令和７年度
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

令和７年５月

独立行政法人　日本学術振興会

目次

公募に当たっての基本的な考え方 1

Ⅰ　本事業の概要 2

Ⅱ　体制強化機関 4
　Ⅱ－１．本事業の支援内容等 4
　Ⅱ－２．申請について 5
　Ⅱ－３．審査について 8

Ⅲ　研修提供機関 9
　Ⅲ－１．本事業の支援内容等 9
　Ⅲ－２．申請について 10
　Ⅲ－３．審査について 12

Ⅳ　申請手続き 13
　Ⅳ－１．公募説明会 13
　Ⅳ－２．提出資料・提出期限 13
　Ⅳ－３．その他留意事項 13

関連する留意事項 15

公募に当たっての基本的な考え方

我が国においては、これまで科学技術イノベーションの創出により社会的・経済的価値を創造し、持続的な成長に向けて尽力してきた。大学や研究機関の研究力を強化し、イノベーションを促進することは、未来を切り開く上で不可欠である。しかし、かつて、科学技術立国として世界をリードした日本の世界的な地位は、近年相対的に低下している。

研究大学等の経営層には、日本の「知」をいかにして高めるか、さらには、「知」をアカデミアに閉じず、様々なステークホルダーと共に、社会課題の解決や新たな価値創造に活かしていけるか、これまで以上に果敢に挑戦することが期待されている。大学等の実態として、研究に付随する業務や組織経営に関わる業務まで研究者が担う文化が未だに根づいているように見受けられるが、そうした業務は専門人材に任せ、研究者は研究活動に専念できるようにすべきである。

大学や研究機関における研究開発は、言うまでもなく、研究者だけでなく、リサーチ・アドミニストレーター（ＵＲＡ）等の多様な研究開発マネジメント人材※1によって支えられている。こうした人材が、組織運営の観点も含めて戦略的に大学や研究機関における研究開発マネジメント（プロジェクトマネジメント、産学連携・知的財産マネジメント等）を行うことで、効率的かつ効果的な研究開発が可能になり、研究者はより研究活動に専念することが可能になる。同時に、研究開発マネジメント人材がプロジェクトの企画や推進を行う責任者としてマネジメントを行うことで、優れた研究成果に繋げることも期待できる。

しかしながら、多くの大学等において、教員以外で、組織運営等に関する専門的な知識・経験を持ち業務に当たる研究開発マネジメント人材の登用・配置は未だ不十分であり、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である。

このため、文部科学省科学技術・学術審議会人材委員会研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループにおいて、「科学技術イノベーションの創出に向けた研究開発マネジメント業務・人材に係る課題の整理と今後の在り方」（令和６年６月決定）※2（以下「報告書」という。）が取りまとめられた。報告書では、日本の研究力強化に向けて、大学・研究機関において国際的に通用する研究を展開していけるよう、戦略的に資源配分を行い、最大の効果を上げるために、研究開発の一翼を担う重要な機能として、研究開発マネジメント機能、及びそのための高度専門人材をとらえることが必要であることを明記している。

このような認識を広げ、研究開発マネジメント人材の活躍を促進し、全国の大学等の研究力の強化、イノベーションの促進につなげるためには、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的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ることが必要である。

このため、本事業では、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（体制強化機関）を支援するとともに、こうした機関における人材育成を促進するため、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（研修提供機関）を支援する。これにより、体制強化機関における研究開発マネジメント人材の人事制度の構築と研究開発マネジメント体制の確立を図る。また、研修提供機関においては、その有するノウハウを整理・形式知化し、体制強化機関に展開することにより、全国の研究大学・機関における研究開発マネジメントの普及に貢

※１　研究者の研究活動活性化のための環境整備及び大学等の研究開発マネジメントの強化等に向け、研究内容に関する深い理解・洞察を有し、大学・組織マネジメント（経営戦略策定への関与、組織的な研究資金・人員の調達・管理等）、プロジェクトマネジメント、産学連携・知的財産マネジメント、研究基盤マネジメントに携わる高度専門人材を指す。研究開発マネジメント人材には、平成25年に策定したＵＲＡスキル標準における業務内容にとどまらず、特に大学等の組織運営にも携わることも期待されており、リサーチ・アドミニストレーター（ＵＲＡ）職にある者に加え、研究者・教員や事務職員、その他専門職といった幅広い職種の者で研究開発マネジメントに携わる者も含めている。

※２　https://www.mext.go.jp/content/20241128-mxt_kiban03-000037445_2.pdf

献することを期待する。

なお、本事業に申請する大学等は、報告書を踏まえて今後策定予定の「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン※3」を参照し、各組織における人事制度に反映していくことが求められる。

Ⅰ　本事業の概要

本事業は、上記「公募に当たっての基本的な考え方」の趣旨の下、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的向上を図り、適切な処遇・キャリアパスの確立を推進することを目的とし、体制強化機関及び研修提供機関に対して支援を行うものである。（図１）

体制強化機関に対しては、研究開発マネジメント人材を新たにテニュアトラック制等での雇用、当該人材の研修提供機関における研修受講及び「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン」を踏まえた人事制度の構築を求め、そのための経費の支援を行う。また、本事業により新たに雇用した研究開発マネジメント人材の人数以上の研究開発マネジメント人材を、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経て期間の定めのない雇用をすることも求められる。（図２）

