

# 令和8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8年2月13日作成

■令和8年度は研修提供機関を公募しないため、令和7年度の「公募に関するQ&A」にあった研修提供機関及び連携機関に関するQ&Aは削除しています。これに伴い、QAのNo.やQA分類を変更しています。

■令和7年度公募より、回答内容の修正を行ったQ&Aは以下の通りです:  
No.1-2、1-3、2-10、2-13、2-24、3-1、3-2、4-3、4-5、5-3、5-4

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。	支援対象となります。なお、本事業への申請は、国公私立大学及び大学共同利用機関を支援対象とする場合は、国公私立大学及び大学共同利用機関のみとし、国公私立大学及び大学共同利用機関を設置する法人を支援対象とする場合は、その法人のみとします。
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。	可能です。なお、いずれの場合も申請者は機構単位(法人の長)としてください。
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、原則として初年度目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9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ますのでないでしょうか。	初年度目の採用が原則ですが、事情がある場合には、採用が令和9年度(以降)になっても構いません。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12年度まで)であり、令和13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たため、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。

No.	QA分類	質問	回答
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。
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8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年間(令和12年度まで)であり、令和13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。 現時点で研修を受講する研修提供機関及び研修内容が決定していないため、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す。詳細な研修内容は、貴機関内の状況及び研修受講者の習熟度等に応じ、研修提供機関と、調整していただきます。
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の差額については、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つた事由により、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6～7P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。	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。
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、原則同一の研修提供機関で1年程度の研修を受講することを想定しています。研修提供機関のプログラムの内容によっては1年の間に複数の研修を受講することは可能です。詳細な研修内容は、研修提供機関とご調整いただく予定です。

No.	QA分類	質問	回答
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。
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、产学連携・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。	公募要領6P III-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等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、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8P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12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。	研修提供機関での研修終了後は、自機関での活動を主としていただきつつ、本務に影響を与えない範囲で、追加的に研修提供機関以外での研修を受講することは可能です。
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12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、自己負担での派遣については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。
3-1	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。	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後に、日本学術振興会が体制強化機関に対して希望調査を行います。その結果を踏まえ、研修を受講する研修提供機関や研修受講時期を調整します。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。
3-2	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、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等において、体制強化機関に事前に提示いただく予定です。

No.	QA分類	質問	回答
4-1	公募申請書	「全体責任者」につきまして、公募要領6PⅢ-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。
4-2	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。
4-3	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。なお、事業期間中に、既存の人事制度を発展させる計画等がある場合はその旨を記載してください。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。
4-4	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。
4-5	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を記載する必要がある場合には、自己財源である旨を明示いただいた上で、適宜本文中等にご記載ください。
4-6	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7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。
4-7	公募申請書	体制強化機関申請調書Ⅰ(4)②や申請調書Ⅱ(2)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。
4-8	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お願いいたします。
5-1	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。
5-2	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。

No.	QA分類	質問	回答
5-3	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。	補助事業の目的を変えない軽微な変更で、その変更が補助目的の達成をより効率的にする場合であり、また、補助金の交付決定額に影響を及ぼすことなく、補助対象経費の費目の額を、補助対象経費の総額の30%又は300万円のいずれか高い額以内で増減する場合は、流用可能です。詳細は交付条件3-3をご参照ください。
5-4	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。詳細は交付条件や申請調書別紙 経費の使用計画の記載例もご参照ください。
5-5	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)。
5-6	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。	遠方の研修提供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。
6-1	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。
6-2	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。
6-3	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。
6-4	審査	申請意思表明書の内容は審査に含まれますか。	申請意思表明書は審査の対象となりません。