



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



大学は変わらなければならない

**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**



**本日のお話は、研究拠点形成のお話ではなく、
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で取り組んでいる「組織・制度改革」をご紹介**

〔J-PEAKSは研究拠点を作るなどという小さいお話だけの事業ではない〕

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

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）

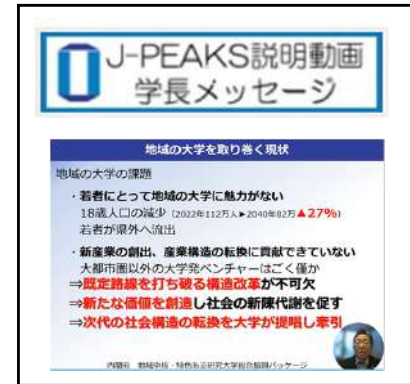


● **学内への浸透**：大学全体での推進、本事業が我々自身の**長期ビジョンに寄与し、変化すること**を構成員が認識

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）**



説明会での質問等：参考資料 1

● **学外（学内含む）への浸透**：「**外なる場（学外）**」を舞台に**コミュニティを形成**

シナジーセッション



J-PEAKS MONTHLY

（広報戦略）



イベントでの発信

（異分野・異文化・異社会・異世代交流 →イノベーション創出）



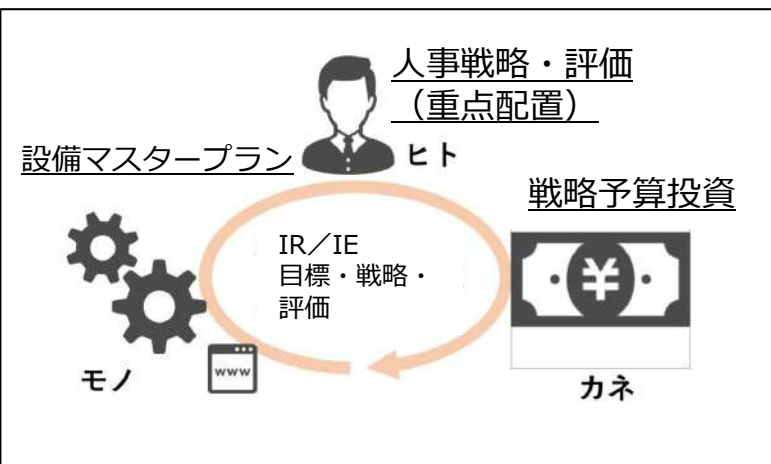
対話により迅速な修正や新しいアイデアなど、様々な「**お宝**」が見つかる

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）

- ◆令和5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

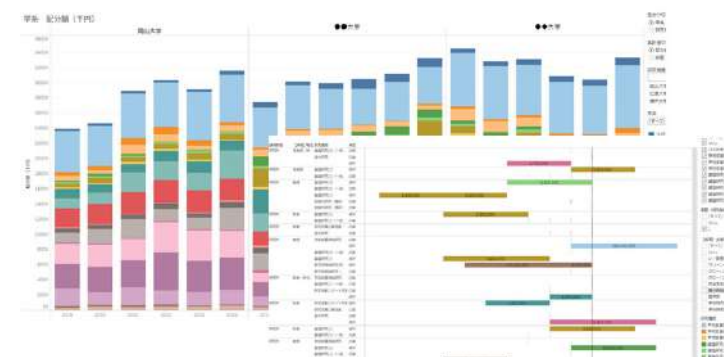
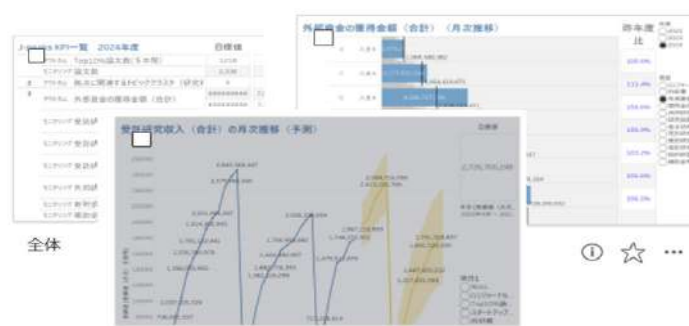
- ・RECTORプログラムの創設
- ・研究教授、研究准教授制度
- ・最重点研究分野の創設
- ・高等先鋭研究院先鋭研究群（研究特区）
特区研究者認定（先鋭・主任）
- ・グローバル最先端異分野融合研究機構
次世代研究群・次世代支援事業
- ・ベンチマーク



