

地域中核・特色ある研究大学強化促進事業（J-PEAKS） における岡山大学の挑戦 ～社会と大学の変革を実現させる～

国立大学法人岡山大学
学長 那須保友

参考資料

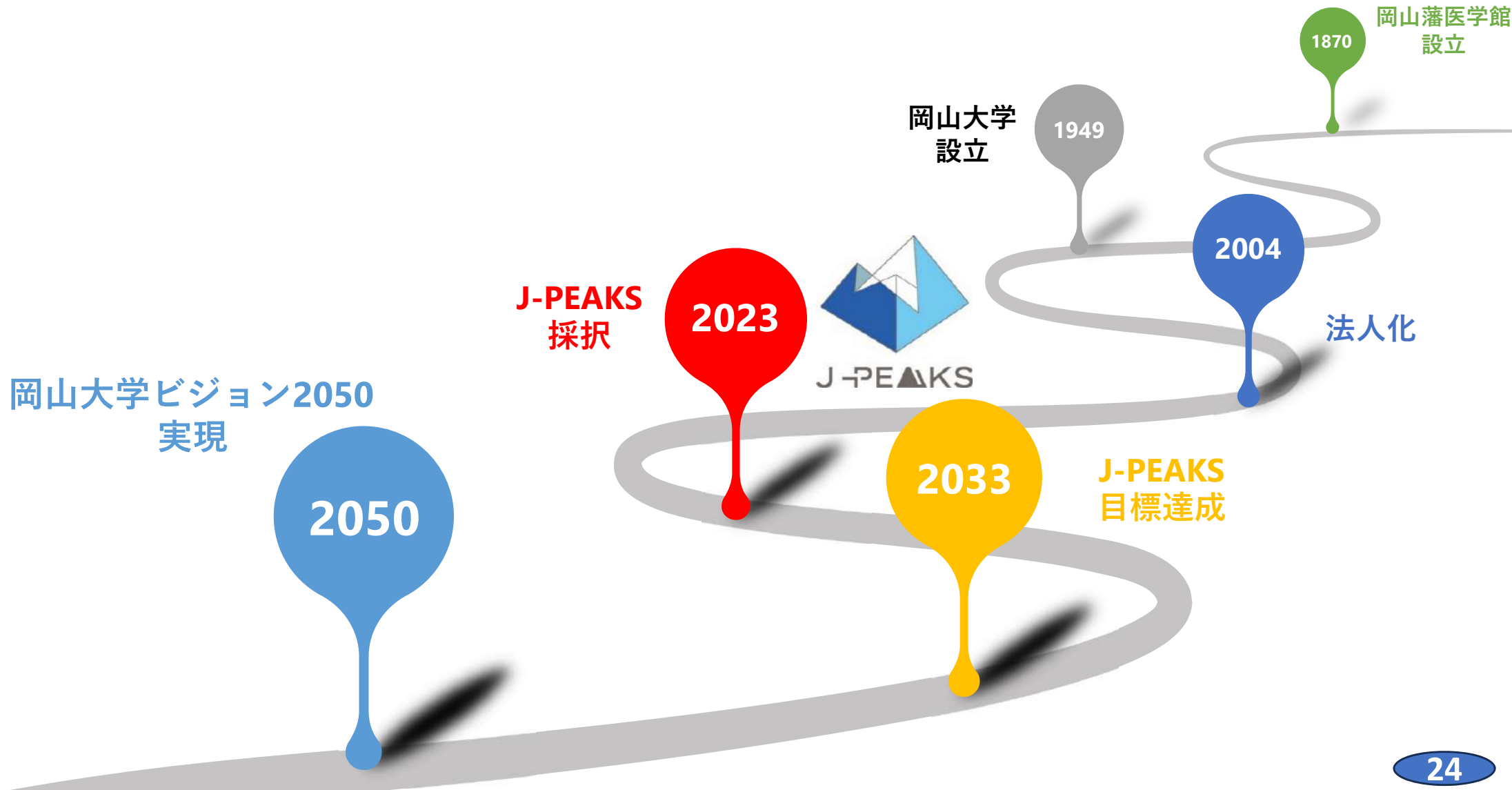


参考資料 1

本学のビジョン・方針・体制

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



岡山大学のビジョンと戦略

■ 人類社会の持続的進化のための新たなパラダイム構築のもと「知のグローバルゲートウェイ」として
地域と世界をつなぎ、「地球と生態系の健康 (Planetary Health)の実現に向かって地域と地球の
「**ありたい未来の共創**」に貢献する

