

パート 2

研究環境

(裏白紙)

Q201. 研究基盤※の状況は十分だと思いますか。

集計グループ	分からない	2021年度調査						各年の指標						指標の変化												
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指標の標準誤差	指標	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年			
		1	2	3	4	5	6																			
大学の自然科学研究者	0.1	9.2	21.0	18.3	21.4	21.3	8.7	33,085	5.0	0.13	2.9	5.1	7.1	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	0.2	9.6	19.2	18.4	29.1	17.2	6.2	6,781	4.9	0.28	3.0	5.2	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	1.1	13.3	22.6	17.6	16.8	24.0	4.7	800	4.6	0.15	2.5	4.6	6.9	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	0.2	8.3	20.4	21.1	19.1	26.5	4.4	2,145	5.0	0.36	3.0	5.0	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	0.8	8.5	36.4	31.2	16.2	6.9	0.0	247	3.5	0.00	2.4	3.6	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	4.7	10.9	31.3	26.6	15.6	10.9	0.0	64	3.7	0.00	2.4	3.7	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	9.5	12.5	34.8	20.4	15.4	5.9	1.6	4,098	3.4	0.20	2.2	3.2	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	8.3	4.5	33.3	30.1	17.3	6.4	0.0	831	3.7	0.15	2.6	3.8	5.1	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	9.8	14.5	35.1	17.9	14.9	5.7	2.0	3,267	3.3	0.25	2.0	3.1	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学グループ	0.0	8.9	16.5	19.0	17.2	28.2	10.3	6,276	5.4	0.24	3.3	5.5	7.5	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1グループ	0.0	8.2	18.0	19.7	20.4	21.9	11.8	9,403	5.3	0.25	3.2	5.3	7.3	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	0.2	9.5	20.9	14.6	28.8	20.7	5.3	8,318	4.9	0.22	2.9	5.3	6.7	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	0.0	10.3	27.4	19.9	18.5	16.5	7.5	9,089	4.5	0.27	2.6	4.4	6.6	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	0.2	12.0	17.8	15.8	19.6	25.2	9.3	4,858	5.1	0.27	2.9	5.4	7.3	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	理学	0.1	9.7	21.7	17.9	21.2	21.1	8.4	14,670	5.0	0.19	2.8	5.1	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学・農学	0.0	7.8	21.4	19.7	22.2	20.1	8.8	13,558	5.0	0.21	3.0	5.1	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0.0	2.3	14.3	16.7	28.6	21.7	16.3	2,483	6.0	0.41	4.2	6.0	7.7	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床	0.0	9.0	23.0	20.4	20.8	19.7	7.1	11,075	4.8	0.13	2.8	4.8	6.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床以外	0.1	10.9	23.6	16.8	21.4	21.8	5.5	10,816	4.7	0.21	2.7	4.9	6.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
教授	0.0	9.1	24.1	19.6	19.2	18.9	9.2	12,542	4.8	0.22	2.8	4.8	6.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
准教授	0.1	7.6	14.2	18.5	24.2	23.8	11.6	9,727	5.5	0.23	3.6	5.7	7.4	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
助教	0.0	8.7	21.7	18.6	21.6	20.5	8.9	27,871	5.0	0.14	2.9	5.1	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	0.4	12.3	17.3	16.9	20.1	25.7	7.4	5,214	5.0	0.20	2.9	5.3	7.2	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	0.1	6.2	13.3	21.2	26.4	20.5	12.3	9,259	5.6	0.21	3.8	5.6	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期有	0.0	10.4	24.0	17.2	19.4	21.6	7.3	23,826	4.8	0.15	2.7	4.8	7.0	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期無	0.0	10.4	24.0	17.2	19.4	21.6	7.3	23,826	4.8	0.15	2.7	4.8	7.0	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1：指標とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指標の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q202. 研究開発にかかわる基本的な活動を実施する上で、基礎的経費(機関の内部研究費等)は十分に確保できていると思いませんか。

集計グループ	2021年度調査												各年の指数					指数の変化																						
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準偏差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年																		
		1	2	3	4	5	6						指数																											
大学の自然科学研究者	0.9	23.9	26.0	17.0	16.2	10.6	5.5	33,085	3.6	0.13	1.7	3.3	5.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
学術等の自然科学研究者	1.2	17.4	23.7	10.7	23.1	15.4	8.4	6,781	4.4	0.33	2.2	4.6	6.6	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
重点プログラム研究者	1.8	31.5	22.9	16.5	11.8	12.2	3.2	800	3.2	0.15	1.3	2.9	5.4	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
人文・社会科学系研究者	0.2	21.2	16.8	21.5	11.7	20.1	8.5	2,145	4.4	0.43	2.0	4.3	7.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学マネジメント層	0.4	17.0	27.5	23.9	19.4	9.7	2.0	247	3.7	0.00	2.1	3.7	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国研等マネジメント層	0.0	17.2	26.6	31.3	12.5	12.5	0.0	64	3.5	0.00	2.2	3.7	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
企業全体	8.4	25.5	40.3	19.4	4.7	0.8	0.8	4,098	2.2	0.15	1.5	2.5	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	7.1	9.0	47.4	30.8	4.5	1.3	0.0	831	2.7	0.12	2.2	3.0	4.1	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	8.8	29.7	38.5	16.6	4.7	0.7	1.0	3,267	2.1	0.19	1.3	2.4	3.4	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇用的な視点を持つ者	5.6	28.1	39.4	18.1	5.6	2.5	0.6	934	2.2	0.15	1.4	2.5	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	2.7	23.6	24.5	14.3	16.6	11.5	6.7	6,276	3.8	0.26	1.7	3.4	6.1	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	0.2	33.4	21.2	13.3	16.1	12.7	3.0	9,403	3.2	0.26	1.2	3.0	5.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0.8	21.6	30.5	20.2	17.0	5.9	3.9	8,318	3.3	0.23	1.8	3.2	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0.3	16.4	27.7	19.8	15.2	12.0	8.6	9,089	4.1	0.30	2.2	3.8	6.2	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	1.6	26.4	24.5	14.5	17.3	8.4	7.4	4,858	3.6	0.31	1.6	3.2	5.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学・農学	0.8	26.2	24.2	16.6	13.9	13.4	4.9	14,670	3.6	0.20	1.6	3.3	5.9	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0.7	20.5	28.4	18.4	18.3	8.3	5.4	13,558	3.6	0.22	1.9	3.4	5.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床	1.1	11.3	27.0	11.5	32.3	13.3	3.5	2,483	4.4	0.33	2.5	5.0	6.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床以外	0.6	22.5	28.7	19.9	15.2	7.1	5.9	11,075	3.5	0.14	1.8	3.2	5.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
教授	0.0	26.3	31.1	15.6	14.0	9.5	3.4	10,816	3.2	0.20	1.6	2.9	5.2	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
准教授	0.5	25.0	21.1	21.4	13.9	12.7	5.4	12,542	3.7	0.22	1.7	3.6	5.9	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
助教	2.2	19.8	26.6	13.0	21.6	9.0	7.8	9,727	3.9	0.28	2.0	3.7	6.1	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	0.8	25.0	26.3	17.1	15.7	9.6	5.6	27,871	3.5	0.16	1.7	3.2	5.6	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	1.2	17.8	24.4	17.0	19.1	15.8	4.7	5,214	4.1	0.19	2.1	4.0	6.3	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	1.7	17.2	28.7	15.7	21.9	10.3	4.5	9,259	3.9	0.22	2.1	3.7	5.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期有	0.5	26.5	24.9	17.6	14.0	10.7	5.8	23,826	3.5	0.17	1.6	3.2	5.7	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期無	0.5	26.5	24.9	17.6	14.0	10.7	5.8	23,826	3.5	0.17	1.6	3.2	5.7	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→6ポイント、「6」→8ポイント、「7」→8ポイント、「8」→8ポイント、「9」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。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. 研究者が研究活動に用いていることのできる競争的資金やそれ以外の公募型研究費は十分に確保できていると思いませんか。

集計グループ	分らない	2024年度調査											各年の指数					指数の変化					
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年
		1	2	3	4	5	6																
		1	2	3	4	5	6																
大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	2.0	7.0	19.5	24.5	26.1	16.1	4.8	33,085	4.8	0.11	3.2	4.9	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等の自然科学研究者	2.8	3.3	19.9	24.0	23.0	16.6	10.3	6,781	5.2	0.28	3.4	5.1	6.9	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	重点プログラム研究者	1.8	7.5	15.4	17.9	25.4	21.9	10.0	800	5.4	0.14	3.5	5.5	7.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	人文・社会科学系研究者	0.4	1.2	9.4	29.2	18.0	29.7	12.1	2,145	6.0	0.32	4.1	5.9	7.6	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学マネジメント層	0.0	4.9	27.9	33.6	24.7	7.7	1.2	247	4.1	0.00	2.9	4.2	5.6	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等マネジメント層	1.6	6.3	17.2	29.7	23.4	20.3	1.6	64	4.8	0.00	3.4	4.8	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	企業全体	9.3	20.3	39.5	21.6	6.0	1.7	1.6	4,098	2.6	0.18	1.8	2.7	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	7.1	9.6	46.2	26.9	8.3	1.9	0.0	831	2.9	0.13	2.2	3.0	4.2	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	9.8	23.0	37.8	20.3	5.4	1.7	2.0	3,267	2.5	0.22	1.6	2.6	3.9	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	3.8	10.0	33.1	22.5	16.9	11.9	1.9	934	3.9	0.19	2.4	3.7	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1グループ	0.2	6.8	18.6	20.4	27.2	19.9	7.0	6,276	5.1	0.23	3.3	5.3	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	3.0	8.6	14.0	21.3	25.5	21.0	6.5	9,403	5.2	0.22	3.5	5.3	6.9	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	2.1	5.9	20.7	28.1	25.8	15.5	2.0	8,318	4.6	0.20	3.2	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	2.2	6.3	24.8	27.5	26.4	8.8	4.0	9,089	4.4	0.23	2.9	4.4	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	理学	2.2	8.4	19.7	21.4	28.7	14.7	4.7	4,858	4.7	0.26	3.0	4.9	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学・農学	3.3	6.9	20.0	23.7	24.2	17.3	4.6	14,670	4.8	0.16	3.1	4.8	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0.5	6.4	18.9	26.6	27.3	15.2	4.9	13,558	4.8	0.18	3.3	4.9	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床	1.8	3.8	13.7	25.0	28.9	20.8	6.0	2,483	5.4	0.27	3.8	5.4	6.8	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床以外	0.2	7.0	20.1	27.0	27.0	14.0	4.7	11,075	4.7	0.11	3.2	4.7	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
職位	教授	1.4	8.9	22.5	26.1	24.4	12.9	3.9	10,816	4.4	0.19	2.8	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	准教授	2.6	8.3	20.4	23.7	24.7	15.1	5.2	12,542	4.7	0.19	3.0	4.7	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	助教	1.8	3.1	15.1	23.9	30.0	20.9	5.3	9,727	5.4	0.20	3.8	5.4	6.8	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	2.0	6.9	18.9	25.0	26.6	16.1	4.5	27,871	4.8	0.13	3.2	4.9	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	2.0	7.0	22.9	22.2	23.7	16.0	6.2	5,214	4.8	0.18	2.9	4.8	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-
任期	任期有	2.6	4.0	15.1	26.6	32.9	13.4	5.4	9,259	5.1	0.18	3.7	5.2	6.4	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期無	1.8	8.1	21.2	23.7	23.5	17.1	4.5	23,826	4.7	0.14	3.0	4.7	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-

注1:指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→6ポイント、「6」→8ポイント、「7」→8ポイント、「8」→8ポイント、「9」→8ポイント、「10」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。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. 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、デジタルツールの活用等)は十分だと思いますか。

集計グループ	分からない	2024年度調査											各年の指数					指数の変化														
		6点尺度(%)											母集団の規模(人)	指数の標準差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年					
		1	2	3	4	5	6																									
		1.1	27.2	33.8	19.0	12.3	5.4	1.2																								
大学の自然科学研究者	1.1	27.2	33.8	19.0	12.3	5.4	1.2	33,085	2.8	0.11	1.5	2.8	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国研等の自然科学研究者	0.0	24.3	32.0	16.6	16.8	8.7	1.7	6,781	3.2	0.27	1.7	3.0	5.2	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
重点プログラム研究者	1.8	24.7	32.3	16.5	14.7	7.2	2.9	800	3.1	0.13	1.7	2.9	5.0	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
人文・社会科学系研究者	0.0	23.3	25.4	26.7	13.3	8.5	2.7	2,145	3.3	0.34	1.8	3.4	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学マネジメント層	0.4	6.1	40.9	31.2	17.4	4.0	0.0	247	3.4	0.00	2.4	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国研等マネジメント層	0.0	9.4	18.8	26.6	39.1	6.3	0.0	64	4.3	0.00	3.1	4.7	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
企業全体	14.4	23.5	36.0	20.8	4.1	0.4	0.8	4,098	2.2	0.15	1.5	2.6	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	19.2	8.3	30.1	30.8	9.6	1.9	0.0	831	3.2	0.15	2.3	3.4	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	13.2	27.3	37.5	18.3	2.7	0.0	1.0	3,267	2.0	0.19	1.3	2.4	3.4	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇傭的視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	1.0	19.9	38.5	17.4	13.1	6.6	3.5	6,276	3.2	0.22	1.9	2.9	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	1.7	30.8	27.4	18.8	12.2	8.7	0.4	9,403	2.8	0.21	1.3	2.8	4.7	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	1.3	24.7	38.0	24.7	8.8	1.7	0.9	8,318	2.5	0.17	1.7	2.7	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	0.4	30.8	33.4	15.0	15.0	4.4	0.9	9,089	2.6	0.24	1.3	2.6	4.5	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	2.8	25.1	37.0	15.8	8.5	7.4	3.5	4,858	2.9	0.26	1.6	2.7	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	1.4	28.0	33.8	21.1	8.7	5.9	1.0	14,670	2.7	0.15	1.5	2.7	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学・農学	0.1	27.1	32.7	17.8	17.5	4.1	0.7	13,558	2.8	0.19	1.5	2.8	4.7	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0.0	14.6	39.4	21.2	22.0	2.8	0.0	2,483	3.2	0.32	2.1	3.2	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床	0.1	29.9	31.2	17.0	16.5	4.3	0.8	11,075	2.7	0.11	1.4	2.7	4.7	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床以外	0.5	27.3	32.8	22.9	11.6	4.3	0.7	10,816	2.7	0.17	1.5	2.8	4.4	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教授	1.6	33.9	33.9	14.8	8.6	6.4	0.7	12,542	2.4	0.18	1.2	2.4	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
准教授	1.1	18.5	34.8	20.0	17.9	5.1	2.5	9,727	3.3	0.22	2.0	3.2	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
助教	1.2	27.5	33.7	19.1	11.8	5.5	1.3	27,871	2.7	0.13	1.5	2.8	4.5	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	0.7	25.8	34.2	18.5	15.1	4.6	1.1	5,214	2.8	0.15	1.6	2.8	4.6	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	1.7	19.0	31.2	21.5	15.1	10.2	1.3	9,259	3.4	0.21	2.0	3.3	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期有	0.9	30.4	34.8	18.0	11.2	3.5	1.2	23,826	2.5	0.13	1.4	2.6	4.2	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期無	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。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。

Q205. 研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストラター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

	2024年度調査											各年の指数					指数の変化							
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
集計グループ	大学の自然科学研究者	5.8	30.5	27.7	17.1	11.9	5.7	1.3	33,085	2.7	0.12	1.3	2.7	4.5	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等の自然科学研究者	0.8	27.0	37.8	15.8	13.1	4.3	1.2	6,781	2.7	0.25	1.5	2.7	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	重点プログラム研究者	5.4	29.7	28.3	13.3	10.8	10.8	1.8	800	2.9	0.14	1.3	2.7	5.0	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	人文・社会科学系研究者	5.1	28.5	29.8	21.9	12.2	1.8	0.8	2,145	2.6	0.29	1.4	2.7	4.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学マネジメント層	0.0	14.6	36.4	23.9	20.2	4.9	0.0	247	3.3	0.00	2.1	3.3	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等マネジメント層	3.1	15.6	32.8	20.3	21.9	6.3	0.0	64	3.4	0.00	2.1	3.3	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	企業全体	17.9	17.4	43.5	16.4	2.3	1.7	0.8	4,098	2.3	0.16	1.8	2.6	3.4	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	20.5	7.7	41.7	23.7	5.8	0.6	0.0	831	2.7	0.13	2.2	2.9	4.1	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	17.3	19.9	43.9	14.5	1.4	2.0	1.0	3,267	2.2	0.20	1.7	2.5	3.3	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	第1グループ	6.3	25.1	28.9	18.0	12.8	5.8	3.1	6,276	3.0	0.24	1.6	2.9	4.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	8.9	26.5	26.7	14.8	12.9	8.7	1.5	9,403	3.0	0.24	1.4	2.9	5.0	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	5.5	28.6	29.7	18.4	13.2	4.0	0.6	8,318	2.6	0.22	1.4	2.7	4.5	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	2.6	40.1	25.9	17.5	9.2	4.1	0.6	9,089	2.2	0.22	1.0	2.2	4.0	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	理学	5.4	28.5	29.9	19.2	12.5	2.9	1.6	4,858	2.7	0.23	1.4	2.7	4.4	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学・農学	7.9	26.2	30.1	17.4	10.7	5.8	1.8	14,670	2.8	0.17	1.5	2.8	4.6	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	保健	3.7	35.9	24.2	15.9	13.0	6.6	0.7	13,558	2.6	0.20	1.1	2.5	4.6	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	臨床	0.8	31.9	24.7	16.1	20.2	6.3	0.0	2,483	2.9	0.31	1.3	2.9	5.1	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	臨床以外	4.4	36.8	24.1	15.9	11.4	6.7	0.8	11,075	2.5	0.12	1.1	2.4	4.5	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	教授	4.4	31.1	30.1	18.2	11.7	4.4	0.1	10,816	2.5	0.17	1.3	2.6	4.3	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	准教授	4.5	34.1	28.6	16.9	8.4	6.3	1.3	12,542	2.5	0.18	1.2	2.5	4.2	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	助教	9.2	25.3	23.8	16.0	16.8	6.4	2.6	9,727	3.2	0.26	1.5	3.1	5.3	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期	男性	6.1	29.6	27.5	17.6	11.8	6.1	1.3	27,871	2.7	0.14	1.3	2.7	4.6	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	4.6	35.2	28.5	14.1	12.5	3.6	1.5	5,214	2.4	0.15	1.1	2.4	4.3	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期有	8.3	24.3	28.5	18.1	12.6	6.9	1.3	9,259	3.0	0.25	1.6	2.9	4.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期無	4.9	32.9	27.3	16.7	11.7	5.2	1.3	23,826	2.6	0.13	1.2	2.6	4.4	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→6ポイント、「6」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。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. 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えますか。

		2024年度調査												各年の指数					指数の変化																																				
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年																																	
分からない	1	2	3	4	5	6	指数																2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年																							
集計グループ	大学の自然科学研究者	0.7	9.5	23.1	21.4	23.4	16.9	4.9	33,085	4.6	0.12	2.8	4.7	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-										
	国研等の自然科学研究者	0.9	8.4	16.4	14.0	25.4	23.7	11.1	6,781	5.5	0.31	3.3	5.7	7.4	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-									
重点プログラム研究者	人文・社会科学系研究者	1.4	10.7	25.3	24.0	20.5	15.2	2.9	2,145	4.3	0.33	2.6	4.3	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	大学マネジメント層	0.4	4.0	24.3	26.7	28.3	15.0	1.2	247	4.6	0.00	3.1	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
企業全体	大企業	8.5	13.0	33.7	26.6	9.8	7.5	0.8	4,098	3.3	0.19	2.2	3.3	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	中小企業・大学発ベンチャー	4.5	4.5	28.2	42.3	15.4	5.1	0.0	831	3.3	0.14	2.8	3.9	4.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
大学グループ	中企業・大学発ベンチャー	9.5	15.2	35.1	22.6	8.4	8.1	1.0	3,267	3.2	0.24	2.0	3.1	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	雇傭的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
第1グループ	第1グループ	0.7	4.2	14.6	18.6	31.0	21.5	9.4	6,276	5.6	0.22	3.9	5.7	7.1	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第2グループ	1.0	11.2	17.7	20.5	19.1	24.1	6.3	9,403	4.9	0.24	2.9	5.0	7.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	第3グループ	1.0	8.4	30.2	24.0	23.3	12.1	1.0	8,318	4.1	0.21	2.6	4.1	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	0.2	12.4	28.0	21.9	22.8	10.8	3.9	9,089	4.1	0.25	2.4	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	理学	0.0	7.9	19.5	23.9	25.4	14.7	8.6	4,858	4.9	0.26	3.1	4.9	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学・農学	1.2	10.0	22.0	22.1	18.9	20.2	5.5	14,670	4.7	0.18	2.8	4.6	6.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	保健	0.4	9.5	25.6	19.8	27.6	14.1	2.9	13,558	4.4	0.19	2.7	4.6	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	臨床	0.7	8.3	18.0	13.9	37.1	19.7	2.3	2,483	5.0	0.34	3.2	5.4	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
臨床以外	臨床以外	0.3	9.8	27.3	21.1	25.5	12.9	3.1	11,075	4.3	0.12	2.6	4.3	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	教授	0.1	7.4	24.8	27.1	20.3	16.3	3.9	10,816	4.5	0.18	2.8	4.4	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
准教授	准教授	1.4	11.7	20.1	20.4	23.4	17.3	5.7	12,542	4.6	0.21	2.7	4.8	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	助教	0.5	9.0	25.2	16.3	26.9	17.1	5.0	9,727	4.7	0.22	2.7	4.9	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	0.5	8.9	23.5	21.7	23.7	16.8	4.8	27,871	4.6	0.14	2.8	4.7	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	1.5	12.6	20.9	19.7	22.0	17.8	5.4	5,214	4.6	0.18	2.6	4.7	6.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
任期	任期有	0.1	8.0	21.0	19.1	26.2	20.5	5.1	9,259	4.9	0.20	3.0	5.1	6.7	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期無	0.9	10.1	23.9	22.3	22.3	15.5	4.8	23,826	4.5	0.14	2.7	4.5	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→6ポイント、「6」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。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。

