資料４
科学技術・学術審議会
大学研究力強化部会
（第２回）R7.10.9

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～

国立大学法人岡山大学

学長　那須 保友

© 国立大学法人岡山大学 2025

【本日の論点】

①Ｊ-PEAKS採択大学として取り組みを開始して、**どのような改革が進んでいるか。**

②大学のビジョンに沿った機能強化や、地域や企業、他の研究機関とともに成長する大学への変革などに実際に取り組む中で、**改革のネックとなるもの／なりそうなもの**として見えてきたものはあるか。大学の研究力強化に向け、これまで議論されながらも未だ解決していない課題の真因は何か。

③J-PEAKS採択大学として改革を始動する中で、**学内外の関係者に変化は見られるか**。

④現状、**全国の多様な研究大学等との連携の現状**はどのようになっているのか。また、今後、人材の流動性の向上や共同研究の促進等を図るなど、**我が国の学術研究ネットワーク全体をどのように牽引していくのか**

【岡山大学の姿勢】

日本の大学は、世界と比べて150年あまりしかない歴史の中で、類を見ない素晴らしい**「学問の府」**を創りあげた。

いま日本がさまざまな転換点を迎える中、150年間の偉業に甘んずることなく、かつ150年前に希望や不安などの感情を噛みしめながら日本の大学の歩みをはじめた先人たちの熱き想いを胸に、いま一度、日本（地域）から世界を拓く**「新しい学問の府」**を創りあげる。

わが国の研究大学群の山脈（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。そのためには、**大学は変わらなければ**ならない。

不易流行

①研究大学として生き残るため、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、総花的な支援を廃し）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産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次なる大学法人経営改革（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**　■産業界連携による**技術職員の頭脳循環**

■**高度人材の戦略的配置（博士含む）**　■**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】成長戦略

■外産資金（寄付金）獲得の加速

■財源の多様化・資産活用・財務構造

■**授業料等の適正化**

【研究基盤強化】

■**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）

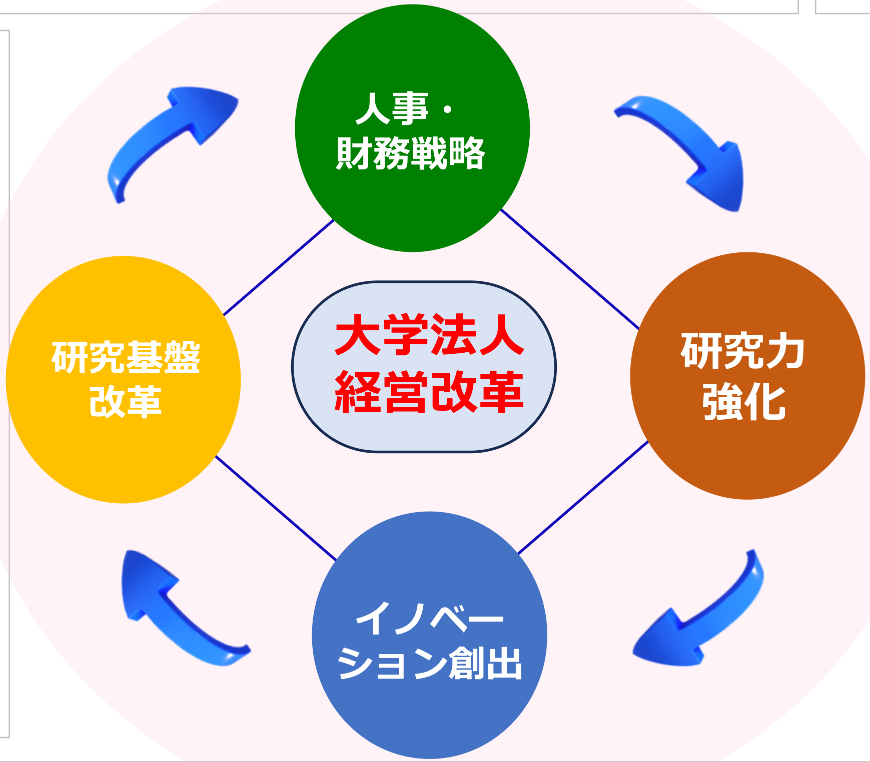
■**リースPF**による設備整備と研究戦略立案・人材育成

■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、**“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

【産学官共創・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

②大学法人経営改革を進める中での“課題”・“ネック”は何か？

①研究者の**研究時間確保**を図る一方で、**他職種へのしわ寄せなど**はないか、全体最適が必要。

②高等先鋭研究院システムを**持続可能な制度**にするため、競争原理の醸成、評価の見直し（ガラス張りの依怙贔屓）、そして、インセンティブのバランスが必要。

③**大学全体の**研究力向上・経営改革に対する構成員の**意識あわせ・当事者意識**

④規制緩和において、**関係府省庁（規制部局）の認可**が大きな壁である。

⑤地域課題解決をテーマに社会変革を実施するに際して、**中心は絶えず地域・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。

⑥**持続可能**な設備費（更新費・維持費）の確保が必要。**利用料収入の積立**が必要。

⑦設備の**共用及び自立化の意識（単価設定）が、未だ不足**している。

⑧**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）能力の向上意識を醸成**するべきでないか。

⑨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。

⑩教員の**分野毎に異なる業績基準の適切な評価のあり方。**

⑪**多様な人事制度**に対する**評価の仕組みの再構築**及び制度の**共通認識の形成。**

⑫**財政状況**が厳しい中（物価高騰・人事院勧告）で事業期間終了後の**資金確保・成長戦略**の考え方。

様々な改革を展開しているが、研究力強化に繋がっているのか・・？（学長の不安と新たなモチベーション）

意識変革と行動変容が重要であり、まだまだ、学内における浸透・一致団結が必要

本学だけでなく他大学においても同様の課題・ネックがあるのではないか

③J-PEAKS採択大学として、改革を始動する中で学内外の関係者に変化は見られたか

①研究マネジメントシステム改革により、**個人から群（クラスター・拠点）形成が加速**した。
次世代研究群公募事業、URAの目利き・引き合わせ。それを起点に産業界・J-PEAKS採択大学等との連携が進化。また、**先端設備導入**により、**設備利用から学術研究ネットワーク**の構築が進んでいる。

※先鋭研究群（研究特区）：植物・光エネルギー開発拠点　次世代研究群：「難治・希少がんに対する再生・細胞医療・遺伝子治療拠点」の他
・キーワードにより学内の異分野研究者を繋ぐ（芽の創出・拠点への種まき）グループ「微生物エクスプローラーズ」（長岡技科大・産業界も参画）、光創ネクサス（徳島大学も参画）、「AI-HPCパートナーズ」、「ナノ・グリーンマテリアル拠点」、「創薬・社会実装拠点」、「若手革新材料」
・先端設備ベースで「クライオ電顕ネットワーク」、「ヘリウムネットワーク（低温研究）」・「20テスラ超伝導電磁石」を構想中

