



岡山大学
OKAYAMA UNIVERSITY

2026(令和8)年5月18日(月)
地域中核・特色ある研究大学強化促進事業(J-PEAKS)勉強会
我が国における研究基盤の強化推進のための技術職員とその組織の変革～課題と必要性を含めて～

技術職員の新たな姿への挑戦

開かれた地域中核・特色ある研究大学：岡山大学が拓く 技術職員と組織の刷新

国立大学法人岡山大学
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

○一昔前の組織(上司とも言える)

狭い狭いその組織でしか蓄積されていない経験知から、「できる」「できない」を判断する。

いまの時代、「できる」「できない」はちょっと調べれば、それこそAIに聞けばわかることです。
そもそもとして、「できる」「できない」を聞いている、知りたいわけではないのです。そんな組織、
人は不要です。



○いまの時代の組織(上司とも言える)

「どうしたらできるのか」を、さまざまな総合知からナレッジを生み出す、決断と実行ができる。
(新しい価値の創出)

これができる人材のひとつが「知」から新しい価値を生み出せるナレッジワーカーです。岡山大学がナレッジワーカー育成を体制にしている点は、いまこの視点が大学法人経営で必須だからです。

岡山大学を含め、**わが国の大学の研究力・イノベーション創出のポテンシャル(力)は十分にあると考えています**。現時点で、ポテンシャルを伸ばせない理由を、単純に言うならば(研究力・イノベーション創出にあてられる)「**お金(資金)**」がないことが大きな理由のひとつともいえます。

しかし、「**大学に資金を入れれば伸びる**」という点は、ある面において**受動的**であり、「**資金をくれくれ**」の一辺倒な姿勢ではなく、**各大学が当事者意識を持ち、国立大学法人の「運営」ではなく、「経営」を行う**こと、そのための**制度・組織改革**を実施しなければ、「**資金くれくれ**」の悪循環を起こす可能性もあります。

このような中で**私たち大学は変わっているでしょうか。議論ばかりの停滞から抜け出し、まずは決断し、実行する。その後に最適化するという、学内外から目に見える行動を起こしているでしょうか。私たち大学は変わらなければいけません。それもこれまでの常識を超えて、スピード感を持ってです。**

そのためには、「**前回は何？**」や「**他大学は何？**」などの過去や周囲などはまったく関係ないです。自分たちが**目指すべきもの**のために**まず決断し、実行する**だけです。



岡山大学の理念「高度な知の創成と的確な知の継承」
岡山大学の目的「人類社会の持続的進化のための新たなパラダイム構築」

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 －

未来共創戦略2025-2027

教育・ 人財 戦略

主体的に姿容し続ける先駆者の育成
世界トップ研究者集団とナレッジワーカーの育成

研究・ 医療 戦略

強みとなる研究群のシステムによる強化・育成を通じた共創によるイノベーションの創出
日本屈指の「診療・教育・研究拠点」となる大学病院の構築

環境・ 基盤 戦略

教育基盤の構築と多文化共修環境の充実
共用・連携等による研究基盤の充実を通じたイノベーション創出集積拠点の形成
安定的かつ持続可能な財務基盤と強靱な経営体制の確立

脱 教員中心の大学法人経営 ～その中での技術職員のあり方について～

国立大学法人岡山大学は、
卓越した研究の強化推進
高度な教育・人材育成
先進的な医療・ヘルスケア
社会変革の実現



などを成すために、**教学、人材、組織・制度等のすべての活動の根幹を「研究力・イノベーション創出」に置き、世界と伍し、かつ地域の中核となる研究大学として社会とともに在り続けます。**

(制定:2025年10月30日)

「研究大学とは何か？」という点があります。一般的には、「研究に特化した」、「研究を中心とした」、「研究に重きを置く」などのイメージがあります。ただ、国などの公式資料等において、明確な研究大学の定義はありません。また岡山大学においても長期ビジョン2050に「研究大学」と示してはいますが、これまで明確な定義は定めていませんでした。

「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業(J-PEAKS)」の採択後、毎年、事務部門を含めた各部局などに学長が足を運んで取り組みを説明しています。**教職員との意見交換において、研究大学の捉え方に違いがあり、そのため業務や取り組み、さらには教育活動などにおいて「研究大学」という点がぼやけてしまっている、時には「教育、教学が疎かにされる」という誤った見方も生まれてくる可能性がある**と感じました。

2. 国立大学法人岡山大学研究大学宣言

そのため本宣言の策定には、大学経営戦略会議、そして法定会議である教育研究評議会、役員会、経営協議会を経ています。きちんと諸会議の審議を経て定めるという点は、組織として本宣言の重みを置くことにもつながるとともに、宣言に対する大学の考えを伝えることにもなります。

中には「いまさら研究大学宣言？」と思われる方もいるかもしれませんが、しかし**岡山大学が目指す研究大学の姿をより明確にする、解像度を上げるためには本宣言が必須となります。**さらには物事のロジックとして、「なぜこの取り組みを進めるのか?」、「どうしてこの戦略を立案しているのか?」など、**大元となる明確なもの(本宣言)がある場合とない場合では組織力も大きく変わります。**