Q207. 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。

	分らない	2021年度調査						各年の指数					指数の変化												
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		1	2	3	4	5	6																		
集計グループ	大学の自然科学研究者	1.4	7.3	13.7	21.5	25.7	23.9	6.5	33,085	5.3	0.11	3.6	5.4	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学等の自然科学研究者	1.0	6.8	11.6	13.0	34.4	23.4	9.7	6,781	5.7	0.27	4.1	5.9	7.3	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	重点プログラム研究者	3.9	10.4	15.4	19.7	24.4	10.8	800	5.3	0.15	3.1	5.6	7.4	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	人文・社会科学系研究者	1.2	12.8	18.2	20.4	27.6	17.2	2.5	2,145	4.5	0.35	2.8	4.8	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学マネジメント層	0.8	2.0	15.4	28.7	28.7	22.3	2.0	247	5.2	0.00	3.8	5.2	6.6	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等マネジメント層	1.6	1.6	4.7	18.8	32.8	23.4	17.2	64	6.5	0.00	5.0	6.2	7.8	6.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	1.6	4.6	11.1	15.7	28.5	29.4	9.1	6,276	5.9	0.22	4.3	6.0	7.5	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	1.7	8.3	7.9	18.6	25.9	28.8	8.9	9,403	5.7	0.22	4.1	5.9	7.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	2.1	6.2	15.9	21.5	29.1	22.1	3.1	8,318	5.1	0.22	3.5	5.3	6.7	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0.2	9.3	19.4	28.6	20.4	16.6	5.4	9,089	4.6	0.23	3.0	4.6	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	3.0	5.4	5.4	24.0	28.4	25.4	8.5	4,858	5.8	0.23	4.3	5.8	7.3	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	1.7	8.3	18.1	19.3	20.3	24.9	7.5	14,670	5.2	0.18	3.2	5.3	7.2	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学・農学	0.5	7.0	11.9	23.1	30.5	22.2	4.8	13,558	5.3	0.18	3.8	5.4	6.8	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	1.2	1.5	11.9	32.3	32.7	17.5	2.8	2,483	5.2	0.25	3.9	5.2	6.4	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床	0.3	8.3	11.9	21.0	30.1	23.3	5.2	11,075	5.3	0.12	3.7	5.5	6.9	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床以外	1.2	7.1	16.2	26.1	23.7	21.3	4.4	10,816	5.0	0.18	3.4	5.0	6.7	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
教授	1.9	7.3	15.8	14.6	27.0	25.1	8.4	12,542	5.5	0.20	3.5	5.7	7.3	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
准教授	0.9	7.7	8.2	25.4	26.2	25.1	6.5	9,727	5.5	0.20	3.9	5.5	7.1	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
助教	1.1	6.6	13.6	22.9	25.8	23.7	6.3	27,871	5.3	0.13	3.7	5.4	7.0	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	2.9	11.4	14.4	14.3	24.8	24.5	7.7	5,214	5.2	0.19	3.2	5.6	7.2	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	0.3	7.4	11.9	18.0	29.2	25.4	7.9	9,259	5.5	0.22	3.9	5.7	7.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期有	1.8	7.3	14.4	22.9	24.3	23.3	6.0	23,826	5.2	0.13	3.5	5.3	7.0	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期無																									

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→6ポイント、「6」→8ポイント、「7」→8ポイント、「8」→8ポイント、「9」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。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。

Q208. 大学・大学共同利用機関・公的研究機関が保有する共用研究施設・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)は十分だと思いますか。

集計グループ	分からない	2024年度調査										各年の指数					指数の変化															
		6点尺度(%)										母集団の規模(人)	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年						
		1	2	3	4	5	6																									
大学の自然科学研究者	6.9	9.1	18.9	20.5	25.4	15.9	3.4	33,085	4.7	0.12	2.9	4.8	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国研等の自然科学研究者	11.2	5.7	13.0	22.6	19.2	23.9	4.4	6,781	5.3	0.29	3.6	5.3	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
重点プログラム研究者	7.9	9.7	19.0	20.4	20.4	17.6	5.0	800	4.7	0.14	2.8	4.8	6.6	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
人文・社会科学系研究者	4.7	7.4	22.2	18.7	25.2	20.7	1.2	2,145	4.7	0.35	2.9	4.9	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学マネジメント層	4.9	4.0	28.3	37.7	18.6	4.9	1.6	247	3.9	0.00	2.8	4.0	5.1	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国研等マネジメント層	6.3	1.6	20.3	21.9	28.1	12.5	9.4	64	5.2	0.00	3.5	5.2	6.6	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
企業全体	13.7	12.9	32.4	21.9	14.0	3.7	1.3	4,098	3.2	0.20	2.1	3.2	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	11.5	3.8	23.1	39.1	18.6	3.8	0.0	831	3.9	0.14	3.0	4.1	5.0	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	14.2	15.2	34.8	17.6	12.8	3.7	1.7	3,287	3.1	0.24	2.0	3.0	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇主的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	6.0	5.9	13.5	17.1	32.5	16.0	8.9	6,276	5.4	0.23	3.7	5.5	6.8	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	9.2	8.2	20.8	13.2	27.5	19.3	1.8	9,403	4.8	0.23	2.8	5.2	6.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	6.4	4.9	17.5	30.1	24.3	14.3	2.5	8,318	4.7	0.23	3.4	4.7	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	5.5	15.9	21.9	21.5	19.4	13.7	2.1	9,089	4.0	0.25	2.3	4.1	6.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	6.4	6.9	13.9	16.9	36.4	17.0	2.6	4,858	5.1	0.25	3.6	5.4	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	7.6	9.3	20.2	20.3	22.2	16.7	3.9	14,670	4.6	0.18	2.8	4.7	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学・農学	6.3	9.7	19.3	22.0	24.9	14.6	3.2	13,558	4.5	0.20	2.9	4.7	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	5.3	5.1	14.9	28.7	27.7	15.5	2.8	2,483	4.9	0.36	3.5	4.9	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床	6.5	10.7	20.3	20.5	24.3	14.5	3.3	11,075	4.5	0.13	2.7	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床以外	6.6	9.4	22.5	23.9	20.8	14.6	2.3	10,816	4.3	0.20	2.7	4.4	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
教授	5.7	10.7	20.2	16.4	27.7	17.4	2.0	12,542	4.6	0.18	2.7	5.0	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
准教授	8.7	6.7	13.2	22.0	27.6	15.4	6.4	9,727	5.1	0.25	3.6	5.2	6.6	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
助教	6.6	8.9	18.9	21.2	25.4	16.1	3.0	27,871	4.6	0.14	2.9	4.8	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	8.5	10.2	18.6	16.6	25.7	14.6	5.8	5,214	4.7	0.19	2.8	5.0	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	7.9	5.1	15.9	26.0	27.1	14.2	3.8	9,259	4.9	0.20	3.5	4.9	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期有	6.4	10.6	20.1	18.3	24.8	16.5	3.3	23,826	4.6	0.14	2.7	4.8	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期無																																

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→6ポイント、「6」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。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. ICT技術に基づく研究方法の変革(自動化、AIの活用、バーチャル空間の活用、データ駆動型研究等)は十分に進んでいると思いますか。

集計グループ	分からない	2024年度調査										各年の指数					指数の変化																	
		6点尺度(%)										母集団の規模(人)	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年								
		1	2	3	4	5	6																											
		1	2	3	4	5	6																											
大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	8.1	17.5	30.0	21.4	15.9	5.8	1.4	33,085	3.3	0.11	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	国研等の自然科学研究者	4.8	11.0	21.2	17.5	26.8	16.8	2.0	6,781	3.5	0.29	2.7	4.8	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	重点プログラム研究者	7.9	21.5	28.3	17.2	16.1	7.9	1.1	800	3.2	0.13	1.8	3.1	5.2	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	人文・社会科学系研究者	14.0	20.6	25.4	22.4	12.2	5.4	0.0	2,145	3.0	0.33	1.7	3.1	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	大学マネジメント層	0.8	10.5	35.6	36.4	14.2	2.4	0.0	247	3.2	0.00	2.3	3.5	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	国研等マネジメント層	1.6	4.7	34.4	15.6	37.5	6.3	0.0	64	4.1	0.00	2.6	4.4	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	企業全体	18.6	15.8	34.9	19.7	9.7	0.4	0.8	4,098	2.7	0.17	1.9	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	大企業	12.2	9.0	36.5	26.9	13.5	1.9	0.0	831	3.2	0.15	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	中小企業・大学発ベンチャー	20.3	17.6	34.5	17.9	8.8	0.0	1.0	3,267	2.6	0.21	1.8	2.7	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第1グループ	8.4	12.8	25.9	20.5	22.2	7.1	2.9	6,276	3.9	0.22	2.3	3.9	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	9.5	17.9	24.4	21.5	19.2	5.5	1.9	9,403	3.5	0.21	2.0	3.6	5.3	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	10.4	16.9	39.0	17.3	10.0	6.3	0.0	8,318	2.9	0.25	1.9	2.9	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	4.1	20.8	30.5	25.5	13.4	4.7	1.0	9,089	3.0	0.21	1.8	3.1	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	11.9	12.7	25.1	27.8	17.6	2.9	2.0	4,858	3.5	0.24	2.3	3.7	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学・農学	9.6	14.1	26.8	21.1	17.5	8.7	2.2	14,670	3.7	0.16	2.2	3.7	5.6	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	5.0	22.9	35.3	19.3	13.5	3.6	0.3	13,558	2.7	0.19	1.7	2.8	4.4	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床	6.9	15.8	16.3	31.0	19.3	10.7	0.0	2,483	3.8	0.27	2.4	4.1	5.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床以外	4.6	24.5	39.6	16.7	12.2	2.0	0.3	11,075	2.5	0.11	1.6	2.6	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教授	6.1	15.6	28.4	28.4	14.7	6.7	0.1	10,816	3.3	0.17	2.1	3.5	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
准教授	9.4	17.9	32.3	18.8	15.0	4.6	2.1	12,542	3.2	0.17	1.9	3.1	4.9	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
助教	8.5	19.2	29.0	16.8	18.3	6.3	2.0	9,727	3.3	0.25	1.9	3.2	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	7.9	17.0	29.5	21.9	16.5	5.8	1.4	27,871	3.3	0.13	2.0	3.3	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	9.0	20.2	32.9	18.8	12.2	5.6	1.2	5,214	3.0	0.17	1.8	2.9	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期	任期有	10.9	20.8	29.9	21.2	13.3	3.3	0.5	9,259	2.9	0.23	1.7	3.0	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期無	6.9	16.2	30.1	21.4	16.8	6.7	1.7	23,826	3.4	0.13	2.1	3.3	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1:指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))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、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。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。

Q210. 研究交流や教育等におけるリモート化は十分に活用されていると思えますか。

	分からない	2024年度調査									各年の指数					指数の変化					
		6点尺度(%)									指数の標準誤差	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年
		1	2	3	4	5	6														
		母集団の規模(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点															
集計グループ		1.4	2.7	8.2	17.6	25.1	33.9	11.1	33,085	6.3	0.11	4.6	6.4	7.7	6.3	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者		0.0	1.1	10.3	12.8	19.3	43.6	12.9	6,781	6.7	0.26	5.1	6.9	7.9	6.7	-	-	-	-	-	-
国研等の自然科学研究者		0.4	5.0	11.5	15.1	22.6	31.5	14.0	800	6.1	0.14	4.3	6.3	7.8	6.1	-	-	-	-	-	-
重点プログラム研究者		0.2	2.9	6.2	13.7	30.0	25.8	21.2	2,145	6.7	0.34	5.1	6.5	8.1	6.7	-	-	-	-	-	-
人文・社会科学系研究者		0.8	1.2	12.1	23.1	32.4	27.5	2.8	247	5.6	0.00	4.2	5.7	7.0	5.6	-	-	-	-	-	-
大学マネジメント層		0.0	0.0	10.9	17.2	37.5	29.7	4.7	64	6.0	0.00	4.7	6.0	7.2	6.0	-	-	-	-	-	-
国研等マネジメント層		16.5	7.8	15.8	23.2	21.3	13.5	1.9	4,098	4.5	0.21	3.0	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-
企業全体		10.9	1.3	11.5	18.6	29.5	26.9	1.3	831	5.6	0.17	4.2	5.7	7.0	5.6	-	-	-	-	-	-
大企業		17.9	9.5	16.9	24.3	19.3	10.1	2.0	3,267	4.2	0.27	2.8	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー		-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇用的な視点を持つ者		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ		1.3	2.7	8.1	14.0	27.9	37.5	8.5	6,276	6.3	0.21	5.0	6.5	7.6	6.3	-	-	-	-	-	-
第1グループ		2.1	1.3	6.1	14.9	20.3	36.9	18.4	9,403	6.9	0.18	5.2	7.0	8.1	6.9	-	-	-	-	-	-
第2グループ		0.9	2.5	13.5	18.8	24.6	32.5	7.3	8,318	5.9	0.25	4.1	6.0	7.4	5.9	-	-	-	-	-	-
第3グループ		1.3	4.2	5.6	21.7	28.4	29.7	9.0	9,089	6.0	0.20	4.5	6.0	7.5	6.0	-	-	-	-	-	-
第4グループ		0.9	2.3	4.8	14.8	24.6	46.1	6.5	4,858	6.6	0.20	5.2	6.8	7.7	6.6	-	-	-	-	-	-
理学		1.1	1.2	7.5	17.5	20.5	38.3	13.9	14,670	6.6	0.14	4.9	6.8	7.9	6.6	-	-	-	-	-	-
工学・農学		1.9	4.4	10.2	18.7	30.2	24.9	9.8	13,558	5.8	0.20	4.2	5.9	7.3	5.8	-	-	-	-	-	-
保健		3.9	4.5	1.8	14.0	32.1	26.1	17.6	2,483	6.6	0.26	5.2	6.4	7.9	6.6	-	-	-	-	-	-
臨床		1.5	4.4	12.0	19.7	29.8	24.6	8.1	11,075	5.7	0.11	4.0	5.7	7.2	5.7	-	-	-	-	-	-
臨床以外		0.4	2.2	7.0	18.4	26.2	36.1	9.7	10,816	6.3	0.17	4.8	6.4	7.6	6.3	-	-	-	-	-	-
教授		1.8	2.6	7.3	19.2	24.4	34.7	10.0	12,542	6.3	0.15	4.6	6.4	7.6	6.3	-	-	-	-	-	-
准教授		2.0	3.3	10.6	14.6	24.7	30.5	14.3	9,727	6.3	0.24	4.5	6.4	7.8	6.3	-	-	-	-	-	-
助教		1.4	2.1	7.1	18.2	25.2	34.6	11.4	27,871	6.4	0.12	4.7	6.4	7.7	6.4	-	-	-	-	-	-
男性		1.6	5.6	14.1	14.3	24.4	30.4	9.7	5,214	5.8	0.19	3.9	6.0	7.5	5.8	-	-	-	-	-	-
女性		2.9	3.2	12.1	18.9	22.0	33.9	7.1	9,259	5.9	0.22	4.1	6.1	7.5	5.9	-	-	-	-	-	-
任期有		0.8	2.5	6.7	17.1	26.3	34.0	12.7	23,826	6.4	0.12	4.9	6.5	7.7	6.4	-	-	-	-	-	-
任期無																					
任期																					
任期無																					

注1:指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。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。

Q211. 公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するための取組※は十分に行われていると思いますか。

集計グループ	2021年度調査														各年の指数					指数の変化			
	分からない	6点尺度 (%)						母集団の規模(人)	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
		6.0	4.6	3.6	1.2	1.6	11.5																
大学の自然科学研究者	6.0	2.9	13.1	28.4	26.5	17.5	5.6	33,085	5.3	3.8	5.2	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
国研等の自然科学研究者	4.6	2.3	15.9	18.0	31.7	22.6	5.0	6,781	5.5	3.9	5.6	6.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
重点プログラム研究者	9.3	7.5	13.6	26.2	27.2	12.5	3.6	800	4.8	3.4	4.9	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
人文・社会科学系研究者	3.6	0.8	19.0	24.2	24.5	25.1	2.8	2,145	5.3	3.6	5.3	6.9	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
大学マネジメント層	1.2	4.5	34.4	28.3	23.5	7.7	0.4	247	3.9	0.00	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
国研等マネジメント層	1.6	3.1	17.2	28.1	26.6	20.3	3.1	64	5.1	0.00	3.6	5.0	6.6	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	6
企業全体	14.7	9.1	23.7	25.5	20.8	3.9	2.3	4,098	3.8	2.0	4.0	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
大企業	11.5	3.8	19.9	34.0	23.1	7.1	0.6	831	4.3	3.2	4.3	5.6	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
中小企業・大学発ベンチャー	15.6	10.5	24.7	23.3	20.3	3.0	2.7	3,267	3.7	2.5	3.8	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
俯瞰的な視点を持つ者	5.0	9.4	32.5	26.3	18.1	7.5	1.3	934	3.7	1.7	2.4	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
第1グループ	6.5	2.8	13.2	23.7	27.4	19.6	6.8	6,276	5.5	3.8	5.4	6.9	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
第2グループ	8.0	3.5	11.6	26.5	25.0	14.4	11.0	9,403	5.5	3.8	5.3	6.9	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
第3グループ	5.5	2.7	16.4	31.7	25.0	17.8	0.8	8,318	4.9	2.1	3.6	4.8	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	13
第4グループ	3.9	2.7	11.6	30.7	28.8	19.0	3.4	9,089	5.3	3.9	5.2	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
理学	7.7	3.8	9.5	26.1	27.4	17.6	8.0	4,858	5.5	4.0	5.4	6.9	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
工学・農学	4.7	3.5	13.7	24.0	28.0	20.1	6.0	14,670	5.4	3.8	5.4	6.9	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
保健	6.7	2.0	13.8	34.1	24.6	14.6	4.2	13,558	5.0	3.7	4.8	6.4	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
臨床	9.1	0.3	2.5	34.0	23.7	23.5	6.9	2,483	5.9	3.0	4.3	5.6	7.2	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	18
臨床以外	6.2	2.4	16.3	34.1	24.8	12.6	3.6	11,075	4.9	3.6	4.7	6.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
教授	4.5	2.8	10.8	31.5	27.4	19.9	3.1	10,816	5.3	3.9	5.2	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
准教授	3.9	3.4	14.3	29.8	26.5	17.5	4.5	12,542	5.1	3.7	5.0	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
助教	10.2	2.4	14.1	23.2	25.4	14.8	9.8	9,727	5.5	3.8	5.3	6.9	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
男性	5.4	3.0	13.0	28.7	26.7	17.8	5.4	27,871	5.3	3.8	5.2	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
女性	9.0	2.7	13.7	26.9	25.3	15.9	6.5	5,214	5.3	3.7	5.1	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
任期有	10.7	1.6	12.6	27.9	25.3	16.8	5.2	9,259	5.3	3.8	5.2	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
任期無	4.1	3.5	13.3	28.6	27.0	17.8	5.7	23,826	5.2	3.8	5.2	6.6	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1:指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))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、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。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。

Q212. 公開・共有された研究データ・研究成果の利活用は十分に行われていると思いますか。

集計グループ	分らない	2024年度調査										各年の指数						指数の変化											
		6点尺度(%)										母集団の規模(人)	指数の標準差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		1	2	3	4	5	6																						
		6.4	4.8	19.1	27.7	26.5	12.9	2.6	33,085	4.7	0.11	3.3	4.7	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の自然科学研究者	6.3	0.6	19.6	28.8	27.3	13.3	4.1	6,781	5.0	0.24	3.5	4.9	6.3	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国研等の自然科学研究者	9.0	7.9	17.9	27.6	24.7	9.7	3.2	800	4.4	0.12	3.1	4.5	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
重点プログラム研究者	5.9	4.4	24.6	20.6	26.6	16.4	1.4	2,145	4.6	0.32	3.0	4.8	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
人文・社会科学系研究者	3.2	6.9	32.0	38.9	14.6	4.5	0.0	247	3.5	0.00	2.6	3.7	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学マネジメント層	3.1	9.4	20.3	32.8	28.1	6.3	0.0	64	4.0	0.00	2.9	4.3	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国研等マネジメント層	17.8	13.4	29.5	31.4	6.7	1.2	0.0	4,098	2.8	0.15	2.1	3.2	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
企業全体	12.2	7.7	31.4	35.3	11.5	1.9	0.0	831	3.3	0.14	2.4	3.6	4.6	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	19.3	14.9	29.1	30.4	5.4	1.0	0.0	3,267	2.7	0.19	2.0	3.1	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	6.9	15.6	38.1	24.4	11.9	3.1	0.0	934	2.9	0.15	2.0	3.0	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用的な視点を持つ者	7.0	5.1	14.9	24.3	26.1	18.4	4.2	6,276	5.1	0.22	3.6	5.1	6.6	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	6.5	6.0	18.6	21.2	30.2	13.2	4.3	9,403	4.8	0.21	3.2	5.1	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	6.6	4.7	22.8	30.1	24.7	9.1	1.9	8,318	4.4	0.23	3.0	4.4	5.8	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	5.7	3.3	19.2	34.5	24.4	12.4	0.5	9,089	4.5	0.19	3.4	4.5	5.9	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	8.8	5.5	17.0	23.1	27.2	13.1	5.3	4,858	4.9	0.25	3.4	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	6.1	4.5	17.3	29.5	26.6	12.6	3.4	14,670	4.8	0.14	3.4	4.8	6.2	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学・農学	5.9	4.8	21.8	27.3	26.1	13.2	0.8	13,558	4.5	0.19	3.1	4.6	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	5.0	2.7	9.8	27.2	35.4	20.0	0.0	2,483	5.3	0.33	4.0	5.4	6.5	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床	6.1	5.3	24.5	27.4	24.0	11.7	1.0	11,075	4.3	0.11	2.9	4.4	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床以外	5.9	2.4	18.0	26.7	31.5	12.4	3.0	10,816	4.9	0.16	3.5	5.0	6.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教授	7.4	6.3	15.1	33.5	24.3	11.7	1.7	12,542	4.5	0.17	3.4	4.6	6.0	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
准教授	5.6	5.4	25.6	21.2	23.7	15.1	3.4	9,727	4.6	0.23	2.9	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
助教	5.3	4.9	18.5	28.2	27.5	12.8	2.7	27,871	4.7	0.12	3.3	4.7	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	12.2	4.0	22.1	24.7	21.0	13.9	2.0	5,214	4.6	0.16	3.0	4.5	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	7.2	4.8	19.3	23.9	27.8	16.0	1.0	9,259	4.7	0.21	3.3	4.9	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期有	6.1	4.7	19.0	29.2	25.9	11.8	3.3	23,826	4.7	0.12	3.3	4.7	6.1	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期無																													

注1:指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))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、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。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。