②本学がⅠ：**デジタル田園健康特区**で協働している点、II：**J-PEAKS**で研究力から地域課題解決・社会変革を担っている点、III.**瀬戸内スタートアップ・エコシステム拠点**に大学の立場で参画していること、IV：**県内大学の学生も巻き込んで**の地域課題解決を進めていること等が、岡山県全体での**社会変革・産学官共創＋スタートアップ創出**の気運の高まりに繋がっている。

③設備整備計画（マスタープラン）の作成を若手研究者と技術職員が中心に策定。
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。

④旧態依然を打破する**人事制度改革**（15年ルール、複線型人事、教員機能分化、事務職員キャリアセレクト等）が進むなか、職員自らが**「意識変革」**（自身のキャリアを考えること、研究マネジメント人材認定取得等）や**「行動変容」**（小規模であるが教員自身が機能分化をどう最適化し効果的に進めるかの自主的勉強会が既に始まっている。）

本件は、令和7年度J-PEAKS事業に係る学内部局との意見交換会や他大学との意見交換会でも多くの議論・問い合わせがあった。

④現状、全国の多様な研究大学等との連携の現状はどのようになっているのか。また、今後、人材の流動性の向上や共同研究の促進等を図るなど、我が国の学術研究ネットワーク全体をどのように牽引していくのか

■研究大学等との連携の現状は、10頁の通り。多くの大学と研究力強化、イノベーション創出、人材育成、経営改革について、共同研究、協働実施、意見交換会、技術交流をしている。

■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）、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。

④現状、全国の多様な研究大学等との連携の現状はどのようになっているのか。また、今後、人材の流動性の向上や共同研究の促進等を図るなど、我が国の学術研究ネットワーク全体をどのように牽引していくのか

■人材の流動性の向上について（内なる場から外なる場を舞台に活躍できる人材を育成）

【研究者】

- **国際的な人材交流の促進**：**海外研究者の招へいや日本人研究者の海外派遣を推進**し、国際共同研究の機会を拡大　⇒　J-PEAKS：先鋭研究群（研究特区）、高等先鋭研究院、従来からのRECTORプログラム（大学改革促進のための国際研究拠点形成プログラム）をさらに加速する。
- **企業との共同研究等**を積極的に進め、実社会との接点を強化する。（博士課程学生も参画→次世代視点）
- 教員のクロス・アポイントメント契約や兼業**手続きの簡素化を推進**する。

【高度専門職・事務職員・技術職員】

- **複線型人事**を実施に際しては、**各専門性、スキル基準を明確**にした上での**職種間での流動を図る**
- 国レベルでの研究力強化を考えると、研究者だけでなく、マネジメント人材（**高度専門職・事務職員・技術職員**）もクロス・アポイントメント・兼業等により、組織の垣根を越えた流動の促進（他大学、研究機関、自治体、機器メーカー）が必要。

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

東京大学 THE UNIVERSITY OF TOKYO
研究・技術連携強化

信州大学 ● SHINSHU UNIVERSITY
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

SPring-8
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

Institute of SCIENCE TOKYO 東京科学大学
コアファシリティ・ＴＣカレッジを協働

山口大学 YAMAGUCHI UNIVERSITY
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。

独立行政法人国立高等専門学校機構 津山工業高等専門学校 NATIONAL INSTITUTE OF TECHNOLOGY, TSUYAMA COLLEGE
次世代人材育成（協定締結済）
県北地域の地域課題解決

筑波大学 University of Tsukuba
金沢大学 ● KANAZAWA UNIVERSITY
山梨大学 UNIVERSITY OF YAMANASHI 地域の中核 世界の人材
大阪大学 OSAKA UNIVERSITY
大阪公立大学 ● Osaka Metropolitan University
以前より産学連携のノウハウを共有する場を運用

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

岡山大学 OKAYAMA UNIVERSITY

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

NINS 自然科学研究機構 National Institutes of Natural Sciences
多様な最先端の機器ノウハウを共有

研究大学群との連携（横展開が可能）
NINSが事務局

RUC Research University Consortium 研究大学コンソーシアム
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

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

吉備中央町 Kibichuo Town
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

大阪大学 ● OSAKA UNIVERSITY
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

Project Management Institute ●
世界最大のプロジェクトマネジメント組織
（岡山大学はアカデミックスポンサー）

●
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

中国･四国･播磨ヘリウムリサイクルネットワーク（7機関） ●

会津大学 ● THE UNIVERSITY OF AIZU
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 etc

