



2024年6月25日(火)
国立大学法人岡山大学
6月定例記者会見(学長発表)

岡山大学「大学院修学支援制度」を開始 大学職員の博士人材としての高度化を強化するとともに 大学院改革の推進へ

国立大学法人岡山大学 学長
那須 保友

副理事(研究・産学共創総括担当)・副学長(学事担当)・上級URA
佐藤 法仁

1. 博士人材 — 知識によって新しい価値を生み出すナレッジワーカー

大学の教員は、学問・学術等の真理の探究及びイノベーションの創出など、さまざまな活動を行っている。その活動の源は、「知」であり、これまでの学問・学術の知を生かして、活動を駆動させ、さらにそれを後世に継承するための知の蓄積や人類社会への還元などを行っている。

このような大学教員の基礎的な知は、博士人材とも言える。博士は、知識によって新しい価値を生み出す高度な訓練、考究などを受け、学位を取得することで、その能力を一定程度見える化し、大学における教員というポジションにおいては、さらなる高みへと日々、研鑽を積んでいる。

他方で、大学にはこれまで以上にさまざまな人材が集まる状況下であり、その運営を担う職員の「高度化」は、重要な点ともなっている。

- ①国立大学法人の運営において、複雑化と迅速性、そして経験のない新たな業務が増加している。
- ②国際化が一般となり、さまざまなステークホルダーらとの共創、協働を行う中で、地域と世界の両輪の視点・スキル等が必須となっている。
- ③現在、教員が担っている業務の一部が、教育研究時間などの圧迫になっており、またそれらは「教員」でなく、「高度専門人材」などが担うべき点が多くなって来ている。

などなど

1. 博士人材 — 知識によって新しい価値を生み出すナレッジワーカー

大学職員の「高度化」が必須



ひとつの取組として「博士人材の育成と活用」を行う

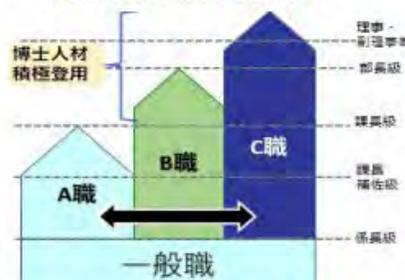
岡山大学における「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業(J-PEAKS)」の取組でも、本件を重要としており、強力に推進している

④ 研究界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

- 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



- 3. 事務職員の機能分化と高度化 (博士号取得修学支援制度)



- 4. 教員の機能分化と全体最適



- 5. スーパーPI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



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～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:岡山大学の実現を加速とともに世界に誇れる我が国の研究大学の山脈を築く～

https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id12723.html

2. 岡山大学の主な博士人材の育成・活用の取り組み(これまでと今)

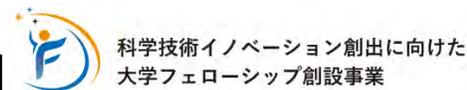
①大学院重点化を推進

学問・学術の探究だけではなく、社会課題解決に導出できる高度な教育研究活動などを実施。

SDGs(持続可能な開発目標)、地域・自治体・産業界等との連携協定、学生や市民等の視点などをベースとした導出

②学生に対する大学院博士課程奨学金支援の充実

- ・文部科学省「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェロシップ創設事業」
- ・JST「次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)」
- ・JST「次世代AI人材育成プログラム(博士後期課程学生支援)(BOOST)」
- ・岡山大学独自の奨学金支援制度



③国立大学法人岡山大学職員就業規則を改正し、「高度専門人材」の区分を新設

特に岡山大学執行部の研究ブレン組織を担う高度研究系マネジメント人材であるURA(リサーチ・アドミニストレーター)は、将来の大学法人経営を担う人材として育成しており、その中において、博士人材としての知を生かすことで、これまでにない取り組みを実施している。



国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)「次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)」の採択について
https://www.okayama-u.ac.jp/up_load_files/press_r5/press20240327-1.pdf



