

「OISTの今後の在り方に関する検討会」 評価視点に対応したOISTからの報告

- 組織運営
- 広報、情報公開その他法令遵守等





Table of Contents

- 組織運営
- 広報、情報公開その他法令遵守等



組織運営

< 評価の視点 >

1. 組織運営

(1) 運営体制とその効果的な執行

「世界最高水準の教育研究を行う学校運営に相応しい組織体制を構築し、事務管理部門が有効に機能しているか。」

< 評価の視点に対するOISTとしての考え方（基本方針、目標など） >

- 日本の私立学校法（私学法）に規定される学校法人のガバナンスの枠組みをとりつつも、欧米の著名な大学の経営形態を取り入れてきている。特に、重要方針の決定及び同決定の執行の監督を行う責任主体と、同決定を執行する責任主体を明確に分離するとの考え方に基づき、理事会メンバーの大部分を外部メンバーとするとともに、理事会議長と理事長を別人物としてきており、より戦略的な意思決定ができる管理運営体制を構築している。
- 理事会、評議員会のメンバー構成については、私学法の規定に加え、OIST学園法において、特別のカテゴリー分けが設けられている。旧私学法の下では、理事会メンバーは理事会自身が選任し、評議員会メンバーは理事会が選任することとしていた。本年4月1日に発効した新私学法の下では、理事会メンバーは、理事3名、評議員2名からなる理事選任機関が、評議員会メンバーは、評議員3名、理事2名からなる評議員選任機関が選任することとしている。
- 理事、評議員には科学技術の発達に関し特に功績顕著な科学者（ノーベル賞受賞者他）、沖縄の振興に関して国内、海外から優れた識見を有する者（琉球大学名誉教授他）、大学の経営に関して高度な知識及び経験を有する者（国際的な研究機関長他）、産業界・経済界での実質的な経験を有する者などが就任しており、それらメンバーが有する国際的なネットワークを活用することで、新たな理事、評議員の選任を行っている。
- いわゆる部局を持たない構造であるため、学長が直接各担当副学長、ディーンを采配できる組織形態となっている。組織運営に係る学長による様々な意思決定を支援するため、学長、事務局長、首席副学長及びプロボスト間で定例会議（上級幹部会議（Upper Management Team Meeting (UMT)）を開催し、重要な意思決定の準備、情報共有、業務実行状況を確認している。また、学長、事務局長、プロボスト、全副学長及び全ディーンで構成される定例会議でも重要決定事項の共有や重要事項に関するフリーディスカッションを行っている。加えて、教授会、同代議員会に学長以下幹部も参加し、経営幹部と教授会とのコミュニケーションを図っている。



【主な取り組みと成果】

1. 組織運営

(1) 運営体制とその効果的な執行

- 1-1-1 経営にあたる人材（理事会、評議員会、監事）の確保に係る取組
- 1-1-2 運営にあたる人材（学長、副学長（上級管理職））の確保に係る取組
- 1-1-3 理事の選任基準・プロセス、理事会の活動状況 ※議事録提供の有無、範囲
- 1-1-4 評議員の選任基準・プロセス、評議会での活動状況
- 1-1-5 監事の選任基準・プロセス、活動状況
- 1-1-6 学長の選定基準・プロセス
- 1-1-7 組織・運営体制の強化に係る取組（規模拡大等に伴う体制の変遷等）
- 1-1-8 毎年度の事業計画策定から実績検証等プロセス、検証結果等を踏まえた組織運営等見直しなどPDCAサイクルの実施状況
- 1-1-9 国との連携に係る取組

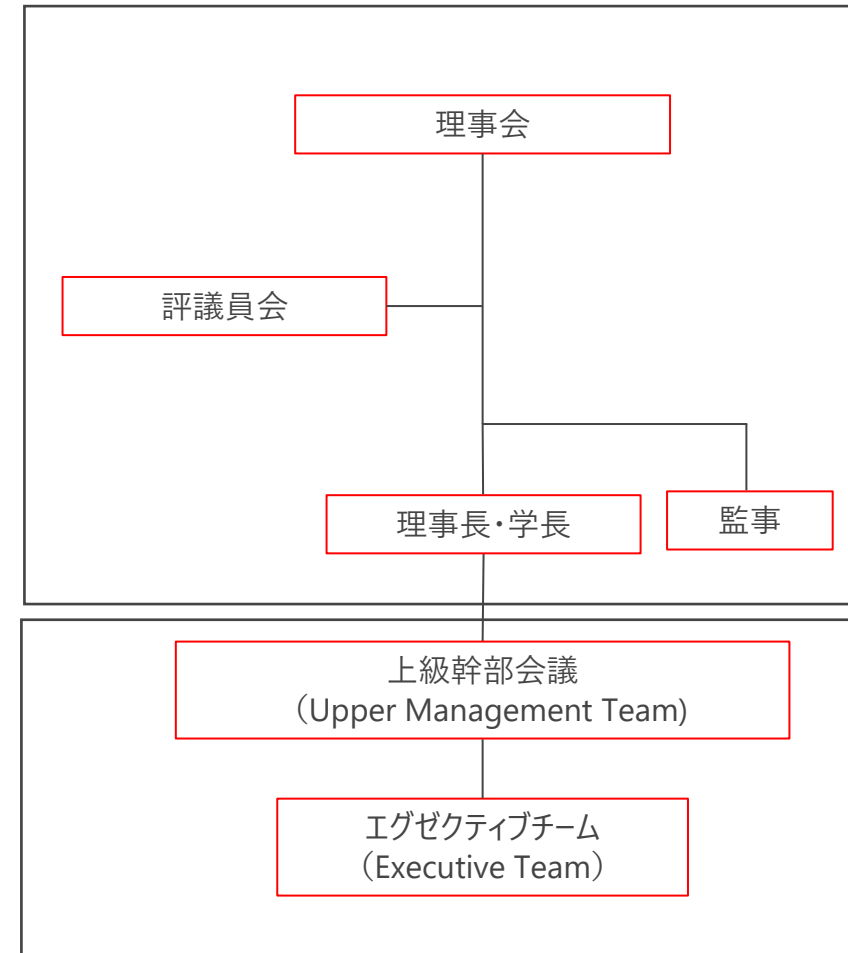
【委員からのコメント及び要望】

- 事務管理部門について、現在どのような評価制度（昇進制度）があるのか
※事務管理部門の体制、スタッフのセクション別人数、調整役職員配置状況、充足状況、処遇改善の取組、研修等資質向上に係る取組、大学間等の人事交流状況等
- （組織図について）人をどのような考えのもとで配置しているのか
※副学長等上級管理職等大学執行部の体制・役割分担、活動状況（理事会、評議員会、教授会との協議状況含む）等
- 子弟教育の問題もあると聞いているが、優秀な人材を逃がさないためにはどうすべきだと考えているのか
※子弟教育を含めた教職員・研究者やその家族に対する生活サポートに関する取組など
- 事務部門における戦略的判断をどのようなメカニズムで行っているのか
- OISTの特異性。組織、インフラなど。

1-1-1 経営にあたる人材（理事会、評議員会、監事）の確保に係る取組

- 本学の目的は、『沖縄を拠点とする国際的に卓越した科学技術に関する教育研究の推進をはかり、もって沖縄の振興及び自立的発展並びに世界の科学技術の発展に寄与すること』（沖縄科学技術大学院大学学園法第2条（学園法））であり、大学寄附行為第3条においても「国際的に卓越した科学技術に関する教育研究を行う」旨明記。
- このミッション・ステートメントの下、学園の最高意思決定機関である理事会は、経営管理に関する最終決定権及び責任を有し、一体的な経営管理体制の下、学園及び大学の全ての業務及び計画の実行を監督している。
- 理事・評議員とも日本の他大学と比べ、外部が大多数を占める。理事会の責任と権限が強く、欧米型の経営管理体制の下、戦略的な意思決定が可能。

