の如何を問わず、保有個人情報については、利用目的に関する業務を担当する教職員以外の者が閲覧したり、複写したりできないよう、机の上に置いたまま離席することを禁じたり、個人情報を施錠できるキャビネットに保管する等の管理を行うこととされている。この様な管理を実施しているのが49部署(90.74%)で、5部署(9.26%)がやっていなかった。やっていない理由としては、その他を3部署が挙げ、また、「業務量が多い、あるいは業務内容が複雑なため、部局内で判断基準を定めて、それに従った運用を実施している」と「業務量が多い、あるいは業務内容が複雑なため、適宜担当者の判断に任せている」を夫々1部署が挙げている。
- ・ OISTでは、保有個人情報を廃棄する際に、保有個人情報が紙媒体に記載されている場合は、焼却や裁断等の当該保有個人情報の復元又は判読が不可能となるよう

な方法により廃棄する必要がある、また、データとして保有されている場合は、保存媒体を破壊する等の当該保有個人情報の復元又は判読が不可能となるような方法により削除を実施する必要がある。（PRP 第 12 章 3.8.3.5, ガイドライン 16 条）この様に、保有個人情報を廃棄するときは、その保有状態に応じて、正しく廃棄を実施しているのは、42 部署（77.78%）で、5 部署（9.26%）がやっておらず、7 部署（12.96%）が該当なしと回答した。やっていない理由としては、

「SharePoint/OneDrive などのサーバにデータを保管しているため、物理的に削除できない」を 4 部署が挙げ、「廃棄の手順や方法が分からなかった」と「廃棄の手順や方法が分からないので、廃棄することなく全て保有している」を夫々 1 部署が挙げている。

- ・ 過去 12 か月（2018 年 11 月～2019 年 10 月）で、個人情報保護管理者及び各ディビジョン長などのチェック及び指導を行っていたのが 19 部署（35.19%）であったのに対して、やっていなかった部署が 35 部署（64.81%）であった。やっていない理由として、「問題がなかったから」を挙げたのが 22 部署（62.86%）、その他を挙げたのが 8 部署（22.86%）、「対応方法が分からなかったから」を挙げたのが 3 部署（8.57%）、「多忙等で後回しになったから」を挙げたのが 1 部署（2.86%）であった。

情報セキュリティ等・個人情報保護については、一度でも間違いが起これば、OIST にとって重大な評判の毀損要因となることから、監事は、コンプライアンスやリスク管理を徹底するため、対象者が 100%研修を受講する事やチェック体制の確立・維持に万全を期す事が必要であると考えます。

また、個人情報ファイルを所持している部署のうち個人情報登録サイトへの登録している部署が約半数に止まっている点に関して、監事の意見は、以下の通り。

- ・ OIST では、各部署・各担当者が所有する全ての個人情報ファイルを、個人情報登録サイトに登録しなければならないとされているのに対して、実際に個人情報登録サイトに登録している部署は約半数であったことから、個人情報ファイルを所有する部署に対して、速やかに個人情報登録サイトに登録を促す措置を取る必要がある。

9 広報の充実強化、地域連携等

2018 年 4 月の機構改革で広報担当は学長直轄の部署とされた。研究教育成果の発信等で重要な役割を果たす広報及び地域連携等に関しては、以下の点を確認している。

【広報の充実強化】

- 2019 年度の研究実績に関する広報で注目を集めたものの代表例の TOP3 は、日本国内メディアでは、海ぶどうの全ゲノム解読（佐藤ユニット）、「ブレナーミミイカ」と名付けられた新種のダンゴイカの発見（ロクサー・ユニット）、波力発電（新竹ユニット）の順であり、海外メディアでは、ペロブスカイト太陽電池（チー・ユニット）、「ブレナーミミイカ」と名付けられた新種のダンゴイカの発見（ロクサー・ユニット）、ヒトの足の横アーチの剛性及び重要性を発見（バンディ・ユニット）の順であったとの事。
- 2020 年 1 月 14 日に東京で、報道機関の論説・編集・解説委員や記者等向けの OIST 学長による記者懇談会が開催された。この他に、東京及び沖縄で記者イベントが 3 回開催された。
- デジタル・マルチメディア・プロダクションの集約・強化に向けた広報ディビジョン（CPR）部内の構造改革が計画・実施され、コンファレンス・ワークショップはプロボストオフィスに再配置（2020 年 4 月）され、CPR の機能（レピュテーション管理、コミュニティ／スタッフ／ステークホルダーへの関与、コンテンツ制作及びデジタル）の重点化が図られる事になった。2020 年度には、デジタル・チャンネルの簡素化とウェブサイトの再設計を実施予定との事。
- 2019 年 9 月以降、主要イベントと OIST のコア・アクティビティをサポートするため、ビデオ及びマルチメディアコンテンツ（ソーシャルメディア）が一貫して制作されている。その顕著な例としては、2019 年 11 月のワシントン DC での OIST 財団の立ち上げのビデオ、2019 年 12 月に制作された OIST での持続可能なエネルギー研究のビデオ、2020 年 2 月の東京での OIST-Hitachi シンポジウムのビデオがある。このような発信は更に強化される予定で、2020 年度には、デジタルコンテンツ・ブランドデザインセクションが創設されることで、ボリュームも増加するとの事。