- ◆研究力・イノベーション創出強化実現会議
(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



研究力で社会を変革する！

岡山大学 4 つの挑戦

強みを徹底的に尖らせ
新技術を生み出す

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」

大学の内から外なる場へ
Well-being社会を実現する

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
それを成す人材は、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

1 強みの研究群を育成する仕組み

令和5年10月研究ポリシー刷新
令和6年変革元年

■ **全学リソースを研究特区に傾注**し強みを育成。横連携により研究の厚みを生む

■ **研究IRによる入替制**で、既存の強みとの連携・協働や新たな研究群を育成

(高等先鋭研究院・最重点研究分野を中心とした異分野融合を推進し、全体の引き上げと新たな強みを創出する)

＜最重点研究分野＞ 令和5年7月制定

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、サービス・社会制度設計



強みを集めた組織としての「箱」ではなく、研究の卓越・厚み・育成・流動等を「システム」として機能させる**わが国初の試み**

令和5年9月設置

新設

高等先鋭研究院 院長:学長

先鋭研究群
(研究特区)

研究所間の強固な連携

学資源植物科

惑星物質研究所

異分野基礎科学研究所

文明動態学研究所

卓越性

イノベーション

▲▲▲育成▲▲▲

第1レイヤー

高等先鋭研究院

＜ミッション＞
最重点研究分野をベース

■ トップ研究群の形成

第2レイヤー

グローバル最先端
異分野融合研究機構

＜ミッション＞ 重点研究分野をベース

■ 次世代研究群の形成

学部・大学院・センター等

流動性
(入替)



既存の研究と地域共創の部門を統合し「研究・イノベーション共創機構」を設置 **総司令塔機能を強化**

■ 強く有り続ける先鋭拠点であるため、**トップ研究者の育成をシステム化** (博士強化)

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！



◆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等を牽引する！
信州大学とクロスアポイントメント協定を締結予定（強み拠点の先鋭研究者の連携）

◆先鋭研究群の認定及び研究特区研究者（個人）の認定基準を確立

※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

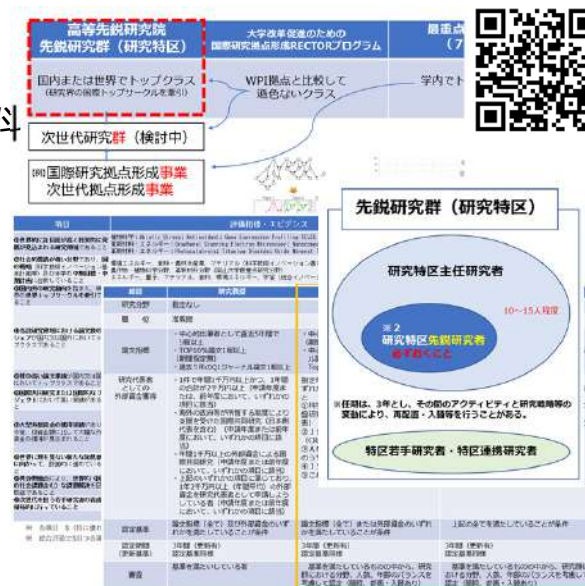


2024.10.8キックオフミーティング

◆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・賞与上乘せ、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経費
- 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
- 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（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】

- ✓ 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)

