



OIST

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

令和5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5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。

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認められません。
- (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5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6年5月21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 5 年度監査結果及び監事意見

令和 6 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5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・進捗管理、組織管理.....	2
	2 財務（予算の執行管理、補助金管理等）.....	5
	3 外部資金獲得に向けた取組.....	9
	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）.....	10
	5 研修・職員のマネジメント能力向上.....	13
	6 情報セキュリティ、個人情報保護.....	14
	7 防災・事業継続計画（BCP）.....	17
	8 沖縄振興への貢献.....	18
	9 沖縄県内外の中高生などへのアウトリーチ活動.....	19
	10 その他.....	20
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
IT	IT Division	IT ディビジョン
OI	Office of Technology Development and Innovation	技術開発イノベーションオフィス
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
STR	Office of the Vice President for Strategy Implementation	副学長(戦略実行担当)オフィス
UCS	University Community Services	大学コミュニティーサービス

令和5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37条において監事の業務の一つとして定められており、寄付行為第15条第1項及び第34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。

II 令和5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5年度の監事監査に関する計画を定め、「令和5年度の監事監査について」として令和5年11月24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及び効率性に関する事項、(3)財務に関する事項、(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・進捗管理、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、本年度は、コロナ禍による制限緩和を踏まえ、外国人監事も参加のもと実地監査を実施することができた。また、これ以外の場においても各ディビジョンと積極的に意見交換を行うとともに、決裁案件の回付等により情報収集を行った。

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。

III 監査の結果

1 業務効率化・進捗管理、組織管理

限られた人員の中で、増加する業務を遂行するためには、業務の効率化や進捗管理、組織管理や組織間の調整力の向上が一段と必要となっている。さらに、DXも含めたIT技術の進展をいかに活用するかも重大な課題である。この認識のもと、各ディビジョンにおける取組を確認し、さらに、効果が上がった事例（うまくいかなかった事例）や、見直しが必要と考えられる本学の仕組みや規制について聴取した。

(1) 業務の効率化

業務の効率化の重要性については、各ディビジョンにおいて十分認識されており、取組が行われていることを確認した。

業務や作業プロセスの見直し、標準化といった基本に忠実な取組を行っており、効果も上がっているとの説明が多く聞かれた（IT, UCS, GS, FAO, FM, PRO, DOR）。注意が必要な点として、長期的には効率化が図られるものの、新ツールやプロセスの導入時には、所要時間やスタッフへの一時的負担が生じることを認識して進める必要があること（UCS, GS, DOR）、OISTの規模が拡大していることを踏まえた業務見直しが必要であること（PRO）があった。

IT技術も大事な項目として取り上げられており、ソフト、ツール等様々な形で幅広く活用（FAO, FM, UCS, CPR, HR, SGO, OI）されている。RPAによる自動化（FM, UCS）、ServiceNowによる問い合わせへの対応（HR, FAO）、動画の活用も含むWEBによる情報提供（HR, CPR）といった取組もなされている。

こうした取組のためには、管理者の継続的な努力、ミーティングやTeamsを活用したコミュニケーション、教育訓練が必要である旨指摘された。

(2) 進捗管理

進捗管理については、ミーティングの活用と管理職による把握のための努力が重要であるとの説明が幅広くなされた。こうした取組を強化するため、Teams やメールによるコミュニケーション (UCS, GC)、進捗状況表その他のツールによるスケジュールの見える化 (IT, FM)、共通ファイル活用 (FAO)、管理データ一元化 (BFM)、マニュアル化 (FM) といった取組もなされている。人的面でも、バックアップ体制確保 (PRO)、職員の定着率向上 (GS) が必要であることの指摘があった。また、CPR では、リクエストベースで業務が依頼されるため日程管理が難しいことから、予算が許せば外部委託の活用を検討しているとのことであった。そもそも、変化に対応して人員配置や業務の優先順位を評価し、組織や業務配分の調整を行うことが必要との意見もあった。

(3) IT ツールの活用

IT ツールの活用は、各ディビジョンにおいて積極的になされている。全体を統括する立場にある IT ディビジョンからは、効率化を属人化せず文書化すること、運用管理を個人最適ではなく全体最適することの重要性が述べられた。各ディビジョンからは、IT ツールの導入時には、まず業務改善・効率化のための検討を行い、それを踏まえた導入が必要であること (PRO, FM)、その際、関連部署に配慮する必要があること (CPR, GS, DOR) との意見が述べられ、さらに部署横断型プロジェクトの推進のためにはどこがリーダーシップをとるのかという議論が必要 (DOR) との意見もあった。その条件が過去満たされなかったためか、現在システム上十分にできない業務がある (HR, GS) との説明もあった。工夫として、業務プロセスを可能な限りツールに合わせ、カスタマイズで対応している (FAO)、複数のソフトを使い分けしている (OI) という事例もあった。

導入した IT を活用するためには、職員の IT リテラシーに個人差があることを踏まえ、トレーニングや移行時間が必要 (GS, UCS) との意見や、導入した IT ツールの理解が不十分な可能性があるため IT ディビジョンの協力を得たいが、同部門の人手不足もあり難しい (UCS) との意見もあった。今後の取組としては、AI による自動音声受付 (CPR) を考えているとの説明があった。

(4) 組織管理

様々な雇用形態の職員に加え、派遣職員や、外部委託によっても多くの業務が担われている。こうした中で、組織管理として苦心している点を聴取した。ミーティングによってコミュニケーションを確保すること (IT, BFM)、業務の内容・性質を踏まえ派遣職員、外部委託等を活用すること (OI)、手順書整備、スケジュール明確化、業務の切り分け (SGO) といった工夫がなされていた。必要性の裏返しとして、外部スタッフを教育・管理する時間の不足が課題 (PRO) との声もあった。人材確保については、人手不足、給与水準、必要とする能力の関係で採用が一段と困難になっており、採用後の定着