本宣言はパフォーマンスではなく、大学法人経営の原動力のひとつとなると考えます。



毎年度、那須学長が事務部門を含めた各部局に赴きJ-PEAKSの取組説明と意見交換を実施

定例記者会見で「岡山大学研究大学宣言」の意義と想いを述べる那須学長

・岡山大学長期ビジョンの実現に向けての強い決意を新たに「国立大学法人岡山大学研究大学宣言」を制定
https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14879.html

・「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業(J-PEAKS)」の令和7年度の学内意見交換会を終了
https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14789.html



2023年10月30日の役員会(10月18日教育研究評議会承認)にて、「**岡山大学研究ポリシー**」を改正。

岡山大学が掲げ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」の実現に向けた取り組みをより一層確実とするために実施。

改正のポイントとして、下記の点を研究ポリシーに明記しました。

- ①岡山大学長期ビジョン2050の実現に根ざしている点
- ②産業化や社会実装等のイノベーション創出に関わる点を含む点
- ③生成系AIや研究インテグリティなどを明記した点
- ④**機器共用促進を含む設備整備等の研究環境の質向上と研究に従事する者のパートナーとしての技術職員の人材育成強化の点**
- ⑤**岡山大学最重点研究分野の研究推進を行う点**
- ⑥岡山大学高等先鋭研究院のシステムを強力に推進する点
- ⑦**研究に従事する者「個人」ではなく、集団としての「群」を対象に研究推進を行う点**
- ⑧**大学院博士課程(後期課程)に在籍する大学院生を「研究者」と位置づける点**
- ⑨高い研究能力を有して研究活動に従事する者に対しては、研究活動時間や活動費等のインセンティブを与える点
- ⑩リサーチ・アドミニストレーター(URA)は、岡山大学執行部の研究ブレーン組織を担うマネジメント人材とともに、法人経営を担う人材としての大学内だけではなく社会とともに育成を図る点



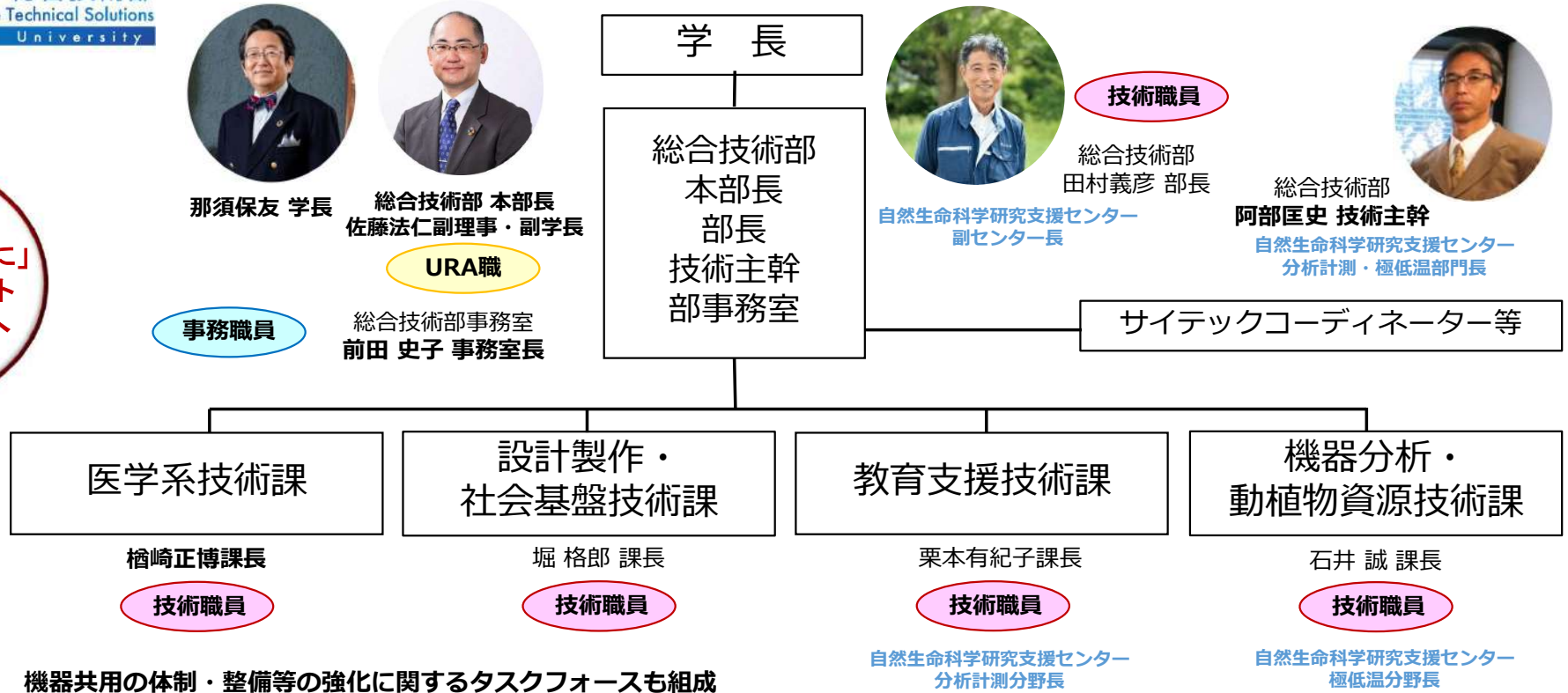
4. 脱 教員中心の大学法人経営へ：技術職員の一元化と高度化

2023年に、80名の教育研究系技術職員を組織化し「総合技術部」を創部。学長直下に、技術職員が部長職、課長職に就く体制とする、かなり思い切った改革を実行。これまで教員が担っていた用務を技術職員へ置換。教員枠を、順次必要な枠を技術職員へ置換。また技術職員が研究機器を調達、運用、実績調査などを管理へ。

