

# 資料 1



2025年12月16日(火)  
国立大学法人岡山大学  
12月定例記者会見(学長発表)

## 文部科学省「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」採択 と本学の高度専門人材及び大学法人経営人材の未来について

国立大学法人岡山大学

学長 那須 保友

研究・イノベーション共創管理統括部 研究協力課

総括主査 正保 誠

本日のお話は下記の3点がポイントとなります。

- ①文部科学省「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」(実施主体:日本学術振興会)の採択
- ②上記を受けて、採択事業に呼応して本学自体の高度専門人材の更なる育成強化を図ること
- ③また常勤理事の選出方法の改善及び複線型人事制度を進めること

①と②は本日のお話のメインとなります。

③については、「人事基本方針3」として、来月(2026年1月)の定例記者会見:学長発表で具体的な内容をご紹介します(今回は頭出しのみとなります)。

---

【参考】文部科学省「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」に採択～「知」から新たな価値を生み出すことのできる研究開発マネジメント人材の育成:岡山大学URAモデルなど特色ある取り組みを生かした研修を提供～

[https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news\\_id14880.html](https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14880.html)



【参考】研究大学の舵取りを担う高度研究系専門人材～岡山大学リサーチ・アドミニストレーター(URA)のこれまでとこれから～

[https://www.okayama-u.ac.jp/up\\_load\\_files/press\\_r5/press20230831-1-1.pdf](https://www.okayama-u.ac.jp/up_load_files/press_r5/press20230831-1-1.pdf)



【参考】岡山大学の人事基本方針2～指標を用いた研究業績の評価への対応を進めます～

[https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news\\_id14535.html](https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14535.html)



# 1. 文部科学省「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」(実施主体: 日本学術振興会)

3

## 現状・課題

- 我が国の研究力強化には、大学等において戦略性を持った経営・研究開発が必要であり、**研究者と研究開発マネジメント人材が連携して研究開発に挑戦する環境の醸成が必要**。
- 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・洞察を有し、大学等の組織運営に係る研究開発マネジメント全般に携わる高度専門人材であり、人材の量的不足を解消及び質を向上するため、当該人材の**育成が急務**。
- 「博士人材活躍プラン～博士をとろう～」において目指す姿としている、「博士人材が、アカデミアのみならず、多様なフィールドで活躍する社会の実現」に向けた、**多様なキャリアパスの整備にも貢献**。

【政策文書等における関連記載】 経済財政運営と改革の基本方針2024（令和6年6月21日 閣議決定）  
産学官の共創を促進し、経済社会ニーズに対応した大学院改革や博士号取得者の幅広い活躍の場（官公庁を含む。）の創出につながる取組や処遇向上等を進め、多様なフィールドで活躍する博士人材を中長期的に世界トップ水準並みに引き上げる（略）  
研究の質や生産性向上による基礎研究力の抜本的な強化に向け、（略）官民共同の仕組み等による大型研究施設の戦略的な整備・活用・高度化の推進や研究DXによる生産性向上、若手研究者の処遇向上や、女性研究者、研究開発マネジメント人材の活躍促進、（略）の推進等を図る。

## 事業概要

我が国全体の研究開発マネジメント人材の量的不足の解消及び質の向上を図るとともに、適切な処遇・キャリアパスの確立を推進すべく、以下の取組を実施。

### 【体制強化機関への支援】

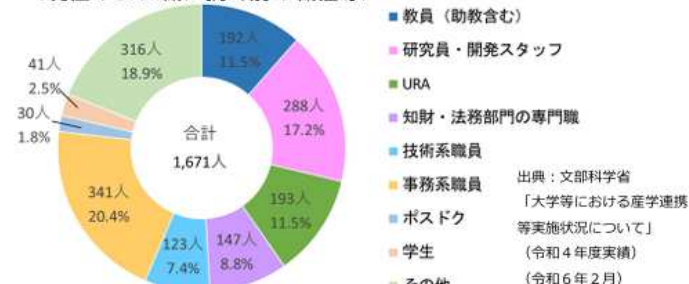
研究開発マネジメント人材の確保・育成、機関内の人事制度の構築に取り組む意欲のある機関を支援。

### 【研修提供機関への支援】

優れた研究開発マネジメント人材の育成制度を持ち、他機関に対してノウハウ展開を行う機関を支援。

- 支援対象：大学等
- 事業期間：7年間（令和7年度～令和13年度）
- 件数・単価：
  - 体制強化機関（9機関程度）：34百万円程度／年
  - 研修提供機関（3機関程度）：58百万円程度／年

## ＜現在のURA職に就く前の職種等＞



## ＜研究開発マネジメント人材の雇用に関する課題＞

順位	課題	順位	課題
1	新規雇用時の人材確保の難しさ	3	人材育成の難しさ
2	人材の量的不足	4	人材評価の難しさ
		5	人材の待遇の不十分さ

出典：文部科学省「研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント人材等に関する実態調査」（令和6年4月）

## 支援内容

- 体制強化機関における、研究開発マネジメント人材をデニュアトラック等で雇用した際の雇用経費及び当該人材の基礎力育成研修受講に必要な経費等
- 研修提供機関における、他機関の研究開発マネジメント人材に対して、OJT研修を行う機会を提供するための環境整備、OJT研修での旅費・活動費や、研修に必要なプログラムの開発経費等