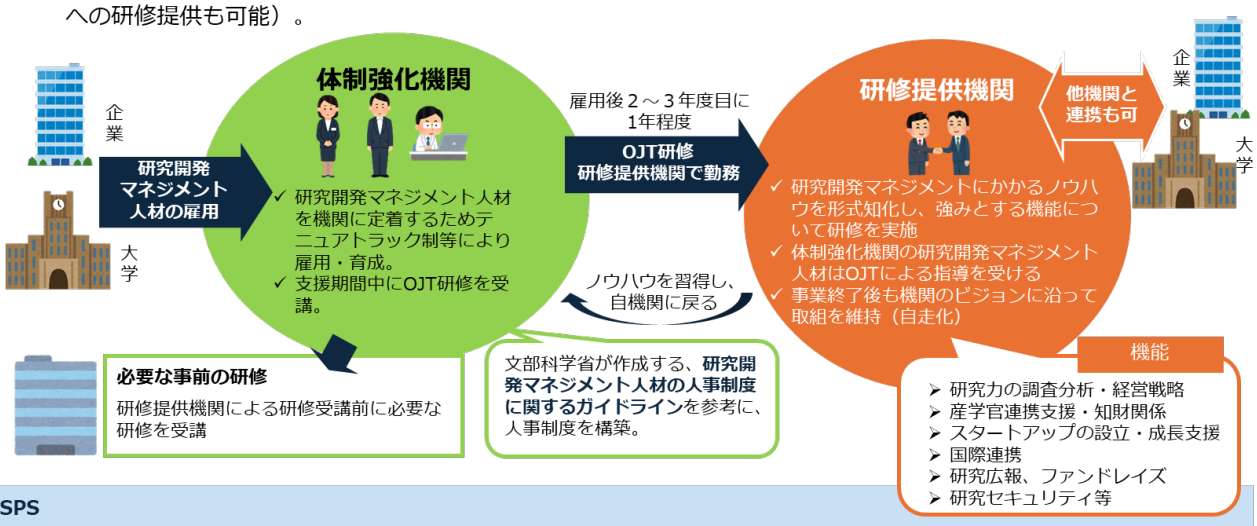
研修提供機関に対しては、体制強化機関の研究開発マネジメント人材を対象とした、強みを生かした研修提供を求め、そのための経費を支援する。研究開発マネジメントに係る機能強化方策を、体制強化機関をはじめとした機関に展開していくことを期待する。（図２）

※３　科学技術・学術審議会 人材委員会 研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループにおいて、令和７年６月頃に策定予定。策定までは、以下のガイドライン素案を参照すること。

「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン（素案）」
https://www.mext.go.jp/content/20250418_mxt_kiban03_000041395_1.pdf

（図１）　事業スキーム

- 体制強化機関において、研究開発マネジメント人材をテ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）。