2019～2021

岡山大学ビジョン2.0
岡山から世界に、新たな価値を
創造し続ける
SDGs推進研究大学

2022～2027

岡山大学ビジョン3.0

ありたい未来を共に育み共に創る研究大学

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

■ SDGs大学経営

SDGsへの貢献を大学経営の中核に置き、教育研究・産学共創を一体的に改革して
新たな事業モデルを展開

グローバル・エンゲージメント戦略

岡山大学DX推進プラン

教 育

「主体的に変容し続ける先駆者」の育成

- ・ 大学院教育改革
- ・ 学士課程と高大接続の一体改革
- ・ リカレント教育の充実

研究・産学共創

研究成果の社会実装を促進し社会課題解決

- ・ 若手研究者が自由な発想で挑戦的研究に
取り組める環境の整備
- ・ 学内におけるイノベーション創出機能の
集約化と強化

大学経営

変化に強い強靱な組織へ

- ・ ERMによるガバナンス体制の強化
- ・ ダイバーシティ & インクルージョンの推進
- ・ インナーブランディングの強化
- ・ 大学病院経営の健全化、財源の多様化
自律的な法人経営

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・業務に打ち込める場**を形成

岡山大学の生き残りを懸けて

- ①我が国の知的基盤を担う研究大学は、社会に対し新たな価値を創出・実装し、社会変革を促し、日本再興のエンジンとしての機能が求められている
- ②J-PEAKSの採択は、真に大学を改革する未曾有のチャンスであり、本学は、本事業を活用し、
- ③大学全体の研究力強化・組織風土改革・価値向上を目指す
- ④研究力の卓越性の至極やイノベーション創出はもちろん、人的リソースの機能分化と全体最適により、旧態依然とした制度やしきたりを抜本的に改革、体質を改善する