岡山大学総合技術部
<https://techall.okayama-u.ac.jp/>



「当たり前のように」
教員が就くポスト
を技術職員等へ



機器共用の体制・整備等の強化に関するタスクフォースも組成

岡山大学のさまざまな技術職員を一元的に取りまとめる組織「岡山大学技術統括監理本部」を設置(2024年4月1日付)

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、岡山大学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)

技術統括監理本部

- ・あらゆる系の技術職員を一元的に取りまとめた組織【組織力の強化】
- ・学長(技術総監)が直接マネジメントする【トップマネジメント】
- ・高い技術監理力を持つ人材を「技監」として任命(我が国の大学における「技監制度」を初導入)【高位のキャリアパス制定】
- ・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【大学法人経営への参画】

・「岡山大学技術統括監理本部」辞令交付式及び運営協議会を開催～技術の力で社会変革を！我が国の大学初の取り組みを始動～
https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id13111.html



4. 脱 教員中心の大学法人経営へ：教育研究系技術職員の人事権の明確化

11

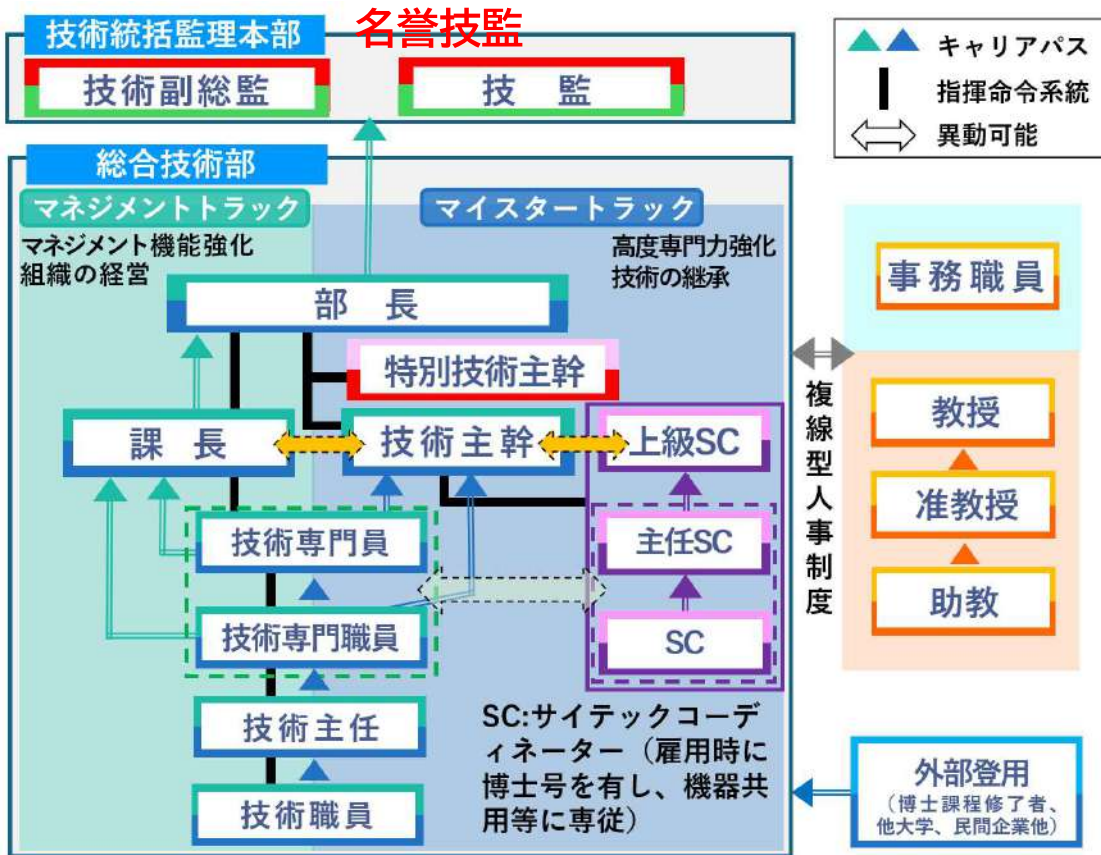
2024年度から教育研究系技術職員の人事(権)に関する件を審議し、諸規則を教育研究評議会で制定。