率も満足できるものではないと、苦境を訴える声が広く聞かれた。

(5) 見直しが必要と考えられる仕組みや規制

見直しが必要と各ディビジョンが考える仕組みや規制としては、業務分担の整理・明確化を求める意見が多く出され、PRP や文書管理も含めたルールの体系的な見直し・改訂が必要ではないか (FM, STR) との意見があった。また、権限移譲による承認工程減少が有効 (HR) との指摘もあった。別途記載するが、旅費申請・精算に関する改善を求める意見や、予算編成手続きに関する意見も多くみられた。これ以外の個別の要望としては、業務委託プロセスの簡素化 (DOR)、イベントロジの進め方 (PRO)、Admin 職員対象の代表者会議があると有益 (UCS)、既存 IT ツールの活用を現場で助言するアドバイザーの設置 (SGO)、産休・育休代替の臨時職員の派遣費用を OIST 中央での負担に変更 (CPR) といったものがあった。

(6) 部門間の調整

部門間の調整は組織運営上極めて重要であることから、各ディビジョンにおける他ディビジョンとの調整案件の中で「上手くいった」「改善の余地があった」事例を収集した。

上手くいった事例としては、J-PEAKS (地域中核 Grant) 申請 (DOR)、ソフトウェア契約数の合理化 (IT)、「研究費の適正な執行に関するガイドライン」改訂 (FM)、テレビ番組「笑ってコラえて」対応及びビデオシリーズの学内制作による経費削減 (CPR)、VP 承認工程削減 (HR)、救急車手配の改善 (BFM)、職員枠調整を経た基盤実験設備セクションの改組 (PRO)、リソースセンター、新規学生用セミナー、職場体験、Summer school (UCS)、短期教育プログラム「SEED」(GS)、同窓会・共同研究のインセンティブワーキンググループ、調査専門大学院助成金申請 (STR) があげられた。

改善の余地があった、途中段階で苦勞した事例としては、リクリエーションサービス (UCS)、新学生情報システム (GS)、D E I 戦略作成 (STR) COI-NEXT (DOR) があった。

部門間の調整の進め方について、どのような案件にどのような方法が適切か聴取したところ、案件の性質、段階により調整レベルを決定することが重要であるとの意見が極めて多かった。より具体的な意見としては、調整が上手くいかないときの対処方法の明確化 (FM)、目的や計画の事前共有、関係者の理解・協力を確保 (BFM)、他ディビジョンに依頼する際の依頼内容の明確化 (UCS)、ミーティング、Teams のチームやグループ活用 (FAO, UCS)、役割と責任の設定、透明な協議による意思決定、必要な場合の上位による決定 (STR) 主導権をとるディビジョンを定めること (OI)、OIST にとって初めての案件は、幹部レベルの調整を (PRO, GS) との意見があった。

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、FY23 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 1 月及び 5 月に、会計監査人である新日本有限責任監査法人（以下「E&Y」）から説明を聴取した。

FY23 予算は 219 億円（当初予算 196 億円、補正予算 23 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見られず、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。さらに FM から、一定の仮定（インフレ率 2%、5%等）を置いた予算見通しが BOG に提出され、議論が行われるなどの取組もされている。

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 HEART システムでモニタリングするとともに、8～9 月及び 12～1 月に各ディビジョンとその執行状況を確認するなど対応されている。また、エグゼクティブ委員会メンバーに対して、マンスリーレポートを配布している。

施設・設備に関する予算執行管理についても、建設施行管理部門と予算執行管理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勞している点として、物価、人件費の高騰、為替変動によって、所管予算が一段と厳しくなっていること（BFM, FAO）があげられた。工夫としては、PC の集中調達によるコスト削減（IT）等があった。

予算執行手続きについての要望事項としては、電子化を一層進めることが多く、業務を最適部署へ移管し合理化できるのではないかと、との意見もあった。ディビジョンによっては、Power Bi により予算執行状況を共有（UCS）するといった取組が行われていた。

【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、E&Y からの最終報告は、2024 年 6 月 13 日に提出予定であるが、5 月時点で、以下の方向性である旨説明を受けており、監事としての判断の重要参考情報としている。

(参考) E&Y 最終報告（見込み）

- ・ 重大な法令違反または定款違反、不正行為、詐欺行為を発見しなかった。
- ・ 事業報告書が学校法人の業務運営状況を正確に反映していることを確認した。
- ・ 財務諸表が会計記録の内容と一致しており、学校法人の資産の状況、損益が OIST

の基準に沿って適切に表示されていることを確認した。

(2) 旅費・謝金の個人精算の遅延

FY22 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や、担当派遣職員の 1 名増員といった対応がとられていること、しかしながら、一定の改善は見られるものの、通常 4 週間処理とされている処理期間を、2023 年度下半期においても、約半分が超えている状況にあることを確認した。この原因について、FM においては、書類に不備があるために再提出を求めるケースが多いことと認識しており、人員の増強に加え、旅費申請フローについて簡略化や効率化の努力を進めている旨の説明があった。

【監事意見】

旅費・謝金の個人精算の遅延については、引き続き問題が残っており、本年度の監事監査の際にも多くのディビジョンから、旅費処理のプロセスが複雑で大変であるとの意見が寄せられた。一方、FM において、問題点を認識し、具体的な取組が続けられていることも確認されたことから、引き続き、監事監査において注視することとする。

(3) 入札契約の適正化の取組状況

① 調達の状況

OIST においては、競争による調達原則であり、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、(31.3%(FY22)、42.1%(FY21)、25.0%(FY20))、物品・役務等については(58.3%(FY22)、64.3%(FY21)、66.7%(FY20))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、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・整備保全業務」(BFM)）について、調達担当ディビジョンから状況の確認を行った。

