

研究開発責任者（PI）の人事費の支出について

研究開発責任者（以下「PI」という。）の人事費の支出に当たっては、「競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）の人事費の支出について」（令和2年10月9日付け競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ）を踏まえ、下記に従い手続等を行ってください。

1. 対象者

PIとして研究計画の遂行に関して全ての責任を持つ者を原則とする。

2. 支出額

対象者の年間給与額に、年間を通じて研究活動に従事するエフォート（研究者の全仕事時間100%に対する当該研究の実施に必要とする時間の配分割合）を乗じた額とすることを原則として、研究課題の実施に支障のないよう、上記額の範囲内で対象者が設定する。

3. 支出の条件

次の全ての条件を満たすこととする。

- (1) 直接経費に対象者の人事費（の一部）を計上することについて、対象者本人が希望していること
- (2) 対象者が所属する研究機関において、確保した財源を研究力向上のために適切に執行する体制が整備されていること
- (3) 対象者が所属する研究機関において、研究の業績評価が処遇へ反映されるなどの人事給与マネジメントを実施していること

4. 申請に係る手続き

研究機関は、対象者の人事費（以下「PI人事費」という。）を計上する研究費の申請までに、PI人事費の支出に係る体制整備状況（別添様式1）及びPI人事費の活用方針（別添様式2）を提出する。

