

パート 2

研究環境及び研究資金の状況

(裏白紙)

Q201. 研究開発にかかると基本的な活動を実施する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	18	806	501	263	150	104	39	1,863	2.2	1.0	2.1	3.9	2.6	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.23	-0.09	-0.09	0.03	-0.37	
大学等	11	692	417	217	123	84	31	1,564	2.2	0.9	2.0	3.8	2.5	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.24	-0.05	-0.09	0.03	-0.34	
公的研究機関	7	114	84	46	27	20	8	299	2.5	1.1	2.4	4.3	3.0	2.8	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.20	-0.30	-0.08	0.06	-0.52	
インバウンジョン/雇職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	13	724	443	231	135	91	31	1,655	2.2	1.0	2.1	3.9	2.6	2.3	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.23	-0.09	-0.08	0.03	-0.36	
男性	5	82	58	32	15	13	8	208	2.5	1.1	2.3	4.2	2.9	2.7	2.6	2.4	2.5	2.5	-0.25	-0.09	-0.18	0.09	-0.43	
女性	0	80	65	29	18	12	2	206	2.3	1.1	2.3	3.9	2.6	2.4	2.3	2.4	2.3	2.3	-0.20	-0.04	0.04	-0.09	-0.28	
社長・役員、学長等クラス	5	345	212	126	63	43	12	801	2.2	1.0	2.1	3.9	2.5	2.3	2.2	2.1	2.2	2.2	-0.18	-0.12	-0.04	0.07	-0.27	
部長、教授クラス	4	289	167	78	57	35	19	645	2.3	0.9	2.0	3.9	2.6	2.4	2.4	2.2	2.3	2.3	-0.22	-0.02	-0.16	0.04	-0.36	
主任研究員、准教授クラス	8	85	48	26	10	12	5	186	2.2	0.9	1.9	3.8	2.8	2.5	2.4	2.2	2.2	2.2	-0.29	-0.10	-0.20	-0.01	-0.60	
研究員、助教クラス	1	7	9	4	2	2	2	25	2.9	1.5	2.7	4.5	3.8	3.2	2.3	3.1	2.9	2.9	-0.60	-0.86	0.81	-0.25	-0.90	
その他	11	186	149	81	46	23	10	495	2.4	1.1	2.4	4.1	2.9	2.7	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.21	-0.24	-0.05	0.00	-0.59	
任用あり	7	620	352	182	104	81	29	1,368	2.2	0.9	2.0	3.8	2.5	2.3	2.2	2.1	2.2	2.2	-0.22	-0.02	-0.10	0.05	-0.29	
任期なし	0	50	34	22	11	8	1	126	2.3	1.1	2.3	4.1	2.6	2.4	2.4	2.6	2.3	2.3	-0.20	-0.02	0.21	-0.24	-0.24	
業務内容別	2	48	60	24	14	10	1	157	2.5	1.4	2.5	4.0	2.9	2.6	2.4	2.4	2.5	2.5	-0.31	-0.16	0.00	0.05	-0.42	
学長・機関長等	14	645	369	196	111	70	36	1,427	2.2	0.9	2.0	3.8	2.6	2.4	2.3	2.1	2.2	2.2	-0.23	-0.09	-0.12	0.03	-0.40	
マネジメント実務	2	63	38	21	14	16	1	153	2.5	1.0	2.3	4.4	2.6	2.4	2.3	2.3	2.5	2.5	-0.21	-0.08	-0.08	0.23	-0.14	
現場研究者	9	601	297	112	48	25	14	1,097	1.5	0.8	1.5	2.9	1.9	1.6	1.6	1.5	1.5	1.5	-0.22	-0.06	-0.09	0.03	-0.34	
大規模PIの研究責任者	0	31	25	19	13	6	1	95	2.8	1.3	2.8	4.7	3.1	2.8	2.7	2.6	2.8	2.8	-0.31	-0.06	-0.15	0.20	-0.31	
国立大学等	2	60	95	86	62	53	16	372	4.0	2.2	3.9	6.0	4.5	4.3	4.2	4.0	4.0	4.0	-0.28	-0.10	-0.18	0.02	-0.54	
私立大学	4	111	66	30	20	8	6	241	2.1	0.9	1.9	3.5	2.2	2.0	2.0	1.9	2.1	2.1	-0.29	0.02	-0.09	0.17	-0.18	
第1グループ	3	182	103	29	19	10	5	348	1.6	0.8	1.6	2.9	2.1	1.9	1.7	1.6	1.6	1.6	-0.20	-0.22	-0.12	0.02	-0.52	
第2グループ	1	184	105	50	22	12	2	375	1.8	0.8	1.7	3.2	2.2	2.2	1.9	1.8	1.8	1.8	-0.33	0.02	-0.07	-0.06	-0.44	
第3グループ	1	182	134	102	59	51	16	544	2.9	1.2	2.8	4.8	3.1	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.18	0.00	-0.07	0.06	-0.20	
第4グループ	0	105	49	19	13	8	6	200	1.9	0.8	1.6	3.2	2.2	1.8	1.9	1.9	1.9	1.9	-0.38	0.02	0.04	-0.02	-0.34	
理学	1	181	111	63	34	24	11	424	2.3	1.0	2.1	4.0	2.8	2.5	2.5	2.3	2.3	2.3	-0.23	-0.07	-0.17	0.03	-0.44	
工学	1	95	28	21	16	12	2	174	2.0	0.8	1.5	3.9	2.2	2.1	2.0	2.0	2.0	2.0	-0.06	-0.16	0.00	0.06	-0.16	
農学	6	150	123	62	28	12	7	382	2.2	1.1	2.2	3.7	2.5	2.2	2.2	2.0	2.2	2.2	-0.29	-0.01	-0.14	0.13	-0.31	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	18	806	501	263	150	104	39	1,863	2.2	1.0	2.1	3.9	2.6	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.23	-0.09	-0.09	0.03	-0.37	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q201. (意見の変更理由)研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	5	4	公募式の研究推進経費を打ち出し、内部の研究を活発にさせる取り組みができた(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	5	4	雑務が増え,コロナ禍で学生も最低限しか登校しなくなったため,研究を行う時間も人手も足りなくなった結果として研究活動が減ったため,予算が増えたというより,研究活動そのものが停止したために支出が減っているというネガティブな理由です.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	5	4	大学の基盤経費が少ないと大学は主張していますが,研究時間の内閣府データを考えると,それは納得できる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
4	1	5	4	外部資金を獲得すると基盤的経費が削減されていたが,大型予算が切れたため,基盤的経費が増加した(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
5	1	4	3	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が大変に優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	若手研究者対象の研究資金の配分があったため.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
7	1	3	2	学長裁量経費による研究支援は年々増加させている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	3	2	所属学生数が増えると配分予算が増加した.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	前所属機関と比べれば充実していると言える.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	所属変更で内部研究費が多少増えたため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	ただし一括で教授に配分されるなど,実際に個々の研究者に配分されているわけではない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	指導学生数が少ないので不足感はない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	部局間でのばらつきがあるが工夫を行う部局では増額も認められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1	機関からの経費は増えていないが,コロナの影響で旅費の支出が減ったため,収支が改善した。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	毎年,配分額が,減少していたが,教員が減りすぎて,減らなくなった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	間接経費受入が増えた。ただ,これはそもそも私が獲得した研究費が増えただけなので,本項目に適切かは不明。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	他大学よりは恵まれているのではないかと。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	今年度は基盤的経費の配分額が増加したため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	前回は比較して基盤研究費が増額しているわけではないが,大学/学部の本件に対する対策(努力)への理解が進んだから。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	経費・人員・業務量を統合的に考えない限り答えにくい設問である。ここ3-4年で社会ニーズもあり業務が増加している点を考慮すれば,経費(人員も)が十分とは言えない状況である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	大学に比較するとかなり改善した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	大学に比較するとナショナルセンターは多少恵まれておりますが,今後厳しい削減が予想されます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	・基本的な活動の範囲が不明であるが,これに,全く新しいテーマに関する研究費獲得の準備に必要な活動が含まれるとすると,基盤的経費のみでは十分ではない。・実験系ではほとんどが光熱費で消えるなど,基盤的経費では研究をすることができない。・まさに「基盤」となる研究費で,それだけで一定水準の研究が遂行できることが望まれる。・十分ではないが望めばキリがない,現状の基盤的経費は必要最低限で,それだけでは十分な活動はできないが,分野によっては細々と研究をつなぐことはできるかもしれない。・大学間で大学からの研究費にも競争的資金にも格差が大きい。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
24	1	1	0	全く役に立たない微々たる額である。金のかかる実験系では最初から当てにしていけない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	手元に来る,自由に使える予算はごく僅かしかない状況は変わっていない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	基盤的経費が少なすぎて,科研費を取れないと継続的な研究ができない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	1	1	0	言い古されていることだが,運営費交付金が法人化以降減少したことがボディーブローのように効いてきている。さらには,法人化時に約束したと言われている施設維持,整備が全くと言ってしまうほどなされておらず,国立大学は風前の灯火の状況にあるように思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	言うまでも無く不十分。教育に関わる部分くらいは残されて当然と思うが,それも個人の研究費頼みである。(大学,第2G,その他,男性)
29	1	1	0	全く不十分,人的資源の拡充も望めない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0	個人配分額が少なく,競争的資金を獲得しないと最小限の研究活動しか展開できない。ただし当学科では一人平均1つ以上科研費を獲得しているため現状研究活動は回っているが,様々な学科の運営コスト(備品代から年々高騰するジャーナル代,実験系の光熱水費,事務員や非常勤講師の人件費まで)が次第に厳しくなっている事も確か。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
31	1	1	0	配分が削られており,さらに大学からは基盤経費を受領するためにも条件が付与されるようになった(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	5	5	0	他の大学に比べて多いと思います(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

33	1	1	0	例年だと20万円配られるが、スペースチャージ支払いの30万で赤字。何もできないどころか、他の研究費取得による配当金から補填して支払うが、正直自転車操業になっていると思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
34	1	1	0	運営費交付金の削減は悪化の一途をたどっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	基本的には、ライフサイエンス系は別途研究費獲得が必須(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	研究活動に直接関わる基盤的経費が少ない現状はある程度仕方ないかもしれませんが、現状は個人の研究者が取得してきた外部資金から大学が一部吸い取る形となっています。基盤的経費が不十分というよりも、研究者が研究のためだけでなく、大学の運営を維持するために個人の研究者が外部資金を申請するという構図に問題があると思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	電気代、スペースチャージ(学内者であっても支払う)、安全対策費、などで、ほぼ研究に充てる経費はない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	3	0	昨年も書いたかもしれないが、理論系ですでに研究室が立ち上がっている自分にとっては十分だが、実験系研究室and/or立ち上げを目指す若手研究者にとっては不十分すぎると思っている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	1	0	プリンターのトナーなど、研究費を外部からとってきて、研究室運営の基本的な部分にかかる費用が使えない場合が多く、今後基盤的経費が減ることは大きな課題だと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	東京に2泊の出張に行けば終わりのため、内部研究費は慢性的に不足している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	1	0	大学からの経費は年々減少し、教室の施設の改修(科研費は使用できない)などができず、研究環境を改善できない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	諸外国と比較して圧倒的に不足(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	2	2	0	研究分野による格差が生じている。平等と公平のジレンマが生じている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	外部資金に大きく依存している状況は昨年と変わっていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	機関からは年間約20万の経費しか配られず全く何もできない。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
46	1	1	0	20万円では、電気代も払えません。その上、部屋の使用料、特殊健康診断料金(教員・学生全員)、廃液処理費を取られます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	前任地より状況は悪い。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	人件費が足りないために、職員に大学院教育手当が出せず、限られた職員だけしか指導に当たれない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	1	1	0	基盤的経費で、最低限必要な経費も賄えない状況は改善すべき。図書などの情報にシワ寄せがいつている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	貧すれば鈍すの感がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	6	6	0	研究費は、十分にあると思います。しかし、予算の集中により、無駄が生じているのも事実だと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	大型の施設を抱えているため、その固定費の捻出確保で余裕が無いのが実態。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	外部研究予算の用途が制限される中で、運営費に頼る場面が多いが、大学組織への配分が年々増えており、個人への配分が減っている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	1	-1	間接経費で何とか補っている状況。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	部屋代の負担が大きくなってきた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	2	1	-1	どの程度の研究開発にかかる基本的な活動かどうか分からないが、私が今取り組んでいる研究開発には全く不十分である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
57	2	1	-1	運営費は十分でなく逼迫している(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	1	-1	機関からの研究費は年々削減されており、研究室の運営に掛かる経費割合が増えている。機関からの経費のみで研究活動を行うことは難しく、外部資金の獲得により研究活動が実施される。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	ポイント制に移行して、研究室のスタッフの数が恒常的に減らす方針が学部で決定された。教育・研究の現状を維持するのに手がいっぱいになってしまう。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	少しずつ減額されてきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	徐々に減額されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	2	1	-1	学生数で頭割りすると、独立したテーマに従事させるには全く足りない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	基盤的経費は前の所属より減ったため(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	減額された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	講座毎の配分がさらに少なくなった感があります。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	予算的に破綻している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
67	2	1	-1	人件費削減により、組織を見渡しても若手助教の採用人事がほぼ皆無(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	施設維持管理経費が重すぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	経常研究費は一律に与えられるという考えから、競争的なものにかわりつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	4	3	-1	長期の基盤研究資金が少し不足してきているように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	2	1	-1	研究初期段階のばらまきの重要性を改めて認識したため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	組織全体の予算が目減りする中、個人研究者への研究費の配分にシワ寄せがきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
73	2	1	-1	理事長の方針により、内部も資金応募型になった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

74	5	4	-1	マネージメントが中央集権的になって、予算の一部を本部に取られている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	年々額が減っている。外部資金がないと基本的な活動すら厳しくなりそうである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	昨年度より2-3割減+論文インセンティブ配分(50万円/報)が突然消失(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	5	3	-2	大学の入学定員制限による学納金の減少や新型コロナウイルス対策支援「学修環境補助費」の支給等に伴い、教員の研究費が削減されているため。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
78	3	1	-2	極めて厳しい状況にある(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
79	3	1	-2	本年度はまだ配分されていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	5	3	-2	臨床研究法の施行により臨床研究支援体制の整備が必須になっているが経費が不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
81	4	2	-2	講義負担が増え申請書を書く時間もあまりない中、基盤的資金が減額されており、予算事情が苦しい教員が増えているように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	2	-2	研究予算はあるが、老朽化した実験施設の更新が難しい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
83	3	1	-2	幹部が交代し所属する研究機関の運営方針が変わり、基盤的経費の配分状況が極端に悪化した(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
84	5	1	-4	私には配分されていないため(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

Q202. 研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4分点	中央値	第3分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	15	758	608	320	126	42	12	1,866	2.0	1.0	2.1	3.5	2.4	2.2	2.1	2.0	2.0	-0.21	-0.14	-0.11	0.01	-0.45
大学等	7	657	497	263	107	35	9	1,568	2.0	1.0	2.1	3.5	2.4	2.2	2.1	1.9	2.0	-0.20	-0.15	-0.13	0.02	-0.46
公的研究機関	8	101	111	57	19	7	3	298	2.2	1.2	2.4	3.7	2.6	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.25	-0.08	-0.02	-0.05	-0.39
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	11	653	552	287	118	36	11	1,657	2.0	1.1	2.2	3.6	2.5	2.3	2.1	2.0	2.0	-0.21	-0.16	-0.10	0.01	-0.46
男性	4	105	56	33	8	6	1	209	1.7	0.8	1.7	3.2	2.1	1.9	1.9	1.7	1.7	-0.21	0.00	-0.21	-0.01	-0.43
女性	0	26	81	68	25	6	0	206	3.1	2.2	3.3	4.5	3.3	3.3	3.2	3.0	3.1	0.02	-0.13	-0.22	0.09	-0.25
社長・役員、学長等クラス	6	319	274	141	47	14	5	800	1.9	1.0	2.2	3.4	2.2	2.1	2.0	1.9	1.9	-0.15	-0.14	-0.02	0.00	-0.30
部長、教授クラス	5	321	184	81	36	16	6	644	1.7	0.8	1.7	3.1	2.2	2.0	1.9	1.7	1.7	-0.24	-0.11	-0.15	-0.01	-0.51
主任研究員、准教授クラス	3	83	58	27	16	6	1	191	2.0	1.0	2.0	3.5	2.7	2.3	2.1	2.0	2.0	-0.33	-0.24	-0.13	0.00	-0.69
研究員、助教クラス	1	9	11	3	2	0	0	25	1.8	1.2	2.2	3.1	3.0	2.3	2.5	2.6	1.8	-0.74	0.28	0.09	-0.79	-1.16
その他	7	140	159	124	58	14	4	499	2.6	1.5	2.8	4.3	2.9	2.8	2.5	2.6	2.6	-0.16	-0.27	-0.02	0.15	-0.30
任期あり	8	618	449	196	68	28	8	1,367	1.8	0.9	1.9	3.2	2.2	2.0	1.9	1.8	1.8	-0.21	-0.08	-0.13	-0.03	-0.44
任期なし	0	11	44	50	16	5	0	126	3.4	2.4	3.6	4.7	3.4	3.6	3.4	3.3	3.4	0.12	-0.14	-0.07	0.02	-0.08
学長・機関長等	2	22	70	50	13	1	1	157	2.8	2.1	3.0	4.2	3.2	3.0	2.9	2.7	2.8	-0.20	-0.09	-0.23	0.10	-0.42
マネジメント実務	11	668	436	204	82	30	10	1,430	1.8	0.9	1.8	3.2	2.3	2.1	1.9	1.8	1.8	-0.25	-0.16	-0.10	-0.03	-0.55
現場研究者	2	57	58	16	15	6	1	153	2.1	1.1	2.2	3.3	2.1	2.0	1.9	2.1	2.1	-0.11	-0.07	-0.03	0.22	0.02
大規模PIの研究責任者	4	466	353	179	74	21	9	1,102	1.9	1.0	2.1	3.4	2.4	2.2	2.0	1.9	1.9	-0.21	-0.15	-0.08	-0.01	-0.42
国立大学等	1	42	29	16	6	1	0	94	1.8	0.9	2.0	3.3	2.4	2.2	2.0	1.7	1.8	-0.19	-0.13	-0.30	0.02	-0.62
公立大学	2	149	115	68	27	13	0	372	2.1	1.0	2.2	3.7	2.6	2.4	2.2	2.0	2.1	-0.26	-0.18	-0.21	0.09	-0.57
私立大学	1	94	75	44	20	7	4	244	2.2	1.1	2.3	3.9	2.6	2.3	2.3	2.2	2.2	-0.28	0.00	0.00	-0.07	-0.35
第1グループ	2	152	114	56	20	7	0	349	1.8	1.0	2.0	3.3	2.3	2.1	1.9	1.8	1.8	-0.17	-0.29	-0.04	-0.02	-0.52
第2グループ	0	177	120	55	15	7	2	376	1.7	0.9	1.8	3.1	2.3	2.0	1.9	1.7	1.7	-0.22	-0.13	-0.19	-0.04	-0.59
第3グループ	4	219	169	97	43	12	1	541	2.0	1.0	2.2	3.6	2.4	2.2	2.1	1.9	2.0	-0.17	-0.14	-0.18	0.10	-0.39
第4グループ	0	91	61	27	13	6	2	200	1.9	0.9	1.9	3.3	2.5	2.1	2.0	1.9	1.9	-0.36	-0.13	0.02	-0.11	-0.58
理学	0	88	56	25	2	4	0	175	1.5	0.8	1.7	3.0	1.7	1.4	1.3	1.5	1.5	-0.25	-0.12	0.12	0.01	-0.23
工学	3	170	126	61	20	6	2	385	1.8	0.9	2.0	3.2	2.3	2.1	1.9	1.7	1.8	-0.22	-0.18	-0.23	0.06	-0.57
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	15	758	608	320	126	42	12	1,866	2.0	1.0	2.1	3.5	2.4	2.2	2.1	2.0	2.0	-0.21	-0.14	-0.11	0.01	-0.45

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q202. (意見の変更理由)研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保等)は十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	5	3	コロナ禍を契機として、授業のオンライン化が大幅に進んだ。通勤等の移動が軽減されたこともあり、教員の研究時間の確保ができるようになった。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	子育て支援の雇用が可能となったため,(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	1	4	3	大学の教員は教育が第一、そう考えると研究時間は少なくなる。研究と教育の分離が重要ではないか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	内部研究費増で事務補佐員を確保できたため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	新型コロナウイルスの影響もあり出張が減った分研究時間が増えた(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	労使協定により研究時間確保の重要性を大学上層部が理解しつつある。ただ、学内で労使の話をすると煙たがられ、教育・研究にプライベートを費すのは当たり前という風潮は根強い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	技術補佐員の雇用を比較的容易に認めてもらえるところ。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	前任地と比較し、教員、特に若手教員に対するサポートが充実している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	4	2	会議を減らすなどの努力はしている。評価にかかる時間が少し多すぎる感じあり。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
10	1	3	2	経理事務が煩雑(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
11	1	3	2	COVID-19のためにテレワーク体制が整いつつあり、通勤時間や雑務などが減ったことから結果的に研究時間は増加した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	研究時間に影響することも多い、事務的業務などの効率化などの努力がなされている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	2019年度から、研究者の研究時間確保のための取組を経営改革であると学内に周知して始めているところである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	大学の授業担当の平準化が大規模に進められた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	事務員の協力を感じることがある(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	以前よりURA等の支援人材の強化に取り組んでいる。しかし、優秀なURA人材の確保は難しく、現状では、URAの導入により研究者の研究時間の確保につながっているとは言いがたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	オンラインの活用が進み、研究に利用できる時間が増えてきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	4	5	1	研究支援人材のURAの採用を増やし、研究者の研究時間確保を図った。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	研究者の研究時間を確保するための取組について、検討を始めている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	外部との渉外担当者がついたので、個人的にはよくなったが、組織としては未だ不十分だと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	リモート会議が増加し移動時間が節減され、研究時間にまわすことができている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	URAを中心に成果を上げている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	新たな取組として、研究費を多く獲得した教員に対し、特別秘書の制度などを取り入れつつある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	大学業務の効率化がはかられ、大学運営に関する会議が少し減ったため、研究時間に回せるようになってきている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	2	1	URAが新たに設置されました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	所属する研究科で研究強化教員などの取り組みが始まったから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	カリキュラムのスリム化などに取り組んでいるが、実際にはまだ効果はあまり上がっていないように思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	1	2	1	研究支援者の確保に関しては、最近雇用の財源に関して柔軟性を高める方策がとられるなど、取組の傾向はみられるようになった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
29	3	4	1	会議の日程を固めるなどの工夫がなされている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	新型コロナの影響で、オンライン会議が増え、会議時間の節約になっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1	新型コロナの影響で、供給時間が多少増えた。一方で、一日中ビデオ会議でつぶれる日もある。ビデオ会議に参加するために出勤し、ビデオの画面以外ではだれとも会うことなく話すことなく帰路に就く。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	研究補助者の雇用の促進を図った(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	外部資金獲得により雇用にむけた努力がなされてきた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
34	3	4	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	組織マネジメントの改善や研究者支援の予算を積極的に確保している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1	現在、本部機能を設置し取組中だが、研究者側の認識も甘い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	1	2	1	印鑑決裁を減らす、電子決裁化が進み、若干改善された。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

38	1	2	1	感染症対策からリモート会議が全面的に導入され、会議時間の短縮につながっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
39	2	2	0	・必要のない会議、必要のない書類が多いように感じる。ハンコ文化も根強く残っていて、デジタル化が海外の先進大学と比べ遅れていると感じる。・業務が非常に多いため、研究や学生指導のための時間が十分にとれない。・学内に多数の委員会や報告すべき事項、事務作業があり、研究に専念できる時間が圧迫されている。・個々の組織の工夫によって改善できる範囲は必ずしも大きくはない。最も効果的なのは基盤的経費の増額(というか減少させないこと)である。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
40	1	1	0	くだらない会議が山ほどある。なぜ教員が決定するのかわからないような会議がある。大学の事務がもっと自主的に判断して動くべきである。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
41	1	1	0	外部資金を得れば研究支援者を雇用できるが、外部資金獲得のために費やす時間が多くなり、研究時間の確保に結びついていない。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
42	1	1	0	会議が多すぎる、事務で決めれば良いことを、教授が決めている。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
43	2	2	0	研究支援者を雇用するための安定財源がない以上、研究室として支援者を雇うのは無理。となると教員が全てをやらざるを得ない。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
44	2	2	0	大学運営の様々な用務と授業、今年は特にコロナのために常にはない状況でそれに対応した取り組みはないとおもいます(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
45	1	1	0	年々、仕事の量も多様性も増えるばかりで、学生以外に研究支援者を確保するには外部資金を得るしか方法はない。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性)
46	2	2	0	知財担当が多すぎ、十分に個々の案件に対処できていない気がする。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
47	2	2	0	2022年度のカリキュラム改定で対応する予定である。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
48	1	1	0	上記のように、大学の運営基盤を支えるために研究者個人個人が外部申請をする必要があり、さらに研究および教育支援者は減っているため、研究時間を確保することが益々難しくなっていると実感しています。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
49	1	1	0	研究やっている人にも、研究をやっていない人にも、画一的な情報提供・経営方針。教育は皆がシステム上平等に担当しているのに、研究をやっている人は、研究をやっていない人以上に努力しているが報われていない。(大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性)
50	1	1	0	コロナの影響で通常よりも対応に時間を割かなければならない。(大学、第3G、理学、研究員・助教クラス、男性)
51	1	1	0	会議が多すぎる。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
52	1	1	0	パイアウト制度の導入を検討してくれているところはプラスだが、研究費支出の申請を電子化する、という計画がどういうわけか止まってしまっているところがマイナスで、プラスマイナスゼロとした。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
53	1	1	0	研究以外の業務で深夜まで残業しています(昼間は研究できない)。即刻改善して貰いたいです。パイアウト制度に期待しますが、本学で導入されるかは不透明です。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
54	1	1	0	コース内のお仕事は上手に割り振られていますが、事務手続きに係わる書類作成が多すぎる。まったく電子化されないのは大きな課題です。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
55	1	1	0	仕事の効率化は個人の努力にゆだねられている感がある。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
56	1	1	0	研究を行うための理由書などの書類に追われて実際の研究時間の半分以上を費やす日もある。手書きの書類なども多くとても効率が悪い。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
57	1	1	0	無駄な会議が多い。事務担当者の削減で、教員の事務仕事が多い気がします。欧米研究者のように学間に時間を使えるように工夫すべきです。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
58	2	2	0	会議や会議時間を減らす方向になったのは良い兆しである。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
59	1	1	0	教育に多くの時間が割かれており、研究に専念できない。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
60	2	2	0	医学部では教育への比重も大きく時間確保も難しいし、それをサポートする体制も十分とは言えない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
61	2	2	0	研究時間が増えるような方策を何も採っていない。海外研究員や特別研修の足枷も残っており、パイアウトも導入に消極的で研究時間確保の支援は進んでいない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
62	1	1	0	大学の定員を減らさざるを得ない状況が続く限り、一大学の中の対応では解決されない課題。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
63	2	2	0	学内会議が増大している。生産性の低い会議が目立つ。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
64	2	2	0	秘書 エンジニアが必要。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
65	2	2	0	大きな外部資金をとってきても、学内業務が減るわけではないため、仕事が増えるだけになってしまう(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
66	2	2	0	研究に専念できるように、講義や大学マネジメントの義務を柔軟に変更できるシステムが必要(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
67	1	1	0	余計な業務が多すぎます。毎年のように改組で振り回されます。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
68	1	1	0	まったく対応を検討されていない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
69	1	1	0	コロナ禍での対応に追われ、また人材の補充も行われなかったために更なる悪化の一途を辿っています(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
70	1	1	0	働き方改革により事務部門が行っていた作業が研究者自身の業務として増加した(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
71	1	1	0	管理業務が多すぎる。教育の時間は削れず、研究の時間を削る。研究するなら時間外が中心。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
72	1	1	0	実習指導と合わせて研究なんて無理。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、女性)

73	1	1	0	評価などにかかる時間が多すぎる。物品調達の手続きが複雑で時間がかかりすぎる。情報、統計、実験などの分野は非常に進歩が激しいため、サポートのための新しい仕組みが必要。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
74	2	2	0	会議数の削減, 委員会の統合, 研修のオンライン化などを進めているが, 一方で規制の(時には不要と思われる)厳格化などがあり, 取り組んだ結果として研究時間が確保できたというには至っていない。誰に「取り組み」を求めるか, ということも重要だろう。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
75	1	1	0	変更理由ではありませんが, 事務が行うべき仕事を研究者が行っている感が強い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
76	1	1	0	組織内のアウトプットに繋がらない作業が膨大。組織としてアウトプットを出そうとしているのか疑問。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
77	2	2	0	有期研究員人数枠が大きくなっていることは否めません。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
78	2	2	0	新規のマネジメントを行う結果, 時間を費やしているのが現状。形だけ。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
79	1	1	0	在宅勤務が増加して, 研究者の雑用が増加した(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
80	1	1	0	社会ニーズに呼応した研究計画の立案に重点が置かれ, 業務の効率化, 支援体制など現場からの要望に応えていない(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
81	1	1	0	研究組織の管理運営方法の非効率性を見える化できていない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
82	2	1	-1	1週間のうち, 研究に1日集中できるかどうか? というレベル。書類・通らない可能性の高い申請書などの業務が多すぎる。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
83	4	3	-1	組織運営の立場の役割が増えても, 支援体制は全く変わらない。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
84	2	1	-1	自分で秘書を雇用するしかなく, 予算確保に奔走している(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
85	3	2	-1	今年度, 教務関係の委員を引き受けることになったが, 重い仕事の割には, 研究時間などを補償するような制度がない。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
86	3	2	-1	コロナ禍の影響でオンライン授業などの資料を作成するための人材は確保されなかったため(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
87	3	2	-1	執行部が受けるべき仕事を教員に流す機会が増えたように思う。(大学, 第2G, 工学, 社長・学長等クラス, 男性)
88	3	2	-1	毎年のように改組があり, 若手研究者はその事務作業に追われている。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
89	3	2	-1	コロナで無駄な作業がより増えた。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
90	2	1	-1	研究者側の支援するだけのリソースが予算的に厳しい。デジタル化の遅延も影響。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
91	4	3	-1	技術職員の待遇改善と高スキル化の必要性が顕在化してきている。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
92	2	1	-1	オンラインやオンデマンド授業の形態が今後は役立つであろうが, 一時的に大きな負荷がかかっている。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
93	2	1	-1	雇い止めの問題で, プロジェクト間の渡りが制限されるようになり, 支援者の確保は非常に難しくなりつつあります。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
94	2	1	-1	今年度はコロナ対応で研究をする時間がほとんど確保できなかった。(大学, 第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
95	2	1	-1	研究支援者は, 減るいっぽうであり, 今後も減る。危機的状況。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
96	2	1	-1	組織運営に関わる会議が大幅に増えたため(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
97	3	2	-1	今年度は, コロナ対応(オンライン講義の準備)に相当時間が割かれた。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
98	2	1	-1	評価や事務作業が毎年増え, 研究時間が少なくなっている。デジタル化といいながら, デジタル処理を行うとともに, 紙媒体の提出など, 事務的作業に時間が取られている。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
99	2	1	-1	国立に比べると私立は遅れているが, 仕方無いと思う。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
100	2	1	-1	ますます不足していると感じています。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
101	2	1	-1	種々の事務作業の割合が増えていることが, 本来の研究活動に時間を圧迫している。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
102	2	1	-1	若手でも雑務が多く, 年々研究に充てられる時間は減少している。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
103	2	1	-1	他大学(地方大学)と比較する機会がありましたが, 同じ地方国立大学でも大きな差があると感じました。具体的には, 事務員や支援者の数が上げられます。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
104	2	1	-1	組織の機能強化策が純増する傾向にあり, 個人の研究時間は余計に少なくなりつつある。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
105	2	1	-1	書類作成が煩雑になっているため。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
106	2	1	-1	学内異動先部署では, マネジメントに時間を要し, 研究時間はほぼないため。(大学, 第4G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
107	5	4	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
108	5	4	-1	競争的資金を獲得していれば研究支援者を雇用できるが, そうでなければ支援者の確保は困難(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
109	2	1	-1	ナショナルセンターでは, まだ古く効率的でない体制も残存しているように思われます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
110	3	2	-1	マネジメント部分が増加していると感じます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
111	3	2	-1	雑用が増えている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
112	3	2	-1	コロナウイルス感染症対策のために在宅勤務になったが, これを経験して, 縮小すべき庶務が多々あることが分かった。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)

113	3	1	-2	授業やその準備, 学務の時間が増え, 研究に割ける時間が短くなった. また, 子育てを行う家庭への負担を軽減するため, 仕事と家庭のバランスをとる必要が生じた. (大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
114	4	2	-2	教育, 特に実習指導にあたる教員に対しては, 十分な研究時間が確保できない現状あるにもかかわらず, 評価は同じようになされ, 困っている教員がいる. (大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
115	3	1	-2	事務(契約関係の仕事)が多くなり, 研究者の時間はだんだんなくなっている. (公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
116	6	3	-3	自身が所属する研究所では課題を多く抱えすぎており, 一人で何役もこなす必要に迫られている場合が散見される. (公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