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

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

J-PEAKS

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
OKAYAMA UNIVERSITY

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

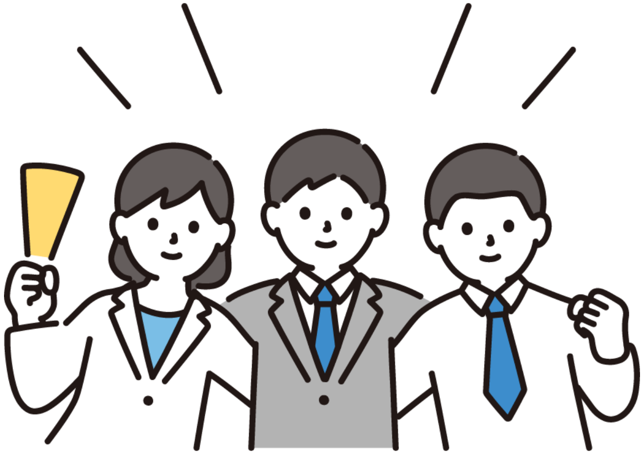
J-PEAKSホームページ
知が革新を生み、
革新が新たな知を拓く

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（J-PEAKS）

～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

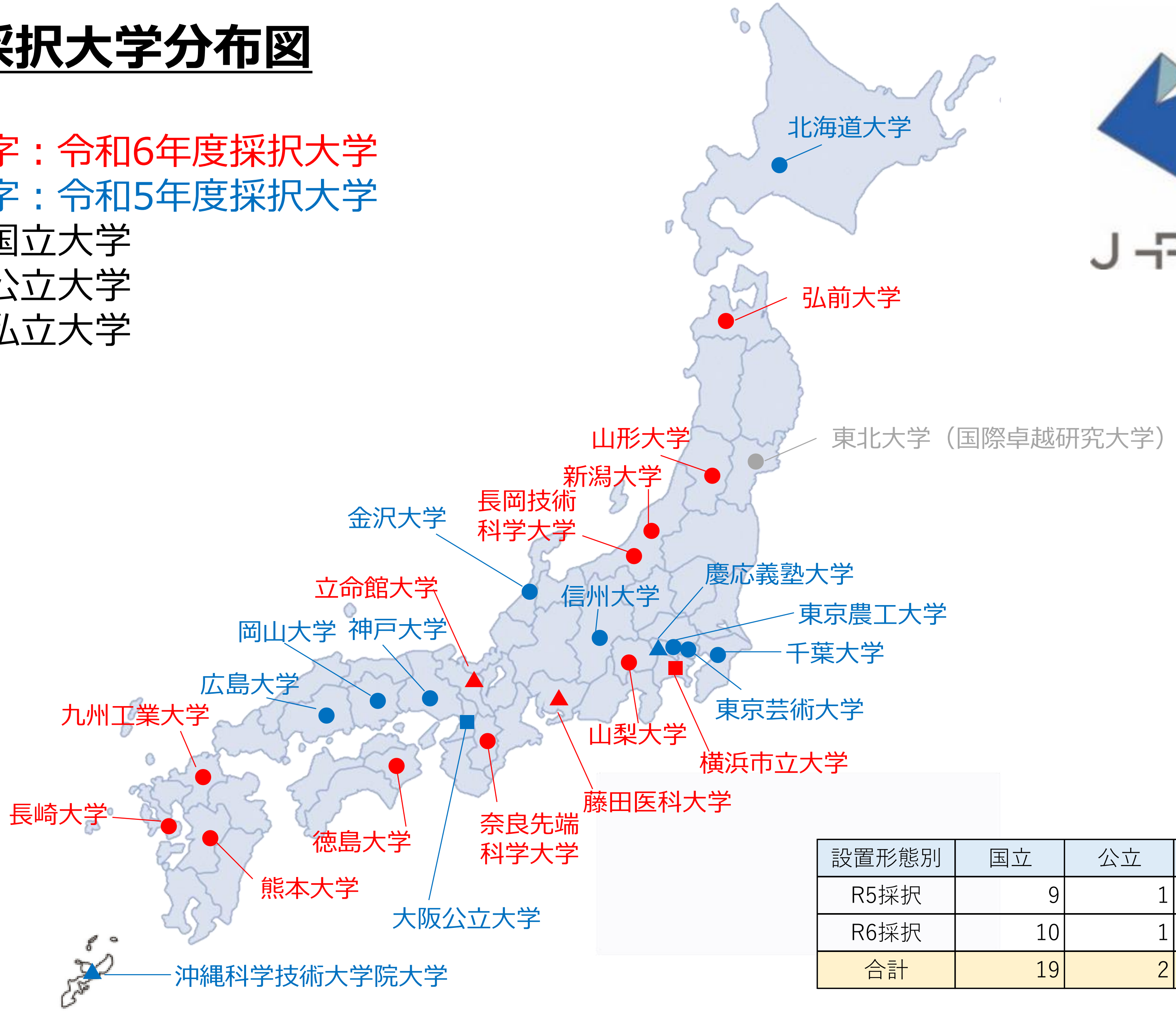


J-PEAKS

岡山大学 OKAYAMA UNIVERSITY | TOP GLOBAL UNIVERSITY JAPAN | Japan. Committed to the SDGs | 岡山大学病院 OKAYAMA UNIVERSITY HOSPITAL 1870

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

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

確実な実行力：J-PEAKS採択に関わらず2023年10月「研究力・イノベーション創出強化本部」の設置

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

全体統括
那須学長（法人の長）

研究力・イノベーション創出強化実現会議

※学長、理事、プロジェクト責任者等が参加する意思決定の場（月１回）

【組織風土改革】

- ✓ “大学を変える“　スピーディーな意思決定・実行
- ✓ 強固な教職協働体制
- ✓ アジャイル体制とプロジェクトマネジメント手法による確実な実行力

卓越研究部会（取組１）
〔取組推進責任者〕
佐藤法仁
副理事・URA

イノベーション・社会課題解決部会（取組２）
〔取組推進責任者〕
前田嘉信理事・病院長
阿部匡伸理事・上席副学長

研究環境部会（取組３）
〔取組推進責任者〕
菅誠治理事・上席副学長
佐藤法仁副理事・URA

人事戦略部会（取組４）
〔取組推進責任者〕
三村由香里理事
佐藤法仁副学長・URA

財務戦略部会（取組５）
〔取組推進責任者〕
小代哲也
理事・事務総長

PT PT ・・・ PT PT PT ・・・ PT PT ・・・ PT PT ・・・ PT ・・・

PT:プロジェクトチーム員

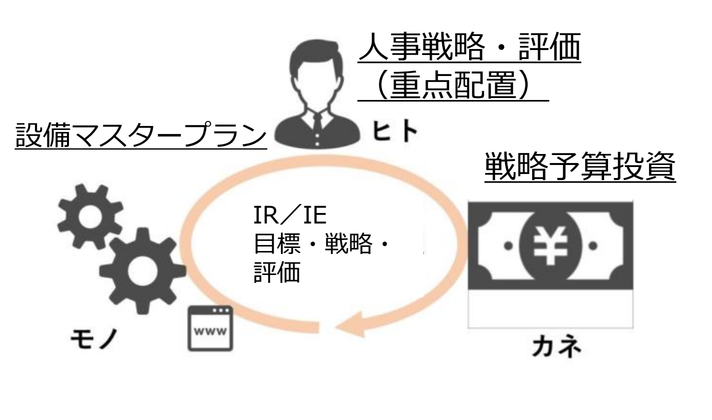
取組推進副責任者・事務責任者を配置。総務、教育、研究、国際、財務、施設、広報、病院などの、**従来の縦割りの組織を「超えて」**、**法人一体**として、プロジェクトベースで、スピード感を持ち、集中的にマネジメントすることで、社会変革の実現を着実にかつ、確実に実行。
URAの**「研究部門を越えた」**全学マネジメントを実施。

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

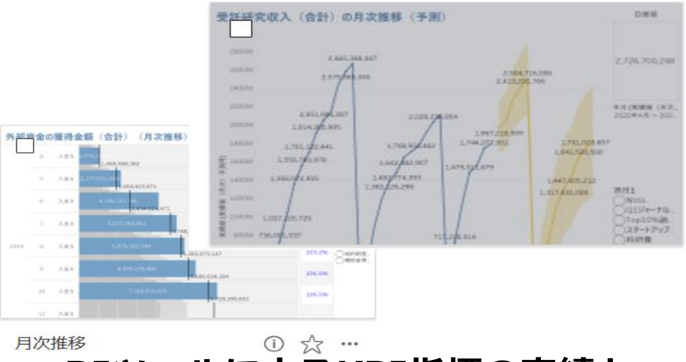


IRに基づく戦略的な研究力強化の取組
・RECTORプログラムの創設
・研究教授、研究准教授制度
・最重点研究分野の創設
・高等先鋭研究院先鋭研究群（研究特区）
特区研究者認定（先鋭・主任）
・次世代研究院
次世代研究群認定・次世代支援事業
・ベンチマーク、科研費ガントチャート

◆**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：進捗のほか、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