Q213. 研究成果の公表方法の多様化(データの公開、プレプリントの活用等)は十分に進んでいると思いますか。

	2024年度調査															各年の指数					指数の変化																										
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年																									
		1	2	3	4	5	6																																								
集計グループ	大学の自然科学研究者	6.1	4.2	17.3	26.2	27.7	14.7	3.8	33,085	4.9	0.10	3.5	4.9	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	国研等の自然科学研究者	7.2	2.9	20.1	26.3	23.0	14.4	6.1	6,781	5.0	0.27	3.3	4.8	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	重点プログラム研究者	7.2	9.3	16.1	25.1	25.4	12.2	4.7	800	4.6	0.13	3.1	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	人文・社会科学系研究者	5.9	6.3	22.2	22.9	29.9	11.9	1.0	2,145	4.5	0.31	3.0	4.7	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の自然科学研究者	企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第1グループ	6.7	4.5	19.2	20.3	23.1	17.7	8.5	6,276	5.2	0.23	3.3	5.2	6.9	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	5.7	5.5	17.0	21.6	30.3	14.3	5.7	9,403	5.0	0.20	3.4	5.2	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	4.1	3.1	16.0	31.9	31.8	11.2	1.9	8,318	4.8	0.18	3.6	4.8	6.1	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第4グループ	8.1	3.7	17.5	29.9	24.3	16.2	0.3	9,089	4.7	0.21	3.4	4.7	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	理学	5.7	3.2	16.7	24.2	17.9	19.3	13.0	4,858	5.5	0.28	3.6	5.3	7.4	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	工学・農学	5.7	5.0	17.1	23.6	26.3	19.8	2.5	14,670	5.0	0.15	3.4	5.1	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	6.7	3.7	17.7	29.8	32.7	7.5	1.9	13,558	4.6	0.16	3.4	4.7	6.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	臨床	10.8	0.0	6.5	34.5	34.2	13.5	0.5	2,483	5.3	0.23	4.1	5.2	6.3	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
臨床以外	5.8	4.5	20.2	28.7	32.4	6.2	2.2	11,075	4.5	0.11	3.2	4.6	5.9	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
職位	教授	5.9	1.3	17.8	29.1	26.9	15.6	3.5	10,816	5.0	0.16	3.6	4.9	6.4	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	准教授	6.9	5.9	18.1	22.8	25.8	17.6	2.8	12,542	4.9	0.18	3.3	5.0	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	助教	5.3	5.3	15.7	27.4	31.0	9.8	5.4	9,727	4.9	0.19	3.5	4.9	6.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	男性	5.3	4.1	17.4	26.0	28.5	15.0	3.7	27,871	4.9	0.12	3.5	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
任期	女性	10.4	4.8	16.8	27.3	23.4	12.8	4.5	5,214	4.8	0.16	3.4	4.8	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	任期有	7.1	4.8	16.6	31.1	26.4	11.4	2.7	9,259	4.7	0.16	3.4	4.7	6.1	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	任期無	5.7	4.0	17.5	24.3	28.2	16.0	4.2	23,826	5.0	0.12	3.5	5.1	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			

注1:指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。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。

Q214. 研究環境のパートの質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。

- 1 事務処理を含めた研究環境のデジタル化は部局レベルでは十分に進められていない。教育研究支援職の拡充によりデジタル化を推進しなければ海外からの研究者を呼び込むことは望めない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 研究に費やす時間の確保が難しい。経費の問題から研究支援者の雇用が期限付きとなるため、専門性の高い人材を安定的に確保することが難しく、研究室内の経理や事務処理の効率が安定しない。コンプライアンスに関連する事項など、多方面から研究外で締め切りのある業務が増えている。こういった業務を大学として一元化して研究者に指示し、効率があげられないものかと思う。一つ一つの業務がバラバラの部署から都度届き、対応に苦慮する。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 3 研究成果の公開には論文・プレプリとして発表することを含むのでしょうか？データの公開とは質が違いすぎてORで答えていいのかわかりません。データの公開にもさまざまなレベルがあります。どこまでを指すのかわからないと答えようがないです。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 4 経理事務処理が極めて煩雑にさせられ、研究時間を大いに奪われている。急造の事務員では事務手続きのミスが多く、余計な仕事が増えるケースも少なくない。事務改革は構わないが、その度に出張や招聘、機器の購入などの「研究活動」をしない方が研究時間が確保できるのではないかと感じられるほどだ。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 5 問209に関連して：会議等のリモート化やノート・資料等の電子化はよく進んでいるが、所属部局で主に行われている数理系の理論研究においては、具体的な研究方法を変革するようなICT技術の利用場面は少ないように思われる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 6 高インパクト誌偏重を脱却するため、プリプリントサーバや学会論文誌のオープンアクセス化などの対応が必要ではないか。創造的研究を支える共通設備の維持管理が難しくなっている。予算的問題のほか、技官ポストの大幅削減による維持管理が難しくなっている。こういった基盤設備が失われることは、長期的には日本の基礎研究力を削ぐことになると考える(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 7 欧米に比べて、サポートスタッフの数と質の不足を大きく感じる。特にコンピューターや実験に対するスタッフが全く足りていない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 8 データの公開や成果の利活用に関する取り組みが活発化しているが、結局のところ研究者個人への作業依頼(情報入力や様々な登録)が多岐にわたるだけであり、教員の研究時間を圧迫している。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 9 研究環境の整備は、研究者個人の能力にも依存することなので、所属部署と研究環境が関係しているとは思わない。ただ、特定の研究分野のみに競争的資金を多く配分する傾向がある現在の方針は、極めて違和感がある。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 10 問2-13は、今後大学自体が積極的にファンドを運営する中で、知財戦略全体のサポートと表裏一体で取り組むべきものと理解しております。残念ながら、本学全体の知財担当者は担当のための担当であり、逆に(時間がよりかかるという点も含めて)障壁になり、必ずしもサポートとはいえない印象があります。そのような中で、研究成果の公表方法の多様化を進めるのには、躊躇する場面があります。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 11 様々な研究機関が共同研究利用などを取り入れており、公式に機器を利用できるようになってきているのは良い傾向だと思われる。専門性の高い機器を取り扱うための技術職の支援がより円滑に行われれば、さらなる活性化につながるかと期待される。電子ジャーナルの細分化に対応できておらず、目にするのできないジャーナルが多く存在することは研究の展開を妨げるので迅速な対応が望まれる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 12 研究環境は競争的資金を獲得できるかどうか大きく左右される。獲得できないと装置の維持すら困難になるという不安がある。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 13 他大学の共同利用機関や公的研究機関の共用研究施設・設備ではサポートが少ないこと、準備のための費用捻出や人手が不足しているため、利用できない。あるいは、利用のハードルが高い。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 14 問2-03は質問の意味がわかりませんでした。私の所属する部局・部署の他の研究者たちが競争的資金を十分にとっているかどうかということでしょうか？応募数だけでいえば多くの応募がされているとは思いますが、競争的資金の十分不十分は金額ではなく研究内容によって変わると思いますので、わからないと回答しました。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 15 研究者の多くが競争的資金獲得に積極的に取り組んでいる状況はいいとして、やはり「基本的な活動を実施するための基盤的経費(機関の内部研究費等)」の充実があってはじめて腰を据えた研究に取り組める。現状は研究者個人の競争的資金獲得の努力にのみ頼っており、基盤的経費の増強への取り組みがみえない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 16 日本語での研究成果発表(総説など)の要請が多く、それに多くの時間を割かれる。ただ、日本語学術誌の維持の必要性は感じるのに悩ましい。別雑誌と同じ文章を掲載可能等の処置があると好ましい気がする。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 17 基盤的研究費は確保できているが、それは多額の間接経費によるものであり、間接経費が措置される競争的研究費の獲得状況に左右されるという点で安定的なものではない。研究者の研究時間の確保や研究活動の円滑なマネジメントという観点では、研究者の一定のエフォートが教育や組織運営のための雑務に割かれていることを考慮すると、教育に関係してリサーチ・アドミニストレーターのよう専門性を持って支援してくれるような職も求められているのではないか。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)

- 18 本学に限ったことではないと思うが、専門技能を持った技官(技術職員)の方の人数が少ない。研究室などで実験試作や特別な実験を行おうとなった時、もっぱら技術を持った若手研究者や博士課程学生が駆り出されるようになっており(これはある種経験的な意味では悪くないのかもしれないが、)若手研究者の研究時間確保が難しくなる要因の一つとなっているように感じる。以前、他大学で、一つの研究室に数年以上在籍している技術職員の方のおかげで、専門知識がうまく年代をまたいで共有されて行っている様子は、円滑な研究活動を行う上で大きな助けとなっているように感じた。研究者だけでなく、技術職員の方が増えるような取り組みがあると、研究活動の加速につながると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 19 共用研究施設・設備の保守・管理や事務作業を助教(基本的に任期付き)で負担していますが、こうした業務は直接研究成果に繋がらないため、積極的に関わるのが難しく、結果的に共用設備が最大限機能していないように感じています。装置などのモノだけでなく、サポートしてくれる技術補佐員(できれば任期無し,常勤)についても同じくらい重要であるとして配置してもらえると良いのではと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 20 部局全体としては、平均化されるため、費用・設備ともに充実していると言えそうですが、現場の研究者に対する環境としては各研究室長の運営方針が大いに影響されるため、必ずしも充実している環境を活用できてはいえず、歯痒い思いをすることがあります。オンライン化・デジタルツールの利用については徐々に導入されているように思います。しかしながら、オンラインツールの使用方法の習得は各自の裁量となっており、全学的な講習会などもなく、使いこなせないために使用しない、各自が使いやすいツールを提案するため使用するツールが増えて煩雑化する状態になることもあります。必須のツールについて習得を義務付けた教職員用の講習会などがあれば、デジタル化の底上げにつながると思います。公共のデータベースの利用や施設利用について、各研究機関、研究室の研究資金の影響が大きく、分野全体として有効に活用するためには、運営資金の補助やユーザーへの支援のシステムが必要だと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 21 ただただ雑務に追われて無駄な時間が失われていくのがもったいない。PIクラスが他の人でも行うことができる「責任のある仕事」に携わる(人事や特許など)必要によって、研究の時間がなくなっている状況をどうにか改善するべき。誰も読んでいない報告書を書かせる時間が多すぎる。報告書の掲載にも無駄が多い。業績の記入など時間がかかるだけで、実際のところはresearchmapやeRadと連携することによって、圧倒的に時間を短縮できる。システムの効率化という部分にもっと人員と資金を割いて、そのための専門のセクションをJSPS・JST・AMEDが準備するべき(大学は資金的に無理なので、この業務はファンディングエージェンシーが行うべきだと考える)。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 22 研究資金においては、科学研究費補助金を含めた外部資金獲得が必須となっている。外部資金による研究は短期的な成果を求められることが殆どである。民間企業の研究部門での勤務経験があるが、民間では複数人でおこなっている経理、機材メンテナンス、研究活動を大学では教員一人でおこなっている。大学ではさらに学生指導もおこなっている。幸いにも事務補助者の助けがあり、営業の一部はURAが担当している。時間がかかり効率は悪いが、いまのところ大学の活動の主目的は営利ではないため教員個人にかかる精神的なストレスは少ないメリットはある。所属する部局における機器設備においては、使用料徴収等の制度設計をおこなう必要があるが、教員が対応できず共用に至っていない機器が多いように思われる。共用ライセンスを導入するとうまく思われるソフトウェアもあるが負担金額の設定等のシステム設計や管理は教員がおこなうには煩雑である。事務部門も人員が削減されている。研究交流や教育におけるリモート化は進みつつあるが、あえて非リモートとする場面を残しておいたほうがよいと思う。非リモートでのディスカッションや交流から生まれる発想や信頼関係は教育研究を進める上でも重要である。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 23 年々、大学業務に関する仕事が増え、研究に没頭できる時間が削られてきている。内部から見ると、教授職になると研究にほとんど時間が割けないのではないかと危惧している。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 24 施設、建物が老朽化しており、研究者の努力ではいかんともしがたい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 25 医学部、医学系研究科では医師が研究活動と教育、さらに病院での診療を兼ねて行うため、研究時間の確保が難しい。また、大学の共用施設においては、インフラは整備したとしても専属の実験助手や獣医などの雇用経費が無いため、実際には設備に見合った実験ができない、可能な実験の範囲が限定される、などの問題がある。また、大学の運営費交付金が年々減額されることにより、共用施設の運営にも収益性・自立性が求められており、年々利用料の値上げが発生し、利用がしにくくなっている。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 26 COP26に対応もあり、諸外国の対応と協調して、研究活動のスタイルも変容していく必要がある。その上で、公開・共有された研究データ・研究成果の利活用は重要だと考える。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 27 所属している部局では、研究施設・設備の新しさや機器の共有化は、かなり進んでおり、大変恵まれた環境である。しかし、これは国内では例外的な事例である。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 28 優秀な研究者のポジションを任期付から任期なしに変更するシステムの導入してほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 29 設備・機器の共用化は研究者にとって非常に有益ですが、所有者あるいは熟練の技師等による技術サポートは故障等を避けるために必須です。ただし、初心者への技術指導に要するサポート側の時間的負担は大きいので、サポート側の貢献度が何らかの形で反映されれば、設備・機器の共用化が更に進むように思います。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 30 所属機関では国内トップクラスの設備等を持っているため、十分であると言える。かつて地方の大学に所属したときは絶望的であった。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 31 研究資源・特に研究費については、偏りが大きい(余っているラボではお金が使えないほど多い)また、重複制限などはあるものの、当たる確率も低く、また一回の研究費の期間が短いため、研究費の申請書を書くのに常に忙しい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 32 近年、研究活動をサポートする専門人材の確保は行われつつあり、それが今後発展していくことに期待したい。どちらかというところ、研究者の時間確保に必要なのはマネジメント・サポート事務体制の充実である。大学では事務員の絶対数が不足していること、また事務上の決断を行う責任者に殆どの場合教員が割り当てられており、教員の研究時間を圧迫しているのみならず、(教員は事務の素人であるので)非効率性を生み出している。また事務局が最終責任を教員に任せてしまう長年の体質は事務職員個々の本来の能力を引き出すことを阻害し、狭めてしまうことになっている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

私の研究分野の特性上、大型物品等は不要なので、答えづらい質問が続きますが、図書等は諸外国と比較して国内の現状は恵まれていると思います。また私の研究分野ではプレプリントが比較的自由にアーカイブで公表されているためその面の環境も申し分ないです。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

日本の大学における研究資源は、特定の大学を除いてほぼ皆無である。大学における教員、研究者は、研究などできない。人数を減らされて、マネジメントの激務ばかりである。優秀な研究者を無駄に浪費している。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

研究分野にもよる内容かとは思いますが、研究経費は外部資金によるところが大きく、ごく一部の「目立つ」研究者への偏りが大きいように思います。ICT技術の発展はよいかとは思いますが、過渡期にあると、かえって煩雑であるために利用者の不利益となることも多く、「どのように移行・活用するか」をしっかりと考えた方がよいと思う。特に、AI等の活用が目立っていますが、AIが得意とする分野と、AIが活用できない分野をしっかりと区別する必要があり、なんでもかんでもAI使えばよい、という風潮は避けるべきである。AIは、既に経験したデータを整理するのに優れた技法であるが、真にクリエイティブな創造性の高い研究はAIでは決して生まれないと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

本分野の研究資金は外部資金は十分すぎるほどであると感じるが、基盤経費の減少は非常に重要な問題である。どちらかといえば後者に重点を置いてほしい分野ではないか、と感じている。前者の増加は良い面もあるが、同時にその獲得やそれ以外の事務作業の急激な増加により、研究時間がほぼなくなっている点が極めて憂慮すべき問題である。本研究分野はチームではなく研究者本人がどれだけ時間を割いて問題に集中して考えることができるかが全てと言ってもよい。その時間は一時間や二時間ではなく、一か月二か月、あるいは数年にわたって継続的にまとまって考慮する時間が必要不可欠であるが、現状を鑑みるにそのような時間の確保は夢のまた夢と言わざるを得ない。これは他の分野の研究状況とは全く異なるため、理解されていない側面があると思われるが、この「研究資金ではなく研究時間の確保」という視点をご理解いただけたら、本分野の研究力や国際的プレゼンスの向上に大きく資すると考えている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

研究費は他の研究機関よりは充実しているかもしれませんが、国の全体の予算が十分とは言えないので、国は研究・教育に予算をもっと充実させるべきである。共用する機器は整備されているが、利用者が多く、数を増やしてほしいところではある(スペースと予算の兼ね合いから難しいと思われる)。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

所属する部局が文理融合をうたっており、自然科学系(実験系)の教員も所属しているため、そちらの状況が分からないので、203、207、209の部局・部署に関する項目については的確な回答が出来ないため、「分からない」を選んでいきます。また、201、211、212、213については、日本全般の状況を把握していないため、「分からない」を選んでいきます。日本国内より海外の研究論文を参考にすることが多く、日本国内での研究成果を検索することがあまりありません。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

問2-01については、大学による差が大きいです。文献検索を例にとると、欲しい最先端情報を全く取得できない、もしくは紙媒体で入手するといったことが起こっています。デジタル化を進めるのであれば、せめてPDF配布をデフォルトにしていいただければと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

他の人のことについて問う設問はわからないことが多い。プレプリントサーバについては数学ではarXiv.org(米Cornell大)以外の選択肢がほぼ無いほど用いられており、重宝している。成果の公開についてはresearchmapや学内のシステムなど、複数の場所に同じデータを入力するのが煩わしい(データ連携ができるようになり改善はしているが、複数のものを管理しないといけないという部分は変わらない)。研究者の側からするとこういったものが複数存在するメリットがほぼ全くないのも問題である(誰のため?)。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

大学の研究者の時間あたりの生産性をあげるためのマネジメントの工夫には改善の余地が大きい。一例を挙げると、最近学内研究資金の配分を学内のコンペティションによって決めることで研究競争力の強化を図る施策が多く取られている。しかし、これにより申請書フォーマットの作成(事務の負担)、申請書の執筆(応募する若手の負担)、審査のための会議(教授クラスの負担)などの多くの副次的なタスクを産む状況となっている。これらに費やす時間は本来論文執筆や学生指導に当てるべき時間を切り詰めて捻出される。このような内部コンペのための投資が外部資金獲得のための投資と本質的に異なる点は、どんなに多くの時間的犠牲を払っても、大学としてのトータルの資金増には直接貢献し得ない点である。上記はほんの一例であるが、研究力強化のための目新しい施策の多くが、所員単価あたりの生産性への影響にあまり注意を払わずに次々と提案、実施されているように思われ、本来の業務から研究者を引き離す雑用を増やし、結果的に研究力を低下させるリスクを高めている懸念が強く持たれる。このような事態が生じる要因としては、大学マネジメントへの、研究力強化についての外圧の高まりがあるのかもしれない。表向きにいくら目新しい施策が生まれて改革が起こっているように映っても、それが現場で研究を行う人員の時間を犠牲にして演出されるものである限り、実際の研究力強化に結びつくことはないのではないかと考えられる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

科研費の直接経費で買えない物が多いのに、校費は配分がなく、間接経費は大学に寄付させられます。机やトナーを買えず、これが研究の進展を妨げています。研究者が確保できる間接経費の最低割合を文科省の方で決めていただけると有難いです。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)

アメリカの研究者と話す中で、研究予算や規模の違いを感じた。どちらが良いかは正直わからない。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)

〇〇〇〇【公的研究機関名】の科学衛星「〇〇〇〇」の磁場データは、打ち上げから30年以上経っているので、公開して欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)

無駄な事務手続きについて、昔よりは多少改善したが、例えば、教員の健康管理という名目での出勤時間の厳格な管理を求められ、現場が疲弊するなど、愚かしい施策もまだまだある。論文については、近年のオープンアクセス化の進行による高額な掲載料への対応が不十分である。現状のルールでは、論文を書けば書くほど研究費がなくなることになる。論文投稿料を別枠で手当てする仕組みの導入が望まれる。オープンアクセス論文は読まれる機会が増えるため、引用などのスコアが高くなりやすい。日本の学術研究が、実際の実力以上に海外よりもスコアが低くなる理由の一つだと考える。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

大型装置(数千万円程度)については、個々の研究者の科研費等では購入は困難であり、学部あるいは学科単位程度で申請が可能(競争的)施設補助制度があると良いと思う。研究情報については、化学では、SciFinder(米)やCCDC(英)などをよく利用するが、日本のデータベースを利用する機会は少ない。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

この問題集は、とてもよくできています。重要な問題はすべて強調されています。管理部門は、私がこれまで働いてきたすべての国の中で最も豊富で、研究機関を助ける代わりに、研究者や教員を非生産的にする不必要な仕事を作り出しています。私が働いてきたオセアニア、北米、ヨーロッパと比較すると、管理に費やされる時間は少なくとも3倍はある。また、設備の問題もあります。教育にも研究にも使える基本的な機器がなく、高価な先端機器も入手にくい。そのため、創造的で共同的研究を行うことが非常に困難です。また、全体的にトレーニングが不足しています。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

47 図書館費の削減のため、購読科学雑誌数が減少の一途をたどっていることは大きな問題である。データの公開・共有は進んでいるものの、我が国が構築したもので世界中で日常的に広く利用されるようなものは(NCBIが公開している一連のものや,Human Protein Atlasなど)は未だ少ない。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

48 問2-02について、大学は私の所属研究所に多大な協力をしてくれているように感じます。研究所の独自の取り組みとして、任期付きの若手研究者が独立して研究できるような仕組みを作っています。機器の共通化は十分に進んでいます。維持費用の面では負担が大きい。どういふ面でDXが適用できるかは、所属研究所のワーキンググループでも議論は続けられています。向いている分野とそうでない分野があることや、向いている分野ではものすごく先行している別の機関があることなどが分かりました。これを主題とする専門の研究者が必要だと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

49 私自身が置かれている特殊、限定的視点からの意見ですが、お金(研究費)、ハード(設備)の面からは十分だと思う。その一方で、研究時間や人的資本(学生数)の面で現状難しい点がある。研究時間がないのは既出だと思うので、人的資本の点を述べさせていただきます。現状、学部がなく大学院教育のみの担当となっており、外部から生徒を集めることに苦労している。アメリカのように学部とは別の大学院に進学することがスタンダードであればいいが、日本では卒業研究をした研究室の大学院にそのまま進学することが多く、学生の流動性が低い。進学してくれる生徒は分野外の学生が多く、基礎を習得するのと就職活動で修士課程の時間の大半を必要とし、研究は半年ほどで集中して進めることになる。少し研究は進むが、研究が動き出すところに卒業し、継続的な研究を進めるのが難しい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

50 共同利用は長期的な学術研究の基盤として不可欠であるが、報告書類等の手続きの簡素化が強く望まれる(208)。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

51 学内の雑用が多いため、研究に費やす時間が減っている。研究をするための時間を多くするには授業の負担を軽減するシステムを確立する必要がある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

52 周辺の研究室について、各研究室ごとに見ると、高度な機材は十分保有している。一方、学部共通で利用できる高額機材の導入や選定の仕組みは十分に周知されていないため、新規設備の導入の仕組みが充実しているとはいえない(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

53 我々の年代は、ポストドクなどを経て、複数の研究機関を渡り歩いているケースが多いと思うが、移動のたびに外部資金を調達し、研究環境を構築しということの繰り返しで、かなり無駄な労力がかかっている。移動のたびにリセットされるような感覚がある。大型の実験設備などは、ある程度長期間大学に所属していないと整備できず、研究の競争力として不利に感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

54 公開・共有された研究データ・研究成果の利活用: 数学の場合、論文のキーワード検索が困難であることが多く、既発表論文を探し出せない(関連の深い既発表論文を見落とす)ことがよくある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

55 大学での共通機器使用システムはよく管理・運用されており、新しい実験を行う時に非常に役に立っている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)

56 研究成果の公表は、ほぼ論文のみであり分かりやすい仕組みが構築されているとは考えていない。しかし、どうしても必要かと言われるばNoであり、論文公表で現状では十分だと感じている。何かしら良いツールが構築されれば利用したい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)

57 競争的資金を取得できた研究は進めることができるが、競争的資金を取得している研究とは関連が少ない萌芽的な研究を行いたいと考えても、そのために使用できる研究費がほとんどなく、できることが目の前のことに限られ、この先幅広い研究の発展が見込めないと感じている。内部の研究活動費もわずかながら配分されているが、職位の高い順に金額の傾斜がかけられており、今後のキャリアアップのためにしっかり研究している准教授・助教への配分が小さいと感じる。傾斜はある程度必要と思うが、職位で一律に決める必要があるのかは疑問である。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)