その結果、応札可能な業者が限られる可能性がある先端的な機器の購入が多いことや、沖縄の地理的条件といった要素はあるものの、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、公告期間の延長や参考見積を取得していない業者への積極的な声掛けを行うなどの工夫を行っていること、さらに他の機関における一者応札防止に向けた取組の調査を行っていることを確認した。今回監査の対象としたディビジョンにおいても、それぞれ、「契約の分割を実施、さらに未参加業者の理由聴取や新たな業者の発掘を検討」(PRO)、「経緯があり発注業務の大括りを実施。多くの業者に参加を求めるとともに、関係セクションと協議」(BFM)といった対応がとられていた。

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】

入札契約の適正化の取組は着実に行われており、少額発注の状況についても内部監査による定常的なモニタリングが行われている。入札における競争性の確保や一者応札対策が必要であることも認識され、努力が行われている。しかしながら、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。ついては、調達に際し、FM及び調達担当ディビジョンは、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。さらに、こうしたOISTの積極姿勢を見せることによって、応札業者に対する強いメッセージを発することが重要である。なお、他の機関の取組も有用であり、一例として政府の取組（注）が参考事例としてあげられる。

（注）「令和4年度調達改善の取組に関する点検結果」（特に3（1）及び別添4）

（行政改革推進会議）

https://www.gyokaku.go.jp/chotatsu/R04kaizen/R04_honbun.pdf

(4) ERP（現行HEART）更新

基幹的な業務システムであるERP（HEARTシステム）のメンテナンスがFY27に終了することから、ITディビジョンを中心に、更新に向けた業務が進んでいる。本件には多額の予算を要することから、IT等関係ディビジョンから検討状況の説明を受けた。作業工程は5か年計画であり、FY23には、ITにおいて、外部コンサルタントも活用しつつプロジェクトの概要の検討がなされ、主要な各ディビジョンから意見聴取も開始されている。引き続きFY24には、要件定義やソリューション候補の検討が行われる予定とのことである。

必要とされる予算規模に関しては、その概算の算定を現在進めている段階であり、FM

との調整等はその後行うとの説明があったことから、前倒して説明する必要の有無について確認した。それに対し、ERPは多額の予算を要するものであり、財源についての調整の必要性は十分認識していること、現在、対象範囲そのものや可能なソリューション機能の選択もふくめた幅広い検討を行っており、今後FMとの調整を行う際に柔軟に対応できると考えているとの説明を受けた。

機能面については、各ディビジョンが必要とする要件を、ITの機能を用いて対応可能な形で適切に満たすことが必要であると認識しており、そのために丁寧に各ディビジョンとコミュニケーションをとる予定である旨説明があった。なお、現行ERP構築時のコミュニケーションプロセスには、今の観点で見れば改善の余地があり、その点を見直して進めるとのことであった。特に難しい分野としては、財務関係に加え、特殊な要件が多い人事関係があるということであったが、この点については、HRより、新しいERPのため積極的に意見交換に臨みたいとの発言があった。

【監事意見】

外部コンサルタントも活用したERPの検討が計画的に進められ、主要ディビジョンとの意見交換も開始されている一方、財源の確保等に関する財務当局との調整はこれからであることが確認された。しかしながら、これは、幅広い検討を行ったうえで、柔軟な選択肢を確保し、その上で、予算額等の折衝を行おうという方針によるものとの説明を受けた。については、計画の方向性に目途が立ち次第、速やかに財務当局とのコミュニケーションを行い、システム構築に必要な予算の確保に向けた具体的な調整に入ることを期待する。この際、更新が多く予算を要し、多年度の支出が必要であること、関係機関の理解が必要であることを踏まえたきめ細やかな対応が必要である。機能面については、現行ERP構築時の経験を踏まえ、関係ディビジョンとの密接なコミュニケーションを図るとのことであり、この点も評価できる。また、人事関係業務の取扱いが難しい点について、ITだけでなく、HRも認識し、積極的に協力するとしている点も心強い。監事として、今後とも本件を注視していくこととする。

(5) 予算編成

予算編成過程について、各ディビジョンから、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。

【監事意見】

予算編成に関しては、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行われている。各ディビジョンの信頼感を確保する上でも、一層コミュニケーションを高める努力を期待する。特に予算額通知については、予算を適正に執行する上でも必要な情報であり、可能な限り早期に行うことを求めたい。

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、外部資金によって研究費を確保することは不可欠である。23 年度事業計画において外部資金の獲得目標が 18 億円（補助金予算の経常経費の 10.6%）とされているが、2024 年 2 月末時点で既に約 52 億円（30.8%）に達している。主なものとして、第 3 インキュベータに係る経済産業省施設整備補助金（10 億円）及び地域中核事業（ハード事業）（約 20 億円）が含まれる。このような良好な状況を踏まえ、24 年度事業計画においては、外部資金獲得目標を約 24 億円（補助金予算の経常経費の 13.7%）とし、さらに、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新たに立てるなど積極的な対応をとっている。

こうした状況を踏まえ、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、研究担当ディーンに確認を行った。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）に採択されたことは画期的であり、最近の科研費への応募数、採択率向上がみられるなど、若手の研究者も含めた PI 全員が積極的に外部資金を取りに行く姿勢が強まってきたことを成果としていた。後者について、以前は、一部の PI に応募が限られていたが、セミナー、クリニック等の形で若手研修者等を支援してきた成果ではないかとのことであり、今後は一層の採択率の向上やレベルの高いグラントへの申請を目指していきたいとのことであった。一方、海外のグラント獲得が大きな課題であり、また、J-PEAKS についても、有効活用し、今後続けるためには、運営体制をしっかりとしたものとする必要があるが、現時点では不安が残るとのことであった。