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

3. 岡山大学の主な博士人材の育成・活用の取り組み(これから)

①博士人材の雇用の強化

職員の雇用において、戦略的に博士人材を雇用へ。特に技術職員は、各系統(教育研究系、施設系、医療系)を一元的に取りまとめた「岡山大学技術統括監理本部」を本年度に新設。わが国の大学・研究機関としては初となる「技監制度」を導入し、技術職員がこれまでにない高位のポジション(副理事・副学長と同位)に就き、大学法人経営に直接、深く関与することになり、スキルも高度に。

さらに従来、教員(博士人材)が担っていた業務等を職員が担う「役割りの転換」を岡山大学では推進している。このような転換した業務を担う人材として、博士人材を活用。

【教員という博士人材から、職員という博士人材への役割り転換・受渡へ】

大学として、単に博士人材を「育成するだけ」の役割ではなく、きちんと「雇用・活用する」ことを使命と認識する

「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業(J-PEAKS)」でもKPIを設定し、強化を図る

②大学院修学支援制度

本年度から実施へ。



岡山大学技術統括監理本部の設置について～「技術」から科学技術・イノベーション、社会変革の更なる強化促進のための国立大学法人初の挑戦～
https://www.okayama-u.ac.jp/up_load_files/press_r6/press20240523-2.pdf



研究開発イノベーションのマネジメント業務と人材～「プロジェクトマネジメント」と「組織」の視点から
https://www.mext.go.jp/content/20240531-mxt_kiban03-000035730_3.pdf

4. 岡山大学「大学院修学支援制度」

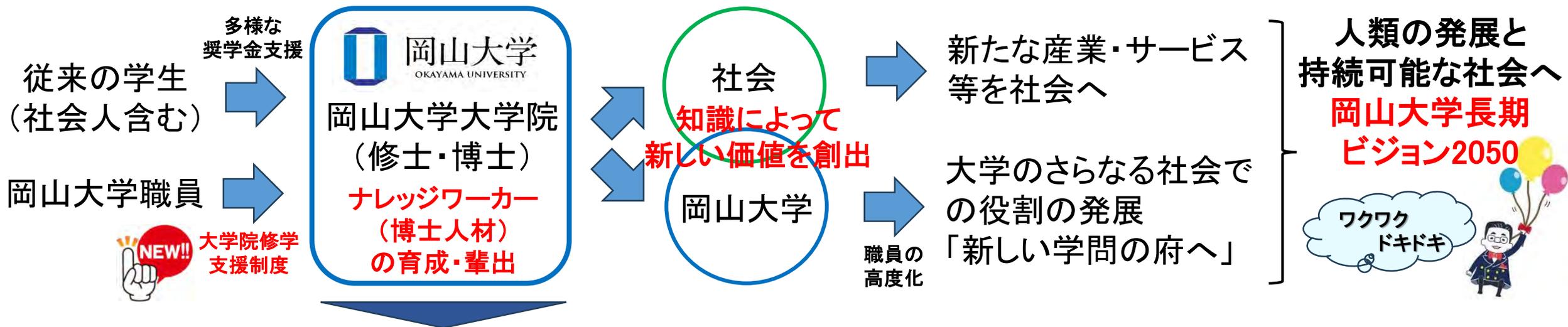
事務職員、技術職員の高度化の点で、職員に学位(修士、博士)取得支援制度を本年度から開始。人材育成を学位取得という点に転換すること、さらに学位を取りに行くことを仕事の一部としても捉えることで、意識と行動変容を加速へ。