OIST経営管理組織略図





1-1-2 運営にあたる人材（学長、副学長（上級管理職））の確保に係る取組

- 人材の採用は、特定のポストについて業務内容（ジョブ・ディスクリプション）を示し、公募で行っている。面接を重視しており、当該ポストの所属長のみならず、人事部門のほか、研究・事務管理部門の幹部を採用面接に参画させ、複数の視点から経験、能力を多角的に評価。副学長・ディーン採用では、学長も面接する。
- より優秀な人材を獲得するため、本学の立地条件や日本の労働慣習を踏まえ、雇用制度の改善や柔軟な働き方を導入。事務部門における管理職以上は、採用当初から原則無期雇用とするとともに、国内におけるリモートワーク制度を整備。
- 招聘面接を通じた最先端施設・勤務環境の体験機会提供およびバイリンガル・リクルーターによるグローバル人材への能動的スカウティングで国内外の優秀な人材を戦略的に獲得。
- 採用活動と並行し、次世代人材育成計画を本格的に始動。ディビジョン間、ディビジョン内におけるキャリア開発を目的とした計画的な異動も実施。
- バイリンガル医師常駐のクリニック、生後2ヶ月から受入可能な保育施設、キャンパス内外の住居支援など、研究や業務に専念できる包括的な生活支援体制を整備することにより、内外の人材に対する魅力向上に努めている。

【添付1-1 事務部門の職員充足状況】



1-1-3 理事の選任基準・プロセス、理事会の活動状況

● 理事の選任基準・プロセス

- 理事長・学長と副理事長を含む、10人以上20人以下の理事により構成。
- 教育・研究における学際性の推進や沖縄の自立発展に向けた貢献等、本学の使命・目的の達成に向けて戦略的に意思決定。
- 理事の選定基準（学園法第七条、寄附行為第8条）：
 - 功績顕著な科学者
 - 沖縄振興に関する優れた識見
 - 大学経営に関する高度な知識と経験
 - 大学以外の組織経営に関する高度な知識と経験
- 理事の選任プロセスについては、寄附行為の規定に従い、理事選任機関（理事3名、評議員2名で構成）が、各カテゴリーの理事数の上限範囲内で候補の推薦を受け、資格及び構成要件に留意し、出席構成員の過半数の議決により選任する。

● 理事会の活動状況

- 旧私学法の下では、定例理事会が毎年5月、9月及び2月、臨時理事会は必要に応じて開催。
- 新私学法の下では、定例理事会を毎年5月、7月、9月、11月、2月、臨時理事会は必要に応じて開催。

● 議事録

- 会議後、署名人署名後、直後の理事会会議にて理事の承認を得ている。
- 外部からの請求により、必要に応じて提供。

【添付1-2 OIST理事リスト】

【添付1-3 理事会開催実績（直近1年分）】



1-1-4 評議員の選任基準・プロセス、評議会の活動状況

● 評議員の選任基準・プロセス

- 本学の業務運営や財産の状況、そして理事及び監事に対して業務執行の状況について意見を述べ、若しくはその諮問に答え、または理事及び監事から報告を徴することができる。
- 18名以上30名以下の評議員により構成。
- 評議員の選定基準：
(学園法第七条、私学法第六十二条第3項各号、寄附行為第34条)
 - 学園の職員
 - 学園の設置する学校を卒業した者で年齢25年以上
 - 科学技術の発達に関し特に功績顕著な科学者
 - 沖縄における経済又は社会の実情に精通している
 - 大学の経営における公正性及び透明性の確保に関して優れた識見を有する
 - 大学以外の組織においてリーダーとしての経験や豊富な社会貢献実績を有する
- 評議員の選任プロセスについては、寄附行為の規定に従い、評議員選任機関（評議員3名、理事2名で構成）が、各カテゴリーの評議員数上限範囲内で候補の推薦を受け、資格及び構成要件に留意し、出席構成員の過半数の議決により選任する。

● 評議員会の活動状況

- 旧私学法の下では、定例評議員会が毎年5月及び2月、臨時評議員会は必要に応じて開催。
- 新私学法の下では、定例評議員会を毎年5月、1月に、臨時評議員会は必要に応じて開催。

● 議事録

- 会議後、署名人署名後、直後の評議員会会議にて理事の承認を得ている。
- 外部からの請求により、必要に応じて提供。

【添付1-4 OIST評議員会リスト】

【添付1-5 評議員会開催実績（直近1年分）】



1-1-5 監事の選任基準・プロセス、活動状況

- 旧私学法では、理事、評議員、または教職員以外の者であって、理事会において指名した候補者のうちから、評議員会の同意を得て理事長が選任し、内閣総理大臣が認可。
2025年4月施行の新私学法下では、本学の理事、評議員または教職員以外の者であって、監事の独立性を確保し、かつ、利益相反を適切に防止することができる者を評議員会の決議によって選任し、内閣総理大臣が認可することになった。
- もともと、常勤1名、非常勤1名で、その2名とも日本人であったところ、本学の国際性に鑑み2020年11月1日より、外国人非常勤監事を1名追加。私学法改正に伴う経過措置により、本年4月1日時点、監事の任期は2026年10月31日まで。

現在の監事：

池田 博之（常勤）

兼島 規（非常勤）

ジョージ・クラーク（非常勤）

- 監事は、適切かつ効率的な業務運営及び適正な会計処理を担保するため、関係する法令、寄附行為及びこれらに基づいて定められた本学の規程（PRP）を基準として、本学における教育研究が自主的に行われる必要があることを十分考慮して監査を実施。
- 監事は、事前に作成する監査計画に基づき、内部監査や会計監査とも連携しつつ、予算執行、調達・入札、法理遵守の状況をはじめ、業務全般について定期監査を実施するとともに、必要に応じて臨時監査を行う。毎会計年度、監査報告を作成し、理事会及び評議員会に報告する。



1-1-6 学長の選定基準・プロセス

● 学長選考プロセス

- 本学では、旧私学法・旧寄附行為の下では、理事会が学長兼理事長の選定と任命の責任を負っていた。2022年に実施した学長選考においては、プロセスを学長候補者選考委員会に委ね、広く一般に公表された公募に基づく推薦・応募を管理。選考委員会はエグゼクティブ・サーチ会社を使用し、最終候補者の推薦を理事会に提出。
- 2022年2月の本学理事会会合にて、ジェームス比嘉氏（理事）及びラルフ・アイヒラー博士（評議員）を共同議長とし、理事8名（共同議長含む）とプロボスト及び教員4名から構成される選考委員会（PSC：President Search Committee）を立ち上げた。
- 2022年5月にエグゼクティブ・サーチ会社と契約締結。研究・教育分野の主要専門誌、及び本学ウェブサイトへの掲載を通じて公募を開始。選定基準は以下の通り。
 - 卓越したリーダーシップと啓発的な指導力
 - 卓越した科学的な実績（研究分野での顕著なキャリアを含む）
 - 高水準の研究および学術行政における5年以上の成功経験
 - 学術・研究コミュニティにおける国際的なリーダーシップ経験
 - 優れたコミュニケーション能力
- その後、自薦・他薦による候補者約370名の中から、厳格な審査・評価、及びビデオ会議による第一次面接を経て、3名の最終候補者（内、女性1名）がPSCとOIST理事会運営委員会により選出、面接。
- 2023年1月13日の理事会において、カリン・マルキデス博士を同年6月1日付で第三代理事長兼学長として任命することを理事会で決定。
- 新私学法、新寄附行為の下では、理事会は学長になる者の選考を行い、その上で理事選任機関による理事としての選任及び理事会における理事長選任手続きが行われることになる。