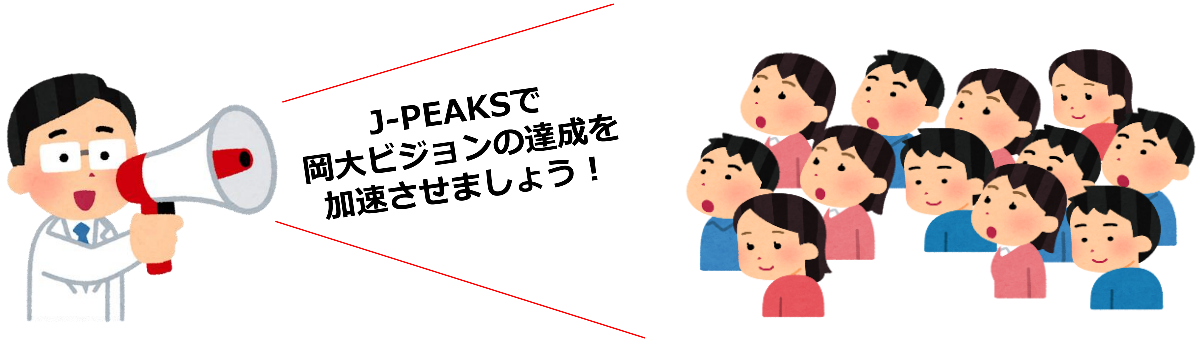
学内ガントチャートと
他大学とのベンチマーク

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

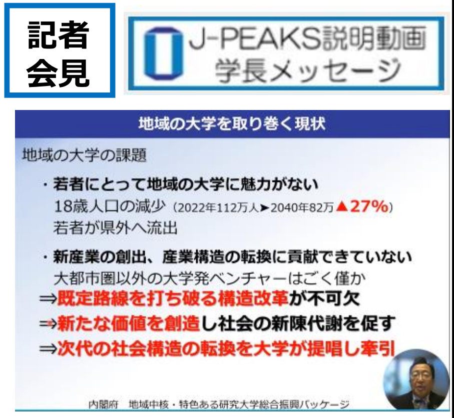
②**トップ自身が**現場に足を運び説明し、議論する。**（何度も）**



【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



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】

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

J-PEAKS　各部局との意見交換等における質疑応答（令和６年度）

■最低限の教育・研究ができるだけの基盤整備、基礎的な経費も気にかけてほしい。

■**優秀な人材を獲得するために、J-PEAKS予算で各学部に対し特任助教などのポストを出す予定はあるか?**

■**異分野での研究**の話し合いの場が欲しい。

■教員に対する**適正な評価の仕組み**を構築してほしい。論文数や質だけで比較されるのは不合理。社会実装を担っている研究者、コスパよく成果を創出している文系を評価いただく仕組みが欲しい。

■若手育成の観点で、学部生、**大学院生の人材育成**について考えを教えていただきたい。

■若手である准教授・助教はどのように**本事業に関わっていけるのか**。

■若手に研究する時間を作るために、人によっては**研究からだんだんと教育にシフト**していくのはどうか。

■若手研究者が成果を出せば、より良い条件の機関に転出するように思いますが、**本学の魅力向上策**は？

■KPI達成に向けて、**一人あたりの研究時間を増やす**ためのメッセージをいただきたい。

■**複線型人事、教員の機能分化**について、給与の問題はどのようにお考えか？

■**民間なら**アクティビティに応じて、早期退職等を促している。そういった新しい風をいれてほしい。

■華々しく評価される部分ではないが、**裾野の研究、入試関係も忘れないで**いただきたい。重要である。

■J-PEAKS予算に対して**どういう成果が求められているのか**。予算がもらえた人だけが成果を求められているのか、**大学全体として成果を出す**ことを求められているのか。

■**研究のサポートの薄さ**が課題。PIに対してマネジメントするような人材については、どう考えているか。

■**地域とは**どこをターゲットにしているのか。

70件以上の質疑・意見を頂きました。（メールでの意見も含め、丁寧に対応）

J-PEAKS　各部局との意見交換等における質疑応答（令和7年度）

教員との意見交換

■どのような方法で配置転換を行うのか？

■**どこで誰がどのような研究**をしているのか、知る仕組みを作ってほしい。

■**15年ルール**や**教員の機能分化**に合わせて**評価については**どのように考えているか？

■**人事制度（ポイント制）**の導入の理由は何か？

■**ハラスメント対策**の現状と課題は何か？

■大学だけで解決できる問題ではないかもしれないが、**人文社会系学部**の学部学生が大学院へ進学するインセンティブが難しいと感じている。

■**社会的インパクト**に対する標準的な指標はあるか？

事務職員、図書職員、技術職員との意見交換

■学生・保護者との関わりや入試等において**変えられる部分と変えられない部分を区別しながら**取り組みたい。

■**事務職員の機能分化や複線型人事制度**等について内容の進捗や今後の方針についてお教えいただきたい。

■教員やＴＡが対応できない実習を**技術職員**が担当している。実習と研修のバランスについてどう思うか？

研究力で社会を変革する！岡山大学４つの挑戦

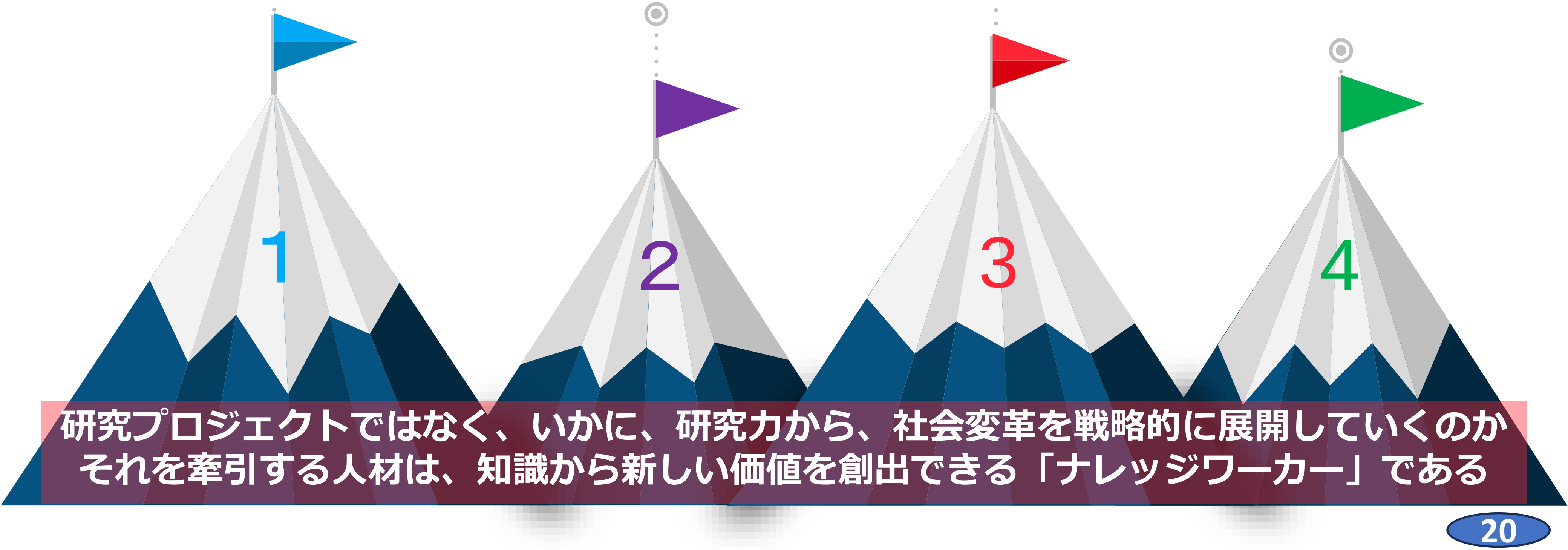
（各取組による改革・課題等）

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

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



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

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

新研究マネジメントシステム構築　（最重点研究分野・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 • FWCI(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(特推,基盤(S)、新学術領域代表,学変領域代表等) • 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頭脳循環, 科研費国際先導研究, 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(SciVal) • 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

