



地域中核・特色ある研究大学強化促進事業（J-PEAKS）

～社会と大学の変革を実現させる岡山大学の挑戦～



岡山大学
OKAYAMA UNIVERSITY

国立大学法人岡山大学
学長 那須 保友



J-PEAKS

大学法人経営における「不易流行」

不易

流行

不易

岡山大学に関わる

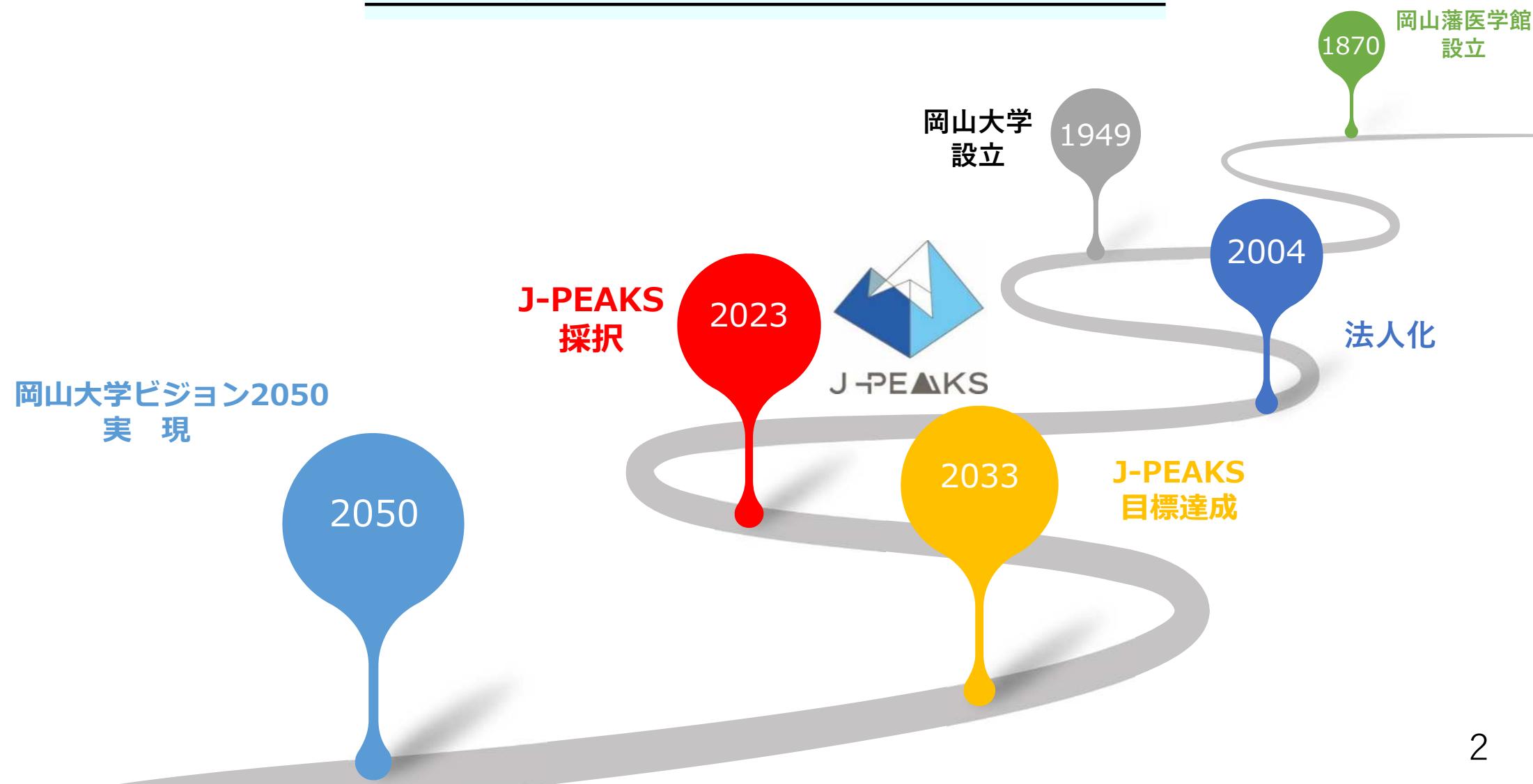
過去・現在・未来の人々（マルチステークホルダー）の持続的で
多様な幸せ（well-being）の実現を追求

流行

社会情勢を見極め、国立大学法人として、政策や地域の思いを
先取りし先導する改革・人材育成・教育研究

岡山大学のビジョン・戦略・実施体制

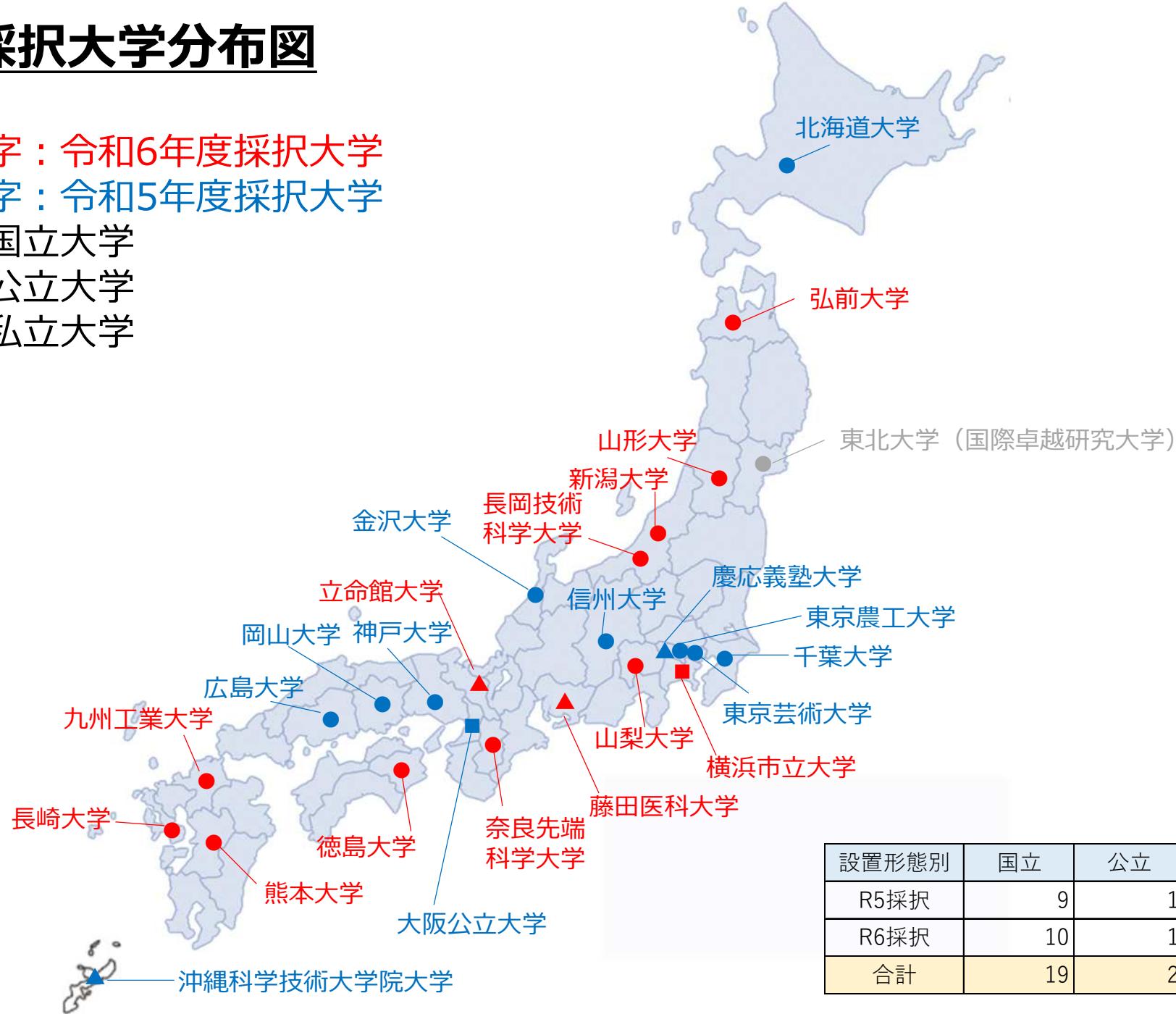
岡山大学のビジョン達成に向けた 大きな一歩であるJ-PEAKS



採択大学分布図

赤文字：令和6年度採択大学
青文字：令和5年度採択大学

- ：国立大学
- ：公立大学
- ▲：私立大学



設置形態別	国立	公立	私立	合計
R5採択	9	1	2	12
R6採択	10	1	2	13
合計	19	2	4	25

地域中核・特色ある研究大学総合振興パッケージ（抜粋）

- ▶ 地域の中核大学や特定分野の強みを持つ大学が、
“特色ある強み”を十分に發揮し、社会変革を牽引する取組
を強力に支援
- ▶ 大学の個々の力を強化するのみならず、**先進的な地域間の連携促進**や、**社会実装を加速する制度改革**などと併せて、
政府が総力を挙げてサポート
- ▶ **地域社会の変革**のみならず、
我が国の**産業競争力強化やグローバル課題の解決**に大きく貢献

地域中核・特色ある研究大学強化促進事業 (J-PEAKS)

目的：日本全体の研究力の発展を牽引する

研究大学群(J-PEAKS)の形成

新たな価値創造の促進（社会を変革する力）

対象：地域の中核大学や研究の特定分野に強みを持つ大学

手段：その強みや特色のある研究力を核とした戦略的経営

他大学との連携

研究活動の国際展開や社会実装の加速

研究力強化を図る環境整備

※ (J-PEAKS研究大学のさらなる高みを目指し、他に先駆けて進展中)

大学は変わらなければならぬ

社会変革を成そうとしている組織が、
自身の痛みを伴う変革ができないようでは本末転倒である



ありたい未来での岡山大学の姿を確実にするために
J-PEAKSで「新結合・連携」、
「組織・制度（システム）改革」を実施

J-PEAKSを研究開発支援事業としてだけでなく、
職員の高度化、組織・制度改革にも積極的、かつ戦略的に挑む。

研究IR（エビデンス）
に基づく拠点形成



強み分野と次世代にリソースを投資し、研究界の国際サークルと勝負できる強みをさらに強く、尖らせる。岡山大学独自のアプローチで新しい科学（Science）を創る

国家戦略や地域の思いを
先取り・先導



岡山大学でしか成し得ない研究を展開し、社会変革を起こす

総合知の活用



地域・研究機関・産業界・自治体等を巻き込み、新たに「外なる場（学外）」を舞台にコミュニティを形成

若手/中堅/シニア研究者
そして大学職員



やりがい、感動、高揚感を感じ、誇りと希望を持ち、研究・業務に打ちめる場を形成

J-PEAKSを起爆剤に研究大学として生き残る

○ 司令塔機能の確立

○ 全学浸透・情報発信



J-PEAKSの採択に関わらず、

岡山大学ビジョン2050達成のため、

そして、研究大学として生き残るため

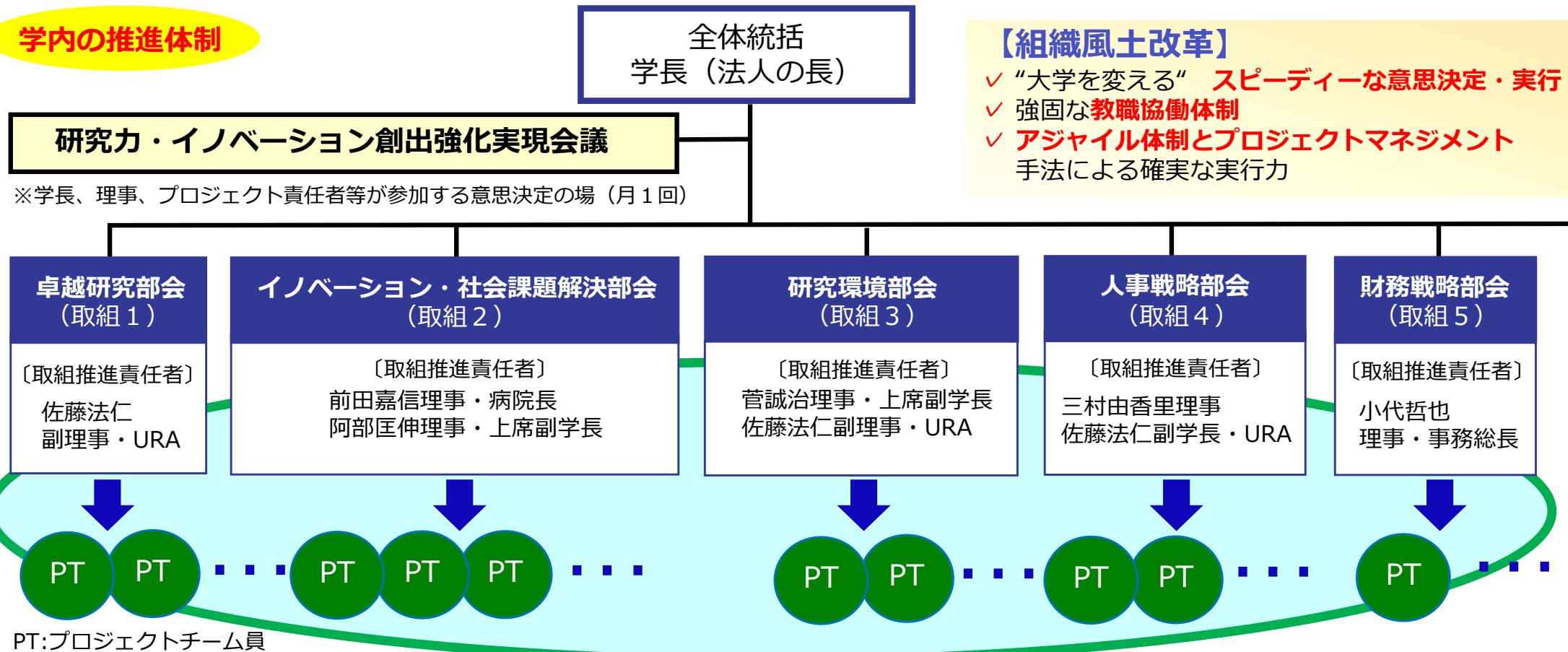
司令塔組織を創設しました。

さらに、進化させます。

部門の垣根を越え、多種多様な知を生かす「アジャイル型手法」を用いた、岡山大学研究力・イノベーション創出強化本部を設置（司令塔一本化）



学内の推進体制



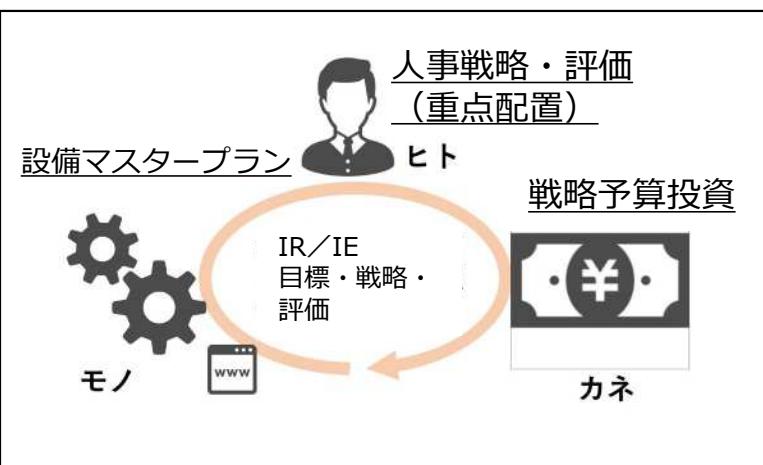
取組推進副責任者・事務責任者を配置。総務、教育、研究、国際、財務、施設、広報、病院などの、
従来の縦割りの組織を「超えて」、**法人一体**として、プロジェクトベースで、スピード感を持ち、
集中的にマネジメントすることで、社会変革の実現を着実にかつ、確実に実行。

URAの「研究部門を越えた」全学マネジメントを実施。 J-PEAKSのための会議ではなく研究大学をキーワード！

エビデンスに基づく意思決定でビジョンの実現を目指す（IR・指標）

- ◆2023年度研究推進機構に研究IR統括（URA）設置
- ◆研究・イノベーション共創機構改組後、**研究IRチーム発足**
- ◆価値創造ナレッジマネジメントオフィス「IR/IEあり方コア」→IRユニット

全学への波及（研究・人事・財務等）から他大学と連携しALL-JAPANの研究力強化にIRをフル活用



IRに基づく戦略的な研究力強化の取組

- RECTORプログラムの創設
- 研究教授、研究准教授制度
- 最重点研究分野の創設
- 高等先鋭研究院先鋭研究群（研究特区）
特区研究者認定（先鋭・主任）
- 次世代研究院
次世代研究群認定・次世代支援事業
- ベンチマーク、科研費ガントチャート

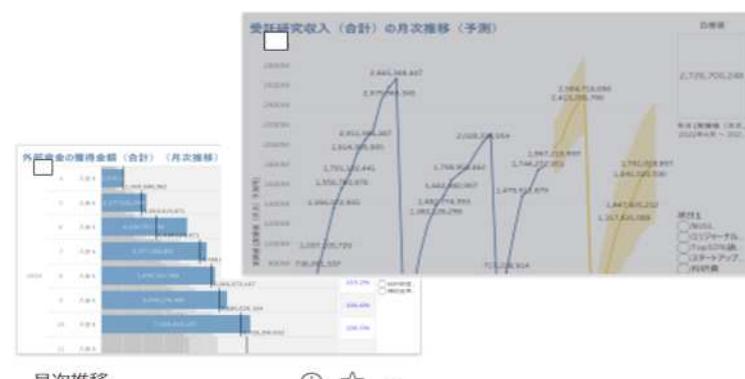


- ◆研究力・イノベーション創出強化実現会議（2023年10月～24回実施）
(月1回：進歩のほか、**研究施策について**議論。その中でBIツール等が活躍！)