1-1-7 組織・運営体制の強化に係る取組（規模拡大等に伴う体制の変遷等）

● 運営体制

- 理事長が学長を兼務することにより、組織運営及び研究・教育の両面を統括し、毎週行われる上級幹部会議（Upper Management Team Meeting）及び月一度開催されるエグゼクティブ・チーム・ミーティングを通じて、運営執行部の意向を広く強く反映できる体制を整備。
- ミッション・ステートメントに基づき、世界最高水準の大学・研究機関に倣い、プロボスト、3ディーン（研究科長、教員担当学監、研究担当ディーン）を中心に据えた研究教育体制を構築。
- 事務局長は事務管理部門を統括するとともに、全副学長（除・広報担当副学長及びアドバンスメント担当副学長）間の調整及びまとめ役。
- プロボストは研究部門を統括するとともに、3ディーン（研究科長、教員担当学監、研究担当ディーン（外部資金））間の調整及びまとめ役。
- 首席副学長（イノベーション及びアウトリーチ担当）、最高情報責任者、最高内部監査責任者は、各担当分野の業務を掌理。
- 学長がリーダーシップを思う存分発揮し、主体的に意思決定を行うトップダウン型のガバナンス体制を取っている。学長、事務局長、プロボスト、首席副学長で構成される上級幹部会議において、組織運営及び教育・研究に係る重要事項を議論するとともに、方針の策定、実施責任者の割り振り及び実施スケジュール等について、学長による意思決定を支援。エグゼクティブ・チームは、学長、事務局長、プロボスト、首席副学長、全副学長、全ディーンで構成され、教授会議長他が必要に応じて出席し、幹部間の情報共有及び組織的な意思決定を促進。
- 教授会は、大学に関する情報を教員に提供するとともに、大学運営に関して、学長との闊達な議論の場となることを主たる目的とし、教授会は専任の全プロフェッサー、アソシエイト・プロフェッサー、アシスタント・プロフェッサー、アジャнкт・プロフェッサーをもって構成。学長、事務局長、プロボスト、首席副学長、研究科長、教員担当学監、研究担当ディーン、学生代表2名、研究員代表2名及びサイエンス・テクノロジー・グループ（研究部門と連携しながら、それを補完する科学・工学・技術分野の人材）代表1名が役職指定として参加。



1-1-7 組織・運営体制の強化に係る取組（規模拡大等に伴う体制の変遷等）

● 運営体制の主な変遷

2019年

- 新たに研究担当ディーンを配置し、プロボストが兼務していた外部資金に係る業務及びワークショップに係る業務を研究担当ディーンに移管し、特に外部資金獲得の取り組みを拡充。また、2023年にはプロボストが所掌する組織の改編を実施し、コアファシリティをプロボスト・オフィスとは別の組織として設置。この戦略的な動きは、業務の効率化・拡充化を図るもので、特に、コアファシリティの機能の確立に重点を置くためのものです。

2021年

- 最高執行責任者（COO）を廃止し、事務局長を設置。副理事長が事務局長の職務を遂行する。

2022年

- 労働安全衛生に係る業務をプロボスト傘下から事務局長傘下に移動。労働安全衛生法の総括安全衛生管理者をプロボストから事務局長に変更。プロボストが、研究・教育業務により専念できるようにした。

2024年

- 内部監査の独立性を高めるため、最高内部監査責任者と担当セクションを事務局長直下から学長直下に移動
- IT部門の体制を見直し、最高情報責任者の役割を変更
- 全学的なグラントであるCOI-NEXT、J-PEAKSの執行体制を整備
- 「技術開発イノベーションセンター」を「OISTイノベーション」に変更

2025年

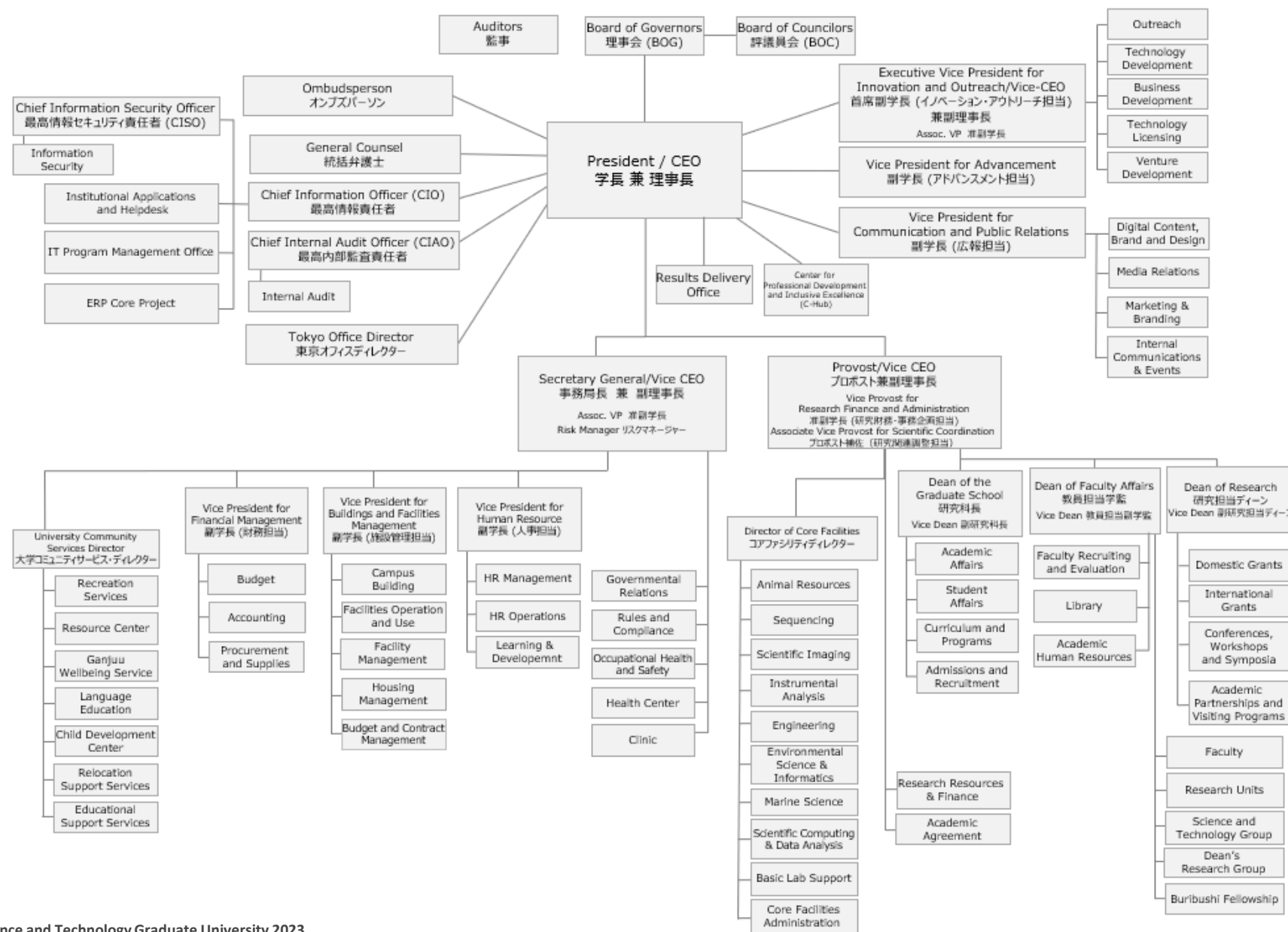
- 新たな戦略計画の進捗を管理するため、全学的課題や事業の進捗管理および部署間の調整を担う「リザルト・デリバリー・オフィス」を新設
- 首席副学長下にアウトリーチ部門を配置し、「首席副学長（イノベーション及びアウトリーチ担当）」とする
- アドバンスメント担当副学長を学長直下に配置