- ①人事に関することは学長がその任を負い、**実質的な運用面においては、総合技術部本部長、部長及び課長等が密な連携のもと行う。**
- ②配置している**教育研究系技術職員の人事の運用は、配置先(勤務を命じられた場所)ではなく、総合技術部にある。**
- ③教育研究系技術職員の昇任、降任については総合技術部運営会議において審議し、その内容を学長に報告し、決定する。
- ④**人事異動は、総合技術部運営会議の議を経て、学長に報告する。**
- ⑤異動・退職等によって配置先の教育研究系技術職員に人員に欠員が生じた際、**継続して同配置先に人員を後任配置するか否かの判断は、総務・企画部人事課と相談のうえ、総合技術部運営会議で審議し、学長に報告して決定する。**
- ⑥配置先組織の改組等(学部やセンター、研究室等の統廃合等)によって配置されている**教育研究系技術職員の配置換が生じた場合は、配置先組織が総合技術部の承認を得て行うこととする。場合によっては総合技術部が配置先を変更(異動)させることがある。**
- ⑦教育研究系技術職員は、**本人の希望によって兼業申請を行うことができる。**

教育研究系技術職員の人事等は、配置先の部局や教員にあるのではなく、総合技術部にありと規則化

(他大学では既得権益などで、この当たり前がなかなかできないとお聞きすることも)

4. 脱 教員中心の大学法人経営へ：技術職員の高度化「系統別技監制度の運用」



教育研究系技術職員(総合技術部)のキャリアパスの整備のみならず、2024年度に各系統の技術職員を一元的に取りまとめる組織「技術統括監理本部」を設置。

各系統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】、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】、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】、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】など全国初の制度を実施。

さらに「研究者総覧」を「研究者・技術者総覧」に改修し、技術職員のスキルの見える化を強化へ。技術者が研究者に代わってコンサルティング業務等を担い、研究者の時間確保等にもつなげる。

「岡山大学技術統括監理本部」辞令交付式及び運営協議会を開催～技術の力で社会変革を！我が国の大学初の取り組みを始動～
https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id13111.html

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～
https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id13737.html



研究力・イノベーション創出強化及び技術職員等のより一層の活躍等に繋がる多様な取組を推進し、人材の確保及びキャリア形成の充実等のために、優れた知識、経験及びマネジメントを有する者等に授与。

イメージ：名誉教授

教授の中で優れた教育研究等の業績を残した者が退職する際に授与される称号です。「名誉技監」は、この「技術職員版」(技術マネジメント業績のある役員・教職員らを含む)と捉えて頂ければと思います。

今回、はじめて名誉技監の称号付与者が出ました

2026年4月7日に開催した「岡山大学名誉教授及び名誉技監称号授与式」で称号を授与
「**名誉技監は名誉教授と同等に扱う**」という本学、那須学長の強い意志から”同時に授与式を開催”

・国立大学法人岡山大学名誉技術総監及び名誉技監の称号の授与規則
https://www.okayama-u.ac.jp/shokisoku/reiki_honbun/u352RG00000403.html
・令和8年度「岡山大学名誉教授及び名誉技監称号授与式」を挙
https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id15279.html





那須学長から称号を授与される西江名誉技監



（左から）平奥名誉技監、那須学長、西江名誉技監、和泉名誉技監

今回、名誉技監の称号を付与された者

- 平奥秀幸 名誉技監
- 和泉宏紀 名誉技監
- 西江直子 名誉技監



岡山大学
OKAYAMA UNIVERSITY

技術統括監理本部

4. 脱 教員中心の大学法人経営へ：大学院修学支援制度

15

職員の「高度化」を図るひとつの手段として、事務・技術・図書職員を対象に、本学「修士」と「博士」の学位取得を支援する制度を2024年度後期から始動。「教員という博士人材」から、「職員という博士人材」へと博士人材の拡大に強化促進中。文部科学省「博士人材活躍プラン～博士をとろう～」に呼応！

- ・大学院修学に係る費用(入学料、授業料などのすべて)は、全額大学が負担
- ・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外
- ・出願(研究室選定)や研究計画等の準備の際、URAの相談サポートを得られる
- ・博士人材としての職員のキャリアパスを再構築 などなど

これまでに13人(博士5人、修士8人。事務職員3名、技術職員9名、図書職員1名)が本制度を利用。うち1人は2025年3月に博士(医学)の学位を取得。

・岡山大学「大学院修学支援制度」を始動～大学職員の高度化のひとつの手段としてナレッジワーカーとしての博士人材を育成・活用し、かつ大学法人経営や大学院改革の強化へ～

https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id13202.html

・岡山大学「大学院修学支援制度(2025年度前期)」認定式を挙行～博士号取得だけでなく修士号取得等の拡大支援を実施～

https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14159.html

・岡山大学「大学院修学支援制度(2024年度)」修了式を挙行～技術職員が1人目の博士号取得、特定助教に認定～

https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14294.html



修了者にはアカデミックガウンを着用のうえ、各報道機関が集まる中、那須学長から修了書が授与される



4. 脱 教員中心の大学法人経営へ: 複線型人事制度

16



岡山大学研究マ
ネジメント人材
認定制度



国立大学法人岡山大学における人事基本方針(教育研究評議会(2025年4月16日開催)で審議、了承)

教員の採用は、人文学・社会科学分野を含む全分野で、**博士の学位を有し、優れた研究業績を有する者**の中から行う。

さらに**准教授、講師、助教の採用及び講師、助教から准教授、講師への昇任は、原則として博士号取得後15年**(医学、歯学又は獣医学に係る博士の学位取得者で、学位取得後に医師法、歯科医師法又は獣医師法に定める臨床研修を修了した者については学位取得後17年)**(15年ルール)以内の者を対象**とする。