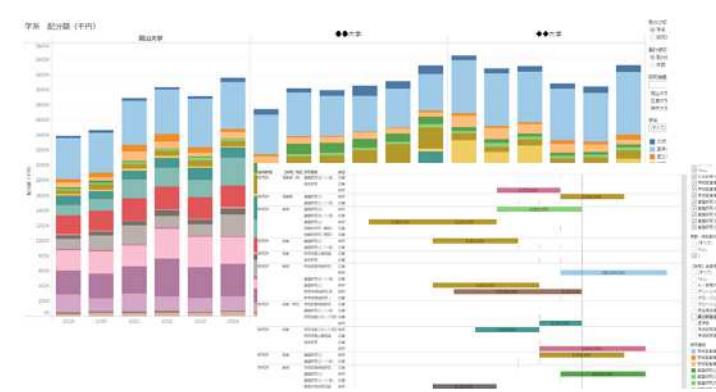
シンクタンク機能として、
人材面も含めて強化が必要



プロジェクトマネジメント
手法を活用し進捗管理



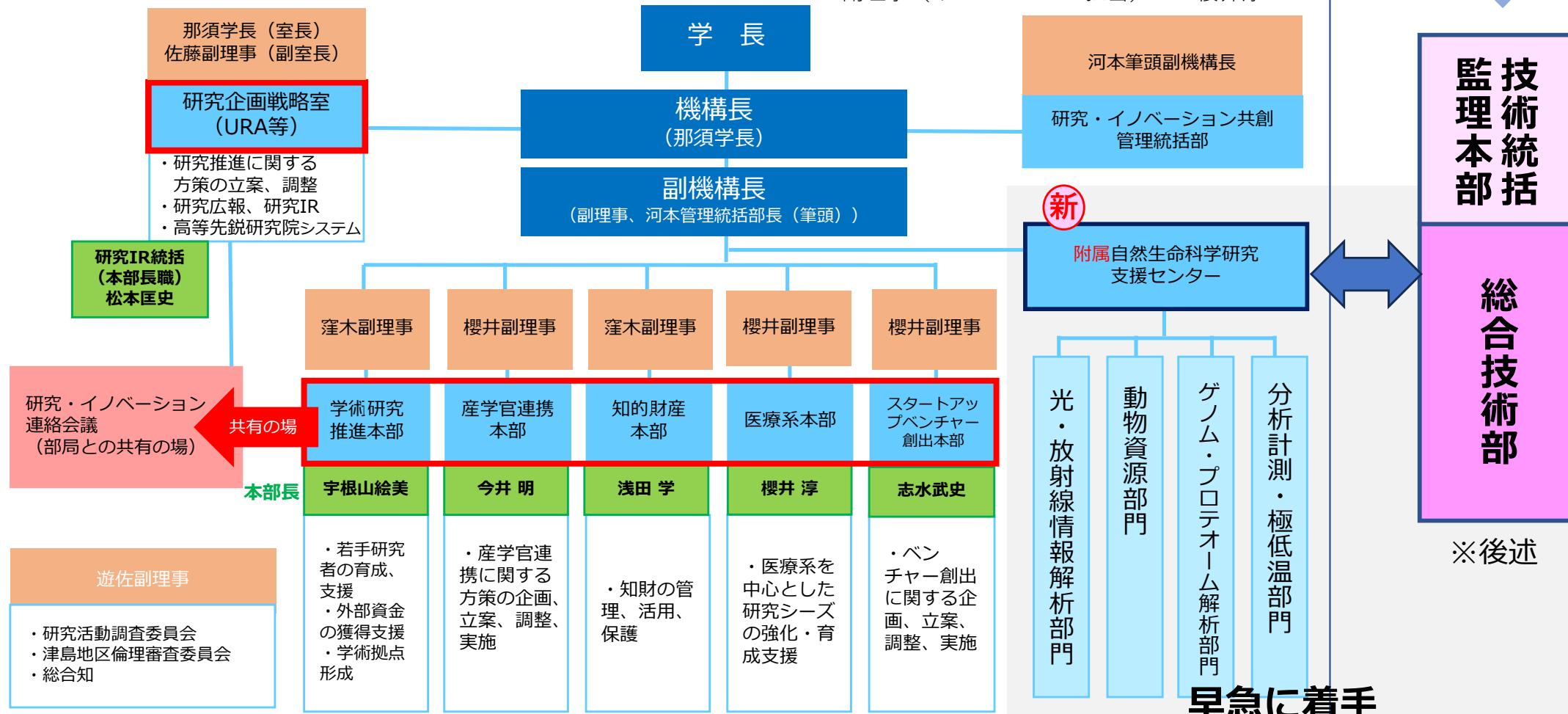
BIツールによるKPI指標の実績と
未来予想値により進捗を管理
今後の対応・方針を議論



学内ガントチャートと
他大学とのベンチマーク

研究・イノベーション共創機構

連携



【2025年度本部改編のポイント】

- ・本部の再編 (8→5)
- ・価値創造統合リスクマネジメント本部機能は、総務部 (ERMユニット) へ
- ・機器共用推進本部機能は、総合技術部へ移管後、チーム共用 (執行部・教員・職員・URA等) で対応
- ・地域共創本部機能は、図書館・公共知共創機構へ移管
- ・大学における組織再編、全学センターの考え方整理、自然生命科学研究支援センターを機構の附属化

早急に着手
 総合技術部中心の
 研究基盤センター (仮) 構想
 「人機一体」+チーム共用体制

J-PEAKSだけでなく、大学改革・方針等について、構成員へいかに浸透させるか

(学長自らすべての教員会議に足を運んで意見交換を行う)

J-PEAKSの取組を学内外へ浸透（学長自らすべての教員会議に足を運んで意見を聞く）

●学内への浸透：大学全体での推進、本事業が我々自身の**長期ビジョンに寄与し、変化すること**を構成員が認識

① 「くどいほど」言い続ける



J-PEAKSで
岡大ビジョンの達成を
加速させましょう！



② トップ自身が現場に足を運び 説明し、議論する。（何度も）

【学内会議】

- 役員会
- 経営協議会
- 教育研究評議会
- 部局連絡会
- 大学経営戦略会議
- 研究・イノベーション
共創連絡会議
- 部長等連絡会議 等

記者会見

J-PEAKS説明動画 学長メッセージ

地域の大学を取り巻く現状

地域の大学の課題

- 若者にとって地域の大学に魅力がない
18歳人口の減少 (2022年112万人▶2040年82万 ▲27%)
若者が県外へ流出
- 新産業の創出、産業構造の転換に貢献できていない
大都市圏以外の大学発ベンチャーはごく僅か
⇒既定路線を打ち破る構造改革が不可欠
⇒新たな価値を創造し社会の新陳代謝を促す
⇒次代の社会構造の転換を大学が提唱し牽引

内閣府 地域中核・特色ある研究大学総合振興パッケージ

部局教員会議で説明・意識改革が進む
(2024年5月～全部局と議論)

第2弾(2025年度は、事務も含め30カ所)



【広報・メディア】

A screenshot of the 'J-PEAKS MONTHLY DIGEST' page, which includes a QR code, a summary of the 'High-Grade Research Institute System', and a section on 'Student Research Initiatives'.

次は学生にも

対話により迅速な修正や新しいアイデアなど、様々な「お宝」が見つかる

取り組んできた大学経営改革と

次なる改革（概要）

①研究大学として生き残るために、さまざまな大学法人経営改革を断行中

■研究大学としての人事制度改革

- ・教員ポスト管理→ポイント制管理、**教員15年ルール**
- ・指標を用いた**研究業績の昇任・評価への対応**
- ・**総合技術部**創設（技術職員一元化人事・キャリアパス・人機一体）
- ・高度専門マネジメント人材**「岡大URA」**の進化
- ・教員、技術職員の改革に続き、**次は事務職員の改革へ**
- ・**複線型人事制度・教員の機能分化** 等

■研究大学としての研究者の研究環境整備

- ・**脱・教員中心の大学法人経営**（“何でも教員が担う”を意識変革へ）
- ・**研究時間の確保**
 - ・**入試業務**の見直し（外注化・事務職員への移譲等）
 - ・会議時間の縮減・見直し（廃止）教授会時間短縮▲30%（年870万円相当）
 - ・規程・要項（いわゆる**ローカルルール**）の見直し
 - ・「知」から新たな価値を創出する**ナレッジワーカー**の育成と登用（職員の高度化、研究開発マネジメント人材制度確立）

■研究大学としての研究マネジメントシステムを改革

- ・**研究ポリシー**、研究設備有効活用ポリシー等 改正
- ・**最重点研究分野**（7分野に集約、総合的な支援を廃し）創設
- ・**高等先鋭研究院システム（研究特区）**創設
- ・研究設備を核としたNW形成と地域研究機関の裨益を推進
- ・**博士課程学生**を研究者と明確に位置づけ、共同研究の当事者へ
- ・当たり前に「買う」から「借りる」リース・プラットフォーム構築

■研究大学として新しい产学官共創へのチャレンジ

- ・**国家戦略特区を核**に地域の課題解決を実践（共生型連合体稼働開始）
- ・DX/GX（脱炭素経営支援CFP）による**地域のシンクタンク機能強化**
- ・**学生起点**（職員伴走）の社会変革・産業振興を実践中！



✓ 「やる」、「やらない」の議論ばかりの停滞から、まずは行動して、後に最適化する。

✓ 「できる」、「できない」の判断は誰でも、AIでもできる。それよりも「どうしたらできる」をひたすら行動に移す。

①次なる大学経営改革・制度改革（既成概念・組織風土改革）

【人事制度改革】

- 複線型人事制度・教員機能分化の推進・確立 → ロールモデル・見直し
- 事務職員キャリアセレクト制度
- 高度人材の戦略的配置（博士含む）
- 産業界連携による技術職員頭脳循環
- 海外から優秀な若手研究者受入
- 人材の流動化

【財務制度改革】

- 外産資金（寄付金）獲得体制の確立
- 財源の多様化・資産活用・財務構造
- 授業料等の適正化

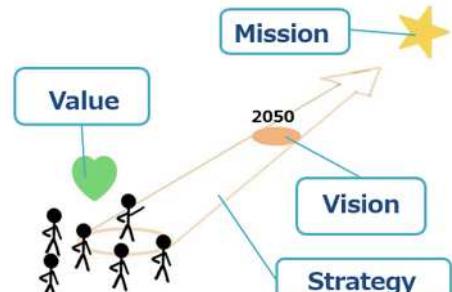
【研究基盤整備】

- 自動化・ロボティクス
- 総合技術部組織再編
- ヘリウムネットワーク稼働
～ヘリウムゲットも確立
- 先端設備地域NW構築
(クライオ電顕・クライオトモグラフィを核に共同研究・共用)
- リースPFによる設備整備と研究戦略立案・人材育成
- 分析データの利活用促進
- 新機器共用システム
- 博士人材の登用
- チーム共用に経営視点



【研究システム】

- 次なる先鋭拠点の形成と進化
 - ・高等先鋭研究院（新たな研究所構想）
 - ・次世代研究群
2025.7「難治・希少がんに対する再生・細胞医療・遺伝子治療拠点」を創設
- 先鋭に加え、裾野拡大策の展開
 - ・異分野交流サロン（特区～全学）
 - ・分野を超える“宇宙”研究戦略を展開（学内外）
 - ・URAの目利きによる拠点形成の“芽”創出から拡充へ
(微生物・光・AI・・学内外・産業界と連携が進展)
- シニアミドルパッケージ創設



【产学研官共創・イノベーション創出】

- 国家戦略特区を核に規制緩和→社会変革を図る（救急救命士のタスクシフト・遠隔採血・データ連携基盤）
- DXを活用した暮らし変革（林業DX・次世代モビリティ・四足歩行ロボット・防災DX・マイクロステップスタディ）
- 若手・学生目線の未来志向の社会課題解決
- スタートアップ・エコシステム拠点と連携

■本学では、**新しい取組・今までしてこなかった取組、痛みを伴う改革を率先して実行**していく。

例) リース・プラットフォーム、人事改革（15年ルール）、研究特区
複線型人事、教員機能分化・・

■これらを、**スピード感を持って“ファーストペンギン”として挑戦し、他機関へ拡散（ネットワーク化）**する。

これらは、



わが国の研究大学の山脈（PEAKS）形成のため、日本全体の研究力強化・イノベーション創出のためであり、国内大学同士の疲労感ある「競争」から、
共にワクワクドキドキする「共創」へ そして社会変革を！の精神からである。

研究力で社会を変革する！岡山大学 4 つの挑戦

(各取組による改革・課題等)

卓越研究

強みを徹底的に尖らせ
新技術を生み出す

研究環境

研究基盤（設備と人）でイノベーション
創出の「知と技のメッカへ」



イノベーション・
社会変革

大学の内から外なる場へWell-being社会を実現する

財務人材戦略

知識により社会変革を起こす
「ナレッジワーカー」を育成



1

2

3

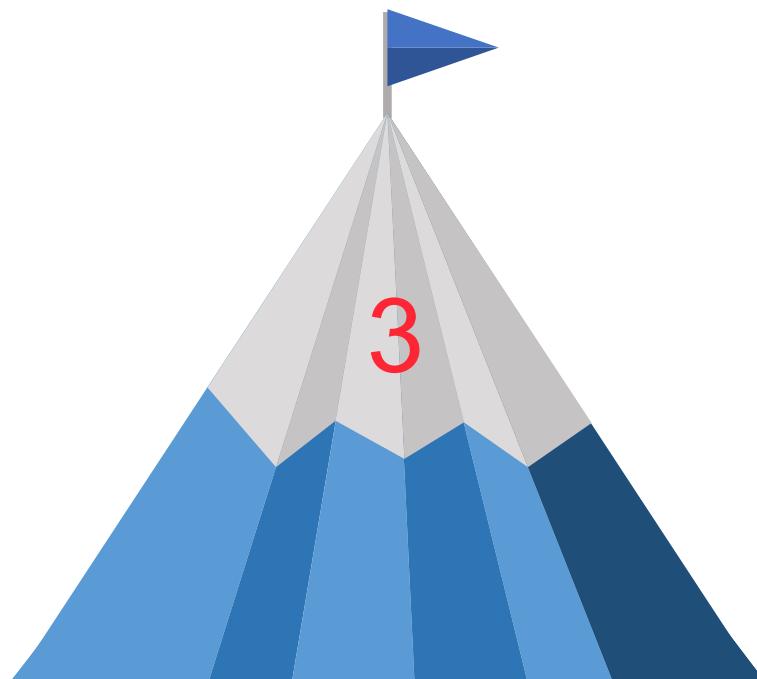
4

研究プロジェクトではなく、いかに、研究力から、社会変革を戦略的に展開していくのか
それを牽引する人材は、知識から新しい価値を創出できる「ナレッジワーカー」である

4つの取組の中でも 研究基盤（技術人材・設備）・ 人材政策関係を中心に説明します

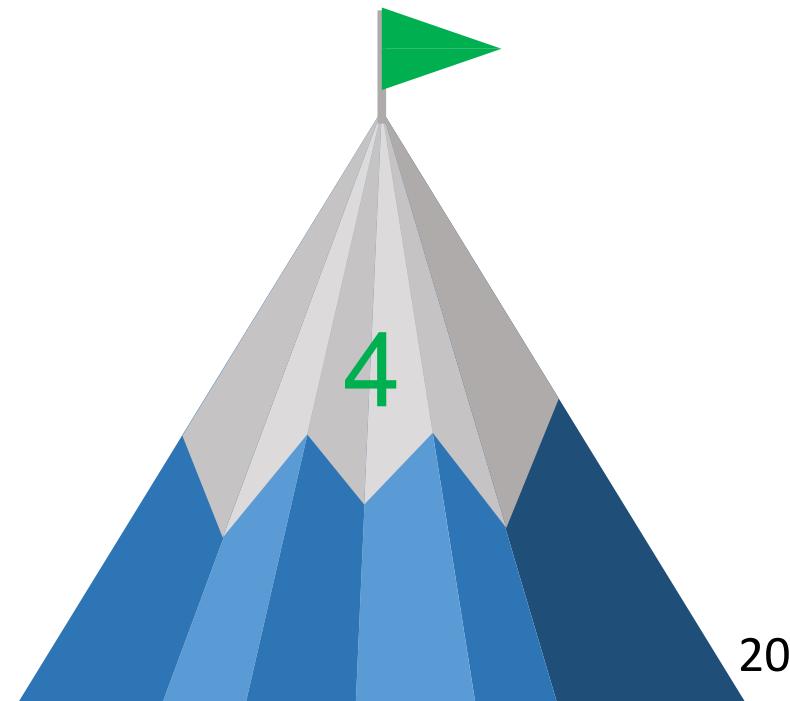
研究環境

研究基盤（設備と人）でイノベーション
創出の「知と技のメッカへ」



人
材
財
務
戦
略

知識により社会変革を起こす
「ナレッジワーカー」を育成



取組3（研究環境）：研究基盤（設備と人）でイノベーション創出の「知と技のメッカへ」

【従前からの課題】

- **技術職員が分散しており、組織化やキャリアパスの整備ができていなかった。**
- **研究設備の共用は個々の部局で進むも、全ての共用機器が一覧でき、かつ予約から利用料金の会計処理まで対応できるポータルサイトがなかった。**
- **研究設備マスタープランの検討WGメンバーがシニア層・退職間近が多く、基盤的な設備や先端的な設備に若手の意見が通りづらかった。**
- **自律的な利用料金設定に関する全学的な考え方が整理されていなかった。**

人機一体として研究基盤を整備、地域全体の研究基盤を支える

- **「チーム共用」**（大学執行部、研究者、事務職員、技術職員、URA）で事業推進
- 技術職員の高度化により、**研究者の研究時間確保**
- 先端研究の裾野拡大～拠点形成 研究力強化・イノベーション創出
- エビデンスに基づく研究基盤整備

取組3（研究環境）：研究基盤（設備と人）でイノベーション創出の「知と技のメッカへ」

【課題解決へのアプローチ・進んだ改革】

- **総合技術部の創設**（一元化）
- **研究基盤整備・有効活用ポリシー改訂**
利用料金設定の全学的な考え方を決定
- **設備マスタープラン選定WG**
（若手中心・技術職員）
- **機器利用ポータルサイトの一元化**と
AI機能を登載
- **ヘリウムネットワーク**
連携体制による地域全体への裨益を推進
- **既存設備の機能強化による**
活性化支援ReGAIN（研究基盤設備活性化支援）

【さらなる進化・発展】

- **利用ポータルサイト刷新**
(見える化、AI、研究業績連携)
- **自動化・ロボティクス**による機能UP
- **分析データ利活用促進**
- **ヘリウム・ネットワークの確立**
(加えて、ヘリウム・ゲット構想)
- **先端設備ネットワーク**（学術研究・共同利用）
- **研究設備リース・プラットフォーム**
- **メーカーと連携した開発**
- **産業界連携による技術職員の頭脳循環**

次なる課題
(ネック)

- **持続可能な設備費**（更新・維持費）の確保が必要。**利用料収入の積立**が必要
- **設備共用及び自立化の意識（単価設定）**が、**未だ不足**している。
- 技術職員は、設備のメンテナンスだけでなく、**研究者の伴走（技術PM）**能力を向上

学内外連携
・変化

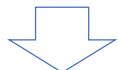
設備計画（マスタープラン）に若手研究者と技術職員を中心に改編し、**自動化・共同開発・リース化など新たな発想から実現化**に向けた動きが加速

総合技術部の創設

総合技術部創設の背景

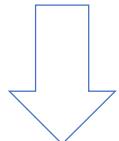
■ 国の政策

2020年 研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ



- ・人材、資金、環境の三位一体改革
- ・エンジニア等のキャリアパス確立

2021～2025年 第6期科学技術・イノベーション基本計画

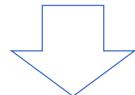


- ・エンジニア（大学等におけるあらゆる分野の研究をサポートする技術職員を含む）といった高度な専門職人材等が一体となったチーム型研究体制を構築すべく、これらが魅力的な職となるよう、専門職としての質の担保と待遇の改善に関する取組を実施

2022年 文科省「研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン」

■ 岡山大学における課題

- 技術職員が、各学部、大学院、センター、個々の研究室に配置されており、「技術部」や「技術課」などといった「組織」としてのまとまりのない状態。
- 組織としてまとまっているため、技術職員が部長などの高位職だけではなく、課長などの一般的な管理職などに就くことも、なかなかできない状態。
- これらの状況から、技術職員のキャリアパスやモチベーション、流動的かつ戦略的な人事配置（学内異動など）も実施しにくく、改革（正しくは「改善」）が必要。
- 研究設備の戦略的な整備や共用等に関わるエンジニア（技術職員）不足の問題。



2023年度 岡山大学は教育研究系技術職員を組織化し「総合技術部」を創部！₂₄

経緯：研究担当理事（現学長）のリーダーシップと技術職員の改革マインド

2021
年度

- コアファシリティタスクフォースを立ち上げ、文科省「研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン」（案）や国の動向等の情報収集