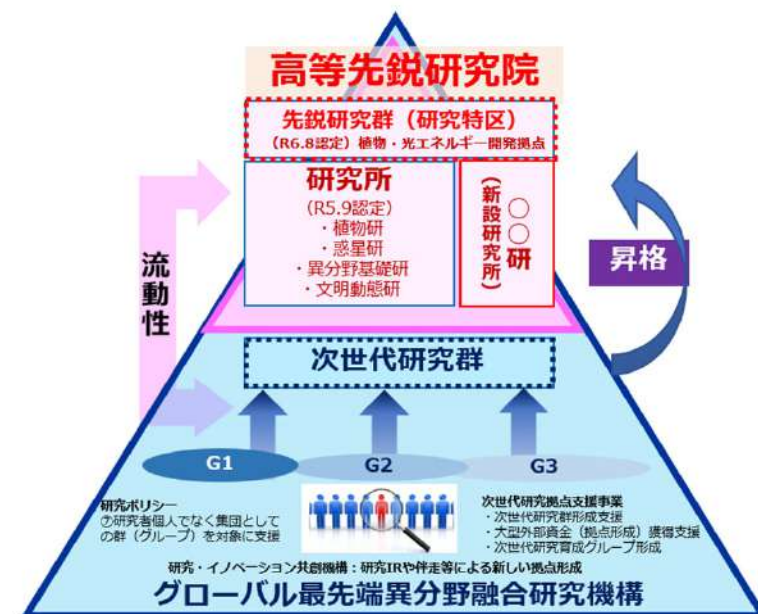
【研究拠点形成支援事業】（次世代研究群の組成を支援）

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。

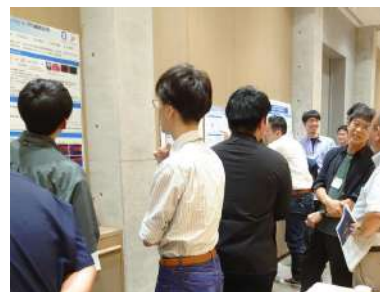
■ 次世代研究群形成支援

■ 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」

研究特区レジェンド研究者を核に次世代若手研究者（博士含む）育成塾を展開

C

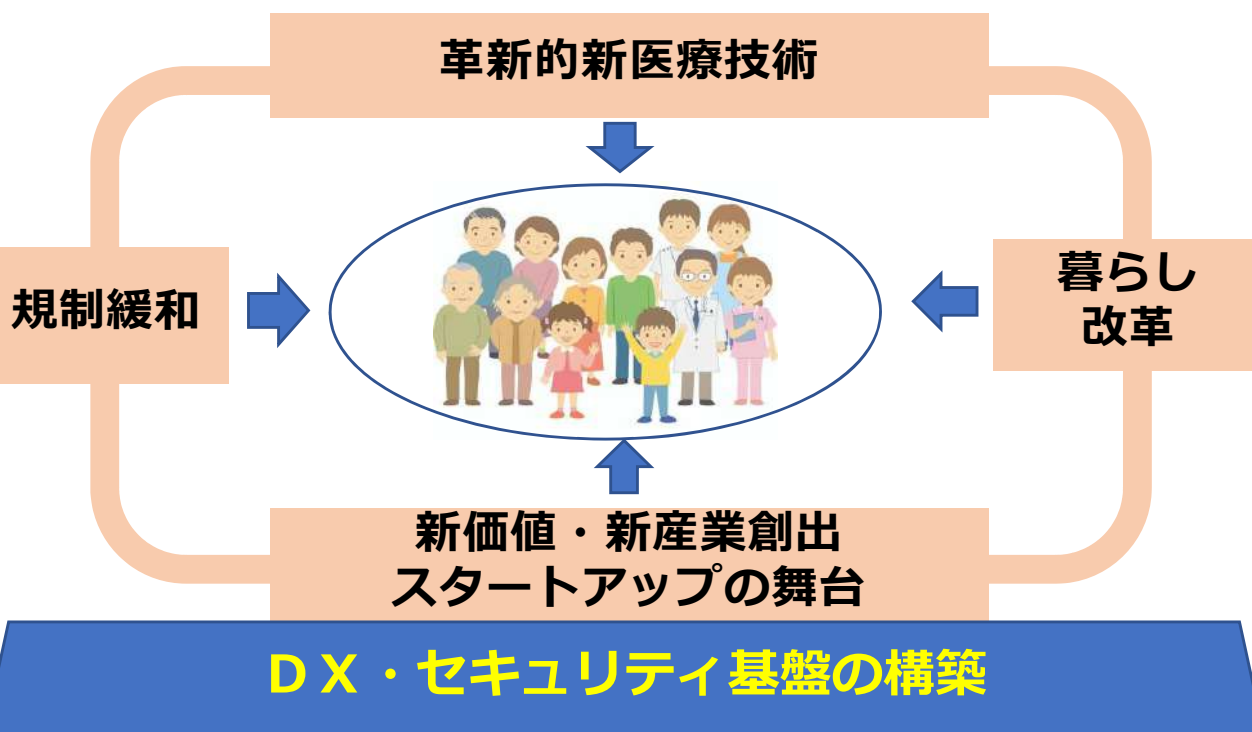
2 イノベーション創出によるWell-being社会の実現（取組成果）



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・住民が変化を体感することができるのかを第一に進めている

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



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

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

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



未来へ



【横展開】

取り組みの好事例が、社会変革の種となり、地域とともに育み、そして **Well-beingの向上とともに社会を変える。**
吉備中央町発→全国→世界の課題解決

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～



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）」と脱炭素（GX）とDXの両面で地域とともに社会変革を起こす。

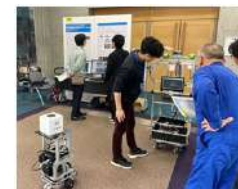


新しいアイデアを産学官で繋げる・つくる「岡山大学R&D Show case」を開催

「J-PEAKSシナジーセッション」と位置づけ



「**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)



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)