また、各教員の特性を勘案しつつ、大学全体としての教育研究パフォーマンスの最大化を図る点から、教員の配置換を適切に実施するとともに、大学が指定する特定の業務に従事する特定教員制度を積極的に活用することなども明確に。配置換等は本人の了解を得た上で実施。ライフイベント等の年数にも配慮。

本地域中核・特色ある研究大学の強化と岡山大学ビジョン2050の実現にむけて「人事基本方針」を公開しました
https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14206.html



4. 脱 教員中心の大学法人経営改革の成果の一部：研究時間確保と年間経費削減

17

◇意識変革(会議の見直し)

教授会時間数/回:77分→54分(▲30%)

教授会短縮時間から換算される年間費用 **8,727千円**

◇研究系の部会廃止等

教育研究に充てられていない時間の削減: **770時間**

削減時間から換算される年間費用 **46,000千円**

◇技術職員の組織化

教育研究に充てられていない時間の削減: **11,840時間**

削減時間から換算される年間費用 **59,000千円**

- ◇研究特区研究者について、入試業務免除 教員が今までしていた業務(資料点検、分封作業等)を事務職員へ
- ◇教員の機能分化について、方針を定め、個別調整を行っている

年間12,610時間と1億1,372万円の削減を実現。これは**見方を変えるならば、毎年12,610時間+1億1,372万円の「資源」を研究者に得てられるようになった**ということでもあります。

内閣府科学技術・イノベーション推進事務局 木曜会合[公開資料]:研究者の研究時間確保に関する岡山大学の取組.
<https://www8.cao.go.jp/cstp/gaiyo/yusikisha/20241128/siryo2.pdf>



我が国全体の研究基盤の強化促進のために

5. 研究機器のレンタル・リースプラットフォーム「Shared Transformation (SX) フォーム」

わが国の大学・研究機関等における研究機器の老朽化は激しく、研究環境の悪化の一步を辿っています。

さらには、わが国のメーカー（計測・分析機器）の成長率は、他国と比して極めて低調です（2018年と2021年比較で成長率3%。中国140%）。

提言 9：研究機器・設備共用・高度化の早期徹底

- 問題の所在**
- 予算制約により研究機器の老朽化が進むとともに人件費を圧迫。
 - 潤沢な研究資金を持たない若手研究者の研究環境に深刻な影響を及ぼしている。
 - 一方で研究機器の共用化率は約20%。保有機器のうち年に1度も共用されない機器が半数以上の大学も少なくない。

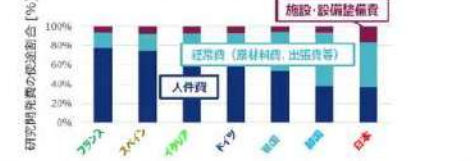
- 主な提言内容**
- 研究機器の共用化率を現在の20%から倍増。
 - 研究重点型大学において、学外に開かれた共用拠点を形成。1000万円以上の研究機器の共用及びAI利活用を前提とした整備等を推進。
 - 運営費交付金や施設整備費補助金等の増額（提言4）を通じ、老朽化が進む研究機器・設備・施設を計画的に整備。

図表 15 研究パフォーマンスを高める上で最も制約となっていること（研究環境）



「令和5年度大学等におけるフルタイム従業員に関する調査」（文科省 令和7年1月）

諸外国の大学部門における研究開発費の使途（2020）



「研究力向上に対する挑戦と弛緩の方向性について」（文科省 令和7年4月）

計測・分析機器の企業国籍別シェア 2018年と2021年の比較

- 2018年と2021年の企業国籍別売上高を比較すると、割合に大きな変化は見られないものの、ドイツ・スイス・中国の企業が特に成長率が高い傾向にある。
- ドイツ企業は、2018年に既にシェアを獲得していた表面分析装置をはじめとした機器の売上額を堅調に拡大しつつ、PCRや細胞分離装置などのライフ関連装置で新たに市場を拡げている。
- 米国・英国・フランス企業の売上額は15%前後の成長率で拡大している。一方、日本企業は微増で、成長率は3%にとどまる。
- 「その他」の国はカナダやイスラエルが該当するが、一定のシェアを満たさないことからデータとして算出できない各国企業も含まれている。



企業国籍別の2018年から2021年の売上増加額（億円）と成長率	
増加額	米国 5,075 日本 172 中国 229 ドイツ 1,246 スイス 508 英国 142 フランス 20 その他欧州 69 韓国 4
成長率	17% 3% 140% 28% 37% 13% 17% 13% 19%



JST CRDS研究機器・装置開発の諸課題—新たな研究を拓く機器開発とその実装・エコシステム形成へ向けて—(市場動向・海外政策動向アップデート版)— The Beyond Disciplines Collection—, 2024.7. <https://www.jst.go.jp/crds/report/CRDS-FY2024-RR-03.html>



衆議院議員 塩崎彰久「失われた研究力を取り戻す。科学技術創造立国『再興の10年』への決意」 https://note.com/akihisa_shiozaki/n/n2c5cflc51b6d