- 東京工業大学との意見交換

- 大学経営戦略会議に「研究支援の全学的マネジメント化（コアファシリティの創設）に向けた基本的な考え方について」付議

- 文科省が「研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン」公表

タスクフォースメンバー 10名

○理事、教員、研究協力課、人事課、医・工の技術長・副技術長

2022
年度

- 部局連絡会にて「研究支援の全学的マネジメント化（コアファシリティの創設）に向けた基本的な考え方について」付議

- コアファシリティタスクフォースをコアファシリティ設置準備室に再整理

- 文部科学省、東京工業大学、山口大学、鳥取大学、横浜国立大学等との意見交換

- 中間報告として、7～8月技術職員向け説明会を開催

- 技術職員への調査や、ヒアリングを実施

- 技術職員集約組織「総合技術部」や研究設備共用も含めた「コアファシリティ構想（案）」作成

- コアファシリティ構想（案）を大学経営戦略会議、教育研究評議会、経営協議会、役員会に付議

- 最終報告として、全学向けコアファシリティ説明会を開催

設置準備室メンバー
約30名

○理事、教員、研究協力課、人事課、財務企画課、総務課、医・工の技術長・副技術長、若手技術職員

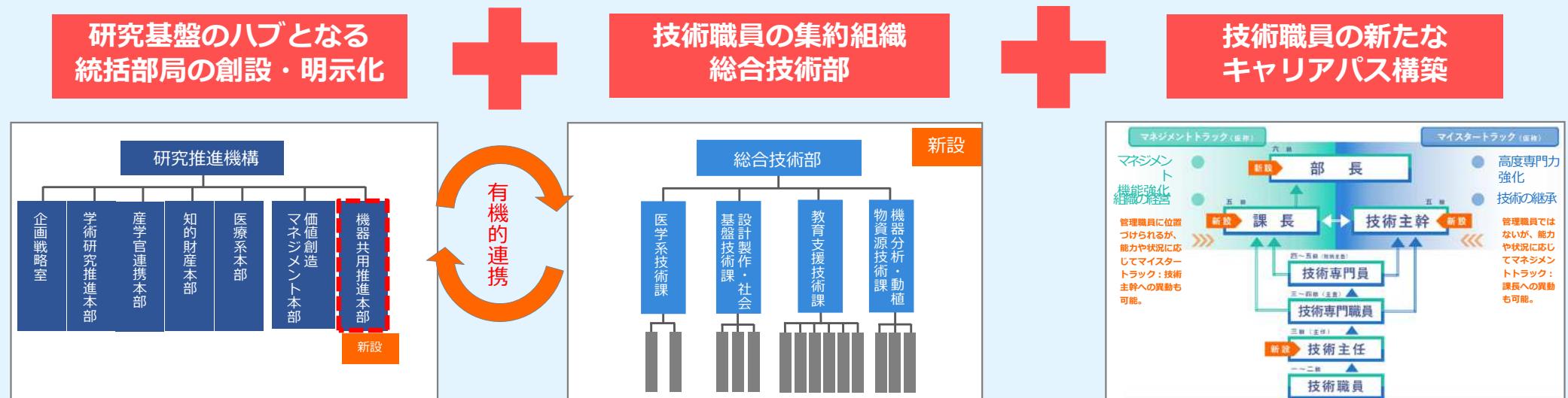
○技術職員組織化は技術職員が中心として素案作成に尽力

研究担当理事のトップダウンで技術職員組織化
※ただし、組織形態・運営方法は総合技術部に決定権

研究設備機器の共用化に向けたコアファシリティ構想から総合技術部創設

- **Point 1** …研究設備と技術職員を「研究基盤」と位置づけ、
研究基盤のハブとなる統括部局と、技術職員の集約組織「総合技術部」の両輪により、全学的共用体制を確立！
- **Point 2** …技術職員の新たなキャリアパスとして、部課長制とダブルトラック制の導入により、
技術職員のさらなる活躍を促進！
- **Point 3** …中期目標・中期計画にもコアファシリティを明記し、さらに「研究ポリシー」に
「技術職員を研究従事者との研究パートナーと位置づけ、研究を推進する点で重要な人材」と明記

R5 年度当時



- 研究系施策の中心的な役割を担う研究推進機構に
「機器共用推進本部」を創設
- 役員、教員、技術職員、事務職員（研究、人事、財務）、
URA等のチーム共用体制でコアファシリティを推進

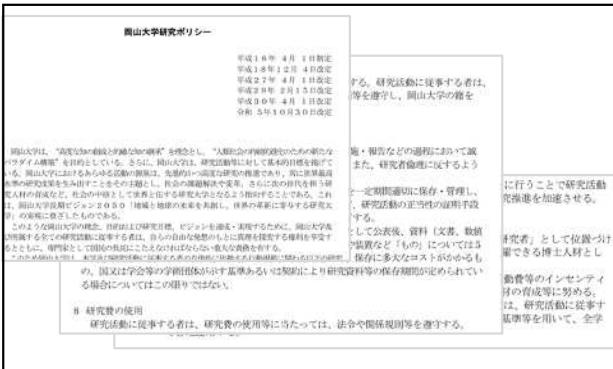
- 研究者とともに課題解決を担うパートナーとして
重要な存在である技術職員を組織化
- 研究基盤に関する経営戦略の策定にも参画するなど、
技術職員の活躍の場を拡大

- 部課長制の導入による技術職員の新職階の導入
- ダブルトラック制により、マネジメント機能強化
と技術継承も含めた新たなキャリアパスを構築

研究ポリシー・研究基盤整備・有効活用推進ポリシーの改正

「設備の共用利用」・「技術職員の位置づけ」・「自立化」の考え方岡大スタンダードに

研究ポリシーの改正（令和5年10月）



中期目標・計画の期が変わったことに加え、近年、経済安全保障を含む研究インテグリティの重要性や生成系AIなどのテクノロジーの社会利用などに関する点が大学においても重要なこと、さらに本学が掲げる岡山大学長期ビジョン2050「地域と地球の未来を共創し、世界の革新に寄与する研究大学」の実現に向けた取り組みをより一層確実とするために改正。

④機器共用促進を含む設備整備等の研究環境の質向上と研究に従事する者のパートナーとしての技術職員の人材育成強化の点

⑩URAは、岡山大学執行部の研究ブレーン組織を担うマネジメント人材とともに、法人経営を担う人材としての大学内だけではなく社会とともに育成を図る点

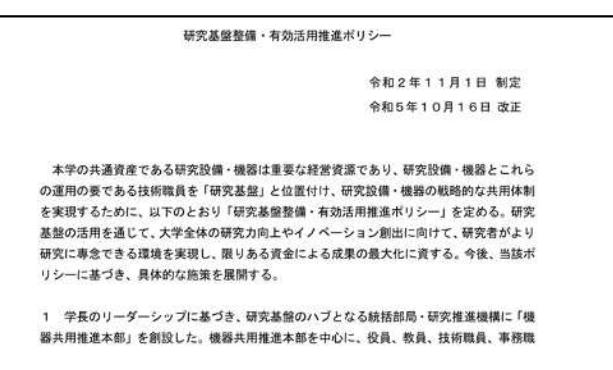
研究設備・機器とこれら の運用の要である**技術職員**を「研究基盤」と位置付け、**研究設備・機器の戦略的な共用体制**を実現する

- 汎用性が高い研究設備・機器や、先端設備（取得価格1,000万円以上）は**原則共用**とする。
- ワンストップで研究設備・機器の利用が可能である**コアファシリティポータル**を活用する。
- コアファシリティポータルを活用した研究設備・機器の利用状況や成果等のデータベースといった**エビデンスに基づいた、研究設備・機器への費用支援、導入、更新等**を行なう。
- 汎用性が高い研究設備・機器や、先端設備（取得価格1,000万円以上）を中心に、学内で整備を予定している研究設備・機器に関する**「戦略的設備整備・運用計画」**を策定し、中長期的に大学として導入、更新する考え方と仕組みを構築する。また、**二重投資の防止等**も考慮する。
- 共用設備・機器の**維持管理費は、受益者負担の考え方を原則**としつつ、統括部局が定める基準に基づき、大学として支援する仕組みを整備する。

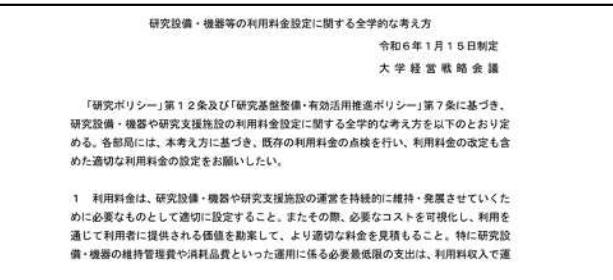
既存の利用料金の点検を行い、利用料金の改定も含めた適切な利用料金の設定

- 必要な**コストを可視化**し、利用を通じて利用者に**提供される価値**を勘案して、より適切な料金を見積もること。**運用に係る必要最低限の支出は、利用料収入で運用の自立化**を目指す。
- 利用料金は、研究設備・機器の維持管理費や消耗品費、保守費、光熱水費のほか、**大規模修繕や更新に向けた減価償却費相当額、技術職員等の技術的な「知の価値」を含めること**。
- 若手研究者の育成と研究加速の観点から、**若手研究者に対して利用料金の割引をする**。特に博士の学位取得後8年未満の研究者、研究教授、研究准教授、創発研究者への利用料金の割引が望ましい。

研究基盤整備・有効活用推進ポリシーの改正（令和5年10月）

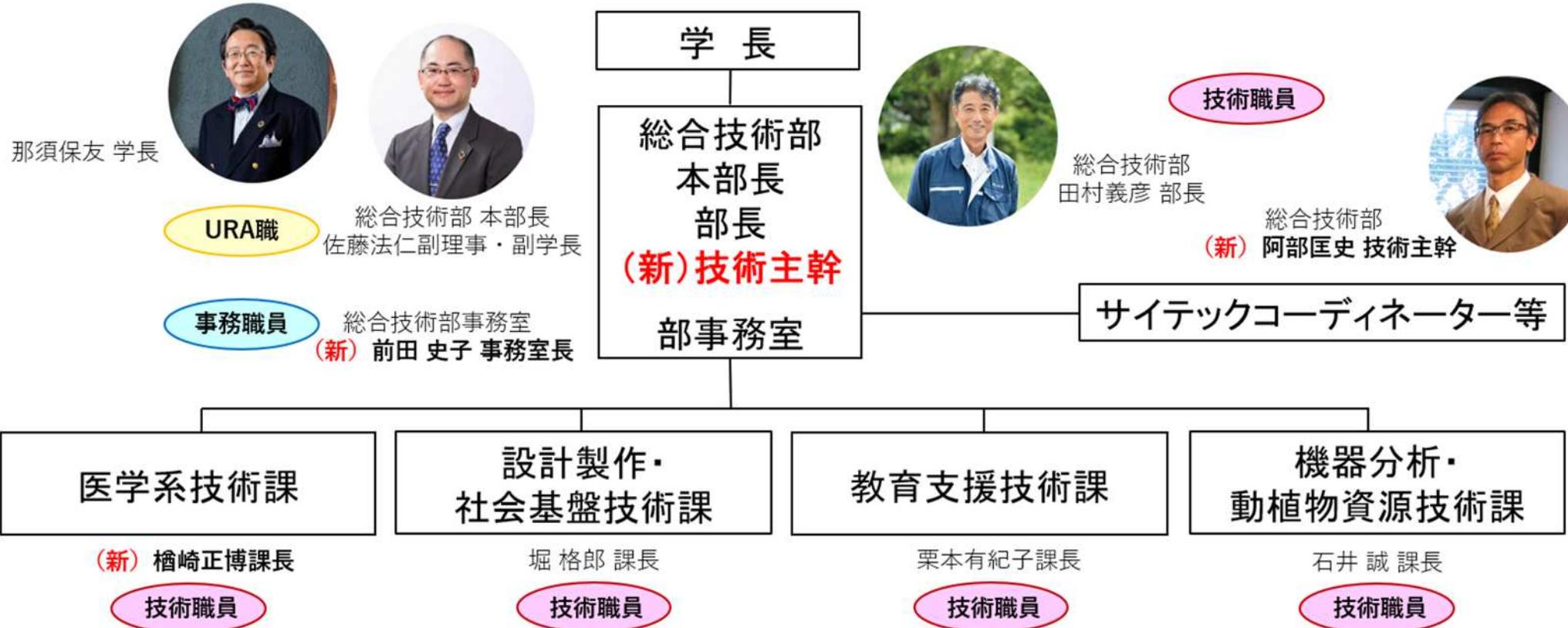


研究設備・機器等の利用料金設定に関する全学的な考え方制定（令和6年1月）



總合技術部 設立（2023年度）

令和7年度(2025年度)から新たに技術主幹を任命し、技術全般の統括を担う職務を行う。また事務室長も設置。技術職員(SC等含む)84名と事務職員5名の89名組織。



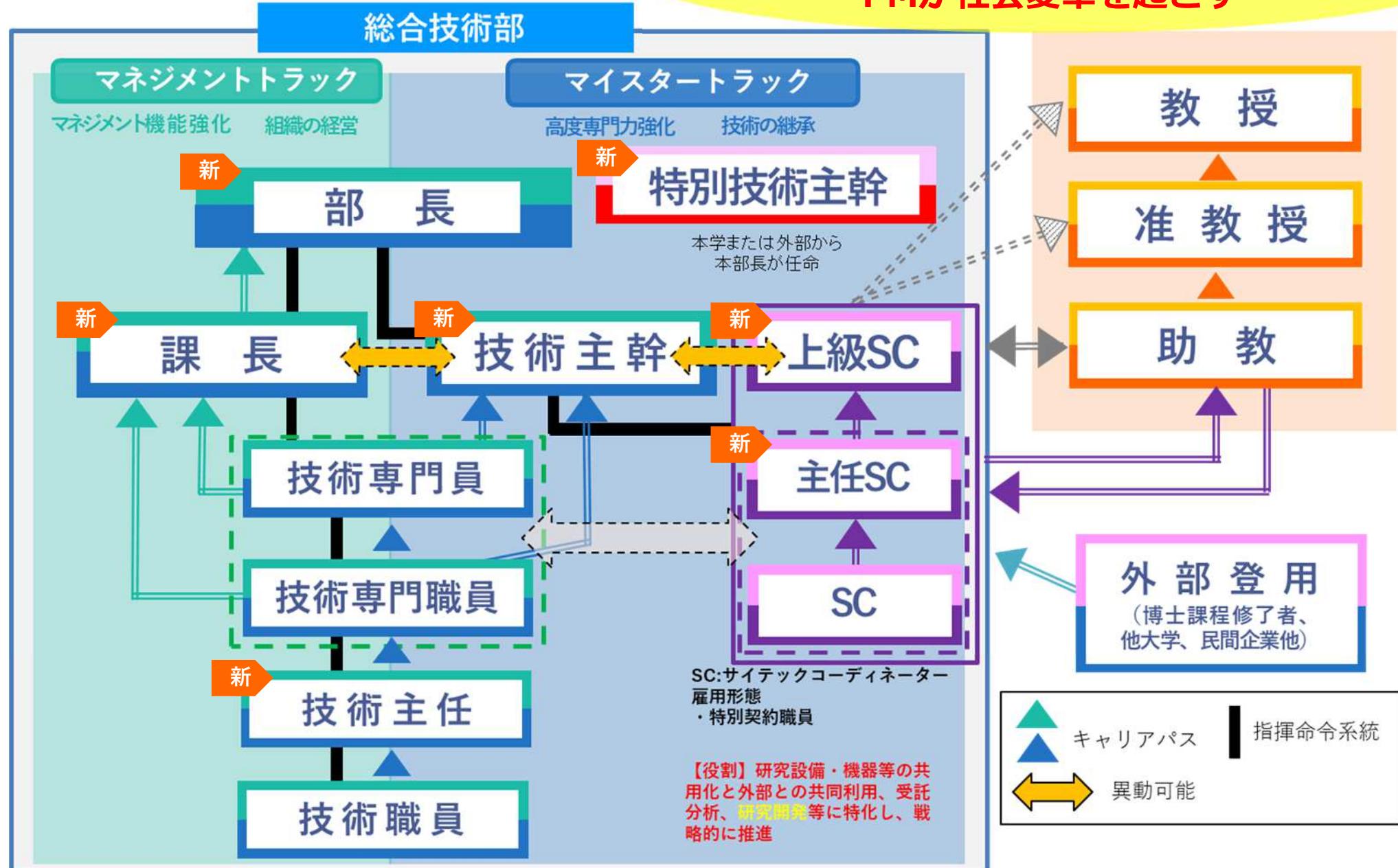
○設置当初80名⇒現在84名（技術職員、SC）+事務室5名の89名
※SCとは、機器共用および外部との共同利用・受託研究等に特化した岡大独自の技術系職種

先端設備（クライオ電子顕微鏡・トモグラフィ）、大学の戦略（ヘリウムネットワーク構想）などを先導するために既成概念を打破し、リソース重点配分を実施

総合技術部の職階の特色 ダブルトラック制度

改善の域
2023年始動

博士人材の活躍促進・高度化技術
PMが社会変革を起こす



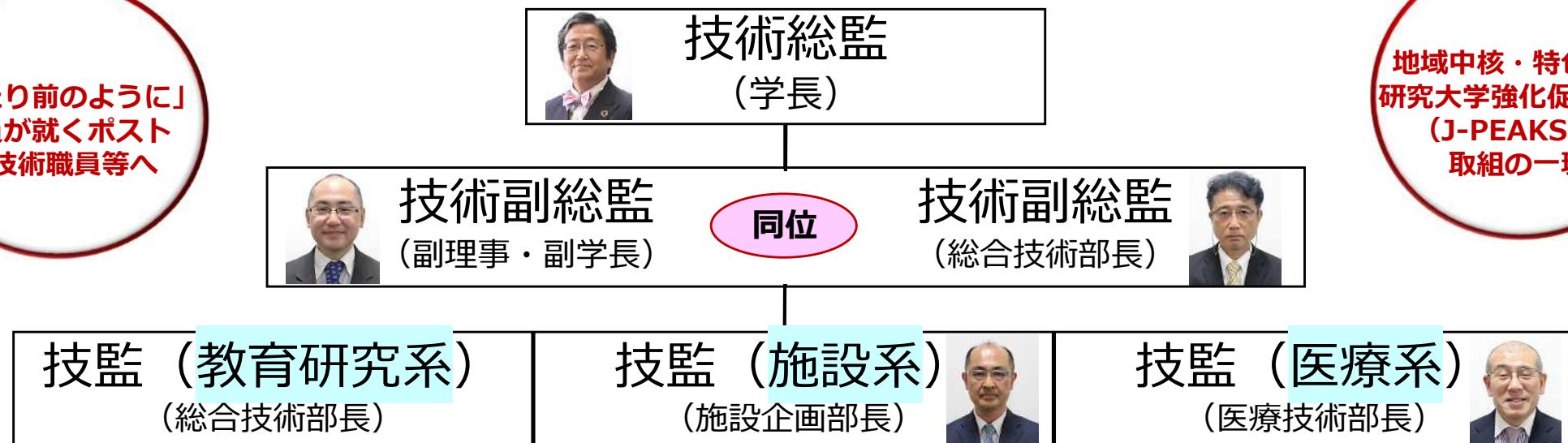
さらに、岡山大学技術統括監理本部を設置 ～技術職員の系を跨いだ人材育成～

国立大学法人「初」の取組み

- ①あらゆる系の技術職員を一元的に取りまとめた組織である点【組織力の強化】
- ②学長（技術総監）が直接マネジメントする点【トップマネジメント】
- ③高い技術監理力を持つ人材を「技監」として任命した点【高位のキャリアパス制定】（大学において「技監制度」を初導入）
- ④技術職員が副理事・副学長と同位（技術副総監）に就き、大学法人経営に積極的に関与する点【大学法人経営への参画】