他機関との
協働体制

✓ 研究基盤整備の要となる組織を設置

- ・岡山大学研究・イノベーション共創機構に機器共用推進本部を設置
- ・技術職員を集約した「総合技術部」と各系統技術職員の一元化「技術統括監理本部」の設置
- ・博士人材で主に機器共用に専従するサイテックコーディネーターの整備

✓ 先進取組機関との連携強化

- ・東京大学（クライオ電顕+クライオトモグラフィ）+20テスラ超電導磁石システム
- ・理研（SPring-8）や複数大学とリモートアクセス展開（中核機関となる）
- ・他機関と先端機器のカタログ交換実施（設備共用の中核）

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

TCカレッジを軸に
技術職員の高度化・
次世代育成を推進



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)

(取組成果)

中四国・播磨地域の「ヘリウム供給拠点」を実現



ガス回収



液体供給

ヘリウム供給拠点の実現は、地域全体へ裨益する取組であり、**先端の学術研究の裾野拡大に繋がる。**

DX:岡山大学コアファシリティ・ポータルVerUp

- ◆チーム共用の要であり、散在している共用設備・**情報の一元化が実現(ユーザーファースト)**
- ◆各設備担当教員や部局会計担当の予約・使用料請求・会計処理の一元化を可能とし、**業務改善・研究時間確保に貢献・若手料金割引**
- ◆論文データ「Pure」と紐づけ、**機器共用と研究業績の相関**を判定。
- ◆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**を推進。



SPRING-8-岡山大学利用連携Workshopを開催



- ◆2023年9月JASRIと包括連携協定
- ◆物質科学から生命科学、医学・産業と広範な分野で基礎研究から応用研究まで利用が進んでいる。
- ◆放射光施設を活用し、産官学連携をより促進するため、今後ともSPRING-8・JASRIとの連携イベントをさらに実施する。



研究基盤設備活性化支援事業「ReGAIN」

【目的】

- ◆限られた財政的・人的資源を最大限有効活用する。
- ◆CFPOU：コアファシリティポータル利用を通じ、機器共用事業を活性化する。
- ◆研究基盤設備に関する修理の実施・消耗品の購入費用に対し支援を行う。(当該設備の利用状況・論文等への貢献等を重視)