5. 執行後の手続

研究機関は、委託事業実績報告書の提出に併せて、確保した財源の活用実績の報告書（別添様式3）を農林水産省担当者に提出するものとする。

6. その他

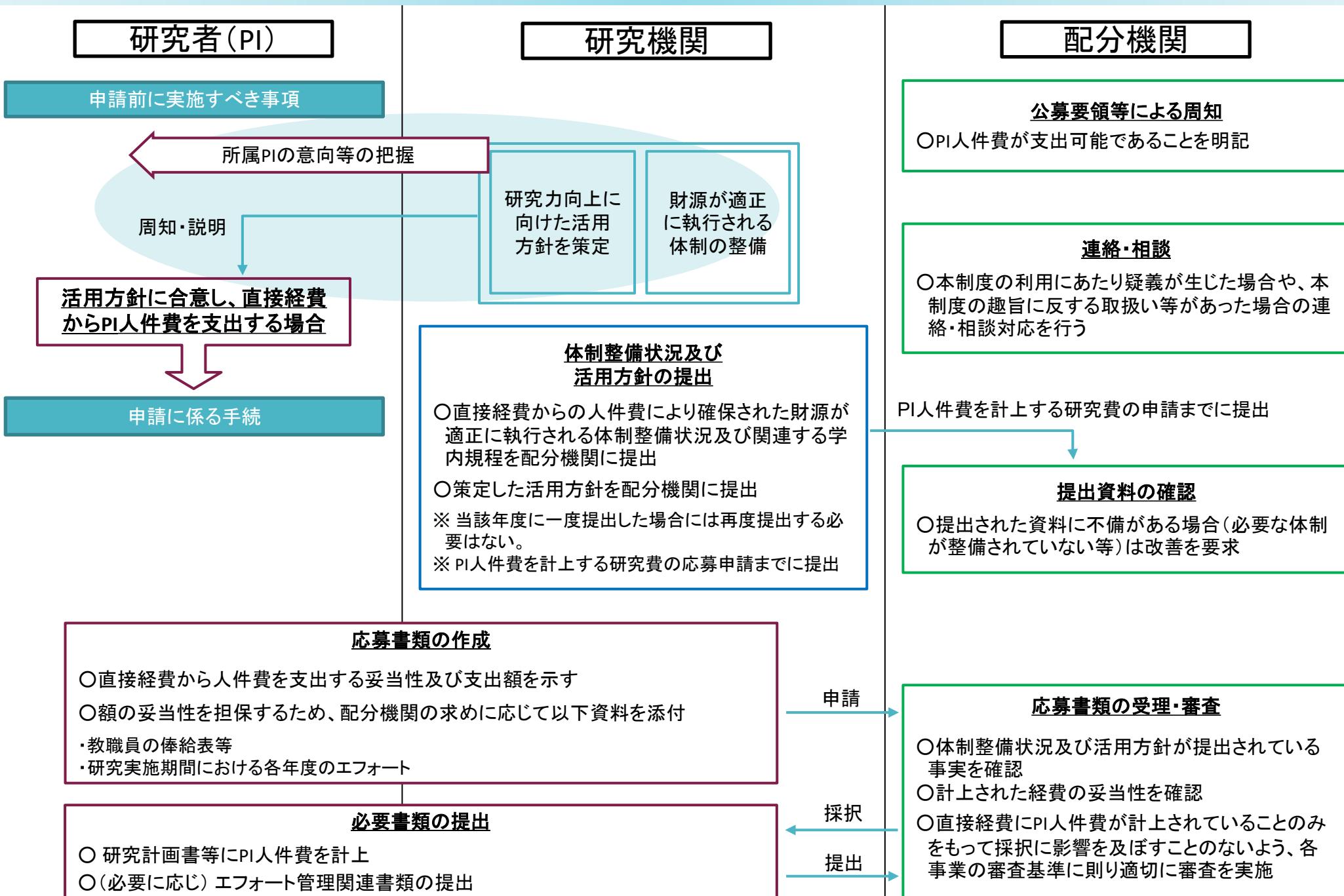
4及び5で提出が必要な様式は、本資料に添付しているほか、下記の農林

水産省農林水産技術会議事務局 HP からもダウンロードが可能。

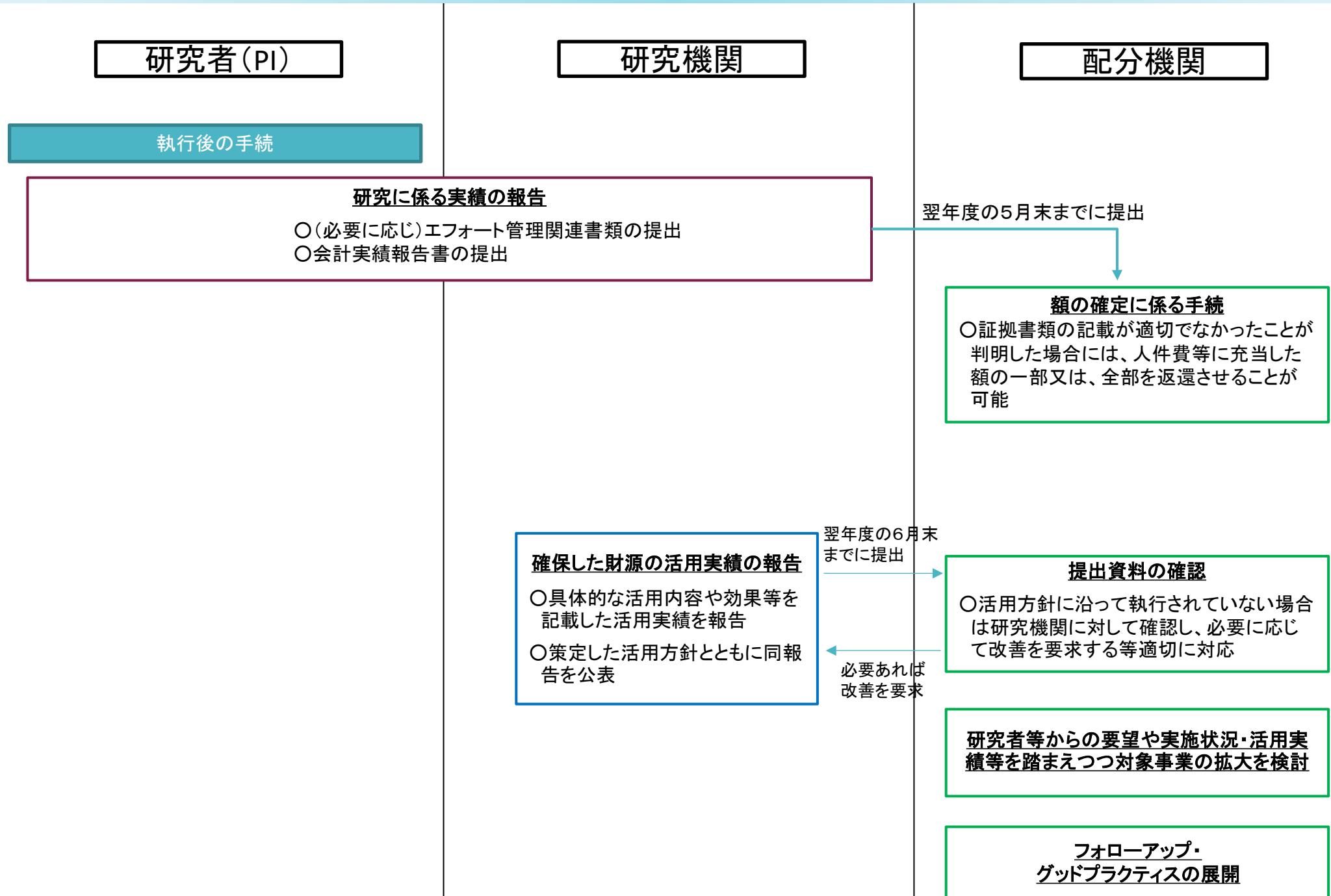
【URL】

https://www.affrc.maff.go.jp/docs/project/kobo/2026/kankei_tsuchi_2026.html

直接経費からPIの人事費を支出する場合のフロー図



直接経費からPIの人事費を支出する場合のフロー図



競争的研究費の直接経費からのPI人件費支出に関する体制整備状況

本制度を導入するにあたり、研究機関においては、以下の全ての項目を満たすことを要件とする。

(1) 研究機関における環境の整備

- 民間からの受託・共同研究等の外部資金を含む多様な財源により、エフォートに応じて研究者の人件費を措置することを可能とするルールを構築している ※ルールを添付
- 外部資金を獲得した研究者が研究活動に専念できるよう、所属研究機関内の業務を軽減する等、研究者のエフォートを確保するためのルールを構築している ※ルールを添付
- 研究者の業績評価など(能力主義)が、給与・雇用条件(昇給、任期雇用更新)など研究者の待遇改善や、基盤研究費の増額など研究者の研究環境面の改善等に反映されていること等により、研究意欲のある研究者のインセンティブとなるような、適切な評価体制が構築されている
- 本制度の適用申請時に、各配分機関で定める【研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)等】に基づき、機関の体制整備等の状況に重大な不備があると判断された研究機関とされていない

(2) 執行の透明性の確保

① 活用方針の策定について

- 所属する研究者の意向等を把握したうえで、確保した財源による研究力向上に資する活用方針を策定している
※活用方針において、以下の項目を満たしていること
 - 直接経費からの人件費支出は対象者の選択に委ねられ、研究機関は支出を強制しないことを明示している
 - 各研究機関における研究力向上に向けた目標と、それを達成するための具体的な施策、本制度で確保した財源の使途との関係が明確になっている
 - 直接経費から人件費を支出したPI自身やPIの研究活動へのメリットを示している

② 対象者への周知について

- 所属する対象者に対して当該活用方針を周知している
- 対象者に対して、研究機関から制度利用を強制された場合や、設定したエフォートが確保できない場合等、本制度の趣旨に反する事由があった際に連絡・相談する各配分機関の窓口を案内している

各研究機関において活用方針で定めるべき事項及び記載例

