



# プログラムマネージャー の育成・活躍推進プログラム

## (PM 研修)

### 令和7年度（第11期）公募要領

#### 公募期間

令和7年4月23日（水）～令和7年6月9日（月）正午

#### 応募締め切り

令和7年6月9日（月）正午





## 目 次

I. 「プログラムマネージャーの育成・活躍推進プログラム（PM研修）」について	2
(1) PM研修の目的と育成を目指すPMの基本的人材像・基本的能力	3
(2) PM研修の構成	4
(3) PM研修の特色と主なメリット	6
(4) 研修生に求められるもの	7
(5) PM研修のプログラムについて	7
(6) メンターによる助言について	9
II. 公募・選考について	11
(1) 公募・選考スケジュール	11
(2) 採択予定人数	11
(3) 応募者の要件	11
(4) 選考方法	12
(5) 選考基準	12
(6) 利害関係者の排除	12
(7) 秘密保持	12
(8) 選考結果の公表	12
(9) 応募に際しての注意事項	13
(10) 研修生資格の中断・取消	13
III. 応募方法について	13
(1) 応募方法	13
(2) 提出書類	13
(3) 注意事項	14
応募者提出書類様式(記載要領)	15
1. 応募者的基本情報	16
2. 小論文	16～18
応募者的基本情報 <b>様式1</b>	19～20
小論文 <b>様式2</b>	21
3. 個人情報の取扱いに関する同意書 <b>様式3</b>	22
4. 所属機関の同意書 <b>様式4</b>	23
5. 所属機関における上長等の連絡先（任意） <b>様式5</b>	24

## I. 「プログラムマネージャーの育成・活躍推進プログラム（PM研修）」について

国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）は、世界トップレベルの研究開発を行うネットワーク型研究所として、未来共創イノベーションを先導します。

国内外の人材、知、資金を活用し、新しい価値の創出とその社会実装を迅速に進めるためには、大学、公的研究機関、企業の連携によるオープンイノベーションのより一層の推進とともに、これをマネジメントするプログラムマネージャーの重要性が高まっています。

このような状況を踏まえ、JSTでは、ネットワーク型研究所としての取り組みを生かし、平成27年度にプログラムマネージャーを育成するための「プログラムマネージャーの育成・活躍推進プログラム」（以下「PM研修」という）を創設し、運営しています。

「第6期科学技術・イノベーション基本計画」（令和3年3月閣議決定）においては、Society5.0の実現に向けて「総合知による社会変革」と「知・人への投資」の好循環を形成すべく、政策の3本の柱として、①社会構造改革、②研究力の抜本的強化、③新たな社会を支える人材の育成が掲げられています。マネジメント人材に関する具体的な取組としては、

○持続的な産学官連携プロジェクトの組成や事業の高度化を支援するマネジメント体制の構築、多様なステークホルダーによる共創の場となるオープンイノベーション拠点の整備等を推進し、大学、国立研究開発法人、研究機関、企業等の連携を後押しする。

○URA等のマネジメント人材、エンジニア（大学等におけるあらゆる分野の研究をサポートする技術職員を含む）といった高度な専門職人材等が一体となったチーム型研究体制を構築すべく、これらが魅力的な職となるよう、専門職としての質の担保と処遇の改善に関する取組を2021年度中に実施する。これにより、博士人材を含めて、専門職人材の流動性、キャリアパスの充実を実現し、あわせて育成・確保を行う。

○イノベーションの創出に関わるマネジメント人材をはじめとした多様なイノベーション人材の層の厚みを増すとともに、人材流動性を高めることで質の向上を図るため、イノベーション人材の育成と活躍の場を創出する。

などが明記されています。

この様なイノベーション創出における専門職としてのマネジメント人材の必要性の更なる高まりを踏まえ、JSTでは、若手研究者の多様なキャリアパスの一環として、研究をバックグラウンドとし、自らの研究成果や研究分野への知識を強みとしてマネジメントにおいて活躍する人材が、PM研修から生まれることを期待しています。

実際に、プログラムマネージャーは我が国におけるイノベーションエコシステムの構築の中核を担う人材であり、オープンイノベーションのより一層の加速により、その活躍の場も広がりつつあります。

一例として、JSTでは、平成29年度に発足した未来社会創造事業、令和2年度に発足した「共創の場形成支援プログラム（COI-NEXT）」にてプログラムマネージャー方式を導入し、その卓越したリーダーシップの下、チャレンジングな目標の達成を目指すなどその活躍の場が広が

っています。また、令和元年度に発足した内閣府によるムーンショット型研究開発事業においても、人々を魅了する野心的な目標（ムーンショット目標）、研究開発構想実現に向けた研究開発プロジェクトを提案するなど、同様の人材を登用したマネジメントが行われています。

このように、プログラムマネージャーの重要性は高まり、研究者や多様なステークホルダーとともに分野融合的な新しい取り組みをプロデュースする人材の確保が急務となっています。この要請に応えるべく、JSTでは令和7年度もPM研修における研修生の募集を行います。

#### （1）PM研修の目的と育成を目指すPMの基本的人材像・基本的能力

##### ① PM研修の目的

我が国において不足しているといわれている、オープンイノベーションでの研究開発等を主導するプログラムマネージャーを、講義・演習やマネジメントの実践を通じて育成します。また、研修後の修了生間のネットワーク構築等の取り組みや情報提供等を通じて、マネジメント人材としての活躍をサポートします。

##### ② PM研修が目指すPM人材像（図1参照）

PM研修で身につけた力を、さらに研修修了後に各々の業務経験等を通じて目指す人材像として以下の力を備えたPM人材像を掲げています。

- ・ありたい未来社会を描き、挑戦すべき社会課題を自ら掲げた上で、優れた研究成果や技術の異分野融合により、経済・社会へ大きな革新をもたらすこととする挑戦的な研究開発プログラム等を企画・立案できる人
- ・組織の枠を超えて優れた研究者や技術者と協働し、複数のプロジェクトを束ねて実行・管理ができる人