5. 研究機器のレンタル・リースプラットフォーム「Shared Transformation(SX)フォーム」

20

この現状を打破するために岡山大学と日本電子株式会社と共同で、**設置費や保守費、修理費、撤去費の4経費が不要**などといった、とてもお得な研究機器レンタル(リース)のプラットフォーム「**Shared Transformation(SX)プラットフォーム**」を本年度に設立しました。

常に最新、メンテナンスされた研究機器が設置されることで、**研究環境の改善や技術職員等のスキルアップ、大学・研究機関の研究機器を核とした研究力・イノベーションの創出強化やメーカー側の研究開発力の強化促進**などが見込まれます。

また、本プラットフォームが活性化することで、**セカンドユース(中古)のマーケット拡大が進み、研究大学ではない機関や予算が限られている機関も、中古の研究機器を手に入れ研究環境の改善を図る**ことができる可能性が広がります。

メーカー側は、新機種開発、バージョンアップの対応を常に行う必要があり、これにより**国内メーカーの研究開発力等の強化**にも貢献。今後、**順次日本メーカーを増やします。**



文科省記者会で日本電子の大井社長らとともにSXプラットフォームを説明する那須学長



大臣記者会見でSXプラットフォームへの期待を述べる城内大臣(当時)

・「借りる」で、研究時間の確保・研究環境の強化・人材育成の促進・必要経費の削減へ 今までにないお得な研究機器レンタルプラットフォーム誕生～共同記者発表を日本電子株式会社と実施～

https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14460.html

・城内実内閣府特命担当大臣(科学技術政策担当)(当時)の記者会見: SXプラットフォームについて(内閣府)

https://www.gov-online.go.jp/press_conferences/minister_of_state/202508/video-300716.html



SXプラットフォームは、大学における研究機器・研究基盤への取組の「リトマス試験紙」？

国立大学法人の研究機器は老朽化が進み、研究基盤が脆弱です。ただ、SXプラットフォームを紹介すると「レンタル・リースは難しいんです」、「毎年のリース代が出せません」などの言葉を耳にします。本当にそうでしょうか？

大学で使われているコピー機やデスクトップPC、情報システムなどはリースが多く、日常的に処理が行われています。またリース代も**結局は財務マネジメントができていますか否か**だと思います。

SXプラットフォームは、4経費(設置費、保守費、修理費、撤去費)が不要です。当初費用は、「購入 > SX」ですが、必ず発生する高額な修理と廃棄する際の撤去費などの**トータル費用で見ると「SX > 購入」となる**のは、本学の修理費等のデータからも明らかです。

必要最低限の研究機器などは購入し、それ以外はお得に借りる。私はこのSXプラットフォームは、大学が本気で研究環境・研究基盤を改善するための財務マネジメントと全学的な研究機器整備・管理への本気度を測る「リトマス試験紙」ではないかと感じています。

今回、文部科学省の令和7年度補正予算で「先端研究基盤刷新事業(EPOCH)」に530億円の予算が付くなど、研究基盤の強化・刷新が行われる中、大学もしっかりとこのチャンスを生かして刷新すべきではないかと思います。



SXプラットフォームのホームページ
<https://sxplatform.jp/>



6. 中四国・播磨ヘリウムリサイクルネットワーク(通称:中四国・播磨HeReNet)

22

研究活動を支える限られた天然資源である**液体ヘリウムのリサイクルを通じた利用促進と安定的な供給体制の構築**を目的とした「**中四国・播磨ヘリウムリサイクルネットワーク(通称:中四国・播磨HeReNet)**」の構築を本年度から本格始動。他大学・他機関との連携を通じて、液体ヘリウムの有効利用と持続可能な研究基盤の確立を目指す取り組みです。

また、**使用済み設備などから液体ヘリウムを回収する「HeliGet」事業も同時に実施中。**

近隣大学、高専、研究機関、企業等に液体ヘリウムをより多くの実験に利用促進することで地域の中核となる研究大学の役目を担います。



各大学との意見交換



使用済NMRからのヘリウムガス回収



担当の畑中耕治
機関連携部門長(URA)

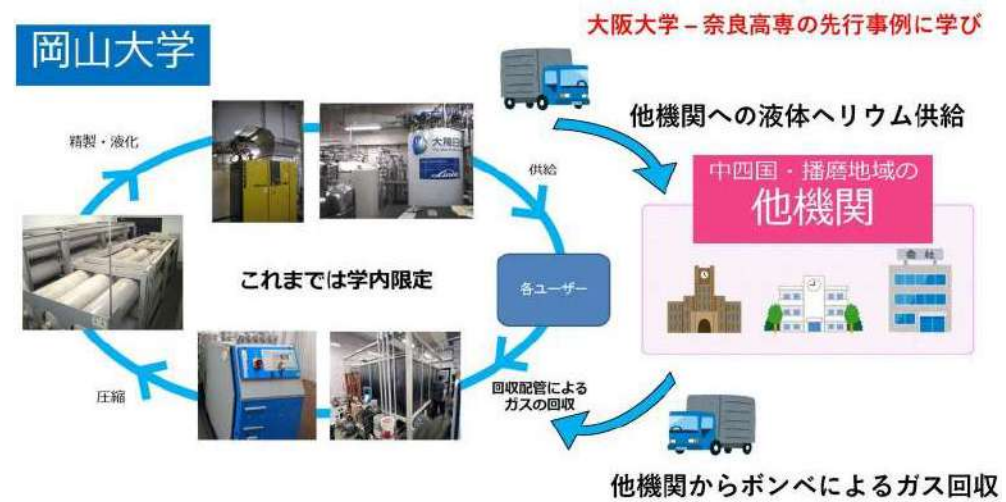
・「中四国・播磨ヘリウムリサイクルネットワーク」始動 ヘリウム回収実証実験を開始
https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id14545.html