大学職員の「高度化」を強化推進

- ①本年度は、まず技術職員を対象として、博士号を取得する制度を開始。対象者の現在の業務や選定方法、研究計画、実際の研究活動などを運用しながら精査し、最適化させる。
 - ②来年度は、事務職員、図書職員を含めた職員を対象として拡大運用へ。修士号取得も対象に。
- ・大学院修学に係る費用(入学料、標準修業年限に係る授業料その他入学及び履修に必要な納付金)は、**全額法人が負担**する。
 - ・授業科目の履修のため勤務時間を割くときは、当該時間について**職務専念義務を免除**する。
 - ・制度適用職員の健康及び福祉を確保するため、**適正な就業体制を設定**する。
 - ・制度に手を挙げる際に**上司の許可等は不要**。また、修学支援期間中は人事異動の対象としない。
 - ・出願(研究室選定)や研究計画等の準備において、**URAの相談サポートを得る**ことができる。
 - ・博士人材としての職員のキャリアパスを再構築することで、**大学法人組織に新たな変化**を。など

5. 岡山大学「大学院修学支援制度」－ ナレッジワーカーを社会へ輩出する組織へ

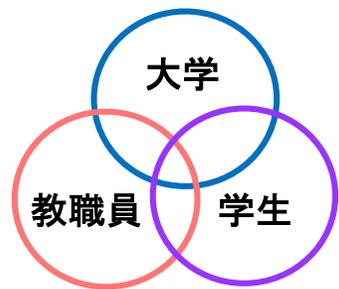
岡山大学内でナレッジワーカーを育成し、それをため込むのではなく、広く地域、社会へ。そして、その運用において組織自体もさまざまな「変化」を。



大学院の「新(真)」改革が必要

「研究者、大学教員を育てる」という大学院(特に博士課程)の従来の視点を廃し、「ナレッジワーカーを育て、実践できる人材を輩出する」などの形へ。

- ・学問・学術分野の“習慣”、“制度”などを「当たり前」として捉えず、時代に即した柔軟な変化・適応と新たな価値を生み出す取組へ。
- ・トランスファラブルスキル、コンサルティングスキル、プロジェクトマネジメントスキル等の取得へ。



意識改革とそのためのさまざまな制度

▶ 大学院修学支援制度を運用する中で、大学院の「新(真)」改革も行う！

6. まとめ

- ①岡山大学は、博士人材をナレッジワーカーのひとつとして捉え、知識によって新しい価値を生み出す取組を強化促進している。
- ②岡山大学が進める職員の高度化のひとつの取組として、博士人材の育成と活用を行う点が挙げられ、その育成のひとつが「大学院修学支援制度」である。(地域中核・特色ある研究大学強化促進事業(J-PEAKS)などにも連動する施策)
- ③大学院修学支援制度を行うことでの波及効果として、博士人材としての職員のキャリアパスの再構築が生まれ、大学法人の組織に新たな変化をもたらすきっかけとなる。
- ④さらに他の波及効果とし、大学院の「新(真)」改革の必要性が生まれ、この改革を具現化することで岡山大学のみならず、わが国の大学・研究機関における大学院改革の意識と行動の変化を促すことができる可能性がある。



**大学院修学支援制度は、単なる人材育成の取組に留まらず、
大学法人という組織と教職員(人)に対して「変化」を促し、体感させる“源”でもある**

7. 参考 — 地域中核・特色ある研究大学強化促進事業 (J-PEAKS)

国立大学法人岡山大学 (強化を図る機能: ①、②)

参画機関: 筑波大学、東京大学、東京工業大学、山梨大学、大阪大学、山口大学、理化学研究所、自然科学研究機構、津山工業高等専門学校

取組内容の概要

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経営 ～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～

①卓越性の飛躍から世界的課題を解決する新技術創出

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

【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



イノベーションを支える強い基盤づくり: 研究基盤の整備と高度専門人材の育成

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)

1. 先端分析計測設備・基盤設備の充実及び共用化の推進

- ・クライオ電顕連携中四国NWを構築
- ・理研Spring-8のリモートアクセスステーション設置
- ・最先端設備の整備により大規模実験の事前実験拠点
- ・基盤設備の共用化促進 (産業界の利用促進)
- ・コアファシリティーポータルによる研究設備のワンストップ利用
- ・事務処理DX化による業務削減