## 【採択機関】 体制強化機関

- ・岩手大学
- ・千葉大学
- ・東京農工大学
- ・島根大学
- ・愛媛大学
- ・熊本大学
- ・横浜市立大学
- ・東京理科大学
- ・立命館大学

## 研修提供機関

- ・信州大学
- ・大阪大学
- ・岡山大学

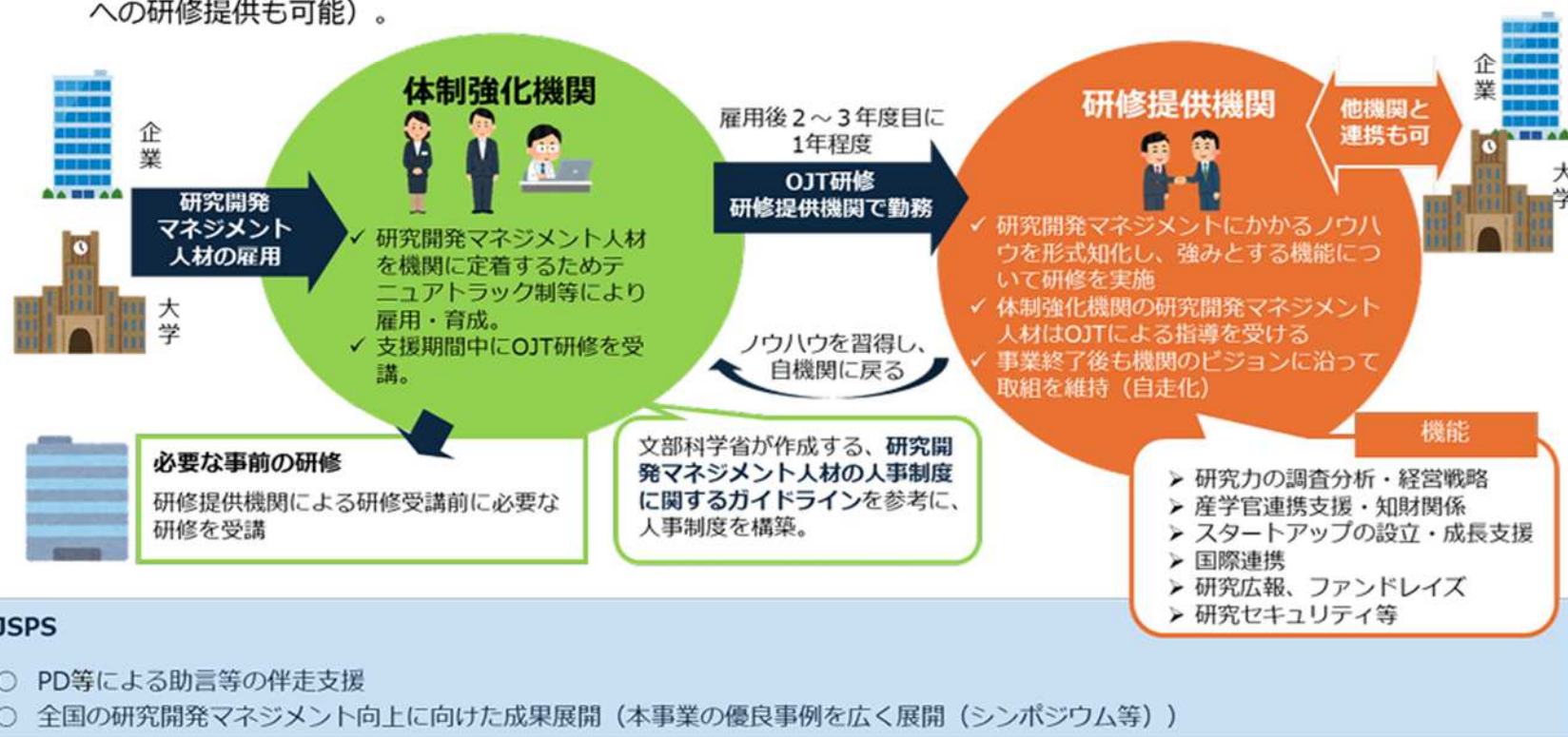
【参考】文部科学省「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」 [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/jinzai/sekaidekatsuyaku/index\\_00003.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/sekaidekatsuyaku/index_00003.htm)



# 1. 「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」: 事業スキーム

4

- 体制強化機関において、研究開発マネジメント人材をデニュアトラック制等により新たに雇用。
- 体制強化機関で、必要な事前の研修等を受講しながら、研究開発マネジメント人材として勤務。
- 雇用後2～3年度目に1年程度、研修提供機関の研修に参加。研修提供機関の優れた研究開発マネジメント人材からの指導を受け、必要な能力を習得。
- 体制強化機関は、研究開発マネジメント人材の人事制度を構築。
- 研修提供機関は、事業終了後も見据えた長期的な展望をもち研修を構築・展開（体制強化機関の人材以外の人材への研修提供も可能）。



【参考】日本学術振興会(JSPS)「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」公募要領 <https://www.jsps.go.jp/file/storage/j-rdm/koubo/r7koboyoryo.pdf>



# 1. 「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」: 事業スキーム

5

- 体制強化機関は研究開発マネジメント人材の人事制度を構築。
- 新たに雇用した研究開発マネジメント人材を研修提供機関に派遣。原則として、本事業により研究開発マネジメント人材を新たに雇用した年から5年以内にテニュアトラック審査等を実施。



※2 支援期間は5年度間。なお、事業全体の予算等の状況により、令和8年度以降の予算額が変更になる可能性がある。

【参考】日本学術振興会(JSPS)「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」公募要領 <https://www.jsps.go.jp/file/storage/j-rdm/koubo/r7koboyoryo.pdf>