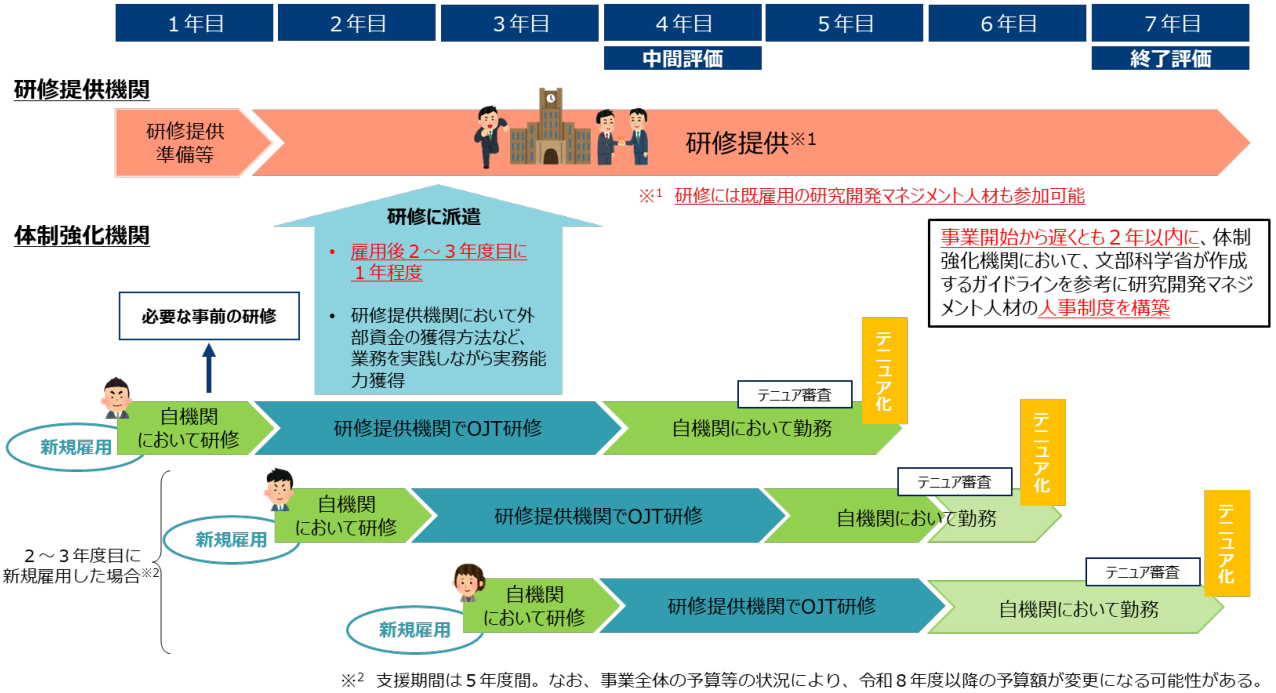


JSPS

○ PD等による助言等の伴走支援
○ 全国の研究開発マネジメント向上に向けた成果展開（本事業の優良事例を広く展開（シンポジウム等））

（図２）　事業スケジュールイメージ

- 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。

Ⅱ　体制強化機関

Ⅱ－１．本事業の支援内容等

（１）支援対象

○　国公私立大学（学校教育法（昭和22年法律第26号）第２条第２項に規定する国立学校、公立学校及び私立学校である大学をいう。）及び国立大学法人法（平成15年法律第112号）第２条第４項に規定する大学共同利用機関のうち、国際的に通用する研究機関として不可欠な研究開発マネジメント体制の構築を目指す機関であって、そのための経営戦略を掲げ、研究開発マネジメント人材の確保・育成及び研究開発マネジメント人材の人事制度の構築を行う機関。

○　本事業への申請は、１機関につき、体制強化機関又は研修提供機関のいずれか１件とする。ただし、国際卓越研究大学に認定された大学の提案は認めない。本事業への公募申請時点において国際卓越研究大学ではなかった大学が、本事業における採択後に、国際卓越研究大学としての認定を受けることとなった場合は、当該大学における国際卓越研究大学研究等体制強化計画が開始される年度以降は、当事業からの支援は行わない。

（２）支援経費

○　支援経費は、研究開発マネジメント人材をテニュアトラック制等により雇用した際の雇用・育成及び環境整備にかかる経費、人事制度の構築に必要な経費とし、34百万円程度/年度とする。具体的には、研究開発マネジメント人材が研修提供機関における研修前に必要な研修の受講等にかかる経費や、研修提供機関における研修に参加するための赴任等にかかる経費等。新たな雇用にかかる経費の上限は３名程度とし、支援期間は５年度間とする。雇用する時期は事業期間の初年度を基本とするが、２年度目以降の新規雇用も認める。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。

○　本事業における支援経費の区分は、「人件費」、「設備備品費」及び「事業実施費」とする。各費目の使途及び支援の範囲は次のとおり。

- 「　人件費　」：研究開発マネジメント人材を新たに雇用した際の雇用経費等（既に雇用している研究開発マネジメント人材を継続して雇用する場合は、支援経費の対象外とする。）。
- 「設備備品費」：研究開発マネジメント人材が使用する機材・備品等に必要な経費。
- 「事業実施費」：研究開発マネジメント人材が研修提供機関における研修前に必要な研修の受講等をするためにかかる経費、研修提供機関における研修に参加するための赴任等にかかる経費、人事制度の構築及び当該制度に基づいた研究開発マネジメント人材の育成に必要な経費等。

○　本事業における支援経費の取扱いについては、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和30年法律第179号）、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令（昭和30年政令第255号）並びに日本学術振興会（以下「振興会」という。）が規定する、科学技術人材育成費補助金（研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業）取扱要領（令和７年４月25日規程第27号）に定める。

（３）事業期間等

○　７年度とする（令和13年度まで）。交付決定後、速やかに事業に着手すること。

（４）採択件数

○　９件程度

（５）伴走支援・進捗管理

○　文部科学省及び振興会は本事業の目的を達成するための伴走支援を行い、機関とともに取組を進めるものとする。また、それに当たって必要な進捗管理・評価を適切に実施する。

○　振興会は、プログラム・ディレクター及びプログラム・オフィサー等（以下「PD等」とい

う。）を選定し、PD等による機関との対話を行いながら、進捗管理と事業目的の達成のために必要な指導・助言を行う。

○　事業期間４年度目（令和10年度）を目途に中間評価を行い、その結果を踏まえた５年度目以降の計画に基づき支援することとする。また、事業期間７年度目（令和13年度）を目途に終了評価を行う。評価結果は公表する。

（評価の考え方）

以下の事項について、事業の実施段階に応じて、評価を行う。機関は、評価を受ける際に、振興会に対して評価に必要な情報を提供し、説明責任を果たすこと。

- 研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画が実現され、期待された効果が得られたか。
- 研究開発マネジメント人材の人事制度の構築計画が実現され、期待された効果が得られたか。
- 本事業において新たに雇用した研究開発マネジメント人材の人数以上の研究開発マネジメント人材について、期間の定めのない雇用への切り替えを実現したか。
- その他の特筆すべき点。

Ⅱ－２．申請について

（１）申請者

○　機関の設置者を申請者とする。

（２）体制

○　申請にあたっては、本事業の責任者、機関の人事及び財務の責任者を明記すること。

（３）申請にあたっての留意点

○　本公募要領の「公募に当たっての基本的な考え方」及び「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン」を踏まえた内容とすること。また、以下の事項について、十分留意すること。