Q203. 研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	55	619	609	345	164	66	23	1,826	2.4	1.2	2.5	4.0	2.5	2.5	2.3	2.4	2.4	-0.03	-0.11	-0.02	0.05	-0.11
大学等	38	520	494	295	148	58	22	1,537	2.4	1.2	2.5	4.1	2.5	2.5	2.4	2.4	2.4	-0.03	-0.09	-0.04	0.05	-0.11
公的研究機関	17	99	115	50	16	8	1	289	2.1	1.2	2.3	3.4	2.2	2.1	1.9	2.0	2.1	-0.02	-0.20	0.08	0.05	-0.09
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	47	535	550	305	151	59	21	1,621	2.4	1.3	2.5	4.0	2.5	2.5	2.4	2.4	2.4	-0.01	-0.11	-0.02	0.03	-0.11
女性	8	84	59	40	13	7	2	205	2.1	1.0	2.2	3.8	2.2	2.0	1.8	1.8	2.1	-0.25	-0.13	0.02	0.27	-0.09
社長・役員・学長等クラス	1	25	77	53	38	12	0	205	3.4	2.2	3.3	5.0	3.4	3.6	3.5	3.4	3.4	0.20	-0.17	-0.03	-0.06	-0.06
部長・教授クラス	19	263	279	143	65	26	11	787	2.3	1.2	2.4	3.9	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	0.02	-0.05	0.01	0.03	0.01
主任研究員・准教授クラス	22	256	192	107	45	20	7	627	2.1	1.0	2.2	3.7	2.4	2.2	2.0	2.0	2.1	-0.10	-0.21	-0.06	0.12	-0.26
研究員・助教クラス	13	70	51	33	14	8	5	181	2.4	1.1	2.3	4.1	2.5	2.4	2.3	2.4	2.4	-0.11	-0.07	0.04	0.03	-0.10
その他	0	5	10	9	2	0	0	26	2.6	1.9	3.0	4.2	3.0	2.3	2.5	2.6	2.6	-0.65	0.19	0.05	0.03	-0.38
任期あり	14	137	153	120	56	21	5	492	2.7	1.5	2.9	4.4	2.8	2.9	2.7	2.6	2.7	0.05	-0.20	-0.01	0.08	-0.07
任期なし	41	482	456	225	108	45	18	1,334	2.2	1.2	2.3	3.8	2.3	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.05	-0.07	-0.01	0.05	-0.08
学長・機関長等	1	14	42	37	25	7	0	125	3.5	2.4	3.6	5.1	3.4	3.7	3.6	3.6	3.5	0.22	-0.08	0.01	-0.09	0.07
マネジメント実務	1	24	63	39	23	8	1	158	3.1	2.1	3.1	4.7	3.1	3.2	3.1	3.1	3.1	0.13	-0.16	0.06	0.00	0.03
現場研究者	47	536	445	239	108	46	20	1,394	2.2	1.1	2.3	3.8	2.3	2.3	2.2	2.1	2.2	-0.09	-0.11	-0.01	0.05	-0.15
大規模PIの研究責任者	6	45	59	30	8	5	2	149	2.3	1.4	2.5	3.8	2.4	2.5	2.4	2.1	2.3	0.12	-0.17	-0.22	0.18	-0.08
国立大学等	28	342	339	223	112	40	22	1,078	2.6	1.3	2.6	4.3	2.6	2.7	2.5	2.6	2.6	0.01	-0.10	0.00	0.03	-0.06
公立大学	5	28	34	13	9	6	0	90	2.5	1.3	2.5	4.0	2.6	2.4	2.7	2.4	2.5	-0.19	0.24	-0.28	0.07	-0.16
私立大学	5	150	121	59	27	12	0	369	2.0	1.0	2.1	3.5	2.2	2.1	1.9	1.9	2.0	-0.12	-0.12	-0.06	0.11	-0.18
第1グループ	3	71	70	53	31	9	8	242	2.9	1.4	2.9	4.6	3.0	2.9	2.8	2.7	2.9	-0.09	-0.13	-0.04	0.13	-0.13
第2グループ	14	109	113	66	32	14	3	337	2.4	1.3	2.5	4.1	2.5	2.6	2.4	2.4	2.4	0.06	-0.14	-0.03	0.07	-0.05
第3グループ	8	142	118	63	27	12	6	368	2.2	1.1	2.3	3.8	2.4	2.3	2.3	2.2	2.2	-0.15	0.02	-0.09	-0.03	-0.25
第4グループ	13	185	177	100	48	19	3	532	2.3	1.2	2.4	4.0	2.2	2.3	2.2	2.2	2.3	0.06	-0.06	0.00	0.07	0.07
理学	5	74	57	31	22	6	5	195	2.4	1.1	2.4	4.2	2.4	2.4	2.3	2.4	2.4	0.03	-0.11	0.02	0.04	-0.02
工学	13	163	121	63	38	20	7	412	2.3	1.1	2.3	4.0	2.5	2.4	2.3	2.2	2.3	-0.12	-0.15	-0.05	0.09	-0.23
農学	6	65	62	29	6	6	1	169	2.0	1.1	2.2	3.3	1.9	1.9	1.9	2.0	2.0	-0.06	0.07	0.11	-0.07	0.05
保健	8	143	121	79	25	7	5	380	2.1	1.1	2.3	3.8	2.3	2.2	2.1	2.1	2.1	-0.05	-0.07	-0.07	0.08	-0.11
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	55	619	609	345	164	66	23	1,826	2.4	1.2	2.5	4.0	2.5	2.5	2.3	2.3	2.4	-0.03	-0.11	-0.02	0.05	-0.11

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q203. (意見の変更理由)研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	6	5	経済的に許す範囲でよくやっている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	5	4	数年前に弊学ではそのような専門人材ポストが複数作られました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	4	3	RAが雇用されるに至ったため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	5	3	URAが成長した。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	充実しつつある(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	5	2	産学連携関連でURAのありがたみがあった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	1	3	2	TA・RAが実施されているが,人数は不足している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2	URA教員の配置増による。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	4	2	科研費の獲得にむけて,強化している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	2	4	2	今年度より新たにURAを雇用し,競争的資金獲得に向けた体制づくりを進めているため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	3	2	人材が補充され,いろいろと一緒に考えてくれる方が担当になり,助けられることも増えました(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	3	2	当該人材の採用等を積極的に実施。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	1	3	2	研究者及び補助者を増員している。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1	当該機関では今年度コンソーシアムの立ち上げや共同研究支援施設の立ち上げに,優秀な人材にサポートいただきました。しかし,機能している人材は限られているように思います。人選も含めて改善が求められます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	人材は十分であるが,あまり役に立っている印象がない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	〇〇〇(〇〇〇〇・〇〇〇〇〇〇〇〇推進機構)【大学組織】設置により少しは上向き(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	リサーチアドミニストレーターを正式な職種とし,その育成や活用がより本格化している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
18	4	5	1	産学連携・国際業務・部局に特化したURAの雇用を拡大しつつある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	URAの増員が図られ,無期雇用化も進んでいるため(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	4	5	1	指定国立大学になりURAが一層拡充(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	URAの人数が増えているが質が保証されていない。研究経験の浅い,PDの就職先の一つの選択肢となっているが,URAとしての能力が不十分。一方で,有期雇用がほとんどであり,優秀なURAの確保は極めて難しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	4	5	1	研究支援人材URAの自己点検を踏まえ,機関が目指す方向性を共有している。人材についても前年からの増員を図っている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	産学連携や知財に関してはサポートして頂けるスタッフがあります。ただし,これも大学運営を維持するために,外部資金を集めるよう推進するために確保されているため,メリットがある反面,本来の自由な研究をする時間が削られる場合もあります。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	情報提供は行っているが,以前よりはできています。ただ,研究が出来ない人たちのための補助であるが,研究が出来る人のためには何も役立ってはいない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	3	4	1	大学URAなどの拡充がみられる(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	先進機器共用推進部の技術職員の充実(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	現在のCD/URAの教育として,URA認定制度トライアルや各種研修に積極的に参加して,レベルアップしてもらおうにした。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	現在,自分が所属している組織(センター)内に,大学とは別にセンター内に専門人材による研究推進&管理を担当する部署を組織した為。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	1名増員された。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	1	2	1	産学連携部門に関してはURAが確保されている(ただし任期付き)。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
31	1	2	1	学内に存在しているが,なにををしているかわからない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	前問と同様,こうした専門人材の確保に関しても雇用の財源に関して柔軟性を高める方策がとられるなど,取組の傾向はみられるようになった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
33	3	4	1	研究内容をある程度理解した研究評価,財務,人事担当(U)RAが育ってきており,貴重な戦力となっている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
34	2	3	1	RAを雇用した(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	1	2	1	専門スタッフの数がまだ足りないが,育成に取り組んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	組織における重要性は認識されてきたと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1	知財関連が子会社に委託されたため,一部の業務の支援が強化された(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

39	1	1	0	リサーチ・アドミニストレーターが何をすべきかを理解していないため、全く役に立たない。企業からのあぶれた老人の保養所になっている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	専門人材を確保する対応はなされているが、専門人材を有効に活用できていない部分がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	当研究科にリサーチアドミニストレーターはいないように思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	3	3	0	本学においては人数は何とか確保してきたが、若手専門人材が不足している。我が国においては、どうしても教員が上であるとといった古い感覚が残っていることが課題だと思われる。優秀なアシリートは優秀な指導者、コーチがいるからこそ成績を上げることができるということが研究分野において理解できていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
43	1	1	0	事務機能が弱い(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
44	3	3	0	当該人材が何を目的に雇用されるのかを考えると研究活動の補助になるかは疑問である。(大学,第2G,その他,男性)
45	2	2	0	人材(人数)は確保できつつあるが、その業務と研究者の要望とでミスマッチがみられる(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	5年雇い止めで有用な人材が大学を去っています。大きな損失であると感じます。知財の方ですが、長年の情報のやりとりと構築した信頼関係がまたゼロになってしまいます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	2	0	特定の分野については有効だと思いますが、適していないところもあると思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
48	1	1	0	URAはいるが、役に立っているか不明(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	4	4	0	育成は行われているが、十分な人材が確保できていない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	2	2	0	URAの雇用などで状況が若干改善しているものの、任期付きでしか雇用できていないため、十分な環境整備ができていない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
51	1	1	0	専門家の育成はできていない。採用時の能力評価、採用後のステータスの向上が必要。希望者が少ない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	理工学部における外部資金の獲得額を考えれば、間接経費で十分1,2人程度URAを雇用できるはずだが、全くそのような気配すらない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	1	0	不十分以下と言わざるを得ないほど不十分だと感じる。事務ですら人数を減らされ事務業務が教員にまで及んでいる。研究は自身でするにしても、事務作業は教員に振らないで欲しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	1	1	0	当大学にいないと思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	2	0	専門人材を増やしても、研究活動がよくなるとは思えない。根本的にスタッフの数を増やす必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	2	2	0	小規模大学でこの種の人材を確保することは一般的には困難。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	1	1	0	URAは現在3名となったが、活動内容も不明確で実績も不十分である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	4	4	0	URAの雇用の安定を図るために、非常勤から常勤への採用を行った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
59	1	1	0	RAの質の向上策と量的不足の両面で課題あり。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
60	1	1	0	地方では、優秀な人材を獲得するのが困難であるばかりでなく、役職定年後の腰掛けで来る人がほとんど。情熱がない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	1	1	0	そのような人員、どこにも存在しません。現有の教職員の人件費も確保できなくなっています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	4	0	育成はしているが、文科省からの助成がなくなると途端に破綻する。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
63	1	1	0	教を確保して、それっぽい組織図を書いて、形骸化している。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	1	1	0	現状では、アドミニストレータ教育はほとんどないため、人材も質が悪いし、不足している。専門的な教育システムを持つべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
65	2	2	0	十分に行われていなかったため、制度を検討中である(既述の通り)。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
66	1	1	0	URAの育成が不十分、何を習得すべきかを明確にすべきです。会社で多くをトレーニングされ、社会的考えに支配された人に研究者(若手PDを含め)の思考が理解できないはず。競争的資金の獲得のための文書チェック程度の作業をさせていることが多いのではないかと。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
67	2	2	0	現在、本部機能を設置し取組中。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	1	1	0	組織として5年先しか見ておらず、10年先の専門人材の育成がおろそか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	・URAよりも事務組織全般の改革が必要。・URAを雇用するための財源がなく、研究補助業務を研究者自身が行わざるを得ない状況がある。・同専攻でも研究分野が多岐にわたるため、例えば専攻共通に専門人材を確保することは難しい。個々の研究室対応にならざるを得ず、単独で人件費を確保する必要がある。・学生に給料を払って、育成、確保すべき。欧米にならう。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
70	4	3	-1	コロナ感染などの現状に対応するだけの余力がないことがわかったので、変更した。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
71	2	1	-1	URAの能力向上が必要(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
72	3	2	-1	リサーチ・アドミニストレーターの数は多いが実際的に研究活動の支援になっているとはあまり思えない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	4	3	-1	数の確保は行われているが、育成できているとは言い難い(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
74	3	2	-1	URAはおられるのだが、あまり役に立っているように見えない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	現場に近いところで育成ができていない。若手が多いのだが、むしろシニア層の研究者のほうが適任ではないだろうか。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
76	4	3	-1	最近、周囲ではこのような専門人材が減らされているように感じる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

77	2	1	-1	全く無いに等しい(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	6	5	-1	リサーチ・アドミニストレーターはいるが,それによって研究活動が円滑になっているかどうかは不明.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	3	2	-1	コロナの影響でかなり時間が減ったと思います.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
80	2	1	-1	基本的には人事に使えるお金が不足している印象(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	2	1	-1	予算の関係もあり,当研究科では十分に育成・確保はされていない.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
82	4	3	-1	教員数に対し,URAの絶対数が不足しているが,雇用財源の捻出が困難.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
83	2	1	-1	予算削減のため専門人材の雇用状況も悪くなっている印象(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	4	3	-1	国立に比べると私立は遅れているが,仕方無いと思う.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	4	3	-1	工学系はある程度確保されていますが,他の分野では不足しています.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
86	3	2	-1	URAは確保しているが,使い切れていない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
87	2	1	-1	大所高所から研究を俯瞰し,研究の方向性,トレンド,最適な研究資金への申請に向けたプロモーションなどを総合的に行える人材が少ない(少なくとも地方では).(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
88	3	2	-1	制度自体が定着していない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
89	5	4	-1	十分ではないが,着実に進めている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
90	2	1	-1	人数は増えたが特に恩恵を感じていないので(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	2	1	-1	リサーチ・アドミニストレーターの確保はされているが,育成や活動は研究者から独立して行われており,円滑ではないように感じます.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	2	1	-1	存在を知ってみると,彼らがあまりに忙しそうなので,負担をかけないようにと思ってしまう.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
93	4	3	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
94	2	1	-1	大学ではURAが育成されていますが,ナショナルセンターにはありません.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
95	2	1	-1	人件費削減の方向性の中で,むずかしい状況です.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
96	4	2	-2	共有機器をあつかうオペレーターを置いて欲しい.どの分野にも,運営費では教授秘書が置けない財政である.消耗品の打ち込みも教授が行っている.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
97	3	1	-2	減っている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	3	1	-2	適切な能力を持った人材が存在するのかどうかは疑問です.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
99	6	4	-2	更なる,育成が必要です.博士研究の,セカンドキャリアとして考えても良いと思います.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
100	3	1	-2	兎も角人が枯渇している.これにより,全ての年齢層で,オーバーワークが発生している.どう継続的に優秀な人材を確保していくかが,研究活動の維持に極めてクリティカルになってきた.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

Q204. 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
		1	2	3	4	5	6																		
大学・公的研究機関グループ	19	287	445	433	328	273	96	1,862	4.2	2.3	4.1	6.2	4.8	4.6	4.4	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.26	-0.21	-0.15	-0.05	-0.67	
大学等	14	253	365	369	273	231	70	1,561	4.1	2.3	4.1	6.1	4.7	4.5	4.3	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.24	-0.19	-0.18	-0.05	-0.65	
公的研究機関	5	34	80	64	55	42	26	301	4.5	2.5	4.3	6.4	5.2	4.9	4.6	4.5	4.5	4.5	4.5	-0.36	-0.29	-0.03	-0.07	-0.76	
インバウンジョン/雇職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	14	252	399	380	287	248	88	1,654	4.2	2.3	4.1	6.2	4.8	4.6	4.4	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.24	-0.20	-0.14	-0.07	-0.65	
女性	5	35	46	53	41	25	8	208	4.0	2.5	4.1	5.9	4.8	4.4	4.1	3.9	4.0	4.0	4.0	-0.35	-0.29	-0.22	0.07	-0.79	
社長・役員・学長等クラス	1	19	65	51	32	30	8	205	4.1	2.3	3.9	6.0	4.7	4.5	4.4	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.23	-0.10	-0.18	-0.08	-0.58	
部長・教授クラス	5	116	202	185	147	118	33	801	4.1	2.4	4.1	6.1	4.6	4.5	4.3	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.11	-0.17	-0.14	-0.02	-0.45	
主任研究員、准教授クラス	5	114	148	156	98	90	38	644	4.0	2.2	4.0	6.1	4.8	4.4	4.2	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.35	-0.19	-0.15	-0.02	-0.72	
研究員、助教クラス	7	34	26	36	44	31	16	187	4.6	2.5	4.9	6.7	5.3	5.0	4.7	4.7	4.6	4.6	4.6	-0.26	-0.24	-0.04	-0.07	-0.61	
その他	1	4	4	5	7	4	1	25	4.5	2.6	4.8	6.4	6.0	5.5	4.8	4.9	4.5	4.5	4.5	-0.45	-0.71	0.04	-0.40	-1.52	
任期あり	10	52	109	119	104	85	27	496	4.6	2.8	4.6	6.5	5.3	5.1	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.18	-0.34	-0.13	-0.01	-0.71	
任期なし	9	235	336	314	224	188	69	1,366	4.0	2.2	3.9	6.0	4.6	4.3	4.2	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.26	-0.14	-0.13	-0.05	-0.59	
学長・機関長等	1	15	31	29	26	20	4	125	4.3	2.5	4.3	6.2	4.6	4.5	4.3	4.4	4.3	4.3	4.3	-0.16	-0.14	0.05	-0.12	-0.36	
マネジメント実務	2	14	46	47	32	15	3	157	4.0	2.6	4.0	5.6	4.7	4.5	4.3	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.25	-0.16	-0.18	-0.16	-0.74	
現場研究者	14	238	338	324	242	210	75	1,427	4.1	2.3	4.0	6.2	4.8	4.5	4.3	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.26	-0.22	-0.17	-0.05	-0.70	
大規模PIの研究責任者	2	20	30	33	28	28	14	153	4.7	2.7	4.7	6.9	5.2	5.0	4.8	4.6	4.6	4.7	4.7	-0.26	-0.21	-0.14	0.11	-0.50	
国立大学等	11	186	244	242	186	181	56	1,095	4.2	2.3	4.1	6.3	4.9	4.6	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	-0.25	-0.21	-0.14	-0.09	-0.69	
私立大学	1	19	21	22	16	12	4	94	3.9	2.0	3.9	5.9	4.3	4.0	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9	-0.27	0.00	-0.13	-0.02	-0.42	
私立大学	2	48	100	105	71	38	10	372	3.9	2.4	3.9	5.6	4.5	4.3	4.1	3.8	3.9	3.9	3.9	-0.20	-0.17	-0.27	0.08	-0.55	
第1グループ	2	17	36	47	45	77	21	243	5.6	3.6	5.8	7.5	6.2	5.9	5.9	5.6	5.6	5.6	5.6	-0.31	-0.02	-0.26	-0.03	-0.62	
第2グループ	5	54	84	80	64	47	17	346	4.1	2.3	4.1	6.1	4.8	4.6	4.3	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.20	-0.35	-0.08	-0.08	-0.70	
第3グループ	3	80	106	90	54	34	9	373	3.4	1.9	3.3	5.1	4.2	3.9	3.7	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.24	-0.18	-0.25	-0.10	-0.78	
第4グループ	3	96	134	143	95	56	18	542	3.8	2.2	3.8	5.6	4.3	4.0	3.9	3.7	3.8	3.8	3.8	-0.22	-0.13	-0.18	0.04	-0.49	
理学	3	42	31	49	35	30	10	197	4.1	2.1	4.2	6.2	5.0	4.8	4.6	4.4	4.1	4.1	4.1	-0.24	-0.20	-0.22	-0.26	-0.92	
工学	4	61	102	99	67	65	27	421	4.3	2.4	4.1	6.3	4.8	4.6	4.4	4.2	4.3	4.3	4.3	-0.26	-0.20	-0.18	0.08	-0.55	
農学	0	45	50	36	23	18	3	175	3.2	1.6	3.1	5.0	3.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.36	-0.09	-0.06	-0.06	-0.57	
保健	3	62	94	89	68	59	13	385	4.0	2.3	4.0	6.1	4.8	4.6	4.3	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.21	-0.23	-0.27	-0.04	-0.74	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	19	287	445	433	328	273	96	1,862	4.2	2.3	4.1	6.2	4.8	4.6	4.4	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.26	-0.21	-0.15	-0.05	-0.67	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q204. (意見の変更理由)研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	3	5	2	電子書籍などが充実した。設備よりもIT技術で補えるものが多くなってきた。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	4	2	職場が大学になり状況は変わった(大学,第2G,その他,男性)
3	2	4	2	学部横断的に利用できるようになり施設については有効だと思います(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	図書館を通じた論文検索・閲覧機能の上昇は大きく研究能力を上げてくれます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	2	1	自分の獲得外部資金で整備を完了している。大学は全て個人ベースで,信じられない。組織として全く機能していない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	新産学連携棟を2020年3月に竣工した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	地方創生助成金で,学科単位のプロジェクトが生じて,内部の協力が高まり,また設備の増強ができた。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	最先端の研究力向上のため研究設備導入の経費支援を実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	誰でも使える共通機器センターを整備した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1	昨年よりさらに設備面の環境整備が進み,大学とは別にセンター内に専門人材による研究推進&管理を担当する部署を組織した為。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	設備はあると思うが,それを生かす時間的な環境が重要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	大学というよりも教員の研究資産が豊富にある(本来なら大学が補填すべきところを教員がしている場合が散見される)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	施設整備・拡充が進んでいる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	共通実験機器を導入する動きが出てきている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	大型装置を行っている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	研究棟の新設により,研究環境の整備が少しではあるが図られた。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1	新研究棟が竣工した(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	大型科学施設の保守費用が認められ,若干改善しつつあるが,新規の装置の予算確保がままならず,さらなる改善が必要。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
19	5	6	1	海外に比較して研究室には新しく高性能の装置が並んでいる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	重点化研究のための施設整備は改善されている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	科研費で大きな共用設備は買えないので,更新ができない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	2	0	国立大学においては,施設整備費の確保が十分ではなく,結局はすぐれた人材育成にも影響を与えているだろう。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	2	2	0	共同研究講座など新規に行うスペースが少なく,推進できない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0	化学系の学科なのに,ドラフトが1研究室1台しかない(設置できる配管もない)。無理矢理2基増設しているが,もう拡張できない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	5	5	0	全学の共通設備の運用と,学内公募による先端研究設備の導入を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	1	1	0	個々の教員が外部資金で整えた設備はともかくとして,共通設備が余りにも貧弱。回答者は近隣の研究機関の設備を使用している。電子顕微鏡は共通設備として保有しているが,修理費・維持費が出せず,廃棄せざるを得ない状況。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	まったく取り組まれていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	4	0	現有設備はそこそこ揃えているが,今後の更新にかかる予算が確保できていない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	科研費では購入できない程度の中規模設備が不十分。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	すべてが老朽化している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	3	-1	・予算がついて新たな実験装置を設けようとしても身近にそのためのスペースがなく苦慮している。あまり十分ではない。・学生向けのPCやデスクの数などはまったく不足している。・十分な人材がいるかも問題。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
32	4	3	-1	コロナ感染などの現状に対応力は弱いことがわかったので,変更した。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	研究に利用できるスペース不足。設備の老朽化や,先端機器の確保が難しい(資金的な問題と,維持する人材の問題)などが慢性的な問題となっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	設備の老朽化が進んでいます(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
35	2	1	-1	新しいセンターを作ったりそのセンターの方針を決めるスピードが,研究の進展に対してあまりに遅い(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	3	-1	オミクス研究や高度なイメージング研究等については設備不足(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	4	3	-1	大型の機器は入っているが,それを動かす試薬代等も高額になってきており,大規模なプロジェクトでないと活用が難しい状況になっている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

38	2	1	-1	実験室のスペースが不足している(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
39	5	4	-1	設備の更新が遅れている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	最近地方大学や地方の研究所を訪問する機会があったが,それらに比べても見劣りする(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	5	4	-1	陳腐化しても更新ができない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	部局全体として設備資金的には厳しくなりつつある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	施設・設備の老朽化に対し,修繕・更新が遅れている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	共通機器管理を担当しているが,維持費用が賄えない,苦しい状況である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	3	-1	設備の古さが改善されない,修理できないなど不備が目立つ(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	技術の進歩に設備の整備が間に合っていない.老朽化した施設の刷新,管理の合理化などが遅々として進まない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
47	5	4	-1	人的資源が不透明に感じた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	4	3	-1	大型機器などは,維持費が不足しており,更新も困難な状況になりつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	内部組織による調査などが実施されるにも関わらず研究者らへのフィードバックはなく無駄な労力を増やしている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	-1	古くなった機器の更新が困難になってきている.現状は壊れたらおしまい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	老朽化で使用できない設備が増えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	社会医学系への投資傾向が強くなった(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	6	5	-1	機器の購入から時間が経ち,最新とは言えなくなってきている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	6	5	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	老朽化を手当て,更新する事すらままならなくなって来ている.科研費等で購入しても,その後の維持管理に困る状況。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	設備の更新が滞っていると感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	年々,老朽化機器の更新が困難になってきた.また直ぐに成果の出る設備が求められており,創造的研究に必要な設備整備は遅れている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	4	3	-1	設備の更新や維持のために予算が使われていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	3	-1	相対的には充実していると思うが,設備の劣化等が顕著になってきているように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	老朽化が進み,維持・更新の話もあまり進んでいない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	3	2	-1	機関内の研究データ基盤の整備が必要だから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
62	3	1	-2	研究者個人の努力で研究施設や設備が維持されており,特に高価な施設や設備を必要とする研究分野では学部や研究科の支援は不十分である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
63	5	3	-2	研究費削減のため,施設・設備の更新が滞っている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
64	4	2	-2	基盤の施設の維持管理もやはり外部資金から取られていくため,安定的に人材育成できるような環境から離れていると思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
65	3	1	-2	根本的にスタッフの数が足りないため,育成に時間を割くことができない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	4	2	-2	必須の装置の故障や代替について対応十分とは言えない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	5	3	-2	国立に比べると私立は遅れているが,仕方無いと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	6	4	-2	基礎研究で先端分野において,設備更新に予算が不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
69	4	2	-2	最近は,奇抜な先端研究で報道されるよりも従通りの追従研究が堅実で好ましいと言われることが多くなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	5	3	-2	必要な電子ジャーナルの購読を抑えようとしているため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	2	-2	研究費が減少しており,施設や機械が老朽化.購入する予算はついても,維持のための予算がほとんどない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
72	3	1	-2	施設維持管理経費が重すぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	5	3	-2	組織の予算が減少しており,環境は大幅に悪化している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	5	2	-3	施設の程度は十分だが,それを使いこなすための時間的余裕がない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
75	4	1	-3	研究所の中心的な実験施設である大型装置の予算が差し止められそうである.実際に止まった場合は若い人材は本分野に入ってこなくなる.すなわち,我が国として核融合分野から撤退することを意味する.非常に残念だ。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q205. 組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数						指数の変化						
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	25	189	331	460	407	358	1111	1,856	4.8	3.1	4.8	6.7	5.1	5.0	4.9	4.8	4.8	4.8	-0.15	-0.09	-0.06	-0.01	-0.31	
大学等	17	157	277	385	336	310	93	1,558	4.8	3.1	4.8	6.7	5.1	5.0	4.9	4.8	4.8	4.8	-0.15	-0.09	-0.06	-0.01	-0.31	
公的研究機関	8	32	54	75	71	48	18	298	4.7	3.0	4.7	6.5	5.0	4.8	4.8	4.7	4.7	4.7	-0.16	-0.06	-0.07	-0.01	-0.30	
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	21	159	287	412	363	325	101	1,647	4.9	3.1	4.9	6.7	5.1	5.0	4.9	4.9	4.9	4.9	-0.13	-0.06	-0.07	-0.01	-0.27	
男性	4	30	44	48	44	33	10	209	4.3	2.5	4.4	6.3	5.0	4.6	4.4	4.3	4.3	4.3	-0.37	-0.25	-0.03	0.03	-0.62	
女性	0	5	35	50	55	53	8	206	5.4	3.7	5.4	7.0	5.2	5.3	5.5	5.4	5.4	5.4	0.10	0.17	-0.12	0.00	0.15	
社長・役員・学長等クラス	8	78	158	200	174	141	47	798	4.7	2.9	4.7	6.6	4.9	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	-0.05	-0.12	-0.03	0.02	-0.18	
部長・教授クラス	10	77	107	169	133	119	34	639	4.7	3.0	4.7	6.6	5.2	4.8	4.8	4.6	4.6	4.7	-0.36	-0.02	-0.17	0.04	-0.50	
主任研究員、准教授クラス	7	26	25	36	40	39	21	187	5.1	3.1	5.3	7.2	5.3	5.3	5.0	5.2	5.1	5.1	-0.08	-0.24	0.19	-0.10	-0.24	
研究員、助教クラス	0	3	6	5	5	6	1	26	4.6	2.6	4.7	6.8	5.3	5.1	5.4	5.9	4.6	4.6	-0.13	0.23	0.52	-1.27	-0.65	
その他	9	30	71	113	125	125	33	497	5.4	3.7	5.5	7.1	5.6	5.4	5.3	5.4	5.4	5.4	-0.20	-0.10	0.02	0.02	-0.25	
任期あり	16	159	260	347	282	233	78	1,359	4.6	2.8	4.6	6.5	4.9	4.8	4.7	4.6	4.6	4.6	-0.10	-0.08	-0.08	-0.01	-0.26	
任期なし	0	3	18	32	31	34	8	126	5.6	3.9	5.5	7.2	5.3	5.4	5.7	5.6	5.6	5.6	0.14	0.23	-0.09	-0.01	0.28	
学長・機関長等	1	6	25	44	49	30	4	158	5.1	3.7	5.1	6.5	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	-0.03	-0.01	0.03	-0.03	-0.04	
マネジメント実務	22	159	264	346	300	257	93	1,419	4.7	2.9	4.7	6.6	5.1	4.9	4.8	4.7	4.7	4.7	-0.20	-0.12	-0.07	-0.02	-0.40	
現場研究者	2	21	24	38	27	37	6	153	4.7	2.9	4.7	6.9	5.0	4.9	4.7	4.6	4.6	4.6	-0.10	-0.16	-0.06	0.05	-0.27	
大規模PIの研究責任者	12	113	166	276	224	240	75	1,094	5.0	3.3	5.0	7.0	5.3	5.1	5.1	5.0	5.0	5.0	-0.14	-0.07	-0.02	-0.05	-0.28	
国立大学等	1	6	22	18	25	19	4	94	4.9	3.0	5.1	6.6	4.8	4.9	5.0	5.0	4.9	4.9	0.14	0.12	-0.01	-0.13	0.12	
公立大学	4	38	89	91	87	51	14	370	4.4	2.7	4.4	6.1	4.8	4.6	4.4	4.2	4.4	4.4	-0.25	-0.21	-0.16	0.13	-0.49	
私立大学	2	19	34	45	54	72	19	243	5.5	3.6	5.7	7.4	5.8	5.7	5.7	5.6	5.5	5.5	-0.08	0.04	-0.18	-0.05	-0.27	
第1グループ	7	30	51	91	80	69	23	344	5.0	3.4	5.0	6.8	5.4	5.3	5.1	5.0	5.0	5.0	-0.10	-0.23	-0.07	0.01	-0.39	
第2グループ	2	51	73	87	88	56	19	374	4.4	2.6	4.5	6.3	4.8	4.6	4.5	4.5	4.4	4.4	-0.16	-0.07	-0.06	-0.05	-0.34	
第3グループ	6	56	111	152	99	97	24	539	4.5	2.8	4.5	6.4	4.7	4.6	4.5	4.5	4.5	4.5	-0.19	-0.04	0.00	0.00	-0.22	
第4グループ	5	27	28	45	43	39	13	195	4.8	3.0	4.9	6.8	5.6	5.4	5.2	5.1	4.8	4.8	-0.21	-0.21	-0.05	-0.31	-0.78	
理学	6	43	83	109	84	77	23	419	4.7	2.9	4.6	6.6	4.9	4.8	4.7	4.6	4.7	4.6	-0.08	-0.08	-0.13	0.07	-0.22	
工学	0	27	40	43	35	23	7	175	4.1	2.4	4.1	6.0	4.5	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	-0.27	-0.03	-0.07	-0.07	-0.44	
農学	3	38	65	89	79	82	32	385	5.0	3.2	5.0	7.0	5.5	5.2	5.0	5.0	5.0	5.0	-0.25	-0.18	-0.02	0.03	-0.42	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	25	189	331	460	407	358	111	1,856	4.8	3.1	4.8	6.7	5.1	5.0	4.9	4.8	4.8	4.8	-0.15	-0.09	-0.06	-0.01	-0.31	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの、指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q205. (意見の変更理由)組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	6	4	研究装置共用のための仕組みが整備されていないので、共用装置が使いにくいと思っていたが、仕組みが整備されるほど、禁忌とされる使い方ができなくなるので、独創的な研究に使いにくくなる。不要になった実験装置を、捨てずに他の研究者に譲るような共用システムの方が良いのではないかと。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	現所属先は共同利用の仕組みがきちんとなされている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	4	3	最近,トップダウンで設備の共用が進められている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	4	6	2	文科省・先端研究基盤共用促進事業に参加(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	学部横断的に利用することが可能になっている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	2	4	2	以前よりも共有出来る仕組みは出来つつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2	2-05のような状況なので,設備の共用は積極的に進められている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	リノベーションセンターによる支援(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	次年度から利用できるよう現在,制度を整備中(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	情報共有によって研究備品の共用を図る取り組みが具体的になりつつある(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
11	2	3	1	有償が条件であるが,高度な機器を共用する仕組みが出来てきたことは良いと思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	本年度から共用設備の制度が出来たため(ただし,まだ整備中)(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	高度研究機器の共有化の仕組みが徐々に整備されつつある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	本学においては,順次進みつつある。教員のマインドも少しずつ変化していると言える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	研究基盤を統括部局として技術部を改組しオープンファシリティーセンターを立ち上げた。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	共通機器としてそれぞれが拠出して共有を図るようになった(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
17	2	3	1	学内で医学部や理工学部と装置を共用するための仕組みの整備を進めている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
18	4	5	1	本学も文科省の先端研究設備整備補助事業に採択され,共用化を進めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	改善しようという動きはあります(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	地方創生助成金で設備の増強はできたが,共用設備は,経営者が何が共用で有用かなどの判断ができておらず,いまいち。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	個人で管理していた装置を共用センターに移管した。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	十分ではないが,大学に研究支援センターを設けて,設備・機器の管理等に工夫するシステムがスタートしたので。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	様々な共用のWEB化が進み出した(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	学部で高額な共有機器設備を導入するための予算を確保するようになったので。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1	個人の裁量で上手にやっていた場合が多いです。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	4	1	3年前より全学の共用機器センターが立ち上がり,また,学部の共通機器センターが作られた。文部科学省の新共用プログラムが後押しとなった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	一部の系の共用機器については,綱張り意識が改善され,よくなってきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	共用になっているものの,使用料が急上昇して大変困っている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	5	1	機器の共有化は進んでいます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	4	5	1	共通機器センターを整備(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	3	4	1	共用システムは整備されてきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	新研究棟への移転を契機に設備・機器類の効率的利用体制の構築を図った。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1	昨年度共通機器購入されたため変更した(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	3	1	一部機器は十分だが,不十分な部分が多いため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
35	4	5	1	改善している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	4	5	1	共同利用機器の管理システムが本格運用され,機器の利活用環境が充実した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	4	1	委員会等での検討が進んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	1	2	1	仕組みは多少はあるが,結局は属人的な運用であり,知り合いであったり仲が良かったりすれば共用制度で使えるという側面が強い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
39	4	4	0	・既得権的であり研究内容にも左右されるので,共用するための仕組みについては大型予算措置によって大規模な実験室新設・改修がない限り議論が生じにくい。・学内組織の縦割りが強いので個別の学科やコースが独自に機器等を調達している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