"最重点"研究分野の制定

＜重点研究分野＞

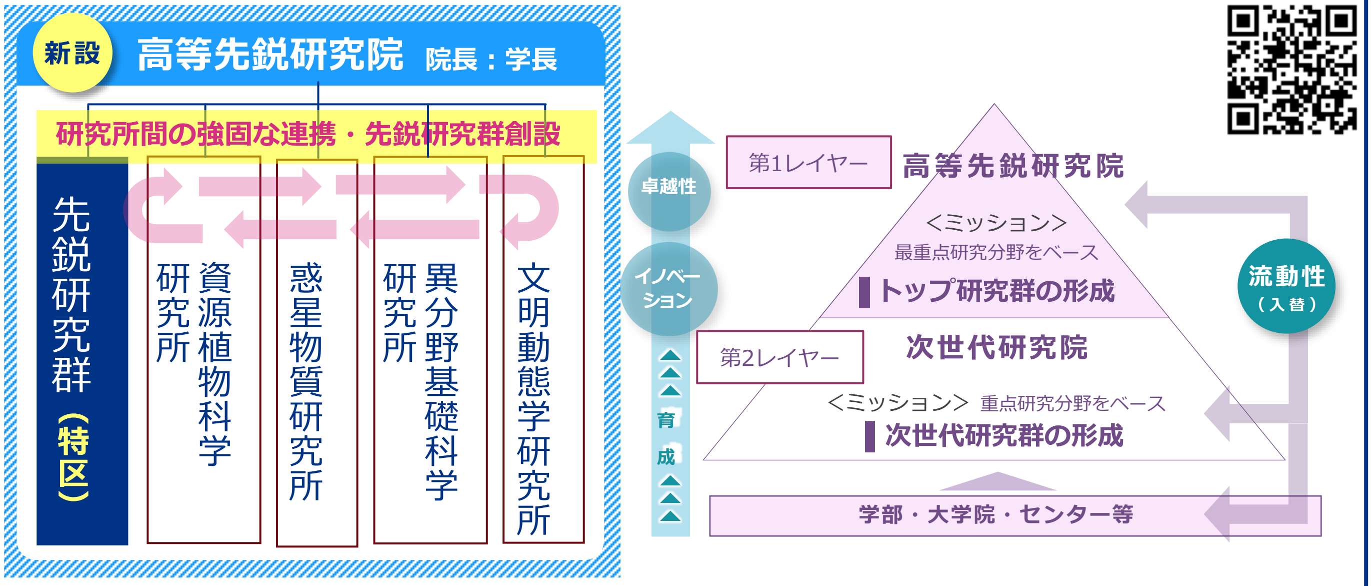
3大領域・15中領域

＜最重点研究分野＞

7領域

①農作物・植物科学　②ヘルスケア　③IT・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
⑦①～⑥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

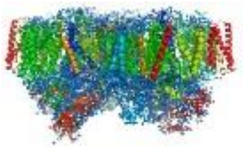
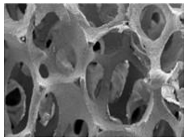
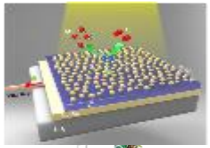
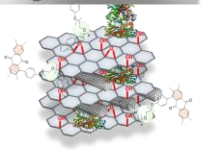
【10年後】

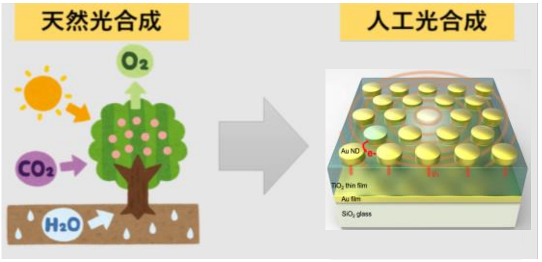
「光合成の根幹をなすタンパク質の機構等」「植物の機構・構造・ゲノム情報」**解明により**、人工光合成の社会実装、クリーンエネルギー生産システムや極限環境下でも安定・高強度を保つ**「新素材開発を加速化」**

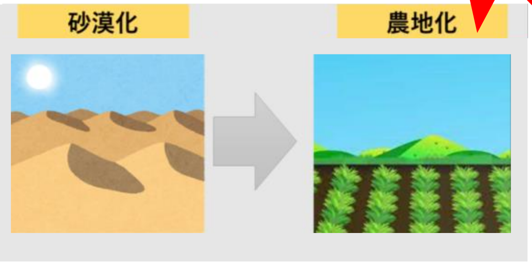
世界トップの研究者群（知の集積）とリソースの傾注により、
研究界のトップサークルを先導し、地球規模の課題解決を図り、国際研究イニシアチブを獲得

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**

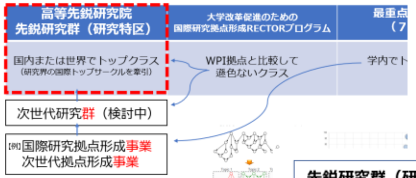
◆強みの研究分野の卓越性を極め、その研究成果から社会変革

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）　**研究時間の確保**
・**大学独自ルールの見直しの先導役**
（時代に即してない規程、研究推進の妨げになっているもの等を**変える・やめる**）

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

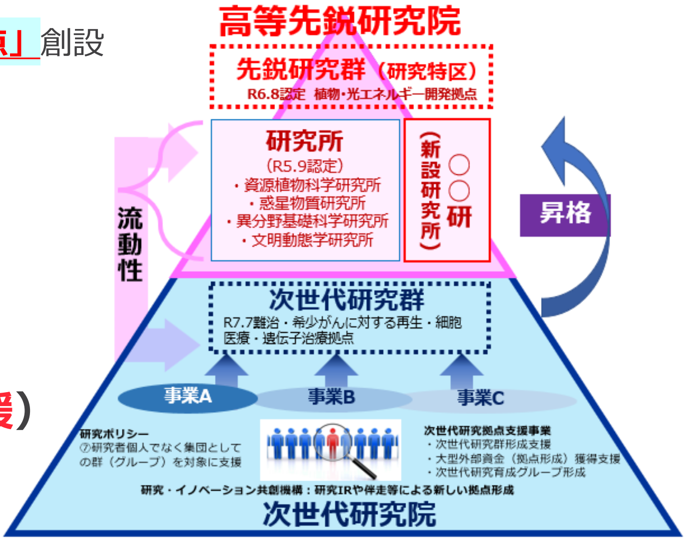
1 研究の卓越性の飛躍から新技術創出（取組成果）

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)



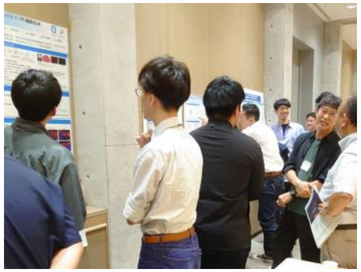
【研究拠点形成支援事業】

（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

育成・流動・競争原理を“岡大スタンダード”へ



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」

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

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

【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）
国家戦略特区に関係する大学群（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、サーキュラーエコノミー、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