【地域連携等】

- OIST の学校見学の受け入れ実績は、小中高生の訪問数が、2017 年度 72 校 5133 人、2018 年度 73 校 4378 人、2019 年度 58 校 3132 人で、2011 年度からの累計が 477 校 34762 人となっている。このうち、高校生訪問数は、2017 年度 35 校 2806 人、2018 年度 38 校 2163 人、2019 年度 28 校 1422 人で、スーパー・サイエンス・ハイスクール（SSH）校からの訪問数は、2017 年度 9 校 608 人、2018 年度 5 校 313 人、2019 年度 4 校 97 人となっている。
- 本学キャンパスで 10 度目となるサイエンス・フェスタ 2019（オープン・キャンパス）が、2019 年 11 月 16 日に開催され、約 5200 人が来場したとの事。
- 恩納村と協力して、第 10 回恩納村・OIST こども科学教室が 2019 年 8 月 19 日から 23 日までの 5 日間開催され、7 クラス 138 人の児童が参加したとの事。

- ・ 沖縄県立芸術大学との連携等により、美術展（1 件）、音楽コンサート（3 件）、琉球伝統芸能（1 件）が開催され、多くの地域住民等が参加したとの事。
- ・ 恩納村役場及び OIST による持続可能な開発目標（SDGs）への取組として、恩納村役場が持続的海洋保全共同養蜂プロジェクト「PROJECT Bee」を立ち上げた際に、OIST が協力しており、2019 年 10 月 4 日には恩納村役場内に共同で養蜂箱を設置した。
- ・ 2019 年 8 月 1 日付けで、OIST と恩納村との間で、「災害時における指定緊急避難場所施設利用に関する協定書」が締結され、同年 9 月 5 日に締結式が行われた。この協定書により、災害時に恩納村が OIST の管理する施設の一部（カンファレンスセンターや講堂等）を指定緊急避難場所として利用する事が出来る様になった。

2017 年度の監事監査報告書では、OIST のベンチマーク校の一つであるカリフォルニア工科大学（Caltech）の映像やメディア等を積極的に活用した戦略的な広報が巨額の寄附の獲得にも繋がっているという優良事例を紹介して、OIST においても同種の戦略的な広報の必要性を説いた。2018 年度では、専門人材の確保が図られ、OISTer Pearls と呼ばれるビデオシリーズが開始された。2019 年度は、ビデオ及びマルチメディアコンテンツ（ソーシャルメディア）が積極的に制作されるようになってきている。今後は、これを更に大きく進めていく必要がある。

監事の意見は以下の通り。

- ・ 映像や SNS 等のメディアをより積極的に活用し、学長の理念及び将来構想（VISION）や研究による発見等を披歴する機会を増やす事等により、OIST の成果を世に広く周知していく戦略的な広報を展開する必要がある。良い広報は、寄附にも繋がる。

また、昨年度の監事監査報告書では、地域連携に関連して、OIST 設立時に大学の門前町等を造る構想が沖縄県側にあったが門前町は未だに存在していないことに触れ、今後、OIST 周辺に OIST の研究成果と連携する企業進出等を受けること等により、イノベーション・エコシステムを形成していく為には、沖縄県、恩納村、うるま市等周辺自治体との緊密な対話が不可欠となると指摘していたところである。

この点に関連して 2019 年度に実施されたものとして、以下の点を確認している。

- ・ 沖縄県とは、OIST の沖縄県への貢献と OIST の更なる成長発展に資する連携協力関係を強化するため、定期的な意見交換、情報交換を行う「沖縄県・OIST 連絡会」が設置された。構成メンバーは、沖縄県が企画部企画振興統括監及び科学技術振興課長、OIST が COO 及び財務担当副学長であり、当面の議題として、沖縄県と OIST の連携上の課題、次期沖縄振興計画と OIST の貢献、キャンパス発展計画、オ

フキャンパス住居、教職員子弟の教育問題等を取り扱う事とされており、2019 年 11 月 5 日に第 1 回会合、2020 年 1 月 15 日に第 2 回会合が開催された。今後、連絡会は四半期毎に開催する予定との事。

