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　公募に関するQ＆A

令和7年7月4日作成
令和7年7月11日更新（No.3-21追加）

No.	QA分類	質問	回答
1-1	全般	来年度以降も継続的に公募をかける予定はありますでしょうか。	来年度については予算の状況によるため現時点では未定です。
1-2	全般	大学共同利用機関法人や法人直轄の組織は支援対象となりますか。	支援対象となりません。支援対象は大学及び大学共同利用機関です。
1-3	全般	大学共同利用機関法人の申請は、機構単位や研究所単位は可能ですか。	申請者は機構単位、事業責任者は大学・研究所単位となります。
1-4	全般	申請意思表明書提出にあたり、提出時と申請時の内容が異なっていてもよろしいでしょうか。	申請意思表明書提出時と申請時の内容が異なっていても問題ありません。
1-5	全般	研究開発マネジメント人材の採用について、採用日が交付決定日後であれば、交付決定前に公募を早期に開始しても支障ないでしょうか。	事業開始前に公募を開始することは問題ありません。 なお、交付決定日前の経費について、本事業からの支出はできません。
2-1	体制強化機関	支援経費は雇用人数にかかわらず3,400万円計上可能ですか。	計上可能です。
2-2	体制強化機関	公募要領に、原則として令和7年度の採用を前提とするという記載がありますが、人事が不調に終わった場合など、採用が令和8年度（以降）になった、という場合も許容されますか。 今後テニュア化する人材の雇用のため、雇用者、被雇用者ともに慎重に判断せざるを得ないため、採用が後ろ倒しになることがありえるのではないでしょうか。	採用が後ろ倒しになった場合でも、本事業の支援期間は5年度間（令和11年度まで）であり、令和12年度以降の支援はありません。その点にご留意いただき、採用をお願いします。
2-3	体制強化機関	雇用する人材は、研究開発マネジメントに従事すればURA以外に、教員職や事務職として採用しても良いでしょうか。	現在の人事制度において、研究開発マネジメント人材を雇用されている職種（教員職や事務職を含む）で雇用してください。その際、研究開発マネジメント人材の職務内容で従事することが明らかになるよう、職務内容が明示された書面等を発令するなどの対応をお願いします。なお、本事業で雇用する人材が、事業開始後に構築される人事制度の対象となるようご留意ください。
2-4	体制強化機関	本事業により新たに雇用する人材は、テニュア（無期転換）審査を行うことを前提とした雇用（テニュアトラック雇用）が必須となりますか。 また、無期転換の際に本事業により雇用した人材以外の者を無期雇用審査する際にもテニュアトラック採用された人材である必要がありますか。	テニュアトラック雇用は必須ではありません。本事業により雇用され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、期間の定めのない雇用とすることを求めているため、雇用形態や転換の方法については、新たに構築いただく人事制度を踏まえてご対応ください。
2-5	体制強化機関	テニュアトラック審査に合格せず、期間の定めのない雇用への切り替えが叶わなかった場合は補助金は返還するのでしょうか。	本事業で雇用した人数以上の人材を期間の定めのない雇用とすることを要件としておりますので、中間評価等において理由等を説明いただくことになりますのでご留意ください。 本事業の目的から逸脱していない限り、期間の定めのない雇用への切り替えが叶わなかった場合であっても、補助金の返還は不要です。
2-6	体制強化機関	研究開発マネジメント人材が本事業期間中に退職してしまった場合、補助金の返還義務はありますか。 また、本事業によりテニュア化した人材が退職してしまった場合、補助金の返還義務はありますか。	中間評価等において理由等を説明いただくことになりますのでご留意ください。 なお、育成対象になっていた人材が退職されても、期間の定めのない雇用への切り替えた人材が退職されても、補助金の返還は不要です。

No.	QA分類	質問	回答
2-7	体制強化機関	初年度に人事制度の構築を行い、その上で次年度以降に新規雇用することは可能でしょうか。 （初年度は人事制度構築と新規雇用準備等を行う。）	原則として令和7年度に雇用することを前提に、計画の作成及び事業の遂行をしていただくようお願いいたします。採用が後ろ倒しになった場合でも、本事業の支援期間は5年度間（令和11年度まで）であり、令和12年度以降の支援はありません。その点にご留意いただき、採用をお願いします。
2-8	体制強化機関	3名分の支援を受けたとして、1年目に3名採用できなかった場合、その人件費相当額は翌年度以降に繰り越すことは可能でしょうか。	本事業による補助金は、翌年度に繰り越すことはできません。