# 1. 「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」: 岡山大学の事業概要

6

## わが国初のマネジメント型URAと岡山大学研究開発マネジメント人材制度の理念と実績を体制強化機関へ伝授するとともに本学が目指すビジョン、ナレッジワーカーの育成強化へ

- ✓本学はどの大学よりもいち早く、URAを「サポート人材」ではなく、「**マネジメント人材**」として登用し、**執行部のブレイン組織**として、大学法人全体をマネジメントする機能を有し、絶えず、“進化”し続けて来た（これまでにURAから副理事職5人、副学長職1人、本部長職6人（累積数）を輩出し続けている）。さらに、**URA＝研究部門という概念を廃し**、総務、企画、評価、財務（経営力強化）などの**大学経営戦略に広く、直接的に関わり、牽引**してきた。
- ✓岡山大学独自の研究開発マネジメント人材の内製化制度である「岡山大学研究開発マネジメント人材制度」をすでに実施済。

### 【ビジョン】

知識によって新たな価値を創出する人材「**ナレッジワーカー**」の育成・輩出によって新たな価値の創出強化へ

## 研究開発マネジメント人材：コア業務構造より研修事業を構築（連携機関：PMIアジアパシフィック、日本支部）

### 研修提供1：大学・組織マネジメント

「研究IR」、「研究インテリジェンス」、「経営資源の戦略的配分」、「戦略広報」、「前向きなリスク管理」をURAを含めた専門家による実践研修



### 研修提供2・3：産学官・知財、スタートアップ

「企業等との共同研究」（開拓・接続・共同研究費獲得）、「知財戦略」（シーズ発掘・特許の出願維持等）、「スタートアップ育成支援」をURAを含めた専門家による実践研修（プラットフォーム・既存プログラムを活用）

【産学連携・知財実践研修】 【スタートアップベンチャー支援実践研修】



### 研修提供4：プロジェクトマネジメント

世界最大規模プロジェクトマネジメント組織と連携し、PM基礎研修から専門資格CAPM取得までサポート。国内だけではなく、海外のPM現場の実体験研修を実施するなど、研究開発マネジメント人材に役立つメニュー



研究開発マネジメント人材のためのプロジェクトマネジメント研修に取り組む挑戦的な研修！

岡山大学とPMIアジアパシフィック、日本支部のこれまでのノウハウを一挙提供！

**岡山大学とPMIとの長年の共同事業（PM研修など）のノウハウを提供**

### Point

- ✓受講者が直に岡山大学の経営戦略に関わり、**大学経営を左右する判断を行う実践的研修プログラム**を用意。そのため、研修機関での身分も**高位職待遇**で受け入れる。さらに派遣元大学の意識変容を促す研修メニューも提供し、**人と組織の変革**に。
- ✓大都市部ではなく**地域ならではのスタートアップ、産学連携メニュー**を提供。また、医学部や大学病院がない、関係が薄い体制強化機関をバグアップするため、ヘルスケアに特化した研修も充実提供。
- ✓研修修了者にはオープンバッチを付与するとともに、本人・派遣元の了解があれば、研修後も在籍可能。

# 1.「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」:岡山大学の強み

7

## 岡山大学URA（2011年度）を設置 全国初、執行部のブレン組織としてURAを確立

- 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（マネジメントとサポートを切り分け。サポート人材は既に配置しているコーディネーターなどとしているため、明確な役割分担を整備）。
- 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ン組織としてURAを組織化。
- ③**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。
- ④**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。
- ⑤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）。
- ⑥**岡山大学自己財源で運用**（「資金の切れ目が縁の切れ目」ではなく、該当者は全員、無期転換へ）。

運用を進めて行く中で、**URAは「法人経営を担う高度専門人材」と位置付け**



さまざまな先鋭的な研究活動や多様性ある人材が集まり、そして社会との「知」の橋渡しなどを行う地域の研究大学として「研究だけ知っている人（URA）」では、法人経営を担うことが困難。「自らの強みとなる専門的情報（知識）を知恵に変え、他分野でも新しいもの（価値等）を生み出す独自性ある人材」である**ナレッジワーカーとして育成へ**

研究以外の部門（総務、企画、評価、財務、学事、国際など）の経営ノウハウを得ることのできる人材育成の場を確立

- ・長年のURA育成の蓄積から得られたノウハウを本事業に生かす。**全学で人材を育成してきた実績から、本事業も全学で対応する体制を整備済。**
- ・「立場（役職）が人を育てる」という実績から、受講生にURAと同じような高位職称号（参事役）を付与し、**組織決定プロセスなどを「生」で身につけられる研修メニューを数多く用意。**
- ・受講生が参事役などの高位職に就くことが組織として混乱することがあるが、本学ではURAの実績があるため、**組織風土・文化として受け入れられる環境が整っており、そのため研修がスムーズに行えるという特色、強みがある。**

# 1.「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」:岡山大学の特色

8

## 岡山大学研究開発マネジメント人材認定制度を実施済 高度専門人材の**内製化**を推進

### 1.目的

研究開発マネジメント業務などを積極的・主体的に担える人材を**学内で養成する（内製化）**とともに、教職員の高度化を促進。

### 2.定義

研究内容に関する深い理解・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。

### 3.認定基準（下記の①か②のいずれかに該当）

①一般社団法人URAスキル認定機構が行うURAスキル認定制度において、認定URA又は認定専門URAの認定を得る。

②下記に掲げる資格等を取得し、合計ポイントが10点以上。ただし、研究支援等に関する職務経歴として、URA認定機構の定めるスキル標準のスキルカード(中級)レベル以上であることが必須。