- ・ 恩納村との間では、理事長・学長が恩納村役場を訪問し、恩納村議会議員に OIST の取組と将来構想を紹介したのに続き、村長及び村議会議員が OIST を視察訪問した（2019 年 3 月）。また、将来のキャンパスの発展と恩納村からの貸与土地利用に関して、調査検討を行う協力関係を定める覚書を 2019 年 10 月 17 日付けで交わしたとの事。この他に、地元の住民の災害時の避難所として OIST 施設を提供活用することについての協定書（「災害時における指定緊急避難場所施設利用に関する協定書」（既出））が恩納村及び OIST 間で 2019 年 8 月に締結された。
- ・ OIST 戦略計画 2020－2030 の中で、現在のキャンパスの北側に、世界のトップクラスの基礎研究から生まれる画期的なイノベーションと企業に活力を与えるハイテクの拠点等となる OIST イノベーションパークを建設する構想が示された。

OIST と沖縄県、恩納村等の関係する沖縄の地方公共団体との対話は、沖縄科学技術大学院大学学園法第 13 条で、「学園は、沖縄科学技術大学院大学の運営に当たっては、国及び関係する沖縄の地方公共団体と密接な連携を図らなければならない。」と規定されている通り、元々必要とされているものである。

監事は、OIST イノベーションパーク構想の実現の為に、OIST と沖縄県、恩納村、うるま市等周辺自治体との積極的な対話が今後行われることを期待している。また、OIST イノベーションパーク構想の実現の道筋を考える上で、日本国内の先進事例から学ぶ事も有益であると考え。例えば、慶応義塾大学先端生命科学研究所が中核機関となり、大学発ベンチャーが集積している山形県鶴岡市や、慶応義塾大学、東京工業大学と研究所、企業等が羽田空港の対岸等集積している神奈川県川崎市の殿町国際戦略拠点キングスカイフロント等を挙げることが出来る。これらは、国の特区制度等を活用して形成されたサイエンスパークであり参考となる事例と言える。

10 産学連携・起業環境整備

産学連携・起業環境整備は、OIST の設置目的でもある沖縄の振興に直接役立つ領域である。2019 年度の監事監査で確認された事項は以下の通り。

【産学連携・起業環境整備】

- ・ 概念実証研究（Proof of Concept Research）のプロジェクトが 2019 年度には 16 件（うち 2019 年度新規 9 件）が実施された。
- ・ OIST からの新しいスタートアップ企業として、生物システムユニットの研究成果を基に、2019 年 5 月にバイオアルケミー（BioAlchemy）株式会社が設立された。

同社は、有機物を分解しながら発電する微生物を利用した低コストの廃水処理システムの製造・販売・ライセンスを通じて持続可能な社会の実現に貢献していくとしている。

- OIST キャンパス内に最初のインキュベーター施設の供用が始まった。
- OIST で展開される科学者向けの技術支援プログラム「スタートアップ・アクセラレーター・プログラム」が 2018 年度から開始されており、第 1 回の公募で採択された米国、英国、イタリアから集まった 4 人の起業家によるチームが、新技術に基づく栄養関連企業を立ち上げるべく研究開発を進め、2018 年 12 月 19 日には代表 1 人、従業員 3 人からなる「株式会社 Shoreditch-son」が設立された。また、2019 年度（第 2 回）の公募では、インド出身の起業家チーム EF Polymer とロシア出身の起業家チーム Medical Microwave Radiometry (MMR) が採択された。EF Polymer は、2019 年 11 月にアムステルダムで開催された権威あるグリーンテクノロジーの大会であるクライメート・ローンチパッドの炭素技術部門で優勝し、5 千ユーロの賞金を獲得した。
- イノベーションと起業家精神育成の推進の為に、合計 16 件の研修、セミナー、ワークショップやイベントを開催したとの事。

監事は、海外を含めた学外の研究シーズを OIST に呼び込む「スタートアップ・アクセラレーター・プログラム」とインキュベーション施設がどのような成果を産み出すことになるのか注目している。また、沖縄の振興開発へのインパクトについても期待している。

11 博士課程の改善と日本人・女子学生の獲得

大学院に関しては、以下の事項が確認できた。

【博士課程の改善】

- オンライン・コース、学外ワークショップ、サマー・スクールの単位認定を承認する制度が確立し、学生が積極的にこの制度を利用することで、教育レパトリーを大幅に拡充出来ることとなった。
- 社会や学生のニーズに対応するため、既存カリキュラムの見直し作業が進んでおり、2019 年度には、工学と応用科学、脳神経科学の分野で学習すべき内容が決まり、カリキュラムの再構築が終了した。この学生が学ぶべき内容は必修科目として提供される。
- 全コースの 5 年ごとの見直しも始まっており、教員にはコース内容や OIST での研究との関連性等の定期的な見直しが求められている。
- 学生からの要求に応えるため、詳しいコース内容や学生への期待についての情報を盛り込んだより詳細なシラバスが導入されるとの事。