##### ③ PM研修で想定するPM人材の3類型

PM研修では、PM人材の属性として、以下の3類型を想定し、それぞれの連携と強みを生かす形での育成、研修修了後のマネジメント人材としての活躍推進を目指しています。引き続き、3類型に等しく応募を募るとともに、特に次の「i)研究をバックグラウンドとした人材」については、前出2ページに記載の通り、自らのキャリアパスの一環として、PM研修を通してPMとして活躍されることを期待します。

###### i) 研究をバックグラウンドとしたPM人材：

自らの研究成果や研究分野への知識を強みとして活躍する人材

###### ii) 企業や研究開発法人等での開発・事業化経験等をバックグラウンドとしたPM人材：

自らの事業化経験等により培われたマネジメントの専門知識やネットワークを強みとして活躍する人材

###### iii) 研究開発のマネジメント経験をバックグラウンドとしたPM人材：

URAや研究開発法人における研究開発のマネジメント業務、ファンディング・エージェンシーにおけるプログラム運用を通じて培われた専門的なマネジメントスキル等を強みとして活躍する人材

#### ④ PM 研修で身につける力（図 1 参照）

PM に求められる基本的な能力として、「社会のニーズを把握する力」、「新たな価値を創造する力」、「プログラムを推進する力」、「プログラムを管理する力」を想定しています。専門的知識や技術は、この 4 つの能力が備わってこそ第一線で発揮されると考えています。

PM 研修では、この 4 つの能力を極力バランスよく、かつ効率的に習得できるよう、演習や実践をふんだんに取り入れた研修カリキュラムを準備しています。また講師陣は第一線の先生方をお招きしています。

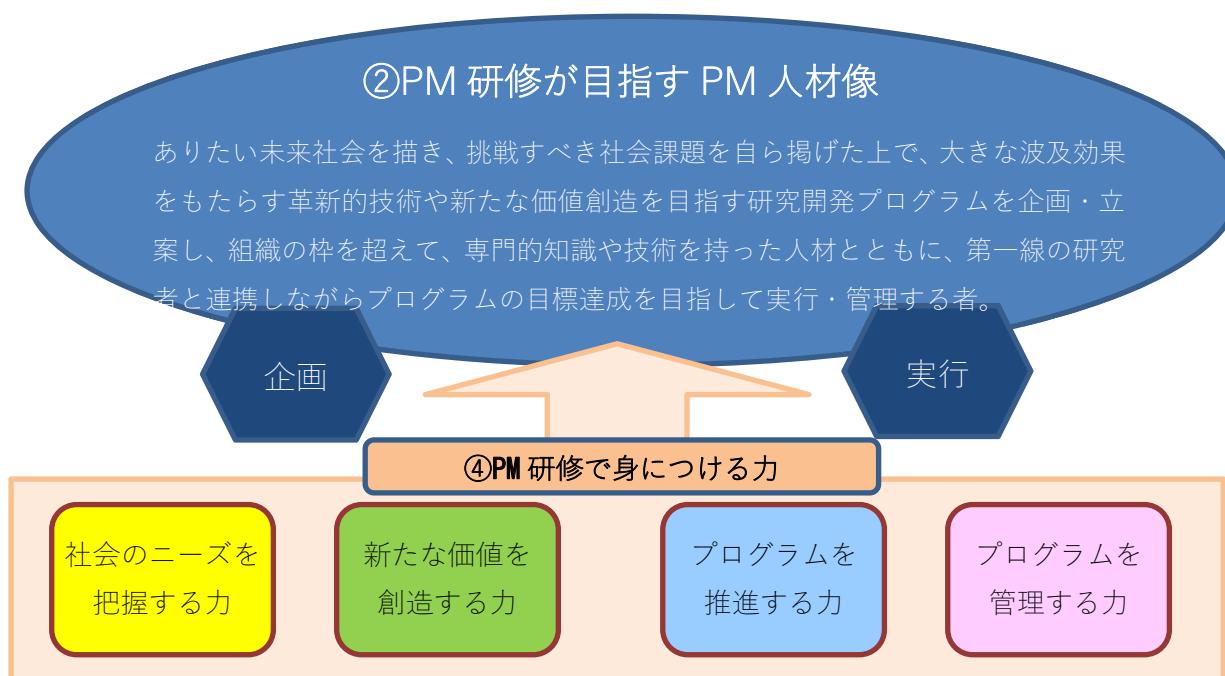


図 1 . PM 研修で身につける力と PM 研修が目指す PM 人材像

#### (2) PM 研修の構成（図 2 参照）

PM 研修は、第 1 ステージと第 2 ステージで構成されています。2 つのステージで研究開発プログラム等の企画・提案から研究開発等のフィージビリティスタディ実施までのプロセスを通して、PM に必要な知識やスキル等を身につけるとともに、大学・研究機関・企業の研究者等との人的ネットワークを広げるなど、PM に必要な能力を身につけます。PM 研修の構成イメージを図 2 に示します。第 1 ステージのみへの参加も可能です。大学、企業、研究機関等研究マネジメント人材候補者となる対象者への周知等を行い、研修生間での研鑽やネットワーク構築による研修効果の更なる向上を図っています。