これからの日本を牽引する研究大学となる

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」へ

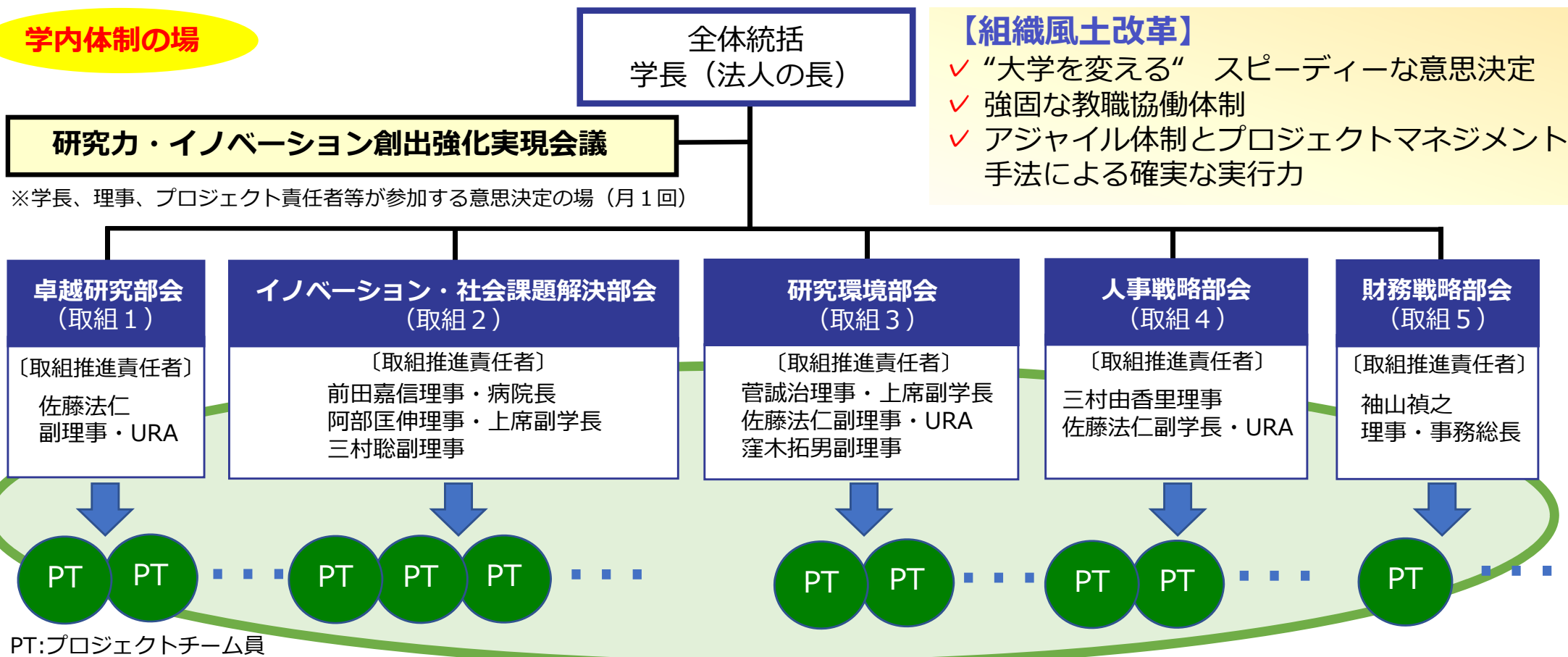
確実な実行力：令和5年10月「研究力・イノベーション創出強化本部」の設置

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」の実現のため、全学協働体制を整備し、諸施策を強力に推進する体制を構築。**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）



学内体制の場



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。

※新たに「広報」、「指標・IR」チームを発足

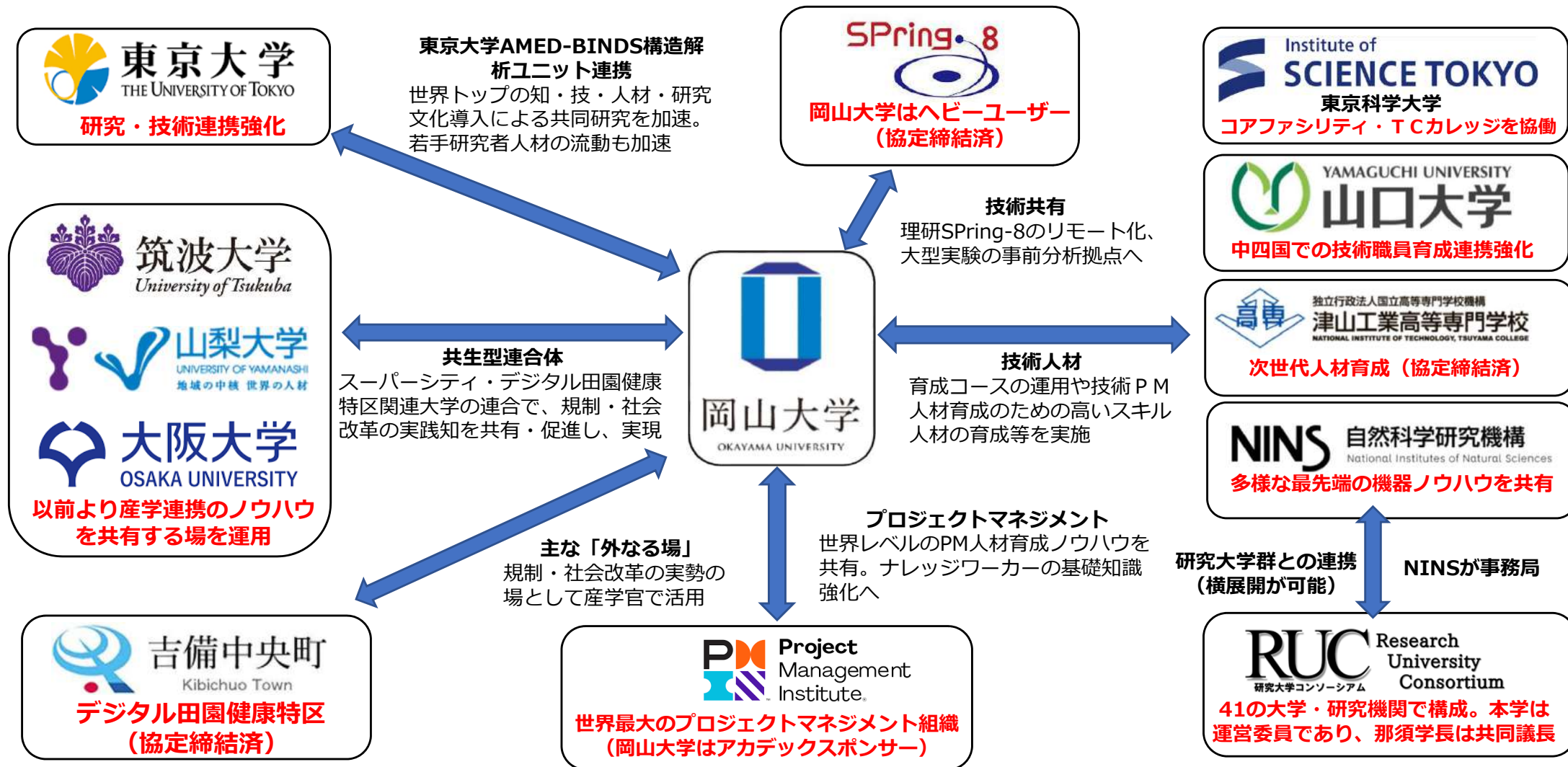
J-PEAKS 各部局との意見交換等における質疑応答

- 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ください。
- 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と思いますが、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。（別途、届くメールも含め、丁寧に対応している。）