- ・URA認定機構 URA研修(Fundamentalレベル)：修了(2点)、URA研修(Coreレベル)：修了(3点)
- ・一般社団法人PMI日本支部 プロジェクトマネジメント初級：修了(3点)
- ・PMI PMP(Project Management Professional)：取得(8点)
- ・技術士、弁理士資格：取得(8点)
- ・TCカレッジ TM（テクニカルマスター）：認定(5点)
- ・TCカレッジ TC（テクニカルコンダクター）：認定(4点)
- ・研究関係業務歴：スキル標準のスキルカード(中級)レベル以上(業務経験3年以上)：(4点) など



2名の事務職員を那須学長から認定  
(2025年度)

・学内において、研究開発マネジメント人材を育成する制度が運用されており、**本事業での研修を実施する体制の多くが既に整っているという強み**がある。

・さらに全学を挙げて認定制度を実施しているため、**大学組織として本事業を実施することへの違和感はない**。むしろ、認定制度と本事業の良い所を相互に取り入れることで、**学内の教職員にとっても、本事業受講者にとってもより良い研修体制を構築できる強み**がある。

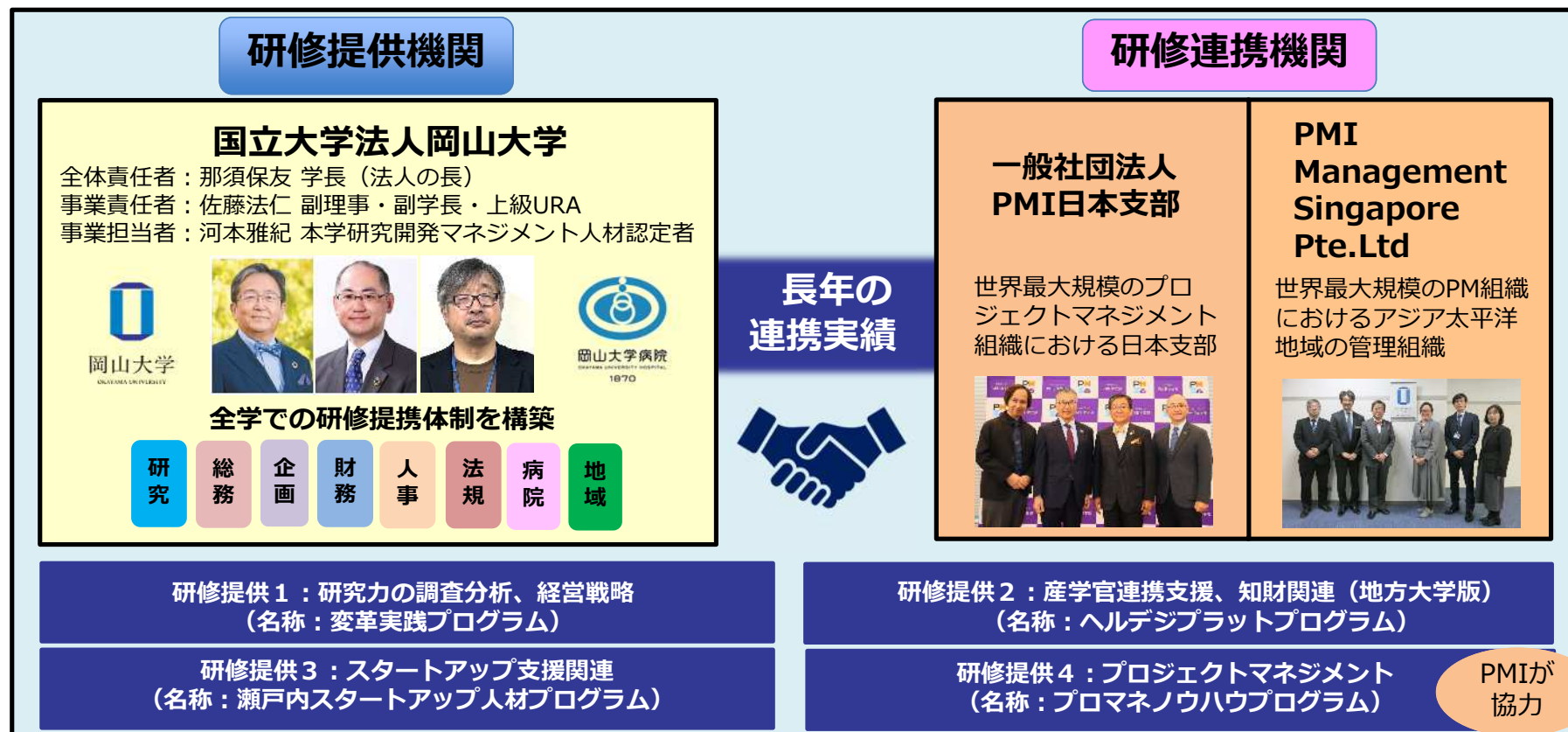
【参考】本学事務職員を「岡山大学研究開発マネジメント人材」に認定！～研究者の研究専念環境強化・教職員の高度化を推進～

[https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news\\_id14363.html](https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14363.html)



# 1. 「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」: 岡山大学研修提供の全体像

9



【参考: 岡山大学とPMIとの主な連携実績】

・PMIアジアパシフィックのソヒュン・カンディレクターらが表敬訪問～国際的な舞台を活用したプロジェクトマネジメント人材の育成等について議論～

[https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news\\_id14183.html](https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14183.html)