【日本人学生の獲得】

- 日本人学生の入学者数は、2012年度5人、2013年度5人、2014年度6人、2015年度2人、2016年度6人、2017年度5人、2018年度1人、2019年度9人と推移してきている。これまでの総入学者数263人に対して、日本人の総入学者数は39人であり、その比率は14.8%となっている。これを入学年度別に見ると、2012年度14.7%、2013年度25%、2014年度22.2%、2015年度8.3%、2016年度17.1%、2017年度13.5%、2018年度2.9%、2019年度17.3%となっており、年度毎の総入学者数累計に対する日本人学生の入学者数の累計の割合を計算すると、2013年度が18.5%、2014年度が19.7%、2015年度が17.1%、2016年度が17.1%、2017年度が16.4%、2018年度が14.2%、2019年度が14.8%と全体では開学以来2割を割った状態が続いている。
- 優秀な日本人学生を獲得することは特に重要であるため、全国規模のリクルート活動を継続的に行っている。2019年度の国内での活動実績としては、8月5日及び12月14日に東京で、また、11月6日に琉球大学でOIST Café（理系の学生のための英語研修を兼ねたサイエンスカフェ）が開催された。この他、後述するSkill Pills+が11月8日～11月10日に、また、QS-APPLE Event が11月26日～11月29日に開催されている。なお、3月21日から28日開催が予定されていたOIST Science Challengeは中止されたが、3月24日にScience Challenge 参加予定者向けのウェビナーセッションが開催され、29人（うち日本人26人）が参加している。
- 日本人学生の入学者数が少なく、獲得が困難な事を踏まえ、新たにSkill Pills+ワークショップを2017年度より開催している。このワークショップは週末に開催され、日本の大学の学部及び修士課程の学生を選考し、OISTの研究ユニットにより、研究で活かせる技術が参加者に教授されるプログラムである。ワークショップ期間中には、OISTの学生、研究員、及び教員と交流する機会を設けながら、講義以外にもキャンパスツアーや研究室見学を行なっている。このプログラムによる日本人学生の受け入れ実績は、2017年度7人、2018年度13人、2019年度18人となっている。
- より多くの日本人学生にOISTの博士課程を紹介するため、東京大学、大阪大学、北海道大学、そして慶応義塾大学と連携を取っている。これらの大学の学生に興味を持ってもらう手法の一つとして、毎年各大学から選ばれた学生を本学のリサーチ・インターンとして招き、実際に研究室に配属することで、インターンシップを通して、OIST独特の国際的な研究環境を体験できる場を提供している。この枠組みによる日本人学生の受け入れ実績は、2017年度から2019年度の3年間で毎年4人合計12人となっている。

- ・ リサーチ・インターンシップ・パスウェイ（RI パスウェイ）により、OIST 博士課程への受入れ時期について、かなり柔軟な受け入れ態勢を整えることが出来る様になり、特に日本人学生にとってはメリットがあるものとなっている。2019 年度における 14 人の RI パスウェイ出願数のうち、12 人が合格（うち 5 人が日本人学生）、残り 2 人は通常の博士課程の入学プロセスを通じて応募することを選択したとのこと。
- ・ 新たに導入された出願管理システム（Slate）をより活用することにより、これまで OIST に興味を持った学生とのコンタクトを取ることや、彼らの動向を追跡することが容易になることから、出願管理システム（Slate）から得たデータの分析結果に基づいてよりターゲットを絞った仕方で、日本人学生の募集活動ができるようになる見込みとの事。

【女子学生の獲得】

- ・ 女子学生については、OIST では、総入学者数 263 人に対して 98 人で 37.3%となっている。これを入学年度別に見ると 2012 年度 29.4%、2013 年度 25%、2014 年度 44.4%、2015 年度 29.2%、2016 年度 48.6%、2017 年度 35.1%、2018 年度 41.2%、2019 年度 38.5%となっている。研究科は、理工系大学院博士課程の女子の平均値を上回っていることから、今の所、女子学生の獲得には成功していると考えており、引き続き、女子学生の獲得に努力するとしている。

2019 年度には、博士課程の改善に向けた取組も継続された。日本人学生の入学者数については、過去最多の 9 人と言う結果となった。しかしながら、入学者総数の累計に占める日本人学生の割合を時系列で追って見ると、開学以来 2 割を下回る状態が依然として続いている。監事は、今後、更に日本人学生に留意した募集活動を行う事が必要であると考え