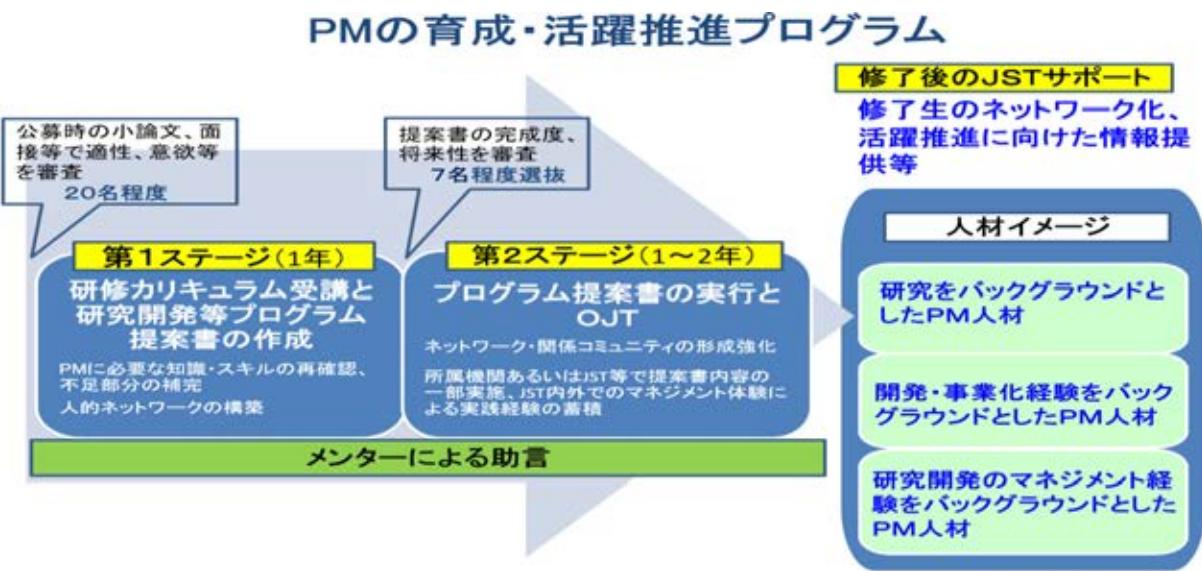


図2.PM研修の構成

#### 第1ステージ（1年間）

令和7年度のPM研修生(以下「研修生」という)は20名程度を予定しており、外部有識者による委員会(以下「委員会」という)により選考されます。講義・演習を通じて、PMに必要な知識・スキルを学び、JSTが委嘱したメンター(以下「メンター」という)の助言を受けつつ、必要に応じて関連する研究等を実施している大学・研究機関・企業の関係者へのインタビュー等の情報収集活動等を進め、自らが構想する研究開発プログラム等の提案書(以下「提案書」という)を作成していただきます。この間に研修生の人的ネットワークの構築も期待されます。

#### 第1ステージ修了認定

以下の条件を満たした研修生は第1ステージの修了が認められ、修了者には修了証書を発行します。

- ・講義・演習に原則として80%以上出席していること。
- ・メンターの了解を得て提案書の作成が完了し、期日内に提出していること。
- ・第1ステージの講義・演習を通じて、PMを目指す者として期待される最低限の基礎的な知識・スキルなどを活用しながら、自らが構想する研究開発プログラムを提案書という形で、一定の説得力のある内容にまとめあげることができたと認められるこ

#### 第2ステージ（1~2年間）

第1ステージで作成した提案書等を委員会が審査し、7名程度が第2ステージの研修に進むことになります。第2ステージに進んだ研修生は、メンター等からの助言を受けながら、フィージビリティスタディ実施活動(以下「課題実施活動」という)を通じて研究開発シナリオを高度化させるとともに、PMに必要な能力等を身につけます。

第2ステージにおける課題実施活動の経費として、一人当たり5百万円程度を上限としてJSTが費用を支出します（\*）。

\*経費の金額は、課題実施活動の提案内容や実施計画、事業予算等を勘案してJSTが決定します。

#### 第2ステージ研修生に係る修了認定

（第2ステージの修了認定）

以下の条件を満たした研修生は、第2ステージの修了が認められ、修了者には修了証書を発行します。

- ・目指すべきPM像とその能力等を明確にし、第2ステージの課題実施活動等を通じてPMに求められるプログラム推進・管理力と実践的な能力等が育成され、研修修了後マネジメントを実践し活躍できる能力があると認められること。

#### 修了後の活躍推進支援

PM関連情報の提供等、修了者の活躍を支援させていただきます。特に、JST等が実施する様々な事業と連携し、PMをはじめとしたプログラムマネジメントに携わる職や、マネジメント人材として活躍できるプログラムの募集があった場合に、情報提供などのサポートをしていきます。また、修了生同士の交流・情報交換の場等も企画しサポートしています。なお、修了生の活躍の様子は下記にてご覧いただけます。

<https://www.jst.go.jp/innov-jinzai/program/pm/success/index.html>

### （3）PM研修の特色と主なメリット

このような考え方で構成されたPM研修は、各機関における個別研修や、外部機関の既存の研修コース等では得られない特色とメリットがあります。

- ① 将来PMを目指す意欲の高い多様な分野やセクターに属する研修生同士が、本格的な討議や演習などを通じ、単に相互を刺激し研鑽するだけでなく、研究開発プログラム等の共同実施等に発展するなど、研修修了後も引き続き研修生（過去の修了生を含みます）間のネットワークが構築できます。
- ② 第一線で活躍するメンターから親身の助言を受けつつ、様々な情報収集やインタビューなどを通じて、研修生自らのマネジメント人材としての方向性の明確化や研究開発プログラム等の構想力の育成、プログラムを実現するための幅広い人的ネットワークの構築等が期待できます。
- ③ 第1ステージの講義・演習の受講料は無料です。第1ステージの講義・演習に参加するための交通費を支給します。ただし、企業からの参加者については、支給対象外です。  
※「企業からの参加者」とは、第1ステージ実施時において、主たる所属が株式会社等、民間企業の職員である者を指します。

- ④ 第1ステージの提案書を作成するために必要な情報収集活動等に対し、一定額の経費負担を行います。
- ⑤ 第2ステージにおける課題実施活動の経費として、一人当たり5百万円程度を上限としてJSTが費用を支出します
- ⑥ 第2ステージでは、通常の業務では得られない実際のプログラムにおけるマネジメントを体験できます。
- ⑦ 研修修了後は、活躍を推進するサポート（情報提供など）を受けることができます。