2. 総合技術部・技術職員の高度化

- ・TCカレッジの受講によるテクニカルコンダクター (TC) 認定者輩出促進 (ALL-JAPANで技術人材の高度化・関係機関、企業等との頭脳循環)
- ・博士人材の積極登用 (大学院修士支援制度による博士号取得促進)
- ・プロジェクトマネジメント国際資格 (PMP) 取得促進

②イノベーション創出によるWell-being社会の実現

【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の全国展開)

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



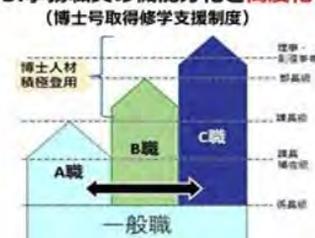
④ 研究界の国際トップサークルを先導する研究者と知識を活用し社会を変革するナレッジワーカーの育成・輩出

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



3. 事務職員の機能分化と高度化 (博士号取得修学支援制度)



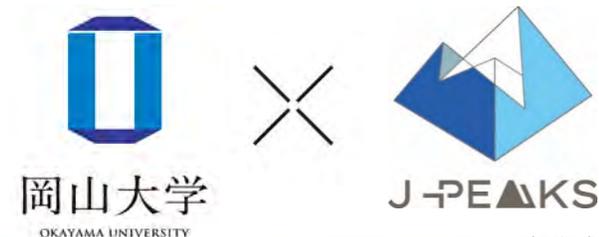
4. 教員の機能分化と全体最適



5. スーパーPI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

地域中核・特色ある研究大学強化促進事業 (J-PEAKS)

岡山大学の取り組み図



世界に誇れる
研究大学の山脈を築く

7. 参考 — 次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING) OU-SPRING

OU-SPRINGを軸とした高度専門人材の育成と社会接続

学内トップ若手研究者の集団であるアカデミーに所属、世代と立場を超えた高度専門人材（ナレッジワーカー）の芽出しと育成に全学を挙げて取り組み、Alumniを通じた人材育成サイクルの構築を図ると共に社会との接続を仕掛ける。



岡山大学
OKAYAMA UNIVERSITY

【修士学生の参画】

意欲と能力を備えた学生を【修士課程】からアカデミーに**早期参画させ**、先鋭若手研究者との交流を促進

- ・博士課程進学へのモチベーションの向上
- ・より若い世代への波及効果



【社会との接続】

アカデミア、産業界・地域社会・スタートアップベンチャー等あらゆる分野との連携、国際研究拠点（海外協定校含む）への派遣による**頭脳循環を加速させる**。

共創イノベーション棟

「地域中核・特色ある研究大学」による産学官連携・共同研究の施設整備事業との連携



岡山大学若手科学者アカデミー

トップレベルの若手研究者と次世代若手研究者のネットワーク・連携の場
構成員間の連携と切磋琢磨・異分野融合 → 次世代PI育成・次世代拠点形成

- 研究教授・研究准教授
- 研究助教
- 創発的研究支援事業採択者
- 研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業採択者
- **次世代研究者挑戦的研究プログラム採択者(OU-SPRING)**

OU-SPRING：高度専門人材（ナレッジワーカー）の育成

【支援経費】

- 研究奨励費
- 研究費
- キャリア支援等

【支援人材】

- 研究メンター
- キャリアメンター

卓越性・専門性

特定分野における高度な専門知識

精神力・リーダーシップ

社会を牽引する気概

実行力・マネジメント力

社会変動の実態を洞察し導く力

【OU-SPRING】

卓越した研究力+人間力

コミュニケーション力・社会性

思考力・創造性

異分野・異社会・異文化に対する深い理解と自身へのアイデンティティ

OUコミュニティ (Alumni)の形成

研究機関・産業界で活躍
先鋭研究者・企業人として
修了後も継続的な連携から
共同研究へ発展



レジェンド研究拠点との接続

岡山大学研究ポリシー & 新研究マネジメントシステム

<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、サービス・社会制度設計

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
● 先端研究群（世界と伍する研究）
● 4研究所

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
● 次世代研究コア

学部・大学院・センター等

流動性
(入替)