12 国内外の大学や研究機関等とのネットワークの構築

国内外の大学や研究機関等とのネットワークの構築に関しては、以下の事項が確認できた。

【ネットワークの構築】

- ・ 沖縄県内、日本国内向けの取組としては、OIST の Jumps 共同研究プログラムによる日本国内の研究者による OIST 共通機器の利用、日本医療研究開発機構（AMED）の創薬等先端技術支援基盤プラットフォーム（BINDS）と呼ばれるプログラムへのクライオ透過型電子顕微鏡によるたんぱく質構造解析（トモグラフィ・単粒子解析）による参画、環境省のヒアリのモニタリングのプログラム等が行われており、2019 年度は、2019 年 12 月 6 日におきなわマリンサイエンスワークショップ

ブ、同年12月16日にOISTと琉球大学のシンポジウム、2020年1月20日・21日に大阪大学医学研究科とのシンポジウム等が実施された。今後も同様の取組を慶応大学、東北大学、京都大学等と行うとしている。

- 2020年3月31日OISTと理研の間で科学・学術協力に関する基本協定が締結された。この協定は、国際性豊かで学際的、先端的な研究教育活動を推進しているOISTと日本唯一の自然科学の総合研究所である理研とが、両機関の研究開発能力、人材等を活かして連携・協力することにより、日本及び世界の学術・科学技術の振興、並びにそれらを担う人材の育成に寄与することを目的としている。具体的には、この協定に基づき、今後、ワークショップの開催や、合同ラボの設置などを検討しているとの事。
- 国際的な取組としては、OISTの研究者が、国内外の大学との共同研究を促進するOIST KICKSプログラム（2018年度より継続中）、2019年6月にOIST、ワイツマン科学研究所（イスラエル）、オーストリア科学技術研究所（IST オーストリア）、フランシス・クリック研究所（英国）が参加して、最先端研究の推進と博士課程学生の教育という二つのミッションを追求する研究機関同士の非公式なプラットフォームである「BRIDGE（Basic Research Institutions Delivering Graduate Education（大学院教育を提供する基礎研究機関））ネットワーク」の設立が行われた。今後、メンバー間の協力・交流を通じて科学研究及び教育の卓越性の強化を共同で推進していくとの事。
- 他のアジア諸国との連携も重要視されており、台湾のドラゴンゲート・プログラムメンバーへの認定、「東アジア・ジョイント・シンポジウム（East Asia Joint Symposium（EAJS））」の創設メンバーとしての参加、韓国IBS（基礎科学研究院）との共同シンポジウムが行われて来ており、2019年4月17日・18日に台湾中央研究院との共同シンポジウム、11月11日・12日に韓国KAIST（Korea Advanced Institute of Science and Technology）とのシンポジウムが開催されている。
- 研究担当ディーンは、2019年11月1日～5日にシステム生物学の国際シンポジウム（International Conference of Systems Biology：ICSB2019）を大会長としてOISTで開催した。また、特定の研究分野についての研究交流会を開催するなど、ハーバード大、ケンブリッジ大等、海外トップ校の研究者との交流促進を図って来ている。これらの研究交流は、世界の科学コミュニティとのネットワーク構築の礎となると言える。

2019年度は、専任の研究担当ディーンが置かれて、国内外の大学や研究機関等とのネットワークの構築が進んだ。研究担当ディーンをサポート体制が整えば、更にこの動きが進むと聴いているところであり、監事は今後の展開に期待している。

13 成果の積極的な発信

OIST は、10 年後の見直しを控えて、教育研究等の成果を更に積極的に内外に発信していくことが求められていると言える。そこで、各部局の活動内容で、戦略的に 2019 年度に、可視化したり、様々な方法で発信していたりした具体的な内容とこれから情報発信で取り組んで行きたいと考えている事についてヒアリングを行った。

実際に実現されたものとしては、以下の事項を確認した。

【優良な建築を表彰する BCS 賞の受賞】

- ・ 日本建設業連合会が、建築の事業企画・計画・設計、施行、環境と共に、供用開始後 1 年以上にわたる建築物の運用、維持管理等を含めた総合評価に基づいて選考し、建築主・設計者・施工者の三者を表彰する建築賞である BCS 賞を、OIST フェイズ I（センター棟、第 1 研究棟、第 2 研究棟、第 3 研究棟）が 2019 年（第 60 回）に受賞した。

【サイバー・セキュリティ対策等】

- ・ 最高情報セキュリティ責任者（CISO）が、情報セキュリティ EXP0、Cisco アカデミックフォーラム、IT+ AI セミナー等の外部セミナーで、OIST における高度化するサイバー・セキュリティ脅威の解説と、OIST における AI などの最新技術を用いたサイバー・セキュリティ対策の実例等について発表を行った。また、2019 年 10 月 2 日～4 日の間に、OIST において High Performance VDI Conference 2019 が開催された。

