

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」審査要領

令和7年7月14日

研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業審査委員会

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」の審査は、この審査要領により行うものとする。

I. 審査の基本方針

国公立大学及び大学共同利用機関の設置者からの申請に基づき、以下の点及び経費の使用計画の妥当性等を確認し、研究開発マネジメント人材に関する体制整備を実現するための申請となっているかについて、公平・公正に審査を行う。

1. 体制強化機関

- 「研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画」及び「研究開発マネジメント人材の人事制度の構築」の実現可能性、優位性、発展性（伸びしろ）、妥当性。
- 「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」を踏まえた内容になっているか。

2. 研修提供機関

- 「研修提供機関としてのビジョン」の研修提供機関としての妥当性
- 「提供する研修の内容」及び「研修の実施計画」の実現可能性、優位性、発展性（伸びしろ）、妥当性。

II. 審査の方法

1. 審査方法

本事業の審査は、「一次審査（書面審査）」「二次審査（ヒアリング審査）」の2段階により実施する。審査は、独立行政法人日本学術振興会（以下、「振興会」という。）が設置する「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業審査委員会」（以下「事業審査委員会」という。）が実施する。

＜審査の手順＞

「一次審査」・・・事業審査委員会委員（以下「委員」という。）は、申請機関について書面審査を行った上で、合議審査を行い、二次審査に諮る申請機関を選定する。

「二次審査」・・・事業審査委員会は、二次審査対象申請機関について、ヒアリングを行い、ヒアリング結果に基づき採択候補機関を選定する。振興会は、二次審査によって選定された採択候補機関を採択する。

2. 一次審査の進め方

- 委員は、申請書、経費の使用計画及び事業概要図により書面審査を行う。
- 委員は、「Ⅲ. 審査の観点」に基づき、「Ⅳ. 審査における評価方法 1. 一次審査（書面審査）における評価」により評点を付す。
- 事業審査委員会は、申請書、経費の使用計画、事業概要図及び書面審査の結果を基に、合議により二次審査に諮る申請機関を選定する。選定されなかった申請機関については、その理由を確認し、所見としてとりまとめる。
- 事業審査委員会は、申請機関ごとに担当委員を決定する。

3. 二次審査の進め方

- 事業審査委員会は、申請書、経費の使用計画、事業概要図及び追加説明資料を基に、ヒアリングを行う。
- 事業審査委員会は、ヒアリングを行った申請機関について、「Ⅲ. 審査の観点」に着目し、「Ⅳ. 審査における評価方法 2. 二次審査（ヒアリング審査）における評価」により評価を付す。
- 事業審査委員会は、ヒアリング審査の結果を踏まえて合議を行い、採択候補機関を選定する。
- 事業審査委員会は、ヒアリング審査を行った申請機関について、採択候補及び不採択となった理由を確認し、所見としてとりまとめる。

4. 採択機関の決定

- 振興会は、事業審査委員会の選定に基づき、採択する機関を決定する。
- 振興会は、採択となった各申請機関の設置者に対して、採択決定の旨及び事業審査委員会からの所見を通知する。
- 振興会は、不採択となった各申請機関の設置者に対して、不採択の旨及び事業審査委員会からの所見を通知する。

5. その他

その他、審査を進めるに当たって必要な事項については、事業審査委員会において定める。

Ⅲ. 審査の観点

主に以下の観点から審査を行うこととする。

1. 体制強化機関

(1) 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

- ・経営力・研究力強化につながるビジョンとなっているか。また、定量データ（若しくは客観的な定性データ）を示しながら将来到達している姿を明確に示しているか。
- ・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

目指すものとなっているか。

- ・機関の現状分析、課題、将来のあるべき姿等をまとめた、機関全体としてのビジョンとなっているか。

②研究開発マネジメントの向上戦略

- ・研究力強化の考え方や研究開発マネジメントのビジョンにつながる戦略となっているか。また、定量データ（若しくは客観的な定性データ）を示しながら将来到達している姿を明確に示しているか
- ・研究開発マネジメントの向上戦略が、意欲的かつ明確で、固有の事情（組織として強みのある研究分野、地域特性等）に対応するものとなっているか。
- ・研究開発マネジメントのビジョンに示した将来像の実現に向けた、機関全体に係る具体的なプロセスや取組となっているか。
- ・研究開発マネジメントの向上戦略の実現のために、必要な体制が整備されていく状況や、その中で本事業をどのように活用していくかが明確化されているか。
- ・研究開発マネジメントの向上戦略の実行にあたって、現状の分析や解決すべき課題、解決方策が明確となっているか。

③研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画

- ・研究開発マネジメントのビジョンや向上戦略の実現につながるものとなっているか。
- ・育成計画の各段階を通して、研究開発マネジメント人材に期待される役割及び期待される到達度に達することのできるものとなっているか。
- ・育成人数や事業期間内における育成方法等に関して定量的な内容も含んでおり、研究力強化に向け戦略的かつ有効な計画となっているか。また、機関内へその効果の波及を期待できるものになっているか。
- ・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になっているか。