2-9	体制強化機関	人件費として補助金に計上できるのは、新規採用者分のみだと理解しましたが、既に雇用しているURAの研修費や赴任旅費等は計上してよいでしょうか。	既に雇用しているURAに研修提供機関の研修を受講させる場合には、研修費や赴任旅費等の計上は可能です。 研修提供機関の研修を受講させることのできる人数の上限は3名までを基本としていることから、新規に雇用するURA及び既に雇用しているURAを含め、3名分まで研修を受講するための経費や赴任旅費等の計上が可能です。 ただし、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が4名以上となる場合には、その人数分までを支援対象とします。
2-10	体制強化機関	研究開発マネジメント人材の育成計画を策定するにあたり、研修提供機関側の研修内容と、体制強化機関側の基礎力育成研修や業務内容との整合性が重要と考えております。 現時点で研究提供機関の研修内容が提示されていないため、当該研修内容の確定後に、育成計画の修正を行うことは可能でしょうか。	育成計画は実際の研修受講状況等により、貴機関内でアップデート等していただいて差し支えありませんが、中間評価等において計画変更の内容や理由等について説明いただくことになりますのでご留意ください。 研修提供機関が提供する研修については、事業開始後に研修提供機関の研修内容に係る説明会を行う予定であり、貴機関内の状況及び研修受講者の習熟度等に応じ、受講する研修を決定していただきます。
2-11	体制強化機関	雇用計画どおりの雇用ができなかった場合や、人件費見込額と執行額に差額については、例えば研修提供機関に派遣しない現在雇用中の研究開発マネジメント人材に対する研修受講費用等に充当することは可能でしょうか。	申請時に想定されなかった事由により、計画を変更する必要が生じた場合には、早急に日本学術振興会にご相談ください。なお、ご質問の内容の支出に関しては、本事業からの支出はできません。
2-12	体制強化機関	公募要領5Pの「研究開発マネジメント人材の人事制度の構築」において、「人事制度を活用した研究強化に向けた取組に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」との記載がございますが、人事制度への研究開発マネジメント人材の参画につきましては、どのようなイメージを持たれているかお伺いしたいです。制度設計段階からの関与なども想定されているのでしょうか。	提供される研修等の内容に基づき採否を決定しているため、原則認められません。ただし、内容をより良くするための変更や研修の一部を実施する連携機関が外れることにより実施できなくなるなどの変更はあり得ます。 大きな変更となる場合には、計画変更申請等が必要になります。 手続きについては、採択決定後にお伝えいたします。
2-13	体制強化機関	同じ人材を、レベルや内容の異なる研修提供機関へ派遣しても良いのでしょうか。	研修受講者1名につき、原則1年程度の研修を受講することを想定しており、1年の間に複数の研修を受講することは可能です。なお、研修提供機関が2年の研修を提供する場合は、その間支援対象となりますが、1年程度の研修を2つ受講した場合は1つ分の研修受講のみが支援の対象となりますのでご留意ください。
2-14	体制強化機関	必ず年3名ずつ研修を受講させる必要があるのでしょうか。	その必要はありません。原則、新規雇用した研究開発マネジメント人材が、雇用開始後2～3年度目に1年間程度研修を受講することを求めています。

No.	QA分類	質問	回答
2-15	体制強化機関	本事業（体制強化機関）採択後に採用する研究開発マネジメント人材として想定される人物像はございますか。 （例）ポスドク、若手（期間の定めのない雇用への切り替えを図るため）等	研究開発マネジメント人材とは、研究内容に関する深い理解・洞察を有し、大学・組織マネジメントや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します。 本事業において体制強化機関では、組織運営の観点も含めて戦略的に機関における研究開発マネジメントを行い、研究力の強化及びイノベーションの促進につなげることのできる人材の育成、並びに適切なポストへの配置をしていただき、本事業の遂行をお願いいたします。
2-16	体制強化機関	人事制度の確立について、7年目に整備できておけばよいのでしょうか。もしくは3年目や4年目に整備する計画にすべきでしょうか。	体制強化機関の場合は、公募要領5PⅡ―2（3）②に記載していますとおり、「研究開発マネジメント人材の人事制度に関するガイドライン」を踏まえ、事業開始から遅くとも2年以内に人事制度を構築してください。 研修提供機関の場合は、公募要領10PⅡ―2（3）①に記載していますとおり、「研究開発マネジメント人材の人事制度に関するガイドライン」を踏まえ、事業開始から原則1年以内かつ遅くとも2年以内に人事制度を構築してください。
2-17	体制強化機関	テニュアとは承継枠職員（退職手当算定対象職員）としなければならない、との理解になりますでしょうか。 それとも、無期雇用にするのであれば、承継枠でなくてもよいのでしょうか。	無期雇用へ切り替えていただければ結構で、承継枠である必要はありません。 なお、公募要領では、「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、テニュアトラック等を経た期間の定めのない雇用への切り替えを図る」よう求めております。