58 研究環境の悪化は年々深刻化している。一刻も早く、現状の研究費配分の仕組み(選択と集中に基づく、分野限定)を破壊して、100万~200万で良いので、自由に使える予算を全研究者へバラまくことが、競争力強化には不可欠である。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)

59 研究環境については、大きな不満はないが、研究機器の購入に関しては本当に無駄が多い。特に高額な機器は個人のラボで持つのではなく、原則共通機器とすべきだと思うが、そういった機器をオペレート、またメンテナンスするような人材がおらず、結局、機能しない。日本の良い所なのかも知れないが、そういった技官のような人にも個人の研究をさせようとするので、人員の移動も起こりやすく、結局、共通機器が使いにくいものになってしまう。技官の職を、研究者の腰かけ、として使うべきではないと思うが、結局、納得して技官してくれる人が見つからない、という問題なのかも知れない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)

60 問2-01については、特に論文等の研究情報へのアクセスが悪い(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)

61 研究基盤は揃っているが、学生の多様化により学生教育(研究教育以外の学生生活指導)へ取られる時間が多くなってきている。これは研究者である大学の教員がやることではなく、カウンセラーの仕事ではないのだろうか、思うことも多い。また、コロナへの対策のためのオンデマンドの準備や、発熱した学生への個別対応など、講義準備にかかる時間も以前の倍かかっている。ただし、会議のオンライン化などは、移動時間短縮に貢献している。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)

62 着任直後に使える内部研究費が全く割りと与えられないため、外部資金を獲得するまでの数ヶ月間は実験活動がストップする。新任教員のサポート体制を整えることに助力すべき。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)

- 64 外部資金獲得重視になってくると、研究室内に全く研究費を取らない(取れない)メンバーがいた場合、外部資金を取るメンバーの負担が増え、最終的に研究室活力の低下につながることもある。特に大型に挑戦しようという余裕がなく、研究室全体のゆとりがなくなってしまう。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 65 本学は、国内でもトップレベルの研究大学であるが、所属部局においてはトップレベルの研究を推進し発信していかなくてはいけないとする風潮は極めて低い。科研費獲得件数、科研費獲得総額、論文指標は、長年、国立大学当該部局でのランキングで、最低レベルである。また、人事も年功序列・玉突き人事が慣例化しており、そのことが学外で周知の情報となっている。そのため、教授選をはじめ教員公募を行っても他大学からの応募は集まらない。このような組織は、少なくないと思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 66 URAなどが配置されてきたが教員の負担が減少しているわけではなく、学内での各種評価や報告書の作成などが増えており、むしろ教員負担が増加しているようにも感じる。URAなどの専門職でなく、物品のオーダーや事務連絡などを支援する人材を増やした方が、個々の研究者の負担が減少する。オンラインでのミーティングの実施により、他大学の研究者との連携が良くなってきた。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 67 研究成果の公表は、PubMedの貢献が大きいと考えます。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 68 競争的資金は出口が見えている研究に流れ、基礎研究は資金の獲得が難しくなっている。お金がないと研究ができず、研究ができないから、成果も出せず、結果として研究費が取れない、といった負の循環が起こっていると感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 69 米国と比較して、日本は個々の研究グループが単独で研究を進める風潮が強くなり、研究戦略やアイデアの面で大きなディスアドバンテージになっていると思われる。研究者間の連携を強化するには、個々の研究者の自助努力だけでは進展は望めないため、大学構内でオープンなスペースを設けたり、異分野間のコミュニケーションを積極的にサポートする施策が必要と思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 70 ①AMEDが主体となり日本国内での臨床検体の共通利用(バイオバンク化)が進んでいますが、手続きが煩雑なこと、使用料が高いことから、利用に二の足を踏む研究者は多いと思います。②電子ジャーナルの契約料が高すぎると感じます。以前、地方の私立大学に所属していましたが、電子ジャーナルとして閲覧できる雑誌が非常に少なく、研究費で必要な論文をレンタルまたは購読していました。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 71 機関における競争的研究費は、ある程度十分に確保されている。ICT技術に基づく研究方法の変革には興味があるが、十分には進んでいない。機関に対する教育の必要性を感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 72 大学として、研究サポートの部局が設立されており、支援体制は以前と比べれば充実してきています。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 73 研究のための環境は、施設、設備、機器などある程度整っており、ありがたいことなのですが、その利用にあたっては申請書の作成や制約が厳しく、書類のひな型を作る、書類作成バックアップを充実させる、簡略化するなどができたら無駄な労力が減らせると感じます。申請書の作成で実験が遅れたり、しげたりした経験があります。またできれば技術支援をもっと充実させたほうが、研究を進める上で無駄が少なくなり効率的ではないかと思えます。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 74 医学系ではありますが、「医学科」ではない場合、フィールドの研究への理解が全くなく、研究計画をすべてつぶしにかかり、データの活用など全く進まない現状があります。医学系であるからこそ、研究の環境は十分ですが、フィールド側の協力体制不足、現場スタッフの無理解などから、研究が進まない状況が発生していると考えられます(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 75 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、デジタルツールの活用等)が特に取り組むべき課題と考えられる。優秀な研究支援者にはきちんとした給与が払われるべきであり、研究者がもっと支援者を活用できる取り組みが必要である。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 76 必ずしも「部局・部署」では十分でなくとも、大学全体や部局間で共同して十分に実施している場合もあり、設問が不適切ではないか。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 77 医学部における基礎医学教育において、医師免許保持者の存在は重要であるが(私自身がそうである)、そこに拘るあまり本来教室の研究分野に適さない人材を医師であるという理由でスタッフにしてしまったがために、他の優秀なnon-MDの活躍の場を奪ってしまったのではと感じることがある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 78 研究費の不足を改善する方策が望まれる。一方で、分配数や分配額の増加などだけではなく、現状の研究者にある程度平等に行えるような政策があっても良いと感じる。その例として、Open access 化された雑誌への掲載料の補助や、研究試薬・機器類の関税などの撤廃・減額が望ましい。掲載料に関しては、近年の著名な科学雑誌の Open access 化に伴い、著名雑誌であれば50万円以上の掲載料を求められることも多くある。科学研究費の若手研究や基盤Cによって研究を行なっている若手・中堅研究者(研究費がおおよそ100-200万円/年)はこれらの雑誌への掲載料からチャレンジすら難しく、当該分野の第一線で活躍する研究者であろう査読者からの有益なコメントすら得られない。国家的な掲載料の補助は、若手・中堅研究者の研究費の節約の観点だけでなく、投稿チャンスを得られることによる最先端の研究者からのコメントなどから研究者養成の観点からも有益であろうと思う。また、Open access 誌への投稿の誘導へもつながり、研究の公開の促進へもつながる。次に、基礎科学に使用する多くの試薬は海外メーカーであることが多いため、留学時と比較し、その費用は2-3倍となるケースもあり、海外研究者との競争において大きな足枷となっている。そのため、国産試薬メーカーの養成や補助、さらには試薬・機器類の関税の撤廃や補助などは、取得研究費の大小に関わらず、多くの研究者の活動を促進すると推察され、本邦の科学的な競争力や基礎科学力の基盤の底上げにつながるものと考えられる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 79 いわゆるセーフティネット、ベーシックインカム的な公費を以前のような水準に高めない限り、一旦、業績が落ち込んだ研究者がお金がない中、業績を上げて浮上するのは極めて難しい。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 80 電子化された学術雑誌の閲覧料の値上げに大学が経費が追いついてゆかず、年々閲覧できる雑誌の数が減っている。きわめて憂慮すべき事態と考える。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

- 2-11など、いくつか判らないと回答したが、データを整備・作成するのに膨大な時間を費やす。本学では、研究者がやる。整備する前に、研究の時間を奪われて消耗するという現状がある。一気に利用できたり、研究にまで役にたったりする分野が数学や理論物理に限られる。動物や植物を使ったりする生もの相手の実験系の研究者にはデータリポ以外の支援が重要だと思う。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 81
- 共同利用施設が努力しているのは理解出来るが、提出書類が多く時間を取られる。学生教育に共同利用施設が利用できない(利用が難しい)など、問題点が多い。また、拠点化が進み、汎用の大型研究機器の更新が難しくなっている。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 82
- 201: 研究に必要な文献の調査やネットワークの使用には支障がないです。202: 博士課程の学生への支援は2021年10月から具体的な強化政策が作られて、優秀な学生へのサポートが実施されています。ただし、これまでに学内の基盤経費のみを利用して学生へのサポートは大変不足していました。203: 私の周りの活躍している研究者は大型経費を獲得しています。ただし、ポストドクターを雇用する程度の余裕がないと思います。204: 私自身は研究時間の確保のために相当苦労しています。授業の担当や研究室の学生の指導、研究活動の実施はほぼ一人で担当して、多くの時間が必要です。パイアウト制度は2021年にはじめて実施され、この制度を有効に利用するために、試行錯誤が必要であり、効果がでるまで少し時間がかかります。205: 産学連携の研究活動では、日本の企業は共同研究の成果における研究者の個人の貢献に対してあまり評価してくれなく、大学側の健全な制度と柔軟な対応方法が期待されています。206: 数学の研究ではあまり不自由を感じていないです。209: クラウド技術を利用して授業方法の改善などが実施されています。ただし、それが全学への適用はまた足りないです。210: Zoomなどのソフトが自由に使用できます。ただし、部局ではリモート会議の環境整備はあまり重視されていないです。複数の参加者が議論するためのリモート環境はないです。211: 日本の全般的なイメージとしては、応用数学・科学計算の研究分野の研究成果(計算アルゴリズム、ライブラリなど)の公開は海外と比べて大幅に遅れていると思います。大型研究経費の研究成果の公開化が非常に重要な課題だと思います。213: 海外のpreprintサイトがよく使用されますが、日本国内の対応は不十分だと思います。所属大学では、論文のpreprintの発表に関しては、今後は関係政策が検討されるそうですが、これまでに全学的にpreprint発表に関する制度は足りなかったです。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 83
- 研究支援のための人材を雇うための費用及び予算枠の制限が厳しく、またルールの一貫性が財源間でないため、人材導入の妨げになっている。デジタル化の流れはあるが、大学のIT担当部署と、現場の利用頻度や要望のあいだでは大きな開きがあり、今後は各部署に専属でIT改善担当員を配属することが有用と思われる。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 84
- 機器は個人での持ち物が多く、個人で買えない場合は大学では絶対に買ってもらえない…というようなイメージがある。過去には共用できる分析機器は大学でそのメンテナンス費などを出してもらえたように感じていたが、今はそのような費用は捻出できず、機材は老朽化するばかりである。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 85
- 一部の機関(国立の研究所)では観測結果などのデータ共有システムを既に作っているが、大学などで科学研究費を使って整えた観測設備のデータを共有・公表しているところはほとんど無い。データ共有のシステム構築、その管理運営には時間と資金が必要であり、継続的に資金が得られるようでないとは不可能である。個々の研究者に任せるのではなく、国の方で取り組んでいただきたいと思う。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 86
- 論文やデータベースへのアクセスは大学によってかなり差があって、お金がない大学ほど教員自身で調達しなければならない。そのため、もともと少ない研究費がそのようなものに使わざるを得ず、その時点で格差がどんどん広がっているように感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、男性)
- 87
- 大きく分けて同じような分野の研究を行う研究室や学部があるが、コロナ禍のため、オンラインでのセミナーが多く、対面での交流がなく若手研究者たちの活性がないように感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、女性)
- 88
- 高額な共通分析機器やその分析のサポート体制が更新されないため、技術革新のメリットが受けられず、海外との競争に後れを取っている。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 89
- ICT技術に基づく研究方法の変革については、設問の意図がわかりにくい。研究活動への反映が可能か否かは、研究者の思案により変化するものであり、ICTを活用した研究が進んでいるという判断はできないと感じます。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 90
- 旧講座体制がくずれ、若手教員数が少なく、次世代育成ができていない。教授クラスは研究以外の仕事量がおおくて研究時間が確保できない。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 91
- 所属キャンパスでは研究設備の共用化は驚くほど進んでおり、それぞれの機器を技術職員が保守管理する、素晴らしい運用体制が整っている。書籍や論文購読についても、旧帝大に匹敵する環境が整っている。データ公開は大学レベルで取組がなされているが(レポジトリなど)、政府でも似たような取組があり(Research Map)、国際的には別のサービスもあるので(ORCID)、効率的とは言えない。それでも、本学のレポジトリはResearch Mapと連携している点で、非常に助かっている。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 92
- 教育や学内用務に関する業務負担が非常に多い。ICT技術の活用には期待があるが、そこに頼りすぎるのではなく、大学内の事務員や研究補佐員の増員が必要だと思う。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 93
- 部局単位の質問では、わからない点が多い。例えば、他の学科の研究費や研究設備の事情などは、知る術がない。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 94
- 研究業績のテンプレートが数多くあり入力に研究と同様の時間を要するため、時間をもったいない。事務作業を担当する人がもつと必要である。また同じ人が同じ内容の事務作業を行うため改善されない。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 95
- 共用研究施設・設備は古くなっているものが多いです。若手にすこし最新の研究機器でも共有できればと思います。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 96

- 97 所属組織内の手続きに紙の提出資料や事務所に保管される紙媒体資料への記入、押印を要求するものがいまだ多い。大学内のネットワーク環境が十分に整っていない。会議について、感染禍によりオンライン会議ツールの活用が進んだが、その後対面に戻っている。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 98 研究環境は競争的資金の有無,学内競争的資金の有無で研究者毎でかなり違いがあると思う。研究は運否天賦もあり一概には評価できないところではあるが、研究に対して邁進している研究者に対する補助は私の大学は良く良い研究環境だと思う(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 99 実験室など十分なスペースがあり,研究のための共同設備も整っている。アクセスできる電子ジャーナルの種類が増えることより良いと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 100 実験系で取り扱う装置(純水製造装置,分析装置等)は,高額な(1000万円を超える)ものが多く,若手研究者に限らず,他大学または他機関から異動してきた人にとっては,研究活動を進めていくにも資金が大きく不足している状況であるように思います。大学からの援助金(数十万円)では,設備を整えることは到底できません。当方は,学生時代の指導教員の元で研究できる環境であり,自ら装置を新調する必要がなかったため,大きな問題は抱えていませんが,周囲を見渡すと,任期の中に成果を出すことがたやすくはないと感じられます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 101 所属大学では,外国人研究者を受け入れる体制が十分でない。例えば,JSPS外国人研究員を受け入れる際,その所属先が曖昧で,滞在中の保険や万一の事故などに対する支援体制に不備があり改善が必要。また,学内ネットワークの利用においても,任期制の国内研究者や外国人研究者に対する支援が十分でない点がある。所属大学においては,学科で事務補助員を採用する予算が十分でないために事務補助員がいない。どんなに優秀な教員でも,学科長などの管理業務を担当する年には,事務業務のために研究力が著しく低下する。研究環境を整える上で,大学で部局の事務補助員を確保できるように,国から予算補助することが重要だと考える。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 102 大学はお金が無い中で,研究環境維持によく努力していると思う。しかし運営資金の減少は,電子ジャーナルや論文解析ウェブソフトなどへのアクセス権の縮小に目に見えて響いてきている。例えば電子ジャーナルはイメージとしては5年前の半分程度のタイトルしか閲覧できなくなっている感じである。共通利用の分析機器も修理代の確保が出来ず利用再開できない場面が増えてきた。今後もこの傾向だと将来はかなり暗い。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 103 農学分野における大学共同利用機関の活用は非常に重要である一方,多くの資金を請求されたり,共同研究として名前を連ねることを要求されたりと,理不尽な対応を求められることも多いのが現状です。一方で,理学系の共同利用機関ではアシスタントが丁寧に対応してくれたりもします。共同利用機関の使いやすさの点から,近い場所よりも遠い場所を選ばざるを得ないのも現状で,もう少し明確な利用基準があると良いと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 104 研究環境の中では,競争的資金以外の基礎的な研究費(運営費・授業料収入など)が,圧倒的に不足しています。年間数万円の研究費では,4年生1名の卒論研究を行うにも不足します。また,時間の不足も年々悪化の一途をたどっています。研究費の不足を補うため,企業との共同研究を進めています,多大な時間が取られます。また,大学の事務職員が不足しているため,事務的な作業も教員が負担する場合が激増しています。このような状況下で,十分な教育・研究を行うことは極めて困難です。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 105 所属部局においては研究以外の用務があまりにも多く,研究環境という意味では研究費の不足よりこちらの方が深刻である。研究分野においてデータ公表の多様化はある程度進んでおり,データを公開・共有する仕組みも整備されつつあるが,それを活用した成果が十分に出ているとは言えない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 106 コロナの影響で講義や会議のデジタル化が進んだ。一方で,研究方法のICT技術による促進は未だ不十分と感じる。研究支援者の確保など,個人研究者に任されている部分が大きく,機関による研究のサポートが十分にあるところまで行っていないのが現状である。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 107 研究成果の公表方法が多様化しても,査読付き学術論文以外が基本的に業績にならないので,その他の公表方法を選びづらく,それをして評価されない。査読付き論文以外の公表方法についても評価される仕組みが必要。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 108 基盤的資金は絶対的に不足している。次の研究のシードを作るためには,十分な資金と時間が必要である。競争的資金では結果が出そうなものを申請する必要がある)ので,本当の意味でのイノベーションを作り出すことが難しいと思う。導入の意思はあっても,通常の研究費ではICT導入の初期コスト,運転コストがカバーできない。異分野とICT技術との融合研究は,初期段階では実測などの基礎データの裏付けなしにはできないがなおざりにされていると感じる。これがないため,活用が進まない。また,融合できる人材も不足している。競争的資金の申請や報告,コンソーシアムなどマネージメントに時間を割かれるため,研究費を獲得するために時間を割かれ,とればとったで時間を割かれるという状況がある。研究費も規制や制限が多いものが多い。また,研究期間が短いものや年度途中から始まって年度末には報告書を出すものなど,年単位の長い研究サイクルの分野にそぐわないものも多い。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 109 図書館の予算が年々削減されており,オンラインで取れる文献が減っている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 110 内部予算,外部資金問わず,研究費の基金化(越年利用など,1年単位ではない2~3年単位の予算利用など)をもっと進めてもらいたい。特に,内部予算は経費の紐付けが複雑であり,多少の簡素化が必要ではないかと感じている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 111 研究資源に関しては,昨今のコンプライアンス順守等の社会的要請に応じるために,出張の申請や学内での研修が非常に多くなり,研究者(教員)の負担が増加していると感じている。また,勤怠管理等のソフトウェア導入が逐次的に行われているため,導入されているソフトウェア同士の相互連携がとれておらず,それぞれのソフトを操作しなくてはならないという点で,これも負担増加の原因になっている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 112 ICTの導入については,導入しようとするればインフラ自体が整いつつあるとは感じているが,当分野のICT化の遅れもあるのか利用に至った話は聞いたことがない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)

- 113 基盤的研究費はますます削減されており、研究ができる金額ではないし、学会活動にも支障がある。そのため現在のコロナ禍でオンライン学会が増えてむしろ出張費節約で助かっている。大学図書館で閲覧できる論文数は年々減少してきており、研究活動に支障がでている。研究時間ならびに研究活動を支援する人材は以前に比べてまったく改善していない。とくに研究時間が確保できない点は所属部局内での格差が大きく、にもかかわらず論文数の業績で一律に評価するシステムのため、とくに雑用の多い若手研究者へ影響が大きいと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 114 共同機器でありながら、使用料金が高く、なかなか使用しづらいものが多い。各研究室への内部研究費も重要であるが、共同機器の充実(維持費含む)に投資した方が大きなボトムアップにつながると思います。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 115 研究教務以外の作業を増えているのが問題です。さらにいうと、事務職員と研究者の間をつなぐ存在がないのも問題です。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 116 国立大学共同利用共同拠点に採択されているため研究施設・設備は充実している。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 117 URAの配置がまだ十分ではない。また、非常勤職員は5年以上雇用することができないルールのため、研究支援者を継続的に確保することが難しい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 118 公平さばかりが強調され、研究費を獲得してきてもそれに見合うだけの恩恵がない状況でモチベーションを保つのが難しいです。オンライン環境や図書館の電子ジャーナルの整備に関しては十分だと思います(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 119 学部から用意された研究室や研究に使える施設スペースが不足している。より多くの大学院生を指導したい為、学部に関係なく使用料金を支払って借りられる部屋など大学として用意していただくと助かる。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 120 ●大型あるいは先進型の研究施設・機械は都市部の大学に集中しており、地方大学ではアクセスが十分ではありません。それに伴い地方大学内における研究に対する理解が得られにくくなっており、一方で昨今のsingle cell RNA sequencing 技術などデータが公開されているものに関しては自ら勉強しアクセスすることで対応できる内容も増えてきていることは、地方大学であっても非常によい機会だととらえています。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 121 研究機器の共有化に関しては、共有できるものと、個別に保持した方が利便性が高いものがあるように感じる(特に比較的低価格のもの)。高価な機器類に関しては、価格に比例して使い方も難しい場合が多く、その使用法を熟知した人材の確保が絶対的に必要。機器は導入したものの、使用法が理解されず使わない、使えば便利なのにそれが利用できていない、といった場合も多いと感じる。設備自体を充実させることは大変重要だが、その設備で何ができるのかといった情報の共有と、その設備の有効稼働のためのオペレーター人材の確保、といったことが大変重要であろう。そしてその情報の共有化は研究機関レベルではなく、全国レベルで充実させることが重要と強く思う。例えば私は画像解析を用いた研究を志向しており、他県某所にその高度な機器(数億円)があるとの情報を得たので問い合わせたところ、動かすための人がいない、いても研究者であるところに割く時間(付き合う時間)がない、といわれたことがある。最近では、一般性の高い機器を用いた研究は、外注によりデータを取るが増えていると思う。そのための研究基盤経費の確保と、それを容認する方向も重要な課題と思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 122 研究環境については現状維持が精いっぱい世界の一線での研究となると個人ではなかなか厳しい状況で大学を挙げてというの地方では厳しいように感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 123 図書館の経費が減少したため、雑誌購読の契約件数が激減し、PubMedなどで読める論文が減って情報収集に支障が出ている。Web of Scienceとの契約を継続できず、投稿先の雑誌についての情報収集しにくくなっている。「公的資金を用いた研究データなどを共有するシステム」は、日本国内では全く整備不足であり、樹立された遺伝子改変マウスや細胞は一部の研究チームでしか活用されず、その後の研究分野の発展を遅らせている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 124 今後、研究設備、機器は一研究施設がそこに所属する研究員のためにそろえるのではなく、日本中の研究者が必要に応じて利用できるような研究センターができると思われる。私自身はなるべく新しい技術が確立されたら、出張してでも技術講習を受けるなどどこでどんなことができるか知っておく努力をしているが、できれば若い研究者をそういう場所に行かせたいと思っている。しかしながら、若手には長期間研究者として従事できるpositionがないので、長い展望で有益と思えるけれども、すぐに使えないことを勧められずにいる。人間にも施設にも短期的な業績だけにこだわらない精神的な余裕が必要である。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 125 論文等の研究情報へのアクセスできる制限が多く、自身の研究分野の情報収集が不足している。また、自身の部署の問題かもしれないが、教育の負担も教員によって平等でなく、助教の負担が大きく、研究活動に支障が生じている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 126 私自身の研究分野については、医学系と直接関係しておらず、研究フィールドが病院・大学外であること、調査研究も必須なため、研究資金の獲得が必須となる。現在、科研費獲得しているため、十分な研究費があるが、内部研究費の割り当て分は限られているため、十分な研究実施のためには、外部研究費の獲得が必要で、獲得のためには、先進的な研究内容の計画が必須であり、個人の能力にゆだねられている感じはあります。リモート化については、コロナ禍のおかげというところもあり、外部の方とのオンラインでのやり取りがスムーズに行えるようになったと思います。県外移動が難しい中で、他県の方との交流が簡単に行われるようになり、交通の不便な地域のため、リモートでのやり取りは大変ありがたく思っています。しかし、まだ研究自体に活かすというところまでは実施できていません。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 127 設備としては整っているが、その設備を管理し、使用しやすくするための人材を含めたソフトの部分が不足しているのではないだろうか。大型予算が降りてきても結局は機械等の購入に限定され、効率的にその機械を利用するためのシステム構築は研究者自身の時間を割いて行うことになる。必要なのは、研究者の活動をサポートできる任期なしのテクニシャンを多く雇用することではないだろうか。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)