1-1-7 組織・運営体制の強化に係る取組（規模拡大等に伴う体制の変遷等）

OIST School Corporation Organization
学校法人沖縄科学技術大学院大学学園組織図

As of June 2, 2025 【添付1-6 事務部門の体制】



1-1-7 組織・運営体制の強化に係る取組（規模拡大等に伴う体制の変遷等）

本学は、発展度合いに応じ運営体制を改善してきた。また、以下の取り組みなどを通して運営体制の強化を図っている。

- **エンゲージメント・サーベイ**

教職員、学生及び派遣職員を対象に、モチベーションと満足度を測り、組織の状態を把握する目的で実施。その結果に基づく行動計画を策定。

- **Eラーニングの導入**

2020年に導入。コロナ禍でも教職員が研修を受講できるよう整備。

必須研修：安全衛生や情報セキュリティ、法人文書管理、個人情報管理、研究費不正防止、日本の法律に関するものなど9つのカリキュラムを作成・提供

専門研修：バイオセーフティー、化学薬品の取扱い、レーザー実験に関するものなど9つの分野に分けてカリキュラムを作成・提供

【添付1-7 事務管理部門の研修等資質向上に係る取組】

- **他大学事務職員との交流**

東北大学や大阪大学をはじめとする国立大学等から職員を受け入れ、本学の国際的な環境下での業務や英語コミュニケーション能力向上に資するとともに、本学職員が国立大学の運営に関する知見を吸収し、事務のさらなる効率化を図っている。

【添付1-8 大学間交流リスト】

受入実績（2015 - 2024年度まで）：合計20名			
東北大学	9名	大阪大学	5名
一橋大学	3名	東京大学	1名
理化学研究所	1名	九州大学	1名

本年4月現在受入れ人数：6名

- **人事評価の見直し**

事務職員の業績を評価により直接的に反映させるため、2024年度の評価制度において昇格機会を制限していた点数制を廃止し、さらに評価区分を従来の3段階から5段階へと細分化。【添付1-9 事務管理部門の評価制度】



1-1-8 毎年度の事業計画策定から実績検証等プロセス、検証結果等を踏まえた組織運営等見直しなどPDCAサイクルの実施状況

● 事業計画策定

- ・ ミッション・ステートメントの達成に向けて、内閣府令（沖縄科学技術大学院大学学園法施行規則）に基づき、下記の項目について年度事業計画を策定。同事業計画は、学園の寄附行為に基づき、評議員会にて意見聴取した後、理事会において決定。学園法に基づき、内閣総理大臣が認可。
 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
 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及び安全の確保、環境への配慮に関する事項
- ・ なお、事業計画を策定する際、当該年度の事業進捗（含む前年度の評価結果等）及び新規事業の妥当性、有効性、インパクト及び効率性等を総合的に勘案しつつ、各事業を所管するそれぞれの部署において、担当エグゼクティブ（副学長・ディーン）がレビューを行い、事務局長→学長→理事会・評議員会への報告・確認を経たうえで事業計画に反映させている。
- ・ 組織運営の見直しの具体例としては、イノベーション、外部資金獲得等の体制強化（2023年度予算において人員増）、子弟教育に係る支援の強化（2025年度予算において人員増）、COI-NEXT, J-PEAKS獲得を契機とした外部資金プロジェクトの全学的執行体制の整備、他大学等との連携ネットワーク機能強化の組織体制の見直しなどを行っている。

● 実績検証等（自己点検評価）プロセス

- ・ 年度ごとに各事業を所管するそれぞれの部署において、次のグレードに基づき、担当エグゼクティブ（副学長）が年度の業務実績について「自己点検・評価」を行った後、事務局長→学長→理事会・評議員会への報告・確認を経たうえで評価を確定している。
＊ 評価グレード：「A+：計画通り達成（実施）し、それ以上の結果を残した」「A：計画とおり達成した」「B：計画とおりほとんど達成した」「C：計画とおりには達成できなかった」「D：実施していない」。
- ・ なお、事業計画を策定する際、当該年度の事業進捗（含む前年度の評価結果等）及び新規事業の妥当性、有効性、インパクト及び効率性等を総合的に勘案しつつ、各事業を所管するそれぞれの部署において、担当エグゼクティブ（副学長）がレビューを行い、事務局長→学長→理事会・評議員会への報告・確認を経たうえで事業計画に反映させている（再掲）。

● PDCAサイクルの実施状況

- ・ 本学の「自己点検・評価」は、学園法に沿って、毎年度、事業計画の策定・実施、業務実績報告及び改善というPDCAサイクルの中で評価結果が活用される仕組みが確立されている。このPDCAサイクルは内閣府との綿密な協議・調整のもとで進められ、その進捗は四半期協議会（定例協議会）及び必要に応じ適宜開催される実務者レベルでの調整会議等で共有されており、評価の結果に関しても本学の教育・研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげる仕組みとして構築され、活用されている。



1-1-9 国との連携に係る取組み

● 国との連携に係る取組

- 上述のPDCAサイクルの下で内閣府との綿密な協議・調整が図られ、その進捗は定例協議会及び必要に応じ適宜開催される実務者協議等で共有されており、大学運営の改善・向上につなげる仕組みとして構築され機能している。
- 本学の理事会に内閣府が出席し、概算要求の進捗等について報告を行う。
- 内閣府との定例協議会等を通じて密接なコミュニケーションを図るとともに、事業計画の実施状況等について適宜報告。また、翌年度事業構想及び概算要求について、前広かつ綿密に協議する。

● OIST検討会

- 内閣府において、「沖縄科学技術大学院大学学園の今後の諸課題に関する検討会」が学園法第14条に基づき構成され、本学からは、同検討会での協議に必要な情報を適切に提供。



広報、情報公開その他法令遵守等

< 評価の視点 >

2. 広報、情報公開その他法令遵守等

(1) 広報

「OISTの認知度の向上に向けて、その活動に関して適時適切にわかりやすく正確な情報を提供しているか。」

(2) 情報公開その他法令遵守等

「学園の経営内容に関する情報公開を徹底し、業務運営における透明性を確保するとともに、公の法人として求められるその他の義務や責任を果たしているか。」

< 評価の視点に対するOISTとしての考え方（基本方針、目標など） >

外部関係および専門的なメディアとマーケティングコミュニケーションキャンペーンを通じて、本学に対する理解、評価、支援を促進。特にデジタル、ソーシャル、マルチメディアに重点を置いている。沖縄と日本の一般市民、国内・国際的な科学コミュニティ、政府機関及び資金提供機関、産業とビジネス開発のリーダー、科学技術分野での大学院進学を検討している学生を含む幅広い層と関わり、大学のミッションの推進に努めている。成果物は英語と日本語の両方で提供。**グローバルな科学リテラシーと関与の最高水準で活動するとともに、日本の納税者や一般市民にも理解しやすい形で情報を提供することを目指す。**なお、2024年度には、全学的な広報計画を作成し、「戦略計画2024-2029」に基づいて、各ターゲット層に届けるべきメッセージや効果的な発信方法を改めて整理。



【主な取り組みと成果】

2. 広報、情報公開その他法令遵守等

(1) 広報

- 2-1-1 プレスリリースや記者会見等の開催に係る取組（実績及び主な成果）
- 2-1-2 キャンパス見学、オープンキャンパス開催に係る取組（実績及び主な成果）
- 2-1-3 一般向けのイベントの開催に係る取組（実績及び主な成果）
- 2-1-4 ホームページの運営に係る取組（実績及び主な成果）
- 2-1-5 SNS等を通じた情報発信に係る取組（実績及び主な成果）

(2) 情報公開その他法令遵守等

- 2-2-1 事業計画やその実績
- 2-2-2 財務状況の公開に係る取組
- 2-2-3 情報開示請求に係る取組・実績
- 2-2-4 安全管理、危機管理に係る取組・実績（改善・見直し等の状況含む）（職員の安全対策、BCP の作成等）
- 2-2-5 男女共同参画に係る取組・実績（改善・見直し等の状況含む）