2 イノベーション創出によるWell-being社会の実現

社会課題解決から
イノベーション創出

【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**

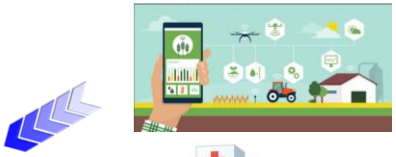
DXを軸に産学官連携により誰一人取り残されないコミュニティを創生

（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）

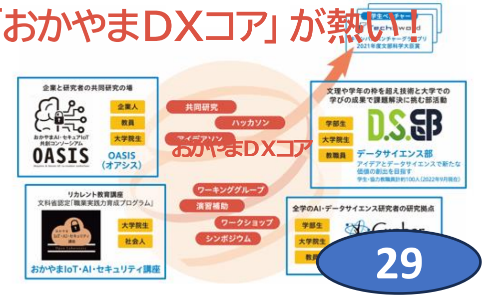
- 規制緩和
- 革新的新医療技術
- 暮らし改革
- 新価値・新産業創出 スタートアップの舞台
- ＤＸ・セキュリティ基盤の構築

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

セキュアデータ
基盤



DXシンクタンク
「おかやまDXコア」が熱い！



体制整備：共生型連合体（国家戦略特区関連大学連携）

他機関との
協働体制

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

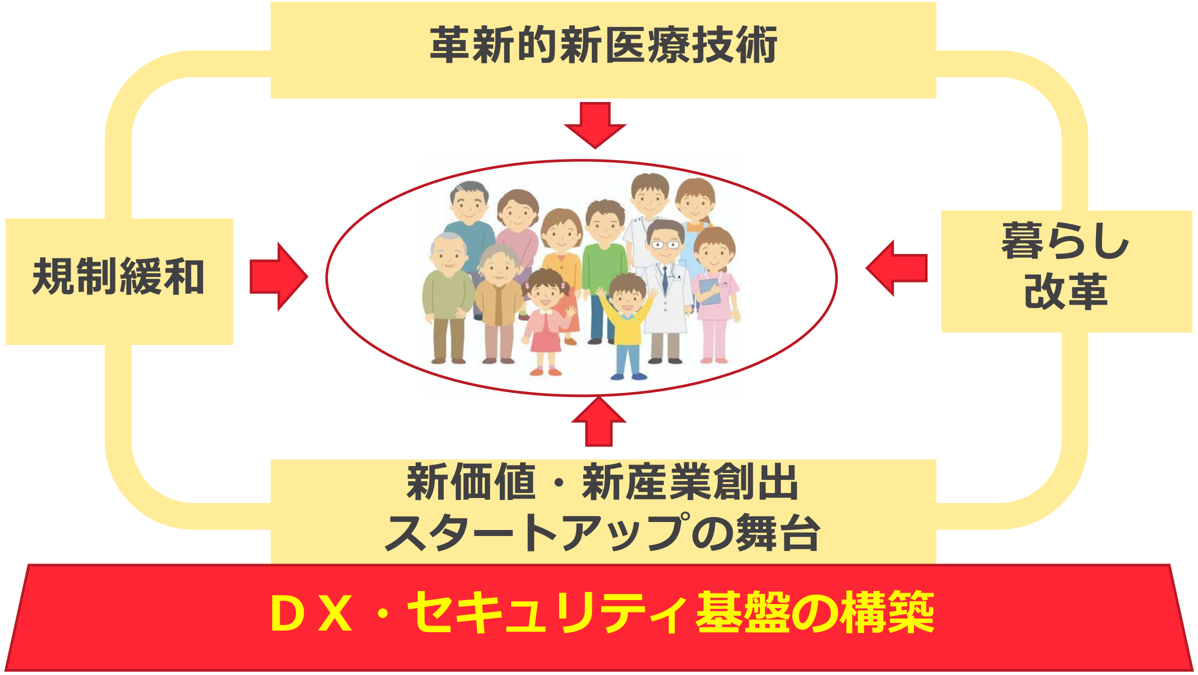
※おかやまDXコアのシステムを活用
※津山工業高等専門学校など県内教育機関とも連携
※金沢大学2025年1月参画

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～

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

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

取組2 イノベーション創出によるWell-being社会の実現（取組成果の一部）

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ない

（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

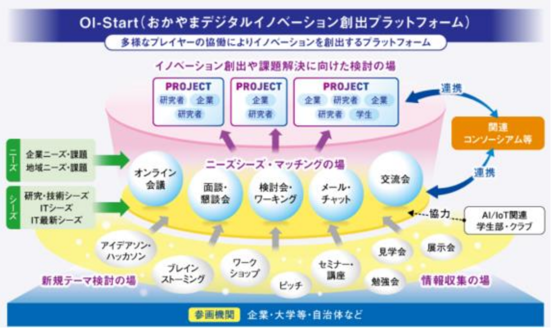
岡山における地域ぐるみでの脱炭素経営支援体制を構築し、**地域とともに社会変革モデル**を構築し、全国～世界への横展開を目指す。DX支援コミュニティ「DXサンライズおかやま（DXSUN）」と共に**企業のDX・GXビジョン策定支援**を進め、カーボンフットプリント（CFP）算定や組織GHG（温室効果ガス）排出量モデル算定を取り組み**脱炭素（GX）とDXの両面で地域とともに社会変革**を起こす。

（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。

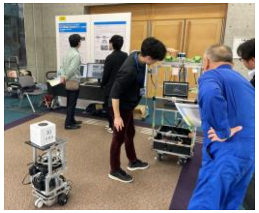


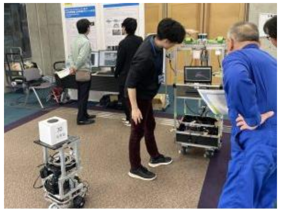
（OI-Start）

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をしたい」
「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った。