①　研究開発マネジメント人材の育成・活躍

- 研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画を構築し、実施すること。当該計画の対象者には、研修提供機関へ派遣する人材を必ず含めること。
- 原則として事業期間の初年度目に、研究開発マネジメント人材を新規雇用（１名以上、最大３名程度）すること。
- 本事業により新たに雇用した研究開発マネジメント人材の人数以上の研究開発マネジメント人材について、テニュアトラック審査等を経た期間の定めのない雇用への切り替えを図ること。テニュアトラック審査等の時期は、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年以内とする。

②　研究開発マネジメント人材の人事制度の構築

- 「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン」を踏まえ、研究開発マネジメント人材の活躍促進に必要な人事制度の構築を事業開始から遅くとも２年以内に行うこと。また、当該人事制度を活用して、研究力強化に向けた取組を事業開始から遅くとも４年以内に開始すること。当該取組には、本事業により育成する研究開発マネジメント人材を参画させることが望ましい。

③　研修提供機関が提供する研修の受講

・　原則として雇用後２～３年度目に１年間程度、研究開発マネジメント人材に研修提供機関が提供する研修（以下「本研修」という。）を受講させること。本研修を受講する研究開発マネジメント人材は、本事業により新たに雇用した研究開発マネジメント人材に限らないが、上限３名程度を研修受講にかかる支援経費の対象とし、事業期間２～３年度目に本研修を受講させること。

・　本研修として、以下を予定している。

（提供される研修）

１）研究力の調査分析、経営戦略
２）産学官連携支援、知財関連（都市部大学の地域的特徴を踏まえること。）
３）産学官連携支援、知財関連（地方大学の地域的特徴を踏まえること。）
４）スタートアップ支援関連
５）国際連携支援
６）研究広報、ファンドレイズ関連
７）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（安全保障貿易管理等）
８）その他

・　また、本研修を受講する研究開発マネジメント人材（以下「研修受講者」という。）に対しては、本研修受講の前に、①で構築する研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画に沿って、必要な研修の受講等を実施することが望ましい。

（基礎的な研修の例）

✧　研究開発マネジメント人材基礎力育成プログラム（基礎力育成研修）（JST）

（専門的な研修の例）

✧　プログラムマネージャー（PM）研修（JST）
✧　目利き人材育成プログラム（JST）
✧　ライセンスアソシエイト研修（UNITT）
✧　医療イノベーション人材養成プログラム（medU-net）

・　本研修は0JT研修であり、本研修に研修受講者が参加する形態は在籍型出向やクロスアポイントメント等が考えられる。体制強化機関は、研修受講者が、研修提供機関の秘密情報に触れる可能性もあることを踏まえて、研修提供機関との秘密保持契約や雇用形態、事前学習等について、研修提供機関と事前に協議すること。
・　研修受講者に対して、機関内職員をメンターとして配置すること。メンターは、研修受講者の機関における上位職にある職員や①で構築する研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画の担当者等が想定される。
・　研修受講者は、研修受講期間中、定期的にメンターと連絡を取り合うこと。研修受講前、研修終了後に、研修受講者はメンターとともに機関の人事及び財務の責任者に対して、本研修の受講に関する報告を行い、①で構築する研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画に沿って、本研修の受講目的及び成果の明確化を行うこと。

④　研修受講後

・　研修受講者は、本研修の受講終了後、本研修で得た知見・技能を生かし、研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画に基づいて、研究開発マネジメント向上に向けて業務を行うこと。

・　研修受講者は、事業期間終了直前に、メンターとともに機関の人事及び財務の責任者に対して、本事業の成果に関する報告を行うこと。
・　本事業の責任者、機関の人事及び財務の責任者は、本事業の成果を活用し、本事業終了以降の研究開発マネジメント人材の体制強化につなげること。
・　本事業の実施内容や成果について、研修提供機関から講演や情報提供等を依頼する場合がある。

（4）申請内容

○　以下の内容を盛り込んだ申請調書Ⅰ～Ⅲ、別紙　経費の使用計画及び事業概要図により申請すること。
○　申請にあたっては、可能なかぎり定量データ（若しくは客観的な定性データ）を用いて説明すること。

【申請調書Ⅰ】　研究開発マネジメント人材の育成・活躍
（1）　研究開発マネジメントのビジョン
（2）　研究開発マネジメントの向上戦略
（3）　研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画
（4）　上記ビジョン等により期待される効果、評価指標※
（5）　上記計画の実現可能性

【申請調書Ⅱ】　研究開発マネジメント人材の人事制度の構築
（1）　研究開発マネジメント人材の人事制度
（2）　上記制度により期待される効果、評価指標※
（3）　上記制度の実現可能性

【申請調書Ⅲ】　参考情報
（1）　現在の人事制度
（2）　直近５年間の研究開発マネジメント人材の雇用状況
（3）　直近５年間の研究開発の状況

別紙　経費の使用計画
本事業による支援内容の経費ごとの使用計画

事業概要図
申請調書Ⅰ～Ⅱの内容（評価指標は除く。）及び実施体制図を１～２枚にまとめたもの。

※　申請内容に対応した評価指標を設定すること。事業開始時の状態（C）から事業終了時までに目指したい状態（A）を３段階に分けるものとし、挑戦的な目標として状態（S）を設定すること（当該評価指標は本事業の中間評価及び終了評価に活用される場合がある。）。