【委員からのコメント及び要望】

- 広報の取組についてどのような考えを持っているのか、広報全体の戦略の説明。
※プレスリリース何本という話ではなく、取組の結果（影響）
- 沖縄県民にOISTはどのように捉えられているか

2-1-1 プレスリリースや記者会見等の開催に係る取組（実績及び主な成果）

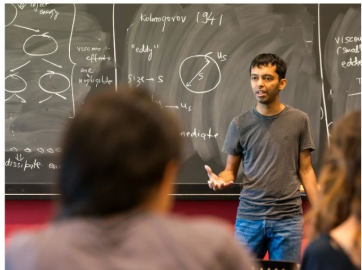
483件のプレスリリースおよびウェブニュース記事の配信（2021年4月-2025年4月）

- 広報戦略は、国際、国内、県内の3つの主要ターゲットに対し、バランスの取れた情報発信を行うことを基本としている。「戦略計画2024-2029」に基づき、今後は高度な研究成果の社会発信を注力し、本学の研究力を国内外に効果的に伝えていく方針。
- 科学研究に関する英語でのプレスリリース発行数において、本学に匹敵する国内研究機関はほとんど存在しない。現在は、EurekAlert!（世界中の研究機関や大学が最新の科学ニュースや研究成果を英語で発信するための、米国科学振興協会（AAAS）が運営する国際的な科学ニュース配信プラットフォーム）を通じた発信が中心ではあるが、NatureやScienceをはじめとする海外の主要ジャーナルやメディアに取り上げられることも多く、これが新たな研究者や学生の関心を惹きつけるきっかけとなっている。

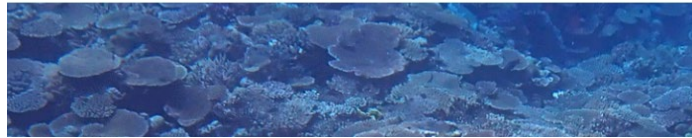
サンゴ環境DNA解析法の有効性を確認

造礁サンゴの網羅的・大規模調査が可能に

美ら島の国境なき科学者たち
更新日：2023.04.20 公開日：2023.04.18
インド人教授を沖縄に導いた「偶然」と「好奇心」 新たな視点で台風を研究中

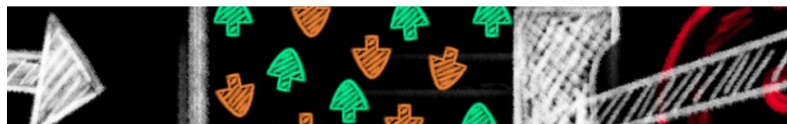


博士課程学生を教えるチャラボリティ教授。彼の授業を受けて、教授の研究室に入りたいと専門を変更してまで受講してくる学生もいる



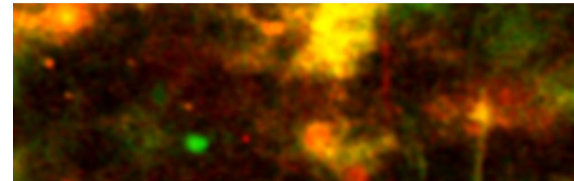
量子革命の原動力、「量子エンジン」が実現する日も近い？

高効率な量子デバイス開発の可能性を科学誌「ネイチャー」に発表しました。



脳内の天体観測：星状の細胞が見せるユニークな活動パターン

光学イメージングと画像解析の進歩により、星形をした脳内細胞アストロサイト（星状膠細胞）が、情報処理や記憶の保存に関与している説が浮上しました。



細胞老化の新たな原因を発見 細胞膜損傷

傷ついた細胞膜が修復された細胞は、細胞分裂をやめ老化することを初めて明らかにし、Nature Agingに発表しました。



根本香絵教授が科学技術分野の文部科学大臣表彰を受賞
量子コンピュータ科学の創成に貢献





2-1-1 プレスリリースや記者会見等の開催に係る取組（実績及び主な成果） -2-

66回の記者会見を開催。多様なメディアでの報道を実現。（2021年4月-2025年4月）

- 主要な放送局および出版社により報道された。地元沖縄のメディアに対しては、特に戦略的にアプローチした。
各メディアへの掲載（主なもの）：

NHK『ニュースウオッチ9』	テレビ東京『ワールドビジネスサテライト』 （池上彰氏出演回）	日本テレビ系列『笑ってコラえて！』
NHK沖縄	ABCニュース	CNN
BBC	NewsPicks	National Geographic
日本経済新聞	週刊文春（阿川佐和子氏との対談）	The Guardian
Forbes	NPR（米国公共ラジオ放送）	El País（スペイン日刊紙）
AP通信 など		

- 国内メディアは、開学当初本学から取材依頼や記事掲載の働きかけを行うことが主であったが、近年では本学の認知が進み、報道機関側からの取材依頼が増加しているという実感がある。県内メディアに加え、全国メディアからのアプローチも増えており、本学に対する国内での注目度および認知度は着実に高まっていると考えられる。



2022年ノーベル生理学・医学賞受賞者、OISTスヴァンテ・ペーボ教授による表敬訪問



同番組放送時、本学ウェブサイトへのアクセス数が、1,593%増



カクレクマノミに関する研究がBBC, NPR, The Gurdianなどで取り上げられた

2-1-2 キャンパス見学、オープンキャンパス開催に係る取組 (実績及び主な成果)

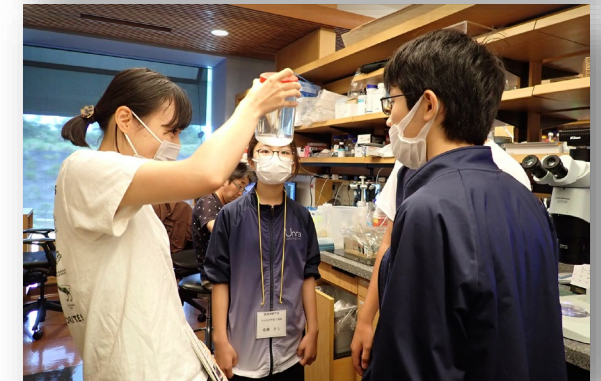
● 2021年4月～2024年3月の来訪者総数

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	来訪者総数
1,650	8,620	23,203	29,080	62,553

※2021年度および2022年度の来訪者数の減少はパンデミックの影響によるもの。
※2022年12月から一般見学を再開。

● 上記来訪者数の内訳

1. 学校見学 11,894名 (206校)
2. ガイド付き見学 3,178名
3. 自由見学 37,512名
4. 視察訪問 2,040名 (169団体)
5. イベント・プログラム参加者 7,909名



2-1-3 一般向けのイベントの開催に係る取組（実績及び主な成果）

● 2021年4月～2024年3月のアウトリーチプログラム実施数

1. 科学イベント・プログラム

学校での出前授業、ノーベル賞受賞者による特別講演、沖縄県内の高校生を対象とした起業家精神を養う研究コンテスト「SCORE」、キッズレクチャー、科学関連機関が集まり開催する科学の祭典「サイエンステック・フェス」、中高生を対象に科学の専門的知識を宿泊形式で提供する「ハイレベル型体験プログラム」、未就学児から高校生を対象とし、科学の楽しさを伝える「ボトムアップ体験型プログラム」、恩納・OISTこどもかがく教室、学校単位でのインターンシッププログラム、職場体験プログラム、OISTサイエンストークシリーズ、読谷まなびフェスタ、うんなまつりなど多数実施。