「当たり前のように」
教員が就くポスト
を技術職員等へ

地域中核・特色ある
研究大学強化促進事業
(J-PEAKS) の
取組の一環



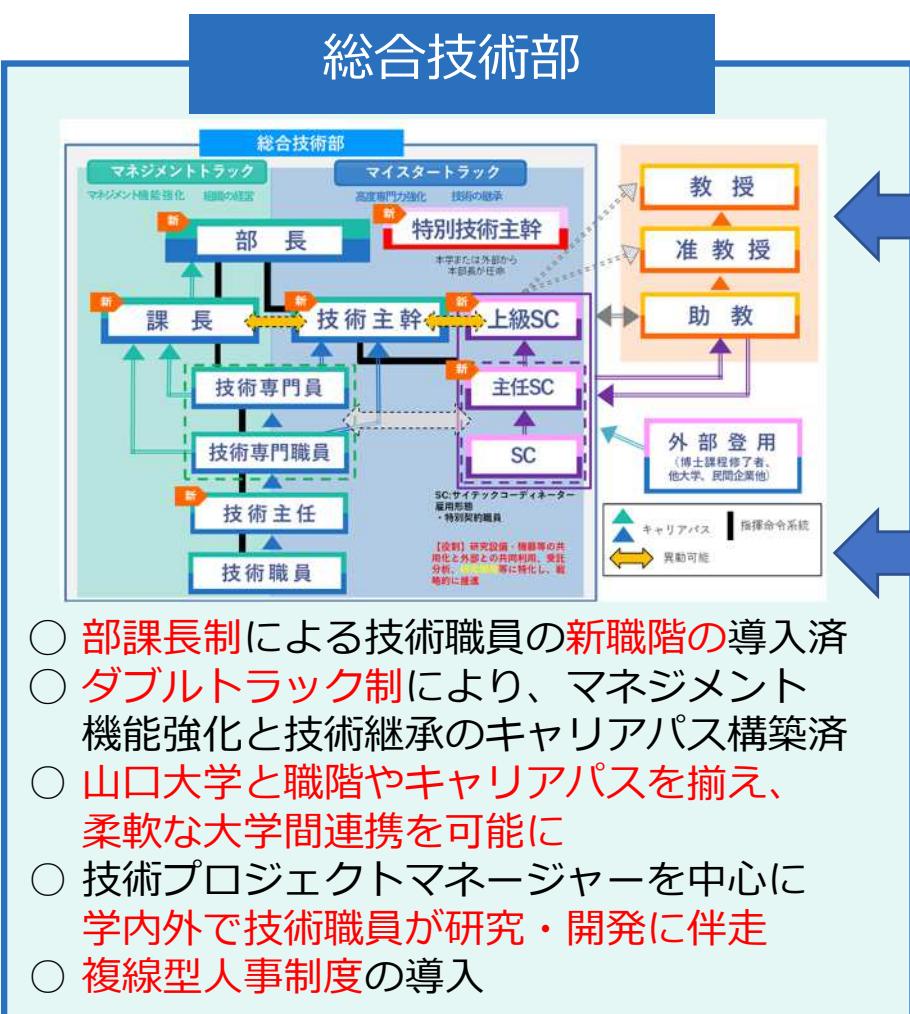
技術職員の系を跨いだ人材育成
(研修や情報交換等の共同開催)



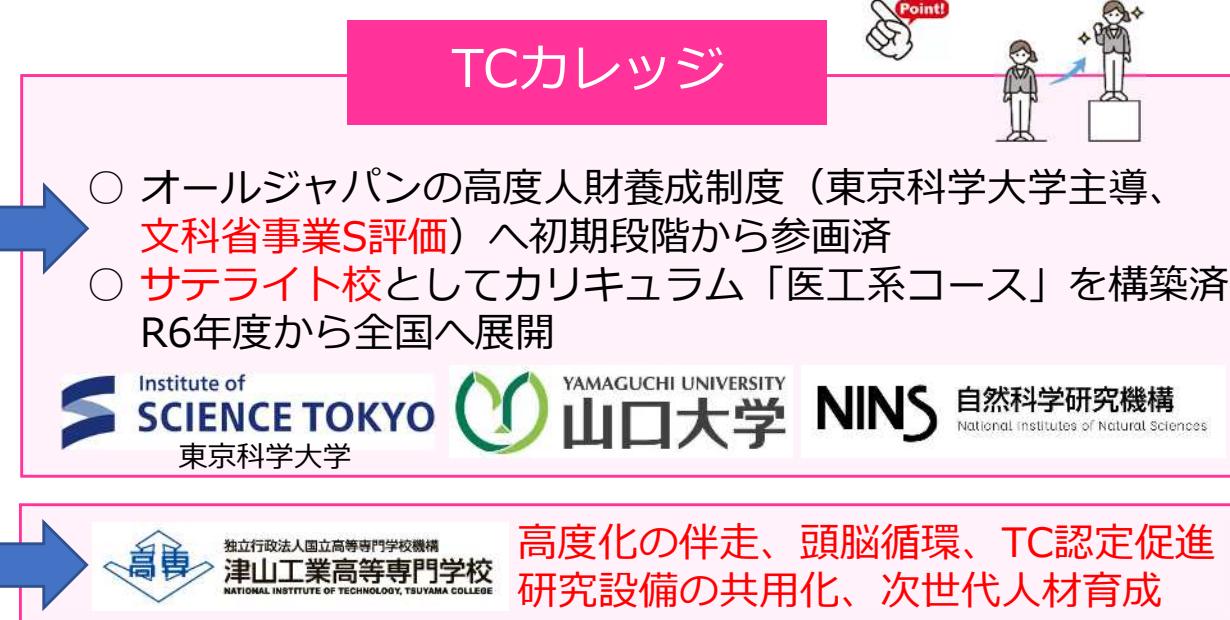
「名誉技監」称号創設
退職後のキャリアパス等への後押し

取組3 技術人材変革 研究支援人材から研究のパートナーそして経営人材へ

- 技術職員80名の集約組織化「総合技術部」を2023年4月に新設
- オールジャパンによる技術職員養成「テクニカルコンダクター（TC）カレッジ」等で技術力を向上
- 技術マネジメント経営人材「技術プロジェクトマネージャー（PM）」の“外なる場”での活躍を促進



- 部課長制による技術職員の新職階の導入済
- ダブルトラック制により、マネジメント機能強化と技術継承のキャリアパス構築済
- 山口大学と職階やキャリアパスを揃え、柔軟な大学間連携を可能に
- 技術プロジェクトマネージャーを中心に行なう学内外で技術職員が研究・開発に伴走
- 複線型人事制度の導入



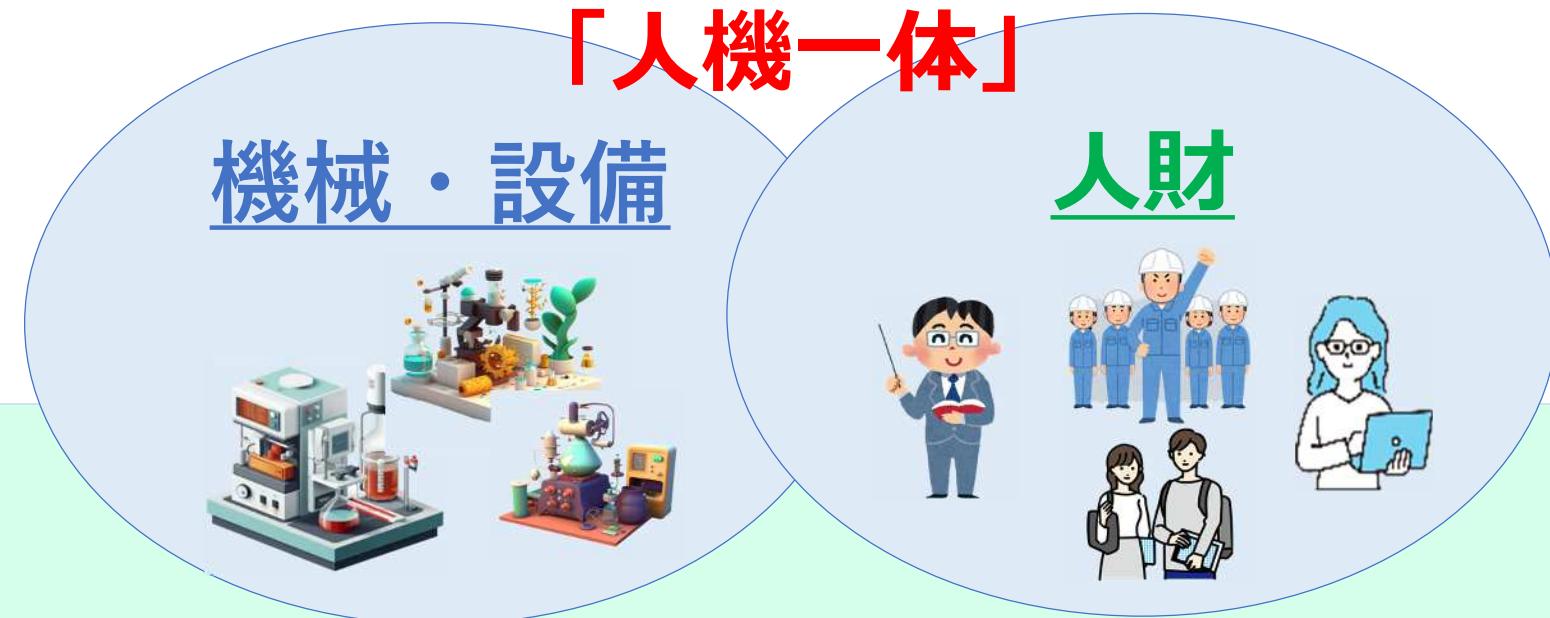
▼参画機関との連携による人材交流の加速

- ① TCカレッジの連携強化と複数大学・高専とカリキュラム共同開発
- ② テクニカルコンダクター認定者同士を短期、中期、長期に人的交流
- ③ 大学間を超えた研究設備の共用化と操作方法等の技術共有
- ④ 実習授業において大学間を超えて技術職員が相互に担当
- ⑤ 大学間を超えた相互研修
- ⑥ 相互に技術職員を講師として派遣し講義開催
- ⑦ 大学間を超えた技術職員による共同研究、地域課題解決

これまでの「内なる場（学内）」で活動してきた視点を、「外なる場（学外）」へと転換し、大学のみならず産業界・地域で人材を育成し、かつ活用することで、当事者のキャリアパスの多様化や組織の頭脳循環、次世代の志望者を増やす（博士課程の新しいキャリアパス）。技術職員の高度化：大学院修学支援制度（令和6年度～）に6人入学（1名博士取得）

研究基盤@岡山大学：「設備」と「人財」

研究基盤：「研究設備」と「人財（特に技術職員）」を研究基盤として、大学の経営戦略へ明確に位置付けた。（岡山大学研究基盤整備・有効活用ポリシー）



教員・研究者・学生

学長・理事

「チーム共用」で事業推進

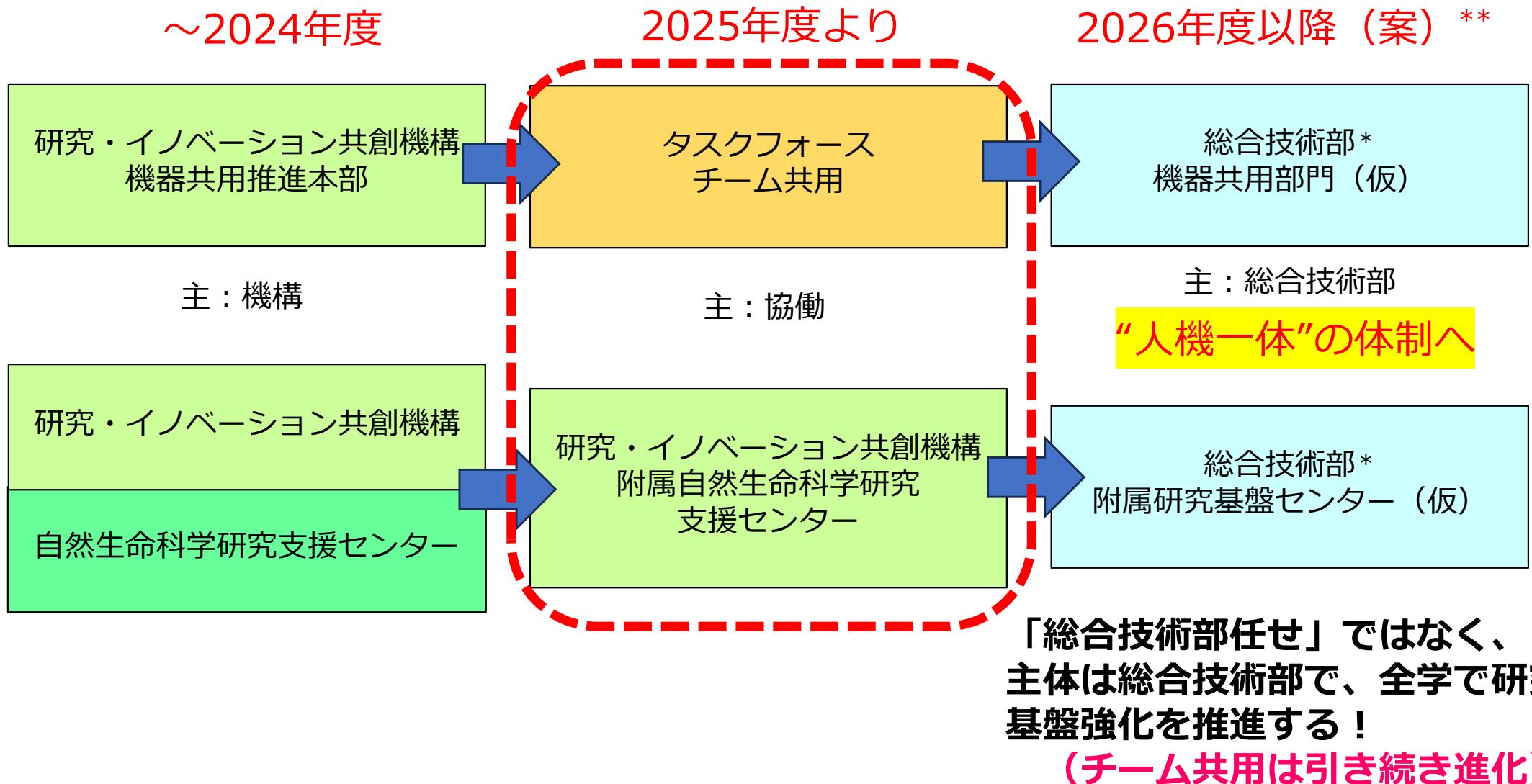
(R7.4.1チーム共用体制を規程化)

URA（高度専門職）

事務職員（研究、人事、財務）

技術職員（総合技術部）

＜参考＞“人機一体”的体制を目指した移管計画



岡山大学の共用設備

学外利用可能

231 台

うち
依頼測定可能

123 台



研究設備機器共用システムをご利用下さい

研究設備機器共用システム（コアファシリティポータル）
に共用設備を公開しています



岡山大学 コアファシリティポータル



3 イノベーション創出の知と技のメツカとなる研究基盤整備 (コアファシリティポータルの活用) → beyond 「CFPOU」

- 学内の研究設備について、各部局で予約管理システムがあり、**乱立**
- 研究設備機器共用システム（コアファシリティポータル：CFPOU）に一元化
カタログ、予約管理、会計処理DX化も含め一元的に行なうシステムを整備
- CFPOUでは、いつでも共用機器にアクセス・検索・予約・支払が可能
- CFPOUを通じて共用設備の利用状況を詳細に把握することにより、
今後の設備整備の**エビデンス**にも活用・・・>**総花支援から重点支援**



ポータルサイトにAIチャットボット搭載（進化中）

どのような機器
をお探しですか

本学機器共用ポータルサイト“CFPOU”にAIチャットボットを搭載

2025年04月08日

本学総合技術部は、3月31日、管理・運営する機器共用ポータルサイト「CFPOU (Core Facility Portal, Okayama University)」にAIチャットボット機能を新たに搭載しました。機器共用検索システムに対して内外にオープンなAIを導入するのは、国内でも先進的な取り組みです。これにより、学内外の研究者が岡山大学にどのような研究装置があるのかを、会話形式で直感的に検索できるようになりました。

従来のCFPOUではキーワード検索やカテゴリ分類による検索しかできませんでした。また、利用者からの問い合わせへ対応するために、専門分野の教職員へ問い合わせるなど、運営側の負担も大きい状況でした。今回、AIを活用したチャットボット機能を導入することで、ユーザーは「〇〇を測定できる機器は？」といった自然な質問を投げかけるだけで、適切な機器情報にアクセスできるようになりました。

総合技術部では、今後も継続して利用者および設備管理者の皆様の声に耳を傾け、CFPOUの改良に取り組みます。AIへの問い合わせ結果から直接利用予約につなげる、論文情報やメンテナンス情報とひもづける、英語化を進めるなど、研究者のみならず企業や学外機関の利用者にとってもより使いやすい環境を整備し、研究・開発の加速につなげることを目指します。さらに、先端技術を活用した研究支援の強化を進め、機器共用事業を通じた研究力向上、人財育成に貢献します。どうぞ今後の総合技術部による機器共用事業に関する取り組みにご期待ください。