Ⅱ－３．審査について

（１）審査方法

○　採択機関の選定に係る審査は、振興会が設置する有識者・学識経験者等による審査委員会において行う。

○　審査は原則、書面（一次審査）及びヒアリング（二次審査）により実施する。

（２）審査の観点

○　以下の観点から総合的に審査を行う。

①　「研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画」に関する観点：

- 計画の実現可能性、優位性、発展性（伸びしろ）及び妥当性
- 研究開発マネジメントの向上戦略実現に対して見込める効果

②　「研究開発マネジメント人材の人事制度の構築」に関する観点：

- 人事制度の実現可能性、優位性、発展性（伸びしろ）及び妥当性
- 研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画の実現に対して見込める効果

その他、経費の使用計画の妥当性についても審査の際に検討を行う。

Ⅲ　研修提供機関

Ⅲ－１．本事業の支援内容等

（１）支援対象

○　国公私立大学（学校教育法（昭和22年法律第26号）第２条第２項に規定する国立学校、公立学校及び私立学校である大学をいう。）及び国立大学法人法（平成15年法律第112号）第２条第４項に規定する大学共同利用機関のうち、研究開発マネジメントに関する研修を提供する十分な能力があると認められる機関であって、研究開発マネジメント人材の育成制度を全国の研究大学・機関に展開する意欲のある機関。

○　本事業の支援対象は、１機関につき、体制強化機関又は研修提供機関のいずれか１件とする。ただし、国際卓越研究大学に認定された大学は、当該大学の国際卓越研究大学研究等体制強化計画に記載され助成の対象となる取組と本事業の取組で重複が生じない事業部分について支援する。

（２）支援経費

○　支援経費は、研究開発マネジメントに関するノウハウを整理・形式知化し、OJT研修を提供するための研修プログラム開発や体制整備にかかる経費、研修の実施にかかる経費、研修受講者の研修にかかる経費（旅費・活動費を含む。）及び研修事業の展開にかかる経費とし、58百万円程度／年度とする。支援期間は７年度間とする。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。

○　本事業における支援経費の区分は、「人件費」、「設備備品費」及び「事業実施費」とする。各費目の使途及び支援の範囲は次のとおり。

・「　人件費　」：研修の準備及び実施、研修事業の展開にかかるコーディネーター等の人件費（本来の業務の範囲を超えて、講義やOJT研修を担う機関の職員を含む。）。

・「設備備品費」：研修の実施にかかる機材・備品等に必要な経費。

・「事業実施費」：研修事業の構築や研修プログラムの開発に必要な経費（検討のための会議費や情報収集にかかる費用及び関係者との調整にかかる旅費等）、研修の実施に必要な経費（教材作成費や研修受講者のOJT研修にかかる旅費、講義室の使用にかかる費用等）及び研修事業の展開に必要な経費（広報費等）。

○　本事業における支援経費の取扱いについては、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和 30 年法律第 179 号）、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令（昭和 30 年政令第 255 号）並びに振興会が規定する、科学技術人材育成費補助金（研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業）取扱要領（令和７年４月25日規程第27号）に定める。

（３）事業期間等

○　７年度とする（令和13年度まで）。交付決定後、速やかに事業に着手すること。

（４）採択件数

○　３件程度

（５）伴走支援・進捗管理

○　文部科学省及び振興会は本事業の目的を達成するための伴走支援を行い、機関とともに取組を進めるものとする。また、それに当たって必要な進捗管理・評価を適切に実施する。

○　振興会は、PD等を選定し、PD等による機関との対話を行いながら、進捗管理と事業目的の達成のために必要な指導・助言を行う。

○　事業期間４年度目を目途に中間評価を行い、その結果を踏まえた５年度目以降の計画に基づき支援することとする。また、事業期間７年度目を目途に終了評価を行う。評価結果は

公表する。

（評価の考え方）
○　以下のような事項を踏まえながら、事業の実施段階に応じて、評価を行う。機関は、評価を受ける際に、振興会に対して評価に必要な情報を提供し、説明責任を果たすこと。
・　研修の実施計画が実現され、期待された効果が得られたか。
・　研修事業の成果・実績を活用し、長期的に研究開発マネジメントのノウハウ展開を行う体制が構築されたか。
・　その他の特筆すべき点。

Ⅲ－２．申請について

（１）申請者

○　機関の設置者を申請者とする。

（２）体制

○　申請にあたっては、本事業の責任者、機関の人事及び財務の責任者を明記すること。
○　研修の提供にあたり、必要に応じて外部機関との連携（以下「連携機関」という。）を認める。

（３）申請にあたっての留意点

○　本公募要領の「公募に当たっての基本的な考え方」及び「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン」を踏まえた内容とすること。また、以下の事項について、十分留意すること。