- 競争資金に関して、有名大学には事前に内部情報が行くようで、地方大学にはそういった情報が無いので、情報の格差があると感じる。そのため、応募するための準備時間が足りない状況が生まれている。また、大型資金に関しては共同研究が必須なため、部局内外での調整が必要であるが、現在所属している機関ではそういったことをアレンジしてくれるような人材がおらず、応募できず、残念に感じることもある。人件費が年々削られている状況で、研究者の研究時間の確保が問題になっていると思う。自分の所属する研究機関では授業の数が多く、教養の授業も担当しないといけない状況にある。雑務を含め、年々やるが増えている中で教員の数を増やすことができないので、一人当たりの負担が大きくなっている。このままだと純粹に研究に従事できる時間が少なくなってしまう。教授を見ていると、研究以外の業務が多すぎて、なりたいたと思わない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 128
- 研究データがいくら公開されていても、それに適切なタグを付け、分類する作業がないと、役には立たない。無料のものは無料の価値しかない。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 129
- 問2-13の質問の意図が理解できません。生データの公開はわかりますが、プレプリントのようなピアレビューを経ない公表を査読論文と同等に評価することはできません。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 130
- 私が勤務するのは私大であるため、毎年それなりの金額の研究費が支給されている。このため科研費など外部研究費を取らずともある程度の研究的冒険が可能であり、それが結果として外部研究費とるための予備データとなったりする。知人から国立大の給付研究費の低額さを聞くにつけ、貧すれば鈍するとはこのことだと嘆かわしく思う。組織で共有するコアファシリティは充実すべきと思うし、国が予算をつけたら、優れた個人へ集中させるのではなく広く活用のできるコアファシリティこそ出すべきである。優れた個人であっても時間と人手は有限なので、集中自体が間違っている。また、全国的なコアファシリティに相当するべき大学共同利用機関は本当に全国の研究者に使ってもらいたいという気概があるのか疑問に思える。私の分野だと○○○【大学共同利用機関名】である。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 131
- 研究者個人の競争的資金や共同研究経費での導入が難しい大型設備等の研究基盤の更新や強化について、長期的視点に立った資金計画ができず、老朽化した設備が有効に利用できない状況も見受けられる。国立大学では、一定以上の余剰金を認められておらず、長期的な資金計画を立てることができていないことが一因と思う。目的型基金等の活用を拡大できないか？建屋の更新等も不十分。単科大学では、事務方の人員も限られており、プレプリント等の発信・管理を際限なく拡大することは難しいと思う。一元的に管理する機関があってもよい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 132
- 出版社との契約は大学ごとに行われており、小さい大学は論文を自由にダウンロードできない状況です。また、外部資金獲得状況が低調なため、研究設備は十分とはいえません(研究室によります)。 (大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 133
- 共用設備の運用・支援は喫緊の課題です。また、支援スタッフの充実も不可欠です。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 134
- ・海外では、市民用図書館でも論文のアクセスが無料でした。そもそもの研究環境に差があると思いました。・同じ国立でも大学によって、無料でアクセスできる論文の数、辞書、辞典、統計ソフトに差があり、最初のスタート時点が異なります。せめて国立はそろえてほしいと思います。・CiniiとJ-Stageの統合途中のためだと思いますが、検索システムが面倒です。また、著者との連絡が簡単に行える方法がなく(記載されているメールアドレスに連絡しても所属が変わっている場合が多い)、他の海外のシステムと比較すると不十分であると思います。・様々な見直しが行われている最中だと思いますが、個人的には、これまで10年以上行ってきた共同利用機関での利用方針の見直しがあり、共同研究が行いづらくなってしまったことを残念に思っております。利用数や成果のみを求めると、すぐに成果の出ない共同研究は実施が難しくなっていく気がします。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 135
- 定常的な経費は事務補佐員を雇うに十分ではない。事務室は書類の提出先になっており、事務作業自体は基本的には教員が行う。例えばIT化に伴い、PCの入力作業まですべて教員がやる事となっている。事務補佐員の制度も問題であり、自分の得た競争的研究費で雇っているにも関わらず、大学の規定により、プロジェクトの推進中であっても、一定期間で雇止めをしなくてはならない。これは被雇用者も雇用者も誰も得しないシステムであろう。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 136
- 問2-01 蔵書や電子ジャーナルは教員の研究費によるところが大きいに思います。問2-11 研究室ウェブサイト等、研究者に関わるウェブサーバー等も専門部署で管理されると良いと思います。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 137
- どうしても国立大に比重が置かれるため私立大学に配分される外部研究費は少ないと思う。また、研究におけるICTに対応するための基盤のための予算を大学がどの位重視し、配分するかというところに依存するであろう(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 138
- 所属機関から毎年割り振られる研究費では全く十分ではなく、科研費が通らなかった年は、実験や学会参加を大幅に制限することになり、研究推進に支障がでる。本学では基盤的経費は繰り越すことができないが、研究費のバッファとして使用できるように、基盤Cのように繰り越せるようになるといい。基盤的経費は1教員当たり最低100万円程度あれば良いと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 139
- 私だけでもしれないが、助教クラスにおいても、研究資金の調達に奔走しなければいけない状況があるように思う。研究資金の獲得が人事評価につながる以上、研究時間を調整してでも書類作成に追われる必要がある。私はURAから資金公募を紹介されることが多いが、産学連携を推進するものなど、早期の成果を求めようとする性質の資金が多すぎる気がする。そのような研究は民間の出資によってなされるべきで、大学での研究のスコープは本来、社会還元を前提としない、民間が手を出しづらいものであるべきのように思う。企業の研究部門出身であるからこそ、なおさら思います。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 140
- 競争的資金を得るための書類作成、得た後の研究費の管理、報告書作成などに多くの時間がかかる。研究成果よりも、獲得した競争的資金の額が評価されるため、競争的資金を得ずにできる研究もあると思うが、そのようなことは許されない状況にある。競争的資金を獲得すればするほど研究に割く時間がなくなる傾向にある。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 141
- 機器・備品類については共有の仕組みも必要だが、個々の研究室ごと(最低でも機関ごと)に購入できるだけの資金も必要と思う。外部資金では研究教育に汎用的に利用できる機器を購入しづらい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 142

- 143 私たちの分野(建築・都市計画)は,得られた研究成果を社会へ還元しやすい分野です。一方で,それらを適切に,発信したり提供できない実態があると自戒しています。調査などでご協力を頂いた場合や研究費を提供いただいた場合は,大学が立地する地域の行政や団体に,研究成果を提供することがありますが,その判断は,研究者個人にゆだねられており,分野として十分とは言いがたいと感じています。また「研究・論文」という媒体そのものが,社会に還元しがたいのですが,メディアでの発信や,書籍や雑誌などでの発信も,人事上あまり評価されないことも,意欲的な発信に繋がらない理由ではないかと感じています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教,研究員クラス,女性)
- 144 私学に所属しているが,現在の所属先からは様々なサポートを得ていると思う。ただ教育業務が多いため,研究交流などはサポートがあってもなかなか実施できない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教,研究員クラス,女性)
- 145 本職ではなくてもできる事務的な仕事が多くそれに割かれる時間が多い。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授,部局長等クラス,女性)
- 146 研究環境として,若手の准教授クラスの研究者は研究に割くことが出来る時間が非常に限られている。研究活動に費やすことができる時間を増やす取り組みが必要である。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 147 特に研究に充てる時間や機関の内部研究費が少なくなっていると感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 148 大型の研究機器を共通機器として所有し,運営するような組織・仕組が必要であると考える。そこでは,分析機器を動かす技術スタッフが在籍,分析機器を動かしたり,学生への分析指導をしてくれると非常に効率的に研究活動が行えるようになると思う。実験系を扱う大学教員は研究において実験作業にあてる時間や学生指導できる時間が著しく削られるため,安定して実験技術を持つ技術スタッフが在籍してもらえるのは非常に有難い。私の所属する研究機関は単科大学であるので,一組織でこのような大規模センターを所有することは難しいが,近隣の研究施設で共同利用化を進め,同時に技術スタッフの雇用についても仕組みができることを望んでいる。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 149 国研等の一部研究施設への選択と集中が過度になることないよう,研究組織の多様性を鑑みた予算投入が必要と考える。また,文科省の論文IF偏重の指標から,実用化や産業化を見越した知財戦略に関する評価へのシフトが必要と思われる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
- 150 プレプリント発表は一度行ったことがあるがそのメリットが分からない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
- 151 研究に集中できるまとまった時間が,なかなか取れない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授,部局長等クラス,女性)
- 152 研究基盤の項目があるが,個人の大型研究費で機械を購入できる仕組みよりは,学部や学科でしか高価な機械を申請できないような仕組みに変える方が,予算の節約になるような気がする。加えて,学部や学科に備える高価な機械を扱える技官を常備することを大学院設置基準に入れて義務化するようにすると,研究環境がより良くなると思います。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 153 現有の分析機器等の共有化は一部進められてきましたが,設備拡充は全く進んでいません。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 154 少子化により学生数が減少している地方私立大学では,それに伴って大学内研究費や共通施設・設備管理費などが年々削減されている。そのため,研究に必要な共通施設・設備管を維持するための施設使用料などを,大学内研究費や外部資金(公的研究資金)から支出せざるをえず,本来その研究を行うために使用出来る実質的な研究費は,年々減少している。また,人員削減(経費削減)により,教育(講義)や委員会に割く時間や,研究費の経理処理などの事務作業に割く時間が増加しており,研究に当てられる時間が年々減少している。大学の研究・教育におけるDXへの取り組みは,大学の自主性というよりはDXへの社会的圧力(コロナ禍における社会的な変容について)の必要性により少しずつ進んでいるように感じる。研究環境の維持・整備やDXにはまとまった投資が必要であり,世界的に見ても,国立・私立を問わず,日本の教育・研究に対する国からの投資はまだ足りていないように感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教,研究員クラス,男性)
- 155 大型施設を保有する研究機関にとって,施設の運転や維持(老朽化対策)はかなり厳しいものとなっていると考える。研究そのものは外部資金を活用する程度(充実)は可能となっているが,施設の運転費などは,運転員の人件費や電気代など,通常の外部資金では補てんできない額(または制度そのもので禁止)であり,大きな問題となっている。先端技術を持った施設は,先進的な研究を推進するのに非常に重要であり,世界との競争に勝ち抜くためにも施設の充実が重要な課題と考える。感染症(コロナウイルス)の影響で,測定の自動化・遠隔操作化や研究交流や教育のリモート化は急速に進みつつあると考える。一方で,特に交流などは,対面はリモートで置き換えられない価値がある場合もあるため,今後どの様にバランスをとるかなどの議論が必要と考える。データの公開などは進んできてはいるが,著作権などの制度的なもの,システム導入という予算的な問題から,大きな進展ができていない。また,研究者が全てを担当する必要がある場合があるなど,サポート面での充実も不可欠と考える。(国研等の自然科学研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 156 このページの項目について,〇〇【公的研究機関名】はかなり取り組みが進んでいるのに対して,大学は本当に悲惨だと思う。実際問題として,中小の大学ではそもそも取り組むことは困難だと思う。大学の選別と大学数の縮小は進めるべき。(国研等の自然科学研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 157 日本の学会の英文誌の編集長をしているが,日本のこの分野のデータ公開について必ずしも世界の流れにキャッチアップできているとは思われない。データの公開自体を研究活動の1つとしてきちんと評価すること,データ公開の多様性やプレプリントの意義と限界などを十分に周知することが必要である。(国研等の自然科学研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 158 事務手続きが煩雑なので,時間がかかりすぎる。(国研等の自然科学研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 159 購入や調達ルールが厳しく,必要な資料・機材をタイムリーに入手することができない。そのため,教育・研究のテンポが悪くなっている。他の公的研究機関では柔軟な運用がされているので,ローカルルールで縛られていると感じる。(国研等の自然科学研究者,教授,部局長等クラス,男性)

- 160 コロナでリモート化は急速に進み、良い面もあるが、進みすぎて人との直接の接触機会が激減し、人間関係やマネージメントという点では問題もあると感じる。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 161 設備共用には、その管理、メンテナンスを行なう技術支援スタッフが必要で、その確保が十分ではない。現状スタッフのみで共用をすすめるというのは無理がある。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 162 機関にひも付きの予算は十分にあるが、自由に使える資金が少ない。研究を続けるために仕方なくひも付き予算の研究を行っている人もいるが、好きでない研究に全力を傾けられる人はいない。研究者は自分の興味に従って研究するとき最大の能力を発揮するので、自由にやらせた方が予算の無駄が減る。自由にやらせると重箱の隅をつつくような研究になると言う人がいるが、それは学部生の時に研究に関する倫理教育(何のために研究をするのか考えさせる)を行うことで改善できる。図書予算が足りなくて読みたい論文がすぐに読めない(外部機関にコピーを依頼)。オープンアクセスは研究者に出版費を負担させることになるので、近い将来、研究資金に余裕のある人しか論文が出せなくなるのではないかと心配している。研究資金に余裕のあるグループは、つまらない内容の論文を量産するようになり、論文数を基準とした予算審査をしていると日本の研究力はますます低下する。オープンアクセス費用は、研究機関が負担する仕組みが必要。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 163 研究費の観点では別段不足を感じないが、博士課程進学者や日本人ポスドク研究員の減少は危惧すべき事態であると強く感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 164 この2年間でリモート会議・学会が普及し、自宅に居ながらにして世界中の研究者と議論や共同研究ができるなど研究の進め方にも大きな変化があった。一方で日本と欧米には時差の問題などがあり、研究者が柔軟な働き方をできるような仕組みづくりはますます重要になると思われる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 165 ・日本発の総合学術ジャーナル(英語でオンラインのオープンアクセスのもの)を創設すべきである。現在のようにほとんどの学術論文が国外の私的出版社で発表されている状況は、機密情報を国外へ簡単に流出させすぎであること、掲載費用の国外へ多額に支払っている、国際学術情報のハブが国内に存在していない、という大きな問題を抱えている。このプロジェクトが充実し、日本国内の研究者の協力が得られれば、多額に海外出版社へと払っているジャーナルの購読料の問題やデータ公開の問題が解決に向かう。・研究活動を円滑にマネジメント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)は不足している。特に国際的に発信できる(英文がちゃんと書ける)サイエンスライターが圧倒的に不足している。このことが日本の科学技術のプレゼンスを低くしている。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 166 臨床医学を理解した補助員がサポートしてくれると助かる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 167 問2-05については、組織の件費の制限が課題と感じます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 168 組織の保有する施設の多くで老朽化が目立ち、使い易いとは言えない状況にある。また、研究基盤を支える資金は年々減額され、図書館・大型計算機等の利活用がしにくくなっている。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 169 研究施設の老朽化がすすんでおり、業務として老朽化対策に多くの時間が割かれ、研究時間を圧迫している。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 170 査定に伴い大型研究基盤の運用費の削減は分かるが、将来の社会に必要な研究に関する基盤費用に関しては容易に削減すべきではなく、基盤をある程度盤石にすることで地に足が付いた研究が実施できる。査定をしっかりとすることを前提として基盤への費用をしっかりと確保しないと、昔アメリカで起きたような大学が企業の欲しい研究を実施することに追われ、基礎学術の劣化が発生することを危惧する。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 171 研究活動の変容についての設問は、研究におけるDX化のプラス面だけに注目されており、それを押し進めるべきである、という方向にバイアスのかかった回答を招く恐れがある。負の側面もあることに留意した設問が必要ではないか。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 172 出版社による論文購読費用の高騰と、オープンアクセスジャーナル誌の出版費用の高騰が重くのしかかっています。実際、自分が投稿したい論文誌は、現在閲覧できません(以前所属していた研究機関では閲覧できたので内容は知っている)。研究をサポートする人材に関しては、私たちの研究機関ではエンジニア職がありますが、人数が少ないため新規採用枠も少なく、昨今急速に重要になってきているソフトウェア開発人材は全く足りていない状況です。任期付きの研究員や技術補佐員として雇い入れています。予算的に短い任期にせざるを得ないので技術もソフトウェアの仕様も引継ぎできず、特定の研究課題を何とか乗り切るその場しのぎの感は否めません。国研なのでデータプラットフォームの整備と標準化への貢献は重要かと思いますが、国の方針で「収益化を検討すべき」と言われているらしく、有償のプラットフォームとして開発・整備していますが、これは外部の研究者からは実はずも評判が悪く、日本人も皆、アメリカやヨーロッパなど「基礎科学の成果を人類の共有知識としてオープン化する文化」が根付いていることで整備されている海外の無償プラットフォームを活用しています。データプラットフォームなど標準化関連の成果は収益化にそぐわないのではないかと考えます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 173 材料科学では実験データを共有する試みがほとんど進んでおらず、他人のデータと自分のデータを直接比較して考察する機会や、大規模実験データにデータ科学を適用できる機会がほとんどない。論文という公共性の高い媒体であっても、報告されたデータがデジタル形式でデータベース化されていることはほとんどなく、あってもバラバラにポジトリに置かれているなどして、まとめて解析することが困難である。国策として実験データを共有・利活用しようという試みはあるが、データ提供側が積極的にデータの説明(メタデータ)を記入するインセンティブがほとんどなかったり、厳重なセキュリティがかけられてしまうことが多く、本当に利活用できるのかは不明である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 174 私の所属する機関はハードおよびソフトの研究基盤についてかなり恵まれている方かと思えます。ただし、私どものところでも、研究機器や技術の進歩に比べ、データ解析ができる専門家(例えばバイオインフォマティシャン)が圧倒的に少ないと思われ、ウェットの研究でも一から学べる講習会や動画などもありますが、まだそれほど普及していないと思えます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 研究を行うためには「人財」が必要です。安定してテクニカルスタッフやラボマネージャー等を雇用する資金や制度が欲しいです。研究費の中には「物を買うこと」しか想定していないものも多いように感じますが、研究を行うためには「物」と「人」の両方が必要であることを強調したいです。博士号を取得しても、ポジションの数・求められる能力両方の意味で皆が研究室主催者になれるわけではないと思います。一つの受け皿として、高度な知識や技術を有するテクニカルスタッフを安定して、またそれなりの給与で雇用するシステムがあってもいいのではないのでしょうか。これにより、研究室主催者やそれを目指す研究者が研究のブレイン部分(研究をデザインする、論文を執筆する、研究費を獲得する活動を行う)に集中することが可能となり、日本の研究競争力の向上に貢献できるのではないかと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- IT技術の普及により、研究環境(資料の入手、実験・観測・数値シミュレーション等の技術の高度化・効率化、研究成果の公示方法など)は10年前・5年前に比べて各段に進歩している。また、外部資金課題の種類や数も増加していることから、多様な枠組みでの、研究計画の立案・遂行が可能になっている。一方で、外部資金獲得のための応募準備、マネジメントなどの仕事量が増加し、研究活動そのものに用いる時間とのバランスを適正に維持することも重要になってきた。データの共有化(論文投稿の条件になりつつある)は国際的な趨勢であり、効率よく対応できる体制を組織レベルで構築することが望ましい。また、出版に係るデータ提供の過度な要請に歯止めをかけるなど、学術界全体においてオーソリティーによる何らかのチェック体制が必要かと思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 所属組織は、物理的/金銭的には十分なリソースが用意されていますが、年々細々としたルールによる締め付けばかりが厳しくなり、そこにある研究リソースを十分に活用し成果に結びつけるために必要な「思考や行動の自由度」が著しく損なわれてしまっていると感じます。所属組織では、コロナ禍で物品購入、データ利用、オンライン化の適応範囲が飛躍的に広がったあと、会計事故や情報漏洩のインシデントを過度に恐れるようになり、この結果、研究者が物品購入事務やデータ利用の申請などに割かれる時間が増えたほか、データベースや電子情報の利活用の利便性も、コロナ禍以前よりも著しく難しくなり状況が悪化しました。組織運営の方針としては「失敗をゼロにする」ことに腐心するのではなく、「概ね大丈夫な仕組み」で運用し、「万が一のすり抜け事例の際により素早く対処するための対策と方法を考えて備える」ことにこそ、より多くの知恵と労力と手間を割くべきであろうと感じます。万に1つの事例を防ぎたいがために、残る99.99%部分の活用をしにくくしてしまう手法は、研究リソースの活用や共有に無駄を生むだけでなく、これらを活用して推進していく意欲の喪失につながっており、危機感を持っています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材は増えているが、その分実際に研究に従事する研究者の人数は減っている状況である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 化学物質や物品の管理、安全対策、情報セキュリティなどに割くエフォートが年々増加しており、研究時間の確保が困難になっている。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 同じ組織内でも所属部署によりほぼ受託事業だけで成り立つ場合と競争的資金を獲得しないと「研究」ができない場合がある。また、組織内部資金も配分されたものを個人で使用できる場合と管理職やリーダーにプールされ、実質使えない場合もある。規定やルールが変更されても、上司や同僚次第で古い体制のままであることが多い。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 競争的資金や公募型研究費に関しては、既に実績のある大学等の研究室が多く資金を獲得しているように感じます。実行性や実現可能性が重視されるのは理解されますが、実績の少ない研究室・研究機関等も研究費を獲得できるようにしなければ、いつまでも実績が積めないように感じます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 部局・部署における状況を踏まえ、研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、基盤的経費(機関の内部研究費等)については、部署の長にのみ配分されており、そのほかの研究者には付与されない。一方、外部資金で獲得した間接経費は、研究者は使用できない。そのため、外部資金を獲得しても、研究に特化したものにしか使用できない。若手、および中堅の研究者にも基盤的経費を配分する、もしくは自ら獲得した間接経費の一部を研究者に還元する仕組みが必要だと思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- zoom化や研究成果法活用などの部分については、大きな組織対応が必要な事案であり、国立大学よりも国立研究開発法人の方が組織戦には強いので、周りの国立研究開発法人や国立大学と比べて自分の所属の国立研究開発法人はとて強みに、例えばzoom化やオンライン対応化がコロナ禍対応で進んだように思え、自分としてはとてありがたく思っている場面も多い。一方で国立研究開発法人という名称がついているのに、中にある管理部門と言われる人たちは役所から来ている人たちで、大学を出ていない人・研究を理解していないのに研究職が昔ついていた幹部ポストに本省キャリアがついていることが多くなり、科学の現場の理解・素養がないことにより無理解から来る業務上差し障る事案がたびたび生じて困ることも多い。例えば、プレスリリースをすることも、発表内容が理解されないことも多く、他省庁系の研究所と比べて困惑することが多い。もちろん決められた本省(文部科学省以外です)のミッションを行うには的確な人達とは思いますが、研究開発や女性活躍のための体制確保という創造性・新規性・開拓・前例なしということを行っていくためのサポートをするという発想がない。前例がないことをおこなわなければ、世界と互角に競い合うことはできなく、事務組織の抵抗や押さえつけにいつも困っている。経産系や文部科学省系の充実した支援体制のある国立研究開発法人がいつも羨ましくてたまらないです。国立研究開発法人という名称をつける団体には、科学技術の発展をより効率的に行うため、ある一定の事務支援機構の人選の水準・基準があればな、と思うことが多いです。現実的には〇〇〇(二十七の国立研究開発法人の集合体の組織)の活動の活性化と、実際の場面へ役立つような活動をして行って欲しいと思っています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- [研究資源]異動してきたばかりであり私自体は研究施設の利用を必須としないが、研究施設自体の平常運転費用がないことに衝撃を受けた。外部からの研究施設利用の単純なニーズ(学術的に重要かどうかは不明)も十分には満たせていないように見受けられる。[研究活動の変容]研究活動における「公開・共有された研究データ・研究成果の利活用」の意味、もしくは意図するところが不明である。どういった研究を想定されているかの補足説明が必要と感じる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 問2-02~05に関して、研究インフラについて、自分の所属機関ではよく整っていると感じます。しかし、機械を動かす専門のオペレータが配置されていないため、機械操作やサンプル調製などのあらゆる場面で自力にて習熟しなければならず、時間が必要になります。また、「研究者の研究時間を確保するための取組」について、事務方によく支援してもらっているとは思いますが、一方で、自由な発想に基づく研究活動(特に、何の役にも立たないような基礎研究)が外部競争資金頼みになっていること自体が重大な問題と考えます。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 基盤的経費は額が少なすぎるため非常用として残しておく他使い道がない。広い領域にわたって研究をマネジメントする部長職のような人間はいるが、個々のプロジェクトや大型実験をマネジメントする人間がおらず、若手研究者との間に大きなギャップが存在すると感じる。所属する部局は建屋が耐震基準を満たしていない、不衛生、上下水道の詰まり等、創造性以前に通常業務をすることすら不十分である。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)