【資産管理】

- ・ OIST が導入している RFID(Radio Frequency Identifier)システム及び FAME (Fixed Asset Management E-system) を用いた固定資産管理手法の発信として、2019 年 11 月 22 日に東京大学のニューロインテリジェンス国際研究機構に対して RFID を用いた固定資産管理の枠組みについて説明が行われた。

【人材多様性】

- ・ 2019 年 6 月 15 日に、OIST で「LGBTQI +の学生とその家族のための包括的で快適な環境の整備」についての公開講座が開催された。
- ・ 2019 年 9 月 20 日に福岡市で開催された「九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 福岡」（共催：九州大学、九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク（Q-wea）、全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロック会議）、及び 2019 年 10 月 30 日那覇市で開催された「ダイバーシティシンポジウム in 沖縄 2019」（主催：沖縄県国際交流・人材育成財団）において、OIST の女性の能力活用の取組、外国人受入れの紹介が行われた。OIST の良さは日本にありながらグローバルな研究教育環境を提供していることであり OIST Branding

の一部となっている。Facebook、LinkedIn 及び News Picks 等でも情報発信されているとの事。

- ・ 2019 年 9 月 24 日に那覇で開催された公開シンポジウム「世界に学ぶ働き方のしくみ～新たな価値観との出会い～」(主催：沖縄県経営者協会女性リーダー部会、在沖米国総領事館及びウーマン・オブ・オキナワ・パワーアライアンス・ネットワーク (WOPAN)) のパネリストとして職員を派遣している。

【研究機器ギャラリー】

- ・ OIST の研究支援ディビジョンの HP で OIST の主要な研究機器を紹介する「研究機器ギャラリー」の公開を行っている。この研究機器を利用した国内研究機関との共同研究 (Jumps Joint Research Program) も 2019 年度から行われており、2019 年 7 月からは、学外の者も利用出来るようになっている。

【各ユニット (教員) の年次報告書】

- ・ OIST の出版物&レポートのウェブサイト (<https://www.oist.jp/oist-publications-reports>) で、各ユニット (教員) の年次報告書を適時、アップロードしている。

【学術レポジトリ (OISTIR)】

- ・ OIST が発表した論文等を掲載する学術レポジトリ (OISTIR) <https://oist.repo.nii.ac.jp/> を構築して、本学の知的成果物に対して世界中からのアクセスできるようにしている。本学のオープンアクセス率 (本学の全論文に対して、レポジトリに登録された論文の割合) は、2017 年年度が 91%、2018 年年度が 96%、2019 年年度上半期が 92% と毎年高い実績を示している。また、2019 年度の出版論文のダウンロード件数は 1 万 2 千件を超えた。

【技術開発・イノベーション】

- ・ スタートアップ・アクセラレーター・プログラムに採択された EE Polymer 等の活動状況や OIST 発の新しいスタートアップ企業のバイオアルケミー (BioAlchemy) 株式会社の設立等に関して情報発信が行われた。また、概念実証 (POC) プロジェクトの紹介や研究成果等についての動画が作成され公開されている。

監事は、OIST の優れた成果が研究教育面だけに止まらず、他の多くの点でも認められる事を広く世に出していく事が、OIST への幅広い支持に繋がると考えている。

監事の意見は以下の通りである。

- ・ OIST への幅広い支持を得ていく為には、研究や教育等の成果に加えて、サイバー・セキュリティ対策、人材多様性の先進的な取組等 OIST が誇れるものを積極的に外部発信し、OIST の名声を高める努力をしていく事が必要である。

14 おわりに

本学は創立9年目に入り、沖縄科学技術大学院大学学園法施行後10年を目途とする検討に向けて、結果を出していくと共に、次のステップに向けての将来構想として、OIST戦略計画2020-2030が策定された。2019年度の監事監査では、防災・安全衛生管理等のOISTの抱えるリスクへの対応状況やトップガバナンスの強化等経営基盤の確立に向けた取組、働きやすい職場環境づくり、業務効率化、成果の外部発信等を主要着眼ポイントとして、その活動内容を見てきた。

全体的に見た結論としては、これまで述べてきたように昨年度よりも更に前進しているものが数多くあったという事が出来る。なお、残された課題としては、防火及び消防対策の強化、研修の改善（特に、マネジメント研修の再開）、個人情報保護、法人文書管理、日本人学生の更なる獲得等を挙げる事が出来る。