2. OIST サイエンスフェスタ（年に一度の一般公開イベント）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	総数
0	600	1,024	1,650	3,274

※2021年度はパンデミックのため中止。

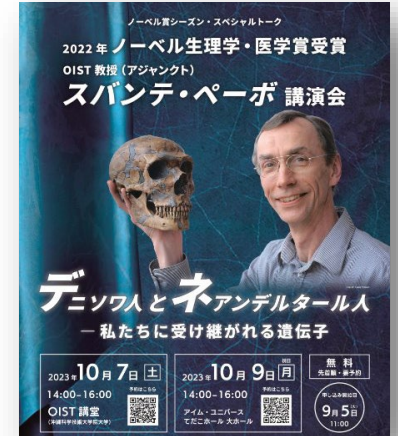
3. 地域との文化交流イベント・プログラム

琉球古典芸能公演「琉球の響」、沖縄県立芸術大学による作品展示会、慰霊の日関連イベント、恩納村とのスポーツ大会、ビーチクリーン、ハーリー大会への参加など、多数実施。

- イベント参加者からは、「OISTが沖縄にあって本当によかった」「貴重な機会を提供してくれている」といった肯定的なコメントが多く寄せられている。サイエンスフェスタや子ども科学教室など、恒例となったイベントにはリピーターも多く、案内開始と同時に申し込みが殺到し、ほとんどの科学系イベントが締切前に満席となる傾向にある。

こうした取り組みを通じて、幼少期に本学のプログラムに参加したことをきっかけに科学への関心を深めた子どもたちもあり、近年ではそのような背景を持つ学生が入学する事例も複数見られる。今後、地域における理系人材の裾野を広げる一助となることが期待される。

【添付2-1 イベントアンケート（一例）】



スヴァンテ・ペーボ教授による
ノーベル賞受賞記念特別公開講演



OIST サイエンスフェスタ

2-1-4 ホームページの運営に係る取組（実績及び主な成果）

2021年度～2025年度のウェブサイトの主な変更点

・2022年12月

約2年にわたるユーザーリサーチと開発を経て、公式ウェブサイト（www.oist.jp）の新バージョン（v2）を公開。

・2024年1月（2026年12月完了見込）

すべての公開ウェブページを新デザインの公式サイト（www.oist.jp）に統合するプロジェクトを開始。
旧システムからの移行を円滑に進めるため、「会議ディレクトリ」および「クラブディレクトリ」を新たに追加。

・統合されたコンテンツ

ホスティングコストの削減、セキュリティの向上、そして公共向けコンテンツの集約を目的として、以下のウェブサイトを公式サイトに統合：

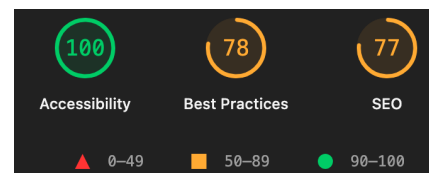
- 基本方針・ルール・手続きライブラリ
- 入学情報サイト
- 卒業関連サイト

ウェブサイト統計

・**489名の職員**が公式ウェブサイト上でのコンテンツ管理をサポートしている。

・**2022年12月のリニューアル公開以降、**

- **4,600ページ以上**の新規ページが追加された。
- **132件のマイクロサイト**が作成され、そのうち**96件は研究ユニット関連**のサイト。



Google Lighthouse* によるアクセシビリティスコアで **100点**を獲得。

*Googleが開発したツールで、ウェブサイトの品質を向上させるために、サイトの速さ（パフォーマンス）、使いやすさ（アクセシビリティ）、安全性、検索のしやすさ等を自動でチェック。アクセシビリティのスコアが100点ということは、高齢者などを含むさまざまな人が問題なく情報にアクセスできるウェブサイトという評価。

2024年度 公式ウェブサイトのページビュー数*：**4,020,499**

※Universal Analytics（UA）からGoogle Analytics 4（GA4）への移行に伴い、ページビューの定義および記録方法が変更された。
また、UAのデータには現在アクセスできないため、過去のデータとの比較はできない。

2-1-5 SNS等を通じた情報発信に係る取組（実績及び主な成果）

● メールキャンペーンの実施状況（2021年4月～2025年5月）

- 292件のメールキャンペーンを発出。

【ニュースレター購読者数】

言語	2021年4月	2025年5月	比較
英語	2,023名	2,938名	+915名
日本語	1,778名	3,580名	+1,802名

● 新たに3つのメールニュースレターを追加（2021年度～2025年度）

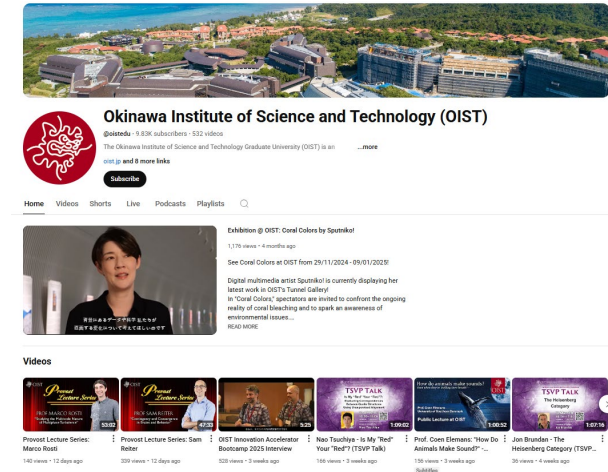
- OISTイノベーションニュースレター「OIST Innovation」
- プロフェッショナル・ディベロップメントニュースレター「C-Hub Spotlight」
- 企業パートナー向けOISTイノベーションニュースレター「INO」

● OIST公式YouTubeチャンネルへ新しい動画435本を追加

● ソーシャルメディアでの反響（ハイライトのみ）

- 新種の寄生生物 *Nybelinia enterika*（日本語の愛称：「イカチュウチュウ」）が、アオリイカの消化管内で発見された。この発見に関する投稿がX（旧Twitter）日本語圏で、170万回以上の閲覧数、4,000件以上のリツイート、1万件以上の「いいね」を獲得（2025年4月）。

Xにおける反応	過去3か月の平均	当該記事	比較
閲覧数	3,721	1,700,000	400倍
「いいね」数	54	10,000	185.1倍
保存数	5	849	169.8倍
リポスト数	12	4,800	456.8倍





2-1-5 SNS等を通じた情報発信に係る取組（実績及び主な成果） -2-

● メディアスタジオの活動概要

- 2021年より、OISTコミュニティ向けに写真撮影、ポッドキャスト、ビデオ制作などのサービスを提供するメディアスタジオを学内に開設。
- 2023年8月～2025年3月の期間中、499件の依頼に対応し、合計743時間にわたる写真・映像サポートを提供。
- OISTトンネルギャラリーを2024年9月にリニューアルし、以下を通じて研究と技術の融合を表現
 - サイエンスビジュアル
 - 研究者のポートレート
 - 19面のビデオディスプレイによる映像展示

● ADHDの子どもたちを支援する教員向けに、全15話のトレーニングシリーズを制作

社会的意義と教育的貢献が評価され、本プロジェクトが文部科学大臣表彰で科学技術振興部門を受賞。



● 2025年5月1日時点のフォロワー数（2021年度～2025年度の増加数）

- LinkedIn：24,879名（+14,700名）
- Facebook（英語）：16,421名（+3,609名）
- Facebook（日本語）：1,360名（+1,360名）
- Twitter/X（英語）：9,391名（+5,708名）
- Twitter/X（日本語）：11,351名（+7,021名）

● 2021年度～2025年度の投稿数

- Facebook（英語）：1,033件
- Facebook（日本語）：1,066件
- Twitter/X（英語）：1,275件
- Twitter/X（日本語）：1,356件
- OIST LinkedIn：1,116件