40	1	1	0	上記,組織として研究施設等を共用するようなことに大学がまともに機能していない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
41	5	5	0	共同研究共同利用の施設整備が進み,確実に機能している。組織内での各自の保有する装置についても共同利用も円滑に進んでいる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
42	6	6	0	共通機器での測定による予備実験が上手く進みました(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	5	5	0	高額機器が潤沢にあるわけではないが,多くの研究者が使用可能な状況にある。しかしながら,管理者が不足している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	2	2	0	十分に活用されているか,とは別問題だが。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	6	6	0	設備サポート(共用化)システムが動き始めた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	4	4	0	共通設備は順調に増加している。学生にも好評である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	5	5	0	限られてはいるが共用装置に対する管理や支援は十分手厚い(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	2	0	現在構築中の部分もあるが,遅々として進まない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	3	0	共有施設を有する(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	5	5	0	これはかなり最大限に近い形で整備している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	大型機器の保守点検費を捻出できない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	設備を運営するためには,スタッフが必要だが,現場はすべて教員レベルが管理している。助教レベルは役割が多すぎて,手に負えない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	実質的に(副)センター長の個人チームになっている例があまりに多い(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	1	-1	全く足りない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
55	5	4	-1	十分であるが料金がやや高過ぎる(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	-1	コロナ騒ぎで悪化した(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	特に整備の改善はない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	5	4	-1	価格の変更(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
59	2	1	-1	共同利用施設は,全く十分ではなく,高額な機器を使用する場合は他研究科(キャンパスが遠隔)に行かざるを得ない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	状況は悪化しています。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	共用機器に利用料金を支払って使用しているのに,経年劣化で故障した際やメンテナンスにかかる費用など,全額ユーザー負担させられる,実質管理者不在など,形ばかりの点が多い(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
62	3	2	-1	他研究者の設備を使ったことはなく,必要に応じて自身で用意している。つまり,十分でないということかと思われる。研究に必要なプロジェクト実験室も潤沢とは言えない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	6	5	-1	異動したため。ただ,比較的組織内での機器の共用は整備されていると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	5	4	-1	共用システムは進んでいるが,基盤的経費の減少により,機器類の老朽化への対応が追いつかない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
65	5	4	-1	施設はあれど,設備・機器の更新がすずまない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	経年劣化が進んでいるが,資金不足のためアップデートされない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	施設や機器の共有はあまり行われていないと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
68	3	2	-1	人員の減少に伴い,機器の共同利用が難しくなっている。特に技術補助員の減少。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	学内の機器を横断的に使う,提供する仕組みが限定的です(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
70	5	4	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	設備があっても使えないということが頻発。共用をやめざるを得ない設備も見聞きするようになった。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	大学でもナショナルセンターでもcommon facilityの運用整備は十分ではありません。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	共有の仕組みに余裕がなくなっている,特に共同研究,産官学などの取り組みに対して。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
74	4	3	-1	共用機器の整備はされているが,手続きやルールが不明瞭であったり,部署によって異なり,把握がしにくい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
75	6	4	-2	共用機器を操作する人材が少なく,十分機能していない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
76	5	3	-2	設備はあるが,米国のような,オペレーターがいないのが問題。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
77	4	2	-2	国立に比べると私立は遅れているが,仕方無いと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	3	1	-2	機器分析センターなど,研究に利用できる機器の集中管理がなされていないため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
79	4	2	-2	概算要求などは,手続きが複雑なうえにほとんど希望が薄い。施設の保守や整備に対する予算がほとんどない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
80	3	1	-2	共用とは何か,その制度と機能は何かをきちんと定義し指導できない状態で共用設備補助金を募集し配布しているのではないか? ナノプラットの微細加工のような共用制度運用と制度設計が必須だと考える。また,競争的資金での設備購入を極力控え,共用システムの利用費用へ転換する競争的資金マネジメントと規則を作るべき(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

81	5	2	-3	仕組みは素晴らしいが、実際の研究機器は老朽化したものが多い(新たに購入できるような公的支援が欲しい)(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
82	5	2	-3	研究設備の更新や設備投資が大きく滞っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	1	-4	前任地の〇〇大学では研究支援センターが稼働しており,高額機器に関しても使用料を払えば自由に使えたが,〇〇大学にはそういうシステムがない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	5	1	-4	汎用性の高い実験器具の購入に教員の外部資金の投入を最近求めるようになっていて愕然としたから。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	6	1	-5	コロナのため外部利用者数(利用収入)が大幅に減少している。これを契機に,社会システムが大きく変わっていくため,今後の共通機器施設の運営・維持が非常に難しいと思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q206. 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	81	287	562	475	331	129	16	1,800	3.4	2.2	3.5	5.1	4.1	3.9	3.7	3.5	3.4	-0.22	-0.19	-0.16	-0.10	-0.67
大学等	66	255	472	392	270	108	12	1,509	3.4	2.1	3.5	5.1	4.1	3.9	3.7	3.5	3.4	-0.22	-0.19	-0.20	-0.10	-0.71
公的研究機関	15	32	90	83	61	21	4	291	3.7	2.4	3.8	5.4	4.2	4.0	3.8	3.8	3.7	-0.22	-0.16	0.02	-0.10	-0.46
インバウンジョン/雇職グループ	45	34	180	169	114	43	4	544	3.9	2.6	3.9	5.4	4.6	4.3	4.1	4.0	3.9	-0.25	-0.18	-0.15	-0.11	-0.69
大企業	16	4	52	64	21	15	0	156	3.9	2.8	3.9	4.9	4.6	4.4	4.2	4.1	3.9	-0.25	-0.21	-0.03	-0.24	-0.73
中小企業・大学発ベンチャー	15	13	35	30	30	7	0	115	3.7	2.4	3.9	5.5	4.5	4.3	4.0	3.8	3.7	-0.21	-0.30	-0.20	-0.07	-0.77
中小企業	7	7	17	21	12	3	0	60	3.6	2.5	3.8	5.0	4.4	4.3	3.8	3.5	3.6	-0.13	-0.51	-0.30	0.05	-0.88
大学発ベンチャー	8	6	18	9	18	4	0	55	3.9	2.4	4.0	5.8	4.5	4.2	4.1	4.1	3.9	-0.29	-0.07	-0.06	-0.22	-0.65
橋渡し等	14	17	93	75	63	21	4	273	3.9	2.6	3.9	5.5	4.6	4.3	4.2	4.0	3.9	-0.28	-0.10	-0.22	-0.05	-0.64
男性	107	284	673	573	407	162	16	2,115	3.6	2.3	3.6	5.2	4.2	4.0	3.8	3.7	3.6	-0.22	-0.18	-0.16	-0.09	-0.66
女性	19	37	69	71	38	10	4	229	3.4	2.2	3.5	4.9	4.0	3.8	3.7	3.6	3.4	-0.26	-0.21	-0.14	-0.21	-0.82
社長・役員・学長等クラス	19	40	165	124	57	21	1	408	3.3	2.3	3.3	4.7	4.0	3.8	3.7	3.5	3.3	-0.21	-0.09	-0.23	-0.20	-0.73
部長・教授クラス	48	142	318	283	202	67	5	1,017	3.5	2.3	3.6	5.2	4.1	3.9	3.7	3.5	3.5	-0.16	-0.22	-0.22	0.02	-0.57
主任研究員・准教授クラス	39	97	192	165	137	57	12	660	3.7	2.3	3.7	5.5	4.3	4.0	3.9	3.8	3.7	-0.29	-0.19	-0.04	-0.12	-0.63
研究員・助教クラス	11	39	47	47	37	23	2	195	3.6	2.0	3.7	5.6	4.5	4.2	4.1	3.9	3.6	-0.25	-0.16	-0.18	-0.27	-0.85
その他	9	3	20	25	12	4	0	64	3.8	2.8	3.9	5.0	4.4	4.2	4.0	4.2	3.8	-0.25	-0.15	0.13	-0.35	-0.63
任期あり	29	68	284	203	125	52	5	687	3.6	2.4	3.7	5.1	4.2	4.0	3.9	3.7	3.6	-0.19	-0.16	-0.19	-0.06	-0.61
任期なし	97	253	508	441	320	120	15	1,657	3.5	2.2	3.6	5.2	4.2	4.0	3.8	3.6	3.5	-0.25	-0.20	-0.14	-0.11	-0.70
学長・機関長等	0	8	55	45	15	2	1	126	3.2	2.4	3.3	4.5	3.6	3.5	3.3	3.2	3.2	-0.05	-0.05	-0.15	-0.11	-0.36
マネジメント実務	11	13	68	40	23	4	0	148	3.1	2.3	3.2	4.6	3.6	3.4	3.3	3.1	3.1	-0.20	-0.12	-0.13	0.00	-0.44
現場研究者	66	235	392	355	266	113	14	1,375	3.5	2.1	3.6	5.3	4.2	4.0	3.8	3.6	3.5	-0.24	-0.20	-0.17	-0.09	-0.70
大規模PIの研究責任者	4	31	47	35	27	10	1	151	3.2	1.9	3.2	5.0	4.0	3.8	3.6	3.5	3.2	-0.19	-0.20	-0.14	-0.25	-0.77
国立大学等	40	203	333	262	176	82	10	1,066	3.3	2.0	3.3	5.0	4.1	3.9	3.7	3.5	3.3	-0.23	-0.21	-0.19	-0.16	-0.79
公立大学	6	9	40	26	9	5	0	89	3.1	2.2	3.1	4.5	3.5	3.3	3.1	3.1	3.1	-0.14	-0.06	-0.19	0.06	-0.33
私立大学	20	43	99	104	85	21	2	354	3.7	2.4	3.9	5.4	4.3	4.1	3.9	3.7	3.7	-0.22	-0.18	-0.21	0.04	-0.58
第1グループ	7	37	63	53	50	31	4	238	3.9	2.3	3.9	5.9	4.5	4.2	4.0	4.1	3.9	-0.33	-0.15	0.07	-0.23	-0.64
第2グループ	17	57	100	80	67	29	1	334	3.5	2.1	3.5	5.3	4.4	4.3	4.0	3.7	3.5	-0.12	-0.30	-0.25	-0.22	-0.89
第3グループ	12	69	124	102	56	12	1	364	3.0	2.0	3.2	4.6	3.8	3.5	3.2	3.1	3.0	-0.31	-0.24	-0.12	-0.10	-0.76
第4グループ	28	84	170	137	90	32	4	517	3.3	2.1	3.4	5.0	3.9	3.7	3.6	3.3	3.3	-0.14	-0.10	-0.29	0.00	-0.54
理学	11	47	42	48	34	16	2	189	3.3	1.7	3.5	5.2	4.2	3.9	3.7	3.4	3.3	-0.35	-0.21	-0.23	-0.13	-0.93
工学	17	74	127	97	74	32	4	408	3.4	2.0	3.4	5.2	4.2	3.9	3.7	3.4	3.4	-0.26	-0.28	-0.24	-0.04	-0.82
農学	6	35	45	42	31	16	0	169	3.4	1.9	3.5	5.3	4.2	3.9	3.7	3.6	3.4	-0.26	-0.18	-0.17	-0.19	-0.79
保健	17	46	118	97	77	30	3	371	3.7	2.3	3.7	5.4	4.2	4.0	3.8	3.8	3.7	-0.16	-0.19	-0.06	-0.13	-0.54
産学官連携活動あり(過去3年間)	26	23	144	124	90	34	4	419	3.9	2.6	3.9	5.4	4.6	4.3	4.2	4.0	3.9	-0.26	-0.13	-0.19	-0.11	-0.70
なし	19	11	36	45	24	9	0	125	3.7	2.6	3.9	5.1	4.4	4.1	3.7	3.8	3.7	-0.22	-0.40	0.05	-0.04	-0.61
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	13	10	49	64	36	17	0	176	4.0	2.8	4.1	5.4	4.6	4.4	4.2	4.0	4.0	-0.18	-0.26	-0.17	0.03	-0.57
なし/分からない	28	14	76	59	33	14	0	196	3.6	2.4	3.6	4.9	4.6	4.1	3.9	3.9	3.6	-0.42	-0.25	-0.02	-0.32	-1.01
全回答者(属性無回答を含む)	126	321	742	644	445	172	20	2,344	3.5	2.3	3.6	5.2	4.2	4.0	3.8	3.6	3.5	-0.23	-0.19	-0.16	-0.10	-0.67

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q206. (意見の変更理由)我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	Open access化が進んできたので、学術情報に対するアクセス状況は良くなっているよと思う。高額なジャーナル契約料を払わなくても同質の情報が入手できるようになりつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	最近,大学内で基盤整備が進んできている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	〇〇〇〇〇〇の契約により概ね情報ネットワークは一元化されつつある。新型コロナによる遠隔授業もそのお陰で乗り越えられそうである。ただ,データベース関連や教務関連の情報基盤が弱い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	周辺事情への理解が深まり,変更後結果へと認識が変化しました。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	2	4	2	論文検索,知的財産検索などシステムが整えられ,情報収集に一定の利便性が得られてきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	巨大な研究費が投下されて,各種データベースが整いつつある。しかしながら費用対効果や継続性という意味で今後どのように維持していくかが課題。構築したデータベースの価値判断とそれに見合った運用費の支弁が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	Web上でのデータベース(研究者情報,論文)が充実化してきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	徐々に良くなってきていると思われる(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	徐々に整備されつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	〇〇大学は恵まれてはいるが,それでも困る時がある。さらにもっと広く,大学院で学んだ人が自由にアクセスできる環境が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	徐々に整備されていることを感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	J-STAGEは,非常に便利だと思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	研究成果などにアクセスするためのデータベースが,ちょっと統合された。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	データベースの統合などが行われているようであるが,使いにくいところもあるように思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	1	2	1	ハード面は拡充されていると思う一方,それを利用するための資金や情報共有などのソフト面での整備は追いついていないように思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	3	4	1	徐々にではあるが改善されてきていることを実感する。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	まだ不十分ではあるがresearchmapなど改善しようという姿勢を感じる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	電子ジャーナルが海外より入手しやすい印象(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1	資源のクラウド化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	〇〇大学の大学共同利用・共同研究拠点新規認定を通じて,微々たるレベルですが学術コミュニティのインフラとしての機能貢献を行える機会を得たので。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1	基盤整備は進んでいると考える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	Researchmapは現在かなり役に立って頂いております。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	環境や時代の学生・教育者の変化に依存するとかんがえる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	ヒト情報のデータ連携基盤の動きが出始めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
25	3	4	1	物質科学分野において著しい進歩が見られる(MatNavi, MateriApps等)。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	情報検索用データベースに関しては,状況の改善がみられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	4	5	1	学会,論文,技術報告書の電子化,クラウド化が進んだと感じます。(民間企業等,その他,男性)
28	2	3	1	十分とは言いきれないがコロナ禍の結果,整備が進んでいる部分,整備をすることが計画された部分も大きく,かなりよくなってきているため。(民間企業等,その他,女性)
29	1	1	0	図書館の整備が重要と思われるものの,スペースが足りないなどの理由で蔵書を処分するなどの動きも有り,不十分のまましたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	我が国に限りませんが,論文の入手が大手出版社の独占的価格によって阻害されています(大学,部長・教授等クラス,女性)
31	2	2	0	全てがデジタル化,オンライン化の傾向で「情報」として扱われるようになってきているが,触れる情報の重要性や価値ともバランスを取れるようにする必要があるが,そうならない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	COVID-19におけるデータの公開や共有が全く進まなかった状況が日本の姿を現しています。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	この点については,本学でも重要視しているが,取組の遅れがある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0	年々高騰する論文誌の購読料(世界的に,大学側に価格決定権がない)が大きな負担となっており,本学でも購読を減らす事で対応しているが研究活動の可能性の縮減に直結し得る。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
35	1	1	0	論文へのアクセスは年々悪化する一方である。そろそろ対策が必要(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
36	1	1	0	電子図書へのアクセスしやすさの格差問題を早く解決してほしい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	論文アクセスは危機的な状況だと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	2	0	海外機関だと,論文をオープンアクセスにする際の費用負担があつたりしますが,日本はないのではないのでしょうか?(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	2	2	0	論文へのアクセスは、残念ながら年々悪くなっています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	国立に比べると私立は遅れているが、仕方無いと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	3	0	論文等の研究情報へのアクセスの契約の縮小化をせざるえない状況(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
42	2	2	0	国内基盤のイニシアティブ政策と予算が不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	on-line journalがほとんど読めず,研究のみならず,学生の教育にも支障が出ています.open-access journalへの投稿の支援は全く行われていません.学部図書館には,今年から司書が配置されなくなりました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	国産クラウドサービスも,テレビ会議システムもOSもないこの国で,情報はすべて外国に流れている.オンライン学会がzoomで開催されていた.笑うしかない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	論文(電子ジャーナル)の価格が上がリ,以前ほど自由に論文をダウンロードして閲覧することが難しくなった.好転する気配は全くない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	1	1	0	ジャーナルなどの閲覧が資金的に限られる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	どの大学でも財源不足で論文を読めなくなっている.つまり個人ベースでは研究を積み重ねることができても,人類全員で協力して研究を積み重ねることができない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	2	0	オープン化が進んでいない.データベースやその構築に対する評価が低い.研究者がボランティアでやっている.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
49	2	2	0	分野やトピックによるが,自然科学系全般の印象として,欧米を基準とすると遅れているし.アジアの中でトップにあるという状況でもない.「我が国」の視点も重要だが,「各国とともに世界を担う一員」という視点がいまや重要になりつつあると考える.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
50	2	2	0	企業との共同研究等で安く使われかつ特許をもって行かれてしまっている.大学毎にTLO機能を持つのでは無く,連携していくつかのTLOにまとめるべき,それによりパテントプールが可能になる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	論文購読価格の高騰の影響は大きい.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	2	2	0	デジタル化の部分で世界的に遅れている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	1	0	生物医学系では東京大学医学研究所のBBJのデータが素晴らしいと認識している.共同研究展開に制約があるのが課題(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	3	3	0	進んできたが海外も同様に進んでいる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	アクセスが閉鎖的(大学,部長・教授等クラス,男性)
56	5	4	-1	国内のインフラ基盤が低下し,国外依存度が増している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	論文閲覧にかかるコストが上がっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	遺伝資源の非公開化が進んでいるように思う.また,国際的専門ジャーナル出版の寡占化が進み,大学間ネットワーク形成によるアクセス権の共有が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	論文等の研究情報へのアクセスの中で,有償のデータベースへのアクセスに制限が残っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	最近の動向から,基盤の脆弱化の傾向が見られる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	セキュリティ機能強化する必要あり。(大学,その他,男性)
62	3	2	-1	・政府統計さえあやしく,オープンに使える状態になっていない.一部の大学では,論文へのアクセスが少なく,全ての大学で使用できる論文データベースなど必要.・業績データベースなど,利用のされ方や管理のされ方が不明確で,使いづらい.・データ数の増加が単純に評価されてしまうことが多いため,手間のかかるメタデータの生成がすすまず,折角のデータが十分に活用されていない場合がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
63	2	1	-1	論文数が世界中で増えており,したがって論文購読料が全体として高くなっているはずだが,(予算的)措置がない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	他国の進展に比べるとより厳しい評価になる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	国立大学の電子図書館はトップ私立大学と比べて大きく見劣りする.といっても,私立大学のアクティビティが高いというわけではないが,(大学,第2G,その他,男性)
66	2	1	-1	大学予算がなく,論文等へのアクセス規模が縮小されているため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	2	1	-1	未だに研究者が業績などを手動で個別に入力する案件が多すぎる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	2	-1	他国に比べると不十分ではないかと心配しています。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
69	2	1	-1	データベース整備が進んでいないので,大規模研究に支障が出ていると思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
70	4	3	-1	オンライン資料の登録,アクセスなどが滞っている部分がある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	欧米中国と比較すると相対的に低下している.学術雑誌のオンライン購読料の高騰に対し,国の対応が必要である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	最新の論文を入手するのに情報基盤整備の資金不足から苦勞を強いられている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	海外大手出版社のデータベース契約金が異常に高額なため大学はその維持に苦慮している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	セキュリティはもっと充実する必要あり。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
75	2	1	-1	研究に必須の電子ジャーナル確保が年々難しくなっている.出版社に頼らない仕組みを国として作る必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
76	3	2	-1	世界の進歩から後れを取っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
77	3	2	-1	on lineジャーナル価格の高騰による契約冊子数の見直し(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)

78	2	1	-1	論文等の研究情報へのアクセスや研究情報ネットワークを活用しているが、入力されている情報の信頼性に問題がある。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
79	3	2	-1	深層学習用のデータベース(とくにマンガやアニメの画像)が充実していないと感じられる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	2	-1	衰弱傾向にあるように危惧している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
81	5	4	-1	外国語雑誌の価格の値上がりが激しく,大学単位での契約の維持が困難となっている。大きな組織で出版社に対抗する必要がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	3	2	-1	大学図書館等ではJournalの購読費用の高騰による影響を受けて,アクセスできないJournalも増えている。郵送による取り寄せとなると手間も増え,時間がかかってしまう。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
83	4	3	-1	電子ジャーナルの価額上昇などにより,研究情報基盤の質の低下がみられるため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	情報化の時代にも関わらず,クラウドやサブスクリプション契約などへの対応が遅れており,こうした基盤が活用できない状況です。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	省庁の枠を超えた機関の横ぐしを通すような知的基盤,研究情報基盤は十分ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	他国に比較して知的基盤や研究情報基盤は進歩が鈍すぎる。要するに,してやられてしまっている状況。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	3	-1	実務者の雇用が不安定だから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
88	2	1	-1	セキュリティが厳しくなるにつれて使い勝手は悪くなる一方である。最悪乗っ取られても大丈夫な部分とそうでない部分の切り分けを考えるべき。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
89	4	3	-1	デジタル化された資料,データへのアクセスが日本は遅れている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
90	3	2	-1	研究情報がガラパゴス化している懸念がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
91	5	4	-1	計算機のリソースがAIのカギであるが,各大学で閉鎖的な計算機環境。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
92	2	1	-1	研究環境の悪化,劣化。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
93	3	2	-1	予算が乏しくて基盤整備が難しいように見受けられます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
94	3	2	-1	セキュリティの点,国としての競争力を向上させる点で工夫の余地があると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
95	4	3	-1	アクセスに,大きな資金が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
96	4	3	-1	かけられる予算が減っているのではないか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
97	5	4	-1	大学等への交付金減少,外国雑誌,特にオンラインジャーナルの高額化で購入雑誌数が減少傾向ではないか心配(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
98	3	1	-2	特許の公開情報を出して,中国や韓国にどんどん盗まれていることを全く意に介していない。特許の方法がそもそもデタラメ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
99	4	2	-2	海外大手出版社の電子ジャーナルやデータベースへのアクセスには料金が発生して,小さい大学では払いきれない状況です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
100	3	1	-2	図書費の削減により,取得できる論文の数が激減している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
101	3	1	-2	公的なサポートが減っている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
102	5	3	-2	他国に比べて整備が遅い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
103	4	2	-2	グローバルに見て相対的低下はあると思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
104	4	1	-3	大学図書館では,電子ジャーナルの継続が打切られ,論文購読も各研究室で負担することになりつつあります。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
105	5	2	-3	予算縮減のため,主要論文誌の購読が取りやめとなり,必要文献の入手が困難となるケースがあった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
106	5	2	-3	民間における論文等へのアクセスが高価で不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q207. 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)はどうか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	284	185	424	489	325	140	34	1,597	3.9	2.5	4.0	5.4	4.3	4.2	4.0	4.0	3.9	-0.14	-0.12	-0.09	-0.06	-0.41
大学等	232	163	364	410	263	115	28	1,343	3.8	2.5	3.9	5.4	4.2	4.1	4.0	3.9	3.8	-0.13	-0.14	-0.08	-0.06	-0.42
公的研究機関	52	22	60	79	62	25	6	254	4.2	2.8	4.3	5.8	4.6	4.4	4.4	4.3	4.2	-0.16	-0.01	-0.14	-0.07	-0.38
インバウンジョン施設グループ	91	31	126	159	130	47	5	498	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	4.2	4.3	4.3	4.2	-0.02	0.07	0.03	-0.09	-0.02
大企業	27	2	28	52	47	15	1	145	4.7	3.5	4.7	5.9	4.5	4.6	4.6	4.9	4.7	0.09	0.03	0.26	-0.20	0.11
中小企業・大学発ベンチャー	19	7	35	33	27	7	2	111	4.0	2.7	4.0	5.5	4.1	3.9	4.1	4.1	4.0	-0.21	0.20	0.08	-0.18	-0.11
中小企業	8	2	19	18	15	3	2	59	4.1	2.8	4.0	5.6	4.4	4.1	4.4	4.4	4.1	-0.25	0.27	-0.03	-0.24	-0.25
大学発ベンチャー	11	5	16	15	12	4	0	52	3.8	2.5	3.9	5.4	3.8	3.6	3.7	3.9	3.8	-0.18	0.09	0.17	-0.11	-0.02
橋渡し等	45	22	63	74	56	25	2	242	4.0	2.7	4.1	5.7	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	-0.01	0.02	-0.11	0.03	-0.08
男性	317	192	493	591	423	172	34	1,905	4.0	2.6	4.1	5.6	4.3	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.11	-0.08	-0.05	-0.06	-0.30
女性	58	24	57	57	32	15	5	190	3.7	2.4	3.7	5.2	4.2	4.1	4.1	3.9	3.7	-0.06	-0.07	-0.15	-0.20	-0.48
社長・役員、学長等クラス	45	22	100	138	89	31	2	382	4.1	2.9	4.2	5.5	4.3	4.2	4.3	4.2	4.1	-0.07	0.05	-0.08	-0.10	-0.20
部長、教授クラス	142	93	256	274	208	81	11	923	3.9	2.6	4.0	5.6	4.2	4.2	4.0	4.0	3.9	-0.02	-0.14	-0.03	-0.09	-0.27
主任研究員、准教授クラス	130	73	145	172	108	54	17	569	3.9	2.5	4.0	5.6	4.4	4.1	4.2	4.0	3.9	-0.28	0.06	-0.15	-0.11	-0.48
研究員、助教クラス	40	24	40	44	31	19	8	166	4.1	2.4	4.1	5.9	4.3	4.2	3.9	3.9	4.1	-0.04	-0.36	0.05	0.13	-0.23
その他	18	4	9	20	19	2	1	55	4.3	3.4	4.5	5.7	4.7	4.2	4.2	4.1	4.3	-0.56	0.08	-0.13	0.21	-0.39
任期あり	93	60	156	193	147	57	10	623	4.0	2.7	4.2	5.7	4.2	4.1	4.1	4.0	4.0	-0.09	-0.07	-0.02	-0.09	-0.19
任期なし	282	156	394	455	308	130	29	1,472	3.9	2.6	4.0	5.5	4.3	4.2	4.1	4.0	3.9	-0.12	-0.08	-0.08	-0.09	-0.37
学長・機関長等	2	7	32	42	33	10	0	124	4.1	2.9	4.2	5.6	4.3	4.2	4.4	4.2	4.1	-0.11	0.24	-0.21	-0.09	-0.17
マネジメント実務	25	2	32	59	31	7	3	134	4.3	3.3	4.3	5.4	4.2	4.1	4.1	4.2	4.3	-0.08	-0.07	0.14	0.05	0.04
現場研究者	244	157	332	341	231	107	29	1,197	3.8	2.4	3.9	5.5	4.3	4.1	4.0	3.9	3.8	-0.16	-0.14	-0.10	-0.08	-0.48
大規模PIの研究責任者	13	19	28	47	30	16	2	142	4.0	2.6	4.2	5.7	4.5	4.5	4.2	4.1	4.0	0.01	-0.26	-0.11	-0.07	-0.44
国立大学等	144	121	238	286	205	90	22	962	3.9	2.5	4.0	5.6	4.4	4.3	4.1	4.1	3.9	-0.14	-0.15	-0.08	-0.12	-0.49
公立大学	16	3	30	26	11	7	2	79	3.9	2.6	3.8	5.0	4.1	4.1	4.0	3.9	3.9	-0.04	-0.06	-0.10	-0.02	-0.23
私立大学	72	39	96	98	47	18	4	302	3.5	2.3	3.6	4.9	3.6	3.5	3.4	3.4	3.5	-0.12	-0.06	-0.05	0.09	-0.15
第1グループ	24	19	42	68	57	30	5	221	4.5	3.1	4.5	6.1	4.8	4.7	4.5	4.6	4.5	-0.07	-0.17	0.10	-0.16	-0.30
第2グループ	56	30	80	83	70	23	9	295	4.0	2.6	4.1	5.7	4.5	4.4	4.3	4.2	4.0	-0.06	-0.14	-0.08	-0.17	-0.47
第3グループ	51	60	99	102	41	21	2	325	3.2	2.0	3.4	4.7	3.8	3.5	3.4	3.2	3.2	-0.31	-0.11	-0.13	-0.04	-0.60
第4グループ	99	52	134	144	78	31	7	446	3.7	2.4	3.8	5.1	3.9	3.9	3.8	3.6	3.7	-0.06	-0.08	-0.12	0.01	-0.25
理学	27	22	40	51	34	19	7	173	4.1	2.6	4.1	5.8	4.9	4.7	4.4	4.3	4.1	-0.19	-0.23	-0.12	-0.22	-0.76
工学	67	44	99	95	75	36	9	358	3.9	2.4	4.0	5.7	4.3	4.2	4.0	3.9	3.9	-0.04	-0.23	-0.05	-0.01	-0.32
農学	33	25	37	46	24	8	2	142	3.4	2.1	3.7	4.9	4.2	3.8	3.8	3.6	3.4	-0.36	0.02	-0.28	-0.15	-0.76
保健	72	45	109	88	48	24	2	316	3.4	2.2	3.4	4.9	3.8	3.6	3.5	3.4	3.4	-0.17	-0.11	-0.08	-0.02	-0.39
あり(過去3年間)	57	25	103	116	98	41	5	388	4.2	2.8	4.3	5.8	4.2	4.2	4.4	4.3	4.2	-0.02	0.18	-0.09	-0.06	0.01
なし	34	6	23	43	32	6	0	110	4.2	3.2	4.3	5.5	4.3	4.3	3.7	4.4	4.2	-0.08	-0.56	0.69	-0.23	-0.18
あり(過去3年間)	27	8	39	50	44	20	1	162	4.4	3.1	4.5	5.9	4.4	4.2	4.2	4.4	4.4	-0.14	0.01	0.19	-0.02	0.04
なし(分からない)	43	12	48	59	48	12	2	181	4.1	2.8	4.2	5.6	4.0	4.0	4.3	4.4	4.1	0.07	0.27	0.04	-0.29	0.09
全回答者(属性無回答を含む)	375	216	550	648	455	187	39	2,095	4.0	2.6	4.1	5.6	4.3	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.11	-0.08	-0.06	-0.07	-0.32

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(利用しにくい)～6(利用しやすい))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除いたもの。指数の範囲は0.0ポイント(利用しにくい)～10.0ポイント(利用しやすい)となる。

Q207. (意見の変更理由)公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手續、サポート体制、利用料金等)はどうか。

2019	2020	差	
1	2	4	2 装置の共同利用化への取り組みは進んでいると思う。むしろ、そのためにその装置を所有する研究者の雑務(研究以外に取られてしまう時間)が増えることの方が懸念される。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
2	1	3	2 情報の共有が進んできており,利用しやすくなってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	3	5	2 技術職員や担当教員の奮闘により,利用のサポートは手厚く行われている。しかし,設備の維持費・修理費が出せないため,利用を停止せざるを得ない事態が多数発生している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2 当社での経験から(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2 東京都の産技研はやり易いです(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1 本学でも整備してきたがお互いに利用する機運は高まってきているように感じる(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1 大型施設に関しては使用料が払える状態ならば利用しやすくなっている。(大学,第2G,その他,男性)
8	2	3	1 自身がそこに関わり,改善されるよう努力している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	5	6	1 遺伝研スパコンを使用し始めました。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1 利用してみて利用する側にお金があれば良い仕組みと思いました。失敗が多い研究ですと,法外の値段がかかるのが問題です。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 ナノハブはよく利用している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1 分子研のネットワークが充実しつつあると考えます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1 外部からの依頼に応えようとしているのが少し分かってきました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1 コンソーシアム等を通じて,〇〇【公的研究機関】の高額機器の使用(試用)も一部実施している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1 各種施設利用は増加し易くなった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1 利用の利便性に関しては,改善されて来ているが未だに不十分である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1 最新の機器が入ると,セミナーなどの情報を提供してくれる場合があり,用途に合致する時がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1 一部の施設でサポート体制がより強化されたものがあるため。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	2	0 大型機器が購入されても使用されずに無駄になっているケースが実に多い。省庁間の壁を取り払い,全国に10箇所程度の解析センターを設置すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0 外部にはオープンになっていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	4	0 告知が不十分と感じる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	3	0 このようなサービスのためには,どうしても人員がいる。そのコストを如何に捻出できるかにかかっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	3	0 知人がいると利用しやすいがそうでないと使いにくい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	4	4	0 結局時間がない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	2	0 必須の装置の故障や代替について対応十分とは言えない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0 共用になっているものの,使用料が急上昇して大変困っている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	2	0 予算が継続・拡大しない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
28	5	5	0 BINDSをはじめ色々な制度が動いている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	4	0 できるだけ使いやすいうように鋭意努力している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
30	4	4	0 本来の共用研究施設と,遊休施設の有効活用としての施設の貸し出しとが混同されて議論されることがあり,迷惑している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	3	3	0 補助金制度による共用システムの利用システムには多くの課題が出てきているのではないかとそれを議論すべきと考える(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	4	4	0 新型コロナの影響で利用機会が大幅に減ったが,制度そのものはうまく運用されていると考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	3	3	0 知り合いがいらない限り,敷居がたかい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	5	5	0 ここ数年で高度な分析や計算のためのニーズは高まっており,より利用しやすい仕組み,制度が求められると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0 企業側の体力の無さもあります(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	4	4	0 ○大のナノハブ拠点を活用した経験より,利用料金などは問題ありませんが,利用申込方法など外部の人間により分かりやすく改善されるとより良いと感じました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1 広報が不十分(大学,社長・学長等クラス,男性)
38	2	1	-1 最先端の研究機器の整備が遅れている(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1 利用者が特定の人材に偏りすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
40	5	4	-1 コロナ感染などの現状に対応力は弱いことがわかったので,変更した。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

41	5	4	-1	値上げが多すぎる.利用しにくいシステムも増えつつある.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	1	-1	コロナ騒ぎで悪化した(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	もう少し大型機器を安価に利用できるようにしてほしい.NMR使用料金など高価(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	2	-1	利用に際しての手続きに結構な時間を取られてしまう.日本国籍保有者であればもっと簡素化して利用しやすくしてもよいと思う.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	3	-1	研究費が少なくなってきたので,相対的に厳しくなってきた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	大型共用研究施設・設備の利用にはどうしても,保有する公的研究機関の方によるサポートが必要になるが,それら機関においても人員削減が進んでおり,サポート体制が脆弱化している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	外部からのお願いは,気を使いますし,お願いしにくいです.時間がかかることも多く,料金も上がってきています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	コロナ禍で出張しにくい状況です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	まだまだ紙ベース,押印ベースの書類が多く手続きが面倒(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	機関によって相当事情は違う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	利用料金が上昇傾向(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	共用の体制などは整備,公開されているが,運用実績がまだ乏しい.保有側と理由側はまだ慣れていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	新型コロナ感染拡大に対して,問題点が一気に明らかになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	各研究機関が採算性向上を目指すことで,手続きの煩雑さが増しているように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	5	4	-1	サービス提供する人材が予算節減で少なくなっている.利用料金が高くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	人材不足により,サポート体制の維持が困難になってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
57	2	1	-1	サポート体制が十分でないと感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	コロナ禍での対応が十分とは言えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	手続きが煩雑で利用の敷居が高い状況に変化がないと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	公的機関が,どのような設備を持っているのかが探しにくい.また,料金を現金で支払いを求められることが多い。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	1	-1	コロナ禍により利用しやすい体制であることが顕著になった施設もある反面,総じて諸外国と比べると劣っていることが明白になったと感じるため。(民間企業等,その他,女性)
62	3	1	-2	コロナのため外部利用者数(利用収入)が大幅に減少している.これを契機に,社会システムが大きく変わっていくため,今後の共通機器施設の運営・維持が非常に難しいと思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	6	4	-2	新型コロナの影響で施設利用の低下が著しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	5	2	-3	コロナで利用が制限されているため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