#### （4）研修生に求められるもの

将来的にPMとして活躍するためのPM研修の受講に際し、研修生に求められるものは以下のとおりです。

- ① 将来PM等のマネジメント人材として活躍するための強い意思・意欲を持ち、受身で研修を受講するのではなく、主体的にPM研修による多様な機会を活用すること。  
※第1ステージにおいては全ての講義、演習を受講し、積極的な姿勢で臨むことを求めます。
- ② 全ての研修生と調和しつつ積極的にコミュニケーションをとり、研修生間で建設的な議論を行っていくこと。
- ③ 自らの目指す研究開発プログラム等の企画・課題実施活動に当たり、メンター等の助言を積極的かつ真摯に求め、強い意志と柔軟な姿勢で取り組むこと。
- ④ 研修の更なる向上に向けた研修期間中のアンケート、修了後の活躍状況把握のためのアンケートに協力すること。

#### （5）PM研修のプログラムについて

PMとして活躍するために必要な実践的なプログラムを提供しています。

**第1ステージ（令和7年10月～令和8年9月）（予定）**

##### 【研修スケジュール】

研修は、1年間にわたり原則として毎月第2金曜、及び第4金曜の午後に、JST東京本部／別館（千代田区）で開催します。実施時間は以下の通りです。

1限目 13：00～14：30

2限目 14：45～16：15

3限目 16：30～18：00

※上記とは別に、毎回12：00～13：00と18：00～19：00を、研修生同士が自主的にグループ活動等を実施する時間としてあてていただきます。

※受講料は無料です。第1ステージの講義・演習に参加するための交通費は支給します。  
ただし、企業からの参加者については、支給対象外です。

※状況に応じ、オンライン講義を実施予定です。オンライン講義の様子は次のURLにア

クセスし、プログラム紹介動画を参考にしてください。

<https://www.jst.go.jp/innov-jinzai/program/pm/movie.html>

### 【カリキュラム】

第1ステージでは、全てに於いてグループワークを中心とした実践的な講義を提供します。カリキュラムの前半は、多様なプログラムに対する構想立案手法や新たな社会ニーズを発掘するためのアプローチや考え方を、後半では豊富な事例解析を基にした課題解決手法や実践的な管理手法を中心とした構成となっています。

研修では知識やスキルの習得だけでなく様々なグループワークを通して多くの気付きや多様な考え方を学びます。

研修カリキュラムの一覧は、10ページの表1を参照してください。

### 【提案書】

第1ステージでは、カリキュラムで習得した知識や手法、グループ活動等から得られた発想や気づきを最大限に活用して、自身が企画立案したテーマに対し、研究開発プログラム等の提案書を作成していただきます。

また、提案書のテーマを策定する上で、必要な情報を得るための活動は自主的に計画し、有識者へのインタビューや企業訪問、社会活動等を通じて調査・分析を行うことで、社会的インパクトや市場ニーズ等を把握し、実際に得た情報や経験も提案書に盛り込んでいただきます。

このような活動の支援に向け、JSTは活動費として一定額の経費を負担します。

### 第2ステージ（1年～2年）

第2ステージでは、第1ステージで構想した研究開発プログラム等の提案書をより確度の高い内容にするための調査研究を通して、プログラムマネージャーに必要な能力を身に付ける実践的な研修ステージとなります。

提案書と実施計画書による書類選考並びに面接選考を行い、第2ステージに採択される研修生（以下「実施代表者」という）7名程度を決定し、第1ステージ修了後に第2ステージに進んでいただきます。

第2ステージの期間は提案書の内容により異なりますが、最長2年とし、実施代表者の所属機関とJST間で委託契約を締結した上で、委託研究費として上限5百万円程度の実施経費を交付します（経費の金額は、課題実施活動の提案内容や実施計画、事業予算などを勘案してJSTが決定します）。

メンターの助言も受けながら実施代表者が中心となって課題実施活動を展開していただきます。

課題実施活動の内容は指定しませんが、提案書との関係性の明示、明確な達成目標、実

施手法、体制や経費配分の妥当性等が求められます。

第2ステージについての詳細は第1ステージ期間中に改めてご案内します。

#### (6) メンターによる助言について

メンターは、研修生が研修を受講するに当たり、担当する研修生に対して、以下に示すような助言を面談等を通じて行います。

- ・研修生の習得すべき知識・スキル等に関する助言
- ・研修生の考えた企画を具体的な提案書とするための助言
- ・第2ステージにおける「課題実施活動」の遂行等に必要な助言
- ・その他、キャリア形成や研修生が研修を受講するために必要な助言