岡山大学J-PEAKSの主な連携（俯瞰図）



参考資料 2

研究の卓越性の飛躍から新技術創出

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

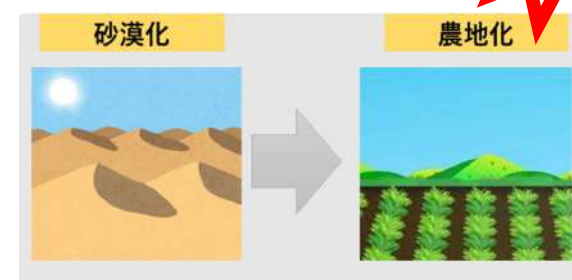
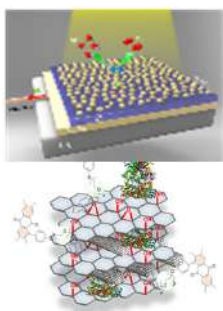
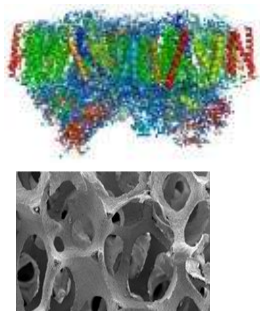
自然災害

地球環境激変

気候変動

エネルギー不足

解決



1 研究の卓越性の飛躍から新技術創出（取組成果）

岡山大学高等先鋭研究院 宇宙戦略事業に向けた「三朝ブレインストーミング」を開催



資源植物科学研究所

感星物質研究所



新結合



4研究所融合で宇宙を探索
(医学・工学も参加)



異分野基礎科学研究所



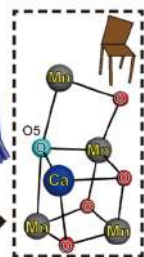
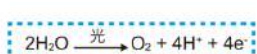
文明動態学研究所

地球外・極限環境でどう活動するか！先鋭研究者達が夢と現実を熱く語った

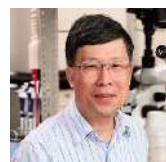


先鋭研究群（研究特区）研究者の活躍・研究界を牽引

光合成を担う“ゆがんだイス”型の触媒が、水分子を取り込む瞬間をナノ秒レベルで捉えることに成功！
～人工光合成の実現へ大きな一歩～（Natureに掲載）



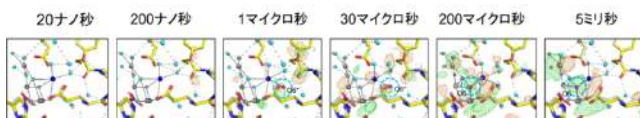
異分野基礎科学研究所



沈 建仁教授
(先鋭研究者)



菅 倫寛教授
(主任研究者)



異分野基礎科学研究所の沈建仁教授
(先鋭研究者)が「東レ科学技術賞」を受賞
～光合成研究で世界を先導し、より良い社会変革を拓く～



日覚会長のあいさつ
(写真提供：公益財団法人
東レ科学振興会)



沈 建仁教授
(拠点長・先鋭研究者)

資源植物科学研究所の馬建鋒教授
と山地直樹准教授が2024年版の
「世界で最も影響力のある科学
者」に選出！



馬 建鋒教授
(副拠点長・先鋭研究者)



山地直樹 准教授
(主任研究者)