2-18	体制強化機関	新規公募（例えばURA職）に対して、既存の職員（例えば契約事務職）が応募して採用された場合については、本事業からの雇用経費の支出は可能でしょうか。	研究開発マネジメント人材として雇用されていた方が、新規公募に応募して採用される場合は、新規雇用とは見なせず、本事業の対象外となります。契約事務職の方が、現在研究開発マネジメント人材として雇用されていないのであれば、新規公募に応募して採用された場合、研究開発マネジメント人材の新規雇用者として本事業の対象となります。
2-19	体制強化機関	当初からテニュア職で採用した場合については、本事業からの雇用経費の支出は可能でしょうか。	支出可能です。
2-20	体制強化機関	公募要領に記載の「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」については、新規採用者数に関わらず、既存の研究開発マネジメント人材の研修等にも支出可能でしょうか。	本事業で新たに雇用した研究開発マネジメント人材にのみ支出可能です。 既存の研究開発マネジメント人材の育成等には支出できません。
2-21	体制強化機関	独自で設定する研修プログラムとして、研修提供機関ではない他大学等に派遣又は委託する場合、当該大学へ分担金を配分することは可能でしょうか。 同様に、企業等に派遣又は委託する場合、当該企業等へ委託費を支払うことは可能でしょうか。	研修受講について、公募要領6Pに挙げている「基礎的な研修の例」や「専門的な研修の例」のような既存プログラムの受講に係る費用は支援対象となりますが、研修提供機関以外に派遣、委託する場合は支援対象になりません。

No.	QA分類	質問	回答
2-22	体制強化機関	事務職員・技術職員など現時点でURAとして雇用されていない者が研修提供機関の研修を受講することは可能でしょうか。 関連して、既に雇用している職員の中から、5～7名程度の受講希望を申請することは可能でしょうか。毎年1～2名程度の受講を想定しております。	研究開発マネジメント人材に受講させることを求めていることから、現時点でURA等の研究開発マネジメント人材として雇用されていない者の研修提供機関の研修を受講するための経費は支援対象になりません。 また、本事業による新規雇用者が3名以下の場合で、すでに雇用している研究開発マネジメント人材に研修提供機関の研修を受講させる場合、新規雇用者も含め上限3名の範囲で、研修提供機関の研修を受講させることは可能です。新規雇用者が4名以上の場合はその人数までを支援対象とします。支援期間は5年度間（令和１１年度まで）であることにご留意ください。 なお、本事業では研修提供機関の研修に参画後、本研修で得た知見や技能を生かし、貴学における研究開発マネジメントの向上に向け業務を行うことを求めていることに留意し、雇用後2～3年度目に1年程度派遣することを検討してください。
2-23	体制強化機関	「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」に係る赴任旅費についても、研修提供機関の研修を受講できる3名までに限定されるのでしょうか。	「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」に係る費用は、本事業で雇用する研究開発マネジメント人材に係る費用のみが支援対象となります。
2-24	体制強化機関	「研修提供機関における研修前に必要な研修」に加え、研修提供機関での研修終了後に、既存の研修プログラムを受講させることを検討しています。その場合の経費は計上可能でしょうか。	研究開発マネジメント人材としての活動期間が短くなるため、期間の定めのない雇用への切り替えの際に不利益とならないよう考慮していただければ、研修提供機関の研修終了後に他の研修の受講費用を計上していただくことは可能です。
2-25	体制強化機関	研究開発マネジメント人材として雇用した人材に、業務を実施してもらう中で必要となる研究分析ツールの導入にかかる費用は計上可能でしょうか。	研究分析ツールに係る経費の計上は可能です。なお、本事業で雇用する研究開発マネジメント人材に係る費用のみ計上していただけますようお願いいたします。
2-26	体制強化機関	体制強化機関における研修提供機関への派遣上限人数を超えて、自己負担で既存の研究開発マネジメント人材を派遣することは可能でしょうか。	体制強化機関における研修提供機関への派遣上限人数は、本事業による新規雇用者が3名以下の場合は上限3名、新規雇用者が4名以上の場合はその人数までを支援対象とします。なお、支援期間は5年度間（令和１１年度まで）であることにご留意ください。 なお、研修提供機関においては、本事業外での研修の受け入れを可能としておりますので、採択機関決定後に研修提供機関へご相談いただけますようお願いいたします。
2-27	体制強化機関	新たな公募に対し、期間満了退職した者（研究開発マネジメント人材ではなく事務職等）を新たに採用する場合、「新規雇用」と認められるのでしょうか。	研究開発マネジメント人材として雇用されるのであれば、認められます。