Q208. 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化					
	分からない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
	1	2	3	4	5	6																		
大学・公的研究機関グループ	94	159	410	603	405	170	40	1,787	4.2	2.8	4.2	5.7	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.06	-0.09	-0.06	-0.02	-0.23
大学等	78	134	352	504	335	138	34	1,497	4.1	2.8	4.2	5.7	4.4	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.04	-0.11	-0.06	-0.04	-0.25
公的研究機関	16	25	58	99	70	32	6	290	4.3	3.0	4.4	5.8	4.5	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	0.00	0.00	-0.09	0.05	-0.17
インバウンジョン/雇職グループ	42	35	160	183	112	54	3	547	4.0	2.7	4.0	5.5	4.1	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.03	-0.03	-0.01	-0.07	-0.15
大企業	13	2	55	54	31	17	0	159	4.1	2.8	4.0	5.4	4.1	4.1	4.1	4.3	4.1	4.1	4.1	0.01	0.04	0.20	-0.24	0.01
中小企業・大学発ベンチャー	13	15	33	47	16	6	0	117	3.4	2.4	3.7	4.7	3.7	3.5	3.7	3.6	3.4	3.4	3.4	-0.22	0.18	-0.16	-0.15	-0.35
中小企業	6	6	19	26	6	4	0	61	3.4	2.5	3.7	4.7	4.0	3.8	3.9	3.6	3.4	3.4	3.4	-0.16	0.10	-0.34	-0.13	-0.53
大学発ベンチャー	7	9	14	21	10	2	0	56	3.4	2.3	3.7	4.8	3.5	3.3	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.25	0.21	0.04	-0.18	-0.18
橋渡し等	16	18	72	82	65	31	3	271	4.2	2.8	4.3	5.8	4.4	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	0.04	-0.19	-0.09	0.04	-0.20
性別	120	175	511	701	474	204	37	2,102	4.1	2.8	4.2	5.7	4.3	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.05	-0.06	-0.05	-0.03	-0.19
男性	16	19	59	85	43	20	6	232	4.0	2.8	4.1	5.4	4.5	4.4	4.2	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.12	-0.18	-0.09	-0.06	-0.44
女性	21	33	121	142	92	16	2	406	3.7	2.6	3.9	5.2	3.9	4.0	4.0	3.9	3.7	3.7	3.7	0.06	-0.04	-0.09	-0.15	-0.23
社長・役員、学長等クラス	51	78	262	347	209	107	11	1,014	4.1	2.8	4.1	5.6	4.2	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.01	-0.10	-0.03	0.02	-0.12
部長、教授クラス	40	57	144	219	146	70	23	659	4.3	2.9	4.3	5.8	4.6	4.5	4.5	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.15	-0.02	-0.15	-0.01	-0.34
主任研究員、准教授クラス	13	21	29	55	55	26	7	193	4.6	3.2	4.7	6.2	4.5	4.4	4.4	4.5	4.6	4.6	4.6	-0.09	-0.04	0.15	0.06	0.08
研究員、助教クラス	11	5	14	23	15	5	0	62	4.0	2.9	4.2	5.5	4.4	4.4	4.4	4.3	4.0	4.0	4.0	0.02	-0.42	0.31	-0.27	-0.37
その他	30	56	167	223	174	59	7	686	4.1	2.8	4.2	5.7	4.2	4.3	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	0.06	-0.12	-0.05	0.00	-0.11
任期あり	106	138	403	563	343	165	36	1,648	4.1	2.8	4.2	5.6	4.4	4.4	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	-0.11	-0.05	-0.05	-0.05	-0.27
任期なし	0	7	35	45	34	5	0	126	3.9	2.8	4.1	5.4	3.8	4.0	4.0	4.1	3.9	3.9	3.9	0.23	0.02	0.03	-0.16	0.12
学長・機関長等	12	11	35	60	31	10	0	147	3.9	2.9	4.1	5.2	4.0	4.0	4.0	3.8	3.8	3.9	3.9	0.00	-0.18	0.02	0.09	-0.07
マネジメント実務	75	124	304	450	311	137	40	1,366	4.2	2.9	4.3	5.8	4.5	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.10	-0.09	-0.06	0.00	-0.25
現場研究者	7	17	36	48	29	18	0	148	3.9	2.6	4.1	5.6	4.4	4.4	4.4	4.3	4.1	3.9	3.9	0.01	-0.09	-0.23	-0.17	-0.49
大規模PIの研究責任者	49	99	240	356	236	99	27	1,057	4.1	2.8	4.2	5.7	4.4	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.08	-0.12	0.00	-0.06	-0.26
国立大学等	5	8	29	29	18	4	2	90	3.7	2.5	3.8	5.1	4.0	3.9	3.8	3.6	3.7	3.7	3.7	-0.07	-0.13	-0.20	0.12	-0.29
私立大学	24	27	83	119	81	35	5	350	4.2	2.9	4.2	5.7	4.3	4.4	4.4	4.2	4.2	4.2	4.2	0.09	-0.06	-0.20	0.00	-0.17
第1グループ	8	17	43	78	58	33	8	237	4.6	3.3	4.6	6.1	4.8	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.03	-0.13	0.01	-0.02	-0.16
第2グループ	15	21	81	110	80	34	10	336	4.3	3.0	4.3	5.8	4.6	4.6	4.4	4.5	4.3	4.3	4.3	0.00	-0.18	0.02	-0.13	-0.29
第3グループ	17	49	89	132	64	21	4	359	3.6	2.4	3.9	5.0	4.1	3.8	3.8	3.7	3.6	3.6	3.6	-0.23	-0.03	-0.09	-0.08	-0.44
第4グループ	35	42	128	165	120	43	12	510	4.1	2.8	4.2	5.7	4.2	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	0.05	-0.07	-0.09	0.05	-0.06
理学	10	20	42	57	44	23	4	190	4.2	2.8	4.3	5.9	4.6	4.5	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	-0.10	-0.16	-0.13	-0.04	-0.42
工学	22	37	96	124	94	38	14	403	4.2	2.8	4.3	5.8	4.4	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.16	-0.09	0.01	0.02	-0.21
農学	8	15	38	56	35	20	3	167	4.2	2.8	4.2	5.8	4.6	4.5	4.3	4.4	4.2	4.2	4.2	-0.12	-0.15	0.02	-0.16	-0.41
保健	22	30	81	132	79	31	13	366	4.2	2.9	4.2	5.7	4.4	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.01	-0.08	-0.10	0.05	-0.14
あり(過去3年間)	21	27	120	142	93	40	2	424	4.0	2.8	4.1	5.5	4.2	4.2	4.2	4.2	4.0	4.0	4.0	0.00	0.02	-0.04	-0.15	-0.18
なし	21	8	40	41	19	14	1	123	3.9	2.6	3.9	5.3	3.8	3.7	3.4	3.6	3.9	3.9	3.9	-0.16	-0.25	0.21	-0.29	0.09
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	16	10	50	59	35	18	1	173	4.0	2.8	4.1	5.5	4.0	4.0	4.0	4.2	4.0	4.0	4.0	0.02	0.00	0.16	-0.13	0.05
なし/分からない	23	17	63	73	31	16	1	201	3.7	2.5	3.8	4.9	4.0	3.8	3.9	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.22	0.10	-0.16	0.00	-0.29
全回答者(属性無回答を含む)	136	194	570	786	517	224	43	2,334	4.1	2.8	4.2	5.6	4.3	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.05	-0.08	-0.05	-0.03	-0.21

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q208. (意見の変更理由)公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思えますか。

	2019	2020	差	
1	3	5	2	世界的には拡大していると思う。論文のオープンアクセス化は今後も進むであろう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	これと言って悪いとは思わなくなった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	2	4	2	東京大学,東京大学医科学研究所,理化学研究所等は我々にかなり研究するためのデータを提供してくれています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	ゲノムデータや画像データ,資料の保存などに尽力している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	データ公開に関しては大分,進んできている。ただ,やみくもに公開するのではなく,公開することにメリット,デメリットを戦略的に考えてメリットがあるものを公開すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	researchmapなどの充実と利用拡大(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
7	1	3	2	東京都の産技研と現在進行でやっています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	少しずつ改善されている(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	コロナ禍の影響で,Web公開される情報が増えた。(大学,その他,男性)
10	2	3	1	研究者としての評価に発表業績が重視されることから,成果の公表は年々増えてきている。ただ,研究データは各研究者が抱え込み,その公開は進んでいない。(大学,その他,男性)
11	2	3	1	ポリシーの策定が完了した。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	オープンアクセスは進んでいると思います(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
13	2	3	1	徐々ではあるが,進んでいると言える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	公的研究資金を用いた研究成果の公開に関しては研究者間のコンセンサスが取れてきている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	機運の上昇を感じる(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	本学が獲得した外部資金がOAに使用可能です。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	外的な環境が整ってきており論文発表を行う機会が増え,競争的資金の論文発表への活用も容易となってきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	researchmapの改善などの取り組みが見られる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1	コロナ対策のためもあり,全国的に進んできている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	Researchmapなど評価できるが,成果を公開したことによる効果は不明(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	Research mapなどが少し使いやすくなったため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	Web of Scienceなど研究情報サービスが利用可能になりました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1	researchmapが定着化するなど,整備が進んでいるように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	2	1	一部,英文校閲の援助がある(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	科研報告書や学位審査公開等が進んだと思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1	近年はますます本傾向は強まってきているように見え,簡単に検索できるようになってきているのもあって利便性も高まっていると感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	3	4	1	データセンターの活動,データジャーナルの創刊など,努力はしている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1	WEBベースの情報公開がこの数年でかなり進んできた印象がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	かなりの大学院博士論文が公開されている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	3	1	研究データの公開・共有に関しては,単に「充実」を求めるのではなく,メリハリのある対応も必要と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	研究データの公開共有については進展がみられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	準備されているがまだ活用されていないように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
33	4	5	1	研究成果のオープン化は積極的に取り組まれていると感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
34	2	2	0	我々の領域では,個人情報が大きな壁となっています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	インベーションが知財の秘匿と誤解している管理者が多く,税金で行う研究と民間資金で行う研究を同一に考えている誤解が実に多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	2	0	論文へのアクセスは容易だが,研究データを公開・共有しようとする取り組みが不十分で,これに積極的に取り組むモチベーションに欠けている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	3	0	そうした取り組みは浸透しておらず,これからだと感じる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	2	0	取り組みは研究者に任せられる部分が大きい割にインセンティブが小さい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

39	2	2	0	オープンアクセス費用を自分の研究費から支出するのであれば、研究者にとってそれを行うメリットがない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	2	0	オープンアクセス化を推進したいならば,そのための費用は公的資金から出してください。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	1	0	作業を担える人材がすくない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
42	3	3	0	オープンアクセス化に追加料金を要求する論文誌が多いが,数学ではプレプリントサーバーの活用が一般化しているため必ずしも大きな問題にはなっていない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
43	6	6	0	取り組みやすいので,こういう部分だけ頑張られると,事務仕事が増え,研究時間が減る.今で十分なので,これ以上頑張らないでほしい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	2	0	ReserachMapは入力が入力ユーザーの立場に立っていない,改善してほしい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	3	3	0	事務手続きを増やさずに,取り組みを加速したほうがいいと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	1	1	0	仕組みが多くあり過ぎて,一元管理されておらずこの成果登録を行う無駄な作業に時間を取られます.研究者がすべきことの時間確保をおこないつつ統一されたひとつの研究データ公開を希望します.本学ではエクセルの成果報告,独自の紙ベースの成果報告,e-Radなど複数ありかなりの作業を必要とされています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	2	2	0	国レベルで論文のオープンアクセス化を進める必要があると考えます。(例えば米国では,NIHの予算を使って公表した論文はオープンアクセスにする,という契約になっているようです。)(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	オープンアクセス化のための支援は全くなし,そもそも,大学執行部に研究活動を推進しようという気がない.もはや高等教育機関の名に値しないというのが現状。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	2	0	公開と言う何か御旗のように公開という単語を使っていることに危険性を感じます. CLose, share戦略があつての公開ではないか(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
50	3	3	0	データ共有のインセンティブについては疑問.一方で税金を使って研究しているのであれば,最低でもデータ論文的な公表が必要ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	2	2	0	公的資金の使途制限は緩和されていないと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	3	3	0	これは2-6の整備の一環としてなされるべき(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	6	6	0	知的財産の保護の観点から,プロジェクト研究の公開のタイミング,公開範囲などを再検討すべきと思われる(特に海外に向けて)。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	1	1	0	取り組みが実施されているのは知っているが,公開すると仕事が増えるばかりで,公開するのが煩わしい.公開に対するモチベーションが湧かない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
55	2	2	0	国際共同研究を行っても,知財は日本のものだから絶対相手には知財を共有させない日本のやり方では,公開の意味もない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	1	1	0	AMEDはこの点を強調するが,実際には信頼性を保証するモノがないのが課題(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	1	1	0	大学ごとに契約なり実施し,入手するしかなさそう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	2	2	0	CINIIは助かっているがデータはどうだろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
59	4	4	0	まだまだオープンにされていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	2	2	0	公的研究費による助成を受けている研究成果は,論文・DBともすべてオープンアクセスにすべき(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	論文のみでなくデータにもネットでアクセスできるシステムが必要(大学,社長・学長等クラス,男性)
62	3	2	-1	各事業,各研究機関任せになっているのではないか。(大学,社長・学長等クラス,男性)
63	4	3	-1	研究成果やデータの公開・共有に対するインセンティブはなく,サポートの仕組みもない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	オープンアクセス化を強制力を持って促進すべきと考えます。(大学,部長・教授等クラス,女性)
65	3	2	-1	インセンティブ付与が十分でない。(大学,その他,男性)
66	4	3	-1	世界の流れには遅れをとっていると思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	各省の受託研究などの成果や取得データがデジタルで公開することが望ましいが,そのための予算(研究とは別枠)が一向につかない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	増えていると思うが,いまいち,アクセス方法が不明。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	3	-1	論文のOA化の経費を研究費と切り離して大学に支給するくらいの施策が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	限られた論文データベース企業が高額なサービス料でビジネス拡大している.そうしたサービスによる研究評価が過剰に偏っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
71	5	4	-1	中国・韓国などの利用に制限かけるべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	論文のオープンアクセス化が進んでいないと感じる.ジャーナルや学会毎に課金やアクセス権を設定しており,不便である.特に科研費による研究については,採択された研究申請は成果公開を義務付けるべきであり,公開に必要な経費分は科研費から支払われるべきではないか。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
73	2	1	-1	諸外国では研究支援者が行っている共有/公開の手間を研究者自ら行わねばならない一方で,研究者への論文教養成績評価の圧力が高くなっている.実質的に負のインセンティブが強まっていることが危惧される。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	オープンアクセス化する費用の補助が少ない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	本学の学術リポジトリは,博士論文のみを収録し,大学の研究者によって発表された論文全般を収録・公開するものではないから。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	-1	インセンティブが無いため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

77	4	3	-1	一般的な意味での情報公開には勤めているが、それ以上のデータの公開に対するインセンティブは不十分ではないかと思う。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
78	3	2	-1	全般的な印象としては、国際発信や研究コミュニティ以外への発信が、進んではきたもののまだ工夫が不足。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
79	4	3	-1	オープンアクセス化は個人の研究費負担であり、国としてオープンアクセスが方針であれば、そのコストを支援すべき。今後、図書のsubscriptionはどうするのか？全てがオープンアクセス化するのであれば、図書経費は不要？(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
80	2	1	-1	医学研究領域では、とくに恒久的な公開データベースの整備が致命的に遅れているように感じます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
81	5	4	-1	組織としては良いが評価をもっとはつきりさせるべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
82	2	1	-1	高騰する論文の掲載料が捻出できない(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
83	3	2	-1	コロナ禍での対応が十分とは言えない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
84	3	1	-2	公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するプラットフォームの存在を知らない(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
85	4	2	-2	残念ながら米国のシステムを利用するしかない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
86	4	2	-2	成果をまとめるより前に次のプロジェクトを取りに行くように感じられる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
87	5	2	-3	データの開示が不十分。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

Q209. 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況に鑑みて十分だと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	35	938	578	217	71	30	12	1,846	1.5	0.8	1.6	3.0	2.1	1.9	1.7	1.6	1.5	-0.25	-0.19	-0.09	-0.06	-0.58
大学等	28	798	488	177	51	26	7	1,547	1.5	0.8	1.6	2.9	2.0	1.8	1.6	1.5	1.5	-0.25	-0.18	-0.10	-0.05	-0.58
公的研究機関	7	140	90	40	20	4	5	299	1.8	0.9	1.8	3.2	2.4	2.2	2.0	1.9	1.8	-0.25	-0.22	-0.03	-0.11	-0.61
イノベーション推進グループ	20	189	241	89	30	15	5	569	2.1	1.3	2.3	3.3	2.7	2.4	2.2	2.1	2.1	-0.31	-0.15	-0.08	-0.05	-0.59
大企業	3	37	88	29	11	4	0	169	2.3	1.8	2.6	3.4	2.7	2.6	2.4	2.5	2.3	-0.12	-0.24	0.16	-0.21	-0.41
中小企業・大学発ベンチャー	7	43	50	18	7	2	3	123	2.1	1.2	2.3	3.3	2.8	2.5	2.1	2.1	2.1	-0.33	0.01	-0.40	0.00	-0.72
中小企業	4	21	28	11	1	1	1	63	2.0	1.3	2.3	3.2	3.1	2.7	2.4	1.8	2.0	-0.39	-0.28	-0.63	0.21	-1.09
大学発ベンチャー	3	22	22	7	6	1	2	60	2.3	1.1	2.3	3.6	2.6	2.4	2.7	2.6	2.3	-0.27	0.29	-0.10	-0.29	-0.36
橋渡し等	10	109	103	42	12	9	2	277	1.9	1.1	2.1	3.3	2.6	2.1	2.0	1.9	1.9	-0.45	-0.15	-0.06	0.03	-0.63
男性	44	1,009	741	279	92	42	15	2,178	1.7	0.9	1.8	3.1	2.2	2.0	1.8	1.7	1.7	-0.27	-0.17	-0.09	-0.05	-0.58
女性	11	118	78	27	9	3	2	237	1.5	0.8	1.7	2.9	2.2	2.0	1.7	1.6	1.5	-0.22	-0.28	-0.10	-0.06	-0.66
社長・役員、学長等クラス	6	187	165	44	17	5	3	421	1.6	0.9	1.9	3.0	2.2	2.0	1.8	1.7	1.6	-0.29	-0.18	-0.06	-0.11	-0.64
部長、教授クラス	12	499	365	131	41	13	4	1,053	1.6	0.9	1.8	3.0	2.1	1.8	1.7	1.6	1.6	-0.28	-0.17	-0.08	-0.02	-0.56
主任研究員、准教授クラス	20	318	213	89	30	20	9	679	1.8	0.9	1.8	3.2	2.3	2.1	1.9	1.8	1.8	-0.20	-0.12	-0.14	-0.02	-0.48
研究員、助教クラス	10	97	53	29	10	6	1	196	1.7	0.8	1.7	3.2	2.4	2.2	1.9	1.8	1.7	-0.23	-0.29	-0.03	-0.11	-0.65
その他	7	26	23	13	3	1	0	66	1.9	1.1	2.2	3.4	3.0	2.3	2.2	2.1	1.9	-0.62	-0.17	-0.07	-0.22	-1.08
任期あり	10	314	251	94	34	9	4	706	1.7	0.9	1.9	3.1	2.3	2.1	1.8	1.7	1.7	-0.31	-0.14	-0.07	-0.02	-0.59
任期なし	45	813	568	212	67	36	13	1,709	1.6	0.9	1.8	3.0	2.2	1.9	1.8	1.7	1.6	-0.17	-0.26	-0.14	-0.07	-0.58
学長・機関長等	0	64	49	10	3	0	0	126	1.2	0.8	1.6	2.7	1.7	1.6	1.4	1.3	1.2	-0.16	-0.22	-0.03	-0.10	-0.50
マネジメント実務	2	70	61	25	0	1	0	157	1.5	0.9	1.9	3.0	2.0	1.8	1.7	1.5	1.5	-0.19	-0.14	-0.15	-0.05	-0.54
現場研究者	31	728	415	167	63	27	10	1,410	1.6	0.8	1.6	3.0	2.1	1.9	1.7	1.6	1.6	-0.27	-0.19	-0.08	-0.05	-0.59
大規模PIの研究責任者	2	76	53	15	5	2	2	153	1.5	0.8	1.7	2.9	2.1	1.9	1.7	1.6	1.5	-0.18	-0.19	-0.16	-0.06	-0.60
国立大学等	13	601	321	113	34	18	6	1,093	1.4	0.8	1.5	2.8	2.0	1.7	1.5	1.4	1.4	-0.26	-0.18	-0.12	-0.05	-0.61
私立大学	5	36	37	12	2	3	0	90	1.8	1.0	2.1	3.1	2.2	2.1	2.0	1.8	1.8	-0.11	-0.13	-0.11	-0.09	-0.44
私立大学	10	161	130	52	15	5	1	364	1.7	0.9	1.9	3.1	2.2	2.0	1.8	1.7	1.7	-0.24	-0.18	-0.08	-0.03	-0.53
第1グループ	2	134	64	27	10	8	0	243	1.5	0.8	1.5	2.9	2.2	1.9	1.5	1.5	1.5	-0.35	-0.34	-0.04	0.00	-0.73
第2グループ	2	185	113	31	12	6	2	349	1.4	0.8	1.6	2.8	1.9	1.7	1.6	1.4	1.4	-0.18	-0.15	-0.13	-0.05	-0.50
第3グループ	12	195	107	42	11	7	2	364	1.4	0.8	1.6	2.9	2.0	1.8	1.6	1.5	1.4	-0.25	-0.11	-0.11	-0.09	-0.57
第4グループ	12	252	189	67	17	5	3	533	1.5	0.9	1.8	3.0	2.0	1.8	1.7	1.6	1.5	-0.20	-0.16	-0.10	-0.04	-0.51
理学	2	119	52	12	7	7	1	198	1.3	0.7	1.4	2.6	2.0	1.8	1.6	1.4	1.3	-0.24	-0.20	-0.16	-0.10	-0.70
工学	13	218	109	56	18	7	4	412	1.6	0.8	1.6	3.1	2.1	1.9	1.7	1.6	1.6	-0.28	-0.16	-0.05	-0.07	-0.57
農学	4	90	50	21	7	2	1	171	1.5	0.8	1.6	2.9	1.8	1.6	1.6	1.5	1.5	-0.27	-0.01	-0.07	-0.01	-0.36
保健	6	184	135	42	13	7	1	382	1.5	0.9	1.8	2.9	2.1	1.9	1.6	1.6	1.5	-0.20	-0.27	-0.09	-0.03	-0.59
あり(過去3年間)	11	148	180	68	23	12	3	434	2.1	1.2	2.3	3.3	2.7	2.3	2.2	2.2	2.1	-0.35	-0.11	-0.07	-0.10	-0.64
なし	9	41	61	21	7	3	2	135	2.2	1.4	2.4	3.3	2.6	2.5	2.1	2.0	2.2	-0.10	-0.34	-0.11	0.14	-0.41
あり(過去3年間)	4	48	85	32	14	4	2	185	2.3	1.6	2.5	3.6	2.7	2.6	2.2	2.3	2.3	-0.08	-0.40	0.14	0.00	-0.35
なし(分からない)	13	71	89	32	10	7	2	211	2.1	1.2	2.3	3.3	2.9	2.4	2.5	2.3	2.1	-0.48	0.12	-0.30	-0.16	-0.81
全回答者(属性無回答を含む)	55	1,127	819	306	101	45	17	2,415	1.7	0.9	1.8	3.1	2.2	2.0	1.8	1.7	1.7	-0.26	-0.18	-0.09	-0.05	-0.59

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q209. (意見の変更理由)科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況に鑑みて十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	3	2	国の予算も限られているので、配分の方法を考える必要があるのでは。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	ムーンショット計画が公募された。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	この数年間で、研究予算は多様化され、獲得しやすくなったと思います。また研究コスト自体が下がっています(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	若手への予算投下,ムーンショット,共創の場など新たなコンセプトの予算が出てくるなど変化がみられる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2	総額としては極端に少ないわけではない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	経済規模から考えて、現行予算額はいたしかたない側面もある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	政府の財政状況を鑑みるに十分に大きな金額を科学技術に費やしていると感じる。一方で、例に示された2018年度と2020年度の約0.9兆円の増額が、我々研究者レベルでは全く体感できない。むしろ研究費はこの2年で減っている。どこへ消えているのでしょうか？(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	2	1	国家予算を考えるとなかなか投資できない現状であるが、研究費を受ける側の意識も変革せねばならない(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	予算額としては十分、分配の仕方の問題あり。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	十分とは言えないが、年々微増しているため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	年々良くなってきていることは感じるものの、十分にはほど遠い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	総論としては充実しているのですが、新規分野にはお金はこないですね。先端研究は、政府予算はつきにくい印象です。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	どこに重点化するのが大事で、それほど不十分ということでもないと思うようになった。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	ビックネームによる寡占(既得利益)の状態が相変わらず続いているが、政府による予算の総額が十分と思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	補正込みの増額分をベースに変更した。コロナ禍で種々停滞傾向のある中において予算実行する為に、実質実効のある予算配分が必要と考える。(DXの基盤強化など)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	金額の総額に関しては、改善の方向にあるが、選択と集中が不十分と感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	金額的に改善しているが、十分とは言えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	予算自体に加えて、使い方のことも考慮する必要があるから。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	1	0	欧米諸外国に比して少なく、世界をリードするどころか立ち遅れが懸念される(大学,社長・学長等クラス,男性)
20	1	1	0	イノベーションという悪しきキーワードが使われ始めた10年前からわが国の科学研究は、科学ではなくなっている。技術と基礎研究で技術に重点を置きすぎている。この状況が今後も続く、いずれ近い将来、わが国は科学研究最貧国になることは確実である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	科学技術立国をめざすのであれば不十分である(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	2	0	額の問題ではなく、質の問題がある。つまり、トップダウンに偏重しすぎ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	GAFAM一社の研究予算より少ないのはどうか？(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	民間企業の予算に期待しようとする方向にあるように思うが、結果的に短期成果を追う開発型の研究に集中することになり、長期的視点を持っていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	GDP比率が、どうのこうのでは無く、研究費を減額すること自体が、安定した研究環境をむしろ損んでいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	どのような支援が必要かの分析と対応が十分でない。総額よりは、配分の仕方への検討が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	4	0	一部の大学に偏りすぎているが、それらの大学では十分である。(大学,その他,男性)
28	2	2	0	・欧米,特に中国に比べて格段に劣っている。・全体額はかなり大きいと思うが、大学が自由に使える運営交付金が大幅に減ってしまったことが致命的。大学への公的資金の投入水準が低すぎる。・ある程度の予算は配分されていると思うが、特定の研究者に偏る傾向がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	基盤経費が来ないなら、競争的資金の額や幅を増やして欲しい。予算が限られすぎている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	「社会に役立つ」という言葉に代表されるように、そちらに関連する研究に研究費が回っていて、宇宙の形成や生命の起源などの自然科学研究に使える研究費の公募は科研費に限られている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	5	5	0	国際比較では全く十分ではないが、日本の財政状況からするとやむを得ない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0	大きいお金は信じられないくらいにゆるゆるで一部の既得権者に配分される。本当に必要な研究者は小さいお金を熾烈な競争の元で獲得レースを強いられる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	予算の総額は不十分ではないかもしれませんが、その使い方や配分の仕方が間違っていると考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0	総額の問題もあるが、競争的な側面が強くなり過ぎている点を危惧する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
35	2	2	0	OECDと比べて貧弱,補正予算頼みの不安定な資金より安定な予算を望む(大学,第2G,その他,男性)

36	1	1	0	基礎的なものへの予算が少ない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	1	1	0	過剰な選択と集中のせいで,全体に行き渡っていないのでは?(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	2	2	0	他国に比べると少ないと思います(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
39	2	2	0	一部の人気のあるところに多重に手厚く手当されており,10年後,20年後を見据えた分野等には回っていないように思います.(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
40	1	1	0	国際的な評価が現状の日本を物語っている.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	6	6	0	少子高齢化の傾向が全く改善されない状況では,予算額自体が増やせないというのは理解できる.ただ,明らかに研究費の過度な集中によって無駄金が大量に発生していて,その無駄金の捻出のために国立大学の基盤運営費が削られて若手のポストが減っていくという現状は受け入れがたく,改善が必要だと思う.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	1	1	0	配分がうまくできていない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	1	1	0	特定の研究者や組織に集中して配分されていると思われるので,予算がアップしたとしても,多くの研究者にとって十分であると感じない.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	まったくもって不十分.(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
45	1	1	0	運営費交付金の減少を止めない限り,全ての大学関連の環境は悪化せざるを得ない.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	予算は増えても結局一極集中,もしくは一部のグループ間の既得権益になっている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	2	0	分野の偏りがある.また投下する大学に偏りがある.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	1	1	0	運営費交付金の削減が継続しており,生活費の削減が研究活動に影響を与えている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
49	1	1	0	OECDの国際的な比較データを見る限り,極めて低レベルと思われる.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	競争が激しくなっている.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	1どころか,-100をつけたいくらい,不十分です.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	研究者の直接経費は年々減っています.科学技術関係予算と研究者の直接経費を教えてください.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	1	0	基盤的資金が減っており,競争的資金が増やされても,それを獲得できるのはほんの一部の研究者だけであり,地方国立大の教員は非常に厳しい局面に置かれている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	1	1	0	額は大きくなっているが所謂紐付きで目的が政府決定の研究に予算配分され,基礎研究は難しくなっている.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
55	1	1	0	予算減少が科学的技術の低迷につながっていると思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	1	1	0	特定の研究領域に配分する研究費が多すぎる.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	対GDP費でOECD国の中でかなり少ないと思います.産業を起こすのも教育・研究,人材が資源であるという観点からは,医療費やインフラ投資の予算をもっと人を育てる予算に充てても良いのではないかと思います.そうでないこの国は人から潰れます.日本人の知性の平均値を上げることが必要だと考えます.また天才を見つけたら杭を打つように潰すことも集団主義の大学で見聞します.天才を伸ばしてあげる度量が組織を統治する人達に必要なかもしれません.良くも悪くも日本は英国の後追いをしているように私には見えます.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	2	0	予算が増えている実感はない.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	1	1	0	国として,教育と科学への投資が少なすぎる.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
60	1	1	0	量子やAIなど重点領域として設定されたものへの予算措置は手厚いが,反面それら以外の領域への予算は極端に縮減されており,新たな研究の開拓が困難な状況と感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	1	1	0	省庁が予算配分を検討する際に,特に医療系では医療現場の状況を十分に理解していないと思われる.臨床試験を行った後に医療を存続させることまで考慮するべきである.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	1	1	0	デフレが続く国自身が貧困化しているのが問題.経済成長のためには財政拡大が必要であり,教育,研究にもっと積極的に予算が使われるべき.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	1	1	0	国の研究開発費総額は他国に比肩できるが,政府が責任を持つ部分は大きく見劣りする.また予算費目の書き換えで科学技術予算を大きく見せるなど,正しい方法とは思えない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	1	1	0	国の予算レベルを考慮するともう少し科学技術に投資されても良いと考える.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	2	2	0	補正予算が有効に使われているか甚だ疑問.計画書を短期間(短時間)で準備し,審査もあいまい.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	1	1	0	省庁の委託研究費は競争的資金に含むべきでない.科研費予算を拡充すべき.人件費と研究費のバランスの適正についても各国比較すべき.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	1	1	0	科学立国なんて遠い昔の話.もう壊滅的なところまできていると思う.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
68	1	1	0	説明分の予算のうち科研費のように何にでも利用できる予算は極めて少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
69	1	1	0	中国,米国,EUと比較して,全く足りない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
70	1	1	0	もともと少なかったのが,何故かそれがさらに削減されている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
71	1	1	0	ばらまきに近いように感じる.焦点が定まっていない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
72	2	2	0	少ないものもあるが,科学技術に関する情報が一般の人々に知らされていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	2	2	0	配分の問題でもある.また,研究データ・論文引用など,国内でもっと安易にアクセス可能となることが望まれる.こちらへの予算配分が望まれる.研究者全員にとって,平等に利益をもたらす.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	2	2	0	今の経済から見ると十分というしかない.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)