10年連続受賞

通算9回目受賞

馬建鋒教授が、
米国植物生物学会
Dennis R. Hoagland
Awardを受賞



異分野基礎科学研究所の
仁科勇太教授（副拠点長・
主任研究者）が文部科学大臣
表彰（若手科学者賞）を受賞



参考資料 3

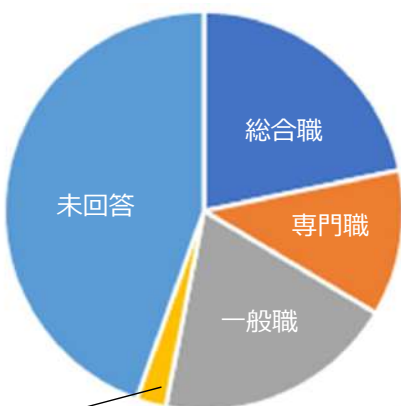
複線型人事・高度専門職の推進

4 研究力強化とイノベーション創出に向けた人事戦略と財務戦略（取組成果）

検討段階において、事務職員の機能分化及び複線型人事制度等の職員の意識調査（任意）を実施。早期実現を目指す！

●希望職種調査（職種）

職種	人数	%
総合職	99	22
専門職	54	12
一般職	89	19
高度専門職・特定教員	11	2
未回答	203	45
合計	456	100



高度専門
特定教員

●総合職希望（年代別）

年代別	人数	%
20~24歳	10	10
25~29歳	18	18
30~34歳	17	17
35~39歳	19	20
40~44歳	13	13
45~49歳	10	10
50~54歳	10	10
55~59歳	1	1
60歳以上	1	1
合計	99	100



■ 20~24歳 ■ 25~29歳 ■ 30~34歳 ■ 35~39歳 ■ 40~44歳
■ 45~49歳 ■ 50~54歳 ■ 55~59歳 ■ 60歳以上

●専門職希望（年代別）

年代別	人数	%
20~24歳	2	4
25~29歳	8	15
30~34歳	11	20
35~39歳	5	9
40~44歳	7	13
45~49歳	10	18
50~54歳	7	13
55~59歳	3	6
60歳以上	1	2
合計	54	100



【希望者現所属】
病院事務、総務企画、施設企画
医歯薬事務、社文事務、財務部
国際、学務等

●高度専門職・特定教員希望（年代別）

年代別	人数	%
25~29歳	3	27
30~34歳	2	18
35~39歳	1	10
40~44歳	2	18
45~49歳	3	27
合計	11	100



■ 25~29歳 ■ 30~34歳 ■ 35~39歳 ■ 40~44歳 ■ 45~49歳

【希望者現所属】
国際、研究イノベ等

総合職	事務系職員として大学の運営全般にわたる幅広い業務に対応し、キャリアアップを図りながら管理職や大学経営の中核を担う職種
専門職	特定分野（国際、情報、財務・経営、知財・法務、人事・労務等）における専門的なスキルや能力を活かし、エキスパートとしてのキャリアを高める職種
一般職	管理職への登用を希望せず、家庭の事情などにより、一般的かつ定型的な業務（主に主査以下）に従事することを希望する職種
高度専門職・特定教員等	修士又は博士の学位を取得した場合、高度専門職や特定教員等への職務転換を希望する職種

●大型外部資金・PJに深く参画している事務部門は、連携している高度専門職（URA・UGA等）がロールモデルとなっている。キャリアパス・異動による意識変革システムを検討している。

高度専門職について

人的リソースの機能分化と全体最適を推進する取組として
URA等の高度専門人材を常勤職員(※)として雇用できるよう
新たに常勤職員の区分に高度専門職を追加

高度専門職は、特に専門的知識又は経験を必要とする特定又は一定範囲の分野の企画等のマネジメント業務に従事又は業務を直接処理するとともに、専門的見地から、学長大学執行部又は管理職員の職務を助け、必要に応じて提言又は助言するものとする。

区分と業務内容

区 分	業 務 内 容
URA	研究面で学長を補佐し、執行部とともに、本学における研究方針の策定や研究活動の企画等の高度マネジメント業務に従事する。
UAA	本学における学生募集の戦略、高大連携・高大接続の展開、入学選抜の実務等の質向上に資する企画立案・運営実施・評価改善に係る業務に従事する。
UGA	本学のミッションに基づき、国際交流活動の活性化及び本学のグローバル化の推進に係る業務に従事する。
マネージャー	専門的知識又は経験を必要とする特定の業務分野に係る企画運営及びマネジメント業務に従事する。
コーディネーター	専門的知識又は経験を必要とする特定の業務分野に係る施策の企画立案又は業務を直接処理し、支援する。

(※) 「国立大学法人岡山大学職員就業規則」第2条第一項第1号に規定される職員を指し、以下のとおり区分されている。

- イ 一般職員（事務職員、技術職員、図書職員、技能職員、労務職員、高度専門職）
- ロ 教育職員（教授、准教授、講師、助教、助手、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭）
- ハ 医療職員（医療技術職員、看護職員）