No.	QA分類	質問	回答
3-1	研修提供機関	１名当たりの研修期間は1年程度となっていますが、公募要領3Pの図2では2年程度のイメージになっています。実際に研修内容によっては例えば2年を設定することができるのでしょうか。 （例えば、知財の案件を最初から担当する場合、1年では十分身につかない等）	図2で2年程度としているのは、体制強化機関では研究開発マネジメント人材の雇用状況、研修提供機関では提供する研修の準備等の状況により、事業開始後２年度目の４月（本公募では令和８年4月）より一斉に開始できないことを想定し、幅を持たせているためです。 　基本的には研修受講者の研修期間は１年を想定していますが、受講プログラムにより２年で設定しても差し支えありません。
3-2	研修提供機関	『本事業とは別に研修参加を受け入れることができる』とありますが、その費用も本事業から拠出できるという理解で間違いないでしょうか。 （例えば、赴任等にかかる経費といった、体制強化機関として採択された機関であればその機関が支出すべき費用も含むでしょうか。）	本事業とは別に研修に参加した受講生の受講に係る個別の経費（赴任旅費やOJT研修に係る受講者の旅費等）は支援対象となりません。
3-3	研修提供機関	研修提供機関では１年間に複数の研修を受講できるのでしょうか。１名につき一つの研修となりますか。 また、研修提供機関での研修期間は6ヶ月等の選択が可能でしょうか。	具体の研修内容やその期間については、研修提供機関が決定します。採択決定後に研修提供機関の研修内容に係る説明会を実施しますので、それに基づき派遣先を決め、研修提供機関と調整していただくこととなります。 １年間に複数の研修を受講できる場合には、複数の研修に対して支援対象とします。また、研修提供機関が設定する研修期間が１年を超える場合には、当該期間に対して支援対象とします。
3-4	研修提供機関	研修の提供（強みとする機能）を5年間のうちに変更しても良いでしょうか。	提供される研修等の内容に基づき採否を決定しているため、原則認められません。ただし、内容をより良くするための変更や研修の一部を実施する連携機関が外れることにより実施できなくなるなどの変更はあり得ます。 大きな変更となる場合には、計画変更申請等が必要になります。 手続きについては、採択決定後にお伝えいたします。
3-5	研修提供機関	自大学から参加する場合の人数制限等はあるでしょうか。	体制強化機関からの研修受講生を受け入れていただいたうえで、参加人数に余裕がある場合は、参加いただいて結構です。 なお、体制強化機関からの研修受講生以外の研修参加者については、研修受講に係る経費は支援対象となりませんのでご留意ください。
3-6	研修提供機関	公募要領10Pの（３）②について、１名の研修受講者に提供する研修としては原則１つの研修でよいでしょうか。 複数の研修（例えば、１年のうち半年は１）、半年３）など）の提供も想定しているでしょうか。	研究受講者１名につき１年程度の研修を受講することとしています。そのため、１年の間に複数の研修を受講することも想定しています。 研修提供機関におかれましては、優れた研究開発マネジメント人材の育成が可能となるように、研修内容、期間を設定していただけますようお願いいたします。
3-7	研修提供機関	研修受講者及び本事業の支援経費において雇用する者の環境整備（什器類、PC等の基本的な活動環境の整備）に係る費用を支援経費から支出することは問題ないでしょうか。	問題ありません。
3-8	研修提供機関	研修期間の1年の設定は4～3月でしょうか。年度途中から年度跨ぎの1年でいいのでしょうか。	特に指定はありません。
3-9	研修提供機関	「9名／年を受け入れる体制を構築する」というのは受け入れ態勢が整っていればよいのでしょうか。 実際に毎年9名を受け入れなければならないのでしょうか。	受け入れ体制を整えていただく必要がありますが、実際には、体制強化機関における研究開発マネジメント人材の雇用状況や受講希望により９名に満たない可能性はあります。

No.	QA分類	質問	回答
3-10	研修提供機関	研修生の希望の偏りその他の理由によって体制強化機関から9名の受け入れが無かった時に、体制強化機関以外から研修生を集めて9名とする必要があるのでしょうか。 この場合に自学の人材が研修を受けることで9名にカウントすることが可能でしょうか。	必ず9名としていただく必要はありません。 また、体制強化機関以外及び貴学からの受講者に対して、本事業からの経費の支出はできませんのでご留意ください。
3-11	研修提供機関	雇用形態としてクロスアポイントメント制度が想定されていますが、クロスアポイントメント制度にて採用した場合に研修提供機関が負担する人件費相当額を本事業費から支出することは可能でしょうか。	研修受講者の人件費は体制強化機関の補助金より支出することとしていますので、研修提供機関の経費から支出することはできません。 エフォートの割り当てについては特に指定はありませんが、体制強化機関もしくは研修提供機関から個別に条件が提示された場合に、雇用契約等について、体制強化機関・研修提供機関間で協議いただき、研修受講者が不利益を被ることがないよう、各機関の規程に沿って対応をお願いします。