75	1	1	0	欧米,中国などに大きく遅れをとる状況を危惧しております。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
76	1	1	0	公平ではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
77	2	1	-1	条件の良い公的研究資金が減っている(大学,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	最近のマスコミの報道では日本の(大学の)研究費は他の先進諸国に比べて,人口当たりあるいはGDP比で少ないと報道されている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	総額では無く,研究費の配分方法に問題がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	不十分だし,それに対する魅力も若い人は感じていない(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	3	2	-1	少なくとも地方国立大学(研究大学)における研究環境は十分とは思えない。配分先の選択の問題かもしれない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
82	2	1	-1	全く,不十分である。我が国の科学技術力は急速に低下しつつあり,危機的状況にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
83	2	1	-1	予算の規模というよりは,予算の配分方法に改善の余地があるように思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	人文科学系研究の予算を削って自然科学系に回すべき。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	短期的成果を求める研究費は増えているが,逆に基礎的研究費が不十分となっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
86	3	2	-1	外国と比べると見劣りする。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
87	2	1	-1	他の先進諸国に比して,絶対金額も予算比率においても低いといわざるを得ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
88	4	3	-1	総額は十分だが配分方法が悪い。ムーンショットのような無駄遣いをすべきでない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
89	3	2	-1	特定の項目に予算が集中しすぎている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
90	2	1	-1	中国と比較し,十分とは言えない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
91	2	1	-1	基盤的経費を充実させるべきと考えたため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	3	2	-1	現状では中国に引き離されていくのは必至(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
93	4	3	-1	デジタル情報技術を充実させないとダメなのでは?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
94	5	4	-1	海外機関と比較すると,不十分であると感じております。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
95	2	1	-1	見かけの科学技術予算は増えているように見えても定年延長して人件費の基本である交付金を減少させているので若い優秀な人を雇えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
96	3	2	-1	他国に比べて,割合が低いと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
97	3	2	-1	左記のように実質的には増加しているが,世界からみたレベルでは,競争力を保てないように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
98	2	1	-1	先進国として少なすぎる。優秀な人材も育たない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
99	5	4	-1	予算規模は適当だと思いますが,基礎研究的な課題にも少し配慮があってもよいのでは,と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
100	2	1	-1	諸外国に比べると非常に低いとわかった。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
101	3	2	-1	コロナ禍のため,予算並びに活動が鈍化している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
102	2	1	-1	日本の競争力は低下している。GDP比2%程度に増加すべきと考える10兆円規模ぐらいで競争力を回復すべき(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
103	2	1	-1	もともと基礎的な大学への科学技術予算の減少により,年々状況が危機的になっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
104	2	1	-1	諸外国の伸びに比較して,やはり低さが年々目立っているように思います。(民間企業等,その他,男性)
105	4	2	-2	その時々ホットな話題に予算が重複して割り当てられているように感じるため(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
106	6	4	-2	人材育成に,大きな予算を投与したほうがいいです。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
107	5	3	-2	隣国(中国等)の考慮すると,予算の増額は必要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
108	3	1	-2	金額がなぜ算出されているのかわからないが,日本の実質GDP,名目GDPを見れば,ヨリ科学技術立国への路を進むべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
109	4	2	-2	大学研究機関において予算確保が年々難しくなっているように思う。またその影響からか世界的に見て研究力の低下を感じるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
110	3	1	-2	不足しているから有能な研究者が他国に流れる。予算申請・変更が面倒,一部の不正により他研究員の手続きが煩雑になる等,多々問題があると思う。(民間企業等,その他,男性)
111	5	2	-3	政府予算はかなり多いと思っていたが,昨今の新聞報道などをみると諸外国に比べてかなり劣っていると云わざるを得ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
112	4	1	-3	グローバルな社会とは,技術力と経済力による富の奪い合い社会のことと考えることが出来る。競争していくためには,科学技術に掛ける予算は今のままでは不十分と思う。民間企業の研究競争力を支えることが出来る研究者の育成が必要不可欠である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
113	5	2	-3	基礎研究の充実必須であり,国研への予算配分をもっと増やし,大学の教員は教研分離により,国研を兼務してそこで研究するようなクローブ制度が必要ではないか(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
114	5	2	-3	予算が十分でなくポストドクなどスタッフを雇えていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q210. 政府の公募型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化									
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年					
		1	2	3	4	5	6																				
大学・公的研究機関グループ	156	362	434	452	242	156	79	1,725	3.6	1.9	3.6	5.3	4.0	3.8	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.23	-0.10	-0.04	-0.05	-0.41
大学等	129	320	370	370	201	122	63	1,446	3.5	1.9	3.5	5.2	3.9	3.7	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.20	-0.14	-0.04	-0.05	-0.43
公的研究機関	27	42	64	82	41	34	16	279	4.1	2.4	4.0	5.9	4.4	4.1	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.36	0.13	-0.07	-0.06	-0.35
インバウンジョン係属グループ	84	90	168	123	67	44	13	505	3.4	2.0	3.3	5.0	3.8	3.6	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.15	-0.10	-0.04	-0.07	-0.37
大企業	39	17	58	35	10	12	1	133	3.2	2.1	3.1	4.5	3.5	3.4	3.4	3.4	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.11	-0.01	0.06	-0.27	-0.32
中小企業・大学発ベンチャー	23	23	33	23	18	6	4	107	3.3	1.9	3.2	5.1	3.3	3.4	3.4	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	0.11	-0.04	-0.03	-0.04	0.01
中小企業	20	6	19	10	7	4	1	47	3.2	2.2	3.2	5.1	3.2	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	0.24	-0.04	-0.05	0.07	0.22
大学発ベンチャー	3	17	14	13	11	2	3	60	3.2	1.5	3.2	5.2	3.4	3.4	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	0.02	-0.05	-0.01	-0.12	-0.16
橋渡し等	22	50	77	65	39	26	8	265	3.5	2.0	3.5	5.3	4.1	3.8	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.30	-0.19	-0.11	0.01	-0.60
男性	200	400	552	522	282	186	80	2,022	3.5	2.0	3.5	5.3	3.9	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.20	-0.09	-0.03	-0.05	-0.36
女性	40	52	50	53	27	14	12	208	3.4	1.7	3.4	5.1	4.2	3.9	3.6	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.36	-0.22	-0.16	-0.09	-0.83
社長・役員・学長等クラス	37	76	139	113	37	19	6	390	3.0	1.9	3.1	4.5	3.2	3.1	3.0	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.11	-0.11	0.04	-0.08	-0.25
部長・教授クラス	67	189	278	271	144	76	40	998	3.5	2.0	3.5	5.1	3.9	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.26	-0.05	-0.08	0.04	-0.35
主任研究員・准教授クラス	84	141	135	132	95	77	35	615	3.8	1.8	3.7	5.9	4.3	4.2	3.9	3.9	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.13	-0.26	-0.04	-0.09	-0.52
研究員・助教クラス	40	36	33	42	20	25	10	166	3.9	1.9	3.9	6.1	4.3	3.9	4.0	4.2	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	-0.33	0.12	0.12	-0.23	-0.32
その他	12	10	17	17	13	3	1	61	3.5	2.2	3.7	5.2	3.6	3.7	3.7	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	0.13	-0.01	-0.32	0.15	-0.05
任期あり	74	116	179	193	85	49	20	642	3.5	2.1	3.6	4.9	3.9	3.8	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.13	-0.14	-0.11	-0.05	-0.43
任期なし	166	336	423	382	224	151	72	1,588	3.6	1.9	3.5	5.4	3.9	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.25	-0.08	-0.01	-0.06	-0.39
学長・機関長等	1	20	48	43	11	3	0	125	2.9	2.1	3.1	4.3	3.1	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.16	-0.03	-0.02	0.00	-0.21
マネジメント実務	2	27	55	52	13	8	2	157	3.1	2.0	3.2	4.5	3.2	3.1	3.1	3.0	3.1	3.0	3.1	3.0	3.1	3.0	-0.08	-0.02	-0.02	0.01	-0.11
現場研究者	149	282	290	314	198	137	71	1,292	3.7	1.9	3.7	5.7	4.2	4.0	3.8	3.8	3.8	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.23	-0.14	-0.02	-0.07	-0.46
大規模PIの研究責任者	4	33	41	43	20	8	6	151	3.3	1.9	3.4	4.9	3.8	3.4	3.5	3.2	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.41	0.10	-0.28	0.11	-0.48
国立大学等	80	235	255	255	146	92	43	1,026	3.5	1.8	3.5	5.3	3.9	3.7	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.21	-0.11	-0.01	-0.05	-0.38
公立大学	9	13	21	26	14	8	4	86	3.9	2.3	3.9	5.5	4.4	4.2	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	-0.20	-0.27	-0.05	-0.02	-0.53
私立大学	40	72	94	89	41	22	16	334	3.4	1.9	3.4	4.9	3.9	3.7	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.18	-0.22	-0.11	-0.04	-0.55
第1グループ	17	54	54	49	35	23	13	228	3.6	1.8	3.5	5.7	4.1	3.8	3.6	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.31	-0.25	0.12	-0.08	-0.51
第2グループ	28	79	86	74	48	28	8	323	3.3	1.7	3.3	5.1	3.7	3.5	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.15	-0.20	-0.06	0.00	-0.41
第3グループ	35	85	80	86	44	28	18	341	3.4	1.7	3.4	5.2	3.9	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.19	-0.14	0.00	-0.16	-0.49
第4グループ	44	96	139	141	66	36	23	501	3.5	2.0	3.5	5.0	3.8	3.7	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.19	-0.06	-0.12	0.03	-0.34
理学	20	41	47	37	32	15	8	180	3.5	1.8	3.4	5.5	3.9	3.8	3.8	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.16	0.05	-0.24	-0.07	-0.42
工学	46	92	79	90	65	33	20	379	3.6	1.7	3.7	5.6	4.1	3.8	3.7	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.30	-0.13	-0.01	-0.03	-0.47
農学	21	32	35	41	20	15	11	154	3.8	2.0	3.7	5.6	4.2	3.9	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.21	-0.17	0.05	-0.04	-0.37
保健	32	86	82	84	44	39	21	356	3.6	1.7	3.5	5.6	4.1	4.0	3.7	3.7	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.09	-0.37	0.09	-0.14	-0.50
あり(過去3年間)	54	72	121	94	59	33	12	391	3.5	2.0	3.4	5.2	3.8	3.7	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.15	-0.03	-0.02	-0.15	-0.36
なし	30	18	47	29	8	11	1	114	3.1	2.0	3.0	4.5	3.3	3.2	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.12	-0.49	0.00	0.38	-0.22
あり(過去3年間)	30	26	57	37	20	16	3	159	3.4	2.1	3.2	5.0	3.6	3.6	3.5	3.8	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.05	-0.08	0.26	-0.38	-0.25
なし(分からない)	47	32	71	44	13	14	3	177	3.0	2.0	3.0	4.5	3.3	3.2	3.1	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.15	-0.04	-0.25	0.17	-0.28
全回答者(属性無回答を含む)	240	452	602	575	309	200	92	2,230	3.5	2.0	3.5	5.2	3.9	3.7	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.21	-0.10	-0.04	-0.05	-0.40

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。
注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q210. (意見の変更理由)政府の公募型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	大部改善された(大学,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	配分ルールは各機関によりますが,全体的に妥当だと思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	科研費やJSTの大型予算(CRESTやERATO)においては,直接経費に対して3割の間接経費を確保している点は評価できる。しかし,一方でNEDOでの間接経費は10~15%であり,十分とは言えない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	予算は確保されていますが,採択時に減額されることが多く,それが間接経費分にまわされる印象があります。間接経費,3割は妥当だと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	間接経費は全て大学に吸い上げられ,何に要されているのかが一切分からない。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
6	2	3	1	間接経費としては意識づけが行われてきている(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	少し改善されたと感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	改善があった。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	直接経費の一律30%が定着しつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1	公的競争資金は30%が定着しつつある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	30%ルールが浸透し,充実しつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	デジタル化による効率化の代わりに間接費割合を下げるべき(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	間接経費は不十分とは言えない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	公募型研究費への間接経費30%が確保されるようになったことは評価する。民間からの研究費に対しても,間接経費の考え方を徹底することも必要である。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
15	2	3	1	間接経費を如何に使えるかが浸透してきた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
16	5	6	1	間接経費が各機関の予備収入になっており,研究現場の支援では無く,大学運営資金源のように別のものに消えていることもあるのではないかと。費用の用途のみで無く,実態を計測できることが必要だと考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
17	1	1	0	研究者のみでは研究が行えないことを理解していただきたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	実際に,国プロは,民間の共同研究より少額の間接経費しか認められなかった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0	30%が一般的であるが,40%に増額してもよいのではないかと。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	間接経費を確保して,大学共通の事務合理化(紙での処理の削減など)を進める必要があると考えます(大学,部長・教授等クラス,女性)
21	3	3	0	間接経費のほとんどを本部が吸い上げざるを得ない状況を考えれば,間接経費は不十分であると言わざるを得ない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
22	1	1	0	〇大の場合,全て召し上げられてしまって,研究者に全く届かない,なんのための間接経費かわからない,国から大学に強く要望して研究者に利益になるように是正して欲しい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
23	6	6	0	間接経費は多すぎて,その研究とは全く関係ない部分で使われている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	3	0	目的によるが金額は充分だと思う。ただ間接経費の趣旨,目的が充分浸透していない。支出側は間接経費込みで研究費を考えるが,研究者は直接経費しか研究に使えない。研究補助費(人件費)をどう考えるか,了解が必要。(大学,第2G,その他,男性)
25	1	1	0	間接経費は事務の方が多く利用して研究者は利用できない仕組みを改善して欲しい。もしくは,研究者の利用できる環境を整えて欲しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	2	2	0	30%以上を目指しても良い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	文科省は良いが,経産省系などは低すぎる(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	研究者自身のマネジメントで収まらず支援員を必要とする科研費基盤A以上の規模において,間接経費(人件費)は全く足りない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	3	0	特に総務省等,科研費以外の予算の場合に,間接経費に相当する支援が学内で得られていません。金額の問題ではなく,大学側の外部資金の捉え方の問題であると考えています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	ほとんど全てが所属組織にとられ,研究以外の用途に使われている。科学技術関係予算と研究者が使う間接経費の割合の推移を明らかにしてください(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0	間接経費の配分はともありがたいが,自身で自由に使える予算にはなりづらく,予算でなくとも何らのサポートが得られれば良いが,それも無い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	2	0	〇〇大学と〇〇大学に偏っているように思います。実力のある人に集中投資するお気持ちは分かります。しかし,地方の大学の研究者と大学組織を大事にしないと頭が良く将来日本を廻すリーダーになってくれる若者が地方から育ちません。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	3	0	予算は破綻しているものの,外部資金の間接経費で何とか運営は維持されている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
34	1	1	0	間接経費で経常的なものをカバーしている現状。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0	間接経費については,額の多寡よりも,それを設けている意図をより明確にし,それがカバーできない費用を直接経費で負担できるようなくみにする必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

36	2	2	0	中期目標で求められる一般管理費の削減が限界に達してきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	3	0	手当てはされているが,柔軟性や戦略性を欠く運用がされている(ように現場からは見える)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	大学全体のピンハネが多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	5	5	0	不必要に十分である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	1	1	0	年々資金の使用制限が厳しくなっているように感じます。円滑な研究実施の大きな障壁になっています。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	2	-1	支援部隊の強化が底上げをする(大学,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	米国の有力大学のオーバーヘッドマージンのとり方・割り当て方に比べると,まだまだ少ない。しかし,その必要性への理解が十分ではない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	もう少し,間接経費に回すとよい。(大学,その他,男性)
44	3	2	-1	間接経費のうち研究者が使用できる割合が低すぎる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	4	-1	十分であるが配分がうまくなされていないように思う(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	大学の運営が間接経費を当てにする以上,より多くの配分が必要と感じています。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	公募型研究費の間接経費は全額が所属機関で使用される。直接経費が700万円を超えた場合だけ,一部が研究者が使用できるようになる。「間接経費の1/3は研究者に配分すること」というような一文を事務取扱要項に記載してもらえるとよい。(NEDOがそのようになっている)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	機関には十分かもしれないが,研究者にはその恩恵は感じられないです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	2	-1	足りない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	2	1	-1	科研費を獲得して間接経費をいただいても,その20%などを自由に使わせていただける大学もあれば,全部没収されて自分たちの研究室には還元されない大学もあり不公平感が否めない。国で決めてくれればよいのと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	2	1	-1	間接経費が機関ごとのローカルルールで研究者側からみたとときにまったく使えなくなっている研究機関があるという別の問題がある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	間接経費が研究者のために利用されていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
53	6	5	-1	大学によってさまざま,URAや知財経費は大学の規模によって考慮されるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	4	3	-1	コロナ禍のため,予算並びに活動が鈍化している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
55	4	2	-2	NEDOから総予算の15%を研究者に還元するよう指示されたが,学内ルールで不可となり,私への配分相当額(15%)を上乗せすることで解決した。その結果,直接経費が削減され,研究計画を見直すことになった。これでは本末転倒である。政府が問題なのではなく,学内における間接経費の配分に問題がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	5	2	-3	研究機関の予算不足により,研究者に間接経費が配分されない,または配分割合が低くなる傾向がみられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	6	1	-5	間接経費の使用について,不明瞭な点が多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	6	1	-5	資金管理法によって考え方に差がありすぎ,間接経費は企業では10%は難しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q211. 研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください。

- 1 基礎研究の大型予算が少なくなっている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 依然として基礎科学(応用分野の基礎分野を含む)の予算が不足している。また、人への投資(人件費)が不足している(少数の研究者の給与増ではなく、ポスト増が必要)(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

研究環境は大学によって大きな格差があると感ずる。特に、近年の地方大学における研究環境の劣化は顕著である。政府の研究費の総額としては大きい競争的研究資金の割合が大きく、結果として、過度な資金集中が生じて無駄遣いが大きい。偉大な研究成果でも、最初は地道で目立たない基礎研究の積み重ねから生み出されていくものであり、各研究者の能力を信じて、基礎研究に安定した研究資金を供給するシステムを考えるべきである。また、間接経費についても、該当する研究に投資されていないのが現状で、改善が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 研究資金に「消耗品に限る」など使途の制限が多い。明細を明らかにする条件で使途や使用期間についても自由度が必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 ここ数年、短期的な社会実装を意識している研究に偏りがちな印象があります。また、大型研究費の審査過程(例えば「コアファンリティ構築支援」など)がやや不明瞭な印象があります。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 どちらかという基礎的な部分での研究費は不足していると思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 民間の研究環境の利用や研究資金の確保を推進すべき。税額控除などのシステムを普及すべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 全体に不足している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 特定分野への偏りが大きいと思う。現在注目されている分野が、将来的にも注目される分野であるかは不明なので、将来の芽を育てるような少額な研究資金の配分も必要と思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 国立大学の予算規模はインセンティブ方式での変動はあるが、大学としての戦略的な展開を支援する程度となっておらず、最新の研究設備への更新を中心とした大きな支援が望まれる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 世界から見ると、日本の凋落が著しい。ここを打開していかないと、未来は拓かれないと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 教育研究予算が先進諸外国に比してGDP比でまだまだ低い。また高校までの基礎教育においても、学習塾に頼るような付け焼刃の学びではなく公教育だけでじっくりと基礎力を育成する体制に変えないといけない。いまの高校までの教育では、大学でも、定まった結果を求める固定化された思考の人材しか入ってこない。大学からでは手遅れ。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 新型コロナ感染症対策から、密をさけるため研究活動が抑制されている。また、オンラインでの研究室運営の整備のため、若手研究者の研究時間が割かれており、研究環境の基盤が弱まっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 諸外国に比べて、研究環境は悪化を続けていると感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 研究においてこれ以上、日本の世界ランクを下げないために思い切った財源投入が必要である。金銭面において維持、減額はありえない。工業立国の地位は毎年低下している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 地域研究環境は悪化の一途をたどっています。富士山の最高峰を支える広い裾野が必要であり、現在の日本の科学研究分野の国際的な凋落からも、頂上重点主義を見直すことが求められていると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 研究支援が相変わらずコネの部分強く感じる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 研究成果や研究データを公開・共有するための予算が、大学でも、研究者個人(の獲得する研究費)でも、十分ではない。国際的な学術誌への論文の発表、オープンアクセスにかかる経費が高すぎる。また、このようなデータベース環境作りへの「支出」の必要性について、個々の研究者レベルでは同意が得られにくい。そのような資金があれば、「研究の真水部分」に充当することが個々の研究者レベルでは希望されている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 研究資金の確保のための各種手続きに要する時間がかかるようになってきているため、研究時間の確保が難しくなっている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 医学部として医師である研究者の臨床的負担が大きすぎる。システムづくりをすべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 すぐ結果のもので、今はやりのものに資金が流れる傾向が強い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 短期的な成果を求める風潮が強い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 情報の共有化についてはアクセスする大学側の課題でもある。また、間接経費について十分に確保するためには、まず採択することなので、並行して採択率のアップ(科研費では目安として3割が種目によってあるが)も他公募についても検討頂きたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 私立大学の場合、研究環境および研究資金はどうしても国立大学に比べるとよくないため、国からの補助に頼る必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 大学の研究者の研究時間が減っていることが問題(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 26 研究に使う大型共用研究施設だが、日本にある機器の数が少ないために利用が多すぎて、あまり使い勝手がよくない。これも十分な予算がないから。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 大型共用研究施設・設備などが、一部の研究者に独占されている状況で新参の研究者には使いにくい状況である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 研究予算が少ない中、資金の選択が行われる。選考の基準がインパクトファクターなどに頼られやすく、難しいテーマへの挑戦など見分けにくい。これを正すには各学会での討論を十分すべきと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 研究資金の確保状況はどんどん悪化している。大学や公的研究機関で行うべき基礎研究が充実してこそ民間による実用研究に移転され、納税者にリターンがなされるものだと、政治家は理解すべき。このことを理解している政治家が現在は皆無なのがわが国の悲しい現実である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 ボトムアップ的研究資金を増やさないと、シーズが生まれない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 年に1度の応募は、大学・研究機関に継続的に雇用されている研究者対象であり、職場によっては予算を使えない組織に(一時的に)勤務していた研究者は、秋のタイミングを逃すと科研費に応募できないということがある。研究費の種類も増えてきたので、科研費など(定常的に存在している予算配分システム)も年2回応募期間(どちらかしか応募できないでもよいと思います)設置することが、今後の人材交流の意味でも重要かと考えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 若手研究者が意欲的に研究できる環境整備をお願いしたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 競争的資金が研究資金の重要な部分を占めることとなり、研究の継続性に大きな不確定性を与えており、長期的な視点に立った研究を行いにくい状況となっている。ある種の基盤経費の支給は研究環境の維持にとって重要であると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 研究支援人材がもっと必要であると考えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 一極集中の成果がでているかどうか疑問。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 間接経費がどのように使われているのか不明である。競争的研究資金を獲得しても、学内の研究費の使用にかかわる不合理な制度やルールに縛られて、研究のために効果的かつ効率的に使用できないことが多い。大型の競争的研究費を獲得すると、不正を犯す可能性のある危険者とみなされるようになり、頻繁な監査や制限が課せられることになる。大学間で使用の制度やルールを統一してもらいたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 用途が自由な資金が重要(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 例えば、米国化学会の雑誌ぐらいは、自由にWebで検索できるぐらいの予算を大学に与えてほしい。あるいは、基幹校を作ってそこへアクセスできるようにしてほしい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 研究費の多い、少ないをGDP比率で議論すること自身がナンセンスであると感じている。安定した研究費の確保が、毎年約束されていることが、研究の継続性の担保にとって重要と思われる。また、博士後期の学生を中心に、給与を支給できるぐらいの研究費を安定的に確保できる仕組みが無いと、いずれ博士後期課程への進学者が激減して、日本の研究は、没落していくと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 研究費配分から見て、基盤部分が見劣りする傾向にあるが、研究者の意識の問題でもあり、声高らかに実用を叫ぶ声に流されないことが研究力強化に重要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 予算の効率的な使用についてはまだ十分に進んでいない印象。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 研究資金も、もらったものの勝ち的な使い方、これを活用して将来に渡ってスパイラルアップしてゆく機能までは、遠いものがあるように思える。大学人の意識を、まず変える必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 若手研究者の雇用環境を含め、じっくり研究に取り組める研究資金が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 基盤的経費で将来の研究の芽を育むことが厳しい現状には、大きな問題があると考えます(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 45 研究資金の選択と集中は研究の発展には危険が大(大学,その他,男性)
- 46 グローバルで比較すると先進国のなかで、十分な研究資金が確保されているとは感じられない。研究資金を含め、大学運営経費の削減とそれを補うための研究費獲得活動に疲弊し、本来の目的である教育・研究の機能が低下していることは、論文数の減少を一つの例にとっても明らかと思われる。(大学,その他,男性)
- 47 全体的に、日本の研究に関する資金は少なすぎる。(大学,その他,男性)
- 48 知的基盤や研究情報基盤に関して、体系的もしくは俯瞰できる情報管理の有様により、活用への拡大化が図れるのではないかと、それにより活性化に繋がるのではと考える。(大学,その他,男性)
- 49 一部の大学に偏りすぎているが、それらの大学では十分である(大学,その他,男性)
- 50 行政ニーズを重視したものが多く、基礎研究の停滞が著しい。(大学,その他,男性)
- 51 科学技術に関する政府予算は多いように見えるが、省庁間に於ける重複が目立つ。ノーベル賞受賞者関連の分野に3つの省庁が重ねて支援しているなどがあり、他分野の若手の育成に困惑が見られる。(大学,その他,男性)

- ・特に中国に比べて格段に劣っている。国を挙げての支援が喫緊の課題である。・一部部局では研究施設(建物)の老朽化,狭隘化が大問題であるが,研究機器等は共有機器や共同研究での他機関大型研究設備の使用などを含めて,大きな問題はないように思う。
- ・研究者個人の自由な発想に基づく科研費は現在の規模をキープしていただきたいと思う。また,大型研究費の多くは比較的近い将来の社会実装を意識したものが多すぎるように思う。そのようなものでないと予算として認められないようだが,もっとしっかり基礎研究や一見役に立たないように見える研究をサポートする仕組みも絶対に必要だと思う。・できるだけ多くの研究者が研究を継続できるサポートが必要であると同時に,総花形の小額の研究費を配分するだけでなく,有望な研究者にはこれまでと違う規模の思い切った援助ができる程度の全体予算確保が望まれる。特にデータ蓄積型の研究の場合は,研究期間が終了し,資金がなくなったところで,せっかくのデータ蓄積がストップするケースがある。内容によっては,組織維持をある程度サポートする制度があるとありがたい。・科学技術予算全体は現在の国力の中で配慮いただいていると考えるが,基盤研究費の比率が低いことが,未来の産業の種となる研究の多様性を確保する上で仮題となっている。・研究環境に関して,研究支援の人材配置や実験スペース等の確保の問題は大きい。通常の研究資金では賄えないことが多く,物理的な困難さや当該研究終了後の継続性にどのように対応すべきか等,検討すべき点が多い。・基盤研究費が維持されたうえでの公募型研究費の増加は有益だが,前者の削減とセットになると弊害が多い。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 52 競争的資金で代表者自身の給与を支払えるようにした方がいい。外部資金で雇用された研究者の兼業,副業を認めるべきだ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 53 間接経費の使途等が研究科によりまちまちで,不公平感がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 54 これは大学の問題であるが,間接経費が大学本部や部局の事務に全て召し上げられて,研究者には間接経費が全く回ってこない。特許の支払いなど極めて不便である。なんのための間接経費かわからない。文科省は,間接経費の使用に関して,もっと資金を獲得した研究者に回るように大学に強く指示を出して欲しい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 55 科研データベース等での情報公開が早すぎて,模倣研究が増えている。しかも,海外研究者にも丸見えなので,アイデアを模倣し放題の状態である。それは日本にとってプラスになるのか?特に,成果報告書の公開を3年程度待った方がいいのではないか?(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 56 国としての科学技術研究に対する予算があまりにも少ない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 57 公募・評価という仕組みが説明責任を果たすという考え方は,研究者では無く配分機関の機能の問題であって,研究者はその評価は論文という形で達成することが第一義で有り,説明書類等の雑務で時間を奪うことでは無い。研究論文の総数が減る現状の問題が何か,全く理解されていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 58 いい加減に,選択と集中は失敗だったと認めて,広く科研費等を充実させ,自由な研究を長期間推進することを尊重すべきと考える。資源のないこの国の未来は,「知恵と工夫」を基本とした政策であるべきなのに,今の段階で将来どうなるかわからないことに「集中」するべきではない。また,JST・NEDOなどのプロジェクトの「審査員」に企業の部長クラスの人が多数を占めるのは反対である。真にいるべき人は,ノーベル賞クラスの人だけであり,それ以外のなんの功績もあげていない人が,大学の独創的な研究内容や人材育成方針に口を出しすぎである。特に,人材育成に重要な分野である「ものづくりを軽視」している企業の人は,国の研究費の審査にはいない方がいい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 59 関係ない予算まで含めて科学技術予算と詐称するのはやめたほうがよい。どこからどうみても,高等教育・研究に対する国費投入額は,先進国の水準にない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 60 個人で獲得していく競争的資金はそれなりに用意されていると思うが,額が大きいものについては出来レース的な競争的資金も見受けられ,研究環境の基盤整備に関わる予算は正規のルートで組織に付けるべきと考える。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 61 公的予算の絶対値は間違い無く不足している。これは主に研究者の人件費において顕著である。最も単純には「学術を身につけて研究者になれば食うに困らない」ことを担保するだけの待遇のポストを充分準備するだけで研究環境の基礎は改善する。学術のこの基礎部分に選択と集中をかけてはならない。この前提が無ければその先の高度な研究開発を支える環境は成り立たない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 62 選択と集中の名のもとに,政府が重要と考える分野や課題への研究費配分を増やす一方で,非競争的資金(大学への運営費交付金など)を削減するという政策が大きな失敗であったことはもはやだれの目にも明らかである。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63 学生や若手研究者が,大学を目指さないことが,研究環境や,研究資金が劣悪であることを示している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 競争的研究資金の多くが,論文重視になりすぎている。審査方法が画一的になりがちなのも原因の1つであろうか。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 最近若手が研究費を獲得しやすくなる仕組みが少しずつ整えられていますが,その結果,私達の世代(団塊ジュニア世代)が不利になっています。また,研究費を獲得するのは有名ラボの若手が多いので,結局一部の研究室に研究費が集中し過ぎる傾向があり,しかもそれが見えにくくなっています。(大型研究費を獲得している研究室の若手が中型の若手用研究費を獲得し,結果として特定の研究室に資金が集中している)団塊ジュニア世代を広く浅く支援する研究費の仕組みがあっても良いと思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 66 若手の常勤のポストを増やすことが大切だと思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 資金は若干あるが,研究スペースや人材確保が難しいという場合と,スペースは十分あるが,資金不足,人材不足でやりたいことができないという場合がある。これらの良いところをうまく組み合わせられる方策があれば良いが,社会構造を根本から変えないと難しいかもしれない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 公的なデータベースなどが整備され,比較的低コストで研究が実施可能になってきている印象です(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 69