外部資金は直接経費と間接経費に分類される。間接経費は、研究の実施に伴う研究機関の管理等に必要な経費として使用される。

（令和 5 年 5 月 31 日改正 競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ

https://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/torikumi/1337573.htm）。

一方、直接経費は、研究に直接的に必要なものに使用されるが、「競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）の人件費の支出について」

（令和 2 年 10 月 9 日 競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ

https://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/torikumi/1385716_00002.htm）が定められた

ことにより、一定の条件の下で、PI 本人の希望により、直接経費から PI の人件費支出を可能とされ、研究機関は、PI の人件費として支出していた財源を、機関の裁量により、PI の研究パフォーマンス向上や機関の研究力強化に資する取組に活用することができることとなった。

この制度を個々の教育研究機関で導入するには、多くの検討課題があり、例えば「文部科学省の競争的研究費における適用状況一覧」（令和 5 年 4 月 1 日時点）（https://www.mext.go.jp/content/20211207-mxt_kibanken01-1385716_02.pdf）を見ても、研究費ごとに適用要件が異なっているという状況がある。

【監事意見】

外部資金の獲得について、FY23の事業計画の目標を大きく上回る成果を上げ、FY24の目標額を引き上げたことは高く評価できる。そのなかで、J-PEAKS獲得(5年間約55億円)はOISTの今後に大きく影響する成果である。それだけに、効果を最大限発揮するために、研究そのものとともに、その費用、スケジュール、目標管理に不可欠なプロジェクト管理体制においても万全を期す必要がある。

獲得された外部資金の活用については、間接経費、直接経費いずれについても、関係省庁申し合わせを踏まえ、他大学の事例等を参考に、その有効な活用策を検討することを期待する。なお、直接費についても、PI本人の希望を前提として、大学の決定に基づき、一定の条件のもと、PIの人件費支出が可能となっているが、本制度を活用する場合は、適用要件を踏まえ、特にPIとの契約、運営費補助金との関係等を整理した上で、丁寧な検討を行うことを期待する。

【クラーク監事補足意見】

「ハイトラスト資金予算とPI/教員の採用に悪影響がない限り、将来実行可能なオプションとして、外部資金によるPIサポート(直接請求)及び契約を見直すこと。」

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)

効率的に業務を行うためには、適切な労働時間管理と働きやすい環境が不可欠である。この観点から、近年行われた労働法制の変化を踏まえつつ、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としての責任である。OISTにおいては、HEART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。

本年の監事監査については、①労働時間管理の適時性、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、上記のようなシステムに基づき労働時間管理が行われており、さらに、超過勤務が一定時間に達した時点でHRから各ディビジョンに連絡がなされる等の工夫もなされ、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、一部ディビジョンより言及があったように、HEART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、サービス残業の防止等その適性を確保するためには、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。この点について、Outlook カレンダーや Teams を使い把握する（PRO）、時間外のメール返信不要をメールに明記する（STR）等の工夫を行っている例があった。UCS においては、パソコンを使わない職員が多いことから King of Time というシステムを活用している。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も、問題は確認されていない旨各ディビジョンから説明を受けたが、HR によると、長期間申請を行わなかった職員に対し始末書の提出を求めた事例があり、今後同種の事案が発生した場合は、看過した管理監督者に対する措置も検討す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も、一般職員に対するものと同様に、各ディビジョンからは、一部の例外を除き、適正に労働時間が記録されている旨の説明があった。一方、HEART システムの記録を踏まえた HR の説明によれば、これらの者については、そのほとんどが初期設定のまま申請されているとのことであった。これらの者の労働時間の記録は、健康確保の観点から、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、管理監督者等自らによる労働時間の記録が必要であるとの認識が必ずしも高くない可能性がある。また、原則として超過勤務手当の対象とならず、申告のインセンティブが大きなものではないという事情もある。さらに、専門業務型裁量労働制適用者については、その業務の性質上、実際の労働時間が HEART システムにおける初期設定のままであることは、考えにくい点についての留意も必要である。

【監事意見】

このように、職員の労働時間管理を、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ことから、各ディビジョン及び HR において、改めてその周知徹底を図る必要がある。同時に、各ディビジョンにおける把握については、限界もあることから、HR においては、毎日の労働時間が HEART 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。

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、上記のような事情があることから、HR、FAO 及び各ディビジョンにおいては、正確な申告の必要性について、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、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が必要である。

監事監査において、HR が本件の重要性を十分に認識し、取組に対して積極的であることを高く評価するところである。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、困難な点も予想されることから、他機関の事例等も参考とし、進めることを期待する。なお、可能であれば、HEART システムにおける初期設定

の見直しの検討も考えられる。

(2) 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、必要な者の把握も含め、HR 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。具体的には、声がけ等の雰囲気づくりを行う (SGO, BFM, FAO)、面談で状況を確認する (FM, IT)、管理監督者が制度の十分な理解を行う (UCS) 等の工夫がなされていた。また、代替の臨時職員の早期採用に留意している旨の説明 (GS) もあった。

(3) 有給休暇

有給休暇については、取得率は 2023 年度に 88% となっている。また、取得できる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ことを確認した。具体的には、会議等で取得を奨励 (SGO, CPR, BFM, STR)、夏季休暇等スケジュール共有 (HR, FM, CPR, PRO, FAO)、バックアップ体制確保 (FM, GS) といった取組が見られた。一方、管理職がカバーするために残業 (CPR) するケースがあるとの説明もあり、この点に留意が必要である。

(4) ハラスメント対策

本学は、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、エグゼクティブミーティングで報告される等の措置も取られ、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の受講が働きかけられており、さらに、研修のフォローアップや他機関の事故の情報を共有 (PRO)、ミーティングでハラスメント対策の重要性を徹底するとともに、その一環として Respect Workplace のプレゼンを実施 (UCS)、通報窓口やマネージャー等が積極的に対応することを明示 (IT, GS, FAO, STR, FM) といった対応がとられている。