新型コロナウイルスの感染拡大により、2019年度の第4四半期の後半には、特に旅行を伴う各種活動に影響が出た。また、2020年度に入っても、政府の緊急事態宣言を受けて、OISTでも様々な活動が停止・縮小することとなった。

こうした中でも、2020年4月からOISTキャンパスにある研究棟として最大規模の2万平方メートル近い床面積を有する第4研究棟での研究活動が始まっている。新たな研究棟の完成は、OIST戦略計画の中でも大きな節目の一つとされている。また、OISTにおいても新型コロナウイルスに関する研究が行われていると聴いている。

OISTが今後、世界的に活躍する研究者コミュニティを構築する事等により、科学技術分野の世界で日本を先導して、画期的なイノベーションを生み出していくことが期待される。

最後に我が国の第201回国会（常会）に今年提出された2つの法律案について触れておきたい。

1つ目の法律案は、「国家戦略特別区域法の一部を改正する法律案」（閣法第5号）である。この法律案は、第4次産業革命における最先端技術と大胆な規緩和により、理想の未来社会を先行実現する「スーパーシティ」構想の実現に向けた制度整備等を措置するためのもので、令和2年2月4日に閣議決定され、同日国会に提出された。この法律案には、地域限定型の規制のサンドボックス制度の創設等の整備も併せて盛り込まれている。この規制のサンドボックス制度とは、イノベーション促進のために、一時的に規制の適用を停止するなど、新たなビジネスの実験場の仕組みとしてイギリスなどで始められた「規制の砂場（Regulatory Sandbox）」を言う。これを参考に、国家戦略特区においても、監視・評価などの事後チェックルールを整備し、自動車の自動走行、ドローンなど近未来技術の実証に関する事前規制・手続きを見直すことで、迅速・円滑に実証実験を実現する仕組みを地域限定で設ける制度である。

2つ目の法律案は、「科学技術基本法等の一部を改正する法律案」（閣法第47号）である。この法律案は、我が国の経済社会の発展及び国民の福祉の向上を図るためには、人文科学

のみに係るものを含めた科学技術の振興及びイノベーションの創出の促進が極めて重要となっている状況に鑑み、科学技術基本法の題名を科学技術・イノベーション基本法に改め、同法において人文科学のみに係る科学技術の位置付けの見直し及びイノベーションの創出に関する規定の新設等を行うとともに、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律において研究開発法人への人文科学分野の研究開発等を行う独立行政法人の追加等を行う等の措置を講ずる為のもので、令和2年3月10日に閣議決定され、同日国会に提出された。この法律案は、イノベーションの総合的な推進を目指すものであり、2021年度から開始される第6期科学技術基本計画の基礎となるものである。

2つの法律案のうち、「国家戦略特別区域法の一部を改正する法律案」は、「スーパーシティ」構想の実現に向けた制度整備や地域限定型の規制のサンドボックス制度の創設を含むもので、OIST イノベーションパーク構想を検討する上でも参考となるものと言える。また、「科学技術基本法等の一部を改正する法律案」には、今後10年程度を見通した2021年度から2025年度までの5年間の科学技術政策を具体化するものである第6期科学技術基本計画の策定に向けて、イノベーション創出への注力を強めていく日本政府の姿勢を見ることが出来る。

この様な動きがあることも念頭に置きつつ、今後の本学の成長と発展が着実に進んでいく事を期待している。

監査報告書は、日本語版が原本である。英語版と日本語版に差異がある場合には、日本語版が優先される。なお、英語への翻訳に当たっては、広報ディビジョン所属の竹野内真理氏、リンダール明子氏、Pei Chen King氏の適切な援助を得た。特に記して感謝を表する。

2017 年 9 月
監 事 決 定

沖縄科学技術大学院大学監事監査要綱

本学は開学以来 5 年を経過し、これまで累次の監事監査、監査法人による会計監査、内部監査が行われてきた。これらの監査結果をも踏まえつつ、試行錯誤の中、基本的な運営は軌道に乗り、安定性を増してきたところである。

2016 年度監事監査報告書にも記されているとおり、今後は、こうした経験の蓄積を踏まえつつ、さらなる組織・業務の規模拡大を展望し、また本学を取り巻く環境の変化等にも対応しつつ、運営上の課題をあぶり出し、これに強い意欲と意志を持って着実に対処していくことが極めて重要となる。

このような状況の下、監事監査は、中期的な展望に立って、本学の自立的な成長と発展をより強力にサポートしていくべきであるとの認識に基づき、本要綱をここに定めるものである。