- 70 報告書等の煩雑な事務処理(発表論文や知財のまとめ等)をうまくデータベースとリンクするようにシステム作りを進めていただきたい。現状のe-radのシステムはバグが多く、未だに不完全で使いにくいという印象です。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 競争的資金の偏重がさらに目立ってきている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 国際的に見た,日本発の論文数が,相対的に少なくなっているのは,研究費の採択システムに問題がある可能性があります。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 研究資金は,グループによってかなり差がある。研究費が少ないグループは,目を引くような研究成果をあげられていないことが多く,学内の諸雑用を押し付けられていたり,自ら進んで引き受けたりしている傾向がある。このようなグループが急に高額な競争的研究費を受けるといったことはあまりないと思えるが,研究装置などは,他のグループから譲り受けたりしながら更新している。メンテナンスにかかる費用を捻出するのも難しい場合は,グループの学生の研究もあまり芳しくないことが多く,研究者になることよりも企業への就職を優先する。学生の指導が先細りになっている傾向は,ずっと続いている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 一流研究者の能力をもっと有効に活用するには,研究費によるいわゆるパイアアウトが積極的に認められ(来年度からの科研費改革),かつ教育担当教員や研究支援者の質と量が充実することが必要。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 事務の人手が全く足りていないように見える。また,研究教育補助者を雇う恒常的な予算があると助かる。毎年,獲得できるかわからない資金で行っているのは,雇用の安定が提供できず,優秀な人材が逃げてしまう。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 76 年間50-100万円程度の額が10年間くらい安定に確保できると多くの研究が進むと思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 77 大学における研究資金の獲得が熾烈であり,獲得が出来ない年度に研究が滞る。また,大学共同利用の研究施設等の予算減少が影響して施設の整備などの遅れが生じ,結果として大学で獲得した資金を効率的に使用できない状況も生じている。効率的と考えられる選択と集中の予算執行のための措置が,全体の効率を損ねている。その為,全体の予算の拡充が必要であると考えられる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 78 競争的資金にウエイトが置かれ,萌芽的研究が行いにくい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 79 例えば科研費の申請書作成において,日本中の研究者が相当のエネルギーと時間を費やして仕上げている。論文1本書けるくらい,基盤研究などでも,採択率を100%としても国家予算全体からみてそれほど大きな経費とは思わない。書類作成に要する時間をもっともっと研究に充てるべきだと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 運営費交付金の低下は深刻である。新しい建物を建てるよりも,既存の建物や装置をリノベーションで活用する方法を模索して頂きたい。このままではアジアから学生を獲得するのもしんどい困難になると思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 企業や研究所に配分される研究金額に比して,大学へ配分される研究資金の額は,諸外国と比べて,少ないのではないかと。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 今後の共通設備運営・維持は,コロナのため,大きな問題が発生していると思います。今年度,コロナのため外部利用者数(利用収入)が大幅に減少しており,これは来年も続くと思います。また,社会システムが大きく変わっていくため,今後は,従来の利用収入まで回復することが無いでしょう。そうすると,今後の共通機器施設の運営・維持が非常に難しいと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 多様な研究のシーズに対して広く資金を提供する仕組みを削減してきた悪影響が顕著に出始めていると思う。特に基礎研究の分野で,基礎的な研究資金の減少は,若手人材の減少と直結している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 民間等との共同研究に関する間接経費率が2018年度10%,2019年度20%,2020年度30%と大幅に上昇。間接経費の研究現場への還元率(1/4)の問題もあるが,企業との契約金額は増えないため,結果として研究の直接経費が大きく減少する事態がおきている。当方のプロジェクトは外部資金のみで人件費,設備維持費,光熱費,直接経費を賄っているため,プロジェクト運営に大きな支障が出ている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 研究環境の改善は遅々として進んでいないようです。また,運営費交付金の減額が続いているため,研究資金の継続性がそがれ,良い研究がしにくくなっています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 ムーンショットみたいなSFのような研究費は良くないと思う。イノベーションは狙っては起こせない。むしろ,未来のイノベーションを潰さないように,ある程度の失敗も許容したうえで,広く研究費を配分することが重要と考える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 87 若手に許された研究予算枠では例えば深層学習用のGPUサーバを購入するのは難しいであるとか,学生までも含めた国際会議への参加費がまかないきれないなどの問題を感じます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 国の財政的に大変苦しい中,科学技術の総額は増えているが,優遇される分野がどうしても応用に偏り,各分野に予算がいるようになってきていることもあり,全体としては非常に少ない印象になってしまう(学術の中でも,説得力のある形をとるには,社会実装の視点が大きくなっていると感じる)。今後広く学術が支持されるためには,社会実装は大変重要なことだし,コロナ禍等の社会的課題への対応も重要だが,もっと広く中長期の視点も忘れてはならないと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 競争的資金偏重は経済成長を前提とするものであり,現在のように限られた予算を奪い合う撤退状況においては適切な方策ではないことを改めて主張したい。予算の獲得が不確実化すると,研究者は安全を見込んで必要以上の予算を請求せざるを得ない。予算が獲得できたとしても資金の利用効率は悪化し,確保できなければ研究が遂行できずやはり研究力は低下する。研究員の雇用についても同様で,任期が付いていることで職の価値が低下し,同じ予算で確保できる研究員の能力は低下する。このような明確な欠点を上回る利点があるとしたら教えていただきたいくらいである。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 90 JSTは研究課題の設定方法が不透明.JSTとJSPSにまたがった研究費の過度な集中が目立つ.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 科学技術関係予算の増加が望めないのであれば,超大型の研究費ではなく,広く基盤研究に資金を与えるシステムに変更すべきである.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 大学の運営費が減少することに伴い,大学内の各部局への配分も著しく減少している.そのため外部資金による研究費の取得が求められているが,常に研究費を獲得できる訳ではなく,獲得できなかった年の研究の進捗が非常に悪くなる.(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 ○○大学は共同研機器等が充実しているが,それらに対する支援がもっとあってもいいかと感じる.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 94 研究環境が十分でないために研究者としてキャリアを描くことができず,アカデミアの研究者は量的にも質的にも減少傾向にあると感じる.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 95 基盤的経費を充実させることが特に重要である.現在は,足りなすぎて運営に支障が出ているレベルである.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 96 研究環境を整えたいと考えておられる教員は沢山います.それをやる余裕が現場にないだけです.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 誤った選択と集中で大学の研究環境はボロボロになってしまったと感じます.昔の大学にもさまざまな問題があったと思いますが,大学を良くしようとした改革がことごとく裏目に出ていると思います.大学法人化以降の施策が失敗だったと認めて,もとに戻すべきところは戻す必要があると思います.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 長期間かかって得られた臨床データの公開を求められるが,インセンティブ不足.研究業績のひとつとしてカウントされるべき.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 99 省庁ごとの科学技術予算を政府として一本化すべき.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 100 ・学問の細分化と,それらに必要とされる実験機器の多様化から,スペースや設備がともに不足している.共通機器管理システムや共同研究スペース(賃貸式のスペース)を作るようにする. ・知的基盤や研究情報基盤の状況について,大学が個々に管理するのではなく,国レベルでのデータ管理体制が整うとよいと思う. ・大学では間接経費を増やしていかないと将来性のある研究が育たない. ・科研費の増額が日本の科学基盤の底上げに必須.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 101 JSPS,JST等々での研究資金についての政府予算の確保は必要であろう.JSPの大型予算では,人件費を込みで申請することも申請者側には意識があるのだが,どうしてもJSPS科研費の予算の大きくない場合(特に基盤Bや基盤C)において,学生特に博士学生にRA経費を積算しないのは,直接経費が減ってしまうという教員の意識があるのだろう.博士学生RA経費は,申請の枠外で(博士学生が従事する場合は)一定量手当するというにすると教員へのインセンティブになるのだろう.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 大学改革に関わる研究教育補助金配分が,年次毎に暫時低減する傾向にある.当初計画した実施内容,例えば学生・研究者の海外派遣等,は年毎に増える傾向にあり,補助金は減額,実際に必要な費用は増加という矛盾を抱えることが顕著になっている.結局,大学が負担が増加し財政への圧迫感が否めない.競争的研究資金の間接経費に関しては一律30%がほぼ定着したことは評価する.また,PI人件費やパイアウト費が直接経費でも計上可能となった点も評価できる.一方で,民間資金からの間接経費の割合に関しては,今まで以上に拡充させる必要がある.また,URA機能整備の経費の長期的な視点に立った助成を望む.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 基礎研究を推進するための科学研究費補助金が不十分である.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 国・政府からの研究資金が増額されることはもはや期待できない.さらに研究者増も期待できない中,国際競争力のある研究を維持するには,大学院学生も含め個々の研究者の研究力を上げる教育が必要.特に,研究者となつてからは,組織的系統的な人材育成は行われておらず,この視点を盛り込んだ施策が今後検討されるべきと考える.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 過度な選択と集中は研究力低下の大きな要因.研究者の流動性を高める現実的な施策が必要.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 106 将来の科学技術研究を予測することは困難であり,「選択と集中」による科学政策の問題点が指摘されて久しいが,いまだに「選択と集中」による科学政策が転換できていないことは,問題であると思われる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 107 間接経費は研究環境の整備に必須であり,公的・民間共同研究資金共にさらに充実させる必要がある.研究環境の整備にはURAの配置が欠かせない状況になってきており,URAの雇用を長期的に維持する助成の継続を望む.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 108 全体予算に対する競争的資金の割合を減らすべき.省庁により,短期的で長期的な方針が明確ではない.系統的な制度になっていない場合が見られる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 109 短期的な成果を求める実用化のための研究テーマ以外は,研究テーマの良否を評価することは不可能で,この評価のために研究者の労力(審査員として)とコストを掛けることは不合理である.評価に掛かるコストも研究費に回して薄く広く配分すべきである.選択と集中という名のもとに研究費の配分が学閥や学校閥に偏つていように見える.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 110 短期間の流行りの分野への予算偏重が見られ,長期視野にたった科学技術の発展について軽視されているように思われる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 111 科研費を含め、結局、研究時間を確保できる旧帝大にながれ、旧帝大以外の大学では人員削減で教育等の負担がますますふえ、研究時間がへり、論文や申請書を書く時間がへるという悪循環にある。研究時間を確保するには旧帝大に転職するしかないかと悩んでいる。(大学、第2G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 112 誰でも自由に応募できる科研費基盤研究を充実すべきである。新学術領域などボス化しやすいテーマは、JSTで行っている制度で十分である。JSPSもJSTの真似はせずに、自由な発想で応募できる競争的資金を充実すべきである。その意味で、文科省、JSTの研究支援施策はゆがんでいると考える。(大学、第2G、その他、男性)
- 113 大学の運営費交付金が毎年減額されている。このため、人件費が抑制され人材が確保できないでいる。国全体の研究費は横ばいか微増と言っているが、日本の科学競争力の低下は明らかであり、人材不足から来ていると考えられる。そろそろ予算配分を競争的資金から基盤的な方へ変えないと人材枯渇により取り返しがつかないことになると考える。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 114 基盤的な研究費さえ確保できていないのが現状である。大学の教員を教育だけに専念させるのは無駄であり、国費の有効な利用の観点からも、研究にも従事できる最低限の予算は毎年充たすべきである。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 115 政府は運営費交付金を継続的に減らして競争的資金を増加させたが、運営費交付金の削減は既に限界を超えており、大学の基礎体力の低下は著しい。また、論文雑誌料金の高騰もあり、必要な論文雑誌の購入継続を断念するケースが増加している。これは現在の研究者だけでなく、将来の研究者に対しても不利益を与える。研究環境の整備を長いスパンでも考えて戴きたい。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 116 日本の研究力が落ちているのは明らかであると思うが、主因は研究する時間が殆どないことだと思う。雑用が多すぎる。選択と集中を行おうとする文科省の指針はある程度支持できるが、そのための制度変更が頻繁に起こりすぎていて、大学でその対応に追われている。あと、運営費交付金が削られたので、研究費は自分で取ってこないとならないが、そのために多くの時間が必要となる。科研費により研究計画などを綿密に建てられるという良い面もあるので、科研費自体は良いと思うが、科研費が無くても最低限の研究が出来る程度の運営費交付金は拠出して欲しい。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 117 競争的研究資金を切れ目なく維持するのは難しく(多分に運の要素もある)、これがある場合と無い場合で研究環境が大きく変わってしまうのは問題であろう。運営交付金などの基盤経費の拡充により、外部資金の有無による環境の激変を緩衝できるような施策があっても良いのではないかと。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 118 研究資金の総額は多いが配分が能力集中でもないし、広く薄くでもなく中途半端。また、一部の審査員によって情実配分が行われている印象もある。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 119 研究費分配の選択と集中という考え方は、科学進歩の弊害のように思える。科学全体の推進であればある程度広く行き渡らせることが必要である。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 120 大型予算が特定の研究領域に流れ込むことは国際的な競争戦略が起因しているが、多くは基盤的な基礎研究から生まれた成果であるため、基礎研究への配分を拡充していく必要がある(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 121 (208)に少し書いたが、論文誌を巡る現在の状況は(我が国のみならず世界的に)その場凌ぎの対策の連続であり、中長期的に見れば枠組みを変えていく事が必要と考えられる。すなわち論文出版において、紙媒体しかなかった昔日には重要であった出版社の存在の必要性は、電子的出版手段が一般化した今日格段に低下しており、研究者の側にすべての権利を担保しておくような出版の枠組みを成長させる事が必要であろう。しかしここ四半世紀で大学教員は忙しくなり、大学の予算には余裕がなくなったため、これからそうした枠組みを伸ばすためには、研究者コミュニティの自主的な努力だけでは限界がある。つまり幾ら出版コストが低下したとは言え、電子的配布のためのサーバー代や、最低限の編集経費は発生する。したがって政府による予算的措置等が望ましいのではないかと。我が国の大学をめぐる資金的状況全体について言えば、運営費交付金の減少による人件費の不足が、教員補充・新規採用の抑制(欠員の常態化)と、給与抑制の両面に影響している。世代を問わず、大学教員にとってencouragingな状況とは言えない。特に大学院重点化以降の世代にとっては、長いポストドク生活で低い給与に甘んじた後に得られる大学教員としての給与すら高くはない事が生涯にわたる貧困に繋がりが得、モチベーションを下げています。競争的原理の強化は、生産的な結果を産まない事は度々指摘されている通りである。すなわち基盤的経費の一部を流動化させる事による傾斜配分は、確約される額の更なる減少を意味するため、安定的に確保できる人件費が益々細り、業界全体の健全な活力を削ぐ事になると同時に、目標だけが独り歩きしたプロジェクトの乱立(これ自体が、本来研究教育向けられた筈の時間とエネルギーを奪い去ってゆく)を生むだけである。もし運営費交付金の総額を増額できないのとしても、基盤的経費の傾斜配分枠は縮小し、旧来通りの配分法を実施すべきである。2004年の国立大学法人化以降、また21世紀COEプログラム以降の政策を総括し、その分析に基づき、大学の活力を削ぐだけの競争的原理の強化政策を見直す時ではないかと。【続く】
- 122 革新的な研究が生まれるためには、研究者に余裕と自由を与える事が一番重要である。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 123 本質的とは思えない組織の改組を常に行っており、若手・中堅研究者もその事務作業に追われている。大学業務の優先順位は必然的に高くなるので、研究時間が削られている。この現状を見ている学生が、大学教員を憧れの職業とは思わないと思われる。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 124 資金の選択と集中は必要であるが、次世代の種となる基礎研究が軽んじられていて、資金が集まらない現状がある。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 125 トップダウン型の国家プロジェクトを減らし、ボトムアップ的な競争資金を増やすべきである。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 126 大学や企業では、コロナ禍の影響で対策費も必要となり、研究費が削減の対象になっている。今後回復するかの見通しがつかない。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 127 競争公募型よりも、基盤的な資金の充実を強く望む。短距離競争には疲れた。資金獲得のための書類造りがつらいし、努力も報われない。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 127 新型コロナウイルスの影響でオンライン会議が増えた。地方大学にとっては都市圏への移動時間の削減となり、研究時間が以前よりは確保できている気がしている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 諸外国に比べて、一部の研究志向大学を除いて劣悪な研究環境や資金不足は明白である。特に、基盤的経費の削減が、大学の研究機能を衰退化させていることは、明白であり、政策の転換を強く求めたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 直接経費が増加したとしても、間接経費を含め、大学全体の運営予算が上がらないと事務・教務の負担があまりにも多すぎるために、研究を進める時間は全く取れない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 かなり多くの時間を、競争的資金への申請書類を書くことや、場合によっては審査員、採択されれば進捗などの中間報告、最終的な成果報告書の作成に費やさなければならず、本務であるはずの研究教育の時間を圧迫している。分野にもよると思うが、一つずつのプロジェクトがもう少し長期に設定できるなどのように負担を減らせば、腰を据えて研究に取り組めるため、もっと大きな成果が上げることにつながると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 131 若い研究者には研究費ではなく、自由を与えるべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 132 大学から入ってくる講座費が大きく減らされているため、研究費の獲得に多くの時間が割かれています。研究に費やす時間が大きく減ることにつながっていると考えています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 133 科学技術に対する予算額は十分だが、配分が偏っている。極端な予算集中をなくして(ムーンショットなど)大学の運営費交付金を元に戻すべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 134 科学技術予算が増額されているが、大学教員は忙しい、金と時間がないという状況は何も変わらないどころか悪い方向へ流れている。予算増額は一体何に使われているのか。国立大学法人化以前と同じような運営費交付金の配当を行い、運営人材および教員の確保を行わないとなんら変わらない。研究費の配当が単に高くなるだけだと、平均的に投資としては意味の無いことになると思う。全体のボトムアップが望まれる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 135 間接経費が手元に一切来ず、具体的な使い方の説明もない。運営費交付金の不足をこういうところで補っているのではないかと考えられ、そうだとすればシステム全体を改善する必要があると思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 136 日本国の財政的に厳しいことは理解するが、基礎科学に対する長期的な投資思想を政府予算に求めたい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 科学技術立国を目指すのであれば、基礎研究はきわめて重要であることは言うまでもないが、この部分への手当てが年々削られている気がする。特定の分野に大きな予算をつけるのではなく、全体的に薄く広く研究費を配布して産業に直結しなくても独創性のある研究を実施できるような環境を整備すべきだと思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 理系においては、外部資金の獲得がなければ、研究も、大学院学生の指導もできない状況になっている。大型の機器を更新あるいは新規に購入することもほぼ不可能である。紐付きの研究のみで、日本の学問の発展を期待することは困難である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 所属部局の研究環境は良い状態とは言えない。まず、建物の老朽化(配管,空調設備の悪化)し、トイレが汚いなど(十分な清掃,改修が無い)職場環境としても良くない。実験スペースは広くはならず、研究機器は老朽化している。大型の研究費がある時に、機器の購入や修理・点検を行っているが、基本的な研究環境は所属する研究機関が整備していくべきと考えます。研究資金は特定の機関に集中しており、その効果の検証が必要と考えます。全ての研究者に基本的な研究費を保証する枠組みがある方が、余裕を持って基礎研究が継続でき、革新的研究成果を生む土壌が生まれると考えます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 科研費が総額2300億円?NHKの新社屋が3400億円?スカイツリーが650億円。科学技術立国って何のことですかね。国立大は施設や機器の老朽化のメンテだけで研究費の多くを使わざるを得ない状況。何のために運営費を削っているのか?削ることが目的になっている。政府はインフラ維持にもっと使うべき。増税ではなく国債で、研究資金だけの問題ではなく財務省解体しないと日本がどんどん貧乏になる。そして誰も何も分かってない。マゾヒスティック。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 高額機器の共通利用の価格設定が高すぎる場合が多々ある。一律ではなく、ヘビーユーザーについては、安価にするなど、柔軟な対応が必要。例えば、年間1000サンプル分析する研究者の単価と、年間1サンプル分析する研究者の単価を同じにすべきでない。つまり、大量に分析が必要な場合は、単価を下げるべき。そのような柔軟な使用料設定が必要。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 科研費改革がいろいろ行われていることは判るが、そもそもの配分額(国から文科省への科研費配分)が増えないことには結局採択率が下がり、安定した持続的な研究を遂行するのが難しい。どうしても短期的な成果が求められやすく、基盤的な息の長い研究はなかなか申請しても通りにくい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 143 私立大学への研究費の配分が少ない。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 144 研究費は中国や米国に比較すると全般的に全く足りない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 145 各大学が自立的に収入を得る仕組みを作るためには、共同研究講座、寄付講座など産学連携スペースの拡充が必須であり、それらに対する支援が独立性には必須となる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 146 研究資金・研究環境ともに、世界のトップクラスの国・機関における着実な増加・改善に比較して見劣りする状況になっている。日本国内においても、大学・機関間の格差が拡大している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 科学研究費の採択数の拡大が望まれます。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 老朽化した建物の改修に予算が付いたようだが、全く足りず研究費などからの手出しが必要になりそう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 149 所属している〇〇〇〇大学は、研究環境も研究資金も比較的潤沢であるが、年齢や性別によらずに配分される研究費がもっとあっても良いのではないかと思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 150 天然資源の乏しい日本において、教育研究こそが最大の資源であるが、現状の個人研究費はもちろん、研究施設の共通機器維持管理費用も乏しく、若手を受け入れる余裕はない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 研究環境の機器等については、共同利用施設が、研究者によって運営されている限り、公平な運用は難しいと考えます。共通機器や共同利用施設は、専門の技術者からなる体制によって運営される必要があり、研究者と明確に役割分担がされているべきであると考えます。研究資金については、流行の競争が激しい研究領域だけでなく、研究者の自由な発想に基づいた研究によって、研究領域の多様性が維持される自由な研究資金の拡充が将来への投資となるのではないかと考えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 大型の機器を購入しても、それを維持する継続的な資金や、保守にあたる人材への人件費が確保されておらず、問題である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 研究環境及び研究資金はもっと日本人研究者のために使用すべきである。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 現在のところ、コロナ禍の影響が残っており、研究に制限が出ている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 155 大学内に解析機器の管理や解析・標本の作製などを行う研究支援センターを作り、機器使用料・解析料を徴収し、研究費がいわば消耗品費のみで遂行できるような環境を整備していただきたい。せっかく研究費をとっても機器の購入費でなくなってしまう。また、大型研究費をとられて、高額機器を購入された研究室も、購入した機器を大学側に管理委託をすればランニングコストも下げることができるのではないと思う。現在勤務している〇〇大学にはあるのかもしれないが周知が足りない。前任の〇〇大学はこのようなシステムがうまく稼働しており、使いやすかった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 運営費交付金の削減により、教員一人当たりの基盤的経費は非常に少額であり、競争的資金を自身で獲得しなければ研究が一向に進まない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 157 基礎研究を対象とした研究の助成金が少なくなっていると感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 158 私自身理解できていなかったり十分な情報を得る努力が足りないかと思いますが、何より研究以外の部分の負担が大きく悩むところです。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 159 コロナ禍における、医学研究・数理学的研究・創薬研究の重要性が高まっているにも関わらず、その議論は盛り上がっていない。非常に有能な若手研究者が多数いるにも関わらず、資金不足で彼らを大きなプロジェクトにinvolveできていない現状では、国際競争における敗北しか意味していない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 160 自分で獲得しない限り研究資金はありません。幸い自分で獲得していますが、全く努力していない教員と同格に扱われるのは不満です。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 161 私の研究分野および大学において研究環境は、以前と比べてよくなっているとはいえないと思う。近隣の国の研究環境が改善していることと比較しても競争力は落ちてくと予想する。学生もいろいろな情報を得られる時代であるので、優秀な学生ほど研究の道には進まないような傾向もある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 162 昨年度の本調査では、一部の事績ある研究者に対して集中的に大型研究費を投入する方針について意見を述べたが、これは変わっていない。山に例えると、頂上をより高くしたり、数を増やしたりする努力はもちろん重要であるが、研究の裾野を広げる努力を行わないと、長期的な視点で見た場合、研究力の低下を招くであろう。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 163 中国、アメリカと比較しても仕方がないが、日本の研究者の基盤的研究費は極端に少ない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 164 大型研究資金を利用して若手、中堅教員を雇用にも期限がくと雇いとめとなるため、もったいない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 165 国立大学の中規模校では大型研究設備の更新が滞っており、研究環境は悪化している。研究資金は以前より増えたが、対象となる研究領域・分野は偏っており、「選択と集中」から外れた分野では研究者が減っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 166 OECD諸国と比較して見劣りする状況である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 167 年度毎の研究費の確保に多くの労力を必要とする現状においては、5年、10年先を見据えた中長期的な研究戦略を立てることが難しいと感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 168 新しいコンセプトの研究資金とか若手支援が出てきており、全体として変わってきている印象である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 電子ジャーナルや研究データベース等の契約費用が高騰しており、個別の研究機関での対応は限界であり、契約タイトルやパッケージが漸次減少している。一方で、学術論文のオープン化は大きく遅れており(費用面、出版制度面、いわゆるハゲタカジャーナルの横行等)、研究推進の大きな障害となっている。基盤研究費の削減により、外部資金への依存度が高くなっており、多額の外部資金の獲得が見込まれる産学連携に研究全体が偏重される圧力が強まり、本来の大学の使命である基礎的学術研究へ向けられる研究資金が減少している。大学の研究戦略として、大学の戦略予算を、直接、大型外部資金(科研費以外)の獲得に繋がらない基礎的学術研究(人文科学系、社会科学系、基礎科学系)にも積極的に投入する方策も取っているが、戦略予算自体の確保も困難な状況である。短期的な成果が見込まれる研究や、産学連携による応用・実用研究だけでなく、より学術的基礎研究・長期的な学術研究により手厚い予算を大幅に拡充しなければ、世界的な競争間での日本の低落傾向は歯止めがかからないと思われる。狙いを定めた大型プロジェクトへの投資だけでは、真の革新的イノベーションは生まれないのではないかと、真の革新は予想できないところから生まれるという基本に戻って、若手研究者が自由な発想で長期的視点で研究できる環境と、その裾野を(重点大学だけでなく、優秀な若手人材が劣悪な環境の中で力を発揮できていない地方・中小の大学等にも)思い切って支援を拡大する必要がある。欧米との差は、そこにあるのではないかと、それが出来るのは文部科学省・日本学術振興会において他にはないのであり、学術振興の府として是非と思いついた政策転換をお願いしたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 169 大学として、学内の機器管理を一括して行う取り組みを始めているところである。競争的資金ではない基盤校費をしっかりと分配できるほど確保して頂きたい。運営交付金の減額よりも増額をお願いしたい(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 170 基盤研究費が少ないため、資金を調達するための研究になりがちで自由な発想の研究がしにくい状況にある(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 171 研究環境の整備は自己資金でも積極的に行っているが、自己資金で大型研究機器(500万円以上)を整備した場合、私学の場合、經常費補助等で一部補助願える環境が整備いただけると良いかと思われる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 172 研究資金は、公的・民間と併せれば十分にあると思われ投資はされている。しかしながら、投資に対して国際的な情報発信などが有効に行われていないためにおこる研究成果公表の低下が起きているようである。回答者が知る範囲内では、例えば多くの研究機関で科研費の採択者の公刊した論文の分野平準化した被引用指数(CNCIあるいはFWCI)は、科研費を採択していない(わずかな研究費しか保有しない)研究者の公刊する論文の指数と比較して決して高くはなく、科研費の保有の多寡と被引用指数には相関がない。研究環境が整備され資金が増えても、日本では国際的に評価される研究がなされているわけではないと判断される。しかし、あたかも研究費の総額が増加しないことが、注目される論文が少なくなったかのような報道として出てきている。これは誤りで、研究者が真摯に反省再考すべき点である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 173 オープンイノベーション系の補助金が増えているが、採択後にプロジェクトディレクターとの間で、期限内に成果を出せる計画に作り直すことが多くなり、自由な発想に基づく、長期的な基礎研究の推進はますます難しくなっている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 174 大学では、年々、研究環境が悪化していると思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 175 国の科研費等の助成金は、学術研究のみで、社会実装などは評価されない傾向があると思う。しかしながら、産業界でも次世代製品の開発などR&Dが弱い昨今、学術での社会実装経験の蓄積は重要だと考える。すなわち、言いたいことは、科研費など評価する人が学術のみであり、次世代製品につながる新たな考え方を保有していない閉鎖的な傾向があり、将来を見据えた評価できている人が非常に少ないと感じる。ある意味、35-45歳の研究者で評価できる枠もあっても良いのではないのでしょうか？研究活動を理解した上で、若い世代の技術を知っている人が評価しないと、将来的な流れを構築できないとおもいます。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 これまでの政治システムが変わらない以上研究環境、研究資金が良くなることはない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 競争的資金以外の基盤的研究基金が不十分。常に研究費獲得のための研究になってしまい、挑戦的・冒険的あるいは長期的な研究が行いづらい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 国公立大学と比較して教員数/学生数の比が極めて小さく、特に研究現場を担う助教の数が少ない。大学が研究費間接経費からポスト雇用のために使う費用は極めて少ないし、個々の教員の獲得研究費額が考慮されていない。リサーチ・アドミニストレーターは少人数いるが、能力もモチベーションも低い。トップダウン型の研究費や大型のAMED等は1研究者が使い切れないほど大きく、一方、科研費は年間数百万円と生命医科学系には全く足りない。不公平が激しい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 リサーチ・アドミニストレーター等を雇用するための人件費を確保するために研究者が削減され、1人あたりの運営業務が増えるために研究時間が取れなくなるという、本末転倒の事態が散見される。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 電子ジャーナルの購読料が各大学の研究費を圧迫している。国内の大学が連携して対応すべき問題。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 全体として予算は増えていても、研究費の集中は、全体の研究成果低下を導いていると思われます。20年ほど前のように、低額でも一律に配分した方が研究の芽は育ちやすいように思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 安倍内閣時代、防衛費などが飛躍的増大を遂げた半面、日本の(特に基礎)研究費は欧米どころかアジアの中でも目立って低下している。良く科研費などの総額が年々右肩上がりになって行くグラフを目にするが、多くの大学教員は統計のマジックだと受け止めている。コロナを例にとっても、ワクチンの開発費が2000億円とアメリカや中国、ロシアより一桁下である一方、go to キャンペーンに1兆7000億円とこちらは桁外れである。やはり、研究の重要性と研究・教育現場の状況を分かった人(つまり最低でも博士後期課程修了者)が研究関連の政策に当たるべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 研究資金については、選択と集中というこれまでの競争的研究資金の方針を変え、様々な研究分野に恒常的に資金を提供する方針に転換した方が良いと思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 184 若手研究者のみならず、地方大学の研究者が研究を推進するに足り得る研究費や研究設備が不十分で、外部資金を獲得しない限り、研究を継続するのが困難な状況です。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185

