

# 研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業 公募説明会

令和7年6月5日(木) 10:30～

# 本日の内容

1. 公募に当たっての基本的な考え方、  
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  
について  
…文部科学省(10～15分)
2. 支援内容、申請書類の内容、公募スケジュール等について  
…日本学術振興会(20分程度)
3. 質疑応答(30分程度)

# 研究開発マネジメント人材に関する 体制整備事業の概要

文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課

# 研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業

令和7年度予算額 6億円  
(新規)



## 現状・課題

- 我が国の研究力強化には、大学等において戦略性を持った経営・研究開発が必要であり、**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**。
- 研究開発マネジメント人材は**、研究内容に関する深い理解・洞察を有し、大学等の組織運営に係る研究開発マネジメント全般に携わる高度専門人材であり、人材の量的不足を解消及び質を向上するため、当該人材の**育成が急務**。
- 「博士人材活躍プラン～博士をとろう～」において目指す姿としている、「博士人材が、アカデミアのみならず、多様なフィールドで活躍する社会の実現」に向けた、**多様なキャリアパスの整備にも貢献**。

**【政策文書等における関連記載】 経済財政運営と改革の基本方針2024（令和6年6月21日 閣議決定）**  
産学官の共創を促進し、経済社会ニーズに対応した大学院改革や博士号取得者の幅広い活躍の場（官公庁を含む。）の創出につながる取組や処遇向上等を進め、多様なフィールドで活躍する博士人材を中長期的に世界トップ水準並みに引き上げる（略）  
研究の質や生産性向上による基礎研究力の抜本的な強化に向け、（略）官民共同の仕組み等による大型研究施設の戦略的な整備・活用・高度化の推進や研究DXによる生産性向上、若手研究者の処遇向上や、女性研究者、研究開発マネジメント人材の活躍促進、（略）の推進等を図る。

## 事業概要

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の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べく、以下の取組を実施。

### 【体制強化機関への支援】

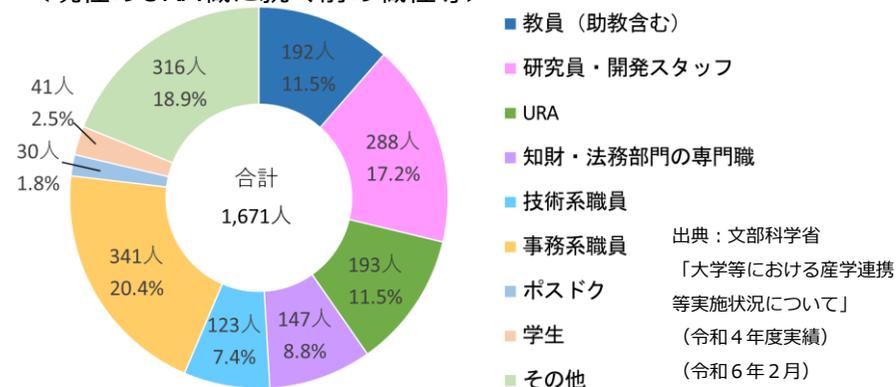
研究開発マネジメント人材の確保・育成、機関内の人事制度の構築に取り組む意欲のある機関を支援。

### 【研修提供機関への支援】

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を支援。

- 支援対象**：大学等
- 事業期間**：7年間
- 件数・単価**：体制強化機関（9機関程度）：34百万円程度／年  
研修提供機関（3機関程度）：58百万円程度／年