1. リスクマトリックス

監事監査を実施するに当たってのリスクマトリックスを別添のとおり定める。このリスクマトリックスは、本学を取り巻く状況等の変化に応じて、適時に見直す。

2. 中期監事監査計画の策定

- (1) 監事は、中期的な見通しの下、監事監査を効果的に実施するため、また監事監査実施前の実施部門による自発的な改善の取り組みを促進するため、1. で定めたリスクマトリックスを踏まえ、3 年を期間とする中期監事監査計画（以下「中期計画」という。）を策定し、理事会に報告する。
- (2) 中期計画は、3 年を期間とし、次に掲げる事項を盛り込む。
 - (a) 当該中期計画期間における監事監査実施の基本的考え方及び方針
 - (b) 当該中期計画期間の各年度における監事監査のテーマ及び各テーマにおける着眼点
 - (c) 「3. 毎年度実施する監事監査」に関する事項
- (3) 監事は、毎年度の監事監査実施計画を、その期間を対象とする中期計画に基づいて策定する。
- (4) 中期計画は、当該年度における監事監査等の結果及び本学を取り巻く状況の変化等を踏まえ、毎年度、ローリングする。監事は、ローリングの結果、中期計画に軽微でない変更を加えることとなったときは、その変更の内容について、理事会に報告する。

3. 毎年度実施する監事監査

監事は、次に掲げる事項については、常に若しくは当面、確実な運営を確保するため、毎年度、総括的に担当する部局から実施状況（各ディビジョン等の長より報告を受けた内容及び課題等）をヒアリングするとともに、必要に応じ、個別のディビジョン等を实地に調査する。

- （１）施設整備予算執行の管理状況（財務担当、施設管理担当）
- （２）個人情報の管理状況（アドミニストレイティブ・コンプライアンス担当）
- （３）コンプライアンスの指導状況（同上）
- （４）情報システムを含むＢＣＰ訓練の実施状況（ＢＣＰ担当、ＣＩＯ）
- （５）勤務時間の管理状況（時間外勤務申請実態を含む。）（人事担当）
- （６）前年度監事監査報告書指摘事項に係る改善状況等のフォローアップ（関係各部局）

4. その他

監事は、本学の運営管理等に関し外部からの指導・指摘等を受けフォローアップが必要と判断するもの、その他臨時に改善等を要すると判断するものがある場合には、当該年度の監事監査実施計画及び中期計画を見直す。この場合、理事会への報告について２．（４）を準用する。

監事監査リスクマトリックス



OISTリスク相関図 (リスク評価) (OISTリスク管理委員会作成)

	軽微 1	深刻 (1日) 2	危機的 (1－7日) 3	壊滅的 (7日－1か月) 4	災害 (1か月以上) 5
頻発する 毎週 5	B	B	A	A	A
よく発生する 毎月 4	B	B	B	A	A
時々発生する 毎年 3	人事評価／昇任管理の失敗	- 火事 - スタッフ脆弱性／主要人物 - 不適切な会計処理と決算処理の発覚 - 内部規定質向上の失敗	- 海難事故 - 情報セキュリティ - 研究棟／シーサイドハウスでの事故	サーバー障害	A
起こりそうにない 10年ごと 2	C	- 採用 - 勤務時間管理 - ハラスメント抑制 - 特許／著作権侵害 - 人材育成の失敗 - 縦割り - 研究不正	- ガス漏れ - 学生・日本人学生獲得の失敗 - 教育機能向上の失敗	補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律からの逸脱	- 地震／津波 - 感染症の大流行 - インターネット接続の喪失
起こり得ない 100年ごと 1	D	女子学生獲得の失敗	C	B	B

リスクレベル

The level of risk

リスククラス Risk class	リスククラス詳細 Description of the risk class	システムオペレーション System operation
A	許容できないリスクであり、特殊な状況が生じた場合のみに同リスクは受容される。 An intolerable risk, which can only be accepted under extreme circumstances	システムオペレーションは受容されず、使用の制限を宣言しなければならない。 Operation cannot be accepted, limitation in use must be declared
B	許容できるリスクであり、得られる利益が同リスクを大きく上回る。 A tolerable risk, providing the benefit received grossly outweighs the risk	システムオペレーションは、利益がリスクを大きく上回ることを示す証拠があるときに受容される。 Operation can be accepted with evidence of gross benefit received
C	許容できるリスクであり、得られる利益が同リスクを上回る。 A tolerable risk, providing the benefit received outweighs the risk	システムオペレーションは、利益がリスクを上回ることを示す証拠があるときに受容される。 Operation can be accepted with evidence of benefit received
D	広く受容できるリスクであり、無視できるものとして処理する。 A broadly acceptable risk, which may be treated as negligible	システムオペレーションは、低リスクを示す証拠があれば受容される。 Operation can be accepted with evidence of low risk

(Maguire R, Safety Cases and Safety Reports, 2006)