● LinkedIn（英語版）のリーチとエンゲージメント比較（フォロワー数）

MIT	2,000,000	大阪大学	8,000
KAUST	347,000	香港中文大学	6,000
香港科技大	149,000	早稲田大学	5,000
ワイツマン科学研究所	64,000	名古屋大学	4,000
ISTオーストリア	30,000	慶応義塾大学	4,000
OIST	25,000	東京理科大学	3,000

組織形態や規模が異なるため、単純に数値を比較して優劣を判断することは難しく、広報戦略として現時点で特に意識している他大学や機関はない。本学のSNS運用の特徴としては、英語・日本語での情報発信を行い、国際的な認知度向上に寄与していることが挙げられる。また、研究成果の紹介だけでなく、学生や研究者の日常、イベントの様子など多岐にわたるコンテンツを発信している。今年春にSocial Media Leadをチームに迎え、全学的なSNS運用戦略の整理・強化を進めていくところである。



2-2-1 事業計画やその実績

- 事業計画及び実績報告の理事会承認日並びに事業計画の内閣総理大臣認可日は次に示す通り。

年度	事業計画の 理事会承認日	事業計画の 内閣総理大臣認可日	実績報告の理事会 承認日
2020	2020/2/20	2020/3/31(番府沖振127号)	2021/5/21
2021	2021/2/18	2021/3/30(府沖振第97号)	2022/5/23
2022	2022/2/17	2022/3/28(府沖振第60号)	2023/5/21
2023	2023/2/16	2023/3/30(府沖振第94号)	2024/5/27
2024	2024/2/15	2024/3/29(府沖振第64号-2)	2025/5/22
2025	2025/2/20	2025/3/31(府沖振第64号-2)	***

2-2-2 財務状況の公開に係る取組み

- 事業計画、業務実績報告、財務諸表等、学校教育法や独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律等によって公開が義務付けられる情報については、ウェブサイト等において適切に公開している。

< 本学ウェブサイト ([情報公開](#)) >

2-2-3 情報開示請求に係る取組・実績

- 情報公開法の下、個人及び団体は本学が所有する法人文書の開示を請求する権利を有している。全ての開示請求は、同法の関係規定に基づいて処理。【情報開示請求実績】

年度	請求件数	開示	部分開示	不開示	審査会 諮問案件	諮問結果
2020	2	1	-	1	1	不開示としたことは 妥当
2021	3	-	2	1	1	不開示としたことは 妥当
2022	3	-	2	1	-	
2023	1	1	-	-	-	
2024	1	-	1	-	-	
合計	10	2	5	3	2	-

- 開示請求については、法令・コンプライアンスセクション（事務局長オフィス）で受理、関係部署及び統括弁護士オフィスと調整し、情報開示の可否及び開示方法等について検討したのち、法定の手続きに従って定められた期間内に請求者に対して回答・開示。



2-2-4 安全管理、危機管理に係る取組・実績 (改善・見直し等の状況を含む) (職員の安全対策、BCP等の作成)

安全衛生管理について、労働安全衛生法の要件を満たす安全管理体制及び関連の規則を学内規程により定めている。

- 安全衛生方針の明確化

本学の基本方針第13章「安全、健康及び環境保護」を大幅に改訂し、2025年2月から新たな運用を開始している。本改訂では、国内外の大学の方針を参考にしながら、本学の理念を反映し、安全衛生管理システムの概念を再構築した。多国籍な研究者にとっても受け入れやすい内容とし、世界標準に沿った方針として整備した。この基本方針に基づき、各層の幹部、職員が安全衛生に係るそれぞれの責任を果たし、主体的に安全を推進し、組織全体で継続的な改善に取り組める体制の構築を目指している。

- 労働安全衛生法に則り、安全衛生委員会を毎月開催し、その結果を学内に周知している。併せて、キャンパス内の安全巡視も実施している。巡視の際のチェックリストを常に見直し実質化を図るとともに、巡視結果も安全衛生委員会で共有し、さらなる安全の向上に向け、経験・知見の学内共有を図っている。また、学内で発生した怪我やニアミスについては、2021年より原因要因分析に基づく事故調査報告書を作成し、再発防止に向けた知見として学内に情報発信するとともに、安全教育にも活用している。

- 安全管理の面から特段の配慮を要する研究・実験計画に関しては、関係法令、関係のガイドラインなどへの適合性を確保するため、野外活動安全委員会、バイオ・セーフティ委員会及び人対象研究審査委員会による審査を実施した。科学ダイビングの安全に関しては、海外機関との交流も多いことから、2025年2月には、全米水中科学連盟（American Academy of Underwater Sciences）のマニュアルに準拠した安全管理体制を築き、海外機関でそのような安全管理体制の要としての経験を持つ人材をダイビング安全オフィサーとして登用している。

- 毎年11月を安全強化月間として定め、特別講演など、安全意識の向上のための取り組みを実施。本学に在学・在職する外国人、沖縄県外出身職員は必ずしも沖縄の海の安全に詳しくないため、2022年以降、那覇海上保安部の協力もいただき、年1回、マリンレジャーも含めた海上安全に関する講習を開催している。

- 2018年に地震・津波、パンデミック、火災、巨大台風など重要な7つの事業継続計画を作成。全学を対象とした避難訓練を年一回行うとともに、CDC（学内保育所）では月一回以上、非常時を想定した訓練を行っている。事業継続計画については、より実践的かつ簡潔なものへの改訂を行うとともに、災害発生時などの対策本部の運営訓練も行うこととしている。

- 2019年に災害時の地域住民の指定緊急避難場所として本学施設を提供する協定を恩納村と調印し、講堂等を指定。



2-2-5 公正な男女共同参画に係る取組・実績（改善・見直し等の状況含む）

本学では、広い意味での多様性が世界トップクラスの大学に不可欠な要素であると考え。教員、研究者、学生、事務職員は60カ国以上から集まっているため、本学のコミュニティは、文化、国籍、宗教、民族性、言語、社会経済的背景、セクシュアリティ、性自認、障害、その他のアイデンティティの面でも多様性に富んでいる。一方、本学における主要な優先課題は、歴史的背景や偏見などにより矮小化されてきたグループに属する人々の割合を増やし、公正で包括的な文化を目指すことである。最終的な目標は、すべての人々がその潜在能力を最大限に発揮し、適切なワークライフバランスと幸福を維持できるような、包摂的で公正な組織環境を確立することである。本学においては、男女共同参画を推進するため、障壁を最小化するとともに、家族への支援も充実した職場を実現することを目的とし、以下のとおり取り組んできている。

- **既存の支援制度**：産前産後休業・育児休業／生理休暇／フレックスタイム制度／授乳室／おむつ交換台／バイリンガル対応の保育園・学童／児童の就学に関する個別相談／教員向けのストップ・ザ・クロック制度（出産、養子縁組、育児に関する親の責任を考慮し、テニユア審査の開始を遅らせ、契約の延長を申請することができる制度）／出張時の育児支援制度／保護者支援イベント／ピア・メンタリング・サークル／デュアル・キャリア・カップル等。※これらの支援は、すべての構成員を対象としているが、女性を戦略的に支援することで、より公正なキャリアパスの実現を目指す。
- **近年の取り組み**
 - **教員採用**：2019年に女性教員に特化した教員採用を実施し、2021年には女性教員採用ワーキンググループを設置した。採用プロセスは国際的なベストプラクティスに基づき見直され、教員および採用委員会メンバーに対して無意識の偏見についての研修を実施している(2022年より継続)。能力と資格に基づいた公正な採用により、直近の教員公募では、応募者全体のうち男性が過半大多数（1,411人中81%）であったところ、最終的に採用した7名のうち4名が女性教員（57%）である。公正な選考を実現するため、すべての教員採用および学生選考委員会には、多様性担当者を配置している。
 - **全学的なDEI（Diversity, Equity, Inclusion多様性・公平性・包摂性の）タスクフォース**：2025年2月、初の女性学長の支援のもと、全学的なDEIタスクフォースを発足。組織的課題の根本的な解決を目指す学内横断型の取り組みである。
 - **ファミリーオリエンテーション**：地域にネットワークを持たない国際的な構成員の家族に対して、リソースの共有および相互交流の機会を提供するファミリーオリエンテーションを開始した。国際人材の定着を図る戦略の一環である。
 - **リーダーシッププログラム**：マネージャーを対象としたリーダーシッププログラムを試験的に導入。パイロット段階では、参加者の100%が女性である。