・中四国・播磨HeReNetー本学が岡山理科大学においてヘリウムガスの回収(フェーズ1)を開始
https://www.okayama-u.ac.jp/tp/news/news_id15067.html



学内限定から 中四国・播磨ヘリウムネットワークへ



ヘリウムは100%海外に依存しているため、本取り組みは**経済安全保障**の点からも極めて重要です

更なる技術職員と組織の刷新への挑戦

令和7年度

岡山大学 総合技術部

本部長 講和

大学機関での技術者としてのアイデンティティを持ち
周囲に変化を体感できる組織と人材に

日時:令和7年4月3日(木) 10時～

会場:岡山大学 津島キャンパス 共育共創コモンズ

7. 岡山大学総合技術部 創部3年といま(4年目)と今後

25

創部3年。3年あれば中学生は高校生へ、高校生は大学生へ、修士課程院生は博士課程院生へ。そして博士課程院生は博士号を取得できるという感覚です。時間は等しく流れ、その与えられら時間の中でどうキャリアを重ねるのが大切です。創部と軌道に乗せるには大きな力が必要なため、総合技術部を優遇することとして来ましたが、今後は他の部局と同様に扱います。



那須保友学長

3年で何を身につけましたか？

- ・技術を基にした論文を2~3報発表した。
- ・技術を基にした研究発表を2~3報発表した。
- ・新しい手技・手法等を2~3つ習得した。 など

技術職員として「更なる高み」と「周囲への変化の体感」を行ってください

3年で何を身につけましたか？

- ・技術を基にした論文を0~1報発表した。
- ・技術を基にした研究発表を0~1報発表した。
- ・新しい手技・手法等を0~1つ習得した。 など

技術職員として「かなりマズイ」と認識してください

今日の成功は、今日の行動の結果から来るものではないです。過去に蒔いた種の蓄積からできています。

本年度の総合技術部の全体研修での本部長講和より



佐藤法仁
総合技術部本部長

2025年度で創部3年が経過 ➡ 現状に甘んじず、更なる高みを目指し(ガラポンを含めて)組織を改変へ

おわりに

岡山大学だからできたのでは？、できるのでは？

うちの大学ではできない、難しい

○一昔前の組織(上司とも言える)

狭い狭いその組織でしか蓄積されていない経験知から、「できる」「できない」を判断する。

いまの時代、「できる」「できない」はちょっと調べれば、それこそAIに聞けばわかることです。
そもそもとして、「できる」「できない」を聞いている、知りたいわけではないのです。そんな組織、人は不要です。



○いまの時代の組織(上司とも言える)

「どうしたらできるのか」を、さまざまな総合知からナレッジを生み出す、決断と実行ができる。
(新しい価値の創出)

これができる人材のひとつが「知」から新しい価値を生み出せるナレッジワーカーです。岡山大学がナレッジワーカー育成を体制にしている点は、いまこの視点が大学法人経営で必須だからです。