## <現在のURA職に就く前の職種等>



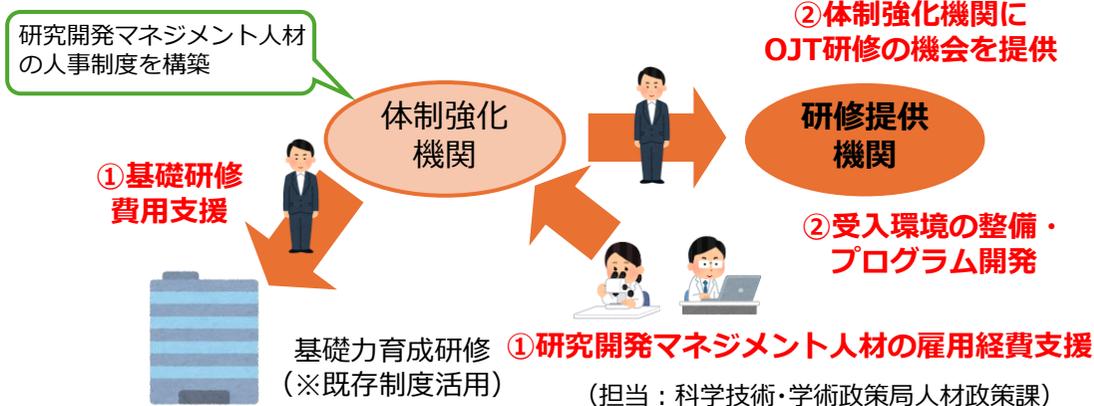
## <研究開発マネジメント人材の雇用に関する課題>

順位	課題	順位	課題
1	新規雇用時の人材確保の難しさ	3	人材育成の難しさ
2	人材の量的不足	4	人材評価の難しさ
		5	人材の待遇の不十分さ

出典：文部科学省「研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント人材等に関する実態調査」（令和6年4月）

## 支援内容

- 体制強化機関における、研究開発マネジメント人材をテニュアトラック等で雇用した際の雇用経費及び当該人材の基礎力育成研修受講に必要な経費等
- 研修提供機関における、他機関の研究開発マネジメント人材に対して、OJT研修を行う機会を提供するための環境整備、OJT研修での旅費・活動費や、研修に必要なプログラムの開発経費等



# 研究開発マネジメント人材 コア業務構造 (案)

## プロジェクトマネジメント

- プレアワード
  - ・プロジェクト企画立案
  - ・体制構築
  - ・外部資金獲得
  - ・プロジェクト企画のための内外での折衝・調整
- ポストアワード
  - ・プロジェクトの進捗管理
  - ・プロジェクトの予算管理
  - ・プロジェクト実施のための内外での折衝・調整
  - ・プロジェクト評価
- 海外大学の研究者との連携推進

## 研究推進

## 大学・組織マネジメント

- 研究IR (自らの研究教育上の強み・弱み等の分析・評価)
- 研究インテリジェンス (将来性のある研究課題の探索や研究者の確保のための情報の収集分析及び研究戦略提案)
- 経営資源 (組織・人員・財源等) の戦略的配分
  - ・IRやインテリジェンスに基づく配分
  - ・経営資源 (財源) の多様化・多角化 (国の競争的研究費や企業からの共同研究費、寄付金等の外部資金の獲得等)
- 人材育成

## 組織運営

## 環境整備

## 研究基盤マネジメント

- 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
- 研究広報・ファンドレイズ
- 研究設備・機器の維持管理、高度化、活用
- ELSI対応
- その他オープンデータ対応の環境整備

## 社会連携

## 産学連携・知的財産マネジメント

- 企業等との共同研究
  - ・共同研究相手企業の開拓、共同研究の実施
  - ・共同研究費の獲得
  - ・研究成果に伴う収入の確保
  - ・海外企業との連携支援
- 知的財産戦略
  - ・産学連携の研究シーズ (特許等) 発掘
  - ・特許等出願、維持、管理
- スタートアップ育成・支援
  - ・インキュベーション、新株予約権、ギャップファンド

※ 本資料は、研究開発マネジメント人材のコアとなる業務を網羅的に示したものの、重点を置く業務や業務の推進方法は、個々の機関のビジョンに基づき、人材ごと、機関ごとに異なる。  
※ 研究開発マネジメント人材の業務をここに挙げたものに限る趣旨ではなく、機関の状況やビジョンに応じ、挙げた業務以外にも柔軟に対応すべきものである。