現在、FAO の C-HUB ディレクターが、関係委員会と協力して、OIST のハラスメントに関する現行のプロセスを見直す作業を行っている。

また、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 等の関係ディビジョンで進められている。

さらに、ハラスメントホットライン窓口について、日本語の相談窓口が男性のみであることの問題提起があったが、これについては、HR において、今後検討を行うとのことであった。

【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。さらに、ハラスメントに関する現行プロセスにつ

いて C-HUB ディレクターが関係委員会と協力して見直し作業を行っており、また、教員と学生の関係に関する行動規範の検討が進められていることは積極的な対応であり、引き続き引き続き監事としても着目することとしたい。

(5) 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り、① 毎月1回以上の開催、② 委員会における議事の概要を労働者に周知、等が定められている。同委員会が、月1回開催され、議事の概要が学内WEBに掲載するなど職員に周知されていること、また、危険物や薬物を取り扱い、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。

既に述べたように、労働安全衛生法の改正を受け、職員の健康管理の観点から管理監督者や専門業務型裁量労働制適用者も含め、労働時間の記録が必要となったが、これを受けて23年12月の委員会より、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。

なお、安全衛生を定期的にエグゼクティブ委員会やBOGの議題とすること、担当ディレクターがBOGに年1度出席すること、安全衛生委員会の議事録を、エグゼクティブ委員会メンバーが（TIDAで探すのではなく）容易に見られるようにすることが有益ではないかとの声も聞かれた。

【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、さらに労働法制の改正を受け、委員会の議題に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、情報交換が行われることとなったことは、高く評価でき、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。一方、各ディビジョンにおいて意見を聴取する際、労働災害の可能性の程度により、同委員会の活用に関し、ディビジョンごとに差異がみられたが、職員の健康を確保するために、全ディビジョンにおいて、同委員会を一層活用することが求められる。

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、研修の果たす役割は極めて大きい。

eFrontによって、幅広くオンライン研修コースを提供している。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研修については全職員の必須研修とされている。さらに、対面の形で、実務者研修としてHEARTやDMSの操作方法等の研修が行われており、さらにスキル研修として、ファシリテーションスキル、コンフリ

クトマネジメント等も対面で行われている。さらに、マネジメントサポートツールとして、2020年度にマネジメント研修で使用された資料が eFront で提供されており、必須研修ではないものの、マネージャー以上の管理職には参加を促している。また、各ディビジョンによっては、独自の内部・外部研修が行われている。

この状況を踏まえ、研修等の能力開発の取組について、各ディビジョンから状況の確認を行った。

HR においては、必須研修について定期的にディビジョンごとの受講率をとりまとめ、エグゼクティブミーティングで報告するなど、研修の受講を促しており、その結果、概ね受講率は高いものになっている。各ディビジョンにおいても、受講状況の確認、各種の受講勧奨が行われ、受講率の確保に役立っている。研修の成果を業務に生かす取組としては、研修結果をミーティング等で報告・共有する取組が幅広く行われている。

研修への要望については、マネジメント能力に関する研修強化を求めるものが多く、現在 OIST として提供しているコンフリクトマネジメント、コミュニケーションスキル研修 (FM, IT, GS) や契約に基づき提供している LinkedIn (UCS) への高い評価が見られた。関係外部機関による研修やワークショップ等にも有益なものも多く、予算確保を前提としつつ積極的に参加したいとの意見が広く見られた。さらに、勉強会 (SGO)、幹部が積極的に指導 (BFM,STR)、成果目標に能力開発を設定し、業務時間の一定割合を充てることを推奨する (OI) といった取組も行われていた。また、対面の研修の拡大を求める声も多く、対面の形でマネジメントとリーダーシップの研修の充実を求める意見 (CPR) もあった。

HR においても、現在行っている管理監督者対象のオンライン研修を今後、管理職着任時・昇格時に必須研修とすることを検討中のことであり、監事監査の際にも、管理者研修を中心としてトレーニングのレベルを上げていきたいと考えている旨の説明があった。

【監事意見】

HR においては、職員が必ず身に着けるべき事項について必須研修を定め、エグゼクティブミーティングで報告するなどの対応をとり、各ディビジョンの対応とあわせ、高い受講率を確保している。マネジメントに関する研修の強化の要望が多かったが、HR は既に把握しており、対応の検討を行っていることが確認できた。この点は評価できるものであり、対面研修の一層の活用も含め積極的な検討を期待する。さらに、個々のディビジョンによっては、研修成果を業務に生かすための工夫が様々行われており、また自主的な勉強会もみられた。こうした積極的な取組について、各ディビジョンが参考とすることを期待する。

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 技術は、業務を効率的に行う上で、今後一層活用していくことが不可欠であるが、

同時に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、情報セキュリティインシデントが発生し、組織として致命的な事態になりかねない。OISTにおいては、CIO（最高情報責任者）を中心として取り組まれており、2023年7月に情報セキュリティ委員会が発足するなどその強化が図られている。

このような状況を踏まえ、情報セキュリティ及び個人情報保護に関し、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、その受講率も高いものとなっている。また、情報セキュリティ委員会の議論に加え、新しい最高情報セキュリティ責任者(CISO)が就任し、SIEMの改善や四半期ごとのフィッシングシュミレーション演習といった対策が進められている。その際には、DLPを始めとする新しい技術や、職員の対処能力の向上について、CIOを中心に幅広い方策の検討が行われている。情報セキュリティインシデントについては、ITチームで共有・選別し、情報セキュリティチームが対応する体制が取られており、現在新しいサイバーインシデント対応計画策定が進められている。

各ディビジョンにおいても、施錠管理の徹底(SGO, 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(PRO, UCS)、管理マニュアルやセキュリティ確保が必要な案件の明確化(HR)アクセス権限管理の徹底(SGO)、個別のパソコンではなく安全なOneDrive等にデータを保管(OI)といった取組がなされている。