機器共用・DX化推進、優先設備選定



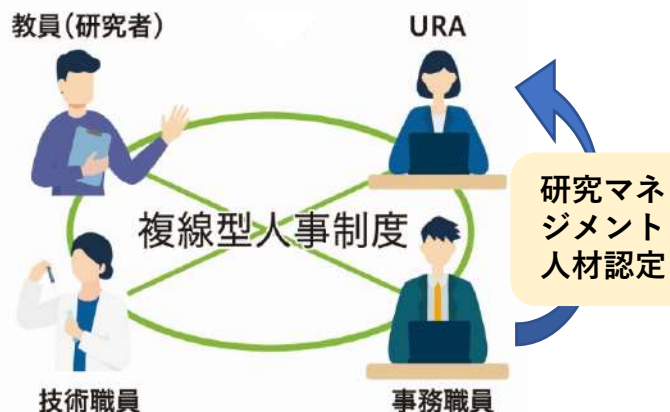
令和7年3月：クライオ電顕(令和6年2月供用開始)、クライオトモグラフィ(令和7年度導入)利用促進セミナー開催予定

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

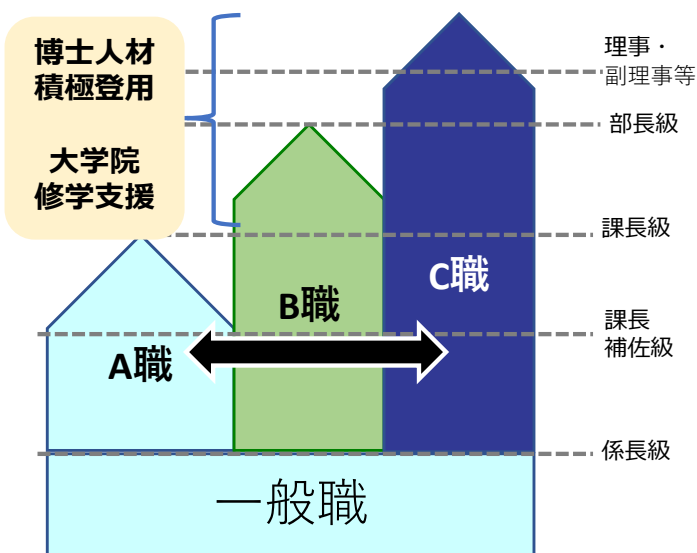
研究界の国際トップサークル先導者と、知識によって社会を変革する**ナレッジワーカー**の育成・輩出

■ 1. 複線型人事制度

■ 2. 研究マネジメント人材認定制度



■ 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

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」を始動

～大学職員の高度化としての博士人材を育成・活用～



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始動しました。

本年度後期は、教育支援技術課の朝倉真実技術専門職員と同部医学系技術課の小林智瑛技術専門職員の2人を選出した。

来年度は全職員に拡大へ。

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

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

第4回金光奨励賞「IR/IEユニット」
「研究・イノベーション共創機構」



人事課若手職員が変革期における人事制度の見える化を図った



第3回大学間連携ナレッジシェアリング
（新潟大学主催）に本学から2課題発表



文部科学省職員教育行政・学校教育等実務研修生と研究力強化施策を実践



岡山大学次世代研究者挑戦的研究プログラム（OU-SPRING）対象大学院生が文部科学省主催「未来の博士フェス2024」に参加し、アサヒ賞を受賞！～社会変革の起爆剤となるナレッジワーカーとしての博士人材を推進～



参加した三宅さん、宮本さん、林さん（左から）

次世代研究者挑戦的研究プログラム
Support for Pioneering Research Initiated by the Next Generation



ナレッジワーカーとしての博士人材の育成

●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、年度内に確定予定（卓越研究制度・特別栄誉教授等）

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)

技術職員の知識・技術力の向上、「高度専門人材養成」を強化

◆令和6年度「TCカレッジ」に本学技術職員5人が参加



◆岡山大学TCカレッジ医工系コース

2024年度カリキュラムを始動 (サテライト校)