処遇比較

	高度専門職	事務職員
職名 (区分)	URA/UAA/UGA マネージャー/コーディネーター	事務職員、主任、主査、総括主査、 課長、部長等
任期	無	無
裁量労働制適用	URA/ UAA/UGA:有(企画業務型) マネージャー/コーディネーター:無	無
給与決定時に 用いる 俸給表・ 級等	上級、主任、一般の 3つの職階に区分し、 高度専門職年俸額表を適用	級別標準職務表に基づき、 それぞれの職務の級に分類し、 一般職員俸給表(一)を適用
給与 制度	年俸制	月給制
基本給	基本年俸	月額給与
諸手当	通勤手当、住居手当、高度専門職調整額等	通勤手当、住居手当、管理職手当等
賞与	業績年俸	期末・勤勉手当
退職手当	有	有
昇給制度	過去3回の年度評価結果に基づき、 次年度4月1日にグレード改定	昇給日前1年間に係る勤務成績に 基づき、毎年1月1日付で昇給
昇格	一般・主任・上級の3つの 職階に区分され、 上位の職階に移ることが可能	事務職員・主任・主査・総括主査・ 課長・事務長・部長の 職階に区分され、 上位の職階に移ることが可能
休暇等	年次有給休暇・病気休暇・特別休暇等	年次有給休暇・病気休暇・特別休暇等

高度専門職推進 ～岡山大学ビジョン2050の達成に向けて～

『大学のガバナンス改革の推進について』
(※平成26年2月12日 中央教育審議会大学分科会)

Ⅲ 大学のガバナンス改革の推進について

より

高度専門職の安定的な
採用・育成について検討

J-PEAKS 採択

Program for Forming Japan's Peak
Research Universities

(文部科学省:地域中核・特色ある研究大学強化促進事業 ※令和5年度)

- 地域と地球の未来を共創し、世界の革新の中核となる研究大学
～ 持続可能な社会を実現させる10年構想 ～
- 不易流行の大学法人
～ 社会変革の実現によるマルチステークホルダーのWell-being追及～

取組概要④

実現するための手段として・・・

研究会の国際トップサークルを先導する研究者と知識を活用し
社会を変革するナレッジワーカーの育成・輩出を行う。

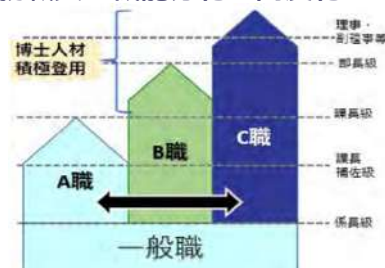
- ① 複線型人事制度 (複数キャリア)
- ② 研究マネジメント人材
認定制度



- ④ 教員の機能分化と全体最適



- ③ 事務職員の機能分化と高度化



- ⑤ スーパーP I制度
(優秀な若手研究者支援)
- ⑥ 特区卓越研究者制度
- ⑦ シニア・ミドルトップ
研究者制度

大学職員の「高度化」が必要なため、
ひとつの取組として「**博士人材の育成と活用**」を行う。

1. 博士人材の雇用の強化

2. 「大学院修学支援制度」

従来の学生 (社会人含む)

多様な
奨学金支援

岡山大学職員

大学院修学
支援制度

new!



岡山大学大学院 (修士・博士)
ナレッジワーカー (博士人材の育成・排出)

新たな産業・
サービス等を
社会へ

社会

岡山大学

職員の
高度化

大学のさらなる
社会での役割の発展
「新しい学問の府へ」

知識によって新しい価値を創出
人類の発展と持続可能な社会へ

岡山大学長期ビジョン2050

国立大学法人岡山大学各種人事制度・規程等 見える化WG

参考資料 4 施設整備事業

※地域中核・特色ある研究大学の連携による産学官連携・共同研究の施設整備事業（10億）を活用して整備【概要】

- ・卓越研究と社会課題解決から産業界やスタートアップと共に新産業を創出
- ・デジタル田園健康特区を核に社会課題解決を加速するmedtech&dx系ラボ
- ・光合成構造解析からクリーンエネルギー材料開発を目指す産学パイロットプラント
- ・多様な人材が集いイノベーションを演出するコネクスタジオ（建築空間をwell-beingの観点で検討）
- ・リモートステーションによる多機関連設備の遠隔利用