FY23において、情報セキュリティインシデント数は0であり、ヒヤリハット事例も極めて少数であることを確認した。なお、CIOにおいて、ヒヤリハットではないものの設定ミスやユーザーエラーがあることを把握しているとのことであった。なお、GSにおいては、学生がまきこまれた事案を別途把握している。

OISTにおけるIT機器の中には、一部に研究室が個別で管理しているものがある。これらについては、セキュリティ対策がとられていることを確認した上でOISTネットワークへの接続を許可(必要なセキュリティ対策ができない機器は隔離したネットワーク環境を構築)する対応がとられている。なお、この場合USBメモリー使用によるリスクがあり得るが、この点をCIOは既に認識しており、情報セキュリティ委員会において、困難な点はあるもののUSBのコントロール管理を今後入れていきたい、旨の意思表示を既に行っていることを確認した。

【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ており、受講率は高いものとなっている。新しいCISOが就任し、情報セキュリティ委員会において各種計画などの議論が行われ、新しいサイバーインシデント対応計画策定が進められるなど、対応の強化も図られている。さらに、CIOにおいて、新しい技術的、職員の対処能力の向上のための幅広い方策の検討がなされており、各ディビジョンにおいても各種の工夫した対応が見られることも確認した。また、情報セキュリティインシデ

ント数が FY23 に 0 であり、ヒヤリハット事例も極めて少数である。リスクとして、研究室で個別管理している機器に対する USB 使用があるが、この点についても CIO において認識され、既に検討が始まっていることを確認した。このように、情報セキュリティ確保に向けた取り組みが確認されたところであり、引き続き着実な取組を期待する。

(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。また、IT ディビジョンにおいて、機密データの保存時・転送時の暗号化基準の確保がとられている。

各ディビジョンにおいても、外部団体開催のオンラインセミナー受講 (FAO)、クラウド利用、個人情報を含む配布物の送付前ダブルチェック、手渡し時の氏名確認 (HR)、取扱者や利用目的を制限 (OI)、個人情報利用後の速やかな削除、規則遵守 (CPR)、他機関の事故を情報共有 (PRO)、個人情報を個々のパソコンに保存しない、サーバーアクセス制限 (UCS)、個人情報ファイル簿登録状況調査点検の際に、「個人情報及び個人情報ファイルの取扱い」の再確認 (GS) といった取組が行われている。

個人情報漏洩インシデントについても、IT チームで選別し、情報セキュリティチームで対応する体制がとられており、法令・コンプライアンスセクションへの通知も含めたサイバーインシデント対応計画を策定している。また、内部監査の指摘を受け、個人情報保護に関する規定の改正等その充実が行われている。各ディビジョンから FY23 のインシデント数について説明を受けたところ、法令・コンプライアンスセクション (SGO) 及び IT ディビジョンのいずれからも、また各ディビジョンからも 0 であるとのことであった。ヒヤリハット事案については、ディビジョン単位で 1 件、法令・コンプライアンスセクション (SGO) からは全学で 1 件、IT からは 0 件 (ただし可能性のあるセキュリティの設定ミスやユーザーのミスは確認されている) とのことであった。このように、FY23 において個人情報漏洩インシデントが確認されなかったことを踏まえ、法令・コンプライアンスセクション (SGO) に対し、開学以来のインシデント数を照会したところ、発生した事実は確認されていないとのことであった。

【監事意見】

個人情報保護に関し、必須研修の一つとして個人情報保護研修が積極的に行われていること、全学として、また各ディビジョンにおいても対応がとられていることを確認した。

一方、個人情報漏洩インシデントには、誤配達、誤交付、メール誤送信 (CC の誤用による流出を含む) が含まれること (注) を考えると、インシデントが確認されていない点については、職員が個人情報漏洩の定義を認識していない、発生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。

については、法令・コンプライアンスセクション (SGO) においては、個人情報保護に

関する取組の一環として、どのような事象がインシデントに当たるかの周知や対策に加え、インシデント発生時の速やかな報告を、全職員に改めて求める必要がある。さらに、インシデントに加えヒヤリハット事案も収集し、外部機関の事案と併せ、職員への研修に活用するといった対策をとるべきである。この点に関し、監事監査の際に、法令・コンプライアンスセクション（SGO）から、FY24 上旬に実情把握に着手し、ヒヤリハット事案の収集を行うこと、早期に個人情報保護への意識調査を行い、それを踏まえて研修資料の見直し・更新を予定するとの説明を受けた。これは有効な取組であり、積極的に進めることを期待する。

（注）「2022 年度 個人情報の取扱いにおける事故報告集計結果」（一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC））

（https://privacymark.jp/system/reference/pdf/2022JikoHoukoku_230802.pdf）によると、FY22 に、1,460 社のプライバシーマーク付与事業者から 7,009 件の事故報告（その 7 割弱が誤配達、誤交付、メール誤送信）がなされている。

7 防災・事業継続計画（BCP）

近年、重大な自然災害が多発する中、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。こうした観点から、BCP をはじめとする OIST における防災体制について、SGO 及び BFM、さらに各ディビジョンから聴取し、状況の確認を行った。

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、「事業継続マネジメント&安全管理システム」（以下「BCP」と言う。）を定めている。BCP においては、「地震」を中心に、「新型インフルエンザ」、「火災」等 7 つの分野ごとに、基本方針、被害想定、災害発生時の体制、フェーズごとの事業継続計画、教育訓練、BCP の確認、改善、といった事項が定められている。