**表1. 第1ステージの研修カリキュラム（予定）**

区分	講義・演習内容	概要	研修方式	想定時間 (hr)	目的別区分け
I-1	事例解析	大手民間企業、ベンチャー、研究機関などで成功や失敗した事例を構造化し、さまざまなケーススタディを通して、社会課題の多面的な捉え方や価値創造を実現する際に必要な知識と理解を深め、意思決定能力の向上を図る。	講義・演習	4.5	全体に係わる力
I-2	研究開発プログラム提案書 発表会	自らが構想したプログラム提案内容について発表する場として、中間発表会と最終発表会を開催する。メンターからのアドバイスと研修生同士の意見交換から新たな発想と気付きを得る。	発表	24	全体に係わる力
II-1	シナリオプランニング	不確実な将来に対応するシナリオプランニングは、経営戦略の場だけではなく、プロジェクトマネジメントを実践するうえでも極めて重要な考え方である。本講座では、プロジェクトを成功させるため、プロジェクトマネージャーはどのようなシナリオを描き、実践していくべきか、具体的なケースを用いて学ぶ。	講義・演習	4.5	社会ニーズを把握する力
II-2	ビジネスモデルイノベーション	先端的なビジネスモデルのイノベーションがエコシステム、製品、産業特性や技術とどのように関連しているか、また先端的なビジネスモデルの生成・発展プロセスなどを理解し革新的ビジネスモデルを策定する能力を身に付ける。	講義・演習	4.5	社会ニーズを把握する力
II-3	イノベーション創出	イノベーションと革新的な技術や発明と何が違うのかということを理解したうえで、持続的にイノベーションを起こすために何をすればよいのか、それに必要な思考方法、方法論、知識を学ぶ。	講義	1.5	社会ニーズを把握する力
II-4	スタートアップ・ベンチャー概論	得られた成果を社会実装までつなげる過程として自らがベンチャーを立ち上げて、実践することはプログラムの出口戦略の一つとして有効である。起業家の投資はPMの思考を含むため、講義ではさまざまな事例を示して事業を成功に導くためのポイントについて学ぶ。	講義・演習	4.5	社会ニーズを把握する力
III-1	思考展開法	イノベーションを引き起こす技術(商品)の事業化を目指し、その目標達成に向けた研究開発計画を立案することを通じ、PMとして必要な企画立案能力の獲得を目指す。	講義・演習	12	新たな価値を創造する力
III-2	プログラムデザイン	物事を多面的に捉え、共感を得る仕組みとしてデザイン思考のアプローチを理解し、イノベーション創出のためのプログラムデザイン手法の習得を目指す。	講義・演習	4.5	新たな価値を創造する力
III-3	ロジカルシンキング	構想を立案する上で重要なアジェンダ設定能力を養うため、主張と根拠の構造化(ピラミッドストラクチャー)を行い、論理構成を図式化することで、論点のコントロール手法を習得する。	講義・演習	4.5	新たな価値を創造する力
III-4	PM × コンバージェンス	いま解決が期待されている複雑かつ困難な社会課題や、また可視化・言語化するされていない重要な課題に取り組むためのマインドセットと共創の習得を目指す。また、研修生間に新たなチームとプログラム・プロジェクトの構想の芽が生まれることにも期待する。	講義・演習	4.5	新たな価値を創造する力
IV-1	ファシリテーション能力 ～未来シナリオセッション	国内外の様々なステークホルダーとの相互理解に基づいて、建設的な行動を引き出すために必要な手法を理解する。またプログラムコンセプトの企画・立案に向けたストーリーを描くための未来思考シナリオの手法を習得する。	講義・演習	4.5	プログラムを推進する力
IV-2	モチベーションマネジメント	プログラムマネージャーとしてイノベーションを達成するというモチベーションを向上させる手法を、経験者の講話から導き、習得することを目指す。	講義・演習	3	プログラムを推進する力
IV-3	組織マネジメント	研究開発プログラムを1つの組織として効果的に運営するためのチームビルディング手法やリスクマネジメント手法の習得を目指す。	講義・演習	4.5	プログラムを推進する力
V-1	知財戦略	研究成果と知財の管理・活用は、プロジェクトの成否を握る重要な要素である。ここでは、産学連携のプロジェクトにおける知財のマネジメントの重要性と、特に体制設計時のポイントを理解することを目指す。	講義・演習	3	プログラムを管理する力
V-2	プログラムマネジメント	プログラムマネージャーに必要とされるプログラムマネジメント・プロセスを理解し、そのプロセスで活用される手法を習得する。	講義・演習	3	プログラムを管理する力
V-3	研究倫理	プロジェクトを実施するに際し、研究不正を未然に防ぐ手法を習得すると共に、不正発生時に的確な対応を行うことで、その影響を最小限に抑制する手法の習得を目指す。	講義 (オンライン)	3	プログラムを管理する力

## II. 公募・選考について

### (1) 公募・選考スケジュール

公募期間： 令和7年4月23日（水）～6月9日（月）正午

書類選考： 令和7年6月

書類選考結果通知：令和7年7月上旬

面接選考： 令和7年7月下旬までに実施(\*)

\*面接予定者には、面接日時を通知いたします。

採択者決定通知： 令和7年9月

開講式： 令和7年10月中旬（予定）

上記スケジュールは、以下のPM研修のホームページ（以下「ホームページ」という）で最新情報を確認してください。

<https://www.jst.go.jp/innov-jinzai/program/pm/koubo.html>

### (2) 採択予定人数

20名程度を予定しています。

### (3) 応募者の要件

原則として、以下の①のいずれか、及び②、③、④の全ての要件を満たしていること。

#### ① 実務経験

- a. 大学・研究機関等において、研究開発活動に従事した経験を有する者、またはリサーチ・アドミニストレーター（URA）もしくはURAと同等の業務に従事した経験を有する者
- b. 企業等において、新製品や新事業の企画、事業化または研究開発に従事した経験を有する者
- c. 国内のファンディング機関（FA）等において、研究開発プログラムを担当した経験を有する者

#### ② 研修への参加

研修カリキュラム（10ページ参照）を全て受講し、且つ研究開発プログラム等の提案書を作成し、指定された日時に提出する意志があること。

#### ③ 所属機関の承諾

PM研修への応募及び研修の参加に際しては、事前に所属機関の上司（本件の承諾権限を有する方）の同意を得ること（応募者提出書類 様式-4）。

なお、応募時点で組織に所属していない方は、旧所属先などに依頼して推薦状を提出してください。推薦状の様式は自由ですが、推薦者の氏名、所属機関、役職名、連絡先等を明記

してください。

④ その他

応募時に、研究活動における不正行為もしくは研究費の不正受給や不正使用に関わる参加資格の制限などに抵触していないこと。

(4) 選考方法

- ・選考基準に従って、委員会による書類選考及び面接選考を予定しています。
- ・書類選考に合格した応募者に対して面接選考を実施します。
- ・最終選考結果は合否にかかわらず書面で通知します。