・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」の学習証明オープンバッジ授与式を開催 [https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news\\_id14020.html](https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14020.html)

・優れた成果等を挙げたプロジェクトを表彰する「PM Award 2025」で岡山大学SDGsイノベーション賞を授与 [https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news\\_id14828.html](https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14828.html)

・2025年度「プロジェクトマネジメント基礎研修」第3回 (Day3) 開催～大学経営を担える人材の育成へプロジェクトマネジメントのスキルを学ぶ (完結編)～

[https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news\\_id14881.html](https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14881.html)



## 2. 岡山大学における高度専門人材の更なる育成強化

10

岡山大学は「スーパーグローバル大学創成支援(SGU)事業」で2012年からUA職(University Administrator)を設置し、大学法人における高度専門職を全国の大学・研究機関に先駆けて整備・運用を開始。既に高度専門人材の活用済。

URA: 研究

UEA: 教育

UPR: 広報・ブランディング

UGA: 国際

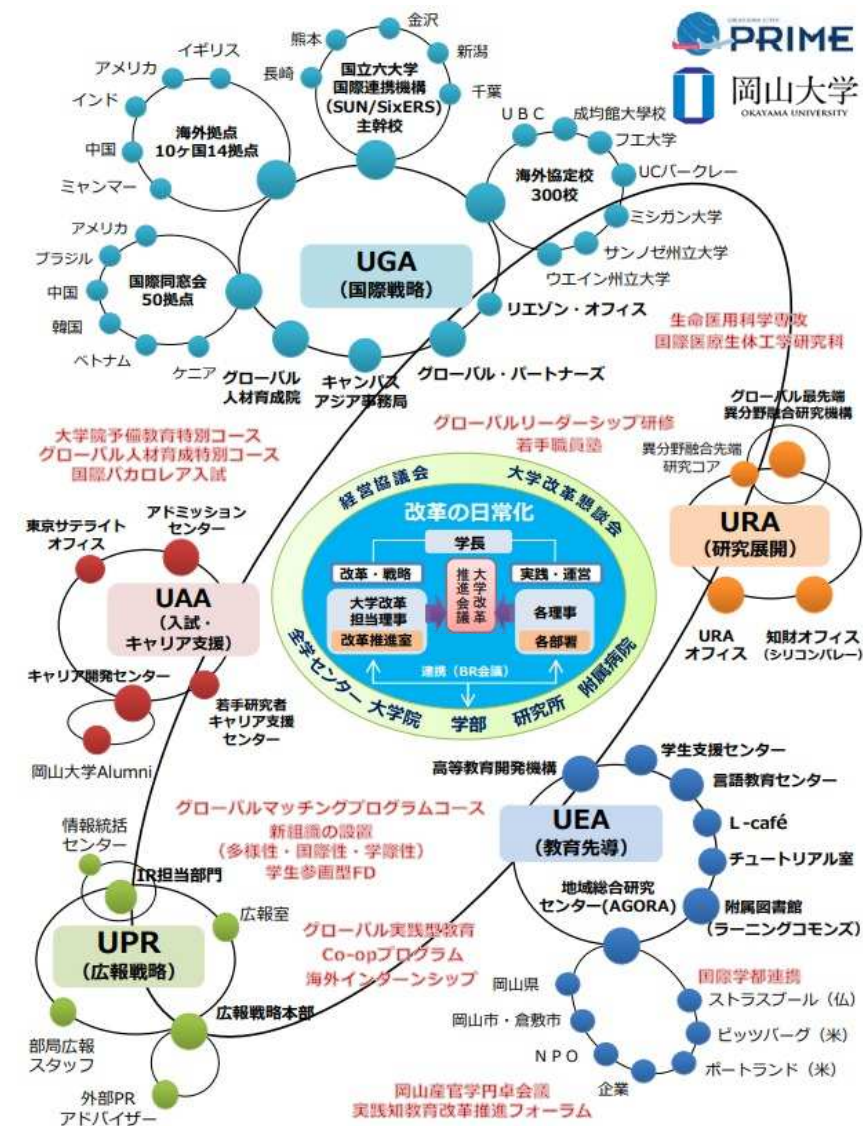
UAA: 入試・キャリア

本年度には、規則を改正し「一般職員」「教員」「技術職員」「医療職員」等の従来区分から新たに「高度専門職」を創設し、待遇等を改善し、さらなる強化と加速を実施済。

またURAとコーディネーターの役割を明確にし、キャリアパスを描けるようにするなどの点から、URAは「マネジメント職」、コーディネーターは「サポート職」として運用。コーディネーターのキャリアの先にURAがあるように設計済。

(岡山大学ではURAを「研究支援人材」とは呼ばない)