◆岡山大学TCカレッジ医工系コース「マウス・ラット

実技講習会」中級カリキュラムを開催



技術職員の見える化の強化推進として岡山大学「研究者総覧」を「研究者・技術者総覧」へ～わが国初の試みを実施～

研究者総覧



研究者・技術者総覧



【戦略】：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を育成する。

「技術職員」を「技術者」と位置付けるとともに、持ち得る技術ノウハウや技術研究の業績などを見える化する。

学内における教員（研究者）と技術職員（技術者）の相互理解の深化

岡山大学 総合技術部
DEPARTMENT OF COMPREHENSIVE TECHNICAL SOLUTIONS
OKAYAMA UNIVERSITY



1 大学にとどまらない技術職員の高度化・機器共用強化

自然科学研究機構分子科学研究所を訪問

名古屋工業大学技術部と意見交換会を実施

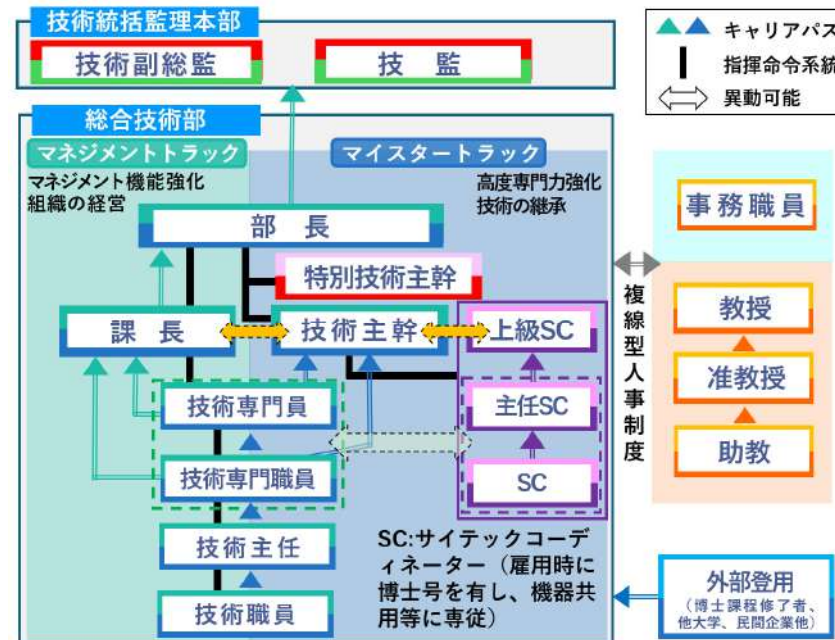


液体ヘリウムの利用促進・安定供給に向けて11大学・1高専等と意見交換

早稲田大学・山口大学・岡山大学の国立・私立の枠を超えた技術職員の連携強化



わが国の大学・研究機関で初となる「技監制度」を制定



技術職員が理事・副学長と同等のキャリアまでステップアップできる制度に。教員への転換も可能に。

技術職員が大学法人運営に直接関与する。

技術研究活動、科研費等申請、兼業活動、大学院通学など
OK

強みを徹底的に尖らせ新技術を生み出す

大学の内から外なる場へWell-being社会を実現する

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」

知識により社会変革を起こす「ナレッジワーカー」を育成

J-PEAKSを起爆剤として、

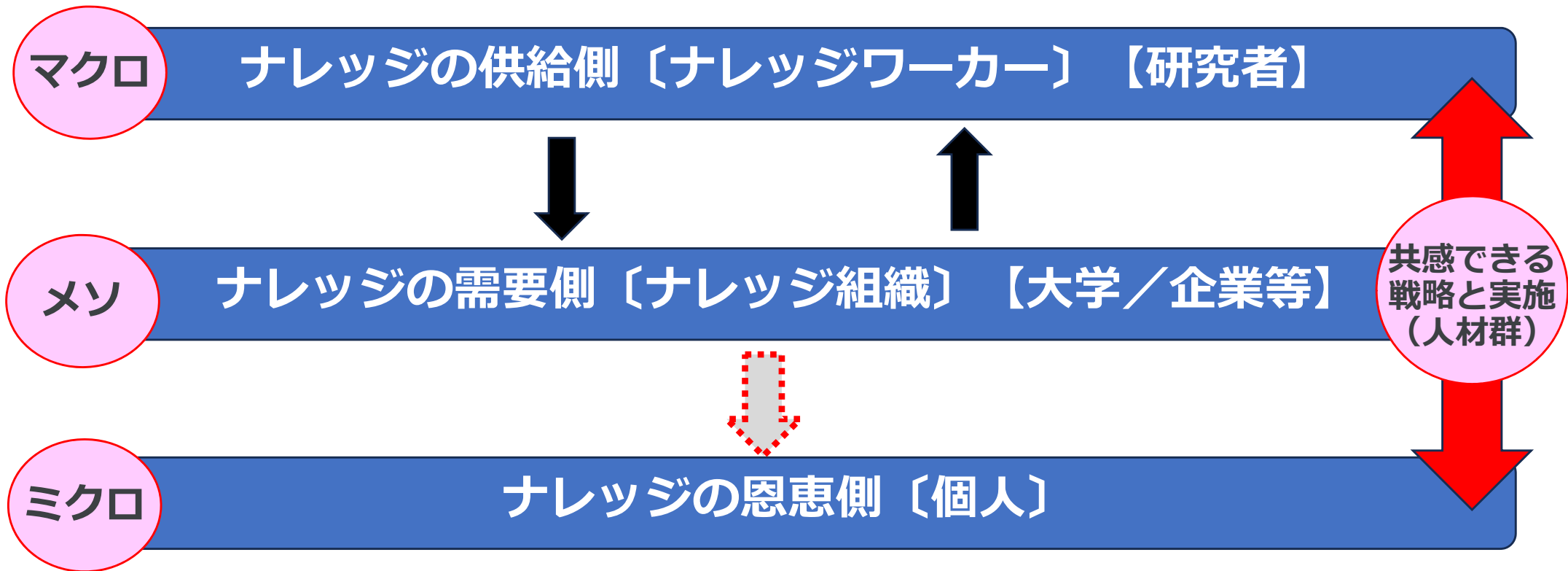
大学全体の研究力強化・組織風土改革・価値向上



「社会変革」という変化をもたらす組織として、まず自分自身（大学）の組織・制度の変革なくして、社会変革の実現も研究大学への昇華もあり得ない！

J-PEAKS実施におけるひとつの課題