④上記ビジョン等により期待される効果、評価指標

- ・ビジョン等の達成により得られる効果は、研究開発マネジメントや経営力・研究力の強化に資するものであるか。
- ・評価指標は、上記の効果を適切に測定できるものとなっているか。

⑤研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画の実現可能性

- ・研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画が実現可能なものとなっているか。また、期間の定めのない雇用への切り替えに向けた取組については、雇用財源も考慮されているか。
- ・計画の阻害要因となるものがある場合、その対応策が妥当であることを十分な根拠を示して説明されているか。

(2) 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

- ・構築する研究開発マネジメント人材の人事制度が、「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の向上戦略と連動したものとなっているか。
- ・申請機関としての強み、地域特性等を踏まえた研究力の強化や研究開発マネジメントの向上に資する人事制度となっているか。
- ・人事制度構築のスケジュールは適切なものになっているか。また、事業開始から遅くとも2年以内となっているか。

②上記制度により期待される効果、評価指標

- ・構築する研究開発マネジメント人材の人事制度が、研究開発マネジメントの向上戦略及び研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画に沿った効果を創出できるものになっているか。
- ・評価指標が、上記の効果を適切に測定できるものとなっているか。

③上記計画の実現可能性

- ・研究開発マネジメント人材の人事制度の構築が実現可能なものとなっているか。
- ・計画の阻害要因となるものがある場合、その対応策が妥当であることを十分な根拠を示して説明されているか。

2. 研修提供機関

(1) 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。）

- ・優れた研究開発マネジメント人材の育成制度を持っているか。
- ・研究開発マネジメント及び優れた研究開発マネジメント人材の育成制度について、全国の研究大学・機関へ普及するための研修事業を構築・展開するビジョンとなっているか。
- ・研究開発マネジメントに関する戦略が、意欲的かつ明確で、固有の事情（組織としての強みのある研究分野、地域特性等）に対応するものとなっているか。また、定量データ（若しくは客観的な定性データ）を示しながら将来到達している姿を明確に示しているか。

(人事制度が構築されている場合)

- ・構築している研究開発マネジメント人材の人事制度が、「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」と整合しており、研究開発マネジメントに関する戦略と連動したものとなっているか。また、現状を踏まえた改善・向上の取組が適切に設定されているか。

(今後人事制度を構築する場合)

- ・今後構築する人事制度は、「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に関する戦略と連動したものとなっているか。また、人事制度構築のスケジュールは適切なものになっているか。

事業開始から原則1年以内かつ遅くとも2年以内となっているか。

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

- ・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が、実際に期待された成果を創出できるものになっているか。
- ・本事業による取組の効果が、全国の研究大学・機関に研究開発マネジメントの普及や研究力の強化等の波及効果を期待できるものとなっているか。
- ・研修提供機関としてのビジョン等の実現に向けて実施する取組について、適切な指標が設定されているか。

③上記ビジョン等の実現可能性

- ・研修提供機関としてのビジョン、研究開発マネジメントに関する戦略及び人事制度が実現可能なものとなっているか。
- ・阻害要因となるものがある場合、その対応策が妥当であることを十分な根拠を示して説明されているか。

(2) 提供する研修

①提供する研修

- ・提供可能な研修と受入れ体制が、研修提供機関として求められる要件を満たしているか。

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

- ・提供する研修内容は実現可能なものとなっているか。また、事業終了後も研修を維持・発展させるための計画が、実現可能なものとなっているか。
- ・阻害要因となるものがある場合、その対応策が妥当であることを十分な根拠を示して説明されているか。
- ・今後も維持・発展させるための計画は、研修提供機関として優位性や有効性を維持していくことができるものとなっているか。(本事業を活用して実施する取組により、全国の研究大学・機関の研究開発マネジメントに対する波及効果等も勘案する。)

(3) 研修の実施計画

①研修の実施計画

- ・研修の実施計画が精査されており、研修受講者に提供するためのノウハウの整理・形式知化、研修メニュー構築等について、効果的かつ妥当な内容となっているか。
- ・研修終了時点での到達度(どのような業務が可能になるか等)が適切に設定されているか。
- ・研修提供にあたり設定している要件は、適切な内容となっているか(必要以上に事前の研修を課していないか。)
- ・研修提供機関として採択することの有効性(本事業を活用して実施する取組、他機関の研究開発マネジメント機能に対する波及効果等を勘案する。)

- ・研修プログラムの内容が、固有の事情（組織として強みのある研究分野、地域特性等）を含めた特徴及び優位性のあるものとなっているか。
- ・教材等の開発において、研修に必要な内容となっているか。また、他機関への横展開を見据えて共有可能な形式となっているか。
- ・講師等の養成は、適切に行われることとなっているか。
- ・研修受講者を1年あたり9名受け入れる体制を構築できているか。