(5) 選考基準

JST が指定したテーマに従って期日までに提出された小論文の審査に加えて、面接選考では本事業で重視する以下の人物像の審査も行います。

① 他者との関係構築、熱意

新しいことにチャレンジをしてものごとを成し遂げようとする情熱や意欲を持ち、率先して人々を動かすリーダーシップ、コミュニケーション能力、他者を巻き込む力、人と協働して実現する協働力 等

② 自身の能力、ポテンシャル

幅広い知識と専門性、課題発見力、課題解決力、本質をつかむ洞察力、知識応用力、独創性、考え方抜く力 等

(6) 利害関係者の排除

JST 事務局において、委員会と応募者が利害関係にあると判断した場合、選考の公正性が保たれるように対応します。

(7) 秘密保持

応募者が提出した応募書類について、応募者の利益の維持、「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」その他の観点から、委員会、JST 並びにメンターは、選考以外の目的に使用しません。審査の過程で知った個人情報及び審査内容に関する秘密は厳守し、他の情報と区別し、善良な管理者の注意義務を持って管理します。

研修生には、研修修了後も有効な、守秘に関する誓約書を提出頂きます。また、研修生へ助言を行うメンターについても、秘密保持については担保しております。

(8) 選考結果の公表

応募者の氏名・所属などの個人情報及び小論文（プログラム）テーマ名称及び内容は一切公表しません。

#### (9) 応募に際しての注意事項

公募・選考期間中（公募開始から採択結果通知まで）に、委員会及びJST事務局に対して、選考に影響を与える行為を禁止します。当該行為があった場合には、当該行為者の氏名及びその旨を公表するとともに、態様によっては不採択とする場合があります。

第三者を介して行う場合も、これと同様とします。

#### (10) 研修生資格の中止・取消

研修生が以下の項目に該当する場合、JSTは当該研修生の参加資格を停止または将来に向かって取り消すことができるものとします。

- ① 応募において、虚偽の申告を行ったことが判明した場合
- ② 研修において、他の研修生の参加の妨げとなる迷惑行為等が判明した場合
- ③ 講義・演習への出席率等の理由により、修了条件を満たす見込みがないとJSTが判断した場合
- ④ その他JSTが研修生として適格性に欠けると判断した場合

### III. 応募方法について

#### (1) 応募方法

応募に当たっては、次の（2）に示す提出書類一式（Word）をダウンロードしてお使いください。記入した書類は、PDF形式の電子ファイルに変換し、zipファイルに圧縮した上で以下の宛先までメールで送ってください。

- ① 締め切り：令和7年6月9日（月）正午
- ② 送信先： innov-jinzai[at]jst.go.jp （注）[at]を@に置き換えてください。
- ③ 宛先：国立研究開発法人科学技術振興機構 人財部科学技術イノベーション人材育成室  
PM研修 公募担当
- ④ メールの件名：件名の最初に必ず【第11期公募】を入れてください。

提出書類を受信した後、JST事務局から受付メールを送信します。書類提出後2営業日以上が経っても受付メールが届かない場合、巻末に記載のJST事務局にお問い合わせください。郵送による書類の提出は受け付けませんのでご留意ください。

#### (2) 提出書類

応募者は以下の①～④の書類を作成し、締め切りまでにメールで提出してください（⑤は任意書類ですので、所属機関と相談してください）。

※紙書類での提出は不可とします。

※提出ファイルの形式はPDFのみとしますが、後日Word等形式のファイルの提出を依頼する場合があります。

※提出書類の白黒・カラーは問いませんが、審査が適切に実施できるように配慮してください。

#### [提出書類一式]

- ① 応募者の基本情報【様式1】
- ② 小論文【様式2】
- ③ 個人情報の取扱いに関する同意書【様式3】
- ④ 所属機関の同意書【様式4】

※応募時点で組織に所属していない方は、旧所属先などに依頼して推薦状を提出してください。推薦状の様式は自由ですが、推薦者の氏名、所属機関、役職名、連絡先を明記してください。

- ⑤ 所属機関における上長等の連絡先【様式5】(任意)

※JSTは、所属機関としての研修生のキャリアプラン等に関するご要望、個々の研修生の経験や能力等を踏まえたきめ細かな研修実施に努めます。研修実施にあたり、必要に応じて所属機関の上長様等と直接意見交換を行わせていただくことを予定しております、その際の連絡先をご記入ください(本様式のご提出は任意です)。

#### (3) 注意事項

- ① 書類の提出後、書類の不備等による書類の修正、差替えは一切受け付けません。
- ② 選考過程において、JST事務局から応募内容等について問い合わせを行うことや、追加資料の提出を求める場合があります。
- ③ 提出書類に不備がある場合、提出書類に法令違反・公序良俗違反の内容を含む場合、この公募要領に規定する形式に反する場合は、応募書類として受理しないことがあります。
- ④ このプログラムは JST 事業の一部として行われるもので事業評価の対象となります。採択された研修生及びその所属機関には、研修中及び研修終了後に事業評価等に必要な情報の提供等をお願いする場合がありますので、あらかじめご了解ください。



# プログラムマネージャー の育成・活躍推進プログラム (PM 研修)

## 令和7年度（第11期） 応募者提出書類様式(記載要領)

### 【注意事項】

- 提出日時点における情報を記入してください。
- 各表の縦幅は必要に応じて変更を認めますが、横幅は変更を認めません。
- 様式1、様式2はそれぞれ合計3ページ以内としてください。各項目の記載量は任意です。  
太字・下線及び図画の使用については、それぞれ「※文字装飾可」、「※図画可」の記載がある項のみ認めます。
- 文字フォントはMSゴシックとし、文字サイズは10.5ポイントとします。**
- 提出後の書類の修正は一切認めません。また提出された書類は返却しません。
- 応募者より提出いただいた個人情報は、PM研修募集の目的の達成以外には使用されません。  
JSTの個人情報保護規則は下記ページから閲覧可能です。  
<https://www.jst.go.jp/pr/intro/johokokai.html>