- 186 コロナ禍で学外施設の利用が難しい中、測定したいものがないことはストレスになる。学内での共通機器の運用について今後重要性が増してくるのではないか。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 国家予算としての研究経費は、十分な額があると思う。ただし分配方法は適切かはわからない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 大学にもよりますが、科研費を使用する際に必要な書類仕事が多すぎて予算を使うのを躊躇してしまいます。大学運営業務や講義の合間に研究している身としては、書類作成などの雑務は極力減らすようにしてほしいと思います。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 老朽化した実験装置の改修やアップデートすら困難な資金繰りが続いており、後任として着任しても十分な研究体制の整備が困難であり、研究環境や資金の見直しが必要と考えます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 大学から配分される予算では何もできない。教育の負担、それ以外の業務(会議、入試などの雑務)が多すぎる。助教レベルではそれほどでもないが、准教授以上の教員の雑務の多さを見ていると、あまり出世したいと思えない。ただ、会議や授業のオンライン化でこれらの雑務を少しはスリム化できるのかもしれない、とは思った。研究環境を守る(感染を広げないという意味でも)ために、オンライン化を押し進めるべきである。学部学生の心のケアはしつつ、しばらくは我慢してもらうしかないと思う。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 191 スタッフを雇用しやすいよう競争的資金の改善が必要。そもそも科研費の採択の発表の多くが4月始めに出ているのも、年度単位で動いている社会から見れば遅すぎる。また、学生も就職活動ばかり長期化して、本来の勉学の目的を見失っている。真面目に研究に取り組む学生が増えるだけでも研究の環境は改善するので、文科省がガイドラインの作成などイニシアティブをとってほしい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 192 指導学生数に応じた平等な支援をすべきと思います。指導している学生は40名いますが一人当たりの支援額は信じられないほど低額です(おそらく、研究室間で2桁は違う)。人材育成は国策の基本柱ですので、各教員の自助努力(外部資金の審査員は教育事情は配慮しない)に任せるのではなく、人を育てる視点で極端にならないように数値を見ながら平等に支援すべきです。学生数を制限する方法もありますが、学生は人材不足の分野に集中し、社会要請もあるので、無理が発生します。結局、実数を見ながら支援すべきです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 管理的仕事に時間が取られ、研究の進捗が悪く、大型の予算を獲得する成果が出ず、予算不足といった、負のスパイラルに陥りつつある。なんとか基盤的な経費でつなぐしかないという、低空飛行から抜け出すための仕組み・環境が欲しい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 研究費配分の格差が大きくなっているように感じます。基盤的な研究費の比率を増やした方が、良いのではないか。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 昨日、地方公共団体の職員と話をする機会に恵まれたので、関係企業と大学との共同研究を促す研究助成金を創設するように依頼した。それだけ困窮しているということである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 海外大手出版社のデータベース契約金が異常に高額なため大学はその維持に苦慮している。我が国の科学技術に関する政府予算が先進国の中で依然として低調のままであることに憂慮している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 研究環境については、例えば創薬PF~BINDSなど、研究をサポートしてくれる制度が整ってきており、難しい研究にチャレンジしやすくなってきている。研究資金については、流行りの特定の分野への資金は手厚く、富めるものがより富む、ような傾向が依然としてあり、一人の研究者の獲得資金の上限があったほうが良いと感じる。流行りでない研究分野にも広く行き渡るような仕組みになってほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 国立大学/国立研究機関と私立大学の設備、時間や資金には非常に大きな差がある。国からの研究計画と予算は大きく安定的に研究が可能だが、企業からの研究は比較的小さい割に喫緊の課題である場合が多い。企業は明確な成果が出ない国立大学や研究機関よりも喫緊の課題をこなす弱小大学などに依頼を出しがちである。結果的に国立大学は多額の研究費でゆっくりと安定した研究を実施し、弱小大学は低額で企業の喫緊の課題を研究して多忙を極める。この日本のスタイルは諸外国とは大きく異なる。この点についてもう少し深く検討されてはどうか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 とにかく研究資金が無いので、実験系においては一部の例外を除いて実験の立ち上げすら厳しい状況である。新任で教員となっても研究資金が十分でないため10年近くも研究環境の整備が整わないような例が周りに多数存在する。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 間接経費の使途が不明である。当該研究に間接的に資するといえるレベルをはるかに超えた使用がされているように見える。(超)大型資金は、明らかにコスト対効果に見合っていない。運営費交付金の維持、人材の安定雇用などに振り向けないと、今後ますます我が国の研究成果は減っていくのではないか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 充実した研究を行うための資金が不足しており、資金難が研究の拡がりを阻んでいる状態です。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 予算は科研費を除いて単年度ベースであり、特に共同研究は単年契約であることから、翌年度の予算規模が分からず、継続的な研究ができるか不安な毎日である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 研究を行うには、外部資金が絶対不可欠。外部資金は最先端の研究のためのものだけでなく、従来技術の応用による製品開発のための地域貢献的な研究もやらざるを得ない状況。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 研究費の予算総額は仕方がないとして、その振り分け方が非効率的と考えられる。国が主体となって選択と集中を行い、世界と戦える生産性の高い研究プロジェクトに注力すべき。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 間接経費など、学内での使い方や事務仕事の効率化が進まないと、研究費が減っていく今日、研究環境を維持できなくなると思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 現在、教員として単独で研究室を主宰させて頂ける経験をして、博士研究員として留学したドイツでの研究室運営と比較して感じた点にて記載します。大きな研究室でないと感じるかもしれませんが、ドイツ時に在籍した研究室では、研究室運営側に、研究室主宰者1名の他に秘書1名やラボマネージャー1名(博士号あり)、複数のテクニシャン(技官)が在籍しており、テクニシャンが学生への実験操作の指導や試薬の登録、備品の管理をおこなっていました。また、ラボマネージャーが全体の統括や規則の徹底を行い、秘書が主宰者の事務的なことや留学生のケアなどを行い、明確に役割分担して行っていました(いずれも任期のない正職員)。現在、研究室を主宰するようになり、これらの業務を全て行い、特に新人学生の指導には時間がかかっており、安定的な技術の伝承や実験室の安全などの観点からは、テクニシャンに当たる人物がいると大変助かると感じています。日本では、講座制にて研究室運営を行い、また技術の伝承も先輩学生から順次引き継ぐ形が標準であり、これも教育上素晴らしい制度だと感じています。また、ラボマネージャーに当たる仕事も助教や准教授の先生方が行っている様子を見たり、経験もしました。こちらも教授の先生の様子を見て学ぶ良い見習い期間であったと今は思えます。しかし、ドイツでは助教相当の研究者もPIとして研究ができる環境も魅力的に映りました。その一方で、日本の助教の先生は研究の独自性を出しつつも教授の研究の一旦を担う、手伝うのが一般的で、その他に研究室の細かいことなども行うマルチタスクさが求められ、大変な面もあると感じました。世界では競争的な研究状況であり、日本もそこに伍して戦わんとする意気込みを方針や政策から感じますが、もう少し合理的な仕組みができると良いのではないかと感じました。予算の都合上や各大学での仕組みもあり大変厳しいとは感じています。特に現場レベルでの恒久的なサポートの充実を頂けたら非常に有難く存じます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206
- 所属する大学では、学部学生についての研究費がなく、大学院生にのみ少額ながら研究費が配分される。そのため、研究費のために大学院生の確保を考える教員のコメントを聞いた。学生を研究のための手段にするにもなりかねないと感じられ、そのようなことを考えずとも研究できる環境を整備してほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 207
- 208 コロナ禍の状況で、設備使用の効率化やオンライン化など様々な変化が求められている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 209 大学全体の予算は不足しており、老朽化した大型機器を更新することができず研究環境は悪化する一方である。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 210 新型コロナウイルスの伝播で、研究環境を含む生活様式が激変している。不安定な研究環境をいかに克服するかは内外共通の課題である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 211 研究施設や機器など、研究環境は改善されてきていると思う。研究資金の分配に関して集中と選択は日本の研究レベルを下げる。既得権益で得た研究資金や、集中と選択で得た資金による研究が、きわめて重大な発見に繋がっているとは思えない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 212 各研究者の蓄積したデータの継承や活用について、十分に行われているとは言えない。また、webにおけるセキュリティーの確保も不十分である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 213 今後我が国で革新的イノベーションを与える基礎研究を支援するなら、運営交付金を増額し、広い分野に満遍なく資金を分配すべきである。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 214 所属学部に対する基盤経費の配分は毎年減額傾向にある。基盤経費は人件費の他、建物や船舶等、主に教育目的で使用される設備の維持管理費用に優先的に充てられ、研究活動への配分はわずかである。学部内での分析機器や実験設備の導入は専ら職員個人の外部資金に依存しており、持つ者と持たざる者の格差が生じているように見える。研究の面では研究者個人の努力や能力の違いによる資金の格差はある程度許容せざるを得ない。一方、資金の少ない研究分野(研究室)には博士課程の学生を含めて若手研究者の加入が少なくなっており、教育や人材育成の点では問題があるように思う。研究と教育の資金を分けて運用する必要がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 広く浅く研究資金が行き渡るシステムを整えて欲しい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 欧米の研究者、教授が研究にかけける時間を調査し、最低限それを確保できるような仕組みを考えてください。最近では、労働改革の余波で、雑務が増えているにも関わらず、休暇を取るように圧力がかかり、休日に自宅で仕事をする必要が出てくるなど、政策の空回りを感ずます。すべての教員に同じ機会を与えると考えるが上に、雑務が増えているように感じます。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 217 研究者は、アメリカ科学振興協会(AAAS)や米国科学アカデミー(NAS)のような団体を作って予算獲得申請を行うべき。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 218 研究環境の地盤沈下は進みつつある。国際競争力もさらに下がってきている。10年後をかんがえると、憂慮すべき状態である。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 219 特定の研究者グループに偏っている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 220 問題の本質は研究費や間接経費でなく、正当な競争システムによる成果に基づく配分がされにくいことだと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 この何年かで、学内の機器の共用化や共用実験室の整備は進みましたが、新たな機器を購入する資金が足りません。是非とも、そのような名目の予算を作って配分して欲しい。研究をやる気のある教員がいても、最低限の機器がないと研究が進みません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 222 運営費交付金の減少を止めない限り、全ての大学関連の環境は悪化せざるを得ない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 223 研究資金の配分の選択と集中には賛成。しかし競争的資金獲得によらない、基盤的研究経費が必要と考える。研究機関、大学を減らせばよいと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 224 外部資金も内部資金も先細りの傾向が依然続いている。消費税や新型コロナのための試薬や資材や装置の価格の高騰も追い打ちをかけており、基礎研究レベルの維持が難しい方向に進んでいることを危惧している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 225 研究環境及び研究資金等の状況は、年々悪化しているように思う。過度な選択と集中が原因ではないかと感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 226 問2-09について、予算総額的には全く不十分であるとは言い切れないが、有効に使用されているか、特に高額の研究費を得ている研究者がいるが、業績に大きな違いがあったり、業績はあるものの有効に使用されているのか、疑問に思われる点もある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 227 科学機器の寿命は5年程度であるが、最近では新規機器の補充がなくなり、最新の研究活動を行うのが厳しい環境である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 228 各大学におけるジャーナル契約費の負担が大きく、小規模の大学では購読できないジャーナルが増えており、大学間格差が生じている。国全体として契約するような包括的サポートが必要である(ドイツなど)。また論文投稿料が高騰しており、研究費を圧迫している。IFのみに頼る評価が蔓延しており、抜本的改善が必要である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 229 ある一定期間の基盤的な経費、特に人件費の確保が急務。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 230 もう少しパラマキ型の研究費配分が必要である。現状の競争的資金優先一辺倒では、新しい芽が出ない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 231 iPS細胞への研究資金をいつまでも続けるのでなく、幅広く研究資金を配分してほしい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 232 基盤研究に研究費を充填する必要がある。基盤研究Cは50%、基盤Bは30%くらいまで上げる必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 233 COVID-19感染拡大により、自分の研究室での研究を行うことばかりでなく、外部(県外や感染拡大地域にある)機関・実験施設の利用が制限されている。それにより研究実施が困難なことから、外部資金の執行状況が遅くなっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 高額な研究機器を導入しても修理が発生した時に修理費用を工面するのが大変。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 しばらく税収が増えないので、無駄を省いて大学に予算を回さないと、科学技術力がさらに低下する。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 電子ジャーナルの契約費が嵩み続けている状況を懸念している。大手出版社でも電子ジャーナルを乱立させていることや、契約金額決定プロセスが不透明であることにより、研究基盤整備コストのバランスが不合理に傾けられている。50万円前後も珍しくない論文投稿費用の高騰も研究資金を圧迫しており、看過できない問題である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 科研費や助成金等で研究を進めている。万が一科研費を取り逃した場合、機関の内部研究費だけでは研究を継続できないことも心配だが、なにより学生の研究指導ができなくなることを一番心配している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 本学も含め、個別の研究費では大型の測定機器の更新には十分でないことから、研究環境の劣化がどんどん進んでいるように感じます。私の研究分野においては、多様な研究機関で挙げられてきた成果がかつての日本の強みでしたが、研究機器や購読しているジャーナル等の研究基盤が急速に崩れていっている悪影響が甚大であるように感じています。大学の基盤的な経費の増加や、機器更新のための資金の措置を早急に行う必要があるのではないのでしょうか。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 239 実力や成果があれば研究資金は確保できるが、海外と競争するには不十分(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 240 大学および研究所の共通機器の更新が全く行われません。このことにより多くの研究者が最新の機器を使用することが困難となり、全体のボトムアップが行われないという弊害が起きています。学部単位・研究所単位で良いので、そのための予算を国より入れて欲しいです。現状の大学の自助努力では限界があります。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 Journalの費用が嵩み、大学は少しずつ打ち切るJournalが増えてきている。文科省が一括して購入することはできないのか。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 研究費の利用に関しては、手続き上の制約が多く、余計労力がかかってしまう。もっと簡便なシステムを構築してほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 243 しばしば「選択と集中」と言われているが、研究においては幅広い基礎基盤があつての選択集中であるべきで、基礎基盤が衰えては伸びる分野・研究者がなくなってしまうと考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 244 ・地方大学にとって近隣の企業はほとんどが中小企業であり、共同研究等による大規模な外部資金獲得は困難な状況である。・本学の研究環境については、キャンパスマスタープランに基づき老朽化している研究施設の機能強化のため計画的に改修更新を図っているが、予算措置は十分とは言えない状況である。また学内スペースの有効利用を促進するため、全学的共同利用スペースや学長裁量スペースの拡大を図り、スペースチャージ制による持続的運用を進めている。・COVID-19の影響からか、外部資金、とりわけ奨学寄附金の受入額の減少が顕著であり、教員の教育研究活動への支障を懸念している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 245 実際のところ、競争的資金ばかりが拡充し、遊びの部分が激減している。これでは、科学者の養成などおぼつかない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 246 施設の老朽化が著しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 247 研究の多様化や自由度向上の為、基盤B以上の基金化が必要(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 248 日本の研究力が低下し続けていると言われており、各種の対策が講じられてきた。しかし、下がり続けているという状況が変わらないところを見ると、従来の施策は失敗だったと考えざるを得ないと思うが、公募型研究費の在り方を見てもあまり変わっているようには見られない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 249 自由な発想を基にする研究を実施するための経費が得られ難くなり、特定目的のための資金が増えている。結果として、短期的に成果を出すことができる研究への支援が厚くなり、基礎的な研究を行う環境が失われつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 250 国立大学において、交付金での教員研究費が全く少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 251 研究の質の底上げには競争的資金のみでは不十分である。富士山は裾野が広い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 252 国の科学技術に関する予算の適切な配分の選択と過度にならない集中がより必要になると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 253 大型予算はやめるべき。ひとりに10億円出すのではなく、1000万円を100人に出すほうが効果的。論文数も増えるはず(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 254 研究資金が減少している中で、補助金を獲得できる研究のみが生き残れる状況が続いていることが懸念される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 255 共同研究の間接経費を、2020年1月より直接経費の30%に改正した。研究環境の整備に活用していきたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 256 先進国の中でほぼ我が国だけが論文数を減らしている。これに対し、国がどのように状況を分析し、対応を考えているのか見えない。産学官連携による外部資金獲得額を増やし、評価で絞上げるだけで状況が解決するとは到底思えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 257 ・現状の地方大学では、研究資金が減少し、研究環境が著しく悪くなっている。外部資金獲得のために必要なりサーチアドミニストレータの育成、確保、一地方大学だけではむずかしく、大学間の連携が必要です。・ひとところ日本の科学技術研究費が低いと言われていたが、2020年度の約4.4兆円、GDP比4.3%はかなり高い値となっています。ただし、今年度はコロナの影響での特別会計があるため、来年度以降もこの水準を保てるかが課題です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 258 研究費の集中はある程度は必要かもしれないが、科研以外の研究費の配分には公平感がなく、多額の研究費を無駄にしている大学が見受けられる。研究費採択後の評価システムが貧弱である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 259 社会、国全体からみて、これまでは種々のレベルにおける「連携」に対する意識が不足していたと感じる。そのため、環境・資金等の有効利用の点で重複などによる無駄が生じていると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 260 博士課程前期の学生で研究を進めるのではなく、博士課程後期の学生とポスドクのような研究員で研究を進める環境と資金のあり方を考えていく必要があるのでは。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 261 運営費交付金活用の自由度減少により、研究環境整備等への配分が苦しくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 262 科学技術基本法の改定が行われたが、研究分野ごとの実態に合わせた環境と資金の充実が望まれる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 263 現在、自分が所属している組織(センター)の改善にむけた努力とは裏腹に、日本が置かれている状況は全く改善が進んでいないように感じている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 264 国立大学(非研究重点化大学)の設備が老朽化しており、ひどい状態。最先端計算機などもなく、海外論文誌購読もサポートされない。もはや国立大学の利点は探しても見当たらない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 265 巨額の予算のグラントだけではなく、5年以上の長期的視点で運用できる少額研究費を増やして欲しい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 266 研究資金の総額は十分だが配分方法が悪い。ムーンショットのような無駄遣いをすべきでない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 267 大学の研究において、教員や学生の自由な発想や好奇心に基づく研究は、極めて重要であるが、その予算は主に大学の基盤経費によるものである。しかしながら、基盤経費は年々減少しており、その上、研究室の光熱費、電話代、更には部屋代も差し引かれるようになってきており、また、学内の共同施設を使うための使用量もそこから差し引かれる状況であり、実際に自由な研究、シーズを発掘するような研究の予算はほとんどないのが現状である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 268 研究環境として、技術員の雇用、配置が不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 269 情報開示については、日本も中国・韓国などの対策を真剣に考えるべき。米国がNGになったら、日本で取ろうとする。産業界の意見をよく聞くべき。科学技術予算について、配分機関などの人件費、事務予算多すぎ。真水を増やすべき。今後使いもしないスポーツの競技場整備する予算あれば、日本を担う科学技術、教育に注入すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 270 ごく特定の研究施設や研究者にばかり予算が多く配分されていると耳にする。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 271 企業の財布のひもが固いのは変わらない。オープンイノベーションとはいいいながらも、大学がそこまで期待されていないような実感がある。一方で、選ばれるための実績の提示や信頼の醸成について、怠らずに取り組んでいかなければならないと考えている。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 272 外部からの資金取得が大義となっており,基礎研究への労力注力が困難。(大学,第4G,その他,男性)
- 273 科研費で購入した装置の修理について,科研費が採択されている場合はそれが少額であっても大学が経費を支出してくれないことが多い。結果として学生に使わせる頻度が減少し,教員に負担のかかる構造になっている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 274 研究資金の獲得に,偏りが見られる。特に,基礎研究では「選択と集中」を行うことなく,広く配分することが大切だと考えている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 275 中国との競争を真剣に考えるべきである。中国は科学を分かった者が政治を動かしているが,日本はそうになっていない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 276 研究者個人の研究の自由度(社会の”すぐ”役立つや儲かるなどを気にせず研究を設定し,実施できる度合い)を確保するためには,いわゆる校費の支給額の増額が必要不可欠である。確かに,費用対効果の問題はあるが,無駄を省きすぎると,ブレークスルーを実現できる成果は輩出しにくいと思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 277 年々,研究環境が悪化しているのを肌で感じています。とにかく,運営費交付金をもともととし,研究室で,競争的資金がなくとも,最低限の研究ができるよう,裾野を広げるやり方を取ってください。さもないとどんどん国際ランキングは低下します。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 278 定年後の再雇用であるが,研究費を得ることが難しい。若手が取り組む研究には研究費が出るが,年寄りだからこそできる,例えばバラルアーツ的な文理融合型の研究を提案し,実施しようとした時,それをまともに取り上げてくれる受け皿がない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 279 科学技術関連の国の予算は,2年前よりも増額される傾向があるが,まだまだ少ないので,今回の調査をもとに増額への提言を強く求めてほしいと思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 280 とにかく研究予算はありません。大学に予算はなく,40歳台以降は若手から外れ外部資金の獲得も大変困難です。間接経費も大学や研究科が全て徴収しますが,実際に研究費を獲得した研究者のために使用されているかは極めて不透明です。各研究機関に自由度を持たせた予算を配分する(ばらまき?)という意味を含むのが間接経費なのかもしれませんが,間接経費の使用方法的な制度改革は今後ぜひ検討いただき,外部資金を獲得した研究者の研究遂行のために使用される真の意味での「研究遂行のための間接的な経費」となるよう改革を強く希望しています。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 281 社会的に重要な課題に重点的に予算配分するやり方も大事である一方,学術的な裾野を広げるには,小さくても独創的な小さな課題にも予算が配分されるような仕組みも必要であると考えます。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 282 組織内の予算では研究が全く成り立たない状態が続いている。外部資金の運用に関する組織の柔軟性に問題がある(科研費で認められる複数の研究費の合算が学内で認められないなど)(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 283 研究費の配分が,研究分野によって大きく偏っている。研究対象がマイナーな基礎研究では,少額でも研究費を確保するのが困難である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 284 競争的資金ではなく,より多くの研究者に予算が届くよう大学等の研究機関に多くの政府予算が充てられるべきだと考えます。大学は改組,競争的資金などへの取り組みで疲弊しています。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 285 政府の公募型研究費について,選択と集中の考え方も理解でき,過度に集中しないようにe-RADで管理していることは認めますが,やはり,いわゆる旧帝大に予算が集中しているように感じます。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 286 大学の研究環境の構築・保持や研究資金獲得が個々の研究室や研究者の責任に託されていることは,停滞を招きかねない。大学のDXがこれ以上遅らせてはならない。全体的な環境や資金管理は合理的であり徹底して進めるべきだが,大学の部局ではそれを研究の自由の精神の侵害と混同しがちなことを懸念する。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 287 大学教員に期待することが「学生の面倒見」ならば,現状でも構わない。もし科学技術を目指すと謳うのであれば,長期スパンで検討できる制度設計に加え,若手への競争的資金ではなく基盤経費の充当を行うべきである(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 288 一部の人たちに莫大なお金が流れています。基盤研究(B)ぐらいの規模の予算を増やして頂きたいです。また,実際には研究をしていないような機関や人にもお金が流れているように感じています。マネージメントやお金の分配を担う機関は縮小すべきです。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 問2-10で記載しましたが,研究開発のための外部資金は科研費だけではなく,より実証に近い予算も多く存在しているが,大学運営側があまり認識できていない点は改善していくべきではないかと考えています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 大学本部からの予算は削減され,競争的資金での研究室運営がなされています。しかし競争的資金の直接経費では執行できない予算もあり,研究室運営に支障が生じています。間接経費の一部を研究者に還元する仕組みを国として検討していただけるとありがたいと思います。建前としては,競争的資金で学部4年生や大学院生の「教育」はできないことになっていますが,大学からの予算が来ない以上,競争的資金を使って学生の「教育」を行うしかない状況です。建前と実態の乖離が著しくなっています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 選択集中の掛け声のもと,今後重要と思われる分野に重点的に予算配分する傾向があるが,これは国立大学が大事にしてきた多様な研究の機会を奪い,結果として国立大学から研究シーズが生まれにくくなっている。特に科研費については,基盤研究を手厚くし,研究者が自由に様々な研究に挑戦できるようにすべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 最近,一人でできる研究は限られており,チームで研究をする仕組みの重要性を感じている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 293 流行りの研究, 学会での声の大きさが大きく影響を与えると感じる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 294 大学への国から交付金が漸減していることにより,設備刷新のサイクルが鈍化している。科研費を代表する外部資金の多くは,これら設備への投資を原則的には禁じているため,これからの教育・研究マネジメントに深刻な影響を与えかねないと危惧する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 295 政府系研究ファンドの直接費で事務補佐員が研究室で雇用できない。間接費は大学に入り,研究室に配分されない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 ・ImPACTなど超大型の研究助成は本当に必要なか。第3者機関による費用対効果検証が必要。 ・若手への研究支援制度は比較的手厚くなされつつあるが,中堅,シニアへの研究助成は極めて厳しいものがある。 ・国立法人の大学教員は,大学評価に振り回されている。評価に明け暮れる毎日である。確実に研究力は低下している。評価漬けの現状を変えない限り日本の国立大学の未来はない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 297 研究資金は圧倒的に不足している。外部資金がないと,まともな研究活動はできない。国際会議に参加することも論文を投稿することも数が少なくなって当然である。大学内には,実態として,そのような研究室の方が多い。そこに配属された学生は,新しい装置を使うことも,高度な発展研究などにも関わることができないし,国際会議に参加することもできない。これが博士後期課程に進学する学生が少ない原因になっていて,日本全体の研究力が低下している原因である。この状況で論文数が増えるはずがない。科学技術の発展のための研究費を十分に確保するのは国家としての責任である。それがなく,研究時間の確保のためのしくみや,人材の育成などの工夫に縛られ,評価に明け暮れる毎日である。一部の小手先の効果にしかならない。この調査においても,「日本全体で何兆円」というのではなく,大学の研究者1名あたりの研究費を諸外国の研究機関と比較した情報を示してほしい。日本の大学の研究者は1名あたり1270万円程度という資料がある。この金額が実態を表しているとはとても思えない。単なる平均値ではなく分布の情報が必要である。年間100万円以下の大学研究者がどれだけのいるのか。その程度の予算で何か新しいことに取り組みめるとは思えない。競争的資金を取り込めれば良いと言う前に,基礎となる研究費を確保する必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 298 大学院改組の会議に出たら,本学では先端的な研究は不要といわれ,怒鳴り合いのけんかになりました。この5年ほど,本アンケートに回答しておりますが,状況は悪化する一方で,アンケートの設問と現状との乖離がますます顕著になっております。 ・大学執行部が大学改革に追われ,目先のスローガン(地域との連携)などにとらわれ,長期的な研究教育への視点を完全に失っている。 ・大学改革に関連した事項にしか予算が付かないので,長期的な研究教育のための基盤整備ができない状況。 ・研究よりも学内政治に力を注ぐ教員が跳梁跋扈。 ・まともな教員も改革や大学運営,学生サービスに追われ,研究への意欲を失いつつある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 299 競争的研究費に関して相変わらず出来レースのようなものが見受けられますので改善が必要です。ただ,ここまで来れば日本の文化とみなして諦めるしかないとも思っています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 300 諸外国に比べて,競争的研究資金の分配に偏りがある(○大に偏在している)といわれています。審査員として応募書類を見ていると,中央と地方の大学の研究者の間で,その書き方のスキルに大きな差があると感じています。こうしたことも偏在に寄与しているのではないかと考えています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 301 年齢とともに学内外の仕事が多忙になり,自分自身の研究に費やすことができる時間が減少する。特に学内では,○○委員会などの仕事が増え,委員長等になると,事務的な仕事が増える。専門職としての事務やURAなどの人材増強が必要である。日本では大学教員に多くのものを求めすぎていると感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 302 これまでいろいろ指摘されてきた事柄で改善されたことがあるが,結局,研究者の忙しさはかわっていない。本質的になにが問題なのか検討する必要があると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 日本が教育・研究にかける予算があまりにも少ない。これでは10年後を見据えた時に,国として下降線をたどるのは当然である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 実用化研究と先端生命科学に関わる研究がとにかくやりにくいです。以前は,自分の成果で○○【公的研究機関】と共同研究した結果を大学が発明人にするのを拒んで,発明人になれませんでした。これはAMEDからプレス発表しています。○○【公的研究機関】の知財の方も共同発明を望んでご来学されたのですが,断られました。先端研究の環境は極めて厳しいです。これは国立大学だからでしょうか。自分は私学が長いので,あまりの違いに驚いています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 科学技術関係予算の総額のみではなく,大学の基盤的経費を充実させるべきである。近年は老朽化したインフラや施設の更新すらままならず,教員の必死かつ無償の努力で何とか運用できている状態である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 科学予算は増えていますが,なぜ,研究者の裁量で使う研究費が減っているのですか?研究プロモーションや研究コーディネーターの件費ばかりが増えているように思います。科学技術関係予算と研究者が研究に使った直接経費を教えてください。科学技術関係予算と研究者が使った間接経費の割合の推移を明らかにしてください。数年にわたり質問していると思います。共用設備推進はもう20年以上前から成されている。効果はあったのか?列強諸外国の一流研究者達はどのようにしているのか?なぜ学ばないのか?研究者の個人裁量で管理できる装置でないと独創的な研究は進まない。逆に言えば,装置管理すら権限をもたないひ弱な研究者たちにどのような成果を期待するのか?国内でまだ使える装置が廃棄されている。場所を変えれば活躍できるだろう。こういったプレイスの費用を支援する制度があってもよいのではないのか?2000年代に比べて,大学も研究所も研究者が自在に使える装置の種類は減り,その質も下がっている。これで,海外列強国と戦えるのか?(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 私たち理系の学者が研究を遂行するには資金が必要で,国の研究予算は十分ではありませんがそれなりだと思います。ただ,ニュースをみますと,文系の著名な先生への巨額資金の配分があるようですが実績を拝見しますとほぼ国内発表で終わっているようですので,それに対しては明確な疑問を感じます。学術会議のニュースを見ても,どうも一部の学者が日本の学問の代表者のような顔をしています。それが完全なる間違いだと思います。国の科学研究費は国立研究所に,大学には教育予算として,大学の研究者は民間などからの資金獲得が重要であると感じます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 308 本学のことであるが、老朽化したまま徐々に使えなくなっていく施設・設備が増えている。また、練習船においても十分な人材を確保することができていない。これらの影響によって研究活動、研究機会がどうしても減ってしまっているのが現状だろうと思われる。ただし、大学の経営自体も苦しくなっているから大学そのものを責めることもできず、現状では個々の研究者の裁量で研究活動、研究機会を増やしていくしかないのだろうと思う。ただし、(特に今年はCOVID-19の影響もあり)多くの大学関係者は研究以外の業務量が多すぎるため、何とか時間を作って研究機会を作っているような状況であると考えられ、非常に苦しい状況であると思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 弊学は地方国立大であり、研究環境と研究資金面で非常に苦しい状況である。教育の-effortを保ちながら研究の-effortを捻出する努力が旧帝大等のクラスと圧倒的に異なる。年々厳しさは増している。研究資金が潤沢な機関はやはり人数も多く、私の置かれている状況とは全く異なる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 リサーチアドミニストレーター、技術職員、研究スタッフ等、人材育成の環境整備が進むことを期待します。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 女性研究者には、出産や育児の時期には、直接研究に使う予算よりも、研究時間を確保するための育児のサポートなどに使える予算が必要だと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 312 特に若手の研究環境(特にスペース,学生)は、所属する教授陣の采配に大きく依存する。大学として、若手の研究環境について、もっと介入してほしい。(若手が、教授の手足とならないように。)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 313 科学技術に関する政府予算は圧倒的に少ない。また、競争的資金の分配には偏りが大きく、流行りの研究テーマに巨額の資金を投入したが、ものにならなかった(実用化に至らなかった)ということが生じている。基礎研究を含めて、予算の拡大が急務であると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 314 運営交付金を増やしてください。本学は、若手が独立した研究室を持つための準備金0円だったようです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 315 官庁・大学は博士保有者を、育て、推進しているのであるから、まず、自らが、優先的かつ高給与で、採用すべきと思います。取得されていない方は、大学に社会人ドクターとして、博士を取るべきだと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 316 研究資金は不十分であり、新型コロナウイルスの影響で、さらに悪化すると考えられる。研究が社会に短期的であれ長期的であれ重要であるという認識が、社会にないことは残念である。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 317 諸外国と比較して国の予算は少ないとまではいえないが、資源のない我が国においては科学予算は重要なため、国の経済規模以上の額が求められる。ただ、配分方法に問題がある。いわゆる学会での重鎮の恣意的な影響をさけるため、評価方法を変える必要あり。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 318 科研費を除けば、短期で即成果に結びつく研究への資金偏重の傾向が以前より強まっているように感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 319 一点集中型の予算配分が成功しているようには見えません。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 320 兎に角額が少な過ぎる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 321 科研費などの研究費配分では、これ以上の選択と集中は進めるべきではない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 322 研究費については、まだ、特定のところの集中している気がする。研究費は広く行き渡らせることでより大きな研究の種を発見できると思います。現在の政策では、短期的で直ぐに結果のでもものに研究費が集中しているためじっくりと良い研究ができる状態ではない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 323 国立大学法人への運営費交付金は漸減傾向にあり、施設の更新なども遅れ気味である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 324 公的機関が有する基盤経費がないかぎり、研究の発展はない。いまの現状からの大きな発展や新たな分野の掘り起こしなどは行えない。また、地方教育機関が研究分野から撤退せざるを得ない状況になるのではないか(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 325 目的に紐付けされた技術開発事業が多くなったためその分研究費も増加傾向にある。一方で、直ぐに技術化できない基礎研究への投資予算が減少していることから学術知見の底上げが乏しくなると推測される。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 326 基盤経費はまともな研究・教育活動を行うにも、全く不十分なレベルにまで下げられている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 327 とにかく人手が足りない。定年退職した教員の補充人事も動かないために講義や実習・および学内の委員会・会議の負担などが全て自身に降りかかってきている印象を受ける。さらに、コロナ禍での業務量増加もあり、研究をできる環境ではなくなってきている。科研費ですら2割程度しか執行できておらず、業務量の調整を上司に訴えている所である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 328 競争的研究資金獲得については、自分の中でやりたい研究内容より採択されそうな研究内容で申請するようになってきている感があり、時間もそれに多く割かれて、研究に費やせる時間も減るため、本末転倒と思い始めているところである。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 329 今年度、バイオリソースセンターから菌株の取り寄せを行ったが、学内の事務手続きのために、一か月近くかかった。同意書に理事の決裁が必要であったり、英語の同意書の場合は和訳を提出しなくてはならない、学内の専門の事務担当者が不在などの問題がある。研究資金の総額ではなく、その配分に問題点を感じる。所属大学において、研究重点領域を指定しているが、その分野に該当しない場合は、最低限の研究環境の維持も困難な状況にある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 330 様々なデータから読み取ることができる、「科学の論文数における『日本の一人負け状態』」を真剣に考えて対策を講じることを要すると考える。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 331 大学から配分される予算は研究費だけでなく,講義・実習代,コピー代や灯油代の消耗品代が含まれている状態で,研究をするには不十分な状況.科研費のような外部資金の種類をもっと増やしてほしい。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 332 科学研究費の定義が変更され,過去の数値との比較が難しくなっています.また,税制の優遇措置のため,企業の研究費は実状より大きくカウントされている可能性があります.わが国の研究費に関連する数値は国際的な基準とは異なるので,国際基準での科学研究費を別途計算し,議論のベースとした方が良いでしょう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 333 AMEDなどの競争的資金を獲得しても,事業を行った大学が消費税を払わなくてはならず,外部資金を獲得すればするほど,大学自体が苦しくなる状況にある.消費税が10%となり,この傾向に拍車がかかっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 334 本学の研究費は潤沢であるが,それを有効に使うための時間が確保できない.『雑務』が多すぎる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 335 国の研究予算は十分とは思えないが確保されていると感じる.しかし,研究費の使用用途の厳格化が進んでおり,様々な状況の変化に対応できる研究予算執行が困難である(仕方無いと思う).コロナの影響で研究が滞っているため,既存の研究課題の延長を望む。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 336 研究費は,消耗品に充てるのが精一杯で,研究機器の整備,保守に充てることができない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 337 以前に比べて科学研究費が拡充されていて,良いと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 338 近年,競争的研究資金の配分先が,恣意的に一部の機関に偏っているように思われる.研究資金は広く配分しないと,基礎研究が廃れてしまう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 339 研究資金は集中しすぎのように感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 340 研究費予算の総額もさることながら,その分配,研究成果の評価等に多々改善すべき点があると思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 341 科研費は,制度として柔軟性が出てきて,使用しやすくなった.しかし,研究をしなかったために「期間の延長をする」様な傾向も感じられる.制度としては改善されたと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 342 そろそろ現在の競争的研究資金制度に限界を感じる.大型プロジェクトよりも中小型プロジェクトへ予算配分をもっと増やした方が日本の研究が活性化されると思う.例えば,科研費の基盤SやAクラスを見直して基盤BやCクラスの採択率を50%ぐらいまで引き上げられないでしょうか?(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 343 大学院生の授業料免除及び人件費を支給できるようにしてほしい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 344 特定の研究者・研究チームに研究資金が集中する仕組みを改めるべき.年間数十万~百万円程度の少額研究費でも十分な研究が行なえる分野も多くある.そのような分野の研究者に広く薄く資金が行きわたるような仕組みを作り,アイデアや時間があるのにお金がなくて研究ができない状態となっている研究者の活動をあげるようにすべき。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 345 日本の研究費は実学寄りだと思います.理論科学や,哲学,歴史といった数千年くらいは普遍的に使える教養の学問をする人をもっと増やしても良いと思います.そういった人が周りを啓蒙することで,日本人の平均的な知力は上がり,経済と幸福度も上がるように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 346 多額資金を少数の研究者に配分するより,少額(100万程度)~中額資金を若手からベテランまで広く多く配分すべきと考えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 347 技術職員の人材不足が問題であると思います.共通機器の管理など行ったださる人材は確保して欲しいです.また,教職員の人員の削減などで,教育への負担も大きくなり,研究エフォートの低下が問題であると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 348 iPS細胞関連のように,話題先行のところに大型予算をつぎ込んで,それに見合う成果が全く出ていない一方で,地道に研究を進めているところには予算が来ないのでは,日本の基礎研究が先細りするのは目に見えている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 349 現状,まだ恵まれた環境にあると思うが,それを十分に活用できる状況にない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 350 地方私立大学では,研究環境の整備以上に研究時間の確保や研究者の確保が困難になりつつあり,資金があっても大規模な研究の実施が難しい.教員数の増加など,組織構成について支援する資金があっても良いように思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 351 若手の科研費は充実して,採択率が上がっているのは喜ばしいことだが,応募規定が厳しくなったことにより基盤研究の競争率が上がり,採択されにくくなっていると感じる.若手・女性研究者を増やす,あるいは援助するのは日本の将来のために良いことだと思うが,それに該当しない研究者は,どのようにして研究費を獲得していったらいいのかビジョンが見えてこない.今いる中堅の研究者は,若手の時にはあまり援助がなく,現在は厳しい状況に追い込まれ不公平感がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 352 研究費は十分とは言えない。しかし今の10倍の研究費を獲得しても、まともに研究を行う人材が確保できない。(大学,第4G,保健,主任
研究員・准教授クラス,男性)
- 353 今回のコロナ問題での政府のお金の使い方を見ていると(一部ですが),日頃から,もっと研究にお金を回せるのではないかと。将
来の日本の科学技術のために,投資すべきであると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 354 基盤の経費は年々削減されています。私の所属する大学では,経費削減のため,教員の数を減らし(不補充),大学図書館で購読して
いる雑誌を毎年大幅に削減しています。このままでは研究環境はなくなる可能性があります。雑誌や研究機器は毎年値上がりしていま
す。この背景には,日本での物価上昇(わずか)と欧米での物価上昇(大いに)が異なりすぎることが挙げられます。学術振興会は,研究
論文の発表についてオープンアクセスジャーナルを推奨していますが,APCが高く,大きな資金を持っていないと投稿できません。図
書館機能につきましては,わが国の全ての大学図書館を統合することを提案いたします。全体として購読料を出版社に支払うことで,
大口契約としての値下げ,および団体交渉力の増強,多くの雑誌にアクセスできる首都圏大学とできない地方大学の格差をなくすこと
ができます。これにより研究環境の改善,および,地方創生に役立てます。さらに,単科大学ではその分野の雑誌しか読めず,学際的研
究へ広がりにくいですが,わが国の全ての大学図書館を統合することで他分野融合型研究および新規研究分野の開拓につながりま
す。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 355 医学部における若手の研究資金は教授によるが,製薬会社からの研究資金が少なくなったため,若手が自由に使える研究費が少なく
なった。大学に配分される研究費が講演会用のデータ集めに消えてしまう。結果講演会料が教授の外会社に入るといった悪循環に最
近はさらに加速している。講演会も必要であるがやはり講演会で1000-2000万を稼ぐ場合は公立のみならず私立でもなんらかの制限
が必要か。ただ臨床研究法ができてほしい。制限ができているので,今後に期待したい。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 356 資金難のため大学の図書館が契約するオンラインジャーナルがどんどん削減され,使い勝手が急激に悪化している。(大学,第4G,保
健,研究員・助教クラス,男性)
- 357 研究せよという割には,研究にかかる時間の確保が難しくなっている。社会貢献,大学運営などの比重も増えており過去の大学に比べ
ると教員の役割が増えている。公立であり市の条例で収入を得る活動に制限があり,理事長がそれを改善する気配がないので大学に
予算はない。さらにIT化は重鎮らが意味を理解できずに予算もつけず進まない。研究費は,理事長裁量のため個人の価値観が影響し
医学や薬学などに偏り配分される。時代を先取りした研究体制どころか時代にも乗って行けていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・
准教授クラス,女性)
- 358 国立大学は別だが,看護系の私立大学は,科研費の獲得や他の競争的資金の獲得への意識が低い研究者が多く,驚きます。そもそも
研究者であることをあまり意識していない方が多いのかなと思います。研究できる時間の確保は比較的できていると思いますが,科研
費などの間接経費の使い方は納得がいきません。大学の設備などへの経費となることは承知していますが,獲得した学部や学科,領
域に配当されてその学部の設備が潤うようにする,など,ある程度の決まりを国が作っていただきたいと思っています。(大学,第4G,保
健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 359 大型科学施設で使用される新たな観測機器の開発には,科研費の上限を上回る経費(50-80億円規模)が必要であり,これらの予
算的対応(カテゴリー)がない状況は,巨額の経費をかけて建設される大型科学施設を生かすことができないことにもつながり,対応が必
要。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 360 日本全体の科学技術予算は増加しているようであるが,実際に増加しているのは特定の分野に偏っており,研究費が増加している実
感がない。老朽化により研究設備の維持管理費が増加しており,研究そのものに使用する予算は減少している。(大学,大学共同利用
機関,社長・学長等クラス,男性)
- 361 予算が減る中だが,共同利用機関には,世界に置いていかれないためのフロント機器が全国の大学研究者に使える環境を確保してもら
いたい。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 362 プロジェクト研究で短期的成果や報告書に追われる状況でなく,じっくり取り組める研究予算も考慮して欲しい。またそのような環境の
整備が優秀な若手のアカデミア進学&就職意欲を高めると思われる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 363 基盤経費を増額しないと,長期的視点で行うような余裕がある研究ができにくい。長期的な損失が想定される。(大学,大学共同利用機
関,社長・学長等クラス,男性)
- 364 間接経費は毎年増減があり,計画的執行に困難が伴う。用途を限定しない繰越が可能となれば,機関運営の基盤経費の平滑化が
実現し,間接経費の有効活用が進むと考える。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 365 いわゆる「選択と集中」という施策は根本的に誤りであり,裾野を広げることに注力すべきである。そうでないと今後,益々日本のサイ
エンスは欧米中に後れをとることは火を見るよりも明らかである。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 366 科研費の総額がやはり足りないと思われる。本来なら採択されるべき課題を不採択とせざるを得ない。(大学,大学共同利用機関,部長・
教授等クラス,男性)
- 367 私の所属機関を含め全国の大学や研究機関でURAの充実化や育成が進んでいることは研究環境改善に貢献するものとして高く評
価している。ただ,URA職員のほとんどは有期雇用であり身分が不安定である。この点を改善しなければせっかく根付きつつあるURA
制度が後退するのではないかと心配している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 368 研究資金について,裾野を広く取ることができていないという印象を持つ。真に新しい研究の萌芽は,潤沢な資金のある一部の研究
室のみから創出されるものではないと考えられる。現在の状況は,裾野を切り捨てることによって,萌芽も捨ててしまっている面があ
る。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 369 研究費のばらまきではなく,特に集中的に配分することがあっても良い。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 370 研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)は,研究を諦めた,研究主宰者になれ
なかった人がなっているといった認識があり,これでは良い人材を集められず,またその職務への敬意が向かない。今後,リサーチ・アド
ミニストレーターの活動の差で研究所,大学の差が出てくる。この職種の健全な発展を願うし,その一助になりたい。(大学,大学共同利
用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 371 科学技術に関する国家予算全体の多寡よりも、運営費交付金のような基盤的経費と競争的外部資金の比率が適切ではないと感じる。出口の見える技術開発などでは競争的外部資金でもよいのかもしれないが、研究テーマが基礎科学であればあるほど、先を見通すことができないので、柔軟な運用が可能な基盤的経費がないと真に革新的な研究を行えない。外部資金だと、短期的に(小さな)成果が得られそうな研究しか推進できない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 372 去年までの実際の経験から、産学連携を推進すれば資金面では多少楽になる。一方で、科学技術本来の目的から脱線し、長い目で見て科学の将来に貢献しうる研究はできなくなる。両立は非常に難しいと感じた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 373 じわじわと悪化の一途を辿っている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 374 科研費のウェイトを大きくすべき(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 375 古い大型機器を解体して廃棄する,または修繕を施すという資金は大型研究費を獲得しようとも捻出できず困ってしまう場合がある。環境を整備するための資金や人材が不足しているように思う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 376 とにかく研究者が研究以外のこと(委員会・会議等)に時間をとられすぎているように思う。(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 377 研究資金の公募は,テーマに偏りがあり,自由な研究の進展が妨げられている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 378 経済成長のない状況下で研究費の増額は容易ではないと思われるが,現在の予算のより有効な,無駄のない使用の仕方への改善は可能と思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 379 民間の大企業などと比べて大学・研究所の若手研究員は不安定で収入が少なく,希望者が減るのは半ば当然.施設が老朽化して更新ができないので魅力も少ない.研究費の獲得や評価のために要する時間が長すぎる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 380 施設に関する一定規模以上の予算については,大型補正予算編成時に期待しきれないのが現状であり,中長期的な構想・計画の策定に苦慮している.また,首尾良く希望する施設が取得できたとしても,維持費については通常の運営費交付金から捻出せざるを得ず,遂行中の研究に支障を来すことがある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 381 環境・資金については,大学・研究機関ともそれぞれに必死の努力と工夫がなされているものと思う.政府・国は,予算配分などによる支援とともに,研究コミュニティとそのステークホルダー(広く考えれば,研究者コミュニティ自体も含む国民全体)とのコミュニケーションを支援することにも配慮いただきたい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 382 一部の研究にのみ偏っている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 383 公募課題が習慣化,陳腐化している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 384 競争力のある研究者には十分な資金が行き渡るさまざまな諸制度が整ってきているように思えるが,中国に対し競争力を失ってきているのは,大学院博士課程進学者数が圧倒的に少ないからではないか?(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 385 政府や官邸の意向で予算配分者が決まっているようで,不公平感,恣意的研究費の配分が懸念される。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 386 短期的な成果を求めるプロジェクト研究には多額の資金が配分されているが,いわゆる基礎研究についてはあまりにブアな状況である.極めて深刻な状況にあるといえる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 387 研究資金は科学技術立国を目指す国としては十分とは言えない.それよりも問題なのは研究施設を持たない組織,すなわち,資金配分のみをする組織に多大な予算が配分されていることが問題.最近,クローズアップされているIT化をすれば,そういう組織自体の存在が不要にできる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 388 運営費交付金の安定的措置や研究人材の雇用の安定なくして,研究環境の改善はありません.我が国の科学技術の基礎や土台の維持,育成無くして,今ある成果物だけを目当てにした,見せかけの日替わりの科学技術の推進施策が中心では,将来の先細りは不可避であると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 389 予算自体が少ないのはもちろんだが,増えるわけではないので,その分,過去から現在まで無駄に維持されてきた研究コミュニティの存続にお金が回らないようにするべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 390 研究資金については固定経費の割合が大きく,研究者の自由な発想による新しい研究に取り組むことが難しい状況。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 391 競争すればいい研究が育つ,良い課題が採択されるという発想はいい加減止めるべき.申請書書きと審査にどれだけの時間を使っているか...その分研究に使うべき.競争的資金と一定額を交付する資金のバランスが悪すぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 392 他の先進国や新興国に比して,研究開発力の低下を感じる.地盤沈下とも言える状況がある.パンデミックの影響でますます役立つ役立たないの区別が激しくなる予感があるが,その線引きは曖昧でどちらかというと常に研究分野が縮退する方向に進みがちな傾向にあるのでますます心配である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 393 自分自身が専門としております認知症領域の研究資金については,米国がNIHより年間27億ドルを確保しているのに対し,本邦では数十億円にとどまっていると考えられます.このように最も社会ニーズと学術的進歩も大きいこのような代表テーマについても,極めて大きな差が生じており,今後の日本の研究水準に深刻な影響が懸念されます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 1394 医学系研究においては、医師の多数を占める臨床医に臨床研究・基礎研究により関心を持っていただく必要がある。卒後間もなく研究の道に進む医師が少ない事を考えると、若手臨床医を含め、研究の魅力を伝える事が重要。しかし、病院の経営状況から臨床業務の負荷が高い病院も多く、研究に興味を持てる機会が少ない。文科省のみで対応可能な事ではないが、科学技術政策全体を盛り上げる機運が大切に思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1395 選択と集中という施策のもと、効率化を重点として進めて来た。これによって日本研究力は低下し、その下落傾向は歯止めがかからない状況にある。研究環境や研究資金に回せる予算が、国難ともいえる災害やコロナ禍のため、少ないのは理解できるが、これから20年、30年といった未来への投資(研究開発への投資)も、極めて重要であることをまずは認識するべきである。これまでの間違った施策「選択と集中」をまずは止め、若手などが独立して研究できる環境と資金への投資を行うことが必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1396 設備利用料金等の課金は増えていっているにもかかわらず、基盤的経費は削減傾向。外部資金を獲得すれば良いのであろうが、ほんとうにそれで未来の礎となる研究の底力を維持できるのだろうか？(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1397 特に 天下りの役員達は、研究費などの予算削減を成果と考えていることは おおきな間違いである。当施設の前理事〇〇氏は 研究成果を臨床で行う必要はない と職員を召集して力説しておりこれは大きな問題である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1398 研究者を支援する事務職、具体的には知財マネジメントや、民間企業と契約交渉ができる人材が不足している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1399 日本はアメリカやヨーロッパに比べ、リソースが少なく、また、言語上、文化上の制約があって、海外の人材活用が欧米並みにはできない。限られた資金を薄くばして配賦する部分と、選択的に重点投資する部分を明確に分け、成長分野を限定した方が、競争力が出てくると思う。競争的資金は、そもそもオープンな評価が真面に機能しない日本において、ほぼ無駄金として浪費されているに等しい。それよりは、大学の研究資金である交付金を元のように増やし、各大学が独自の長期的戦略のもとで、息の長い研究活動を推進できる形態に戻すべきであろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1400 問2-09(209)に関して：既に数多くの指摘があるように、科学技術関係予算総額が減少していなくても、資金配賦方法を競争ペースに変容させたため、研究の質が向上するメリットよりも、申請・評価等関連業務が増えたため研究に割ける時間が大幅に減少しているデメリットの影響の方が遥かに大きく深刻な問題。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1401 基盤的経費の削減が継続しており、大型の研究施設・設備については老朽化対策で手一杯である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1402 競争的資金が多様化しすぎ、研究者がそれぞれの資金へ応募することで時間を浪費している。特に目的指向の強い資金は、それを担うべき研究機関が責任を持って活用すべきであり、それを公募型で代替するなら研究機関の存在価値が半減するのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1403 どこも同じだと思いますが、交付金が少なく、自由な研究開発ができない。研究職をサポートする技術職や事務職の技術及び意識の劣化が激しく、むしろ彼らの振る舞いが研究の足かせになることもある。これらの技術職・事務職のリストラが進まない。このことも原因として、優秀な任期付き研究員のパーマニェント化、定年になった優秀な研究者の再雇用を阻んでいる。研究所上層部がマイクロマネジメントに走り、大きな組織を牽引する能力に著しく欠けている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1404 現在、我々の研究機関では1人あたり5万円程度の運営費交付金しかありません。外部資金無しでは研究ができない状況です。国立研究機関の再編成を求めます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1405 公募型研究費の間接経費は、所属機関内で研究者が自由に利用できないケースが多い。一方で、直接経費における制限が強まっており、結果的に、研究者を圧迫している一面がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1406 科学技術を継続的に向上させるため、研究を実施するために使用する大型研究施設の確保(建設)、維持に係る予算を増加させていただきたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1407 研究、プロジェクトの内容によるが、競争的資金の確保に追われているように思います。特に大型施設を利用する際は、施設利用料金の占める割合が大きくなるため、確保が難しくなる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1408 研究者が事務仕事に費やす時間が多すぎる。安全第一なのは分かるが、実験に失敗が許されない感がある。安全対策が大変すぎて、研究者が実験を避けるようになっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1409 海外と比較し、研究予算は十分とは言えない。例えば、公募型研究費も精査が厳しく、より多くの研究に資金を投入できることが望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1410 短期的な成果が求められることが多く、報告書作成や書類作成など事務的な負担が大きくなっていると感じます。また、そもそも研究基盤が貧弱なことが多いので、研究者が直接差配できる直接経費による研究環境の整備も認められるようになると良いように感じます(間接経費が相当しますが、研究環境改善に十分に使用されているのか疑問です)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1411 競争的資金を減らし、パー配分の予算の増加、だれでも等しく利用できる設備の整備が必要。それに関わらず、すべて今の流れはこれに逆行している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1412 特定分野への資金供給を、様々な機関から行っていることは効率的ではなく、研究予算配分を一体的に掌握する体制が必要であろう。科学技術予算配分の一本化が不可欠。一方で一部の分野に見られるように、特定の官僚等の最終的な責任をとらない人たちが、研究費配分を恣意的に行う体制は外部からは研究開発の方向性をゆがめているとみられ、研究者の不信を招いている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1413 もっと技術系標準化人材の育成に力を入れるべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 414 研究環境では、所属組織に限定されるかもしれないが、近年極端に安全(実験の)への指向が強くなり、それに関する作業で研究者に負担感が強い。研究資金に対して、最近あまり謳われなくなっているが、「科学立国・技術立国」を目指すのであれば、公的資金予算はもう少しあった方がよい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 415 研究組織として必要な機器を購入したり、メンテナンスをする費用が確保できていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 416 大学や研究機関における最低限の運営費交付金は必要不可欠なので、これ以上削減するのは限界に来ているように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 417 ハード面での研究環境は、十分であると感じております。予算にも大きな不満はございません。一番の問題点は、人材確保になります。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 418 過度な競争環境は、科学力を削いでしまう。非競争的な基盤経費を削減しすぎている現状を憂慮する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 419 組織内の間接経費は弊所では30%。これを稼いでくる研究者と功労賞的に経営幹部になる(資金獲得実績のない)幹部層との乖離があり、恐らく、すべての研究組織で経営リソースの使い道の明示的責任が内部に対しても必要な時代になっている。(現在、稼いでいる研究者は若いうちに組織から支援を受けているので、その持続的発展のイメージで、不平は言っていないが、今の若手に対する組織側の支援如何では、このサイクルが継続できない危険性あり)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 420 近視眼的な巨額なプロジェクトが企画される一方で、人材育成も含めた中長期的な視点が不足していると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 421 日本の大学、研究機関は民間からの寄付が米国に比べて少なく、政府からの財源を使っている。もう少し米国に習った運用ができれば良いと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 422 限られた国家予算により効果的に研究開発を進めるためには一定の競争性を活用するのが良いと考えるが、より優れたアイデアや研究内容、先見性のある研究アイデアには思い切った投資も必要であると思う。また、必要な経費の捉え方についても実施主体に責任と権限を持たせて柔軟にする必要もあると考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 423 所属する大学等の方では、原則、校費が無く、間接経費のフィードバックも無いので運営が辛い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 424 競争的資金も間接経費も余裕がなさ過ぎになっていないか検証が必要と思う。すべてが短期的になっていないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 425 2016年度から2020年度までの5年間の科学技術振興施策の根幹を定めた第5期科学技術基本計画には、5年間の計画期間中に26兆円の科学技術関連予算を充てるという目標が明記されていますが、達成が難しくなっているようです。コロナ禍により財政が厳しい状況になっていると思いますが、目標が確実に達成されるようにすべきと考えます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 426 我々の時代のような自由かつ闊達な研究環境にはない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 427 大学教員も高齢化が著しい。同じ大学での特任教授はやめた方がいいと思う。特任のために予算が使われてしまう。優秀な教員であれば他大学から声がかかる。また孫までいるような教員に対しては600万円位の年俸にして、若い教員を雇う費用とすべし。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 428 選択と集中の名のもとに一部の大型研究だけが重視されている。また、それらの大型研究がどのような成果を出したかの評価が充分ではない。また、機関からは間接経費のため研究費の獲得を強く指導されるようになってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 429 大型の資金配分が実施されている研究分野の偏りが大きく、社会情勢やそれに伴う環境の変化に即時対応する研究分野及び専門家の育成が困難である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 430 博士課程学生に生活費を支給できれば、国際競争力が上がると考える。しかし、科学技術予算の総額が増えないまま、科学技術予算の一部を人件費に充てると、人件費以外の費目の枠が減り、研究力が下がってしまう。博士課程学生の支援は、科学技術予算とは別の、教育・人材育成の予算として、文理を問わず行うことが望ましいと考える。現在は競争的資金で一部そのような制度があるが、競争的資金を獲得するための事務手続きのオーバーヘッドが大きく、研究時間が削られる問題が発生している。競争的資金ではなく、制度として、ある一定の基準を満たすレベルの学生に支給することが望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 431 研究支援体制は、少しずつ改善していると思われる。競争的資金に関しては、結局、短期的な結果が見えているものの方が通りやすく、長期的な研究が難しいという問題がある。競争的資金を減らしてもいいので、もっと、交付金を増やして安定的な研究活動ができるようにすべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 432 研究資金に関しては、中国、米国にかなり水をあげられている。選択と集中が極端に行われすぎている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 433 かねがね疑問に思っていたのだが、日本国内では「公的研究費が欧米に比べ少ない」という声が圧倒的に多いようであるが、実際にアメリカの大学教員の知り合いと話すとか、かの地では大学院生に給与を払い、しかも大学に取られる間接経費率が50%もあり、大学院生1人を雇うのに外部資金10万ドルが必要、などと日本に比べよほど実質的な研究費が少ないように感じられる。果たして実質的な研究費の点で、本当に日本は欧米に比べ少ないのか検証する必要がある。私見だが、どうやら日本の研究者は、装置などを全て自前で持たない(共用ではなく)、その観点から「研究費が不十分だ」と言っているように感じられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 434 政府予算としては研究拠点となる大学や国立研究所の共用設備を充実する方向で問題ない。個別の研究費は民間からの投資を増やす方向にあるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 435 予算不足より,研究員(任期あり)の人件費をエフォート管理により複数の公募型研究費より支出せざるを得ない。このような人の雇用は,不安定であり,優秀な人材を失うきっかけになっている。研究員(任期あり)自身で獲得した公募型研究費において,自らの人件費に対して,間接経費より”優先的に”支出することができる仕組みが必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 436 事務仕事が多く,研究する時間が限られている。物の調達する契約を結ぼうにも,低額にも関わらず見積もりを複数取得したり,仕様書の体裁を整えたり,大人数の承認をもらうのに膨大な時間を要する。ルールが多すぎて困惑することが多い。一方で税金が投入されているので,手続きを慎重にする気持ちも理解できる。研究以外のことをサポートする人材を是非増やしていただきたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 437 全ての研究者に平等な対応を目指すあまり,業績を上げそうな研究者の業務を妨げ,業績を上げられそうに無い研究者の怠慢を許している(言葉は乱暴ですが。)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 438 問2-03に関連して,当組織ではリサーチ・アドミニストレーター等を確保するために,研究職員の併任や配置換えを多用しており,実質的に研究に従事できる人員(エフォート)が減少している。本来の目的である研究活動の円滑な実施に対して真逆の効果しかない状況。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 439 近年内閣府の競争的資金が肥大しており,その他の予算が縮小されているように感じる。科研等と比べると制約が大きく,書類の作成等の事務仕事が多いため,研究者の研究時間を奪っている。また,一つ一つの予算の枠組みが大きくなっており,評価者が研究内容を把握できていない事が多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 440 アウトカムを求める予算が増えており,基礎研究や自由な研究がやり辛い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 441 外部資金の割合が高くなり,新しい玉だしの研究に割けるエフォートが確保しづらい状況である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 442 ある分野に研究費が集中するような選択と集中を引きずっているように感じる。将来を見据えて,裾野を広く研究費を配分することが望まれる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 443 現状の基盤的経費は年度と共に減額されている傾向であり,機関内で新しい研究を提案できる状況が徐々に厳しくなってきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 444 営利目的の会社のシステムを導入するのではなく,むしろお金持ちが趣味で芸術家を囲う感覚で運営した方が,イノベーションは起こしやすい。イノベーションを起こすための発想を生み出すことは芸術の感覚に類似している。ギチギチに管理して尻を叩いてもイノベーションは起こらない。イノベーションを起こすためには,心の余裕が必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 445 科学技術に関する政府予算は十分と思われませんが,その配分方法には課題があると認識しております。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 446 運営費交付金が減少し,任期付きがほとんどである。任期の最後の1年は次の職探しに没頭せざるをえないため,研究がそこで途絶えてしまう。日本の論文数及び大学ランキングを見ても選択と集中は誤りであり,運営費交付金を元の水準まで回復すべきだと思う。GDP比は詭弁で,日本はここ20年欧米と比べてGDPはほとんど伸びていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 447 「十分に確保されている」とは言いがたい。特にローテク(でも実社会では必要とされている技術)の研究者はなかなか確保できていないように思える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 448 競争的研究資金が細分化されすぎている。マネジメントや研究開発への充足度を考えても,問題がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 449 問2-01 J-GLOBAL,J-PlatPatなど論文,特許等へのアクセスが容易,問2-02 ナノテクノロジープラットフォームが整備されるなど充実している。問2-03 研究成果に何らかのイノベーションを期待される傾向が強まっており,また,実用化研究においては,オープン化はそもそも馴染まないのではない。公益,研究者のメリットの視点から,十分に理解されていないように思う。問2-04 研究者が研究活動に十分な時間が割けない。大学等の支援部門が脆弱で予算拡充が必要と思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 450 全くの基礎研究もしくは,逆に今すぐ事業化される研究が優遇されており,その間の事業化の可能性を見極めるフェーズへの配慮が手厚くない。NEDOでは事業化に結びつきすぎており,研究段階で出口,その供与を受ける企業が固定化されてしまう。最適な出口を見極めるJST事業での事業化芽出し事業が重要であると考えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 451 資金に関して,当方の組織・グループは比較的恵まれている方だと思う。しかし,その分無駄遣いも多いと感じている。人間の意識として,「もらえるお金は多い方が良い」,「もらったお金は使わなければ損」といった考えが働き,「使うかわからないがとりあえず要求する」,「お金があるので使う」といったことがしばしば起こる。必要などきに必要なお金を(比較的簡単に)もらえる仕組みが必要だと思う。ただ,本当に必要かどうかを第三者が判断するのは難しい場合も多く,その際は資金を要求する側のモラルが重要になる。そのような意味で,学生のうちからしっかりと教育することが必要だと思う。ただ,「無駄を許容する寛大さ」が無ければ良い研究も生まれてこない。研究にかかる予算全体を増やすことは必須だと思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 452 予算が余っていたり,足りなかったり,我が国の研究に対する予算配分がアンバランスすぎる。集中と選択はよいが,最低限の研究活動費がなければ,研究活動がままならない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 453 競争的資金獲得のための書類作成に割かれる時間が多すぎ。論文以外のpaper workからなるべく研究者を解放するべき(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