本申合せに基づき、競争的研究費からのPI人件費の支出により確保した経費について、以下のとおり活用方針を定めるものとする。また、他の競争的研究費や民間からの委託・共同研究費等においてもPI人件費の支出が可能な研究費に関しては、本申合せを参考に、可能な限り当該方針に沿って活用することが望ましい。

なお、各研究機関のガバナンスの強化や人事給与マネジメントの改善等との一体的な実施により、当該方針で掲げる目標の達成に向け、戦略的・実効的に取り組むこと。

○目標

- ※ 「研究力向上」に係る目標であること

(記載例)

- ・研究者が安定して研究に専念できる環境の整備
- ・多様かつ卓越的・挑戦的な研究を支援する体制の強化

○当該目標を達成するための具体的な経費の使途・活用策

- ※ 上記に掲げた目標と使途・活用策の関係が明確であること
- ※ 研究「人材」「資金」「環境」機能強化に資する施策であること
- ※ 直接経費から人件費を支出する対象者に対するメリットを示すこと

(記載例)

- (1) 直接経費から人件費を支出した研究者への支援（研究者自身の処遇の改善、応用研究のための研究費配分や研究支援体制の強化等）
- (2) 若手研究者支援の充実（研究者の新規雇用や若手への重点的な研究費配分等）
- (3) 共用設備・機器の整備

○執行にあたる留意事項等

- ※ 所属する研究者に対して研究機関として直接経費からの人件費支出を強制しない旨を示すこと
- ※ 実施状況等も踏まえつつ実効性の確保に努めること
- ※ 研究機関における組織改革と一体的に実施する旨を示すこと

(記載例)

- ・直接経費の使途は研究費を獲得した研究者が研究の着実な遂行のため判断するもので

あり、機関が強制するものではない

- ・本方針については所属する研究者の意向等も踏まえ、必要に応じて見直しを行う
- ・当該方針に掲げる目標の達成に向け、人事給与マネジメントの改善等（各機関における改革の内容）と併せて取り組むこととする

研究機関名 : _____

競争的研究費の直接経費からのPI人件費支出に係る
活用実績報告書（令和〇年度）

1. 実施状況

①事業名	②直接経費から人件費を支出した、所属対象者の人数（人）	③所属する対象者について、直接経費から支出した人件費の総額（円）	④所属する対象者について、直接経費から人件費を支出したことにより確保した財源の総額（円）
合計			

2. 確保した財源の使途、具体的な活用内容、効果等

(記載例)

- ・研究者に対して、直接経費から人件費として支出した額の〇%相当を、当該研究の応用に係る研究費として配分し、当該研究者の継続的な挑戦を支援することにより、研究成果の更なる発展に寄与した。（※関連する論文が執筆された等あれば記載ください。）
- ・間接経費と一体的に活用し、新たに若手研究者を〇名雇用することにより、研究体制の強化を行った。

※ 他の経費と一体的に活用することも可能です。その場合はどのような経費と併せて何の取組に活用したか分かるように記載してください。

※ 必要に応じて参考資料を添付してください。

3. 策定した活用方針や活用実績を公表している研究機関のホームページ等のURLを記載してください。なお、各研究機関における研究力向上に向けた実施事例については、好事例として政府のホームページでも公表させていただく場合があります。

()