## 1. 応募者の基本情報

様式1は、応募者のこれまでの経験等を元に、PMになるための適性を総合的に見るために、以下（1）～（3）の内容について記載いただくものです。

### （1）応募者の基本情報

所定の欄に記入をお願いします。

### （2）略歴

- ① 学歴（大学卒業以降）
- ② 職歴（主な職歴と職務内容）
- ③ 主な経験・実績（応募者がこれまでに従事したプログラム、プロジェクト、マネジメントに関する主なもの5つ以内。）

### （3）応募者のこれまでの経験等

#### ① 応募者の経験

上記（2）③の中から、下記について該当する項目を選択して（複数選択も可能）具体的に記載してください。

- ・自身が困難を乗り越えた体験。また、その困難をどのように乗り越えたのか。
- ・自身の成功体験。また、自身がどのようにして成功に導いたのか。
- ・自身の失敗体験。また、自身としての失敗要因について。

#### ② 自己分析と学びの動機

上記①の経験から、自身が何を学んだのかを具体的に分析してください。また、自身の現状分析からこの研修で何を学びたいのかを記載してください。

#### ③ 研修終了後のキャリアイメージについて

本研修終了後の、自身のキャリアイメージと目指すPM像について記載してください。

## 2. 小論文

### （1）目的

この小論文はPMとしての適性を見ることを目的に作成していただくものです。研究者や多様なステークホルダーとともに分野融合的な新しい取り組みをプロデュースする人材としてのPMの立場になって、所属機関の目標に留まることなく、目的意識をもって社会課題を解決していくことを目標として小論文を作成してください。

また、産学連携あるいは大学等公的研究機関の研究開発成果の実用化※、社会実装をはじめとする科学技術的アプローチ※によるイノベーション創出という視点も踏まえて作成してください。

※科学技術に基づく研究開発に関する内容を含むこと。

### （2）小論文の構成

下記に示す①～③の構成で、チャート図やイラスト等も含め3ページ以内にまとめてください

さい。なお、①～③の中で示す記載の留意事項については例として示すものであり、応募者の考え方により必要な記述をしても構いません。

## ① 社会課題の設定

- ・下記に示す第6期科学技術・イノベーション基本計画やSDGs等のいずれかに関連させて、応募者自らの視点で捉えた社会課題が関係する施策や目標を選択し、関連する番号を記載してください。複数に跨ってもかまいません。
- ・選択した施策や目標に関係し、解決したい社会課題について、以下の点なども含めて具体的に記述してください。
  - ✓選択した社会課題について現状では何が問題になっているのか。
  - ✓現状とあるべき姿との乖離は何か。
  - ✓なぜ、その課題を解決したいと考えるのか。

### ■第6期科学技術・イノベーション基本計画（抜粋）（＊）

#### 第3章2.官民連携による分野別戦略の推進

第5期基本計画期間中に、基盤分野として、AI技術、バイオテクノロジー、量子技術、マテリアル、また、応用分野として環境エネルギー、安全・安心、健康・医療、宇宙、海洋、食料・農林水産業についての分野別戦略を策定してきた。これらの戦略に基づき、第6期基本計画期間中、以下の点に留意するとともに、SIPやムーンショット型研究開発制度など関係事業と連携しつつ、社会実装や研究開発を着実に実施する。

\*（参考）第6期科学技術・イノベーション基本計画

<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index6.html>

### ■持続可能な開発目標（SDGs）

持続可能な開発目標（SDGs）は、2015年9月の国連サミットで採択され、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年までを期限とする17の国際目標。

（参考）持続可能な開発のための2030アジェンダ

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000270935.pdf>

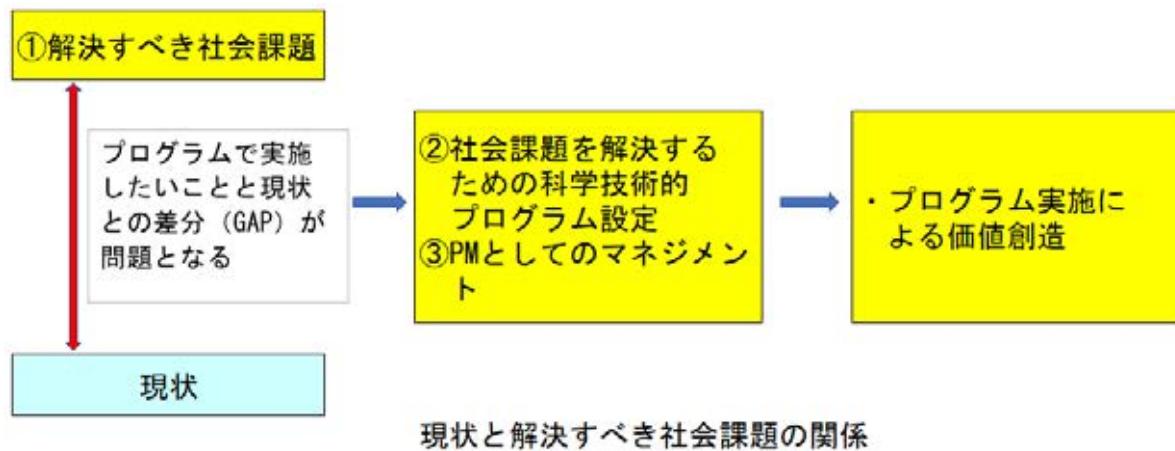
## ② 社会課題を解決するための科学技術的アプローチ

- ・その課題解決に向けて自分自身がどのように仮説をたて、取り組むのかを考え、応募者の視点で科学技術的アプローチによる研究開発成果の実用化等のプログラム案を記述してください。
- ・想定される市場からの需要、従来技術などを記述してください。
- ・提案するプログラムは、所属組織での取り組みに閉じるものではなく、外部の大学、研究機関や企業、行政機関等の協力者と共に実施することを想定してください。