# 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（案）（概要）

## <目的>

大学等の研究力強化に向けて、研究開発マネジメント人材が様々なマネジメント業務を担いながら研究者と協働し、競争力のある研究を行うことが重要である。一方で、現実には多くの大学において研究開発マネジメント人材の登用・配置は不十分な状態にある。このことを踏まえ、本ガイドラインは、**研究開発マネジメント人材が研究大学等において意欲を持って継続的に活躍**できるよう、**研究大学等が組織として研究開発マネジメント体制を整備する際に活用されることを期待**している。

## <対象>

**研究大学・大学共同利用機関**（研究力の更なる発展を志す機関、また、産業界等と連携し社会課題の解決へ挑戦するなどのビジョンと実現のための経営戦略を有する又は構築する強い意志を持つ機関）

## 第1章 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、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

## 第2章 研究大学等への期待、組織づくり

### (1)研究大学等への期待

- ・研究活動に付随する多様な業務を研究開発マネジメント人材が行うことで、研究者をより研究活動に専念させること
- ・同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することで、個々のプロジェクトを優れた研究成果に繋げること
- ・経営層は、研究開発マネジメント人材を、研究開発の一翼を担う重要な人材としてとらえ、確保・育成すること

### (2)ビジョンを実現させるための組織作り

#### ①人事担当部門、財務担当部門、研究担当部門の連携の重要性

研究大学等の人事部門、財務部門、研究部門等が有機的に連携する仕組みとそれらを活かし企画する機能が不可欠

#### ②経営戦略企画業務を本務とする人材の有効性

研究者とは別に、研究大学等の経営戦略や研究企画調整業務を担う研究開発マネジメント人材を確保することが重要

## 第3章 研究開発マネジメント人材に期待される業務と役割

### (1)期待される業務

研究開発マネジメント人材のコア業務構造（案）を提示

- ①大学・組織マネジメント ②プロジェクトマネジメント
- ③産学連携・知的財産マネジメント ④研究基盤マネジメント

### (2)プロジェクト実施における研究開発マネジメント人材の位置づけと役割

他機関等を巻き込んで行うプロジェクトの進捗管理や内外との連絡調整等を、研究開発マネジメント人材が担うことで、研究者は研究に集中し、より高い研究成果を目指すことが可能

## 第4章 人事制度の構築

### (1)職階の設定、研究開発マネジメント人材の機関における位置づけ

研究開発マネジメント人材がミッションを果たすには、そのための権限が不可欠であり、研究者と対等に議論できる職階を設けることが重要

職階の設定は、機関内のキャリアパス構築にもなり、人材の確保に当たっても有効

### (2)人材の確保

#### ①高度専門人材として適切な給与設定

博士号取得者の魅力的なキャリアパスの一つに位置付けられるよう、適切な処遇・インセンティブを設定することが重要

#### ②博士課程学生や事務職員のキャリアパス

事務職員、技術職員、研究者から研究開発マネジメント人材に登用するパス

### (3)機関内キャリアパスの構築

### (4)業績評価の在り方

自己目標設定・評価型等

### (5)学内表彰制度

## 第5章 安定的な組織運営

### (1)雇用の在り方

研究開発マネジメント人材の安定的な雇用を確保すべく、例えば、以下の方策などが考えられる

・競争的研究費や民間企業との共同研究及び受託研究における直接経費・間接経費の活用

・民間企業との共同研究等におけるインセンティブの活用

### (2)円滑な運営体制の確保

研究開発マネジメント人材を一元化した組織に所属させること等は、経営層の目的意識を組織的に共有することや、研究現場での研究環境充実のための方策を一元的に検討することが可能となる観点から有効。

### (3)研修や認定の効果的な活用

・JSTの基礎力育成研修に加え、各種専門研修の効果的な活用を期待

・URAスキル認定機構による認定制度の有効活用が考えられる



---

# 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 公募について

令和7年6月5日

独立行政法人日本学術振興会

研究事業部 研究事業課



# 支援内容

	体制強化機関	研修提供機関
応募額	34百万円程度／年度	58百万円程度／年度
採択件数	9機関程度	3機関程度
事業期間	7年度	7年度
支援期間	5年度	7年度
支援経費	研究開発マネジメント人材をテニユアトラック制等により雇用した際の雇用経費、人事制度の構築に必要な経費等	体制強化機関の研究開発マネジメント人材に対して、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、OJT研修での旅費・活動費等
伴走支援	○文部科学省及び日本学術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。 ○日本学術振興会は、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。	