（連携機関がある場合）

- ・連携機関の研修内容は、研修提供機関の研修内容と同程度以上のものとなっているか。
- ・連携機関での研修実施環境は、研修提供機関の研修実施環境と同程度以上となっているか。

②研修の実施により期待される効果及び評価指標

- ・研修の実施計画は、研究開発マネジメント人材として必要な能力開発において、十分な効果を創出できるものになっているか。
- ・研修の実施計画は、体制強化機関等における研究開発マネジメントの向上に対しても、貢献が期待できるものになっているか。
- ・研究開発マネジメント人材の能力開発や機関の研究開発マネジメントの向上に向けた研修として、適切な指標が設定されているか。

3. その他

（1）経費の使用計画の妥当性

- ・経費の使用計画の内容は妥当であり、有効に使用されることが見込まれるか。
- ・設備備品の購入経費等は事業遂行上真に必要なものが計上されているか。

IV. 審査における評価方法

1. 一次審査（書面審査）における評定

委員は、「Ⅲ. 審査の観点」に対する絶対評価を行った上で、総合評点を相対的な評価に基づいて付することとする。事業審査委員会は書面審査による各委員の評定をもとに合議を行い、二次審査（ヒアリング審査）に諮る機関を選定する。

（1）審査の観点に対する評定基準

委員は、申請書等の内容を確認の上、次表により評価する。委員は、「審査の観点」毎に評点を付す。【絶対評価】

評点区分	評定基準
4	優れている
3	妥当である
2	一部に不十分な点がある
1	不十分な点が多い

(審査の観点)

○ 体制強化機関

(1)	研究開発マネジメント人材の育成・活躍
(2)	研究開発マネジメント人材の人事制度の構築

○ 研修提供機関

(1)	研修提供機関としてのビジョン
(2)	提供する研修の内容
(3)	研修の実施計画

(2) 総合評点

各申請機関の採択について、上記、審査の観点に着目しつつ、総合的な判断の上、次表により総合評点を付することとする。

総合評点	評価基準
S	積極的に採択すべきである
A	採択すべきである
B	一部に不十分な点があり、採択は困難である
C	不十分な点が著しく多く、採択は非常に困難である

(3) 審査意見の記入

合議審査での議論を深めるため、委員は、全ての申請機関について、申請内容の長所と短所を中心とした審査意見を必ず記入することとする。

書面審査における審査意見は委員名等とともに審査資料として提示することとする。

(4) その他の評価項目

経費の使用計画の妥当性について、次表の評価区分により、評価を付することとする。

評価区分	評価基準
○	妥当である
×	問題がある

2. 二次審査（ヒアリング審査）における評価

事業審査委員会において、ヒアリング審査を行う。委員は、利害関係により審査を行うことができない場合を除いて、全てのヒアリング審査対象申請機関を審査し、次表により評価する。【相対評価】

なお、申請機関に対して、事前に質問事項を提示することができる。

評価	評価基準
○	優先して採択すべき
(空白)	上記以外

3. 採択機関の決定

振興会は、事業審査委員会の選定に基づき、採択する機関を決定する。

IV. その他

1. 開示・公開等

- 審査の経過は、審査の円滑な遂行の観点から非公開とし、審査に用いる会議資料についても、非公開とする。
- 審査結果は、振興会のホームページへの掲載等により、広く社会へ情報提供する。
- 委員の氏名は、審査等終了後、振興会のホームページへの掲載により公表する。

2. 利害関係者の排除

委員は、以下のいずれかに該当する場合は、速やかに申し出るとともに、当該案件の審査に参画することが出来ないものとする。具体的には、委員は、書面審査及びヒアリング審査において当該案件についての審査を行わないこととし、会議において当該案件に関する個別審議が行われる際には、議論や判断に加わらないこととする。

- 事業の実施体制に含まれる機関等（以下「実施機関」という。）に専任又は兼任として在職（就任予定を含む。）する者、または過去3年以内に在職した者
- 実施機関における事業に参画している、又は参画する予定のある者
- 実施機関の全体責任者や事業責任者等との関係において、次に掲げる者に該当する場合
 - ・ 親族関係若しくはそれと同等の親密な個人的関係にある者
 - ・ 密接な師弟関係にある者
- 実施機関における評価委員会等の委員に就任している、又は就任する予定のある者
- 実施機関における活動、又は事業の採否が直接的な利害につながるとみなされるおそれのある対立的な関係若しくは競争関係にある者
- その他、中立・公平に審査を行うことが困難であると判断される事由のある者

3. 秘密保持等

- 委員は、審査の過程で知り得た個人情報及び審査内容に係る情報については外部に漏らしてはならない。
- 委員として取得した情報（調書等各種資料を含む。）は、他の情報と区別し、善良な管理者の注意義務をもって管理すること。