マ ネ ジ メ ン ト 職	理事 副理事 副学長
	上級URA 主任URA 一般URA
サ ポ ー ト 職	上級CD 主任CD 一般CD



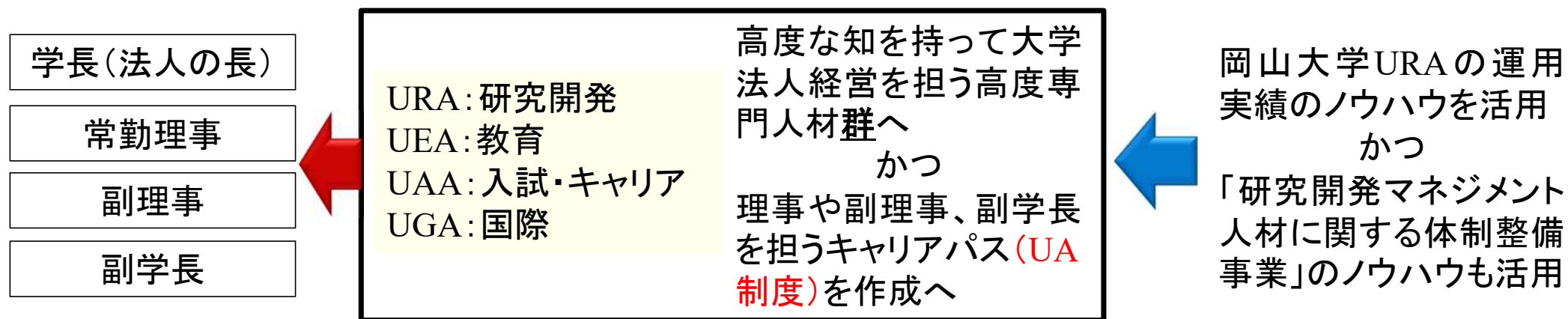
## 2. 岡山大学における高度専門人材の更なる育成強化

11

大学法人において経営を担う人材であるUA職。2012年から文部科学省の「スーパーグローバル大学創成支援(SGU)事業」でUA職を整えて来たが、10年以上が経過し、**UA職から副理事や副学長などの経営層に育成できたのは、研究開発分野を担うUA職のURA(University Research Administrator)のみであった。**

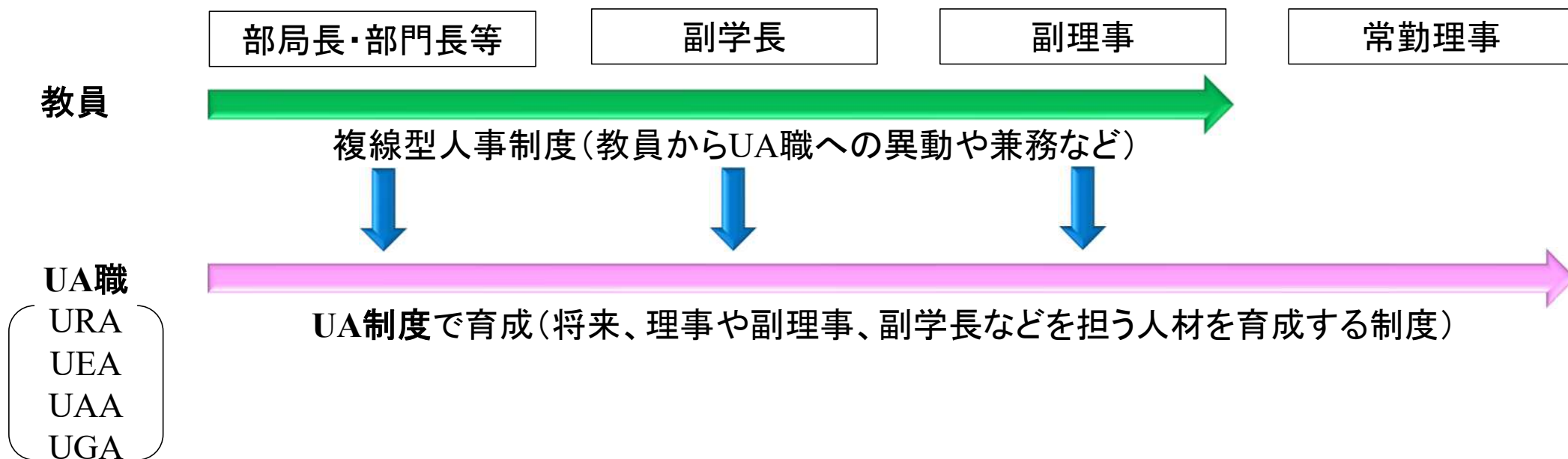
全国の先陣を走る岡山大学URAのキャリアパスは、岡山大学の強みであり、特色であることは間違いないが、**大学法人経営は、研究開発分野(URA)のみで行えるものではない。**

URA以外のUA職(特にUEA、UAA、UGA)について、URAと同じように大学法人経営を担える人材へと高度化する、人材群を形成することが必要。「高度専門職」が名実ともになるように組織・制度改革を進める。



## 2. 岡山大学における高度専門人材の更なる育成強化

12



「UA制度」については、早急に制度を構築する。まず構築し、運用しつつ手直しをしながらより良い制度へと作り上げていく。**わが国の大学において、定着していない制度であるため、ある意味、本学がファーストペンギンとなって制度を構築することになる。**

また教員は、教育研究活動に専念し、役職も副理事や副学長までとする。常勤理事などの大学法人経営の中核を担う重役には、主としてUA職を任用する。

法定会議で審議を行うため、次回の「2026年1月定例記者会見：学長発表」で紹介します



# 岡山大学

OKAYAMA UNIVERSITY

## <参 考>

文部科学省「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」  
における研修提供機関である岡山大学からの4つの研修提供