岡山大学だからできたのでは？、できるのでは？

岡山大学でどうしたらできるのかを考え、

まず決断し、実行へ。そして最適化へ。

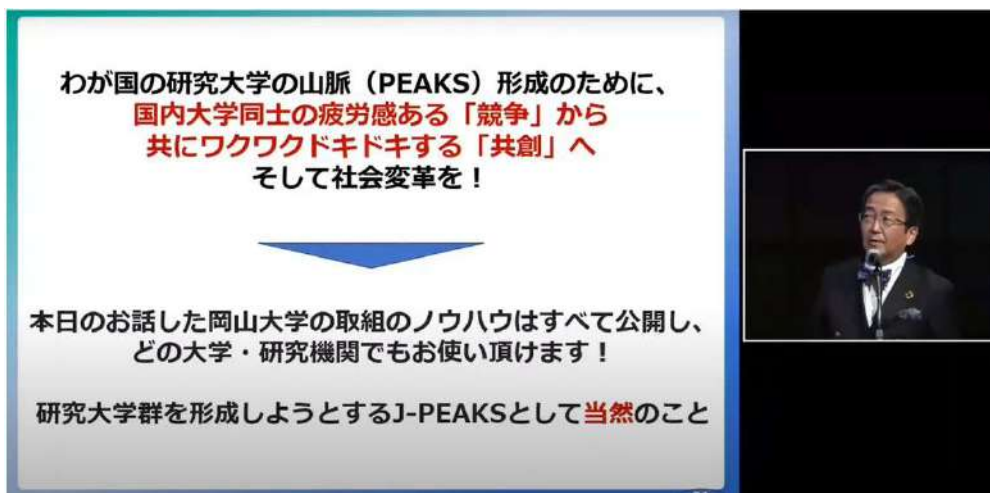
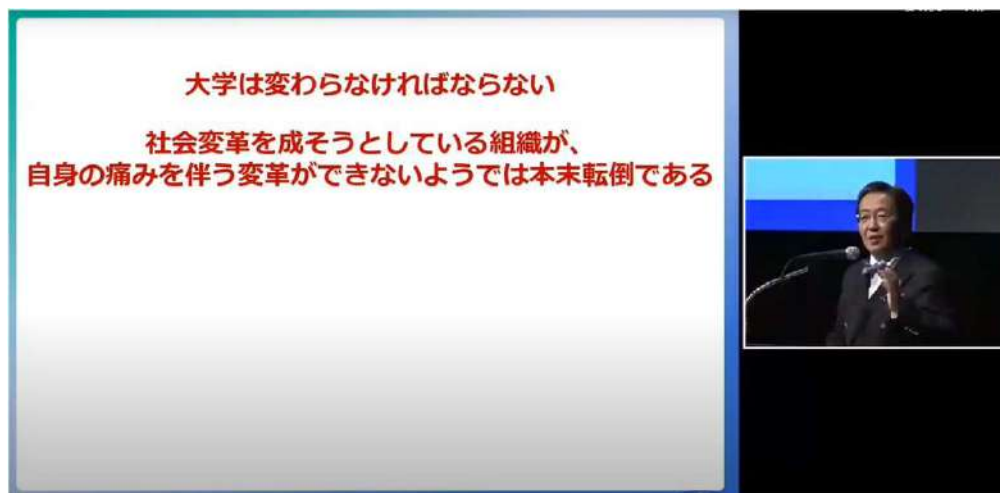
うちの大学ではできない、難しい

うちの大学でどうしたらできるのかを考え、

まず決断し、実行へ。そして最適化へ。

9. 刷新への挑戦は、国や誰かが決めたものではなく、共に探り、創り、還元するもの

30



2024年12月17日、文部科学省主催のシンポジウム「我が国の大学研究力強化に向けて～国際卓越研究大学制度が拓く研究大学の未来～」で那須学長が語った思い、

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。**共ににできることは共に**で、前へ前へ進んで行きたい。そしてその先に、今までにない**新しい学問の府**があります。それがどういうものか、皆さんともにワクワクドキドキしながら探り、創り、そして社会に還元して行きましょう。

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000002850.000072793.html>
那須保友学長が文部科学省主催シンポジウムに登壇～地域中核・特色ある研究大学強化促進事業(J-PEAKS)での岡山大学の挑戦を紹介～



研究大学群のひとりとして、長きに渡って我が国の研究基盤、機器共用を先導し続けるという覚悟を技術職員と組織が持ち、その機関(大学)を変え続ける歩みを続けること。



私たち大学は変わらなければならないのです！

困難をチャンスに、合言葉は『大きく変わる』

『大変』という言葉。

『大変』はいわゆる『大変』ではなく、

「大きく変わる前触れ」、**“大きく変わる”**の『大変』、である。

そのため、困難をチャンスに変える姿勢が大切。

迷ったら前へ、苦しかったら前へ。後悔するのはその後。

そして、わが国の大学が変わる。**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。**

私たち岡山大学は、全国の大学のことを自分事として捉え、汗をかきながら、時にファーストペンギンとして痛みを伴う挑戦をもちとわずに、前へ前へと力強く歩み続けます。

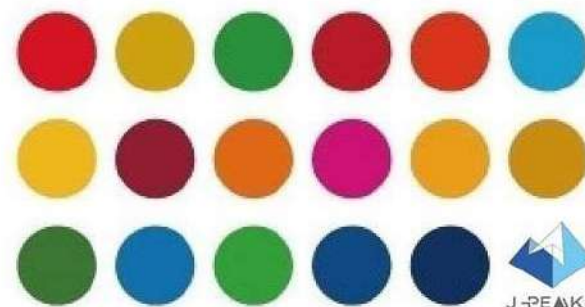




国立大学法人岡山大学
第15代学長(第5代法人の長)
那須 保友

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

【本日の講師プロフィール】

佐藤法仁(*SATOH Norito*) , 博士(歯学) E-mail: norito-satoh@cc.okayama-u.ac.jp

国立大学法人岡山大学副理事(研究・産学共創総括担当)・副学長(学事担当)・上級URA

2012年にURAとして国立大学法人岡山大学に着任。2017年から、我が国ではじめて、かつ最年少で教員の兼任や企業からの転職者ではなく、URA職から大学法人の副理事、大学の副学長等に就任。またURAの主な担当である研究部門に限らず、総務や評価、企画、経営力強化、学事などの副理事・副学長や全学機構長・本部長、技術副総監、研究インテグリティ・マネジメント統括責任者等を担当するなど、大学法人における研究開発マネジメント人材URAの開拓人。その他、海外機関のマネジメント職に長年従事するとともに、国内・海外の大学の教授職や企業の役員、中央官庁・地方政府等の官職なども務める。産学官それぞれ異なる領域における諸活動、改革等を同時並行で携わる極めて珍しいキャリアを歩む博士人材。