- 454 コロナ禍で研究環境は激変しているも、そのための支援策が不十分。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 455 競争的な資金の獲得は、良い面もあるが、現在は、非競争的資金が不足しているために、資金の獲得が目的となってしまうことによる弊害が見られる。例えば、資金の目的にそって研究に集中したり、資金の獲得に追われて研究時間が削られるなど。非競争的資金はある程度必要である。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 456 新規の研究資金の公募もあり、今後に期待します。(公的研究機関, その他, 男性)
- 457 研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分ではないと感じてはいるが、近年、国の財源も潤沢に有るわけでは無く、今の状況を見ると国内外のどこかから予算を獲得はすべきであるという認識はある。その流れはわかっているつもりであるが、研究資金獲得のチャレンジをするための時間と環境が十分ではない。もっとチャレンジの機会を増やし、敷居を下げて、やりたい人が手続き次第でチャレンジを自由に出来るような構築がなされてほしい。また、チャレンジを推奨してほしい。(アディア次第で採択され、役職にこだわらない助成があると嬉しい。もちろん成果(対価)は必要と考える。)大型予算が取れた時には、積極的にそれに関わる人材を確保出来るような手続きが踏めるようにしてほしい。また、人件費の部分も理由次第で、プロジェクト実施前の数割の変更を許してほしい。(公的研究機関, その他, 女性)
- 458 ビジネスの視点から考えた場合、技術の実装(実用化)をリードする人材を教育する資金が必要だと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 459 国際化が遅れている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 460 金額的にはかなり資金が潤沢に流れる傾向が見受けられるがそれが成果に必ずしもつながっていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 461 自由な裁量で使える額を増やしたほうが良いと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 462 日本の科学技術は今後ますます発展させていく必要があると思いますが、維持していくための環境、資金も十分ではないと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 463 先にも述べたが、政府の文教政策及び予算が不十分である。我が国が科学技術で生きるには全く不十分である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 464 現在、自ら研究環境を整え、必要な研究資金の獲得に努める立場ではなくなったが、当時を思い起こすと、持てる研究者と持たざる研究者の二極化が甚だしく、何らかの改善が急務と思う。某国立大学法人では業績の目覚ましい人とは別枠で、昇給を数年に一度の輪番制にしていると聞いた。努力をしない・頑張らない研究者が昇給することに”当時は違和感”を覚えたが、今ではそのようなやりかたもあるのかもとなづける。研究費に関しても例えば、5年に一度、無条件で数百万円の予算が付くというチャンスがあっても良いと思うが、いかがでしょうか？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 465 大学教員全員が研究者であるという錯覚を止めるべき。教育主担当と、研究主担当の教員を区分することで、本当に研究する教員への予算が増える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 466 後輩の研究者を見ると、研究費が大きく不足している研究者が多い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 467 研究環境や研究資金の成果や効果に対して、社会に向けて発表する場や賞与を与える必要がある。例えば、文学で言えば、毎年芥川賞や新人賞が授与される。日本国内の研究機関を競争させ活性化させる意味でも、賞の常設を検討するべきだ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 468 日本の研究は大学も企業も常識的な論文を書くための安全パイ的な仕事が多く、広く、世界や産業、ヒトの健康に寄与するという基盤的な研究は軽視されがち、何よりも審査する側が審査資料すら読めていないようでは、ピアレビューは難しく、産業界もそれだけの投資には耐えられない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 469 NEDOの助成の補助率が開発段階の実用化開発の67%から商品化の段階の実証開発で50%に下がるのは小企業にとっては商品化のステップに進むことに対するとんでもなく大きな障壁になっている。商品化の段階なら補助率が低くなくてもよいだろうというのは資金力に余裕のある大企業の発想である。ハードルは厳しくてもよいので実証開発の補助率を80%~90%に上げていただきたい。数年連続してこの欄に記載しているが全く改善されていないのは残念。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 470 研究者が行っている事務的な仕事の削減。学会活動の重複の削減。学生の発表、国際交流の場の充実が必要と感じます。自分の思っていることを発言し、議論しやすい場があると良いと感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 471 研究型ベンチャー企業で10年以上経つと研究資金の調達に難しいという状況があります。しかし、世界に通用するレベルのものづくりの開発は10年以上かかるものです。市場でふるいにかけられて、それでも、生き延びているオンリーワン商品をもつ研究型ベンチャー企業こそ、イノベーション創生する原石であるのではないのでしょうか。そのような企業に研究資金や人材を提供し事業を加速させることが、重要であると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 472 企業が応募可能な研究助成事業が減った印象があります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 473 公募型の競争的資金は拡充されているが、その見返りとして自由な発想で研究できるための資金は削られており、大学における研究教育の不十分さに繋がっていると考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 474 奇をてらった先端性に注目され過ぎて、地味な研究がおこないにくい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 475 日本の学問研究における世界での地位がどんどん下がっていくのに政府は全く気にしている様子がないのは理解できない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 476 大学における間接経費の使途が概ね不明瞭である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 477 昨今、関係している分野で出版される論文は、圧倒的に中国からの論文が多い。内容的には、怪しいもの多く含んでいるが、研究資金という点では、相当なレベルにあると考えている(実質は知りません)。研究資金だけの問題ではないことは理解しているが、日本の科学レベルの低下を危惧している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 478 公的な研究費を使った場合、そこで発生した特許等の知財の実施状況(ライセンス, 移転)を報告する義務が課される。公的資金がどの様な商業的成果を上げたか数えたいのだからと想像するが、無意味な数を数えているだけなので、やめるべき。企業の実務上、知財の利用は研究所のオペレーションの外で戦略的に行われており、個別の特許がどの(公的)資金で作られたかを区別して利用状況を把握することは不可能であるし、意味がない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 479 地方大学など、基礎研究の研究への研究資金配布が不十分と聞きます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 480 情報システムの基盤整備が遅れている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 481 日本の技術競争力の衰退が顕著。研究者のモチベーションUPが急務。魅力的な題材も必要だが研究者の待遇改善が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 482 我が国の基盤となる研究に国としてもっと多くの資金を出すべきであるとする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 483 工学系の部門は外部資金獲得に前向きと思いますが、資金の運用に関して規制が多いように感じます。もっと柔軟な対応をすべき。また、成果の特許化(特に海外出願)に積極的になるべきで、そのための援助は政府に行ってほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 484 大学等における一人当たり、1件の研究費は他先進国に比べ少ないと思います。サステナブルな科学技術立国とすべく、研究費のG NP比率をもっと上げるような施策、研究環境の整備、理工系の人材を増やす教育施策や環境整備にさらに力を入れる必要があると思われれます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 485 大学が個別にやりたいことを進めることを止めるつもりはないが、日本として、どの分野に力を入れるのか？そのパワーをどのように活かすのか？(将来の成長事業や、競争優位技術など)を決めて資源投入するべきだと思います。○○先生や大学がやっていたから・・・という偶然のマネジメントではなく(セレンディビティを否定するつもりはないので、ある程度は必要と思います)、必然のマネジメントをすべきと考える。その際に、比較となるのは、日本の過去(例えば、昨年度予算実績)ではなく、他国(特に、アメリカや中国)に勝つためにはどうするのか？という視点で予算を決めるべきだと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 486 これからは、ライフサイエンス分野において、データが資源として重要となる。世界中でのデータ活用が行えるデータ資源運営管理体制の構築と、データサイエンス教育強化が急務である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 487 公的な研究資金だけでなく、産業界において充実している研究環境の開放や研究資金の流入も含めて、さらに拡充されると良いと考えています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 488 日本の環境対策や新エネルギー開発は、欧米プラス中国に周回遅れの状況にあります。既存の物を守ることばかりに金を使っていたのでは、先へ進めません。思い切った新政策、新技術、新事業に集中投資ができる仕組みを作ることが極めて重要です。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 489 使える研究には、企業も資金を出せる。企業にとっても、将来性がある研究開発課題には、資金を調達可能であるが、社会で必要とされる課題を真に解決するような研究課題が、少なく、企業研究の方が進んでいることも多々ある。この点が、問題であり、世界で評価されない部分でもあると考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 490 研究環境整備(要は、基盤)への予算枠の増加が必要であり、その共有化の環境も広げたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 491 自己資金が必要な場合が増えていることから、高度な挑戦が減少している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 492 国策的に重要研究範疇を絞りこみ、集中的な予算配分と運用権限を付与すべき(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 493 研究者が資金集めに腐心し、それに時間を取られる状況は、人材の国外流出を加速させる状況になっているのではないかと。研究者が研究に専念できるような資金的な環境整備が本格的に必要なになっていると考える。一方で、研究者側も研究の目的意識やアウトカムを考えることも不可欠である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 494 学会会議への政府の対応を見て、あきれ返った。たった10億しか出していないのに、それさえ惜しいと思っているのか。米国などの何十分の1でしかないのに。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 495 研究支援職が圧倒的に足りていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 496 金額的には十分であるが、市場とは離れた分野へ総花的に投入されているため、産業の強化に結びついておらず、結果として産業界からの寄与も限定的になっていると思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 497 環境は良くなりつつあるが、研究資金に関しては、大学による格差が大きすぎる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 498 手続きに時間がかかる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 499 オープンサイエンスを進めるため、オープンアクセスジャーナルの投稿料に対する公的支援が必要だ。大型の競争的研究資金を増やすのは、研究の多様性確保にとって逆効果。大学が配分する研究費を充実させるべきだ。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 500 科学技術予算の増額が必要。大型プロジェクトや競争的研究資金により資金配布にメリハリをつけることは確かに大事ではあるが、他方、たとえば競争的研究資金でない資金(科研費等)を定期的に研究者に配布することも科学技術の底辺維持、拡大には必要と考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 501 企業の収益低下傾向により、企業からの研究資金の抑制により、研究成果の世界水準と比較した相対的低下を懸念します。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 502 競争的資金の拡充がやや行き過ぎており、競争に勝つためのテーマ設定や成果が目立つ、もう少し自由な渡し切り予算を全国大学・公的機関に広く薄く配布する方が、将来の基礎・基盤研究にとって良いことと思われる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 503 特に大学において研究施設の老朽化および研究資金不足を感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 504 研究資金を民間から調達する風潮にある。大学としても政府に頼らない努力をしていると思われるが、大学間の格差が生じている気がする。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 505 旧帝大クラスおよび都会の大規模総合大学等は研究環境・研究資金が比較的恵まれているが、地方の国立大学および中規模クラスの私大等は研究資金が不足している傾向がある。格差が拡大しているとの印象である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 506 大学の現場の教員からは20年前と比べて研究室の運営予算が半減しているというような声を複数聞く。また同様のことは毎年のように輩出されるノーベル賞受賞者からも語られる。天然資源のない我が国にとって科学技術やそれを担う人材こそが競争力の源泉だと考える。これでいいのか？(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 507 公的資金を活用した研究については、研究成果の産業活用をより重視して投資案件を選定して頂きたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 508 予算・資金を闇雲に増やすことより、どんな研究に投資すべきなのか、またその研究の発展過程のフォローが大切ではないか。予算ボリュームとしては、この辺りのことを考慮した、萌芽的研究から、研究成果の刈り取りといったポートフォリオ設計が必要ではないか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 509 日本全体で政府を含めて研究への投資は米中など主要国に比べて見劣りしていると思う。政府が全部まかなうのは大変だと思うので、米国のように大学が研究ファンドを運用することなどをもっと柔軟に認めていく、あるいは、推奨すべきでは。(←一部やり始めたという話は聞いてますが。)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 510 近年、競争的研究資金や目的を絞った研究資金は増に対して、研究者の自由な発想に基づく研究を支援する基礎的研究費が減っており、研究者の多様性が失われつつあることを危惧する。研究環境に関しては、研究基盤への長期に渡る投資の減少が大きな問題となりつつある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 511 研究資金の総額としては十分かもしれないが、地方大学等は研究資金に乏しい。博士課程の学生でも独自に研究を進められる最低レベルの研究資金の分配は必要と考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 512 アベノマスクを配ったりGOTOキャンペーンにカネを使うくらいなら、大学の運営交付金を増やすなり、コロナウイルスの研究基金を創るなりすべき(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 513 民間が大学と共同研究をする際には、間接経費が高いと感じる。共同研究する上での税金のようである。それに見合う事務対応してもらい、共同研究の成果、期限については、研究事務側が間接費をもらっている場合は、民間側から言いにくい部分を研究者に言ってもらいたいところがある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 514 研究資金の配分が短期的な成果が見込めるテーマに偏らないよう、中・長期的な、かつ将来の大きな成果に繋がるテーマへの配分もマネージング頂けると良いと感じます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 515 公的研究費を利用した研究データの公開はまだ不十分であるが、データの公開に向けた取り組みが少しずつ行われていることは理解している。公開を早急に進めるあまり不必要な情報まで公開してしまい、我が国の利益を損ねるようなことがないように進めていただきたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 516 前項において記述しましたが、研究資金については「額」の問題ではなく「配分方法」の問題だと思います。集中投資が必要だと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 517 私は建設業に携わっているが、〇〇研究所【公的研究機関】、〇〇研究所【公的研究機関】、〇〇〇〇〇〇〇〇研究所【公的研究機関】に対する資金が他の分野に比べて少ないように感じております。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 518 基礎研究に対する予算が少なすぎると思う。公的研究資金でも社会実装を前提としたものも多いが、大学等の研究者が社会実装を目指すのではなく、公的研究機関の一部や民間がそれを担うように役割分担を行なった方がいいのではないか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 519 ・公共の研究機関で、物理特性や機械特性の実証実験についての設備は充実していると思う。それとは別に、デザインエンジニアリング、シミュレーションプログラムを始めたい時に、勘所、仕組み、パラメータの選別などについてコンサルティングができるサービスがあると嬉しい。公共機関の価値も上がり、新しい利用者も出てくる。(機関機関にも雇用が生まれる) ・研究資金が、新しい分野(生命工学、医療、素材、宇宙分野)と直近の課題(介護、サービス、高齢福祉への技術革新、残すべき分野文化・伝統分野)に対して、どのように資金が充当され、活用されているのか知りたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 520 ある程度成果が約束されないと利用しにくい印象がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 521 研究資金が、競争的な資金になり連携、共創がうまく働いていない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 522 社会実装に近い開発は企業が応分の負担をし、国費公費は基礎的研究により多く配分することが望ましいと考えます(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 523 大学や公的機関の場合、経済的な成果を求めた研究に予算が偏ることは好ましくありません。経済的な成果は見えずすいだけであって、日本の長期的な競争力を維持していくには、自由な研究も必要かと思えます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 524 任期ありの研究者のために、自身の研究費から雇用経費を支払えるようにするという今の流れをより強めてほしい(民間企業等,主任
研究員・准教授クラス,男性)
- 525 現状の政府の財政状況や国の経済状況からすれば十分と考えられる。ただし経済活性化,GDP増加をとおして研究資金が増えること
が望ましい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 526 政府の公募型研究費の使途について,関連性を有する企業の独自研究開発への供用がある程度認められると,全体のレベルアップ
や産業界への早期技術適用に対して有効であると考えます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 527 ナショプロ等の資金を得て,弊社に委託試験・分析や委託研究を考えているお客様が当年度予算が決まらなくて研究がなかなか始ま
らないこと,結局,年度末にパタパタするようなことを結構経験してきている。昔に比べて改善しているとは思えない。(民間企業等,主任
研究員・准教授クラス,男性)
- 528 大学の基本的な経費にも留意すべきではないか。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 529 「選択と集中」が失敗だったことは既に明らかです。幅広い研究を許容する仕組みと,研究課題に対し適切な予算額が配分される仕
組みを一刻も早く作って頂きたいです。予算獲得に過剰なインセンティブを与える大学の問題と,大学がそうせざるを得なくなる社会の
問題から解消する必要があると思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 530 科学技術基本法で当初掲げた科学技術関係予算のGDP比率1%には遠く及ばない。しかも,予算の集計区分を変更して多く見せか
けるのは姑息と言わざるを得ない。科学技術を含む学術研究の振興に関して,政府は依然無理解,軽視が続いている。(民間企業等,そ
の他,男性)
- 531 公募型採択の基準が分からない。もう少し多様な人材に評価させるべき。分かりやすく素人にもわかる資料作りの訓練がされていない。
予算も適当に申請していないか。(民間企業等,その他,男性)
- 532 公募型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接業務が増加している。(民間企業等,その他,男性)
- 533 これまでと状況は変わっていないように思われる。(民間企業等,その他,男性)
- 534 研究環境と資金は,年々劣悪になっているのではないのでしょうか。日本は,次第に研究を重視しない国になりつつあります。とかく,選択
と集中という事で,有力大学の有力な研究者に研究費が集中する傾向がありますが,研究のすそ野を広げないと,優れた研究者が育
成されないのではないのでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 535 大きな大学に研究資金等が集まりやすいので,この点に配慮が必要か。補助金の審査していても,どうしても大きい大学がよく見えてし
まうので,自分も注意する必要があると常々考えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 536 研究の内容ではなく,人脈やコネ,大学の歴史,企業の大きさで資金が決められるのは公平とは言えない。審査員の選び方に問題があ
り,文系の人が審査して何がわかるのだろうか?売れる売れないはやってみなければ微妙だし,理屈抜きに語る姿勢は失礼だと思
う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 537 学術関連データベース利用料が高騰し,論文検索ができなくなりつつある。知的基盤や研究情報基盤は充実してきているが,予算
的に利用したくても利用できなくなっている。研究資金については多様なルートから確保する努力は必要である。(民間企業等,社
長・学長等クラス,男性)
- 538 国の研究予算の漸減,大型プロジェクトへの偏重配分などにより,地方大学や研究機関の研究予算は逼迫の度を深め,機能不全にな
りつつある。研究予算の大幅な増額と配分の仕方の再検討が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 539 私の経験したSIPなどの研究資金は潤沢だったが,それを大学に回すことには事務局や推進委員会から抵抗があった。第1期のSIPの
追跡調査が行われたが,企業中心に行われた研究開発テーマの目標達成率は必ずしも高くなく,スピード感を以て経済成長に資す
るという目的は達成されなかったように思う。内閣府の研究資金配分のあり方は見直されるべきであると感じる。(民間企業等,部長・教
授等クラス,男性)
- 540 私が関与しております文科省のCOIの9年間という例にもみられますように,以前と比べて長期間にわたるプロジェクトもありますが,や
はり研究者にとっての一番の悩みは,将来に対する雇用不安です。私個人としては,甘えではないかと思われる反面,やはり制度的に
安心感を与えるような仕組み作りを考えなくてはならないと思います。(民間企業等,その他,男性)
- 541 iPS山中教授が指摘するまでもなく,研究環境及び研究資金等の状況は良くないのだと思う。博士研究員でも雇用が保障されていな
い人が多いようであり,地方の国立大学は研究費不足であるとの話をよく聞く。なぜ〇大にそれほど多くの予算を割くのか?有能な研
究員が日本を敵国と位置付ける中国に流れているという話も聞く。であるにも関わらず,留学生に多くの補助金が出ているとも聞く。一
体どうするおつもりか?(民間企業等,その他,男性)
- 542 日本のGDPを考えれば十分な状況といえるが,額面だけの話で,内容や本当に必要な部分に充当されているかを鑑みるとそうは言え
ない。R3年度概算要求も,各省庁のものを見て思うのは,COVID-19や関連への直接の対策以外の部分については,よくよくの検討が
必要なのではないか?(民間企業等,その他,女性)