1. 研究力の調査分析・経営戦略
2. 産学官連携・知財関連（地方大学版）
3. スタートアップ支援関連
4. プロジェクトマネジメント\*

\*プロジェクトマネジメントは、今回採択された3つの研究提供機関（信州大学、大阪大学、岡山大学）のうち、岡山大学だけで提供される独自研修となります。

# 研修提供1：研究力の調査分析・経営戦略

## 【研修プログラム名】

「できる、できない」ではなく、「どうしたらできるのか」を決断し、実行する研究開発マネジメント人材研修プログラム（変革実践プログラム）

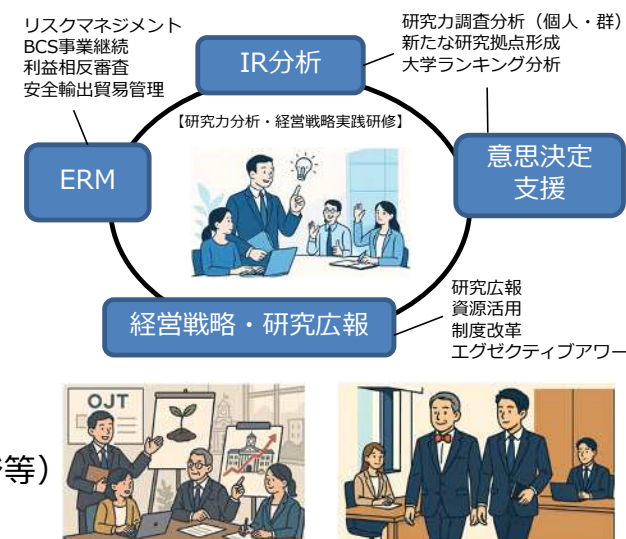
## 【研修内容】

### ①研究力調査分析「SciVal」や「Web of Science」のツールを使えることが前提

- (a) 研究者個人及び群の研究IR分析
- (b) 新たな研究拠点組織の分析・組成〔上級のみ〕
- (c) 大学ランキング分析

### ②経営戦略

- (a) 研究広報（研究現場の取材・対話・記事作成）
- (b) 安全保障に関する研究インテグリティ
- (c) 新たな研究拠点組織及び研究設備マスタープランの組成
- (d) 諸規則等の法規（諸規則等の新設・改正及び諸会議での審議等）
- (e) エグゼクティブアワー（学長等執行部の随行業務、有識者講演のアレンジ等）
- (f) 派遣元の執行部もプログラム参加



## 【特徴・強み・効果等】

- ✓「研究広報」、「利益相反マネジメント、研究インテグリティ・研究セキュリティ」、「国際連携」などの研修要素を「経営戦略」に組み込んだ研修メニューを提供。**経営戦略と密に関わっているものを一体的**にすることで受講者のメリットを最大化。
- ✓一般的な論文分析ツールだけでなく、BI ツール、python、生成系AI、DevOps等の様々な**ツール、手法を用いるため、より実践的なOJT を提供**できる。
- ✓「法規」や「エグゼクティブアワー（学長ら役員の随行業務）」などの研修を通じて**実際の大学経営や制度・組織改革に直接関与できる研修**。大学が変わっていく体感をダイレクトに得ることができる研修メニューに。大学組織全体に関与できる知見・経験を有した人材は、**大学の変革を促す「種」となり、わが国の大学組織の変革にも寄与**する。

## 研修提供2：産学官連携・知財関連（地方大学版）

### 【研修プログラム名】

ヘルスケアとデジタル：地域プラットフォームから新しい価値を生み出す研究開発マネジメント人材研修プログラム（ヘルデジプラットフォーム）

### 【研修内容】

#### ①ヘルスケア

##### (a) 医療プラットフォームでの研究シーズの有用性等評価研修

本学（岡山大学病院）は、橋渡し研究支援機関に指定されており、中国・四国地域を中心に大学等の研究シーズを実用化へつなげるプラットフォームを構築している。本事業において、シーズの有用性・将来性・科学的根拠等の評価を通じ、ヘルスケア開発の基礎から出口まで（知財化～POC取得まで）の一気通貫による研修を実施する。

##### (b) 海外を含めた企業等とのタフな交渉研修〔上級のみ〕

Bio Europeでのビジネスマッチングのための交渉業務及びそのための事前準備（市場動向や売り込むシーズの選定、シーズ保有教員との打合せ等の実践）

#### ②デジタル等 地域産業界との共創

##### (a) 地域プラットフォーム研修

100社を超える地域企業が参画する「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）」などを通じて、地域企業とともにゼロから価値を生み出すため、ワークショップやアイデアソン、ハッカソン、ブレインストーミング等の手技を学ぶとともに、ベンチマーキングや施策検討・決定など具体的施策について学ぶ。学生主体の産学連携も実施しており、学生も含めた新たな産学連携構造のあり方も学べる研修メニュー。

### 【特徴・強み・効果等】

- ✓本学は「臨床研究中核病院」、中四国唯一の「がんゲノム医療中核拠点病院」の指定も受けており、**様々なヘルスケア関連の産学連携・知財管理**を学べる研修メニュー。
- ✓非医療系（大学本部）と医療系（大学病院）双方の現場を行き来することで、**橋渡し人材としてのスキル**を取得。
- ✓100社以上の地元企業が参画するプラットフォームでの活動を通じて、**あらゆる業種のニーズやシーズに関与する研修**。地域が新しい価値を生み出すためのプラットフォーム型価値創造の手法を身につけることにより、地域活性化の中核となる研究開発マネジメント人材を輩出。大学の「外なる場（地域現場）レベル」で活躍できるマネジメント人材へ。

## 研修提供3：スタートアップ支援関連

### 【研修プログラム名】

地域スタートアップ創出の活性と運用ノウハウを伝授する研究開発マネジメント人材研修プログラム  
(瀬戸内スタートアップ人材プログラム)