BCP については、最終更新が、2019 年 1 月であり、災害発生時の担当者及び代行者についても更新が十分でないこと、一部は通常の消防訓練の際確認されているものの 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ことを確認した。この点に関し、SGO においては、既に見直しの重要性を認識しており、災害時の体制に関し、既にコアメンバーグループについて更新及び周知手続を開始していること、その他の事項についても優先度に応じ順次所要の更新・見直しを図る旨の説明があった。また、BFM からも、問題点は認識しており、恩納村との災害に関する覚書への対応等の事項も含め、SGO と協議して更新作業を進める旨の説明があった。

全体の BCP の下に、ディビジョンごとの非常時優先業務等を整理することとされていることから、各ディビジョンの状況を確認したところ、非常時優先業務や緊急連絡体制の

整備状況が区々となっており、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ことを確認した。

消防計画等で定められた防災体制一般について見ると、OIST の建物の安全性は高く、スプリンクラー、シャッター等の防火・防煙設備等も整備されていること、備蓄品についても、近年、非常食品・飲料水等を消費期限 10 年のものに切り替えるなどの工夫がおこなわれていることを確認した。一方、緊急時の避難誘導、消火等の体制及び訓練については、なお改善の余地があるとのことであった。

【監事意見】

BCP の最終更新から 5 年を経過していることを踏まえ、改定が喫緊の課題となっている。災害発生時の体制の整備を最優先とし、優先度に応じ順次更新を進めるという SGO の方針は理解できるところであり、現状と BCP の内容に齟齬が生じていることを踏まえ、可能な限り速やかに BCP の改定を図ることが必要である。その際には、内閣府防災情報 (<https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyou/keizoku/sk.html>) や他組織の計画 (注) を参考とすることによって、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することが適切であり、また、消防計画との密接な連携を図る必要がある。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、その内容を検討の上確実に実施し、適時の BCP 改訂等に繋げる必要がある。なお、この点について、一部ディビジョンより、BCP の実効性の強化、訓練、フロー、連絡体制の充実が必要との声や、消防計画及び BCP をエグゼクティブ委員会の議題とすることも一案ではないか、との意見があった。

防災体制一般については、外国人比率が高く、学生の保護が重要課題である OIST の特性を踏まえ、体制及び訓練の一層の充実や、関係行政機関等との連携の強化を図る必要がある。検討の一案としては、沖縄県庁等大型の建物を保有する機関の対応を参考とすることも考えられる。

(注) BCP を WEB 等により公表している大学 (例)

- ・ 早稲田大学 (<https://www.waseda.jp/top/about/work/organizations/general-affairs/safety/bcp>)
- ・ 大阪教育大学 (<https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/emergency/bcp.html>)
- ・ 新潟大学 (https://www.niigata-u.ac.jp/wp-content/uploads/2021/03/nu_bcp_202103.pdf)

8 沖縄振興への貢献

OIST の設置根拠である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、FY23 における沖縄振興への貢献

を、PRO に確認した。

2023年12月に、OIST は文科省の「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業(J-PEAKS)」に採択されたが、その活動の重要な一つが沖縄への貢献である。この事業では琉球大学が連携大学となっており、両大学を中核として産学官金連携の強化を図り、沖縄振興に寄与していくこととしている。OIST に新たに整備しているインキュベーション施設や2つのオープンイノベーション施設等を活用し、今後検討が進められる様々な地域課題解決プログラム等を実施していくとともに、コアファシリティ等の設備の共同利用についても連携を行っていく予定となっている。コアファシリティについては、その学外利用についても、県内の大学・企業等がより多くの機器を使いやすくなるよう、仕組みの見直しが進められている。

一方、本事業の採択に当たっては、審査を行った委員から、「基礎研究力強化と産学連携の強化が個別の研究で分断して実施されることのないよう、大学が一体となって総合力を高め、成果を獲得するための駆動力をより一層強化していく具体的な方策を講じることが必要」とのコメントがあった。このため、本事業をこれから推進するに当たっての、大学としての対応を検討しているとのことである。

【監事意見】

J-PEAKS の活動の一つとして、琉球大学とともに、様々な方法で、産学官金連携の強化を図り、沖縄振興に寄与していくことは、本学の設置目的に合致した極めて重要な取組であり、コアファシリティの学外利用についての県内の大学・企業等の扱いと併せ今後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、特に中高生などの時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対象に、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。

2023年、GS においては、県内外の高等学校計6校を受入れ、英語を使った様々な科学実験、キャリアトーク、研究室ツアー等を提供した。9月からは、OIST STEM Experience, Exploration, and Discovery (SEED)プログラムが開始され、これまでにスーパーサイエンスハイスクール (SSH) 指定校である6校へ理系プログラムの提供を行っている。問い合わせは増加しており、また、プログラム参加校の評価も好評なことから、プログラムの内容拡充を行い、より多くの高校生へ提供していく予定とのことである。

県内の高校生に向けた取組としては、3件の出前授業を行った。さらに、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、県内高校生と武蔵学園の学生合同の形で8月に開催し、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。

2023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3,255名(48校)も含め19,833人となった。この数値は、Covid-19の影響減を考慮しても、昨年度より大きく増加しており、幅広い内容のプログラム・活動を通じて、より多くの個人との繋がりを持つことができた。

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128名、(2) 夏の特別プログラム「キッズキャンパスツアー」参加者120名、(3) 高校生向けトムアッププログラム 参加者20名、(4) ノーベル賞受賞者スバンテ・ペーボ教授によるOIST及び浦添市での講演会 参加者1350名、(5) OISTサイエンスフェスティバル 参加者1024名、(6) サイエンステック・フェスティバル in 宮古 参加者220名、(7) 宮古へのサイエンストリップ、宮古高校での講義、参加者123名といったものがあげられる。第四四半期には、那覇市と恩納村でのサイエンストーク、SCORE! (県内高校生によるプレゼンコンテスト) 受賞者を対象としたインターンシッププログラム及び国際シンポジウムが進行中である。