3-12	研修提供機関	毎年度、すべての研修項目を実施する必要があるでしょうか。 また各研修項目について1年間通しで実施するのではなく、数ヶ月のみ実施する形でも問題ないでしょうか。	本事業で雇用された研究開発マネジメント人材は、雇用後2～3年度目に1年間程度研修を受講することとしております。雇用された時期によって、受講可能な研修に制限がかかることは避けたいので、提供できる研修については、できる限り毎年度実施していただきたいと考えています。 また、数か月での実施についてですが、本事業ではOJT研修をお願いしております。優れた研究開発マネジメント人材を育成するためのOJT研修として適切な期間を設定していただければ結構です。
3-13	研修提供機関	「研修提供機関」の枠で申請を行った後、事業期間の途中で、申請時の研修項目の数を減らしたり、受け入れ可能人数を減らしたりすることはできるでしょうか。	採択後の研修項目数や研究受講者の受け入れ人数の減少は、原則避けてください。特に体制強化機関への影響が大きくなる受け入れ人数の減少は、避けていただきますようお願いします。
3-14	研修提供機関	体制強化機関の受講生は研修提供機関に行く前の1年間、別の機関にて、基礎力育成研修を受講してから派遣されるかと思います。 この基礎力育成研修において、受講生は8つの提供研修メニューに関する基礎的な知識について、ある程度学ばれてから研修提供機関に派遣されるため、研修提供機関では受講生に対し、（基礎知識に関する座学形式の研修よりも）OJT形式メインでの研修を実施する、という認識で間違いないでしょうか。	本事業における研修はOJT研修を想定していますが、座学形式の研修を組み込んでいただいて結構です。優れた研究開発マネジメント人材を育成するための研修として適切な内容をご検討いただきご提案いただけますようお願いいたします。 なお、研修受講者に対して事前学習等について、要件を設定する場合には、申請時に申告してください。
3-15	研修提供機関	研修「2）産学官連携支援、知財関連（都市部）」又は「3）産学官連携支援、知財関連（地方）」について、知財を含まない研修プログラムでも問題ないでしょうか。	提供する研修につきましては、「1）研究力の調査分析、経営戦略」の実施と、「2）産学官連携支援、知財関連（都市部）」又は「3）産学官連携支援、知財関連（地方）」のいずれかの実施を必須としておりますので、知財を含む研修プログラムは実施していただく必要があります。 貴学での実施が難しい場合には、連携機関に委託するといった方法をご検討いただき、ご対応をお願いいたします。
3-16	研修提供機関	研修提供機関に採択された場合、2年目以降に体制強化機関から1名も研修受講の希望が無く、受け入れる研修受講者がいない場合でも、その年の支援経費は配分されるのでしょうか。	研修受講者の受け入れがない年度も、補助金の配分はいたします。 なお、各年度が終わった後に額の確定を行いますので、不要額については返還を求めることになります。
3-17	研修提供機関	複数の大学が主幹機関として、共同で研修提供機関として申請することは可能でしょうか。	研修提供機関は一機関で申請してください。複数の機関で研修を実施する場合には、連携機関として参画してください。

No.	QA分類	質問	回答
3-18	研修提供機関	企業が提供する一般に提供されている既存研修メニューの中で、有益なものを研修提供機関の研修プログラムに織り込み、所定の料金を本補助金から支出することは可能でしょうか。	研修提供機関の研修プログラムとして、一般に提供されている既存研修メニューを組み入れ、所定の料金を本補助金から支出することは可能です。 また、体制強化機関に対して研修提供機関の研修を受講するための要件として提示することも可能です。
3-19	研修提供機関	研修提供機関に採択されて、複数の研修を提供している場合、体制強化機関からの研修受講者がいない期間も当該研修実施のために雇用している者の人件費の計上は可能でしょうか。	研修受講者がいない場合も計画の範囲内で雇われた者については人件費を補助金より支出可能です。
3-20	研修提供機関	研修提供機関に採択された場合で、システム（e-learning等）の構築を業者等に委託したい場合、その費用は配分された経費から支出可能でしょうか。	研修プログラムの開発や研修提供に必要な経費であれば、事業実施費として補助金より支出可能です。 なお、e-learning等の内容を含め全てを業者に委託することは認めれらません。
3-21	研修提供機関	「提供する研修」について、 研修6）研究広報、ファンドレイズ関連 研修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） となっていますが、6）、7）であげているものは、それぞれで全て必須でしょうか。例えば、7）を選択した場合、利益相反マネジメントを含まない、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）だけの研修プログラムでも問題ないでしょうか。	提供する研修につきましては、選択した項目の内容の全てを実施していただく必要があります。 貴学での実施が難しい場合には、連携機関に委託するといった方法をご検討いただき、ご対応をお願いいたします。