- 187 弊機構では雑務の多さが問題となっており、研究業務を圧迫している。そもそも雑務削減、業務効率化を念頭に仕事をしていない職員（特に本部等の管理業務に従事する職員）が少なく、不必要かつ膨大な業務メールや作業依頼が常時飛び交っている状況である。また、本質的に意味をなさない仕事を作り上げて、それをこなす、というにわかには信じがたい案件も散見される。また、研究費が削減、ひどいケースでは基礎配分額0という中で上記のような無駄な仕事には一定の予算が投じられており、理解しがたい組織運営となっている。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 188 「所属する部局・部署における状況/日本の一般的な状況を踏まえ」と有りますが、踏まえたうえで誰（所属する組織なのか、日本全体の話なのか）に関する質問なのか分かりません。ここでは、自身の所属する組織と仮定して回答しています。自身の所属する組織を含め日本全体の状況に関する認識を問われているのであれば、本パートの回答はすべて「分かりません」になります。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 189 装置などの研究施設については申し分ないと感じていますが、装置の維持費（メンテナンス費）が十分ではなく個人で獲得した研究費から捻出する場合もあるため施設の維持管理費を毎年どのように捻出するべきかは悩ましいです。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 190 大型施設において、自分自身の研究時間はほとんどない。私が担当するチームラインであれば、年間を2人分割し、ユーザー担当ではない期間には装置のメンテナンス及びユーザーとの事前・事後議論に加え、多くの会議、施設行事担当で研究時間が圧迫されている。論文等の研究情報へのアクセスに関しては、購読費の増加によってどの大学も同じメジャーな雑誌は閲覧できるが、新物質合成に必要な情報が含まれるマイナー論文が読めなくなりつつある。All-Japanで国単位での購読システムなど新しいシステムを構築しないと、情報の面で海外から遅れるのは目に見えている。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 191 研究成果は論文や学会・研究会を通じて広く公表されており、さらに、個人的に連絡を取ることで、快く知識を共有していただける研究分野であると感じている。一方、実験装置から得られる研究データの研究分野とは比べて遅れている実感があるが、現在、データ共有のためのプラットフォームを作るべく、研究分野全体で動き始めているところである。私自身がデータ駆動型の研究を行っていることもあり、データ共有は望ましく、自身もこのような活動に貢献したい。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性）
- 192 私の所属する部署の研究環境は世界トップレベルと断言できるが、田舎なので、人材（研究者）がなかなか集まらないのが非常に残念である。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性）
- 193 問2-02：基盤的経費のうち、基礎配分額は最低限との印象で+αの内部研究費（応募型など）を得て賄えている状況と認識しています。内部研究費を獲得するためにけこうな労力を割いているように見えます。問2-04：組織マネジメントやデジタルツールの活用に関しては、整備が進み変わってきている移行期と感じています。様々なシステムの変更に対応するのに時間を取られている感じがしますが、研究支援の方々による丁寧な説明やマニュアル配布があり、研究者の負担を軽減して下さっているのは大きいです。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性）
- 194 精密機器、PC等が設置されている実験室や居室に個別空調が備わっていないなど、研究設備、環境の整備が不十分。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性）
- 195 基盤的経費が年々減少していることに不安を感じている。現在はコロナ禍で・国内外の学会・研究会がオンラインで開催され、参加に必要な経費が減った・装置開発に必要な部品が欠品、納期のめどが立たないため発注できない状況であるため支出も減っているが、今後状況が回復すれば、日々の研究活動に支障が出るだろうと思う。「研究支援者」の一つとして、かつての「技官」の復活を強く望んでいます。技官の必要性について、他の研究者のご意見を聞くことが出来る設問も加えていただきたいです。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性）
- 196 共通機器設備の充実には必須だと思います。個々の研究者の競争的資金では購入できないほど研究機器の高度化が進んでいます。一方、一部のきわめて高額な競争的資金を受給している研究者は、個人の研究室で高価な研究装置を配備するなどの無駄が生まれています。きわめて高額な競争的資金を減らして、各大学に共通機器を整備し、そのメンテナンスを行う人材をつけるなどして、地方大学でも世界と伍して戦えるような共通機器センターを作る必要があると思います。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 197 基盤的経費の圧倒的な少なさが研究活動と教育活動を圧迫している。一方で、いわゆる先端的・創造的といわれる研究プロジェクト予算に少ない予算が振り向けられている。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 198 この質問は、大学（部局）としてどれだけ個々をサポートしているか、という主旨だと思いますが、研究は個人に帰属するもの。ノーベル賞は大学ではなく個人であることから自明です。リモートは十分活用されているか否かについては、大半の教員はZOOMを使いこなしている。しかし、対面かオンラインかの二者択一になっており、ハイブリッドで対応できる教員は多分ほとんどいない。問題は学生ではなく教員にある。大学もハイブリッド教室などインフラ整備を進めているが遅い遅い。全教室を瞬時にハイブリッド化にするぐらいのことは文科省は考えないのか。トップの決断力がないから下もだらしがなくなる。このコロナ禍で今の2年生は一度も朝から大学に来て講義を受けた経験がない。友達も一人もいない。このままでは大学は社会で通用しない人材育成機関になりかねない。教員が場を作るべきだがそれすらしない。今後コロナが収まっても、学生が「朝一の講義は大学に行くのだからリモートでお願いします」と言ったら、本来ならば「対面のみです、大学に来なさい」とびしっと言えばよい。しかし、子供の権利が何だか知らないが、教員は学生の顔を窺いながら講義指導をしている。本末転倒。一方で、そういう申し出があればハイブリッド講義をすればよい。しかし、それを出来る教員がどれだけいるだろうか。現状ほとんどでない。それが大学教員の実態。参考までに、自身は「講義は板書が基本」をモットーに、一昨年4月、緊急事態宣言直後に将来のハイブリッド化を想定して、わずか数万円でハイブリッド配信システムを構築した。簡単にできる。それを他の教員に開放しても、誰も使わない。教員が自宅からできるオンライン講義に慣れてしまったため、誤ったデジタル化が進んでいる。デジタル化が最も遅れているのは霞が関、その次は大学や教育機関。トップがこれではいくらデジタル社会を謳っても、「あんた方してないじゃん」と言われたらどう反論しますか。先ず隗より始めよ。霞が関がやらなければ日本のデジタル化は世界から取り残されるのみ、でしょう。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 199 教育に関してリモートの活用を更に行うべきである。COVID-19等の特別な事情の場合にのみとするのではなく、平時から利用すると良いと考える。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 200 大学への交付金額が低下していることに関して、非常に強い危機感を持っています。各研究室への研究費配分のみならず、電子ジャーナルの購読数の削減など、随所にその影響が出てきています。国際的な競争力の低下が指摘される中、それを挽回するためのリソースが圧倒的に不足していると思います。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）

- 201 研究用の試薬などを輸入するケースが多いですが、海外の物価上昇・円安で以前よりもかなり負担が大きいです。そのわりに研究費は増えておらず、基盤Cといった少額のものでは何もできなくなりつつあると思います。あり方を見直すべきです。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 202 東南アジアの大学教員の学位取得のための留学を継続的に受け入れているが、大学における研究支援者の配置に関しては、日本が東南アジアの諸大学と比べても劣っていると感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 203 基盤的経費の大幅増額が必要で、大学院博士課程やアカデミアの魅力を分かちてもらうことが必要。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 204 研究管理での事務作業は相当研究者の負担になっている。研究者、職員のキャリアパスとして明確に研究管理の専門業務を位置付けてリソースを充てる必要があると考える。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 205 研究成果の公表方法として、データ公開やプレプリントは論文や学会発表等を想定した質問と思われるが、当方からの回答は必ずしもそれを想定していない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 206 研究より教育活動に時間が取られています。もう少し、研究活動に力を入れたいのですが、難しい環境です。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 207 リサーチ・アドミニストレーターについては、初めて知った。私の場合は、AMED研究でのプログラムマネージャーが、研究における知財、会議、産学連携調整を行っていただいている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 208 データの公開、プレプリントの活用等はネガティブな側面もあり、推進すべきかは議論が必要だと感じる。私個人としては時期尚早だと思う。各雑誌の対応もまちまちであり、ピアレビューされていないデータ(信頼性が劣る)をどの程度活用すべきかも慎重に検討しなければならない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 209 運営費が目減りする中で、研究活動の一環として外部資金獲得に相当の時間を費やす必要が出ているように思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 210 設備や建物、装置は、次々と新しくなる。そうしたモノへの投資は、私の所属する機関では十分と言える。問題は、ヒトへの投資や、その仕事に従事する人へのリスペクトがないことだと思う。装置管理や共用化、インフラ整備などを行う教員や職員は、みな任期付きであり、まじめにやっても結局5年以内に使い捨てられる。そして「PI以外はゴミ」という考えが未だ大学には蔓延しているため、こういった重要な「縁の下」の力持ち的な仕事に従事する職員は増えない。人の入れ替わりが激しければ、ノウハウは当然ロストしてしまう。極めて非効率な運営が行われているのが実態である。結局、重要なのは人材である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 211 機材が圧倒的に諸外国のトップ研究所と比較して劣る。また、運用もPIもしくは高度な技能を持たない人材(学生、大学の技術職員)が行っており、決して効率的な運用は行われていない。大学が担う教育と研究がいびつに混じった結果、トップの研究が出なくなっている。研究はPIとそのラボに長年在籍する高度な技術補佐員の2人が居れば基本的に出る。しかし、PIだけが頑張っても手を動かす人(技術補佐員)なしでは、諸外国のトップ研究所と渡り合えない。世界を知らない、大学の技術職員は研究とは何か、また自分の果たす役割を全く知らない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 212 私が所属する研究室では技術専門職員が工学部から派遣されており、実験設備の保守や改良を日々実施しているが、そのような恵まれた研究室は多くないのが現状である。研究者がより研究活動に取り組むやすくなるためには、研究支援者や技術支援者の存在が極めて重要である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 213 学内の問題かもしれないが、外部資金分配機関から予算配分がされる際、細かい運用のルールについて大学側に策定の自由が与えられることがあるが、部局ごとのルール設定になることが往々にして有り、かつ部局の当たり外れによってその運用の優劣に差が大きいことがあると感じている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 214 研究活動をサポートする人材や組織の運用、環境整備について、より一層の充実が必要である。継続的な研究を行うためには、安定した研究環境(資金、設備、装置等)の確保が重要である。そのためには、所属組織を異動した場合でも継続して研究設備等を使用できるように、設備の流動性を高める必要がある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 215 私の部局に限らず、日本全体を見たとき、研究者をサポートする業務を行う人材が全く足りていない。教員が研究、教育に専念できるように、事務的仕事をサポートしてくれるような人材が必要である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 216 研究分野によって異なりますが、実験系研究におけるリモート化には限界があると感じています。昨今のコロナ禍において研究遂行のために、オンライン経由における実験操作の指示や指導が行われていますが、安全面においては対面における指示や指導のような危険予測が不十分であると思うことが多いです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 217 非正規雇用のいわゆる5年ルールは、本来の立法の意図(雇用の安定)とは真逆の機能を果たしているので一刻も早く撤廃してほしい。大学は終身雇用を約束できるほど確実性のある収入源をもたないため、有能な事務職員や秘書であっても無期雇用で切り替えることはできず、ただでさえ人材不足の中で辞めていくため、さらに組織が弱体化している。むしろ以前の方が秘書や事務員の雇用は安定していた。また、トップ層の国立大を含め、Nature系のReview誌(Nature Reviews Materialsなど、各分野における最先端の科学技術を総括した最上級クラスの雑誌)を閲覧できる大学が国内に存在しないことに驚いている。執筆した者すら自分の大学で読めないといっている。出版社の契約料高騰および雑誌の乱立に対して、大学や研究者の自助努力に頼らずに、国はなんらかの手立てを打って欲しい。また、Nature Communicationsなどのオープンアクセス誌の掲載料(article processing charge (APC); 65万円程度)をいつでもサポートできる基金のようなものを作って欲しい。URAの部署は大学内にあることは知っているが、何も直接的なサポートを受けていないので、各研究室に一人URAが配属されるくらいまで拡充して欲しい。大型装置の共有化は進んできたので助かっている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 218 コンピュータサイエンスは変化の早い分野であるので、研究成果を迅速に公開・共有できる仕組みがあつて良いと思うが、それは十分にでないように見える。企業や機関から公開されているデータ(オープンデータ)を用いた研究もやっているが、個々に公開されており、それらのオープンデータへたどり着くことができない場合がある。これらを取りまとめられているリポジトリ(クローンサイトでもよい)があると良いように思う。海外の研究機関には、関連研究を調べる専門の職があったりする。このようなリサーチ補助の仕組みがあると研究が進むと思われるが、そのような仕組みはつくられず、また、適当な人材がいらない。人材の育成が必要だと思われる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 219 研究を実施できる部屋が少ないため、奪い合いになっている。長く大学にいた教授たちが無理矢理占有を押し進めて、十分な場所が確保できない。一般企業などでは、ただのパワハラ案件だと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 220 内部での経費に関しては多様であり、かつ公表されている部分が少なく、追跡が困難である。あまり把握できていない現状がある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 221 できて数年の部局であり、共通の建物や部屋すらありません。名前だけです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 222 「研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材」のレベルが低く、そこに人件費が持つて行かれることに研究者が不満を抱いている。また、大学事務の体制が古すぎる。(紙とハンコ、テレワークへの対応など。)(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 223 購読契約されている学術雑誌が少なく、読みたい論文の半分以上がアクセスできない。(最近では他大学と兼務となり、個人としてはある程度解消)教員1人当たりの研究室配属学生数が22人(学部8人、修士12人、博士2人)と多く、研究時間の確保が難しい。授業や入試、会計処理、その他の事務処理に多くの時間を割かれる。科研費のバイアウト制度が始まったが、適用範囲が狭く、実際には活用できていない。研究費が十分にあっても、事務員を雇用できる予算は殆どない。競争的資金は全体的に使途制限が厳しすぎるのではないかと。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 224 研究費の応募について所内審査が厳しく、個人の自由が十分に担保されていない。共同利用については、閉ざされていないとは思いますが、つてがないと実際には利用しにくい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 225 ①研究者の研究時間を確保するための取組 大型プロジェクトにおける無用な書類・事務仕事が多すぎる。省庁や予算分配機関こそ積極的にデジタルツールを活用しなければならぬと強い危機感を感じている。②研究成果を公開・共有するための取組 全て共有できるわけではない。重要なデータ・本当に社会に役立つデータほど安全保障上の問題が出てくる。研究データに関して安全保障・輸出管理に関する国家の方針が明確化されない限り、真の意味でのデータ共有はされないと強い危機感を持っている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 226 問2-09に関し、自動化や機械学習を取り入れた研究は、機械的に行うことができる非創造的研究に適していると考えられ、基礎研究的な創造的な研究ではそもそも活用できないものである。機械的かつ膨大な作業の箇所には自動化およびAIによる最適化を適用することは望ましいが、AIが創造的発見をできるレベルに達しない限り、意義のある基礎研究ではまだ用いられるものではなく、その意味でのICT技術の変革は研究現場としてはそもそも必要が無いと思われる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 227 ・研究者個人の裁量のみで使用できる基盤研究費(交付金)の配分は年々削減され、研究者が着想を試す機会やシーズ研究を行う余力が大幅に減少していると感じる。一方で、交付金だけに頼る研究者がいることも事実で、研究者が外部資金獲得の努力を重ねる必要もあると思われる。・組織の本部に企画支援部門が充実しつつあるものの、その部署も余裕がないため、共同研究・知財・外部資金応募等に関して、結局は研究者個人の負担が増大する傾向にあると思われる。大幅な手続きの簡素化にも併せて取り組む必要がある。・ガバナンス強化の名のもとに、組織の上層部(理事・理事長等)にプロジェクト研究の進捗等の説明を求められることが増加しており、研究現場の負担増の大きな要因となっているように感じる。情報共有の面でも、大幅な簡素化・合理化と重複による無駄の排除が必要と思われる。・データの利活用の重要性は大部分の研究者が認識していると思われるが、手法の習得・習熟も含め、それに取り組む余裕が研究者にあまりないと思われる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 228 研究施設、設備の環境が悪い、基本的な空調設備などが不十分で体調不良をきたしながら学内業務を行っている。自分の運営費で空調を整備しなければならない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 229 PI研究者が研究を進め、かつ、その下で人材を育てるためには、PDとして研究員を採用し、さらに業績に応じて助教として昇進可能な額の雇用費を必要とする。その際、被雇用者に専従義務があると育つことができない。雇用費を確保しつつ、若手研究者が自由な研究を推進できるような研究費制度が必要である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 230 コロナの収束とともにリモート化をなくそうという、学内外の動きあるが(ハイブリットのコストなども問題かと)、リモートを併用することが今後の研究環境には必須であると思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 231 201-205に関して、機関に配分される予算が少ないので整備が遅れている部分があると思います。209以降に関して、個人によって違うので一概に評価しにくいです(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 232 新型コロナウイルスの影響で、全国の研究者が一同に会する機会がほとんどなくなったことで、地方大学の孤立化が進んだように感じている。関西・首都圏のように研究力の強い大学同士が近接するわけではないため、情報や資源の交流が学内限定になりがちであり、価値観・世界観が日本全国レベルではなく大学内レベルに落ち込んでいるように思う。気がつけば全国レベルのサイエンスから取り残されている、ということが起こっている。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 233 留学先の米国に比べてもコアラボラトリー化が全く進んでいない。最先端の機器は高額化が進み、一研究室では通常購入できないものが増えているのに、予算がコアラボラトリーにほとんど割かれず、古い機器をメンテナンスするのに不足しているほどである。一部の研究室が高額な機器を購入して個別に管理していることも多く、中には買い替えなどで使われなくなってそのまま放置されているものもある(実際、私がそれを発見し、その研究室から引き取って共通機器として管理している)。施設単位で積極的に機器を集約しコアラボラトリー化を推進することが、予算の無駄をなくし部局・部署の研究を効率よく推進するのに必要不可欠である。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 234 基盤的資金、研究環境はあまりよくないです。論文の調査も満足にできない場合があります。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

235 URAが学内にいるが、どういったことを支援してくれるのかが明確でない。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

236 大型機器(高額機器)の維持管理および経年劣化した高額大型機器の更新がかなり困難(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

研究基盤について:近年問題となっている論文誌の購読料の高騰により、私の所属する旧帝大工学部でさえも、国外の主要な論文誌(ScienceRoboticsなど)への学内からの無料アクセスができない。そのため、場合によっては国外最先端の論文を読むことができず、自身の研究の新規性の確認すらも行えない状況にある。出版されている論文を個別に購入することも可能であるが、各論文ごとに多大な事務作業と数千円/本のコストが必要であるため多用はできない状況にある。基盤的経費:本学では、助教には運営費などの基盤的経費は割り当てられず、採用年度であってもスタートアップ的な経費が存在しない。そのため、講座の教授などの金銭的な支援を受けられない場合は、基盤的経費が0円の状態で研究を行う必要がある。(私は、雇用の3年目に重点プログラムに採択されたため、特別な措置として大学から100万円の経費を得ている)研究者の研究時間の確保について:勤怠管理や大学指定の業者からの物品購入などの一部の事務作業についてはここ数年でオンライン化が進み、以前の極めて不便かつ、ローカルルールが蔓延していた状況に比べて劇的な改善がなされている。しかしながら、予算の使用における制限や事務処理が大きいため日々のほとんどを研究ではなく事務処理に割かざるを得ない状況にある。予算の配分元から「過剰な使用の制限」を防止する旨の明確な指標が出されれば、予算に応じて過剰なまでに用途を制限されたり、メールなどで頻繁にいただく「物品購入の理由についての問い合わせ対応」が減ることで、物品購入における事務処理は今の半分に減るものと予想される。また教員の事務作業の改善状況と比較して、大学研究の主な担い手である博士後期課程学生のRAおよびTAにおける日々の勤怠管理については、手書き書類を窓口で直接提出する方式や、月末の事務処理の都合による2回提出(20日に勤務見込みの書類コピーを提出し、30日に原本を提出する)など非合理的な作業が多く残ったままである。リサーチ・アドミニストレーターについて:研究者の成果を社会に示すための広報の専門家が必要であると強く感じる。【続く】