研究力・イノベーション強化、大学の組織・制度改革、そして地域中核・特色ある研究大学としてのシンクタンク機能などの源泉は人であり、ナレッジである。



これまでナレッジの供給側、需要側のつながりだけで、研究力・イノベーション強化などを考えてきていないか？ナレッジを基に、社会変革を成そうとしている地域中核・特色ある研究大学として、未来を切り開くための緻密な戦略、実施、そしてそれを成す人材群は揃っているのか？ 地域の中核の一大学でできることなのか？

研究力で社会を変革する！

岡山大学 4 つの挑戦

強みを徹底的に尖らせ
新技術を生み出す

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」

大学の内から外なる場へ
Well-being社会を実現する

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
それを成す人材は、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

岡山大学だけの研究力強化ではなく、
わが国の研究大学群の形成のために

わが国の研究力、研究大学群の「厚み」へ

岡山大学

ノウハウ・好事例の横展開、啓発普及、研究基盤の提供
～わが国の研究大学群の“根底”も支えるという覚悟で取組を実施～

岡山大学は、しがらみ・しきたり・岡大中心主義などを廃し、
「共にできることは共に」を基に、他大学のことを**自分事**として
汗をかきます！

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！

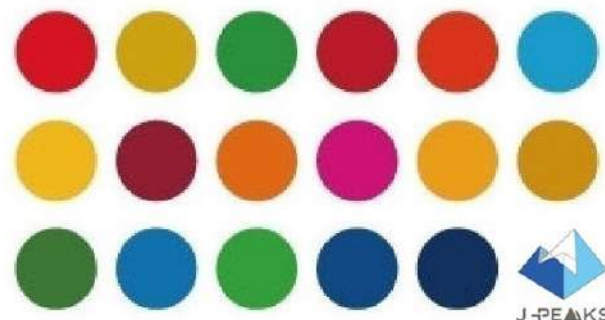
研究大学群を形成しようとするJ-PEAKSとして**当然**のこと



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



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



東京には岡山大学J-PEAKSリエゾン（担当者）がいますので、お気軽にご活用ください

佐藤法仁副理事・副学長・URA : norito-satoh@cc.okayam-u.ac.jp