○機器共用ポータルサイト CFPOU

【本件問い合わせ先】

岡山大学総合技術部 機器共用担当

E-mail : cfp@okayama-u.ac.jp

※◎を@'に置き換えてください。



CFPOU画面



検索ページの左上に「AIに聞いてみよう (AI-based CFPOU)」を搭載

機器検索サポートチャットボット ver. 1.0

ページ下部のボックスより質問事項を入力してください。

こんにちは！どのような機器をお探しですか？探ししたい機器が決まっていない場合は、どのような測定や実験を行いたいのかを入力することもできます！



キーワード

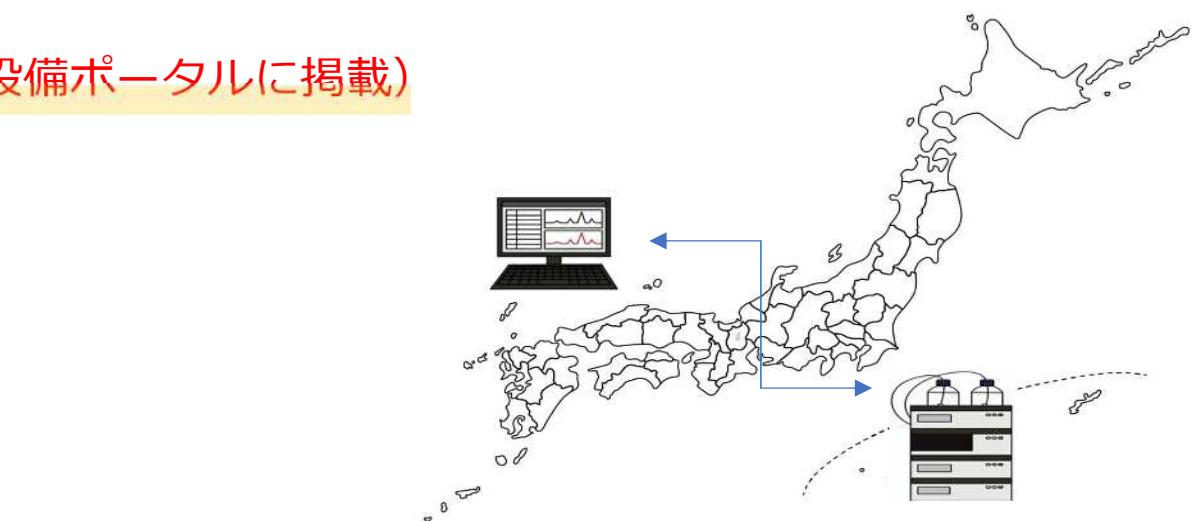
広範囲の物質に関する分子構造の決定、電子状態や立体構造の解析がしたいです！



- 設置場所：コラボレーションセンター
- CFPOU管理番号：DIA_362
装置一般名称：400MHz NMR装置 (JEOL社)
- 装置名：日本電子製 JN-ECL400S FT-NMR装置
- 概要：低分子量の有機化合物から生体関連物質や高分子材料まで、広範囲の物質に関する分子構造の決定、電子状態や立体構造の解析
- 設置場所：コラボレーションセンター
- CFPOU管理番号：DIA_002
装置一般名称：600MHz NMR装置 (JEOL社)
- 装置名：JEOL社 JNMECZ600R
- 概要：低分子量の有機化合物から生体関連物質や高分子材料まで、広範囲の物質に関する分子構造の決定、電子状態や立体構造の解析ができる。オートチェンジヤーによる連続測定、スーパーカールプローブによる高感度測定も可能となっています。
- 設置場所：コラボレーションセンター
- CFPOU管理番号：DIA_639

3 イノベーション創出の知と技のメッカとなる研究基盤整備 (コアファシリティポータルの進化中)

- また学術論文と執筆にあたって活用した当該研究設備が紐付くように
Elsevier社のPureとも連携しており、CFPOU上で当該研究設備がどれくらい論文生産に寄与しているかを「見える化」。論文出版状況の把握も、今後の設備整備のエビデンスに活用するなど、投資効果を厳密に評価していきたい
- リモート機能により北海道～沖縄まで分析設備や電子顕微鏡等の遠隔利活用が進むよう関係大学と協議中
- ◆複数大学とカタログ交換（双方の先端設備ポータルに掲載）を推進していきます



取組3：中四国・播磨ヘリウムリサイクルネットワーク（HeReNet）

全輸入の貴重な研究基盤資源であるヘリウム

中四国・播磨地域におけるヘリウムのリサイクルシステムを実装し、地域の中核機関として地域の先端研究（量子科学・革新材料科学・創薬・高分子化学等）の裾野拡大を目指す



取組3：人財育成→ 低価格化→ 安定供給→ 研究の更なる活性化へ



不要になった設備からのヘリウム回収・再利用 HeliGet



- 国内で年間約550台のMRIが廃棄。LHeが1000㍑/台も充填されており、年間で最大55万㍑のLHeが大気放出
- 理化学研究所と企業による使用済MRIからのHe回収実績・ノウハウをベースに発展・拡大、ロールモデル化へ

実績・ノウハウ

理研×企業

理研HeLP(RIKEN Helium Loop Project)

使用済
MRI



- ・ 使用済MRIをLHe入りのまま理研（埼玉県和光市）へ
- ・ MRI内からLHe容器を取り出し、回収配管につなぐ
- ・ 約1週間かけて徐々にヘリウムガスにしながらヘリウム液化施設へ送る
- ・ 回収したヘリウムガスを精製し液化
- ・ リサイクルされたLHeは再利用

発展

新規

理研×オックスフォード×岡山大

使用済
MRI



液体 He (不純物あり)

岡山大へ デュワーで搬入

理研へ MRIごと搬入
デュワーで搬入

精製液体 He

LHeの一部を
新規MRIへ

発展・拡大

- ・ 使用済MRIからLHeを現場でデュワーに移し替え
- ・ デュワーを岡大へ搬入、再液化して再利用
- ・ **回収用デュワーと再液化後用デュワーが必要**
- ・ **これまで廃棄され隠れていた“He都市ガス田”発掘**

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

岡大

理研

オックス
フォード

- ✓ すでに約10,000㍑のLHe回収を実現
- ✓ ヘリウム液化施設に大型クレーンが必要
- ✓ 理研以外にも拠点ができればよりスムーズに

使用済MRIからヘリウムをリサイクル

https://www.riken.jp/pr/closeup/2024/20241108_1/index.html

使用済MRI超伝導磁石からヘリウムの高効率回収に成功

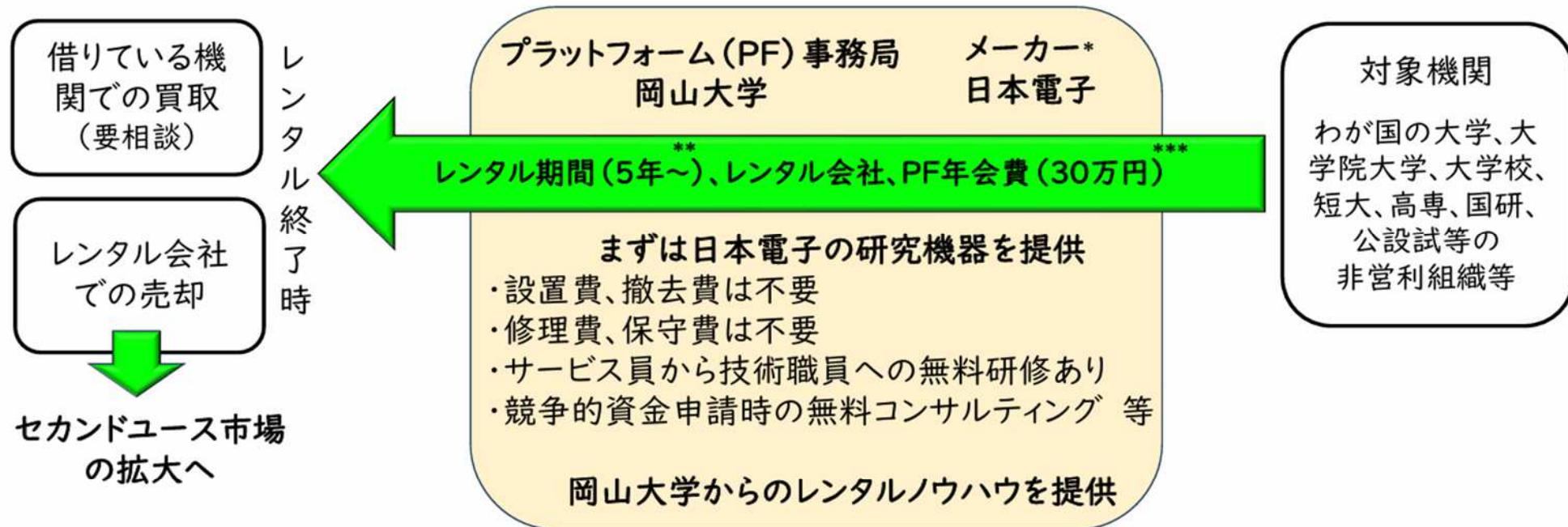
https://www.riken.jp/pr/news/2024/20240626_1/index.html



- ✓ 東西拠点によるNWで広域実証
- ✓ ロールモデル化で他大学も参画可能

研究機器のレンタル（リース）プラットフォーム 「Shared Transformation (SX) プラットフォーム」の設立 日本電子（株）と実施

研究設備を「買う」から「借りる」への選択肢の拡大と設置費・保守費・修理費・撤去費が不要になること、
研究者の研究環境改善、技術職員のスキル向上を目指す。今後、連携メーカーの増、加入大学の増、
セカンドユーザーの拡大を図る。 (https://www.okayama-u.ac.jp/up_load_files/news/sxplatform.pdf)



取組3：研究機器のレンタル（リース）プラットフォーム 「Shared Transformation (SX) プラットフォーム」の設立 日本電子（株）と実施

【買うことのデメリット】

- ・買って、長い間使い続けるのは、必ずしも良いことではないのでは？それは、「買う＝長期間保有＝研究現場の陳腐化」の悪循環になっていないか？
- ・古い研究機器の使用で、無駄な研究時間が掛かっているか？
- ・古い研究機器で、より精度の高い研究ができるのか？
- ・古い研究機器で、技術職員のスキルは向上するのか？
- ・古い研究機器を技術職員が保守することの入件費コストは？
- ・購入した研究機器の保守費や撤去費、突発的な修理費の工面に苦慮していないか？

【借りることのメリット】

- ・常に最新の研究機器が使用できる。
- ・最新の研究機器で、より精度の高い研究ができる。
- ・最新の研究機器の使用で、作業時間が短縮される。
- ・買う経費を、借りる経費に変えることで、研究進捗が早まることがある。特に短期間で成果を出したい時に有効。
- ・最新の研究機器がそばにあることで、技術職員が常に新しいスキルを身につけられる。
- ・最新の研究機器で、技術職員も保守作業から技術研究等に注力することができる。

【借りることのデメリット】

- ・購入よりも経費が掛かる場合がある。
- ・保守費や修理費などが掛かる場合がある。
- ・毎年、借りるための資金を確保する必要がある。

【SX プラットフォーム：「借りる」ことでデメリットを解消し、メリットを最大化へ】

経費は、研究機器によっては「プラットフォームで借りる>購入費」となることもあるが、設置費不要+保守費不要+修理費不要+撤去費不要（4 経費が不要）が組み込まれているプラットフォームプランは、「かなりお得」です。必ずと言ってもよい修理費、そして必ず発生する撤去費などが掛からないです。

- ・常に最新の研究機器が設置されることによって、技術職員が最新機種に触れ続けられる。
- ・メーカー担当者が保守時に技術職員等へのレクチャー等を無料で実施。競争的資金の申請時の事前コンサルティングも実施。
- ・複数の機関が大型の研究機器を共同で借りることもできる。
- ・レンタル（リース）ノウハウの提供を受けることができる。
- ・レンタル後の買い取りも要相談で可能

【SX プラットフォーム：「借りる」ことから広がる可能性】

- ・レンタル研究機器を共用化することで、その収入をレンタル費用に充てるとも可能。
- ・最新の研究機器があることで外部組織との新たな産学官連携が生まれる可能性が増。「研究機器を核」とした研究力・イノベーションの創出強化へ。
- ・セカンドユースのマーケット拡大によって、研究大学ではない機関や価格帯から手が出せない機関も中古品として新しい研究機器を手に入れることができるようになる。
- ・メーカー側は、次の「レンタル更新」を確保するため、絶えず新機種開発、バージョンアップなどの対応が必要となり、これがわが国のメーカーの開発力等の推進へ。

わが国の科学技術・イノベーションの強化へ

取組3：研究基盤設備活性化支援事業「ReGAIN」

コアファシリティポータルCFPOUを通じた研究設備の共用を活性化し、学内外の利用を通じた岡山大学・研究者の研究力の向上や、研究設備を核とした研究拠点形成を図ります。

（先端設備の購入だけでなく、既存設備を維持すること、蘇らせるこ
とも重要と認識のうえ）

研究設備に関する**修理費、消耗品費、移設費、機能強化**（前処理、高効率化、自動化、遠隔化等、研究環境の高効率化と研究活動の効率性の最大化に資するもの）**に係る費用に対し支援**。

これらの支援を通じて、学内外へ研究設備の共用を促進することを目指します。（**学内外利用者の状況・設備を活用した論文業績、外部資金獲得を選定基準とする。**）



CFPOUシステムへの登録、設備共用の促進

大学院博士後期課程学生を含む若手研究者支援に関する方針

■ 研究基盤整備・有効活用推進ポリシー

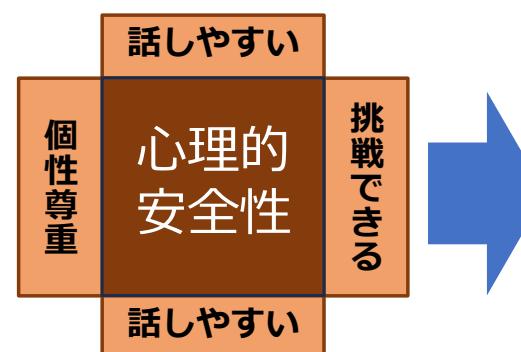
7 利用料金の設定に関する全学的な統一した考え方を設定する。その際、**若手研究者等にとって利用がしやすくなるような設定ができるよう十分配慮する**。また、研究設備・機器は重要な経営資源であることを踏まえ、学外利用（産業界の利用を含む）を積極的に推進する。

■ 研究設備・機器等の利用料金設定に関する全学的な考え方

4 **若手研究者の育成と研究加速の観点から、若手研究者に対して利用料金の割引をすることが望ましい。**特に、博士の学位取得後8年未満の研究者、研究教授、研究准教授、創発研究者（JST「創発的研究支援事業」採択者）への利用料金の割引が望ましい。割引率は通常料金の30%程度を目安としつつ、部局の実情に応じて、柔軟に設定することができる。若手研究者の利用料金を割引する場合、学外利用者の利用料金を高く設定する等も考えられる。



岡山大学コアファシリティポータル(CFPOU)
若手割引制度対応（拡大中）



若手が、
・失敗を恐れず
・“わくわく”・“ドキドキ”
・チャレンジできる環境を提供
→新たな発想で
さらなる飛躍へ



【従前からの課題】

- 教員（研究者）の人事について、**単なる欠員補充の側面が強かった。** （戦略性が希薄）
- 事務職員や技術職員は教員の補助的立場にあるという認識が強く、**大学運営に**
関する多くの業務が教員に委ねられていた
- 教員にはすべて**一律に同様の教育・研究・管理業務**を求めていた
- 教員は事務的業務や入試業務に追われ、**研究に集中する時間の確保が困難な状況**
- 研究中心の大学であるが、教職員は**学部教育の充実にも強い意識**を持っていた
- 人件費の上昇や少子化の進行物価上昇に伴い、**限られた資源（人材・予算）で**
最大限の成果を追求する必要が出てきた

人事制度改革、教職員
の高度化と最適な人事
配置

- 人事制度を活用した**組織風土改革**
- 教員・職員の特性を活かした最適配置による大学全体の機能強化
- 真に必要な人材を確保する採用・昇任基準の設定

取組4（人材）：知識により社会変革を起こす「ナレッジワーカー」を育成

【課題解決へのアプローチ・進んだ改革】

■人事基本方針改正

革新的な人事制度による組織風土改革をスタート

■特定教員制度・複線型人事制度

本人の希望や適性を踏まえた多様なキャリアパスを準備

■エビデンスに基づいた業績評価

J-PEAKS採択大学として求められる教員の「ライン（基準）」を全学導入

■職員の高度化・機能分化

「大学院修学支援制度」（R6後期：2名 R7前期：4名）

「特定教員制度」「複線型人事制度」を活用し、博士号取得を支援し、他職種への異動も可とする包括的制度を構築 高度専門職を就業規則へ明記

■教員の機能分化による最適化

厳格な業績評価に基づく「特区先鋭研究者制度」を新たに設計し、トップ研究者集団の形成を推進

■研究マネジメント人材認定制度

事務職員を専門人材化し、URA機能の内製化を図る「研究マネジメント人材認定制度」を構築（2名認定 認定URA取得）

■経営基盤強化（大型外部資金獲得）

- 教職員の外部環境変化や政策理解の浸透による意識改革の推進
- 教員の分野毎に異なる業績基準の適切な評価のあり方
- 多様な人事制度に対する評価の仕組みの再構築及び戦略的な人材育成制度の確立と共通認識の形成
(例：研究開発マネジメント人材として学内で認定した事務職員の配置と育成)

次なる課題
(ネック)

学内外連携
・変化

旧態依然の人事制度打破、博士人材の活躍促進、職員の高度化、研究マネジメント人材の育成などを 47
展開することで他の取組も含め“意識変革”・“行動変容”が進んでいる。他大学との課題共有の機会が増加

【さらなる進化・発展に向け】

■研究時間確保に向けた人的リソースの最適化

教員の入試関連業務を事務職員が一部担当、脱教員中心主義の徹底

■複線型人事制度の確立

■教員機能分化の推進

特定教員（教育マネジメント・研究マネジメント等）の導入

■人事制度改革

令和5年度技術職員、令和6年度教員の人事制度改革を経て、令和7年度は事務職員に着手 **事務職員キャリアセレクト制度**

■高度人材の戦略的配置

全学的な戦略に基づく博士人材の獲得と職員の育成を計画的に推進する体制を構築 大学間を超えた人材流動

■流動化の促進・海外からの優秀な研究者受入

■若手および特区研究者への研究優遇措置

「早期PI昇任制度」「卓越研究教授・特別栄誉教授制度」の導入

■授業料の適正化及び財源の多様化

取組4：知識により社会変革を起こす「ナレッジワーカー」を育成

研究界の国際トップサークル先導者と、知識によって社会を変革するナレッジワーカーの育成・輩出

■ 1.複線型人事制度

■ 2.研究マネジメント人材認定制度

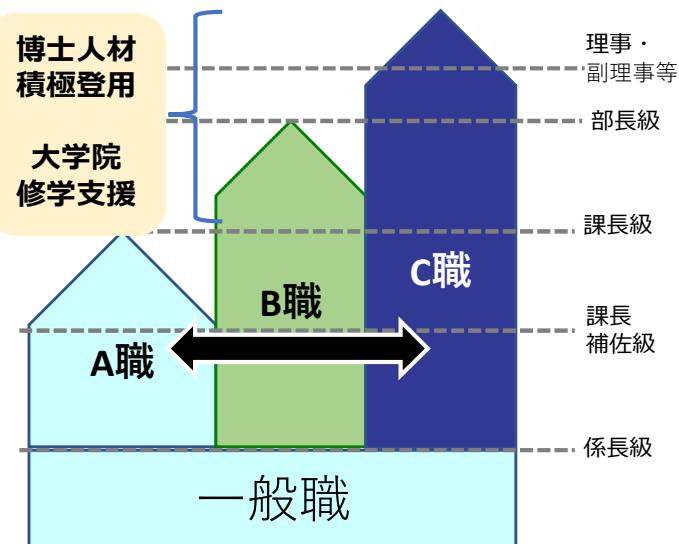
教員(研究者)



■ 3.事務職員の機能分化と高度化

博士人材
積極登用

大学院
修学支援



■ 4.教員の機能分化による研究活動最適化



脱・教員中心の大学組織へ

「教員が何でも役職を担う、あるいは口を出す」という時代は、とうの昔に終わっている。教職員ひとりひとりが、その役割を担い、かつ「高度化」することで、効率的な大学法人経営や教育研究、医療活動等が行える。

J-PEAKS採択大学と協働連携し、
旧態依然の人事制度打破、博士
人材の活躍促進、職員の高度化、
研究マネジメント人材の育成へ

■ 5.URA機能強化と適正評価

大学法人経営を担う専門人材
(岡大URA) から社会変革を起
こすURAへ“推進・加速”