①　研究開発マネジメント人材の人事制度の構築

・　研究開発マネジメントのノウハウ展開のための研修を提供し、研究開発マネジメント人材の育成に貢献する立場となることから、本事業の申請時において、すでに研究開発マネジメント人材の活躍促進に必要な人事制度が整備されていることが望ましい。未整備である場合も、「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン」を踏まえ、研究開発マネジメント人材の活躍促進に必要な人事制度の構築を事業開始から原則１年以内かつ遅くとも２年以内に行うこと。

②　研修の提供

・　研究開発マネジメントにおいて必要な機能のうち、強みとする機能を選択し、そのノウハウ展開を行うための研修を実施すること。研修開始は、本事業の２年度目からとする。
・　機関は、以下の１）～８）のうち、１）及び２）又は３）を必須とした上で、４）～８）のうち複数を担当すること。

（提供する研修）
１）研究力の調査分析、経営戦略
２）産学官連携支援、知財関連（都市部大学の地域的特徴を踏まえること。）
３）産学官連携支援、知財関連（地方大学の地域的特徴を踏まえること。）
４）スタートアップ支援関連
５）国際連携支援
６）研究広報、ファンドレイズ関連
７）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（安全保障貿

易管理等）
８）その他

・ 本事業終了後も含め、研修事業による研究開発マネジメントのノウハウ展開及び研究開発マネジメント人材の育成についての長期的な展望をもった上で、研修事業を検討・構築すること。
・ 研究開発マネジメントに関するノウハウを整理・形式知化し、ノウハウ展開するために必要な研修プログラムを開発すること。
・ 研修提供に必要なコーディネーター等（研修を担う職員を含む。）に必要な訓練を実施すること。
・ 研修の期間は、研修受講者１名あたり１年程度とする。研究開発マネジメント人材として新たに雇用され、基礎的な座学研修を修了した段階の者から、研究開発マネジメント人材として経験を積み、より高度な能力開発を希望する者まで、幅広く研修受講者を想定し研修プログラムを用意することが望ましい。
・ 体制強化機関から派遣される研修受講者を受け入れなければならない。令和７年度に採択される体制強化機関が９機関であることを踏まえ、少なくとも９名/年を受け入れる体制を構築する。なお、体制強化機関からの受入れに対応できる範囲で、本事業とは別に研修参加を受け入れることができる（参加者の所属機関は問わない。）。
・ 研修提供にあたり、秘密保持契約や雇用形態（在籍型出向やクロスアポイントメント等）及び事前学習等について、研修受講者に対して要件を設定する場合には、本事業への申請時に申告すること。
・ あらかじめ設定した研修の達成要件を満たした研修受講者に対して、研修の修了を証明する修了証の授与を行うこと。

（４）申請内容

○ 以下の内容を盛り込んだ申請調書Ⅰ～Ⅳ、別紙　経費の使用計画及び事業概要図により申請すること。
○ 申請にあたっては、可能なかぎり定量データ（若しくは客観的な定性データ）を用いて説明すること。
○ 申請調書Ⅲについて、連携機関が実施する内容については実施機関名を明示すること。

【申請調書Ⅰ】　研修提供機関としてのビジョン
（１）　研修提供機関としてのビジョン及び研究開発マネジメントに関する戦略（人事制度を含む。）
（２）　上記ビジョン等の実現により期待される効果及び評価指標※
（３）　上記ビジョン等の実現可能性

【申請調書Ⅱ】　提供する研修
（１）　提供する研修
（２）　研修内容の実現可能性及び今後も維持・発展させるための計画

【申請調書Ⅲ】　研修の実施計画
（１）　研修の実施計画
（２）　研修の実施により期待される効果及び評価指標※

【申請調書Ⅳ】　参考情報

（１）　直近５年間の研究開発（提供する研修に関する事業に限る。）

（２）　（１）において、研究開発マネジメントによる成果として特筆すべき点

別紙　経費の使用計画

本事業による支援内容の経費ごとの使用計画

事業概要図

申請調書Ⅰ～Ⅲの内容（評価指標は除く。）及び実施体制図を１～２枚にまとめたもの。

※　申請内容に対応した評価指標を設定すること。事業開始時の状態（C）から事業終了時までに目指したい状態（A）を３段階に分けるものとし、挑戦的な目標として状態（S）を設定すること（当該評価指標は本事業の中間評価及び終了評価に活用される場合がある。）。

Ⅲ－３．審査について

（１）審査方法

○　採択機関の選定に係る審査は、振興会が設置する有識者・学識経験者等による審査委員会において行う。

○　審査は原則、書面（一次審査）及びヒアリング（二次審査）により実施する。

（２）審査の観点

○　以下の観点から総合的に審査を行う。

①　「研修提供機関としてのビジョン」に関する観点：

・　研修提供機関としての妥当性

②　「提供する研修の内容」に関する観点：

・　内容の実現可能性、優位性及び妥当性

③　「研修の実施計画」に関する観点：

・　計画の実現可能性、優位性、発展性（伸びしろ）

・　計画の妥当性

その他、経費の使用計画の妥当性についても審査の際に検討を行う。

Ⅳ　申請手続き

Ⅳ－１．公募説明会

○　オンラインでの説明会の開催を予定。本事業の趣旨・内容を理解いただくため、申請を検討している機関関係者におかれては、可能な限り参加いただくことが望ましい。

○　説明会の詳細については、今後、本件の公募情報を掲載しているウェブサイトに掲載を予定。

Ⅳ－２．提出資料・提出期限

○　**提出資料**

研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業申請書、別紙　経費の使用計画及び事業概要図

○　**提出方法**

提出期限までに、上記提出資料の電子媒体（編集可能なファイル形式を含む。）を指定のストレージ※にアップロードすることにより提出すること。

○　**提出期間**

令和７年７月14日（月）～令和７年７月18日（金）正午（厳守）
提出期限後の資料の提出、差し替え及び訂正は認められないため、提出期限を遵守するとともに、内容等の確認を十分に行うこと。