7. 参考 — 岡山大学技術統括監理本部

各系統の技術職員を「技術統括監理本部」へ
大学・研究機関初の取り組みの中で、高度化を実施

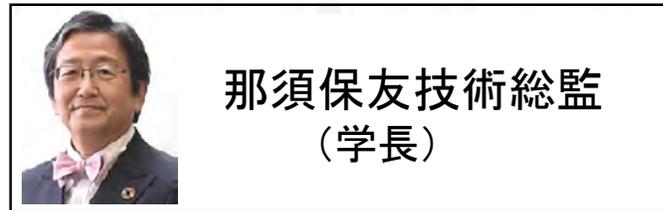
「改善」からさらに先へ

我が国初の試み

- ①教育研究系、施設系、医療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（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】

などなど



那須保友技術総監
(学長)



佐藤法仁技術副総監
(副理事・副学長)

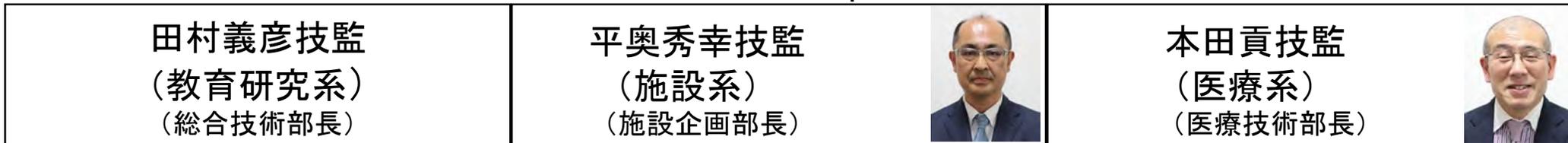
同位

田村義彦技術副総監
(総合技術部長)



「名誉技監」
称号創設
退職後のキャリア
パス等への後押し

「当たり前のように」
教員が就くポスト
を技術職員等へ



田村義彦技監
(教育研究系)
(総合技術部長)

平奥秀幸技監
(施設系)
(施設企画部長)



本田貢技監
(医療系)
(医療技術部長)

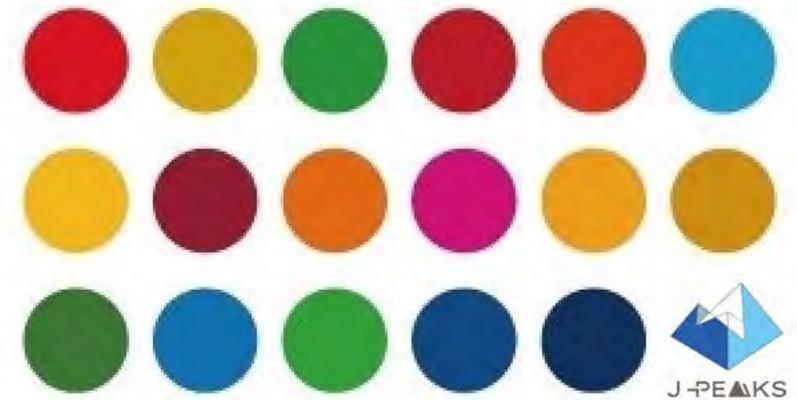




国立大学法人岡山大学
第15代学長(第5代法人の長)
那須 保友

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

【本件お問い合わせ先】

岡山大学研究・イノベーション共創機構 研究・イノベーション共創管理統括部

TEL: 086-251-7115

E-mail: innovation@adm.okayama-u.ac.jp