■ 6.スーパーPI制度

厳格な評価により、優秀な研究者を早期に教授
に昇任

■ 7.特区卓越研究者制度

厳格な業績評価に基づく高い待遇と研究専念環
境を保証

■ 8.シニア・ミドルトップ 研究者制度

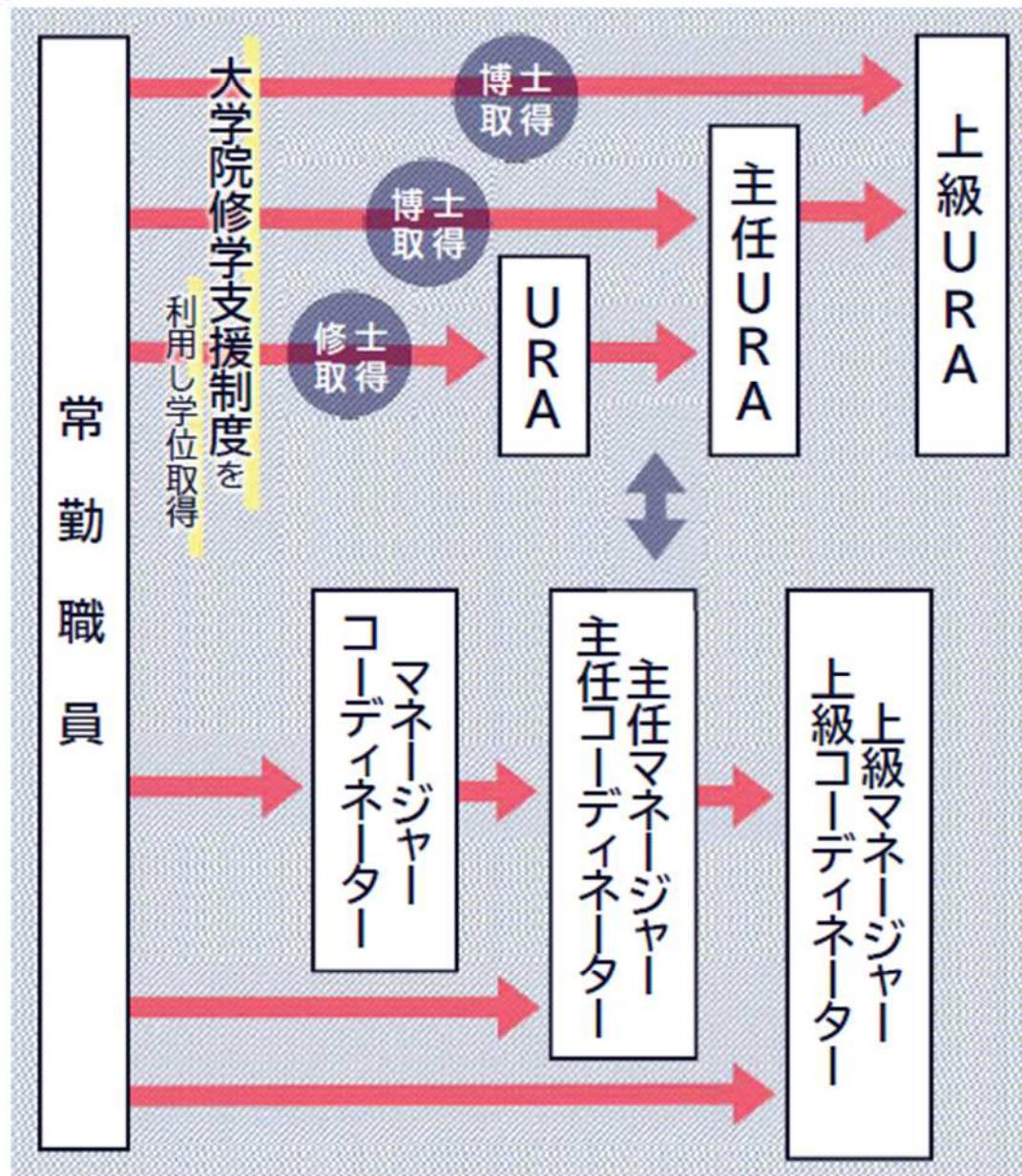
評価をもとに、承継ポストの概念
を廃し、優秀なシニア・ミドルの
雇用を継続

■ 9.研究特区等へリソース傾注

学長のリーダーシップのもと、
人と予算を特区に傾注

高度専門職のキャリアマップと事例

(※一例)



● 例ええば・・(URAの場合)

事務職員：Aさん (32歳 修士修了)



民間企業から中途採用で事務職員として入職



修学支援制度を利用し博士を修得



民間企業での知識と経験を活かし、岡山大学URAの選考に参加
岡山大学URAとなる(30代後半~)

URAとして業績を積み、主任URAとなる(40代~)



主任URAとして業績を積み、上級URAとなる(50代~)

特定教員について

参考規程等

- ・国立大学法人岡山大学特定教員の称号等に関する規程
- ・国立大学法人岡山大学職員人事規程 など

● 特定教員とは

教育研究に係る優れた知識、能力及び経験を有し、本学において特定の教育研究に関する業務に従事する者に付与する称号

- ・特定教授
- ・特定准教授
- ・特定助教



● 特定教員になる資格

〈大学教員の場合〉

- ・教育研究等業務のうち、専ら学長が指定する業務に従事することを命じられた者

〈一般職員等の場合〉

- ・通常業務の一部に換えて、学長が指定する業務に従事することを命じられた者

〈企業等に勤務する者・その他本学に勤務する者以外の場合〉

- ・教育研究に関する優れた知識、能力及び経験を有する者であって、本学において教育を行う者

業 務

学長の命じるところにより、
下記のいずれか又は複数の業務に従事する

① 教育



② 教育マネジメント

(教育目標・計画の策定、教育課程の編成、教育活動の評価・質保証、その他教育の推進に関する業務)

③ 研究

④ 研究マネジメント

(研究目標・計画の策定、研究活動の管理・評価、研究支援体制の構築、その他研究の推進に関する業務)



⑤ 産学共創

(本学と経済界等の協働により行う教育研究活動等の推進に関する業務)

⑥ 技術開発



⑦ その他学長が特に命じる業務

高度研究マネジメント人材URAの 今まで と これから

大学等における研究マネジメント人材（文部科学省）

https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/



2011年頃から大学・研究機関等におけるURA整備が始まったが、マネジメント人材ではなく、「サポート（研究支援）人材」という意味合いが強い捉え方があった。

- ・質より量の重視。研究に関わる人材ならば何でもURAにという感覚
- ・サポートとマネジメントの概念の混在。法人・大学における研究施策の舵取りとは程遠い…
- ・既存のサポート人材との役割りの不明確化
- ・期限付き雇用。キャリアパスへの不明確と不安（事業経費等がある期間だけの雇用）etc…

生みの苦しみ

○岡山大学URAの設置の検討（2011年）

①サポート（研究支援）人材ではなく、**高度研究マネジメント人材**として配置する。

②「高度」とは、研究面における国立大学法人の運営等を担う点であり、学長直属として配置し、研究担当理事・副学長と共に行動する執行部の研究ブレーン組織としてURAを組織化する。

③サポート人材は既に配置（コーディネーターなど）を配置しているため、**明確な役割分担**を整備する。

④**量より質を重視**。「船頭多くして船山に登る」のように、マネジメント人材が多くては指揮命令のラインが複雑となり、業務の混乱や労力のムダが起こるため少人数で運用する。

⑤将来的に法人をマネジメントする人材が必須となることから、教員でも事務職員でもない「第三の職種」（法人マネジメント人材）として整備する。

⑥これまでにない人材、職種のため**柔軟な制度設計を重視**（裁量労働制採用、兼業自由、無期雇用など）する。

⑦他機関が国の事業費でURA整備する中、上記の点を確立するために**岡山大学自主経費で運用**する。

これからの岡山大学URA（変革進行）

【学内での更なる高み】

多様なキャリアとしての岡山大学URA

→複線型人事制度の導入

博士人材としてのURA、マネジメント人材としてのURAの育成・定着という点については、岡山大学は既に確立している、次は、「**多様なキャリア**」を持つURAの育成・定着・内製を進める。

（教員の機能分化・特定教員制度、岡山大学研究開発マネジメント人材認定）



研究部門のスキルしか持たない・知らないURAでは、今後の激動の法人経営全体をマネジメントすることは困難である。（国際、経営、人事、学務・・研究大学として）

岡山大学URAは「**法人経営を担う専門人材**」と位置付けているため、多様な専門性が必要。



【内なる場（大学）】から【外なる場（社会・地域）】への加速 ～知識により社会変革を起こすナレッジワーカーへ～



岡山大学のURAだけでなく、社会・地域を担うURA

既に岡山大学URAは、兼業等で国や自治体の役職や国内外・研究機関等の教授職・アドバイザー、コンソーシアムの要職に就任し活躍している。高度研究マネジメント人材だけではなく、法人経営を担う人材として寄与している。今後も、**アカデミアの知の価値（研究力強化）を社会変革に結びつけ、外なる場でも活躍するナレッジワーカー**を育成する。

複線型人事制度 & 教員の機能分化

現在



職域を越えない縦割りキャリア
(例：教員で採用されるとずっと教員のまま)

今後



職域を越える・複線キャリア
(時と場合によって最適な職を積み重ねる)

意識変革

国立大学法人経営は、「法人経営陣=教員」という構図から変化する必要がある。（**脱教員中心主義**）

「**法人経営陣=専門人材**」というプロが担う必要がある。
研究大学として、研究者の研究時間確保の取組を加速化
(経営に長けた教員は多様なスキルを磨く必要がある。)

- ①厳しい財務状況を従来の体制・組織やポスト等にとらわれず、本学や各部局の将来構想等に基づき、真に必要な人材を確保する。（ポスト管理→ポイント管理）
- ②選考は、目的を明確にし、原則として公募・競争的試験による。ただし、教育研究戦略上、特に必要な場合には、**リファラル採用**を認めることがある。
- ③教育研究及び経営基盤の強化を図るため、**「高度専門職制度」**を構築し、産業界や教育研究機関等外部の経験を有する人材を適切なポストに適切な待遇により積極的・戦略的に登用する。
- ④**女性教員及び外国人教員**の採用を促進し、女性教員の上位職、女性教職員の指導的立場への積極的な登用を進めるとともに、**高年齢者の雇用**は、個人の経験・能力に応じて適材適所の活用を図る。
- ⑤学生をはじめとする構成員の心理的安全性を担保するため、性暴力やハラスメント等に係る過去の処分歴等については厳正に確認する。
- ⑥教員の採用は、人文学・社会科学分野を含め、**博士の学位を有し、優れた研究業績を有する者の中から行う**ものとする。→「教員＝博士人材」という当たり前を徹底へ。

⑦准教授、講師、助教の採用及び講師、助教から准教授、講師への昇任については、
博士の学位取得後15年（医学、歯学又は獣医学に係る博士の学位取得者で、学位取得後に医師法、歯科医師法又は獣医師法に定める臨床研修を修了した者については、学位取得後17年）以内の者を対象とする。（ライフイベント等の考慮あり）

⑧各教員の特性を勘案しつつ、本学全体としての教育研究パフォーマンスの最大化を図る観点から、**教員の配置換を適切に実施**する。
→教員の配置換（複線型人事）を適切に実施するとともに、大学の指定する特定の業務に従事する**「特定教員」の制度を積極的に活用**する。なお、配置換等は本人の了解を得た上で実施し、ライフイベント等の年数にも配慮。

⑨**職員の高度化**を図るとともに、我が国の博士人材の積極的活用を図る観点から、
博士の学位取得者を積極的に採用する。→「教員＝博士人材」と同様に、職員も博士人材化を推進。例）岡山大学「大学院修学支援制度（2025年度前期）」認定式を挙行～博士号取得だけではなく修士号取得等の拡大支援を実施～

⑩教員中心の経営運営からの脱却のため、職員から将来の経営層を育成することを目的としたマネジメント研修を強化推進する。

→「教員が何でも役職を担う、あるいは口を出す」という時代は、もうとっくに終わっている。教職員ひとりひとりが、その役割を担い、かつ「高度化」することで、効率的な大学法人経営を行う。**「脱・教員中心」の大学法人運営へ**

例)

- ・技術職員組織（総合技術部）には教員がひとりも配置していない。
- ・機構においても副機構長に事務職員が就いている場合もある。

これらは従来、他においても「**当然のように**」教員が就いている場合がほとんど。**教員が行わなくてよい業務を、技術職員等へ置き換える人事運用も実施済。**

本学は、**従来からの教員中心の経営を脱し、プロが担う組織**にしていきます。それとともに、教員のキャリアパスも大胆に変えます。これは他大学・研究機関から見て「物凄いことをしている」と捉えられると思います。ただ、**痛みを伴う組織・制度改革を成し得ない組織が、社会変革を成すことは不可能**です。私たちは“ぬるま湯”につかるのをやめ、「研究ファーストの研究大学」として、当たり前のことを当たり前のように実施します。どうぞ、今後も地域中核・特色ある研究大学：岡山大学にご期待ください。



取組4 知識により社会変革を起こす「ナレッジワーカー」を育成（取組成果）

[岡山大学「大学院修学支援制度（2025年度前期）」認定式を挙行～博士号取得だけではなく修士号取得等の拡大支援を実施～](#)



職員の博士人材化



大学職員の「高度化」を図るひとつの手段として、本学の大学職員を対象に、本学「修士」と「博士」の学位取得を支援する制度を実施しています。本年度前期は、総合技術部医学系技術課の植木英雄技術専門職員、同部医学系技術課の木村亮太技術主任、修士号取得を目指す者として同部教育支援技術課の中村有里技術専門職員、附属図書館情報管理課の植山廣紀図書職員の計4人が第二期生として合格しました。

ミオグロビンに関する研究で社会貢献を目指す

[岡山大学「大学院修学支援制度」認定第一期生の小林智瑛技術専門職員（総合技術部医学系技術課）が博士号取得と特定助教（研究）の称号付与へ！](#)



岡山大学「大学院修学支援制度」認定第一期生として、多くの方のご指導ご鞭撻を賜り、博士の学位を取得いたしました。大学院では、自身の配属先分野である法医学を専攻し、筋肉からのミオグロビンの漏出について研究しました。学位論文は、試料の保存条件の重要性を示すことができ、この結果が社会貢献につながることを願っています。大学院修学支援制度では、修学費用や業務支援等があります。この制度が開始される前から大学院生をしていましたが、これらの支援を受けることで、技術職員としての業務、また大学院生としての研究活動のどちらも、支援を受ける以前よりも円滑に進めていくことが出来ました。学位取得後、特定助教（研究）を拝命しました。技術職員として、また研究大学のナレッジワーカーとして努めます。

●大学等における研究開発マネジメントに関する好事例及びチームを表彰する「山本進一記念賞」を創設。（研究大学コンソーシアム自然科学研究機構と研究協力課において共同事務局創設）

●シニア・ミドルトップ制度：研究IRに基づき、確定予定（卓越研究制度・特別栄誉教授等）

総合技術部&PMI日本支部「プロジェクトマネジメント基礎研修」を開催

～技術職員と事務職員を高度化する観点からスキルを学ぶ～



世界最大にプロジェクトマネジメント組織PMIとともに、プロジェクトマネジメントの能力を育成し、その能力を自身が有する技術ノウハウと融合することで、「技術」から研究開発イノベーションをマネジメントできる技術職員の育成（高度化）を進めること等を目的としている。



技術研究開発マネジメント人材化



「岡山大学研究開発マネジメント人材」に認定！ ～研究者の研究専念環境強化・教職員の高度化を推進～

「岡山大学研究開発マネジメント人材認定に関する規程」に基づき、研究開発マネジメント業務を主体的かつ積極的に担うことのできる人材の養成と、教職員の高度化を目的として実施している制度です。認定にあたっては、一般社団法人リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構（URA認定機構）による「認定URA」の取得をはじめ、各種資格等に基づくポイント制度を用いて所定の基準を満たす者を審査のうえ認定しています。本学における研究開発マネジメント人材は、研究内容に関する深い理解と洞察を有し、大学等の組織運営に関する研究開発マネジメント全般に携わる高度専門人材と定義されています。今後も認定者を増やしていく予定です。



取組4 知識により社会変革を起こす「ナレッジワーカー」を育成（職員の高度化事業）

変化を恐れず、果敢に挑戦する若手人材の“1歩の踏み出し”を後押し！→若手人材の大学間交流～大学改革での起爆剤・化学反応へ

ワークショップ「国の動向を読み解く力、今こそ身につけよう！」

～チーム共用タスクフォース コアファシリティ部門長・副部門長企画～



● ナレッジワーカーとして事務職員や技術職員等の職の垣根を越えて自律性と連携力を高めながら職員の高度化を図ることが必要
● 事務職員や技術職員が大学経営への参画をしていくためには国の政策に強くなることが大切
● 国の政策に強くなることで、国の動向を踏まえた企画立案ができる人材の層を厚くする

ワークショップを企画する背景

現状

目標

- ・国の動向は「いまさら誰にも聞けない」「なんとなく分かる」
- ・国の議論や方向性を学内施策に落とし込むことができる人材の層が薄い
- ・概算要求や国への提案ができる人材や事業組成ができる人材の偏り
- ・政策を味方に！国の動向を読み解けるようになる
- ・国の議論を踏まえた企画立案ができる層を増やす
- ・0から1の組成ができる人材を増やす

現状と目標のギャップ（課題）を解決したい！

ギャップが生まれるのはなぜ？

- ・「アンテナを張る」のが大切だとは分かっているが、アンテナの張り方がわからない
- ・アンテナをただ張っているだけで、それが日常と結びつかない
- ・アンテナを張って情報を集めてみたが、国の資料の読み方、おもしろがり方、施策への反映の仕方がわからない

「どうやるのかわからない」を解決するワークショップ

対象

- ・次代を担う人材を育成する観点から、若手や中堅を対象に20～30人程度
- ・若手や中堅がのびのびと発言できるよう、ハードルを限りなく下げ、自由な議論を促すため部課長級は陪席のみ可。議論への参加は不可

頻度

- ・月に1～2回程度
- ・1回あたり1～2時間程度
- ・8月～10月頃／

内容

- ・国の動向や情報の取り方
- ・国の資料の読み解き方
- ・学内施策への反映や企画の仕方

※講師は学内から人選しますが、学外者を呼ぶ可能性があります

総合技術部、研究イノベーション共創管理統括部若手企画

他大学からも参加いただきました

若手が熱い

岡山大学 令和7年度J-PEAKSシンポジウム(R3.1.27)

午後の取組毎ごとの分科会

取組3・4合同（若手企画）

【知と技をつなぎ、“支えあう力”を育てる】

～暗黙知の共有から生まれる、複線型の未来へ～

総合技術部、研究イノベーション共創管理統括部、人事課若手企画

J-PEAKS事務局企画：日々の業務における具体的な悩みを共有し、互いの知恵を借りながら解決策を模索する短期集中ワークショップ

課題解決で組織を強く！ナレッジ創出プロジェクト

公募要領

1. 趣旨

本学は、2023年12月22日に文部科学省「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、以降、J-PEAKSを起爆剤にさまざまな大学改革を進めております。令和7年度の実施計画では、大学院修学支援制度等を活用した研究開発マネジメント人材の育成など、教員や事務職員、技術職員の高度化・専門化について推進していくこととなっております。この度、本学の主に事務職員を対象に、事務職員自らが日常業務において直面する課題を発見し、その解決に向けた取り組みを主体的に企画・実行することを支援する「課題解決で組織を強く！ナレッジ創出プロジェクト」を公募します。

本プロジェクトは、業務の効率化、職場環境の改善、組織内のコミュニケーション活性化、DX推進、人的資本の活用促進等につながる実践的な取り組みを支援することを目的とし、採択された取り組みには活動経費を支援することで、大学改革につながる好事例を創出します。

