

(1) 「若手研究者養成システム改革」

(1-2) 「イノベーション創出若手研究人材養成」

Question	Answer
「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムを実施している機関でも、このプログラムに応募することは可能でしょうか。	可能です。本プログラムにおける「人材養成システム改革構想」は、科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムにおいて「人材養成システム改革構想」を既に策定している場合、一体的に策定することができます。
「人材養成システム改革構想」を、「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムと一体的に策定できるとなっているが、一体的に策定しなくても良いのか。	一体的に策定しないことも可能ですが、提案時に提出いただく「人材養成システム改革構想」については、機関における他の構想との整合性を十分に確保されることが重要と考えています。
複数の機関が連携して総合的な連携体制の下で実施することも可能となっていますが、この場合、文部科学省との実施契約はどのように締結するのでしょうか。	複数の機関と連携される場合には、実施計画等のとりまとめや、進行管理等については責任機関で行っていただきますが、補助金の交付は文部科学省から個々の機関へ行うこととなります。
「実践プログラム」の内容について、企業と連携した内容等を策定する際に、提携する企業との間に、どの程度の合意ができていなければならないのでしょうか。申請時に、企業との契約を締結することが必要でしょうか。	「実践プログラム」において、企業と連携した養成内容を策定する際には、申請の段階においても大学と企業間でその内容等について十分に検討され、一定の合意がなされていることが重要です。課題を実施する際には、提案書に記載された事項について、着実に実施いただくこととなりますので、ご留意ください。なお、提案段階において企業との契約締結を義務づけているものではありません。
養成者の人数はどれくらいが妥当でしょうか。	国内、国外、博士（後期課程）学生、ポストドクターなど多様な内容が想定されますが、科学技術振興調整費の充当額を踏まえ、優れた「実践プログラム」に基づき、費用対効果の観点から、より多くの若手研究人材が養成されることが望ましいものと考えております。
博士課程進学が決まった修士課程2年目の学生の支援は可能でしょうか。	対象者は、博士後期課程学生と、博士号取得後5年程度のポストドクターに限っており、修士課程の学生は対象外です。
「若手研究人材」には、申請機関におけるパーマネント職員も含めてよいのでしょうか。	対象者は、博士後期課程学生と、博士号取得後5年程度のポストドクターに限っています。このため、パーマネント職員は対象となりません。
他のプロジェクト等で雇用されている者が、これまでの契約を一時離れて、本実践プログラムに参加することは可能なのか。	他のプロジェクトで雇用されている場合でも、当該プロジェクトの規定に抵触しない限り、「実践プログラム」への参加は可能です。ただし、目的が明確でなく単なる経験のために参加することは考えておりません。
公募要領には、「実践プログラム等の管理・運営を行うためのセンター機能を実施機関内に構築する」と記載されていますが、構築するセンター機能は、どのようなものが想定されるのでしょうか。	例えば、「人材養成推進室」の設置などが考えられますが、機関において、機関全体の体制として、本プログラムの事務を行うための機能が構築されることが重要と考えています。
「実践プログラム」の実施期間は、3ヶ月以上、1年以内という理解でよろしいのでしょうか。また、どのように実施期間を算出すればよいのでしょうか。	「実践プログラム」の実施期間は最長1年間です。実践プログラムには、様々な取組（養成内容）が包含されることも想定されますが、少なくとも、長期間（連続3ヶ月以上）の取組が含まれていることが必要となります。長期間の取組については、連続3ヶ月以上行うことその他、週2回の実施で8ヶ月間行うことや、夏期休暇中に集中して行うとともに、他の期間は週1回にする等、柔軟に対応していただくことも可能です。
公募要領の「8.費用」には、「実践プログラムに基づき行う活動に必要な経費についても、充当可能」と記載されていますが、その他にも充当可能な場合があるのでしょうか。	「実践プログラム」に基づき行う活動に必要な経費の他、若手研究人材の公募や「実践プログラム」の策定等に関する経費も充当可能です。
被養成者が他の競争的資金を獲得した場合、その研究に係る人件費についても、調整費から充当されるのでしょうか。	若手研究人材への人件費の充当については、若手研究人材が「実践プログラム」に基づく養成を受ける場合に充当することとなります。「実践プログラム」は、若手研究人材が多様な場で創造的な成果を生み出す能力を身に付けるためのプログラムを実施機関が開発するもので、競争的資金制度を位置づけることはできません。このような「実践プログラム」に含まれない活動については、適切にエフォート管理をいただき、当該部分については調整費から人件費を充当することはできません。

<p>提案書の様式2-3で、「3.イノベーション人材養成システムの内容」と「4.実践プログラムの内容」は、「実践プログラム」が一つの場合は同じ事を書くのか。</p>	<p>「3.イノベーション人材養成システムの内容」は、「実践プログラム」だけではなく人材養成システム全体について記述してください。「4.実践プログラムの内容」は、「実践プログラム」について記載してください。</p>
<p>ポスドクを雇用する際の雇用経費に関して、3年間の予定でポスドクを雇用し、年3ヶ月程度3回の養成プログラムを実施する場合、本経費によって3年間の雇用費用を支出することは可能か。それとも1年間分し</p>	<p>実践プログラムによる若手研究人材の養成期間は、1人につき1年以内です。</p>
<p>公募要領P26の6 に企業等とあるが、等がどの範囲を含むのか。例えば、国際機関や大学で長期間、研究開発を実践する場合は、この要件に当てはまらないのか。</p>	<p>本プログラムでは、若手研究人材が国際的な幅広い視野や、産業界などの実社会のニーズを踏まえた発想を身につけることを目的としています。そのため、実践プログラムに含む取組としては、国内では企業を対象として考えています（大学等アカデミア領域は対象ではありません）。海外の場合は、直接海外の企業にアクセスするのは難しいと考えるので、国際機関や大学等も対象としますが、この場合でも、単に海外の大学に行くのではなく、きちんと産業界へのマインドを持ち、最終的には企業等への就職を目指すといったケースが対象となります（単なる留学では認められません）。</p>
<p>積算をするにあたり、若手研究者を他の機関にインターンシップに出す場合、準備期間も含めてよいのか否か。</p>	<p>実践プログラムによる若手研究人材の養成期間（1人につき1年以内）であれば、準備期間も含めても構いません。</p>