4-1	連携機関	連携機関の位置づけは、単なる外部委託組織の位置づけでしょうか。それとも、共同提案者としての位置づけになるのでしょうか。	連携機関は、研修提供機関の実施する研修の一部について、研修提供機関との委託契約に基づき研修を実施していただきます。
4-2	連携機関	連携機関を設定する場合、契約は日本学術振興会がそれぞれの機関と個別契約を結ぶのでしょうか。 もしくは、主機関からの再配分になるのでしょうか。	連携機関については、研修提供機関と委託契約を締結していただくこととなります。日本学術振興会から連携機関に配分はいたしません。
4-3	連携機関	連携機関として応募した研修提供機関の提案が採択された場合、研修提供機関に交付された補助金から、連携機関にも必要な経費を支出することは可能でしょうか。	公募要領の「支援経費」に該当する経費であれば、補助金のルールの範囲内で連携機関も使用可能です。 また、研修の実施にあたっては、まず研修提供機関と連携機関とで委託契約を締結していただきますので、その契約内容等に基づきご対応いただくことになるかと存じます。
4-4	連携機関	連携機関の事業計画は申請書にはどの程度反映されるべきでしょうか。 連携機関も申請意思表明書を出す必要がありますか。	申請調書等は、研修提供機関が事業計画について連携機関と調整した上で、連携機関の実施する事業内容も含め、研修提供機関が責任をもって作成してください。 連携機関は申請意思表明書の提出は不要です。
4-5	連携機関	採択決定後に、連携機関を追加削除等の変更をすることは可能でしょうか。	採択決定後の連携機関の追加は原則できません。また、連携機関を削除することは、連携機関が委託契約の履行が難しくなるなどの理由がある場合に限り可能です。 その場合、連携機関が担う予定であった研修の提供を研修提供機関が担っていただくようお願いします。
4-6	連携機関	連携機関は複数の研修提供機関からの委託を受けることは可能でしょうか。 （同様の教材を複数の研修提供機関に提供可能、もしくは異なる教材であれば提供可能でしょうか。）。	複数の研修提供機関と連携し、研修を実施していただいて差し支えありませんが、重複して経費を計上することがないように留意してください。 （実施する研修の具体的な内容については、研修提供機関との委託契約に基づき決定してください。）
4-7	連携機関	研修提供機関とその連携機関が研修を提供する場合、それぞれの提供比率、分野について制限はありますか。	特に制限はありませんが、主要な研修や多くの研修を連携機関が行うことにならないよう留意してください。

No.	QA分類	質問	回答
4-8	連携機関	体制強化機関として申請しつつ、他機関の研修提供機関の連携機関としても参画することは可能でしょうか。	体制強化機関として申請しつつ、他の研修提供機関の連携機関として参画することは可能です。 ただし、体制強化機関として採択され、また、連携先の研修提供機関が採択された場合に、自機関の研修を、自機関の研修受講者が受講するにあたって係る経費を、研修提供機関の補助金から充当することはできませんので、ご留意ください。
4-9	連携機関	「体制強化機関」として申請するにあたって「研修提供機関」のように連携機関を設定することは可能ですか	体制強化機関に連携機関を設定することはできません。
4-10	連携機関	研修提供機関で提案をしている組織が他の研修提供機関の提案に連携機関として参加することは可能でしょうか。	研修提供機関で申請している機関が、他の研修提供機関の連携機関として参加いただいて差し支えありませんが、重複して経費を計上することがないように留意してください（実施する研修の具体的な内容については、研修提供機関との委託契約に基づき決定してください。）。
4-11	連携機関	研修提供機関と連携機関で受け入れ者数を分担することは可能でしょうか。	連携機関で行う研修については、連携機関で行っていただいて構いません。受け入れに当たって、秘密保持契約や雇用形態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、申請時に申告してください。 また、少なくとも9名/年の研修受講者を受け入れる体制を求めていることから、研修提供機関と連携機関の受け入れ人数が、合計で9名/年を下回らないようお願いいたします。 なお、主要な研修や多くの研修を連携機関が行うことにならないよう留意してください。
4-12	連携機関	株式会社の連携機関としての参画は可能でしょうか。	株式会社も連携機関として参画いただけます。