2. 申請対象者

本学に所属する事務職員（個人またはグループ）を主な対象としますが、事務職員に限るものではありません。部署や部局をまたぐグループでの応募も歓迎します。常勤、非常勤は問いません。

3. 募集内容

以下のような「課題解決」を目的とした取り組みを広く募集します。

例：

- ・業務プロセスの見直し・効率化に向けた実証実験
- ・属人化している業務の「スキル見える化」ワークショップの開催
- ・コミュニケーションを活性化する仕組みの導入
- ・ICTやAIツール等の利活用による業務改善
- ・他部局との連携による課題の共有と解決に向けた試行的な取組
- ・他大学の先進事例を学ぶ研修出張
- ・他大学の有識者等を招いた講演会の実施
- ・職場環境改善に資する取組

※取組のジャンル・手法は自由ですが、実現可能性と波及性が高いものを重視します。

若手職員のキャリアパス醸成等のため「ジョブシェア（学内兼業制度）」を実施

わが国の研究大学の山脈（PEAKS）形成のために、
国内大学同士の疲労感ある「競争」から
共にワクワクドキドキする「共創」へ
そして社会変革を！



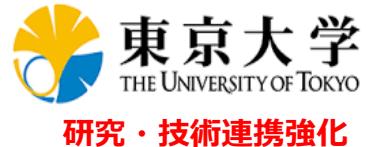
本日のお話した岡山大学の取組のノウハウはすべて公開し、
どの大学・研究機関でもお使い頂けます！

研究大学群を形成しようとするJ-PEAKSとして**当然のこと**

岡山大学J-PEAKSの主な連携（俯瞰図）

●は、J-PEAKS採択後、連携を図っている機関

東京大学AMED-BINDS構造解析ユニット連携
世界トップの知・技・人材・研究文化導入による共同研究を
加速。若手研究者人材の流動も加速
東北大学・名古屋大学・九州大学と協働WS開催し、連携



以前より産学連携のノウハウ
を共有する場を運用



デジタル田園健康特区
(協定締結済)

主な「外なる場」

規制・社会改革の実践の場として産学官で活用
特区事業以外は、県内他の自治体にも

中国・四国・播磨ヘリウム
リサイクルネットワーク（7機関）



エネルギー・革新材料
クロス・アポイントメント
経営人材育成・組織改革



九州シンクロトロン光研究
センター (SAGA-LS)

先端的な研究基盤・人材・知見の利活用



岡山大学はヘビーユーザー
(協定締結済)

技術共有

理研SPring-8のリモート化、
大型実験の事前分析拠点へ



共生型連合体

スーパーシティ・デジタル田園健康
特区関連大学の連合で、規制緩和等
の事例を共有・推進し、社会変革へ
その他 研究力強化等

技術人材

育成コースの運用・技術 PM
人材育成等、高いスキル人材
を育成

県内大学
ネットワーク

プロジェクトマネジメント

世界レベルのPM人材育成ノウハウを
共有。ナレッジワーカーの基礎知識
強化へ



ヘリウムネットワーク関連機関
コアファシリティ・データ連係等



世界最大のプロジェクトマネジメント組織
(岡山大学はアカデックスポンサー)



中四国での技術職員育成連携強化

※広島大学・岩手大学・早稲田大学他多くの大学
と単独・複数機関での技術交流を実施している。



研究大学群との連携
(横展開が可能)



41の大学・研究機関で構成。本学は
運営委員であり、那須学長は共同議長

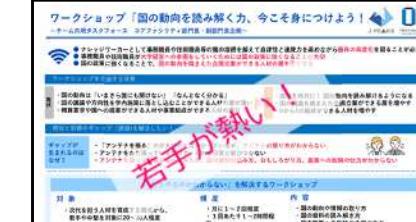
岡山県立大学ほか県内公私立大学
学生起点のイノベーション創出



大学間アライアンス協定
(「宇宙分野」・「コンピュータサイエンス
分野」・「スタートアップ分野」)

【進行中】
熊本大学、徳島大学、長岡技術科学大学、
立命館大学・・・・

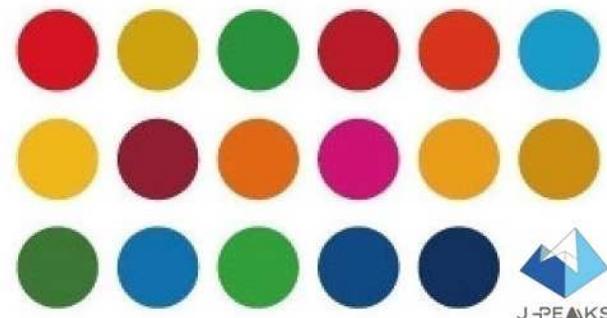
わが国の研究大学の山脈 (PEAKS) 形成のために大学間での好事例の横展開 (主なもの)

 <p>2月14日 立命館大学</p> <p></p>	 <p>3月21日 クライオ電子顕微鏡 ネットワーク</p> <p></p>	 <p>4月21日 九州工業大学</p> <p></p>	 <p>4月23日 長岡技術科学大学</p> <p></p>	 <p>5月30日 弘前大学</p> <p></p>
 <p>7月2日 三重大学</p> <p></p>	 <p>7月24日会津大学 アライアンス協定</p> <p></p>	 <p>7月24日 会津大学 研究交流会</p> <p></p>	 <p>7月30日・31日 大阪大学</p> <p></p>	 <p>7月14-28日 ヘリネット 学外関係者</p> <p></p>
 <p>8月1日 九州シンクロトロン 光研究センター</p> <p></p>	 <p>8月4日 J-PEAKS シンポジウム</p> <p></p>	 <p>8月29日新潟大学・ 北海道大学・東京農工 大学・岡山大学 意見交換会</p> <p></p>	 <p>9月9日信州大学・岡山 大学連携シンポジウム 金沢大学からも参加</p> <p></p>	 <p>ワークショップ「國の動向を読み解く力、今こそ身につけよう！」</p> <p>若手が熱い！</p> <p>本学「未来人材」企画「國の動向読み解く力今こそ身につけよう」に 信州大学・大阪大学・名古屋工業大学等からも参画（第2弾計画中）</p> <p></p>



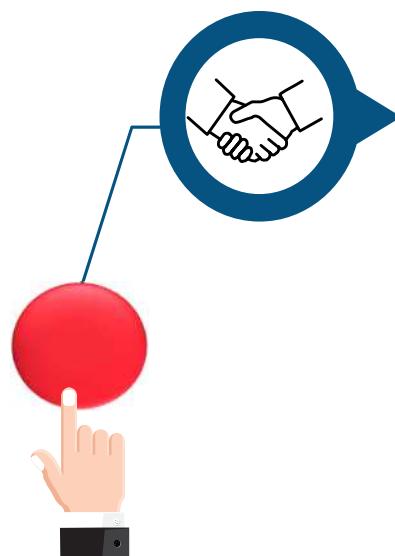
地域中核・特色ある研究大学 岡山大学が拓く今と未来

OKAYAMA
UNIVERSITY
×
SDGs



国立大学法人岡山大学
第15代学長(第5代法人の長)
那須 保友

知識によって社会を変革するナレッジワーカーによる研究・イノベーションの叡智で地球と
生態系の健康 (Planetary Health) 、Well-being・人の健康 (Human Health) 及び安心安全
に暮らせる地域の健康 (Community Health) の実現と、そのための社会変革へ



お問い合わせ先



岡山大学J-PEAKS事業統括事務局
(岡山大学 研究・イノベーション共創管理統括部 研究協力課)
E-mail : innovation@adm.okayama-u.ac.jp

[J-PEAKSホームページ](#)

知が革新を生み、
革新が新たな知を拓く



[KIBINOVEホームページ](#)



地域中核・特色ある研究大学強化促進事業

～社会と大学の変革を実現させる岡山大学の挑戦～

参考資料集



取組 1 (卓越研究)：強みを徹底的に 尖らせ新技術を生み出す

取組 1（卓越研究）：強みを徹底的に尖らせ新技術を生み出す

【従前からの課題】

- 個人レベルでの卓越研究者はいるが、研究者の厚み・融合・強い拠点（群）がない
- 研究支援が総花的である
- 基礎研究は強いが、融合やイノベーションに繋がらない
- 研究者の研究時間確保
- 高度専門職・事務職員・技術職員の高度化と位置づけ

研究IR（エビデンス）に基づく拠点形成

強み分野と次世代にリソースを投資し、研究界の国際サークルを牽引。強みをさらに強く、尖らせるとともに大学全体の研究力の裾野を拡大する。

取組 1（卓越研究）：強みを徹底的に尖らせ新技術を生み出す

【課題解決へのアプローチ・進んだ改革】

■研究ポリシーの改定

■最重点研究分野の創設

■高等先鋭研究院システムの確立

- ・基準の明確化→拠点化意識
- ・先鋭研究群（研究特区）第1弾
「植物・光エネルギー開発拠点」創設

■信州大学との学術連携開始

（先鋭研究者同士のクロスアポイントメント・合同シンポジウム
・経営改革に関する意見交換会など）

■クライオ電子顕微鏡 共用開始・WS開催

（今後、設備を核とした学術・設備利用ネットワークの構築）

【さらなる進化・発展】

■次なる先鋭拠点の形成

- ・次世代研究群 2025.7「難治・希少がんに対する再生・細胞医療・遺伝子治療拠点」創設
- ・高等先鋭研究院（新たな研究所創設：医療系）

■先鋭研究群・高等先鋭研究院を核とした連携事業（横連携・裾野拡大）

■人材の流動化、海外若手研究者の受入

（特区から全学波及へ）

■異分野交流サロン （特区から全学波及へ）

■拠点形成の“芽”創出（微生物・光・AI・電池・・・）

■シニア・ミドルパッケージ

次なる課題 (ネック)

- 研究者の研究時間確保（脱・教員中心主義、教員の機能分化、研究者間や研究機関間を繋ぎ、育む人材育成、規制・ルールの見直し、事務手続きの簡素化）
- 競争原理の醸成、評価の見直し（目指したいと思える新たなインセンティブ）
- 研究力向上戦略に対する構成員の意識あわせ（部局意見交換以外の浸透手段・意識あわせの模索）

学内外連携 ・変化

研究ポリシー改定、最重点研究分野、高等先鋭研究院等により、“個”より“群”形成の動きが加速、その中で他機関・産業界も巻き込むこととなった。J-PEAKS大学のみでなく様々な大学等と連携が進む 66

新研究マネジメントシステム構築

(最重要研究分野・高等先鋭研究院)

- 2018年10月 「全方位的」・「総花的」な研究分野の推進から次世代研究を拓く強みとなる「重点分野」（3領域・15分野）を選定
- 2023年 7月 5年経過、中期計画・中期目標、アカデミアを取り巻く環境変化から重点分野をさらに深掘りした、
「最重点研究分野」（7領域）を選定し、限られたリソースを戦略的に投資し、本学の強みのある研究の強化、イノベーションの創出及び社会課題解決をスピード感を持って促進する。
- 2023年 9月 **高等先鋭研究院創設**により、本学強みの4研究所、**先鋭研究群（研究特区）**を束ね、世界トップの研究者集団を形成する。

研究IRに基づき世界と勝負できる領域選定

データに基づく「強み研究領域」や「重点投資する研究領域」について		
強み研究領域の観点	重点投資をする基準の観点	参考にするエビデンス
高い研究業績 ・ インパクトの高い論文	高い研究業績 ・ インパクトの高い論文	・ Top1%, Top10論文 ・ Q1ジャーナル論文 ・ Nature Index論文 ・ FWC(Field-weighted Citation Impact) 等
大型研究プロジェクト ・ 大型の競争的外部資金	大型研究プロジェクト ・ 大型の競争的外部資金	・ 科研費(特持,基盤), 新学術領域代表, 学究領域代表等 ・ ファンディングエージェンシーの事業, 等
研究者の層が厚い ・ 研究者数が多い		・ 研究者数 ・ 論文著者数
	国際性 ・ 国際共同研究 ・ 研究者・学生の交流	・ 国際共著論文 ・ 国際的な研究プロジェクト(JSPS海外派遣, 科研費国際連携研究, SICORP, SATREPS等) ・ 海外ファンドによるプログラム(MSCA-RISE, Erasmus+等)
	将来性 ・ 国の戦略 ・ 世界のトレンド ・ 指標の伸び率	・ 第6期科学技術・イノベーション基本計画の政策決定 ・ Prominence指標(SchVal) ・ 論文指標, 研究費の伸び率 等

■データに基づく岡山大学の研究トピック1023のうち上位5%（1~27位）

データに基づく岡山大学の競争的外部資金

“最重要点”研究分野の制定

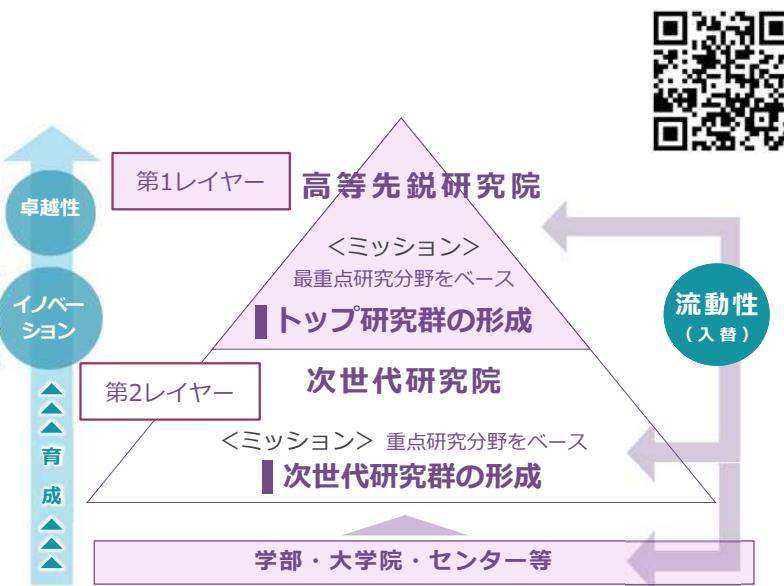
◆ **3大領域・15中領域**

7 領域

＜最重要研究分野＞

- ① 農作物・植物科学 ② ヘルスケア ③ IT・エレクトロニクス
- ④ 惑星科学・宇宙物理 ⑤ 革新材料 ⑥ 考古学
- ⑦ ①～⑥に関する融合研究

高等先鋭研究院システム



研究推進機構（研究の企画立案・マネジメント・評価・研究基盤の運用） 総司令塔機能

取組1 研究の卓越性の飛躍から新技術創出

研究の卓越性から
イノベーション創出

50年後、100年後のありたい未来：地球と生態系の健康（*Planetary Health*）の実現
に向け、地球外活動も視野にいれた、新たな知見と新技術開発を推進

高等先鋭研究院 先鋭研究群（研究特区）を選定：（第1弾） 植物・光エネルギー開発拠点

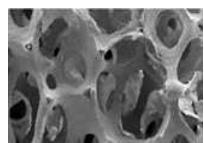
※第1弾のグッドプラクティスから
第2・第3弾へ展開

【10年後】

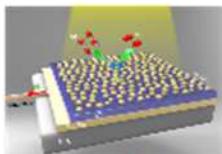
「光合成の根幹をなすタンパク質の機構等」「植物の機構・構造・ゲノム情報」
解明により、人工光合成の社会実装、クリーンエネルギー生産システムや
極限環境下でも安定・高強度を保つ「新素材開発を加速化」

世界トップの研究者群（知の集積）とリソースの傾注により、
研究界のトップサークルを先導し、地球規模の課題解決を図り、国際研究イニシアチブを獲得

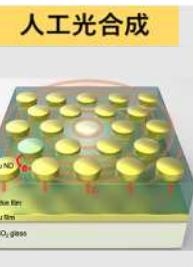
自然災害



地球環境激変



気候変動



エネルギー不足

解決



取組1 研究の卓越性の飛躍から新技術創出（取組成果）

高等先鋭研究院先鋭研究群（研究特区）「植物・光エネルギー開発拠点」
を認定 基準と仕組みを明確化！・基礎研究と実装研究者の有機連携



◆強みの研究分野の卓越性を極め、その研究成果から社会変革

大学全体によりよいシナジーをもたらし、大学全体の研究力強化・イノベーション創出等を牽引！
信州大学とクロスアポイントメント協定を締結（強み拠点の先鋭研究者の連携）



2024.10.8 キックオフミーティング

◆先鋭研究群の認定及び研究特区研究者（個人）の認定基準を明確化

〔※本学の課題：研究者はトップレベルだが、研究者層の厚み、連携、融合不足。基礎研究が主でイノベーションに至っていない。 → 個人の高みに加え、拠点形成・イノベーションを強く意識変革〕

◆特区研究者（先鋭・主任研究者）への優遇措置（リソース投資）

- ・研究環境高度化促進経費・・賞与上乗せ、研究支援員・RA雇用、オープンラボ使用料
研究室整備費、共用設備の優先利用、その他研究活動費
- ・次世代若手研究者雇用・海外武者修行
- ・スタートアップ経費（他機関からの異動者等への支援）
- ・リファラル採用の実施、研究者の流動推進（今後検討）
- ・URA等による重点支援
- ・管理業務の負担軽減（入試業務、運営業務）
- ・大学独自ルールの見直しの先導役

研究時間の確保



研究文化・体質改善を図り、研究者の研究時間の確保を進める。



卓越研究概要等：参考資料 2

※総花主義・既成概念の打破、組織風土・意識改革を「研究特区」から全学へ

1 研究の卓越性の飛躍から新技術創出（取組成果）

次なる強みの拠点を目指す**次世代研究群の基準・仕組みを明確化** 厚み（新結合）を構築

【次世代研究群】

R7.7

「難治・希少がんに対する再生・細胞医療・遺伝子治療拠点」創設

- ✓ 今後の発展・成長が十分見込める本学を代表する研究群（基準あり）
- ✓ 具体的なビジョンと構想を有し、次は高等先鋭研究院を目指す。
- ✓ 5名以上の先鋭研究群主任研究者レベルの研究者を含む（基準あり）
- ✓ 予算配分等の優遇措置有り
- ✓ 原則3年毎に群を再審査（最長6年）