### ③ 課題解決に向けた PM としての行動

- 自身が PM として、どのような行動やマネジメントをするのか、また、プログラムを実施して課題を解決することによりイノベーション創出等、どのような価値が生まれるのかを記述してください。

上記の①②③の関係は下記を参考にしてください。



### (3) 作成に当たっての注意点

- 小論文は様式2に記載すること。
- 冒頭に500字以内で【概要】を記載すること。
- 参考文献があれば末尾にまとめて記載すること。ただし、参考文献のページは上記3ページ以内の規定の対象外とする。
- その他、書類様式に関する注意事項を参照すること。
- 記載する内容について、所属機関の了解が必要な場合には、必ず了解を取得してから提出すること。

※様式 1 は合計 3 ページ以内

### 1. 応募者の基本情報

(1) 応募者の基本情報	
氏名 (フリガナ)	
性別/年齢	/ 歳
所属機関	
部署	
役職	
連絡先(所属機関)	住所 : (〒 ) 電話番号 : メールアドレス :
連絡先(自宅)	住所 : (〒 ) 電話番号 : メールアドレス :
選考結果の送付先	<input type="checkbox"/> 連絡先(所属機関) <input type="checkbox"/> 連絡先(自宅)
(2) 略歴	
<p>①学歴 (大学卒業以降) (記入例)</p> <p>平成〇〇年 〇〇大学〇〇学部卒業      平成〇〇年 〇〇大学大学院〇〇研究科修士課程〇〇専攻修了      平成〇〇年 〇〇大学大学院〇〇研究科博士課程〇〇専攻修了      平成〇〇年 博士 (〇〇学) (〇〇大学) 取得</p>	
<p>②職歴 (主な職歴と職務内容) (記入例)</p> <p>平成〇〇年～〇〇年 〇〇株式会社〇〇開発部 (〇〇〇〇〇〇について開発)      平成〇〇年～〇〇年 〇〇大学特任准教授 (〇〇〇〇〇〇〇に関する研究に従事)      平成〇〇年～〇〇年 〇〇株式会社〇〇事業部 (〇〇〇〇〇〇事業担当)</p>	
<p>③主な経験、実績 (応募者がこれまでに従事したプログラム、プロジェクト、マネジメントに関する主なもの 5 つ以内。) (記入例)</p> <p>平成〇〇年～〇〇年 〇〇〇プロジェクト</p>	

(3) 応募者のこれまでの経験等

① 応募者の経験について ※文字装飾可

② 自己分析と学びの動機について ※文字装飾可

③ 研修終了後のキャリアイメージについて ※文字装飾可

※様式 2 は合計 3 ページ以内(参考文献一覧のページを除く)。記載例は、削除すること。

解決するべき社会課題	例) リサイクルや未利用資源活用、循環型社会形成
小論文(プログラム) テーマ	例) 持続的な成長と社会に必要な資源・素材を確保するため、効率利用とリサイクルの推進を通じて、天然資源の量の有限性を克服する。
解決すべき社会課題の分野の理由	例) 資源のリサイクル、有効利用が不十分であるため    
【概要】(500 字以内。文字装飾可)	
【本文】(文字装飾可。図画可)	

**3. 個人情報の取扱いに関する同意書**

**国立研究開発法人科学技術振興機構 殿**

**個人情報の取扱いに関する同意書**

令和7年4月23日付で国立研究開発法人科学技術振興機構(以下「JST」という)が公募したプログラムマネージャーの育成・活躍推進プログラム(以下「PM研修」という)に応募するにあたり、私がJST宛に提出した個人情報(以下「個人情報」という)が、PM研修募集の目的の達成に必要とされる範囲内で、JST内で利用され、かつ共有されること、及びそれに基づく手続きの一環で私宛にJSTから個人情報に関する照会があり得ることに同意します。

以上

令和7年 月 日

住所

氏名

印

4. 所属機関の同意書

国立研究開発法人科学技術振興機構 殿

**所属機関の同意書**

当機関は、令和 7 年 4 月 23 日付で国立研究開発法人科学技術振興機構が公募したプログラムマネージャーの育成・活躍推進プログラム（以下「PM 研修」という）の内容を理解しており、当機関に属する以下の者（以下「応募者」という）の応募書類の記載内容を確認し、この PM 研修に応募することを承知しています。

また、選考に合格した際は、応募者が PM 研修に参加することに同意します。

以上

令和 7 年      月      日

応募者氏名

責任者

所属機関 :

部署 :

役職 :

氏名 :

印

5. 所属機関における上長等の連絡先（任意）

所属機関 :

部署 :

役職 :

氏名 :

住所 : (〒 )

電話番号 :

メールアドレス :

**【JST事務局及び問い合わせ先】**

〒102-8666

東京都千代田区四番町5-3 サイエンスプラザ

国立研究開発法人科学技術振興機構 人財部科学技術イノベーション人材育成室公募担当

Email : innov-jinzai[at]jst.go.jp (注) [at]は@に置き換えてください。

Tel : 03-5214-8446

受付時間：10:00～12:00／13:00～17:00 (土日祝祭日を除く)

ホームページ：<https://www.jst.go.jp/innov-jinzai/program/pm/index.html>

※緊急の場合を除き、お問い合わせは極力電子メールでお願いします。

※個別の提案に係る選定経過等に関しては、一切回答できません。

※本公募に関するQ&Aを、上記ホームページに掲載しますのでご覧ください。

**<PM研修のロゴマーク>**

「プログラムマネージャーの育成・活躍推進プログラム」の愛称を「APPROACH」として、ロゴマークを設定しています。APPROACHは以下を意味しています。



Advanced Program for PROgram mAnager Candidate Hub