# 申請調書の内容＜体制強化機関＞

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

【申請調書Ⅰ】  
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のビジョン
- 研究開発マネジメントの向上戦略
- 研究開発マネジメント人材の育成・活躍計画

【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

- 研究開発マネジメント人材の人事制度
- 上記制度の実現可能性及び期待される効果、評価指標



## 申請にあたっての留意点＜体制強化機関＞

- 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。
- 研修はOJT研修であり、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。



# 申請調書の内容＜研修提供機関＞

体制強化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

## 【申請調書Ⅰ】 研修提供機関としての ビジョン

- 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
- 上記ビジョン等の実現可能性及び期待される効果及び評価指標

## 【申請調書Ⅱ】 提供する研修

- 提供する研修
- 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

- 研修の実施計画
- 研究の実施により期待される効果及び評価指標



## 申請にあたっての留意点＜研修提供機関＞

- 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。
- 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。
- 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こと。
- 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。



# 審査方法・観点について

## ●審査方法

日本学術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います。  
審査は原則、書面（一次審査）及びヒアリング（二次審査）により実施します。

## ●審査の観点（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」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
- 「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

## ●審査の観点（研修提供機関）

- 「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
- 「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
- 「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。



# スケジュール等

## 申請手順

### ①申請意思表明書の提出

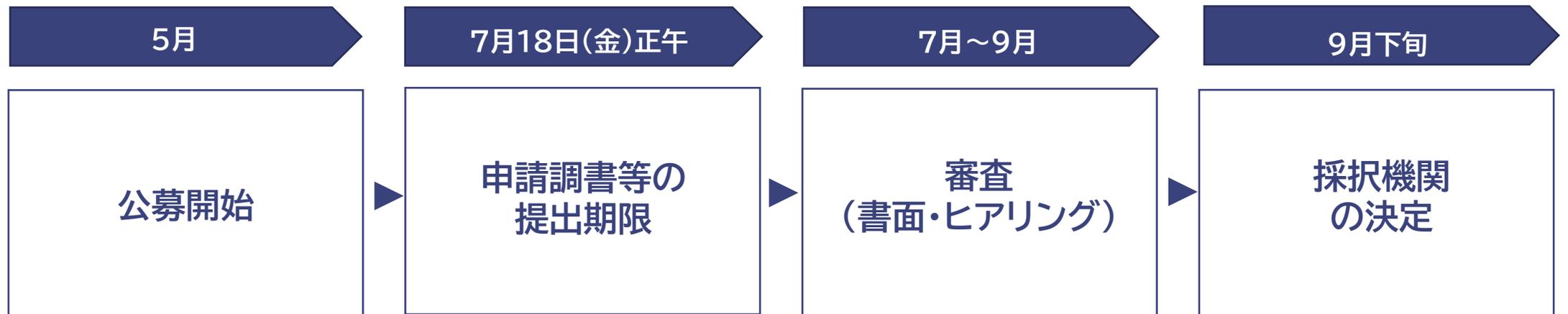
提出期間：令和7年6月23日(月)～令和7年6月27日(金)正午(厳守)

- 申請件数等をあらかじめ把握するため、申請を希望する機関は事前に「申請意思表明書」をメールでご提出ください。
- 「申請意思表明書」を提出しなかった場合は、本事業への申請はできませんのでご注意ください。

### ②申請調書等の提出

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)

- 提出書類：申請調書、別紙 経費の使用計画、事業概要図
- 指定のストレージ※にアップロードすることにより提出してください。  
※「申請意思表明書」の内容を確認後、個別にお知らせします。
- 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ってください。



# お問い合わせ先



●独立行政法人 日本学術振興会  
研究事業部 研究事業課 研究体制強化支援係

●メールアドレス : [rdm@jsps.go.jp](mailto:rdm@jsps.go.jp)  
「申請意思表明書」の送付先もこちらのメールアドレスです。

●電話番号 : 03-3263-4645