【監事意見】

本活動は、本学設置の目的に沿った重要なものとして、開学以来続けられている。受講者等からの評価も良好であり、引き続きその充実を図る必要がある。さらに、2023年5月に、OISTWEBサイトへ「地域連携・科学教育レポート」という新機能が導入されたことに着目したい。これには、本学が実施したアウトリーチイベントの各レポートを掲載しており、ページ訪問者は、過去のレポートを検索し、様々な種類のアウトリーチ活動を抽出して見ることができる。その結果、OISTの科学や地域社会へのアウトリーチをより多くの人に知ってもらうことが可能となり、また貴重な記録ともなることから、高く評価したい。

10 その他

(1) 在宅勤務

各ディビジョンに自由な意見を求めたところ、在宅勤務について多くの意見があった。通勤時間や働きやすさ、在宅勤務によって業務が問題なく処理できた経験を踏まえ、継続ないし拡充を求める意見が多くみられたが、一方、職種による偏りや評価の不透明さがあるとして見直しが必要との意見も少数あった。実際HRには両面からの意見が寄せられているとのことである。いずれにしても、コロナ禍が落ちつきを見せている現在、制度・運用・対象者等の検討を行うことが可能かつ必要となっており、HRにおいても、就業規則等の見直しの一環として検討を進めたいとのことであった。なお、在宅勤務の対象として有益な業務として、具体的には、事務職員向けの面接(HR, FAO)、財務関

係（FM）があげられており、IT人材等在宅勤務の積極導入なくては、求人が困難である（IT）との意見もあった。

【監事意見】

現在は、制度・運用・対象者等の検討を行うことが可能かつ適切な時期である。HRにおいて、就業規則等の見直しの一環として検討を進めることは時宜を得た取り組みであり、この問題に関する活発な議論を期待する。

(2) OIST リスクダッシュボード 2024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9回 OIST リスクマネジメント委員会が2023年11月に開催され、2023年度上半期の状況を踏まえた検討が行われた。その結果、HR関連や情報漏洩関係のリスクを統合するなどのリスクマトリックス改訂やリスクの変化の検討がなされた。同年度下半期の状況についても、同様に、2024年度4月（見込み）に開催予定の第10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。

マトリックスに掲載された各リスクについては、項目の性質に応じ、監事監査、内部監査、会計監査人監査、IT/サイバーリスクに関する CIO/CISO の取組といった形でその評価がなされている。

【監事意見】

コロナ禍の落ち着きを受け、定期的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。さらに、リスクマトリックスの改定内容そのものも、引き続き、時宜に応じて行ったものとする必要があり、例えば、J-PEAKSの実施体制、ERPシステムのような大規模システム構築、北朝鮮問題のような地政学リスクといったリスクも検討の対象とするなど、幅広く議論を行うことを期待する。

監事監査結果を踏まえた2024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。

(3) 法務

FY23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され、処理されたこと、事案処理に際し認識された課題についても、GCからBOGに報告され関係部署で意見交換されるなど、適切な対応がなされていることを確認した。

昨年度クラーク監事より提議した利益相反に関する懸念についてフォローアップを

行い、GCが引き続き、関係者と議論するなどの対応をとることを確認した。監事としても本件の重要性に鑑み、引き続き注視することとする。

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

研究生産性レポートの作成について、PRO、FAO、DOR から聴取した。その結果、専門業者と契約し、研究に関するデータを一つのデータベースに統合する作業は進んでいるものの、当該結果を分析し、研究生産性レポートとしてまとめることは想定されていないことが判明した。その理由は人員不足や担当ディビジョンが明らかでないことによるものである。

【監事意見】

研究の生産性をレポートという形で示すことは、OISTとしての意思決定にとっても、外部への説明責任を果たすうえでも有益な手段となり得る。一方、関係ディビジョンからは、現時点では対応は困難との説明があったことから、研究生産性レポートの必要性を確認した上で、必要とされる場合は、含むべき内容、作成体制について、すみやかに検討を進めることを期待する。

IV おわりに

開学以来、OIST は、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果たしてきた。

FY23 には、6月に第3代の学長としてカリン・マルキデス博士が就任し、OIST 戦略計画2024-2029の策定が進められた。また、12月には 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)」に採択されるなどの成果もあげられ、OIST にとって大きな1年となった。

本年度の監事監査においては、内部監査及び会計監査人監査との連携や活発な議論を行い、何よりも、各ディビジョンと、実際の業務プロセスについて、丁寧に意見交換や議論を行うことに留意した。報告書の中に種々の監事意見を記載したが、報告書作成を待つことなく、改善の取組や、改善に向けた計画の検討が始められたディビジョンが多くあることを強調しておきたい。さらに、OIST における各ディビジョンの工夫や取り組みについても、昨年同様報告書の中で記載した。こうした事例も積極的に役立てていただきたい。

現状を無意識に是とするのではなく、あらゆる機会をとらえて、自らの業務を見直し、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と考えられる。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、広報担当所属のレット・レジスター氏、リンダール明子氏の適

切な援助を得た。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 2024年5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 (クラーク 監事)
事業継続	オペレーション/ストラテジー	● (Yellow) →
財務 (予算の執行管理・補助金管理)	財務管理	● (Green) →
	財務管理	● (Green) →
	財務管理	● (Green) →
外部資金	財務管理	● (Green) →
	オペレーション	● (Green) →
労働時間管理	レピュテーション/財務	● (Green) →
	IT/サイバーセキュリティ (個人情報保護)	● (Green) →
法務	オペレーション/ストラテジー	● (Yellow) →
	オペレーション	● (Green) →

● 最小限のリスク/管理されたリスク → リスクの発現と軽減度合いは安定している
● 中程度のリスク/リスク管理目標とギャップ ↗ リスクが悪化/軽減が遅れている
● 高いリスク ↘ 改善傾向にある (リスクが低下している)