岡山大学共創イノベーションラボ棟



岡山県吉備中央町Nスクエア



- ▶叡智が集う学部・研究所、分析や解析などが集うテクノロジー施設、そして次世代を担う人材（学生ら）が集積した地点を「岡山大学イノベーション・commons(共創拠点)」として整備。
- ▶デジ田特区（吉備中央町）Nスクエアとともに、**知の実装と社会との共創機能**を担う。

参考資料 5

技術職員の高度化「技術統括監理本部」

教育研究系技術職員（総合技術部）
施設系技術職員（施設企画部、病院病院施設管理課）
医療系技術職員（岡山大学病院医療技術部）



岡山大学
技術統括監理本部
(2024年4月始動)

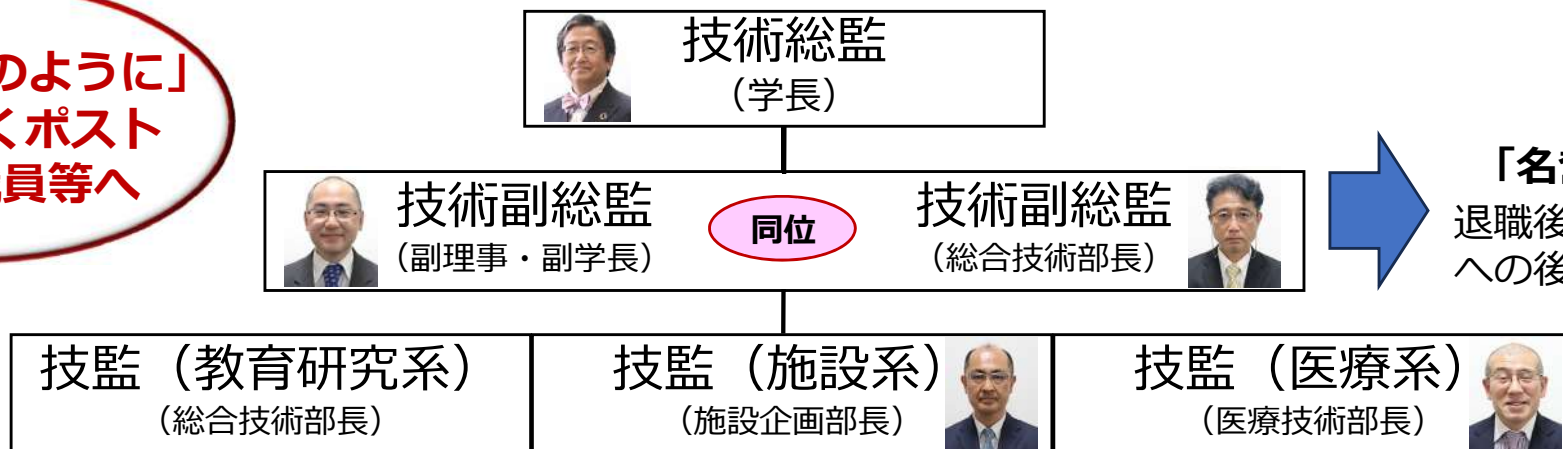


どういう点で大学「初」なのか？

- 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（大学に「技監制度」を初導入）【高位のキャリアパス制定】
- 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】