4-13	連携機関	連携機関に委託費を支払う場合、外注費「連携機関への研修委託料」という形となりますが、外注費の精算確定にあたって何かルールなどはありますか。	研修提供機関は、連携機関との委託契約に基づき研修の一部を連携機関において実施していただきます。「経費の使用計画」においては、外注費「連携機関への研修委託料」にて計上してください。 なお、委託契約を行った場合においても、補助金と同条件で使用いただくことになりますのでご留意ください。特に一般管理費は計上できませんのでご注意ください。その他、条件等については採択決定後、補助条件等でお示しする予定です。
5-1	マッチング	本事業における体制強化機関と研修提供機関の連携は、具体的にどのように想定されているでしょうか。 マッチングにより必ず全ての研修受講者が提供機関に割り当てられるのでしょうか。	マッチングは、採択機関決定後に行う研修提供機関の研修内容に係る説明会に基づき、体制強化機関と研修提供機関で行います。原則、すべての研修受講者が、いずれかの研修提供機関に割り当てられることを想定しています。
5-2	マッチング	研修提供機関は研修レベルを初級・中級・上級で設定することになっていますが、マッチングの際に体制強化機関から受け入れる人材のレベルは、URAとしての勤務年数ではなく、OJT対象研修分野における経験年数が考慮されるのでしょうか。	研修提供機関において研修受講に当たっての基準等を設ける場合は、できる限り早期に決定いただき、体制強化機関に事前に提示願う予定です。

No.	QA分類	質問	回答
5-3	マッチング	体制強化機関における「研修提供機関における研修前に必要な研修」は、公募要領6Pの『基礎的な研修の例』で基礎・専門的なレベルのものが挙げられており、『体制強化機関は（中略）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』とあります。 研修提供機関は1年目に研修提供準備を実施することが求められます。体制強化機関から派遣される人材と研修提供機関とのマッチングは、1年目の早い時期に行われるのでしょうか。	研修提供機関の研修内容に係る説明会については、採択決定後に研修提供機関の準備状況等を踏まえつつ、早い時期に行いたいと考えています。
6-1	公募申請書	「全体責任者」につきまして、公募要領5PII-2（1）の申請者を記載すればよろしいでしょうか。 すなわち、機関の設置者（学長）を記載すればよろしいでしょうか	全体責任者については、申請者としてください。 申請者には、機関の設置者である法人の長を記載願います。
6-2	公募申請書	人事・財務責任者とは、担当する副学長または事務の担当部長のどちらでしょうか。	貴学の人事部門、財務部門に責任を持てる者としてください。
6-3	公募申請書	体制強化機関において、すでに研究開発マネジメント人材の人事制度が整備されている場合、申請調書Ⅱは現状を記載すればよいでしょうか。 また、すでに人事制度が構築されている場合、評価指標については、例えば現在の制度から改善する点についてのみ記載すればよいでしょうか。	ご認識のとおりです。評価指標については3つすべて設定していただくようお願いいたします。
6-4	公募申請書	「申請内容に対応した評価指標」を設定するようにありますが、例としてどのようなものを想定しているでしょうか。	評価指標は中間評価や終了評価の報告書における、自己評価で主に活用することとなりますので、それぞれの効果や成果を示せる指標を設定してください。
6-5	公募申請書	体制強化機関申請調書Ⅰ（3）「研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画」①の「本事業等で雇用する研究開発マネジメント人材の人数等」に関して、自己財源で雇用若しくは事務職員等から研究開発マネジメント人材へ転換する人材は、必要により本文の中、事業概要（PPT）で記載すればよいでしょうか。	当該欄については、本事業により雇用する研究開発マネジメント人材の人数を記載してください。また、事務職員等から配置換えによる研究開発マネジメント人材を本事業により雇用する場合には、当該欄の人数に含めてください。自己財源で雇用する研究開発マネジメント人材がある場合には、適宜本文中等にご記載ください。
6-6	公募申請書	体制強化機関の申請調書Ⅲ「直近5年間の研究開発マネジメント人材の雇用状況」については、いつ時点での集計でしょうか。	令和6年度末までの雇用状況を集計していただいて回答をお願いいたします。
6-7	公募申請書	体制強化機関申請調書Ⅰ（4）①や申請調書Ⅱ（2）の評価指標に関して、評価指標は、機関全体としての指標に限らず、新たに雇用する人材個別の指標も設定可能でしょうか。 また、その内容はできる限り定量的なものが望ましいでしょうか。	当該欄は研究開発マネジメント人材個別の評価指標ではなく、体制強化機関として、本事業の活用により研究開発マネジメントや研究力の強化に向けた効果を示せる指標を記載してください。 本事業の活用に研究開発マネジメント人材に到達してほしいレベル・習熟度等ありましたら申請調書Ⅰ（3）③「育成計画」に記載願います。 指標については中間評価や終了評価における自己評価で活用いただくことを想定していますので、 根拠のある説明ができるよう、可能な限り定量的もしくは客観的な定性データが望ましいと思われます。