237 現在の日本では、研究者個人が動画の撮影や編集、コンテンツのデザインや、SNSなどの広報戦略を一手に担っているが、これらスキルを持たない研究者も多く、ほとんどの研究成果は世界的な一般社会には認知されず埋もれている状況にある。対して、海外のMITなどは広報が強く、世界中から注目を受ける自前のニュースサイトを持っているため、例えば日本国内の研究をわずかにアレンジした研究がMITで発表、広報された結果、その研究がMITの世界初の研究成果として認知された例も珍しくはない。くだけて言えば、日本の大学は研究成果をバズらせるチカラに欠けている。組織内での研究施設・設備・機器の共用について:最近、大型予算などで購入する設備や機器の共用化を大学などから勧められるが、共用化を行った際の設備の保守がいつも問題になる。学内の不特定多数の研究室に設備を貸し出すには定期的なメンテナンス業務を行う人員が必要であり、技術員およびこれを雇用するための予算が不足しているため、共用化が難しくなっている。公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するための取組について:オープンソース論文誌への投稿支援の制限や対象期間が厳しいため、制度を活用することができない。研究成果の公表方法の多様化(データの公開、プレプリントの活用等)について:私の研究分野(ロボット工学・機械工学)、特に国内において、データの公開やプレプリントの活用等はあまり行われてはいない。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

238 ○○市をベースにした事務的ルールの縛りが厳しすぎて、提出書類の業務が多すぎる。それに伴い、○○大学内部における独自のルールを設けるのもやめてほしい。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

239 研究資金に関しては、大学では実験研究に使えるほどの交付金が支給されませんので、研究をするためには競争的資金を獲得する必要があります。最初から大型の予算は獲れませんので、金額も期間も全く足りない予算で何とかやりくりしながら研究を進め、継続して複数の競争的資金応募書類を書く必要があります。それぞれの競争的資金には別々のフォーマットで報告書が求められ、常にお金と事務手続き、報告書作成および次の応募書類作成に追われて論文を書く時間もなかなか取れないのが現状です。共用研究設備や共同利用機関に関しては、過去の遺産でかなり整備されている部分がありますが、手続きが煩雑なうえ、どうしても出張が多くなってしまうので、そこまで使いやすくはありません。問2-9にあるような変革が重要と考えます。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

240 研究の結果得られたデータは将来の研究者のために残すことが求められていますが、実際自分が得た努力の結晶であるデータを他の研究者に適当に扱われてしまうのではないかと恐ろしく、なかなか前進できずにいます。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

241 所属する部局では、論文等の研究情報へのアクセスが極めて限定的(オンラインで閲覧できる論文誌に限られすぎている)であり、情報収集が難しい。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

242 基盤的経費(機関の内部研究費等)はこの数年10万円以下しか配賦されない、またいくら潤沢に外部資金をとってきても間接経費からのインセンティブが全額吸い上げられていて、間接経費として使用したい居室の備品購入などに毎年苦労する(時間的コストを払わざるを得ない)、自身の裁量で居室の環境を改善できない。例えば雇用している契約職員のデスク下が冷えるということでヒーターを買うとか、冬の乾燥対策に加湿器を買うにも、内部予算がほぼつかないので購入までよほど苦労する。研究の本質的ではないところで時間を取られる上、この観点では外部資金獲得努力が一切無駄になることが非常に残念。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

243 研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材、スタッフサイエンティスト、リサーチアドミニストレーター、ラボマネージャー、テクニカルスタッフなどのキャリアパス(給与面の充実なども含む)の確立が望まれる。機関内でそうした人材がいないため、研究者個人の外部資金で任期付きで雇用したくても、例えば科研費基盤B程度だと、フルタイム雇用の人材が1名しか雇用できない。従って、単一の資金で、ポスドク/サポート人材/研究費に用いるか、3つの選択肢から優先順位をつけられないといけなくなる。そうなるとサポート人材は最後になるので、キャリアパスを1個人の研究者レベルで外部資金で作っていくことも難しいように思う。サポート人材は派遣の事務員など誰でも良いわけではなく、理系なら理系修士卒など一定のキャリアを積んだ人が適切だが、最低賃金レベルのパートタイムの仕事はなかなか厳しいように思う。またそういう職種では、育児などで離職した女性が多く、キャリアに見合った同年代の男性では生活が成り立たない程度に、不適切に賃金が安く見積もられているように思う。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)

244 公的研究資金を用いた研究活動は、それによって得られた知見を積極的にアウトリーチする必要があります。その点において、様々な試みはなされているものの、うまく駆動している印象は持てずいます。マスメディアの他にも、国民との様々な接点をもてる昨今、デジタルメディアを編集・利活用し、研究活動のアウトリーチに寄与する科学コミュニケーション専門の部局が、大学にはあっても良いのではないかと考えています。(重点プログラム研究者,その他,男性)

245 研究費の確保ができて、研究人材確保・環境整備が困難で、研究継続・発展が極めて困難であり、特に関連病院への人材確保や病院の売り上げの観点より障害になることが多い現状。(重点プログラム研究者,その他,男性)

- わたしの研究分野では研究資料の多くが個人のフィールドワーク(野外調査)によって集められるので、フィールドワークの実現がもっとも重要な研究環境の整備につながります。経費だけでなく時間も確保する必要がありますので、金銭的な投資だけで環境がよくなるわけではありません。ただし、民族誌映像やそれを用いた研究成果の還元(映像人類学など)、あるいはアーカイブズ資料を用いた研究(人類学史など)の下位分野もあるので、一般化がやや難しいところではあります。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 246 「研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材」を得られた場合に、長期雇用が可能であることが望ましい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 247 研究時間の確保ができず、大変ストレスが溜まっている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 248 大学内部の研究費(とりわけ運営費交付金)が個人の研究者へと降りてくる金額はスズメの涙ほどしかありません。科研費では支払うことのできない学会の年会費を収めるとそれで尽きてしまう程度の金額しかありません(つまり、年間10万円程度です)。無論、競争的資金をとってきさえすれば研究活動は遂行できるのですが、大学における円滑な活動のために必要な運営費が年間この程度しか与えられない現状とりわけ最高学府のひとつにおいてこのような状況であることは由々しき事態なのではないかと強く懸念しています。また、研究データの公開・共有は私の研究分野においてはまだまだ黎明期にあると思われます。高価な機材を用いなければ取得できないような類のデータは積極的に共有が進むのかもしれませんが、心理学の実験や調査のように、なんとか個人や少人数のチームでも対応が可能なものに関しては、データの公開と共有は進みにくい(すなわち、当該の結果を確認したいのであれば独自でデータをとればそれだけでよいと考えている研究者が多い)のではないかと感じています。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 249 所属分野での研究基盤の整備は、諸外国の状況に比べ、相当に遅れていると感じています。それらを担う諸機関が努力しているにもかかわらず、常勤研究者のポストと競争的資金ではなく基盤的な研究費の減少が止まらないため、十分な体制を構築できないことに起因していると考えます。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 250 研究基盤や資金については恵まれているが、研究者が生かすためのマネジメント人材が不足している。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 251 日本では、競争的資金獲得のための煩雑な申請書作成に多くの時間を割く必要がある場合がほとんどである。そのために研究に支障が出るという笑えない話も耳にする。申請等手続きの改善を期待する。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 252 研究経費使用時の手続きなど、研究に関連する雑用が非常に多いが、競争的資金等を獲得しても「直接研究に関わる」活動以外には使用できないことも多く、結果的に研究時間の確保に回せないことも多い。文科省内を始め、日本の高等教育に関する議論の中で、よく「欧米の主要研究大学」はこうであるので日本もそれに準じる必要がある、といった発言がなされることも多いが、大学からの費用拠出を伴うTAやRAの存在(例えばTAが教員の行った試験の採点をしたり、場合によっては、教育活動の補助を大幅に行ったりする)や、獲得した競争的資金の柔軟な使用方法(講義を担当する人を雇用して自分は研究に専念するなどの使用方法)、大学内の資金を獲得するための高額な学費(例えば米国の有名私立大学は1年間に600万円以上の学費を取るなど)、一人当たりの教員が担う授業コマ数や行政役職、膨大な労力を必要とする入試業務の有無、学内会議等の回数(回数)の大きな違い、など、研究支援を行う体制が大きく違うのにそれを日本に当てはめようとして無理をせざるを得ない状況が作り出されていると感じる。正直自分も、招聘を含む海外研究者との共同研究やさらなる研究を行ってそれを海外に発信することをしたいと思っているが、現実的には、授業、校務、研究のいずれも(有償且つ補助的であっても)他の人に頼むことができず、多くを自分一人でやらざるを得ない状況であるため、実際には誘いに応じることもできないのが現状である。また、カリキュラムや授業の策定方法など、日本は文科省を始めとする政府の方針や、それを実現するための学内手続きが非常に厳しくかつ煩雑で、授業などで新しいアイデアを試してみようと思っても、諦めてしまわざるを得ないと感じている。授業時間の確保なども、形式的すぎると感じている。正直、「欧米の主要大学」は、講義等についても、授業時間や内容も含め、割と柔軟に対応しているのが実情だと思う(例えば、オックスフォード大学は、一年の授業時間は8週間×3学期構成)。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 253 所属部局は研究の基礎的経費(運営費交付金の配分)がきわめて少ないので、海外調査の必要な種類の研究は、外部資金なしには遂行できない。また、科研費の文系の審査は非常に保守的な傾向があり、領域をまたがるような研究を行っている文系研究者は十分な研究資金の獲得が困難な状況にある。一方、まわりにはフィールド研究の不要な研究者で研究費の余っている人もいて、必要なところに必要な資金が行き渡っていないのが現状である。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 254 ciniiなど総合的な研究論文データベースの拡充が必要。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 255 私の専門分野である先端科学・技術ガバナンスは、自然科学と人文・社会科学を架橋する分野であり、残念ながら日本における研究は十分であるとは言えない。また、所属する部局・部署のマネジメント、教育に加え、公務などにより研究時間の確保が難しい。リサーチ・アドミニストレーターや研究およびその他の業務への支援員を利用できる制度が必要であると考える。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 256 問2-01に「あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ」とあるが、研究基盤を「大学図書館、論文等の研究情報へのアクセス、データプラットフォーム、研究情報ネットワーク」等と考えた場合、自分が所属する機関以外の状況は分かりづらいことが多いので、「日本の全般的な状況を踏まえ」という表現はないほうがよいのではないのでしょうか。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 257 理系と違って、助手や秘書がいるわけではなく、例えばプロジェクトであっても、研究者が寄り合うという形なので、研究の本筋以外の部分(データの整理や公開のための作業など)はどうしても後回しになりがちです。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 258 研究支援者の確保はわたしの所属する組織(大学)では非常に前時代的で呆れます。実験補助員を雇用する際、学生であれば2か月勤務したら1か月は勤務できず、4か月目に再度全ての手続き(給与口座の再登録までを含めて)をやり直し、また2か月勤務して1か月休むことを繰り返さなければなりません。「1か月休む理由は勉強に勤む機会を与えるため」と当局は言います。しかし、この休む期間に学生は別のアルバイト(飲食が多い)に出てしまい、場合によってはそちらの方が給料が良いので戻ってきません。こうして実験補助員を再度探し、教育し直す必要があるばかりか、研究に触れる機会が減るという点で育成にとってもマイナスでしかないのですが、総長に陳情しても事務へ丸投げでした。当然事務の回答は見当違いで、現場のことを何もみてもおらず失望しています。こんな低いレベルの研究環境整備ですらしていない現状です。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)

- 260 研究費や施設、リポジトリの構築などの環境整備はできていると思うが、積極的な活用をするムードにはあまりないと思う。そもそも研究にあまり重きが置かれず、校務など研究にも教育にもかからない業務が最優先されるため、宝の持ち腐れ感が否めない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス)
- 261 研究を行う際に、基盤経費はほとんどないため全て外部資金を獲得することで賄っている。現在のところ、複数の外部資金が途切れることなく獲得できているため、研究を進められているが、研究資金が途切れるタイミングで大幅に研究を縮小せざるを得ない可能性を不安に思っている。また、共用機器を使う際の手続きなど、明示的に示されていないものも多いため、結局は個人的なコネを使って何とかしている。研究補助者や秘書の雇用なども、外部資金で行う必要があるため、研究に支障が出ない範囲で行うのが難しい。研究成果のリポジトリ等での公開は一般的になってきていると思うが、リポジトリやデータベースが乱立しているせいで、登録・活用する際に支障が出ている。さらに、大型研究費・プロジェクトにはデータベース開発自体を目的としたものがいくつもあり、こういう研究ははっきり言えば、研究費の無駄遣いでしかないように思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 262 研究費(基盤的経費)が乏しく、外部資金を獲得しない限り、研究が困難なのが現状です。そのため、外部資金を獲得することが必須となり、結果として、外部資金獲得のための申請書の作成、報告書の作成に追われ、研究に集中できないうえ、長期的な展望をもって研究テーマに取り組むことが困難になっています。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 263 商業的論文掲載誌の価格高騰に伴い、大学図書館などで多様な分野の雑誌の契約がオンライン・オフライン共に難しくなっている。研究の多様性を維持するためには、利用者が少ない雑誌も目を通せるような機会を作っておくことが重要であるし、同様に研究成果の共有としての論文発表表であるので、さまざまな研究者の目に留まるような発表方法が望ましい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 264 ・コロナ禍において、会議はオンラインで十分対応できることがわかったが、現在、対面の会議に戻ってしまった。研究時間を確保するためには、オンラインで対応できることはオンラインで対応するようにしてほしい。・ICT技術に基づいた新しい研究を進めたいが、授業実践においては大学の教室ネットワーク環境やPC機器がICT技術に対応していないことが多い。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 265 研究室が助教の複数人で使用する大部屋となっているため、集中して研究できる環境からは程遠い。また、学生を個別指導する環境も不十分である。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 266 海外への雑誌論文の投稿についての支援が、まだ整っていないように考える。海外への雑誌論文への投稿は、海外留学の経験がないと難しい。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 267 部局で配分される研究費が少ないので、外部資金獲得に多大な労力を割かざるを得ないが、事務スタッフが削減されており事務作業を教員が行っているため研究時間がほとんどない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 268 自分の専門分野が、所謂、「文系」であるため、所属学部で組織だって研究するスタイルになっていない。研究資金はあっても、結局、資金獲得、その管理、データクリーニング、分析等、研究の基礎的なことからすべて自分一人でやっているため、純粋に研究時間に割ける時間が減少してしまっている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 269 電子ジャーナルへのアクセスが悲惨な状況にある。大学間の格差も大きいので、国による基盤整備を望む。所属機関の内部研究費は少額であるため、個人で競争的研究費を獲得することが必須であり、安定的な研究基盤が設けられているとはいえない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 270 回答者の研究分野において、研究成果の公表方法の多様化が望ましいのかどうかわからない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 271 研究環境以前に、研究遂行能力が低い研究者が多すぎる。そもそも、研究をまともに行わずに学務や就職活動支援、委員会などに奔走し、仕事をした気になっている教員が多すぎる。したがって、研究環境は人事的な面からも、改善が必要である。研究以外のところで熱意を燃やして、委員会の役職や雑用を押し付けるのはやめてほしいと考えている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 272 論文等の研究情報へのアクセスの弱さは致命的であると考え。論文、特に海外への論文にアクセスができないなか国際的な論文を出版しろという流れは、「竹槍でB29と戦う」ようなものであると感じざるを得ない。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 273 学術雑誌の購読費用高騰が大学の予算を逼迫させており、国が解決策を提示し、商業出版社との交渉を積極的に進めて欲しい。(大学マネジメント層、学長等クラス、)
- 274 ・選択と集中がいき過ぎているので運営交付金のような各研究室への基盤的研究費は増やすべきだと思う。・研究上のデータベース構築など、オープンサイエンスの理念を取り入れ、公益的な観点から、様々な経済的支援が求められる。・研究施設・設備の活用を効率的なものとするためには、それを扱う人材の教育・確保が必須である。研究施設、設備、機器は整っていると考えられる。・共用化する取り組みにより、さらに効率的な運営、利用が可能かもしれない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 275 科研費により(文系も含む)あらゆる分野で競争的研究費が得られる環境が整っている点は、諸外国に比べても恵まれている。法人化以降、研究者の研究時間の確保は積年の課題となっており、さまざまな対策が取られているが、改善の兆しは見られない。競争的研究費への応募、各種の評価等にかかるエフォートが増大傾向にあり、研究時間にしわ寄せが出ている。オープンサイエンスの推進が遅れており、研究活動への悪影響が懸念される。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 276 電子ジャーナルの高騰化が大きな負担になっていると感じる。研究機器も高額化しており、外国のレベルに追いついていない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 277 201に関しては、電子ジャーナル契約が財政的に大きな負担となっている。203に関連して競争的に研究資金の間接経費は一律30%と定着したことは評価できる。一方で、民間からの間接的経費割合に関しては、これまで以上に拡充させる必要があり、産業界との継続的な対話が必要と認識している。206に関しては自主経費で産学連携を主体とした研究棟を整備し一定の成果を上げているものの、早くも研究スペースが足りない課題が出てきている。207・209に関してはコアファシリティ整備事業を活用して共有化・ICT化を始めたところであり、効果が出るのに若干の時間を有する。210に関して奇しくもコロナ禍によって進んだと言える。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 278 研究施設、設備等の共用は、環境が整ってきたが、十分利用できていない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 279 大学間のデータ共有については我が国は遅れていると思う。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 280 運営費交付金の削減により、人件費比率が高い本学では、教員1人当たりの基盤的研究費が十分に措置できない現状である。この状況を少しでも改善するために、組織内で研究施設・設備・機器を共用する仕組み(コアファシリティ化)を充実させる取り組みを開始した。また、各教員の研究に関するデータベースを充実させることで、本学教員の研究成果を外部に広く公開するように努めている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 281 研究施設・設備の充実を図ると同時に、技術職員の拡充も必要不可欠である。海外の大学の研究室には複数名の技術職員が配置されていることが多い一方、日本の大学の技術職員の数が非常に少ない。技術職員を増やすことによって、教員は実験指導、設備メンテナンス、学生指導等の時間を減らすことができ、より多くの時間を研究に充てることできる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 282 現在、大学としてDX推進を行っている最中である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 283 日本の研究体制は古く、給料、研究室の面積など悪平等となっている。改革をしようとしても、反対されるので改革は進まない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 284 研究スペース、研究費、インターネット、ジャーナルの購読などの研究基盤は、多くの大学で厳しい状況にあり、大学全体の底上げが必要と考えられる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 285 公立大学において、研究機器共用や研究データマネジメントの取り組みがやや遅れ気味である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 286 オンライン学術雑誌高騰の問題は日本が一丸となって解決を目指す必要がある(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 287 基盤的な研究費が不足しているため、長期的な基礎研究が持続できなくなっている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 288 電子ジャーナルの高騰が継続的購読を困難にしつつある。研究リソースとして極めて重要であるが、現在の購読レベルを維持しているか不安である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 289 競争的資金の獲得・マネジメントや、過剰ともいえるほどのリスク回避のためのさまざまな事務作業・書類づくりなどにより、十分な教育・研究時間を確保できていない研究者はきわめて多いように思われます。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 290 施設の老朽化が著しい。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 291 研究環境の整備は、個々の大学の努力だけでなく、国としての取組みが重要になる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 292 様々な評価に追われて研究時間が削減されているのが現在の中堅～シニア教員の現状であり、この状況を改善しない限り日本の研究力強化は難しい。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 293 組織として、研究設備や環境の整備に取り組んでいるが、財源の確保に窮している。理工系の場合、研究設備の優劣が研究成果の優劣に直結することもあり、研究設備を刷新するための経費を国として確保することが必要である。このままでは、資金的に余裕のある大学とない大学の研究力格差は開く一方であり、特定研究大学制度ができたとしてもそこで育成される若手研究者が十分な研究環境で研究を進めることができない状況になりかねない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 294 サイエンスの世界のみならず、日本の企業活動・経済全体の問題は人の交流の少なさにあると考える。国全体で適材適所の人材配置となっていないし、知識や人の流動性に乏しい。国は研究の拠点をつくばや帝国大学(重点10大学)に集約しようとしているが、つくばの一部の施設を除いて、非常に閉鎖的で外部の者には使いにくい。また、任期制のポストドクなど、欧米の制度を模倣して人材の流動性を高める工夫はしていると思うが、残念ながら研究者の側にその意識はなく、大学間の人的な流動性は極めて低い。産業界と大学間の人的交流についても、例えば文部科学省で大学院教員としての適性を判定する際には論文の数や大学での教育実績(年数)をもとに行っており、交流の大きな妨げになっている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 295 ・学術誌の電子ジャーナル化に伴いその高騰化に苦慮している機関が多いのではないかと推測されます。財政的支援とともに何らかの抜本的な対策が必要である。・リサーチアドミニストレータ(RA)は大学の大型プロジェクト研究推進に不可欠であるが、文科省の当初補助制度の終了に伴い国立大学に偏ったまま放置されている。研究型公立大学、私立大学への支援も強化して国全体の科学技術力向上に向け、また幅広く研究の裾野を拡大することでわが国全体の科学技術推進のモチベーションを高めるべきである。・特に、先駆的な異分野融合研究プロジェクトを開発、実行するためには、真に優秀なRAは必須である。・各大学、研究機関が保有する大型研究施設・設備を幅広く、有効に、かつ効率的に活用するためにはDXを促進して、リモート化や効率的なデータ保管に努めることが求められる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 296 大学内での機器の共有化は高いレベルにあるが、大型高額の先端研究用機器の更新および新規設置が充分には進んでいない。公立大学の為、設置者である地方公共団体に当該機器の必要性に関する十分な説明を行い、理解を得る努力が肝要となっている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 297 研究者が研究資金獲得のためなどにかかる時間が年々増加しており、十分な研究時間の確保が喫緊の課題ではないか。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 298 中堅研究者も教育や学内の組織活動(委員会活動等)が忙しく、研究に専念するのが困難です。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 299 国からの研究費が不十分との意見も社会的にはありますが、国立の研究所は外部の利用者を拡充するための取り組みや成果紹介に精力的に取り組まれていると思います。本校に近い組織としては兵庫県にある○○○○○○○○センター【非営利団体名】のSPring-8があり、研究成果をWeb上での紹介だけでなく印刷体でも配布され、関心のある研究者への情報提供は高いレベルでサポートされていると考えます。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 300 研究環境の整備に関する資金の調達が、なかなか厳しものがあります。国からの支援の増加を望み、期待しております。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 301 私立大学では(国公立大学に比べて)教育の比重(負担)が非常に大きい。また,本学の場合,基幹科目に兼任教員を充てないことが不文律としてあり,これが研究時間を大きく阻害する要因となっている。コロナ禍により,ICTの導入は,研究面でも教育面でも大きく進んだが,現場のレベルでは,教員(研究者)のスキルの違いにより活用の程度・有効性が大きく異なる。大学として,現場レベルの個々の教員をサポートするほど,支援体制は十分ではない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 302 医学系なので,臨床データの共有,利活用などは,世界に比べて,難しい状況である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 303 大学生のおよそ8割は私立大学に所属しており,人材の裾野を拡げ底上げをするためにも,私立大学の研究基盤整備に公的資金を投入することが,結果として国力向上に繋がると考えている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 304 学術雑誌の購読料の高騰は大変に大きな問題であり,国として策を考えて欲しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 305 教育研究DXの推進にあわせ,ネットワークの更新を予定しており,より一層の研究環境の充実を目指しています。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 306 研究装置の老朽化が目立つようになったが,大型研究装置の導入はますます困難となっている。研究DXについてはこれから取り組むべき課題と言える。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 307 問2-01に関して,私の所属機関も含めて地方国立大学でよく耳にすることは電子ジャーナルへのアクセスが極めて限定されているということです。旧帝大では普通にアクセスできる雑誌の情報が得られない環境においては研究の質が制約されてしまい,また,若手の研究意欲の面でも非常にマイナスが大きいと感じています。全国の大学において電子ジャーナルへの公平にアクセスできることは日本の研究基盤整備としても重要であると考えています。オープンジャーナル化が加速している流れではありますが,現状では有料オンライン雑誌の情報が速やかに得られないと研究競争には勝てません。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 308 日本の大学が企業から受ける研究は他国に比べて多くないようです。大学が企業から信頼されて研究および人材育成を可能とする体制(優遇措置を含む)の構築が肝要。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 309 個々の大学,特に,小規模大学で個別にITシステムやデータポリシーを構築・運用するには限界があるため,〇〇〇等【大学共同利用機関名】を中心に共通的なクラウドサービスを提供し,日本全体のICT技術導入のための人的・資金的コストを低減する取り組みの推進が望まれます。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 310 公的機関の施設・設備,国公立大学の施設・設備,公的研究費による高額機器などは,所属を超えてもっと広く誰でも使えるようにしていく方がよい。欧米に比べて少ない日本のリソースを共同でもっと活用するべきだと思います。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 311 研究データポリシーの整備は全国大学を見ても,まだまだと考えている。いつまでに,何を求め,〇〇の効用を期待するなど,政府からの明確なメッセージが重要と考える。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 312 とりわけ,最低限の研究活動を実施するために必要な研究資金および電子ジャーナルを含む基盤設備については,十分な状況ではないように思います。大型の研究プロジェクトも有効ですが,個々の研究者の活動基盤を確保することも大きな課題であるように思われます。また,多くの研究者が一つの目標を目指して参画する「領域形成型」のプロジェクトが,もっと多く設定されれば,研究者間の交流も拡大すると思います。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 313 研究者を支援する組織体制の構築,整備,運用は,多様化複雑化している。質問項目の研究基盤整備,研究施設の充実とともに,研究データ基盤整備や,安全保障輸出管理,ABSJほか研究コンプライアンス対応が必要となっている。研究環境の充実が研究支援部門の充実とあわせて考える必要があると考える。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 314 データの共有という点に関していえば,各府省や公的機関が保有する大学や研究機関に関するデータを共有化し,調査や報告の負担を軽減していただきたい。例えばe-Rad上で,各大学機関の情報,研究者の情報を活用すれば,研究費申請の際に必要な情報は大幅に削減できるのではないかと,大学側・資金配分側の双方で同じ情報を何度も確認していることになっていると考える。ワンスオンリーの原則で各府省・支援機関が取り組んでいただきたい。共有化のメリットが浸透すれば,データポリシー策定の必要性や意義も研究者側が理解できる状況にある。やみくもにITツールを導入することでかえって負担が増すことになるのではないかと危惧している。公開・共有による具体的な成果があがっている事例を文科省等において共有いただく等により目的を明確にいただき,データポリシー策定やDXが目的化しないようにすべき。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,女性)
- 315 研究費,研究施設・設備など,全ての研究資源は我が国全体で圧倒的に不足していると感じている。(大学マネジメント層,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 316 基盤の経費である運営費交付金が法人化後削減され,授業料等学生納付金も法人化後,費用省令が改定されず標準額が固定されている。一方で給与はベースアップ等で増加の一途である。収入が増えない状況において,多くの大学が人件費の削減(教員数,事務職員数の削減),研究費の削減を行っている状況であると思う。(大学マネジメント層,その他,男性)
- 317 競争的研究費の確保等,比較的高い水準で推移していると認識しているが,教員・研究者個人レベルでは取得の状況にばらつきがある。本人が望んで取得しているものではあるが,負担軽減措置を取り入れる必要性を(公平性を担保した上で)感じている。また運営費交付金に基づく基盤的研究費は低減しており基礎的長期的研究の安定的基盤は脆弱になっている。さらに外部経費をとれている機関とそうでない機関とで教員の当校費に大きな差が出てきているのが現状で,運営費交付金の削減が続くと近い将来ほぼゼロになる機関が出てくる可能性がある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 318 最新の機器を常に個々の研究機関で整備し続けることは難しい。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 319 研究費が大型で実用的な技術開発に多く配分されすぎている。基礎的で,基本的な研究のサポートが非常に足りない。研究の支援に対する予算が限られており,テクニシャンや,URAなどに使える資金がほとんどない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 320 基盤経費が約12.5億円,外部資金での稼ぎが約10億円,その間接経費が約1.8億円.だいたい運営交付金と外部資金が半々.外部資金収入に伴う間接経費で,何とか共同利用・共同研究をまわしているのが現状.外部資金の稼ぎが悪くなると,途端に運営は危うくなるのが実情.40年ほど前に研究所に居た頃を思うと,実にしっかりと共同利用・共同研究はマネージメントされているし成果もあがっている(基盤経費は減っているのに共同利用・共同研究の成果については雲泥の差).(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 321 生物系研究などスモールサイエンスにおいても研究室単位では購入できない高額機器が必要であるとともに,最先端機器が短期間で更新され共用・共同利用で対応する必要性が急速に増している.これに対応するためには,共同利用・共同研究を目的とした恒常的な組織における最先端機器の集中的な整備・充実が必要と考える(例として欧州におけるEMBLなど,バイオイメージングセンター設置等).これにより共同利用・共同研究を通じて若手研究者や,研究環境が十分でない大学における優れた研究者に研究の機会を十分に与えることが期待できる.また,大学共同利用機関や共同研究拠点のネットワーク化を推進するとともに,周知を更に進める必要がある.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 322 研究活動に必要な手段(ハードウェア)の整備は進んだが,それのもたらした大量のデータを処理し,データベースとして活用していくための計算機資源,ソフトウェア,それらに必要な人材のポストが十分でない.言い換えれば,ハードウェアの建設や開発に比べて,データの利活用に必要な予算の必須性が,現在の予算要求の構造上訴えにくく,また事項化しにくい.その結果,重要性に比べてその影が薄くなりがちであり,予算確保に結びついていない.長年の1流のハードに3流の計算機資源の状況が,改善されていない.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 323 コロナによりリモート化は一挙に進展した(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 324 法人の基盤的経費である運営費交付金が減額されており,研究経費は外部資金に頼らざるを得ない状況である.最近の外部資金は,社会実装が強く求められ,民間企業とのマッチングファンドが条件となるケースが多い.そのため,基礎研究分野では,外部資金の獲得が難しくなっている.運営費交付金の増額が必要.コロナ禍を契機にDX化やweb会議の利用が大きく進んだ.データリポジトリの問題は,電子ジャーナルの高騰とも関連して大きくなってきており,国としての政策を明確にする必要がある.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 325 国の予算配分が厳しい中であり,施設の更新などは後回しになりがちである.論文掲載費の高騰は論文出版に偏重した評価制度の裏返しと思う.リポジトリの拡充は悪くないが,国内学会誌や紀要など安価に出版できる場での研究成果公表に良い評価を与えるなども良いのではないだろうか.DOIがあり,英語が記載されていれば世界中からアクセスできる時代であるので,そこを活用したい.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 326 小さな研究機関なので,研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材の確保やICTの活用を推進する能力の点では大きな組織より不利な状況にあると感じる.限られた能力の範囲ではあるが,これらに対応していこうと努力している.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 327 ICT技術に基づく研究方法の変革については,全ての分野にとって重要なものではない(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 328 共通指標の下に組織同士を競争させる仕組みではなく,研究者同士を競争させる仕組みを完備し,基礎的な研究費を拡充してほしい.さらに,研究支援人材の育成と増加が喫緊の課題であると思う.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 329 私の研究分野では取得データは一定占有期間後公開するのが原則となっている.違った切り口でデータを解析することで,2次利用でも多くの研究成果が出ている.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 330 ・研究施設の老朽化が進む中,運営費交付金の定率削減により,研究に使うべき予算が確保できなくなっている.・RAの育成に関する好例があれば情報として知りたい.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,女性)
- 331 科学立国として最先端の研究を推進するための基盤整備維持は,予算(機器導入,機器のオペレーターの雇用経費)が削減されているなか,非常に厳しい状況にある.部局,大学を超えた機器の共用化などの取組も行われており,効率的な運営も試みられているが,機器更新などをより積極的に行う必要がある.大学共同利用機関を中心として,最先端研究を進めるネットワーク構築をより強化するなどの仕掛けも必要と思われるが,その大学共同利用機関においても最先端機器へ更新の状況は厳しい状況にある.(国研等マネジメント層,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 332 本研究所では,いわゆる「内部研究費」は少ないが,大学共同利用機関として,ほぼすべての研究が「共同研究プロジェクト」としておこなわれており,その研究経費は十分である.それに加え,ほぼすべての研究者が科学研究費助成事業(科研費)に応募し,採択されている状況であり,それらを踏まえると,研究費に関しては,申し分ない.本研究所の施設・設備としては,いわゆる実験機器ではなく,コーパスをはじめとした言語資源であり,国公立大学のみならず,私立大学からの利用も多い.さらに,ここ数年は,企業との契約も増加している.(国研等マネジメント層,助教,研究員クラス,男性)
- 333 大学等への研究資金の補助,オーバードクターではなく助教等の正規ポスト等欧米や中国と比べるとはなはだ不十分であると考えます(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 334 日本の大学や公的研究機関は,競争的資金の獲得に縛られており,革新的な研究や基礎研究が疎かになっていると感じている.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 335 大学における間接経費の使途が概ね不明瞭であり,明確に示すことで,比率を上げることに對して理解が得られる可能性がある.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 336 国際競争力という視点で見ると我が国の研究環境は十分とは言えないと思う(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 337 日本の大学や公的研究機関に対して独立採算を求める制度がスタートして以降,優秀な研究者の流出ならびに研究資金の不足は深刻であると感じています.(大企業の代表等,学長等クラス,女性)
- 338 これまで付き合いのある大学の研究室においては,資金が十分でない研究室も多くあり,公的資金を獲得するための手続きや作業に多くの時間を割かれているように思えます.大学ではリモートでの授業がなされていることもあり,民間企業よりもリモートに関する設備やノウハウは多くあると思う.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)

