

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」公募説明会
質問事項への回答

令和7年6月16日

通し No.	いただいたご質問	回答
1	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。
2	支援経費は雇用人数にかかわらず3,400万円計上可能か？	計上可能です。
3	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に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注意ください。
4	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）が必須となるか？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るか？	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。
5	公募要領に、原則として2025年度の採用を前提とするという記載があるが、人事が不調に終わった場合など、採用が26年度（以降）になった、という場合も許容されるか。今後テニュアと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。
6	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のでしょうか？	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。
7	新規に雇用するURA及び既に雇用しているURAを含め、研修を受講させる人数分の研修費や赴任旅費等を計上してよいのでしょうか？	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。

通し No.	いただいたご質問	回答
8	大学共同利用機関法人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。
9	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。
10	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2025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。
11	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。
12	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となりますのでご注意ください。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。
13	連携機関の位置づけは、単なる外部委託組織の位置づけか、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。
14	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。
15	連携機関は採択以後に追加削除等の変更は可能でしょうか。	採択以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いたします。

通し No.	いただいたご質問	回答
16	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。)
17	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、本学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。 現時点で研修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注意ください。 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。
18	「申請内容に対応した評価指標」を設定するようにあるが、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。
19	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。
20	一人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。
21	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。体制強化機関から派遣される研修受講者の受け入れは必須とされていますが、その人数やレベルのマッチングはどのように行われるのでしょうか、体制強化機関側が希望する研修提供機関に派遣できるとは限らないとの記載との関連も含め、詳細を伺いたいです。	採択決定後に体制強化機関向けに、研修提供機関の研修内容に係る説明会を実施し、その内容に基づき体制強化機関が希望する研修を選択する、という手順を予定しています。 1研修提供機関あたり9名の受け入れをすところ、それを超える希望があった場合でかつ研修提供機関の受け入れ可能な人数を超える場合には、希望通りの研修受講が可能ではないため、「派遣できるとは限らない」としています。
22	『本事業とは別に研修参加を受け入れることができる』とあるが、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めるのでしょうか。)	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。
23	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。

通し No.	いただいたご質問	回答
24	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。
25	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。
26	公募開始時期は交付決定後でしょうか？採用日が交付決定日(事業開始日)後であれば、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。
27	「申請内容に対応した評価指標」について、申請機関ごとに自由設定となっているが、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。
28	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人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。
29	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ある場合には、早急に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。
30	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り組み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。	人事制度の設計に研究開発マネジメント人材の関与を想定しているわけではありません。「人事制度を活用した研究力強化に向けた取組」に研究開発マネジメント人材を参画させることを想定しています。

通し No.	いただいたご質問	回答
31	【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。
32	【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注意ください。
33	【研修提供機関】 ・公募要領10Pの(3)②について、1人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。	研究受講者一人につき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。
34	【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。
35	【研修提供機関】 ・研修期間の1年の設定は4～3月なのか、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。なお、研修期間は1年を前後してもかまいません。
36	【研修提供機関】 ・JSPSにより研修生と提供機関のマッチングはされるのでしょうか(マッチングにより必ず全ての研修生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。
37	【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。
38	【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人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人にカウントすることが可能でしょうか。	必ず9人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注意ください。

通し No.	いただいたご質問	回答
39	【研修提供機関】 ・雇用形態としてクロスアポイントメントが想定されていますが、クロアポを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。エフォートが割り当てられた場合には、体制強化機関と調整の上、適切に処理してください。
40	【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。	研修受講者一人につき、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年程度の研修を二つ受講した場合は一つ分の研修受講のみが支援の対象となりますのでご注意ください。
41	【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。
42	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？ 例えば、ポスドクや、期間の定めのない雇用への切り替えを図るため、定年退職者ではなく若手の雇用など。	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。
43	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5P II－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10P II－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。
44	連携機関に対して資金の配分ができるのか。また、連携機関が担う役割に制限はあるのか？例えば、連携機関が研修プログラムを作成・提供するだけでなく、OJTとして受入れ可能か。	連携機関は研修提供機関が実施する研修の一部を担うこととなりますので、研修提供機関と連携機関で締結していただく委託契約に基づき研修を実施してください。当該委託内容は本事業の支援対象となります。OJT研修として、研修受講者を受け入れることは可能です。