6-8	公募申請書	体制強化機関としての申請を予定しており、自己負担で雇用する研究開発マネジメント人材を研修提供機関に派遣したいと考えています。 その場合、申請調書の「研修提供機関への派遣人数」には、「本事業で対象となる派遣人数」もしくは「本事業以外を含めて派遣（したい）人数」のいずれを記載すべきでしょうか。	申請調書における「研修提供機関への派遣人数」には「本事業で支援対象となる派遣人数」をご記載いただき、貴学のご負担で派遣する人数は含めないようにお願いいたします。

No.	QA分類	質問	回答
6-9	公募申請書	研修提供機関について、複数の研修プログラムを作成する場合、申請調書Ⅲは別々に作成することでよろしいでしょうか。	ご検討されている各研修について、公募要領上に記載のある「提供する研修」の１）～７）に分類していただき、申請調書Ⅲに分類毎にそれぞれ5ページ以内で作成をお願いいたします。 なお、「８）その他」については、提供する研修の内容等で分類していただき、分類毎にそれぞれ5ページ以内で作成をお願いいたします。 また、研修提供機関と連携機関の両機関で行われる研修については、それぞれの機関で行われる研修内容がわかるように記載をお願いいたします。
6-10	公募申請書	研修提供機関の申請調書Ⅲ「参考情報」については、外部資金の獲得について、どのような内容のものを記載したらよいでしょうか。	研究開発マネジメント人材の活動により得られた、研究開発に係る外部資金の獲得額や成果等について記載してください。
6-11	公募申請書	「既に雇用している者の人数と経験年数」を記載する欄について、複数人いる場合は「平均年数」で記載しても差し支えないでしょうか。	その後の派遣計画に関わるため、経験年数ごとに分けて人数の記載をお願いします。
7-1	経費の使用計画	「事業実施費」に係る経費として、当該事業に従事する事務支援者（派遣職員）の経費を計上することは可能でしょうか。	計上可能です。
7-2	経費の使用計画	当該事業の実施に関連し、3年目以降に自己資金により研究マネジメント人材を雇用予定です。この際、求人誌等への採用情報掲載に係る経費を計上することは可能でしょうか。	本事業により雇用する研究開発マネジメント人材のための求人誌等への採用情報掲載に係る経費を計上することは可能ですが、自己資金による雇用の際には、本事業からの支出はできません。
7-3	経費の使用計画	「人件費」「設備備品費」「事業実施費」の3費目間における経費の流用について、制限の有無および条件がありましたらご教示ください。	補助条件等でお示しする予定です。
7-4	経費の使用計画	「設備備品費」に関して計上対象となるのは、資産計上が必要な物品に限られるかどうか、または、消耗品等も含めて対象となるか等、条件がありましたらご教示ください。	消耗品は事業実施費として計上可能です。建物等の施設整備に関する経費は対象外となります。申請調書別紙　経費の使用計画の記載例もご参照ください。
7-5	経費の使用計画	『雇用に係る経費』というのは、公募要領で示す経費区分でいうところの「人件費」のみを指すのか、「人件費」「設備備品費」「事業実施費」を包含して指すのか、いずれでしょうか。	『雇用に係る経費』については、研究開発マネジメント人材の雇用にあたって必要な経費を、「人件費」「設備備品費」「事業実施費」のうち該当するものに計上してください。（申請調書別紙　経費の使用計画の記載例もご参照ください）
7-6	経費の使用計画	経費積算について、採択後に研修機関が決まる、ということになれば、2年目における派遣経費経費の積算は難しいように思えますが、どのような想定をされていますでしょうか。	国内の遠方の機関に派遣することを想定して、概算額を計上いただきたいと思います。
8-1	審査	審査は書面審査とヒアリング審査の両方で行われますか。 また、ヒアリング審査はオンライン開催でしょうか。	公募要領に記載のとおり、採択にあたっては一次審査（書面審査）及び二次審査（ヒアリング審査）を行います。 ヒアリング審査の実施形態は、オンラインを予定しています。
8-2	審査	「申請内容に対応した評価指標」について、採否の審査においては目標値の高さではなく、指標そのものを評価するのでしょうか。	各機関により現状や課題、将来像は異なるため、評価指標を含めた申請調書の記載内容、事業概要図、経費の使用計画を総合的に勘案し、採否を決定します。
8-3	審査	実績が十分ではなくても、公募要領の「基本的な考え方」や「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」等で求められる体制強化がなされると審査で判断されれば、採択される可能性はあるのでしょうか。	採否については、提出いただいた申請調書、事業概要図、経費の使用計画に基づき審査を行い決定します。公募要領、ガイドラインを踏まえ、申請書等を作成してください。
8-4	審査	公募要領で申請書の提出期限が7月１８日である一方、審査開始が7月上旬になっていますが、申請意思表明書の内容が審査に含まれるということでしょうか。	申請意思表明書は審査の対象となりません。 申請書類については、公募要領に記載のスケジュールに従って提出いただきますよう、お願いいたします。