○　**提出先**

独立行政法人日本学術振興会 研究事業部　研究事業課

○　**申請意思の表明**

申請件数等をあらかじめ把握しておくため、申請を希望する機関は令和７年６月23日（月）～令和７年６月27日（金）正午（厳守）までに以下のメールアドレス宛に「申請意思表明書」を提出し、申請の意思を表明すること。
メールの件名は「【申請意思表明：*機関名*】研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業への申請について」とすること。

宛先：独立行政法人日本学術振興会 研究事業部 研究事業課
メールアドレス：rdm@jsps.go.jp

※　申請書等をアップロードするためのURLは、上記「申請意思の表明」に記載されている事前の意思表明を確認後、個別にお知らせする。

Ⅳ－３．その他留意事項

（１）申請情報の公表等

○　採択された機関の取組内容については、機関と調整の上、公表する予定としている。

○　研修提供機関の研修内容については、事業開始後に説明会等を行う予定としている。体制強化機関が研修内容を確認の上、研修を選択できるようにする。

（２）文部科学省への情報提供

○　伴走支援・進捗管理を行う観点から、文部科学省に申請内容等を共有する場合がある。

（３）情報公開の促進

○　採択された機関については、国からの重点的な支援を受けることにより社会への説明責任を果たす必要があることから、本事業による成果や取組の進捗など、情報の公開を積極的に進めること。

（４）公募期間中の問合せ等の取扱い

○　公募期間中の問合せ等について、広く公開すべき重要な問合せがあった場合は、本件の公募情報を掲載しているウェブサイトに開示する。

（５）採択までのスケジュール（予定）

○　令和７年

５月20日（火）	公募開始
７月18日（金）正午	提出期限
７月上旬	審査開始
９月下旬	採択機関の決定（予定）

※　審査の状況等により変更する場合がある。

独立行政法人日本学術振興会
研究事業課
研究体制強化支援係
TEL　：03-3263-4645
E-mail：rdm@jsps.go.jp

関連する留意事項

研究活動の国際化、オープン化に伴う新たなリスクに対する研究インテグリティの確保

我が国の科学技術・イノベーション創出の振興のためには、オープンサイエンスを大原則とし、多様なパートナーとの国際共同研究を今後とも強力に推進していく必要がある。同時に、近年、研究活動の国際化、オープン化に伴う新たなリスクにより、開放性、透明性といった研究環境の基盤となる価値が損なわれる懸念や研究者が意図せず利益相反・責務相反に陥る危険性が指摘されており、こうした中、我が国として国際的に信頼性のある研究環境を構築することが、研究環境の基盤となる価値を守りつつ、必要な国際協力及び国際交流を進めていくために不可欠となっている。

そのため、大学・研究機関等においては、「研究活動の国際化、オープン化に伴う新たなリスクに対する研究インテグリティの確保に係る対応方針について（令和3年4月27日 統合イノベーション戦略推進会議決定）」を踏まえ、利益相反・責務相反をはじめ関係の規程及び管理体制を整備し、研究者及び大学・研究機関等における研究の健全性・公正性（研究インテグリティ）を自律的に確保していただくことが重要である。

かかる観点から、所属機関としての規程の整備状況及び情報の把握・管理の状況について、必要に応じて所属機関に照会を行うことがある。

安全保障貿易管理について(海外への技術漏洩への対処)

研究機関では多くの最先端技術が研究されており、特に大学では国際化によって留学生や外国人研究者が増加する等により、先端技術や研究用資材・機材等が流出し、大量破壊兵器等の開発・製造等に悪用される危険性が高まってきている。そのため、研究機関が各種研究活動を行うにあたっては、軍事的に転用されるおそれのある研究成果等が、大量破壊兵器の開発者やテロリスト集団など、懸念活動を行うおそれのある者に渡らないよう、研究機関による組織的な対応が求められる。

日本では、外国為替及び外国貿易法（昭和24年法律第228号、以下「外為法」という。）に基づき輸出規制（※１）が行われている。したがって、外為法で規制されている貨物や技術を輸出(提供)しようとする場合は、原則として、経済産業大臣の許可を受ける必要がある。外為法をはじめ、国の法令・指針・通達等を遵守すること。

※１：現在、我が国の安全保障輸出管理制度は、国際合意等に基づき、主に①炭素繊維や数値制御工作機械などある一定以上のスペック・機能を持つ貨物（技術）を輸出（提供）しようとする場合に、原則として、経済産業大臣の許可が必要となる制度（リスト規制）と②リスト規制に該当しない貨物（技術）を輸出（提供）しようとする場合で、一定の要件（用途要件・需要者要件又はインフォーム要件）を満たした場合に、経済産業大臣の許可を必要とする制度（キャッチオール規制）の２つから成り立っている。