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

取組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（研究力強化・産業振興拠点）

“人機一体”の拠点形成

- ✓ 研究基盤整備の要となる組織を設置

▼

- ✓ 先進取組機関との連携強化

▼

TCカレッジを軸に技術職員の高度化・次世代育成を推進

Institute of SCIENCE TOKYO 東京科学大学

YAMAGUCHI UNIVERSITY 山口大学

独立行政法人国立高等専門学校機構 津山工業高等専門学校 NATIONAL INSTITUTE OF TECHNOLOGY, TSUYAMA COLLEGE

NINS 自然科学研究機構 National Institutes of Natural Sciences

新しい知見・イノベーション創出を支える強固な基盤を構築

「知」・「技」・若手人材の交流

クライオ電子顕微鏡

（R5大学独自財源で整備）

地の利を活かした連携

理化学研究所　SPring-8・SACLA

クライオネットワーク計画

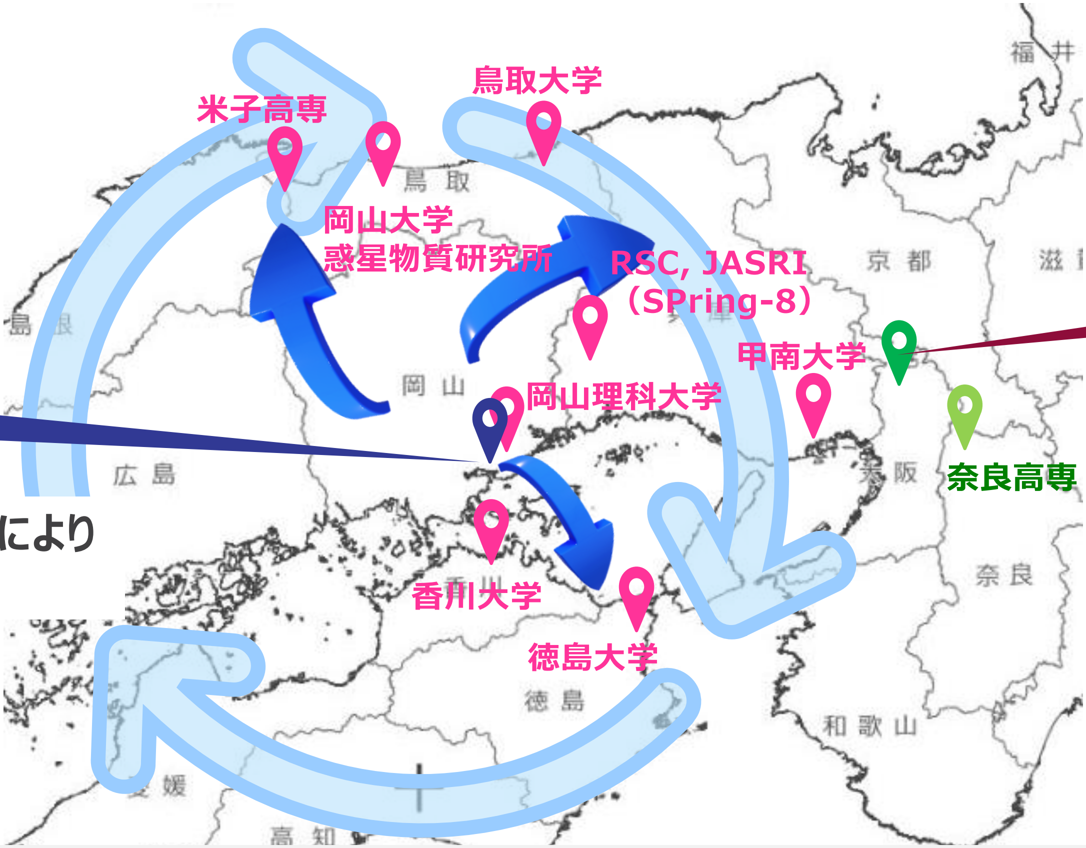
取組３ ：中四国・播磨ヘリウムリサイクルネットワーク（HeReNet）

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

岡山大学

2024年度補正予算により
正式に導入決定



大阪大学

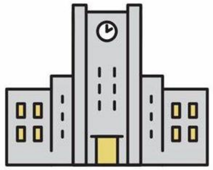
先進機関（大阪大学・奈良高専）の協力のもと、参画・協力機関と実証に向けて始動

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

プロジェクト 2 He Helium

～ピンチをチャンスに　それは故障から始まった～
チーム共用で挑む！！

供給拠点
岡山大学
先進機関の
大阪大学・奈良高専と連携



大学・高専・研究機関

連携機関

ガスを運搬

ガスを圧縮、ボンベに詰める

設備から排出されるガスを
バックで一時的に貯める
（ガスバック）

中国・四国・播磨ヘリ・ネット

“魔法瓶”に詰めた液体ヘリウム

現場で設備に充填

供給・利用・育成の連携体制による地域全体への裨益を推進

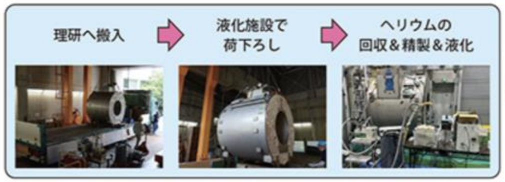
不要になった設備からのヘリウム回収・再利用 HeliGet

- 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 ⇒ 理研へ搬入 ⇒ 液化施設で荷下ろし ⇒ ヘリウムの回収＆精製＆液化 ⇒ LHeの一部を新規MRIへ



- 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

✓ 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

発展・拡大

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）
→ 理研へ　MRIごと搬入 / デュワーで搬入
→ 岡山大へ デュワーで搬入
→ 精製液体 He → LHeの一部を新規MRIへ

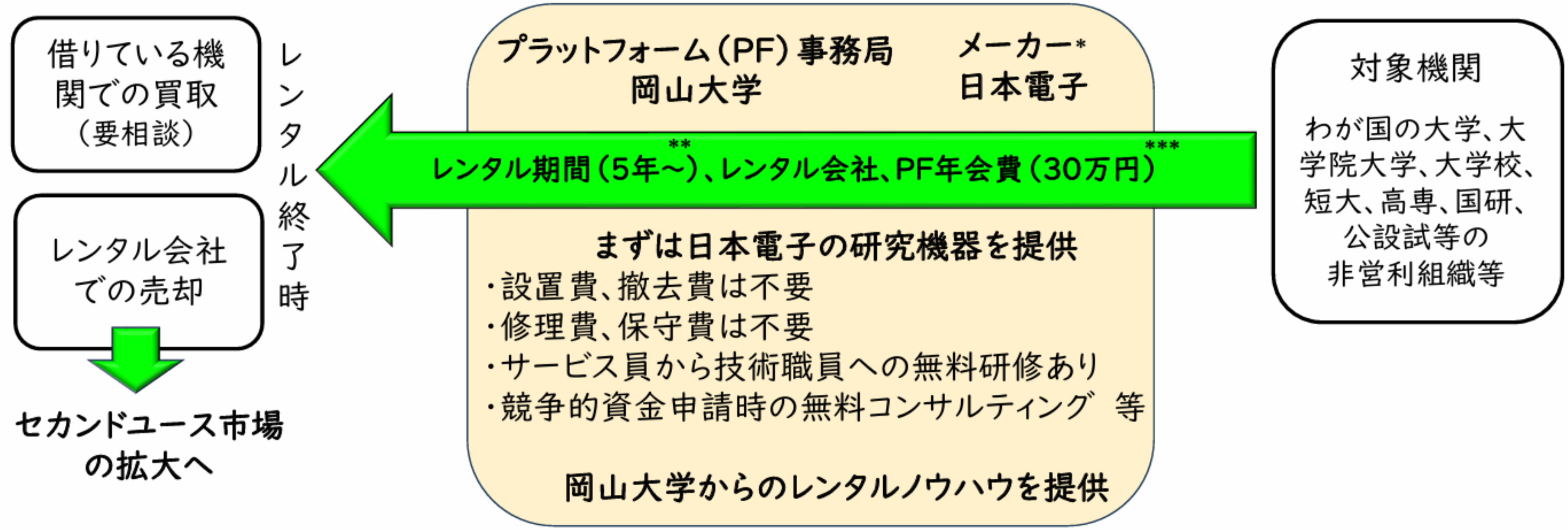
- 使用済MRIからLHeを現場でデュワーに移し替え
- デュワーを岡大へ搬入、再液化して再利用
- **回収用デュワーと再液化後用デュワーが必要**
- **これまで廃棄され隠れていた”He都市ガス田“発掘**