【研究拠点形成支援事業】（次世代研究群の組成を加速・支援）

研究ポリシー：全学的な支援は個人でなくグループ拠点を支援する。

■ 次世代研究群形成支援

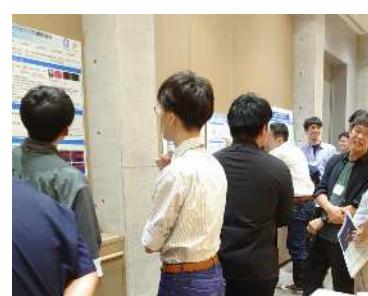


■ 大型外部資金獲得支援（拠点形成型）



■ 次世代研究グループ形成支援

研究ポリシー改訂、次世代研究群公募事業が
分野・組織を超える拠点形成・活動を加速



若手研究者育成・異分野交流を目指す
「ブレインストーミング2024」直島



宇宙戦略事業に向けた 新結合
「三朝ブレインストーミング」



育成・流動・競争原理を“岡大スタンダード”へ

NEXT（次なる拠点形成） ■革新材料若手NW ■微生物エクスプローラーズ ■光創ネクサス・・・

拠点化の動きが加速しているなか、産業界や他大学（国内外）とも連携を
強くしながらURAの目利きと突破力により進展

取組2（イノベーション・社会変革） 大学の内から外なる場へWell-being 社会を実現する社会変革に向けた イノベーション創出

取組2（イノベーション・社会変革）：大学の内から外なる場へ Well-being社会を実現する社会変革に向けたイノベーション創出

【従前からの課題】

自治体の主要政策・産業との結びつきが弱い

(これまで) 内なる場 視点の拠点形成 → 大学内でしか出来ない場を形成

(これから) 外なる場 視点の拠点形成

学内からヒトが住む街へ「舞台」を大学外で形成（新たな価値を
0→1を生み出す（イノベーション創出・社会変革へ）

規制緩和への挑戦

革新的新医療技術への挑戦

暮らし変革の挑戦

国家戦略や地域の思いを
先取り・先導

- 岡山大学でしか成し得ない研究を展開し、社会変革を起こす
- 地域・研究機関・産業界・自治体等を巻き込み、新たに「外なる場（学外）」を舞台にコミュニティを形成

取組2（イノベーション・社会変革）：大学の内から外なる場へ Well-being社会を実現する社会変革に向けたイノベーション創出

【課題解決へのアプローチ・進んだ改革】

- **デジタル田園健康特区**に吉備中央町が指定（本学と連携し、実証事業）

- **共生型連合体稼働開始**（2024年9月）

国家戦略特区に関する大学群（筑波大学・山梨大学・※金沢大学・大阪大学・※大阪公立大学・岡山大学）で規制緩和・革新新医療技術・暮らし変革に挑戦）※新規加入

- **OI-START創設**

産学官金が連携してデジタル技術を活用したイノベーションを創出し、その実践を通じて社会変革、人材育成、若者の県内定着・還流を推進）

- **地域企業のDX化、地域ぐるみでの脱炭素経営支援PF構築**により中小企業支援

- 大学シーズ発信と産業界・自治体の連携を築く「R&D Showcase」を開催

【さらなる進化・発展】

- **デジタル田園健康特区を核に規制緩和事業へ**
(救急救命士のタスクシフト、遠隔採血、データ基盤連携)

- **DXを活用した暮らし変革**

（次世代モビリティ、林業DX、鳥獣害、空飛ぶ観光、サーチューラーエコノミー、防災DX等）

- **共生型連合体を活用した横展開～世界へ**

- 地域課題解決PFの充実、若手・学生目線、未来志向の社会課題解決

（DX、脱炭素、持続農業・・・）

- 岡山市・愛媛県・本学連携によるスタートアップ・エコシステム拠点都市の実現・進化

次なる課題
(ネック)

- 規制緩和において、**関係省庁（規制部局）の認可**が大きな壁である
- 地域課題解決をテーマとするに際して、**絶えず地域が中心**であり、住民であることを念頭に実践活動を行うことを再認識・重視している。

学内外連携
・変化

- 本学がデジタル田園健康特区に深くかかわっていること及びJ-PEAKSで地域課題から社会変革を担う事業を担っていることから、県内様々な産業界・自治体と連携・シンクタンクの役割増

〔10年後〕

デジタルの力で人の持つ力を最大限活用し、医療制度と生活様式の変革を導く拠点

Community Health & Human Health 先導大学群の形成

DXを軸に産学官連携により誰一人取り残されないコミュニティを創生

(国家戦略特区：デジタル田園健康特区を活用し、中山間地域の課題解決！岡山から全国へ横展開)



データが集まる→企業・人が集まる→産業が生まれる→社会変革



共生型連合体設置（2024年9月本格始動！）

大阪大学、筑波大学、山梨大学、金沢大学（2025.2～）、大阪公立大学（2025.4～）、岡山大学
(スーパーシティ・デジタル田園健康特区関連大学の連合体)

参画大学が結集

規制緩和への挑戦

革新的新医療技術への挑戦

暮らし変革の挑戦

多様な人材の融合により、
地域課題解決と
革新的イノベーションを起こし
Well-being社会を実現



※おかやまDXコアのシステムを活用

※津山工業高等専門学校など県内教育機関とも連携

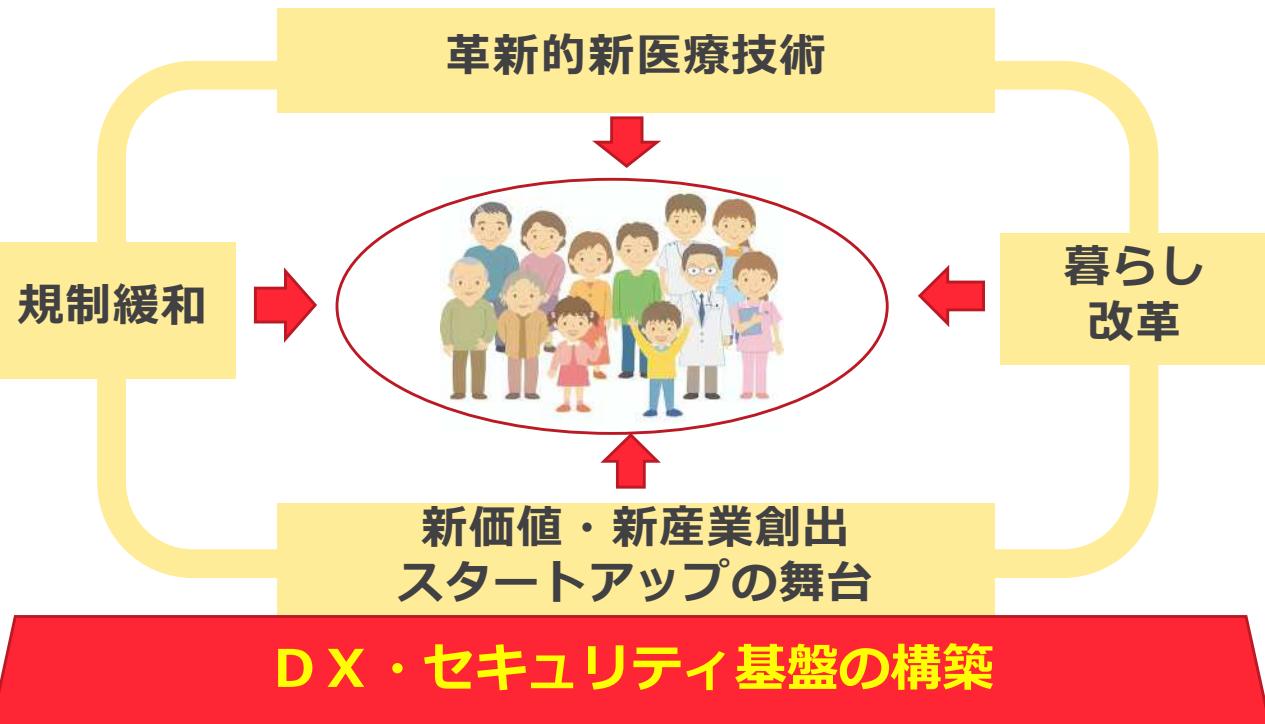
※金沢大学2025年1月参画

取組2：共生型連合体（国家戦略特区関連大学連携）での活動



9月11日わが国初の試みである「共生型連合体」のキックオフミーティングを開催
～国家戦略特区における大学群が協働して社会変革を推進～

共生型連合体（筑波大学、山梨大学、大阪大学、岡山大学）では、**絶えず中心は地域であり、住民であることを忘れず**、いかに地域・住民が変化をを体感することができるのかを第一に進めている



12月13日 第二弾：共生型連合体の個別ミーティング（DWH構築等）Web開催

参加者48人
現地26人、オンライン22人
連合体：4大学
オブザーバー：1病院・1社

取組2 イノベーション創出によるWell-being社会の実現（取組成果）

産学官民医によるヒアリングヘルス “聞こえる”から生まれるWell-beingへの挑戦



課題

- ◆難聴に気付いていない・放置
- ◆どこで受診や補聴導入すれば良いか分からず
(非専門店・通販)



デジタル田園都市国家構想
DIGIDEN



吉備中央町（デジタル田園健康特区）
少子高齢化・中山間地域・過疎問題
高齢者の孤立問題 耳鼻咽喉科なし

【横展開】

対策：高齢者自動聴覚検診・遠隔判定導入による補聴器必要者の早期発見・啓発事業

- ・自動聴覚検診による難聴の早期発見
- ・遠隔DXで受診や補聴の必要性を判定
- ・希望者へ受診・補聴の導入



岡山市・デマンドジャパンとの三社連携協定締結！「City for Better Hearing（聞こえを支えるまち）」の実現に向け、地域ぐるみで“聞こえ”を支える仕組みを構築し、高齢者のQOL（生活の質）向上と持続可能な地域社会の形成を目指す。

令和6年度地域ぐるみでの脱炭素経営支援体制構築モデル事業に大学として全国唯一採択～産官学金で中小企業の脱炭素経営を推進～ 学生も参画し“社会変革”を体現

岡山における地域ぐるみでの脱炭素経営支援体制を構築し、**地域とともに社会変革モデル**を構築し、全国～世界への横展開を目指す。DX支援コミュニティ「**DXサンライズおかやま (DXSUN)**」と共に**企業のDX・GXビジョン策定支援**を進め、カーボンフットプリント(CFP)算定や組織GHG(温室効果ガス)排出量モデル算定を取り組み**脱炭素(GX)とDXの両面で地域とともに社会変革**を起こす。



(DXSUN)

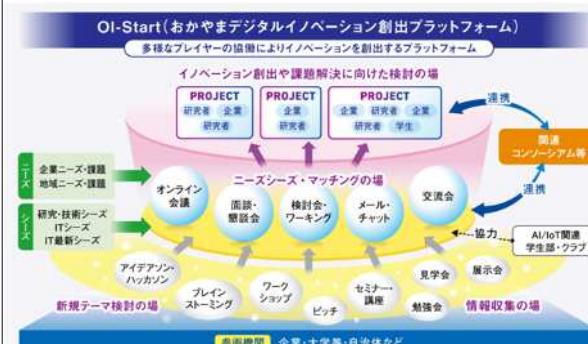
「CFP Nexus WG (カーボンフットプリント起点の価値創造WG)」を発足

おかやまデジタルイノベーション創出プラットフォームOI-Startの会員数が130機関を突破！

産学官が連携してデジタル技術を活用したイノベーションを創出し、その実践を通じて人材を育成することで、**岡山県内の企業等の生産性や魅力向上、若者の県内定着・還流を推進**することを目的に岡山県と「**OI-Start**」と呼ぶプラットフォームを岡山大学に設置。



(OI-Start)



77

取組2 イノベーション創出によるWell-being社会の実現（取組成果）

新しいアイデアを産学官で繋げる・つくる 「岡山大学R&D Show case」を開催



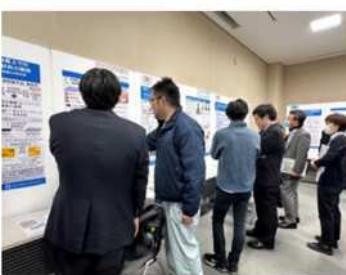
「自社が抱えている問題を大学と一緒に解決したい」

「岡山大学って、一体どんな研究しているんだろう？」

「私たちのビジネスに役に立つような研究って、
岡山大学にあるんだろうか？」

ニーズとシーズをマッチングする場を開催。

（シーズ展示70件） 令和7年度も実施



特別講演
社会文化科学学域
西田 陽介教授



久米南町で犬型ロボットによる農作業 支援実証実験と就農者との意見交換を実施



久米郡久米南町のブドウ農場において、四足歩行（犬型）ロボットを活用した実証実験と就農者の方との意見交換を実施しました。この実証実験と意見交換は、内閣府「地域中核大学イノベーション創出環境強化事業」の一環として、林靖彦副理事（共創の場担当）をプロジェクトリーダーとする中山間地域活性化プロジェクトが実施したもので、[前日に岡山大学農場で実施された犬型ロボットの実証実験](#)に引き続き、実際の農業現場での活用可能性を検討することを目的に行つた。

実証実験には、本学教職員と高知工科大学の栗原徹教授及びその研究室の学生のほか、久米南町の片山篤町長や地元の農業関係者が参加し、犬型ロボット「Spot」と「Unitree Go2」を用いた農業作業支援の可能性を検証しました。実証実験の後には、地元の就農者との意見交換が行われ、参加者からは、「犬型ロボットを活用することで農作業の身体的な負担の軽減につなげられるのではないか」といった意見が寄せられたほか、「防犯や鳥獣害対策に活用できるのではないか」といった声も上がり、現場の課題解決に向けた技術活用の可能性が議論されました。



取組4: 研究に専念できる時間の確保に向けた取組を加速・実践



部局マネジメント改革プロジェクト：会議のあり方

【目的】

大学のサステナビリティと教職員のウェルビーイングを意識して適切な人事管理及び効率的な予算配分など大学の機能強化と**教員の教育・研究時間の確保や職員の負担軽減**を実現する。

具体的には会議のあり方（主として教授会審議事項）、教員の人事管理及び予算管理について検討
（長年の既成概念の打破・意識変革）

フォローアップ
(R4.4~9)

会議時間数／回：77分→54分（▲30%）

教授会短縮時間から換算される年間費用：870万円
(1人当たり21,028円×415人)

R4.4まとめと提言

教授会審議事項の整理・代議委員会の活用について、実際の議題をもとに個別に整理した。
全部局において提言より、見直し・実施する。

論点整理と意見交換
(学校教育法、教授会規則)

学校教育法、教授会規則の観点から論点整理のうえ
ヒアリング・意見交換を実施実施
R2年度各部局教授会議題・会議時間・状況等

教授会議題等調査・分析

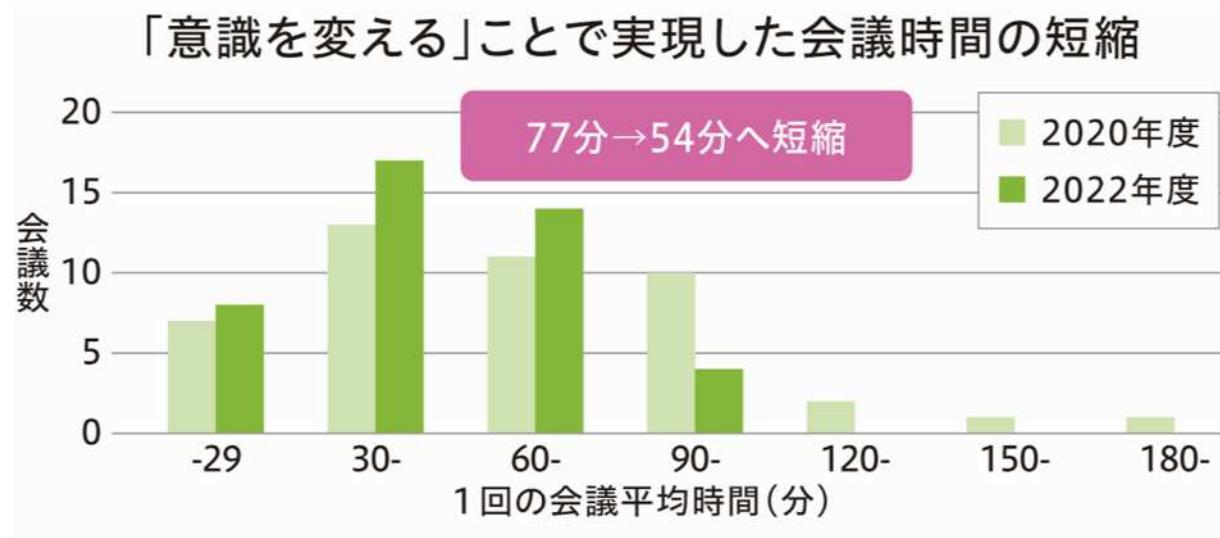
R3.4プロジェクト開始

部局マネジメント改革プロジェクト：会議のあり方

令和4年度4月～9月会議時間について（令和2年度と比較）

	令和2年度	令和4年度
1回会議時間（分）	76.8	54.2
総会議時間	390.4	240.3

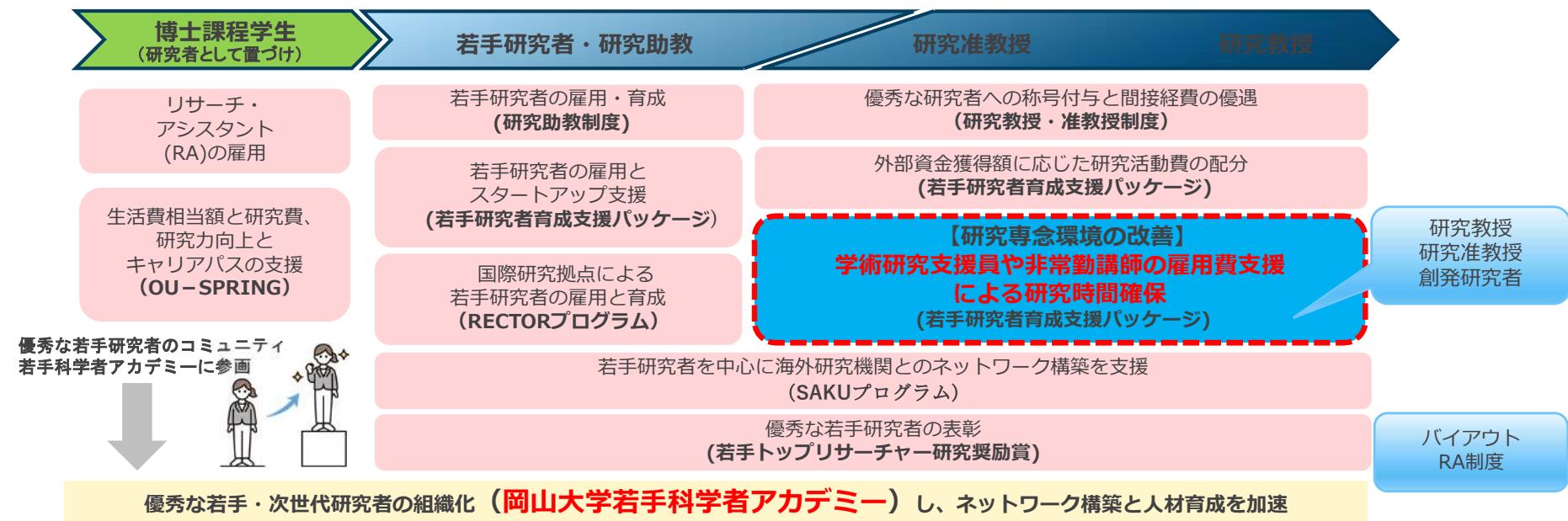
会議時間数／回：77分→54分（▲30%）
教授会短縮時間から換算される年間費用
8,726,620円
(1人当たり21,028円×415人)



【分析】

- 令和2年度に比較し、73.8%の部局で**短縮**
- 全体の1回会議時間、総会議時間の平均も**短縮**
- 会議を全て**メールに変更**している部局も有り
- 平均会議時間の分布では、**120分以上の会議はなくなり、90分未満の会議が約9割を占める**

岡山大学若手研究者支援パッケージ：学術研究支援員の配置



学術研究支援員事業

【目的】優れた研究を行っている意欲のある若手研究者に対して、**研究専念環境の改善**の一環として実施

【職務内容】研究活動に必要な業務（書類・資料作成・データ作成、文献調査、事務・実験補助等）

【効果】

令和4年度：15名が利用、6,863時間（1人平均：458時間／年）

令和5年度：23名が利用、9,180時間（1人平均：399時間／年）の研究時間を確保

人手を増やす→研究時間を確保する→成果がきちんと出る、という一連の流れを数値等で見ることが重要