貨物の輸出だけではなく技術提供も外為法の規制対象となる。リスト規制技術を非居住者（特定類型※2に該当する居住者を含む。）に提供する場合や、外国において提供する場合には、その提供に際して事前の許可が必要となる。技術提供には、設計図・仕様書・マニュアル・試料・試作品などの技術情報を、紙・メールやCD・DVD・USBメモリなどの記憶媒体で提供することはもちろんのこと、技術指導や技能訓練などを通じた作業知識の提供やセミナーでの技術支援なども含まれる。また、外国からの留学生の受入れや、共同研究等の活動の中にも、外為法の規制対象となり得る技術のやりとりが多く含まれる場合がある。加えて、外国政府から留学資金の提供を受けている学生等は、居住者であっても特定類型に該当する居住者として外為法上の輸出管理の対象となる可能性があることから、留学生の奨学金の受給状況等について、受入れ機関が適切に把握する必要があることについても留意すること。

※２：非居住者の影響を強く受けている居住者の類型のことを言い、「外国為替及び外国貿易法第25条第1項及び外国為替令第17条第2項の規定に基づき許可を要する技術を提供する取引又は行為について」1.(3)サ①～③に規定する特定類型を指す。

詳しくは以下を参照すること。

経済産業省：安全保障貿易管理(全般)
https://www.meti.go.jp/policy/anpo/
経済産業省：安全保障貿易管理ハンドブック
https://www.meti.go.jp/policy/anpo/seminer/shiryo/handbook.pdf
一般財団法人安全保障貿易情報センター
https://www.cistec.or.jp/index.html
安全保障貿易に係る機微技術管理ガイダンス(大学・研究機関用)
https://www.meti.go.jp/policy/anpo/law_document/tutatu/t07sonota/t07sonota_jishukanri03.pdf
外国為替及び外国貿易法第25条第1項及び外国為替令第17条第2項の規定に基づき許可を要する技術を提供する取引又は行為について
https://www.meti.go.jp/policy/anpo/law_document/tutatu/t10kaisei/ekimu__tutatu.pdf

国際連合安全保障理事会決議第2321号の厳格な実施について

国際連合安全保障理事会決議の厳格な実施については、「国際連合安全保障理事会決議第2321号の厳格な実施について」（令和6年6月25日付文部科学省大臣官房国際課事務連絡）において依頼しており、特に、決議第2321号主文11においては、原則として「北朝鮮により公式に後援され又は北朝鮮を代表している個人又は団体が関係する科学技術協力を停止する」こととされている。

多国間の国際的な共著論文を執筆する場合においては、貴機関所属の研究者と北朝鮮の研究者に直接の協力関係が無い場合でも、意図せず共著となる可能性もあることから、原稿執筆段階や投稿前における確認の徹底等、適切に対応すること。

安保理決議第2321号については、以下を参照すること。

外務省：国際連合安全保障理事会決議第2321号　和訳（外務省告示第463号（平成28年12月9日発行））
https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000211409.pdf

男女共同参画及び人材育成に関する取組の促進について

「科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月26日閣議決定）」や「男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）」、「Society5.0の実現に向けた教育・人材育成に関する政策パッケージ（令和4年6月2日総合科学技術・イノベーション会議決定）」において、出産・育児・介護等のライフイベントが生じても男女双方の研究活動を継続しやすい研究環境の整備や、優秀な女性研究者のプロジェクト責任者への登用の促進等を図ることとされている。さらに、保護者や教員等も含め、女子中高生に理工系の魅力を伝える取組を通し、理工系を中心とした修士・博士課程に進学する女性の割合を増加させることで、自然科学系の博士後期課程への女性の進学率が低い状況を打破し、我が国における潜在的な知の担い手を増やしていくこととしている。
また、性差が考慮されるべき研究や開発プロセスで性差が考慮されないと、社会実装の段階で不適切な影響を及ぼすおそれもあるため、体格や身体の構造と機能の違いなど、性差を適切に考慮した研究・技術開発を実施していくことが求められている。
これらを踏まえ、本事業においても女性研究者の活躍促進や将来、科学技術を担う人材の裾野の拡大に向けた取組等に配慮していくこととする。

研究支援サービス・パートナーシップ認定制度（A-PRAS）について

文部科学省では、研究者の研究環境を向上させ、我が国における科学技術の推進及びイノベーションの創出を加速するとともに、研究支援サービスに関する多様な取組の発展を支援することを目的として、令和元年度に「研究支援サービス・パートナーシップ認定制度（A-PRAS）」が創設された。

民間事業者が行う研究支援サービスのうち、一定の要件を満たすサービスを「研究支援サービス・パートナーシップ」として文部科学大臣が認定する制度で、令和７年４月時点で、18件のサービスを認定している。共同研究者の探索、研究成果の広報・事業化、研究資金や研究機器の調達など、多種多様なサービスが用意されている。

https://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/kihon/1422215_00001.htm