2-2-5 公正な男女共同参画に係る取組・実績（改善・見直し等の状況含む）

● 育児休業取得

- 労働者代表との育児休業取得促進に関する協定書締結および対象者への個別面談実施により、女性の育児休業取得率は高く、職場復帰もすすんでいる。
- 計画：2030年までに男性の育児休業取得率を20%以上にする。また、子育て目的の休暇の取得を促進することを行動計画として策定。

育児休業取得率（女性）

	FY20	FY21	FY22	FY23	FY24
当該年度中対象者	25	14	14	12	17
新規取得者	18	14	12	11	13
OIST 取得率	72.0%	100%	85.7%	91.7%	76.5%

育児休業取得率（男性）

	FY20	FY21	FY22	FY23	FY24
当該年度中対象者	19	23	12	17	18
新規取得者	3	3	6	4	7
OIST 取得率	16%	13%	50%	23.5%	38.9%

● 女性活躍推進

- 性別にとらわれることのない採用指針の確立により、採用事務職員における女性の採用・配置割合が高く、女性の管理職登用も進んでいる。
- 計画：2030年までにすべての事務部門において、管理職に占める女性割合を40%にすることを行動計画として策定。

管理職に占める女性の割合

年度	事務部門		リサーチユニット	
2020	23名	33%	13名	17%
2021	31名	39%	14名	17%
2022	32名	39%	16名	18%
2023	32名	41%	16名	18%
2024	34名	40%	17名	19%



「OISTの諸課題に関する検討会（10年見直し）」最終報告書で挙げられたOISTに求められること

● ガバナンスの進化（「OISTの諸課題に関する検討会」最終報告書より抜粋）

今後、世界最高水準の研究大学へと成長していくために、OISTには学園の組織の成長に合わせたガバナンスの進化が求められる。そして、理事会、評議員会の在り方や、学長・執行部に対する理事会、評議員会、監事のチェック・牽制機能が有効に機能しているかという点については、法人運営の要であり、絶えず自己点検を行っていくことが重要である。その際、現在検討されている学校法人におけるガバナンス改革の方向性を踏まえ、対応していくことが必要である。このほか、財務の透明性の観点からは、国から補助された多額の資金の使途やその成果について、国民・沖縄県民に対して説明責任を果たしていくことも求められる。

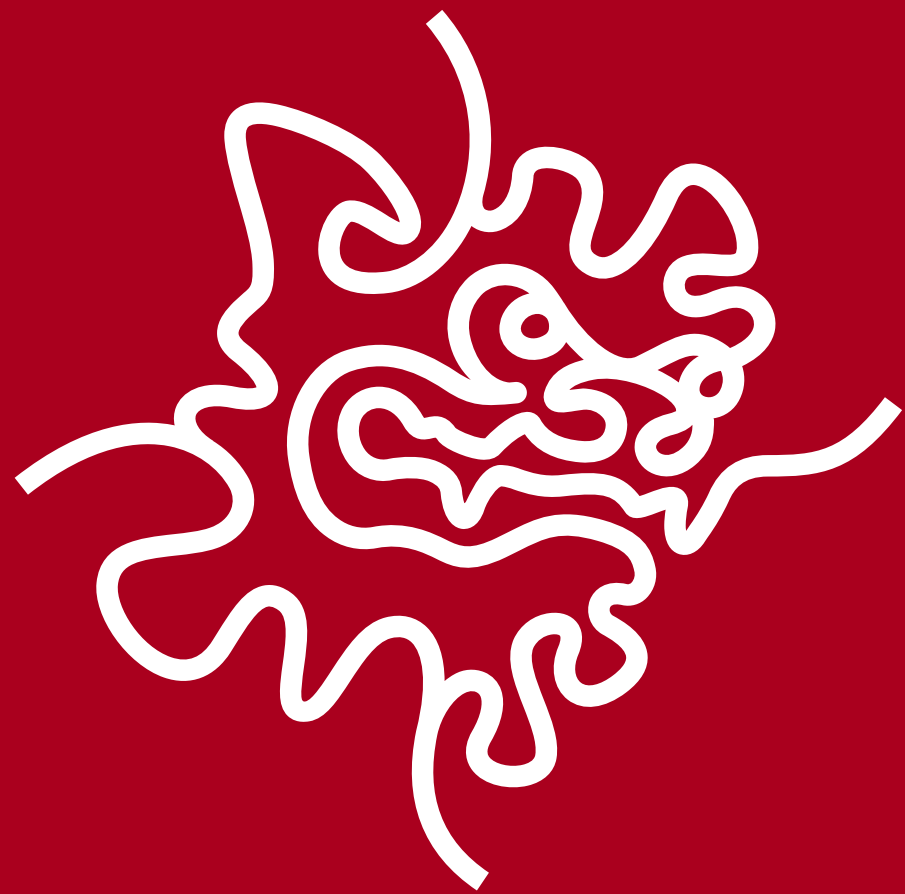
● 現在の進捗状況

- ピーター・グルース前学長が2022年12月末で退任し、カリン・マルキデス現学長が2023年6月1日に就任した（この間は、理事会メンバーであったアルブレヒト・ワグナー博士が寄附行為に基づき、臨時学長として常駐で理事長／学長業務を遂行した。）。マルキデス現学長は着任後、翌2024年5月の理事会に向けて新たな5年戦略を策定した。そこでは、今後5年間は、教員数は穏やかに増加させつつ、その後の成長に向けて、組織文化として学内の一体感を醸成するとともに、様々な運用の最適化を図る時期と位置付けている。これを受け、定年退職などにより空席となった副学長クラスの後任については、時間をかけてでも、世界から最適の人材を獲得するとの方針でリクルートに成功した。また、部局のない組織構造の中で、本学が強い領域についての研究者が外部のステークホルダーとも協働しつつ自由に連携し、外部に対してのビジビリティも高める仕組みとしてのオープンセンターを導入するなど、戦略の実施は着実に進んでいる。
- 理事会との関係については、特に新学長の戦略策定、戦略の実施などに関し、定例会合以外にも、学長及び上級管理チームとのオンラインミーティングを頻繁に持つなど意思の共有に努めた。
- 評議員会においては、寄附行為に定められた意見表明のみならず、本学の目的増進への寄与も図りたいとの積極的な姿勢が示され、特に、産業界との新たな関係づくりなどで支援いただいた。
- 新私学法の施行に向け、理事会と評議員会との間の健全な牽制関係を本学の文脈において具現化するため、前広に理事会会合において検討を開始し、文科省にも本学特有の事情などを前広に相談しつつ、寄附行為の変更に係る理事会・評議員会の手続きを計画的に進め、昨年中に文科大臣認可を得るとともに、理事会運営規則、評議員会運営規則、理事・評議員報酬規程など関係の学内ルールの改定も計画的に進められた。



添付資料一覧

- 添付1-1 事務部門の職員充足状況
- 添付1-2 OIST理事リスト
- 添付1-3 理事会開催実績（直近1年分）
- 添付1-4 OIST評議員会リスト
- 添付1-5 評議員会開催実績（直近1年分）
- 添付1-6 事務部門の体制
- 添付1-7 事務管理部門の研修等資質向上に係る取組
- 添付1-8 大学間交流リスト
- 添付1-9 事務管理部門の評価制度
- 添付2-1 イベントアンケート



Thank you!