### 【研修内容】

#### (初級研修)

分野	研修項目
①アントレプレナーシップ	アントレプレナーシップ教育の概要、学内関係者のマインドセット手法
②学内対応	研究戦略立案と学内展開の方法、大学における研究支援の全体像、大学の中長期計画や地域戦略との関係性、学内会議等でのプレゼンテーション技法
③事業計画策定	事業アイデア創出方法、ビジネスモデル構築方法、収支計画作成方法
④知財戦略策定	大学における知的財産の概要、知財戦略
⑤資本政策策定	資金調達方法（民間資金・国プロ・海外資金等）、資本政策策定方法、大学への利益還流手法（SO、ワラント等）
⑥人事政策策定	外部関係者との協力関係の構築・維持、経営人材に求められるスキル・役割分担、法人立ち上げ時のチーム組成方法、法人拡大期における人材採用方法
⑦経営戦略策定	スタートアップ創出に関わる経営理論、SCP/RBV等による経営戦略の考え方、戦略策定ツールの使い方

#### (中級研修)

##### ①実践的演習

架空研究プロジェクトの社会実装計画立案というケーススタディ演習を複数回繰り返し、研究者等へのヒアリング、事業計画／知財戦略／資本政策策定、学内外関係者調整といったスキルを実践的に身に付けるとともに、演習からのフィードバックを通じて能力の高度化を図る。

##### ②OJT

本学URA やコーディネーター等のプロジェクトリーダーの下、研究シーズ社会実装プロジェクトのチームメンバーに参画し、各種実務を遂行する等、座学や基礎的・実践的演習で取得した知識・能力を実際の現場で活用する上での方法等をOJT形式で習得する。

### 【特徴・強み・効果等】

- ✓本学で蓄積した**伴走型の研究支援ノウハウ及び学外関係者との幅広いネットワークを活用**した研修メニュー。
- ✓地方都市・大学でのスタートアップのあり方を「生」で学べる → **地域型スタートアップ創出支援の即戦力人材へ。**
- ✓受講者間の横断的・広域的ネットワーク構築が進むことで、**産学官の垣根を越えた実践的な連携の活性化へ。**

## 研修提供4：プロジェクトマネジメント

### 【研修プログラム名】

プロジェクトマネジメントの基礎とともに国内外のさまざまなプロジェクトノウハウを学ぶことができる研修プログラム（プロマネノウハウプログラム）

### 【研修内容】

- ・世界最大規模のプロジェクトマネジメント組織である**PMIのアジアパシフィック及び日本支部との連携**により実施する**国内初の研究機関向け研修を実現！**
- ・本研修の受講者は、必要な基礎PMを学ぶとともに、PMの国際資格「**CAPM (Certified Associate in Project Management)**」の取得を目指すことで、国際的に活躍できる研究開発マネジメント人材を育成する。

#### (a) プロジェクトマネジメント基礎研修

PMの基礎を学ぶ場がなかなかない点を考慮し、PMI日本支部から提供される専門PM基礎研修を実施。グループワークを通じて基礎（プロジェクト憲章作成やWBS（Work Breakdown Structure）、PJの実行プロセス等を）を学ぶ。

#### (b) プロジェクトマネジメント運用研修（国内）

PMI日本支部が実施する「PM Award」（＝日本国内の企業・団体等の優れたPJを表彰する制度）の運営委員会に参画し、応募申請書の審査補助業務やPM Award授与式の運営に携わる。またPMI日本支部の産学官連携関連のフォーラムやセミナー等、「生」のPJに触れる研修メニューを提供。PMI日本支部メンバーがOJTを行う体制に。

#### (c) プロジェクトマネジメント運用研修（国際）

PMIアジアパシフィックと連携し、国際的な大型PJの運用を学ぶ。世界の最先端PJに「生」で触れ、PMの手技手法を学ぶ研修メニューに。

### 【特徴・強み・効果等】

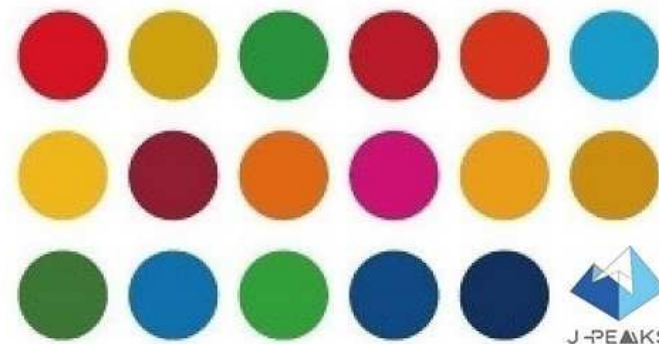
- ✓世界的規模のPM組織であるPMIアジアパシフィック及び日本支部の組織的かつ全面的な協力のもと、**PMの基礎から、大学に所属しては触れることのできないPJに触れ、そのノウハウを取得**することができる。
- ✓国内だけではなく、普段触れることが難しい**海外のPM現場を実体験**することができる画期的な研修メニュー。
- ✓上記を通じて、**国際標準のPMスキル（CAPM等）を取得**できる体制をPMIとともに構築。
- ✓PMI日本支部とは長年の共同体制があり、**既に本学教職員向けPM基礎研修を運用済。ノウハウの蓄積がある。**



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



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

【本件問い合わせ先】

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  
〒700-8530 岡山県岡山市北区津島中1-1-1 岡山大学津島キャンパス 本部棟

TEL:086-251-7116

E-mail: [innovation@adm.okayama-u.ac.jp](mailto:innovation@adm.okayama-u.ac.jp)

<https://j-peaks.orstd.okayama-u.ac.jp/>



岡山大学  
OKAYAMA UNIVERSITY