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

✓ 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）



*メーカーは順次、国内メーカーを増やす予定。
**レンタル期間は、研究機器により異なる予定。
***年会費は予定。事務局の庶務・法人化経費や情報交流等に利用予定。

注1）契約は基本「リース」となりますが、わかりやすいように「レンタル」と標記しています。
注2）調達の諸ルールにより、当プラットフォームが必ずしもご利用できるとは限りません。

岡山大学 OKAYAMA UNIVERSITY × JEOL

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なか？
・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人件費コストは？
・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ことも可能。
・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

岡山大学 OKAYAMA UNIVERSITY × JEOL

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

【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）**

【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**

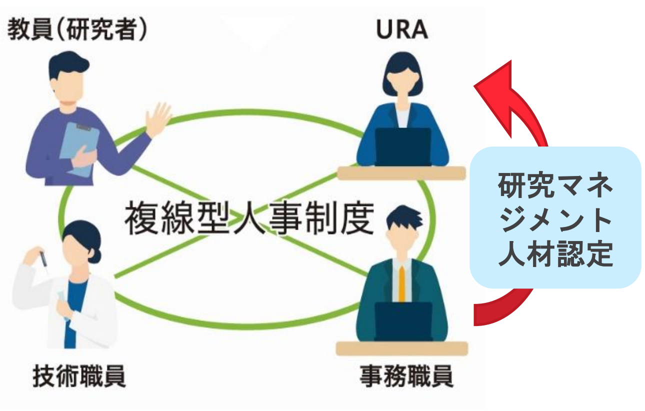
次なる課題（ネック）	■教職員の外部環境変化や政策理解の浸透による意識改革の推進 ■教員の分野毎に異なる業績基準の適切な評価のあり方 ■多様な人事制度に対する評価の仕組みの再構築及び戦略的な人材育成制度の確立と共通認識の形成 （例：研究開発マネジメント人材として学内で認定した事務職員の配置と育成）
学内外連携・変化	旧態依然の人事制度打破、博士人材の活躍促進、職員の高度化、研究マネジメント人材の育成などを展開することで他の取組も含め“意識変革”・“行動変容”が進んでいる。他大学との課題共有の機会が増加

知識により社会変革を起こす「ナレッジワーカー」を育成

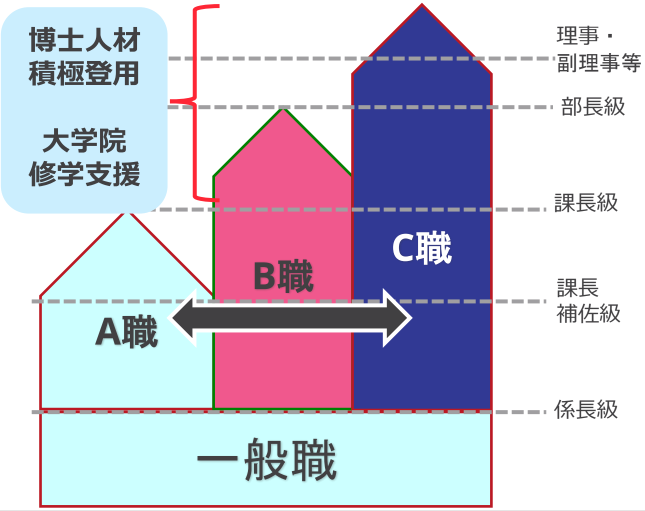
研究界の国際トップサークル先導者と、知識によって社会を変革するナレッジワーカーの育成・輩出

■1.**複線型人事**制度

■2.研究マネジメント人材認定制度



■3.事務職員の**機能分化と高度化**



■4.**教員の機能分化**による研究活動最適化

■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**高い処遇と研究専念環境**を保証

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**

■ 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**

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～

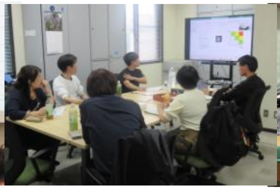
大学職員の「高度化」を図るひとつの手段として、本学の大学職員を対象に、本学「修士」と「博士」の学位取得を支援する制度を実施しています。本年度前期は、総合技術部医学系技術課の植木英雄技術専門職員、同部医学系技術課の木村亮太技術主任、修士号取得を目指す者として同部教育支援技術課の中村有里技術専門職員、附属図書館情報管理課の植山廣紀図書職員の計4人が第二期生として合格しました。

職員の博士人材化

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

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。

「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わ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。

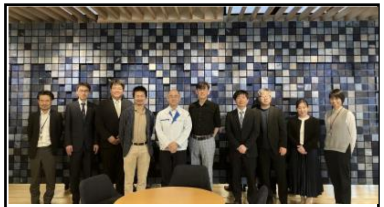
- **大学等における研究開発マネジメントに関する好事例及びチームを表彰する「山本進一記念賞」を創設。（研究大学コンソーシアム自然科学研究機構と研究協力課において共同事務局創設）**
- **シニア・ミドルトップ制度：研究IRに基づき、確定予定（卓越研究制度・特別栄誉教授等）**

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）

2月14日
立命館大学

3月21日
クライオ電子顕微鏡
ネットワーク

4月21日
九州工業大学



4月23日
長岡技術科学大学

５月30日
弘前大学

7月2日
三重大学

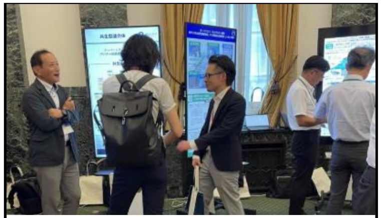
7月24日会津大学
アライアンス協定

7月24日
会津大学
研究交流会

７月30日・31日
大阪大学

７月14-28日
ヘリネット
学外関係者

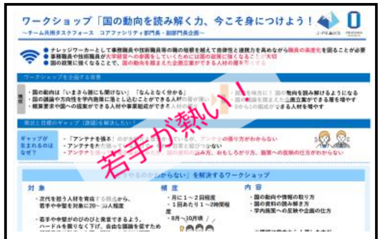
８月1日
九州シンクロトロン
光研究センター



８月4日
J-PEAKS
シンポジウム

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

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



本学“未来人材”企画「国の動向読み
解く力今こそ身につけよう」に
信州大学・大阪大学・鳥取大学・
富山大学等からも参画（第2弾計画中）

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）

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～

J-PEAKS　OKAYAMA UNIVERSITY

- 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
- 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

目標
- 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

岡山大学 令和7年度J-PEAKSシンポジウム（R8.1.27）

午後の取組毎ごとの分科会

取組３・４合同企画

【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ございません。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「ジョブシェアリング（学内兼業制度）」を施行実施

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

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

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

J-PEAKS

私たちは大学が地域と地球の未来を共創し、世界を変革させ、
持続可能な社会を実現させる“力”があることを信じています