など

「当たり前のように」
教員が就くポスト
を技術職員等へ



「名誉技監」称号創設
退職後のキャリアパス等
への後押し

参考資料 6

研究に専念できる時間の確保に向けた取組

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

教授会議題等調査・分析

- ．．． R2年度各部局教授会議題・会議時間・状況等

R3.4プロジェクト開始

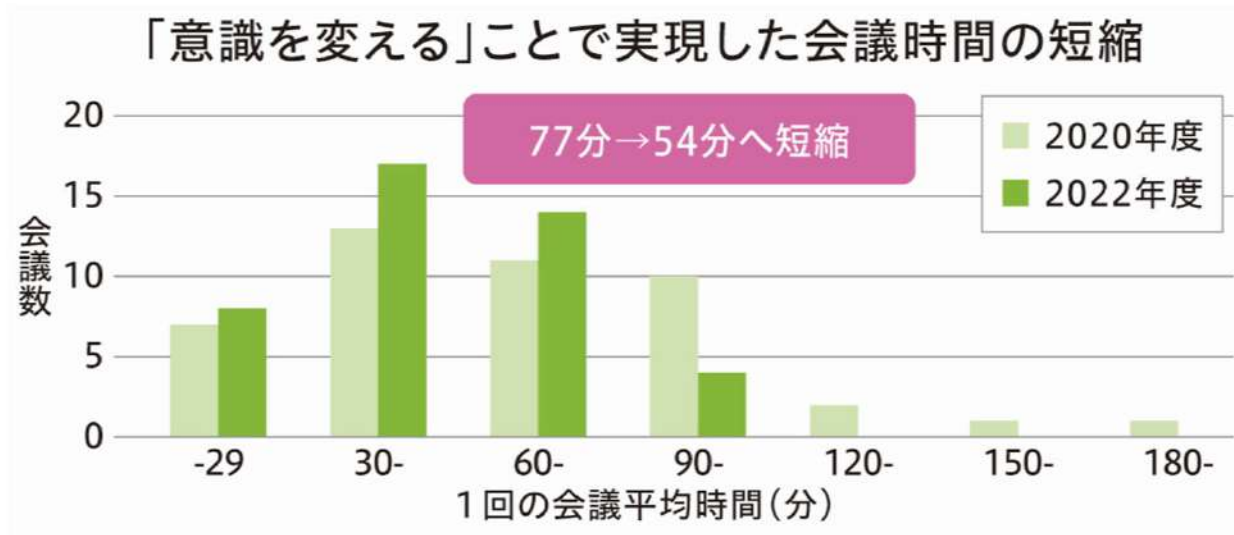
部局マネジメント改革プロジェクト：会議のあり方

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%）

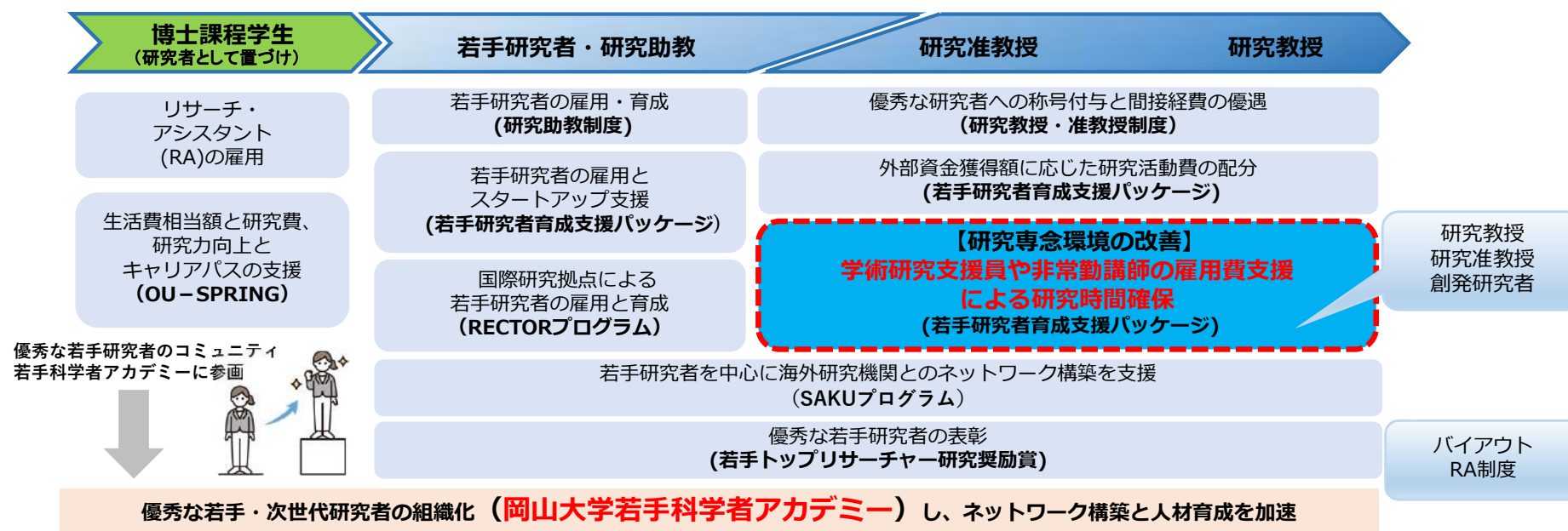
教授会短縮時間から換算される年間費用
8,726,620円
（1人当たり21,028円×415人）



【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のが重要



岡山大学
OKAYAMA UNIVERSITY



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)

innovation@adm.okayama-u.ac.jp

J-PEAKS MONTHLY DIGEST

https://www.okayama-u.ac.jp/tp/profile/jpeaks_digest.html



いちよう並木J-PEAKS採択特別企画 世界に誇れる研究大学の山脈を築く

https://www.okayama-u.ac.jp/upload_files/kohoshi2023/icho_105.pdf