- 339 お会いする先生方は皆さん、資金の調達難、設備の老朽化、何をしても自らが動く必要がある、というところで苦労されているお話ばかりです。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 340 研究分野によって研究資金配分等の差が大きい、国家の戦略的なテーマ選定が重要かつ必要であると思います。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 341 目先の成果を求めた研究テーマに資源が配分されやすい傾向が無い(逆に基礎研究への資源配分が不十分)が懸念点です。基礎研究へ資源配分する際、どのテーマを選択するかは高度な目利きが必要で難しい課題だとは思いますが。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 342 研究者が充実した研究をおくる環境及び資本(資金)を含めた全般的な基盤そのものが不十分で、またその研究及び研究成果、研究者を経済全体の裾野まで拡充できれば、企業能力全体の底上げに繋がれると感じています。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 343 日本の大学や公的研究機関においては、セキュリティを確認したうえで、個人情報等の取り扱いを緩めるべきかと思えます。そうしないと、AI等において海外に後れを取ってしまうかと思えます。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 344 民間企業から見ると大学の基礎研究に対する資金、インフラはもっと強化すべきに見えます。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 345 IT分野では、技術的にも制度的にも日本は遅れているように思われます。AI研究やデータサイエンティスト等のITスキルを持つ人材の育成に加え、国内外を含めた情報共有が進むような法規制のあり方を早急に整備、調整する必要性を感じています。(大企業の代表等、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 346 本ページに記載された質問の内容に関する情報自体が、外部から取得/閲覧可能なかどうか、またそれらが告知されているかどうか不明です。そもその周知活動自体が不足しているように思われます。(大企業の代表等、その他、男性)
- 347 大学や研究機関の内部状況については、外部からは詳しくわからず評価難しいが、交流時に感じるのとはかなりデジタル化等企業に比べると遅れている感あり。(大企業の代表等、その他、男性)
- 348 日本の技術マップが存在しないため、どこにどのような技術が存在するのかわからない。よって技術面から見た時にどの分野を強化すべきかわからない。日本の事業戦略と整合させた研究開発とならず、飛び石状に技術開発がなされている。日本で力を結集させて必要な技術獲得に取り組む枠組みが必要。(大企業の代表等、その他、女性)
- 349 上記の質問は漠然としすぎていて、評価を選ぶ基準が曖昧となる懸念があります。むしろこのような機会を利用して、各問いに関連した「日本の大学や公的研究機関」が取り組んでいる内容を観られるようなリンクを張っておくとかすれば、より認知度や理解が高まるのではないかと感じました。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、)
- 350 限られた大学研究機関との共同研究でしか対応していないので、日本の全般的なという観点での回答は難しい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 351 長期目線で国家戦略的な研究ターゲットが絞れておらず、集中的な資源投入が出来ていない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 352 事務手続きの煩雑さ、提出書類の多さ、には閉口する。事務組織の立場ではなく、利用者の立場に立ったマネジメントが求められる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 353 日本の研究体制や資金状況を比較する対象としてどこを考えるかによって、回答が変わる。今回は、ドイツとの比較において記載したつもりである。ただし、ドイツにも研究の課題はあるだろうから、完全に正しい答えにはなっていない可能性もある。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 354 大学の先生が「社会貢献」が大学の法的に定められた使命であることを知らない。また、個人の昇進や常勤職を得るために論文を粗製濫造し、あるいは「成果の出やすい研究」だけに携わりたがるため、社会実装とはほど遠い研究と研究指向である。その対極に居る先生も見かけるが、そうした成果は「秘密やノウハウ」として中身がうやむやな状態で公表されるので、一企業としては参考にできない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 355 大学の教員の雑用や会議の時間が多すぎる。研究と世界レベルでの学術交流、産学連携での指導に、教員が多くの時間を費やせるようにする必要がある。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 356 研究以外の書類や手続きに時間やリソースの負荷が大きいかかっているような声を聞いています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 357 一番研究力がピークのポストドク、准教授あたりが研究できる時間と予算がとれないのが課題であるとする。企業との共同研究を促すためにも研究開発費に伴う税制優遇などを実施すべき(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 358 意見です。とにかく、研究費が足りないと研究者より切実な話を聞きます。先日は数十万の機材が買えず、2年分割でという申し入れがありました。こんな状況では、ICTとかデータ活用だとか言うのは無理です。研究費を増額すべきです。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 359 研究者のキャリアパス構築環境についてはまだまだ改善の余地があると思えます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)

- 360 研究の資金面や環境は整備されてきている。①チームで行う研究と②個人や学生の小グループで行う研究では、研究の性格が大きく異なる。独創性があり発展性のある研究は②から生まれることが多いと感じる。1970-2000年頃の大学の研究は資金不足で劣悪な環境でも、丁寧に時間をかけて研究者の気のすむまで研究を続けられた結果、後世に残る素晴らしい研究が生まれてきたように感じられる。同列に扱えない①と②に対して合理性のある組織や資金の創設が欲しい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 361 自由な発想に基づく研究の育成を積極的に促進する体制を新たに構築すべき。発想は不意に生まれるもので、規制の職制廃止など頭を押さえつけない体制構築が必要。研究時間の24時間開放など、出来ることから改良すべき。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 362 サラリーマンの税金は、毎年何かしらの形で増えているが、国としては横ばい、つまり、衰退しか見えない。税金の使い先で、明らかに無駄になっているシステムを排除し、アメリカ、中国に負けない国力の基礎となる研究に正しく資金を投入し、また、研究者のモチベーションが上がるシステムを構築して欲しい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 363 大学・公的機関における研究費の状況については、まさに悲惨としかいいようがない状況であり、教員が研究費獲得のために走り回り、本来の研究がおろそかになってしまうという本末転倒のような状況が非常に一般的に見られる。またそれをサポートする人材(URA,大学職員)の育成や採用、さらには彼らに対する評価体制も十分ではなく、このような職種に対して、特に大学内での評価が低い傾向がみられるため、そういった職種に人が集まらないという傾向もある。研究費の増額はいうまでもないことだが、それを活かす人材の育成を進めていくことが必要である。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 364 一部の施設には十分な設備や資金を得ているが、その理由が明確でない。成果を重視すると言われているが、成果は論文どまりで、試作品が稼働したと発表するまで、従って報告の際にCOIに関与することがない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 365 日本の研究環境は悪すぎると思う。もつとその人しかできない仕事をやるべきで雑用は非常勤を雇用すべきだと思う。特に最近悪くなるのが早くなっているように感じる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 366 海外(例えば中国)などと比べ、日本の大学や公的研究機関の研究開発の力の入れ方は低く感じます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 367 研究資源の不足、研究活動におけるIT化や情報共有システムの不足は大きな課題。改善のために国に動いてもらいたい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 368 資源的な環境は整っていると思いますが、ツールの活用システムやサポート等の環境整備が、まだ、不十分と感じる時があります。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 369 大学における研究が、最先端なのかというそうではないように思われます。民間企業では、最先端のモノのあるかもしれませんが、数年後には他国にキャッチアップされ、ベンチャー事業会社のすぐに無くなっているのも周知のごとくです。本当に必要な研究には研究費が必要だと思います。集中と選択をすることで、効果的な研究費の活用が必要だと思います。研究者の名前(力関係)だけで、評価される時代は、時代遅れのように思われます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 370 私から見て、日本が行っている研究テーマや研究装置類は世界でも先端であり、やっておられる先生方も時間を惜しんで研究に打ち込まれていると察します。費用については、多ければそれだけ質の高い設備が使用できるはずですので、出てくる結果の信頼性が高いと考えます。しかし、それぞれの研究テーマが細分化されてしまいブロード化していると思われるため、研究者のつながりが細くなっているのではないかと感じます。また、研究成果の発表が日本語が主体のため、海外からの引き合いや参照が減ってしまっていると危惧しています。是非、日本の研究実力発信の為、流行ではないですが、ワンストップ的な大がかりなプラットフォームを作っていくべきではないかと存じます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 371 マスで考えても国際競争には到底太刀打ちできない予算かと考えます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 372 規制が多過ぎる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 373 基盤研究における採択・不採択の基準が不明瞭な印象。対象期間も短い場合が散見する。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 374 研究活動における予算は確保しにくくなっていると思われる。取り組まれているとは思いますが、各大学や研究機関ごとの研究の役割分担を行い、資源を集中させ、効率的な研究活動が行える環境整備をさらに進める必要があると考えます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 375 学術データ基盤の整備は、今後極めて重要になるので、理工系,医歯薬系,人文社会系それぞれの特性を考慮して、研究者の負担にならない管理,公開,利活用の基盤を日本語と英語の双方で進めるべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 376 国の施策に直接かかわる国立研究機関に出るべき公的な研究資金が、個人に出る競争的研究費に多くが置き換えられており、その点で、むだな労力(応募,審議,採択等)がかかるシステムを、もう少し改善出来ないものであろうか。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 377 公的資金を得て研究をまとめた後、単に報告書という形態で「業績」とするのでは、自己満足になるので、それを公刊するシステムを強化して、成果を広く社会に還元する工夫をしていただきたい。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 378 データレポジトリシステムの構築やデータ公開などが進むが、入力等の支援が不十分であり、研究業務を圧迫している。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 379 国立大学の基盤的経費(機関の内部研究費)はあまりに少なすぎる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 380 様々な研究成果の公開方法がありますが、一元化することで、はるかに良くなります。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

- 381 データリポジトリの構築は行われてきたが、共同研究に発展するような活用は行われていないと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 382 この問いに関しては、状況が徐々に改善されているように感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 383 「日本の全般的な状況を踏まえ」という設問の要件があると回答が難しくなります。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 384 地方国立大学法人における基盤的経費の底上げが必要。多くは公的な競争的資金を十分に獲得できる環境(体制、分野を跨ぐ提案能力)にあらず。また、民間資金を提供する相手にも恵まれない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 385 研究成果が論文発表のみでなく、データとして活用されることが重要である。そのためのシステム(機関)が必要と思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 386 ・特に地方の大学に関しては、地元企業との連携を図り、新技術の開発を社会実装していくための大学の役割は大きく、地域経済の活性化に貢献していくことが期待されているが、研究費が十分に確保できているかについて、ヒアリングをしていただき、大学格差をなくしていくことも重要ではないかと思う。・公的研究資金を用いて得られたデータについては、日本の重要な資産であり、経済安全保障を加味しながら、利活用が図れるように更なる充実した仕組みの構築を期待する。データの重要性について大学等に啓発を図っていくことも必要ではないかと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 387 まだまだデジタルでオープンに提供されている資料は海外に比べて少ない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 388 国や大学の研究力評価(国際社会の中での見え方)については、英語での成果発信力が弱いことが致命的に影響している。日本国内で著名な研究者が、国際的データベースの中で全く見えてこない状況が近年始まっている。研究費に関しては、身近なところでは不足の話は聞いたことがないが、研究費が成果に直接結びつかない近年の日本の状況は把握している。シンガポール等、他のアジア諸国との共同研究で感じるのは、若手研究者の成果発信への意欲の強さであり、それが近年日本では弱まっている。地方大学については厳密な実態調査が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 389 様々な競争的資金が用意されているものの、獲得できる大学が限られている傾向があるのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 390 (211)公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開するための取組は、充分されているが、共有するための取り組みは不十分。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 391 研究データの利活用は分野によると思われる。遺伝子情報は比較的良好。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 392 国立大学全般において研究の基盤経費が少なすぎる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 393 研究データを登録する側のインセンティブ設計がなければ、プラットフォーム整備するだけでは利用が進まないのではないかと考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 394 大学等の研究教育機関の基盤的経費の殆どは人件費で無くなってしまい、図書館の整備・充実などの教育・研究環境に使える基盤経費が少なくなって来ている。競争的資金からのこれら基盤経費への補填も大学による格差が大きいので大学間の格差の広がりの一つの原因である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 395 基盤的経費は年々削減され続け、また、科研費等の競争的資金も十分とは言えない状況が続いている。研究データの公開は、論文投稿時に義務付けているジャーナルが増えてきていることから、自ずと進んできているが、データポリシーの策定は、各機関での進み具合には差があり、またリポジトリも十分ではない。特に、データリポジトリについては、国が十分な環境を研究者に提供すべきと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 396 データベース化が進んでいるものと思われるが、その情報源情報が十分に伝えられていない可能性がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 397 研究データの利活用はほとんど行われていない。そもそもリポジトリやデータベース、アーカイブへの支援がない。国策として生命科学データベースやスパコン環境を整備すべきことは学会の提言としても発出済み。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 398 研究費の過度な集中についてより丁寧なチェックが必要と思われる。間接経費の割合増や(人件費を含めた)直接経費の点からも研究者が研究活動に専念できるように更なる改善が望ましい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 399 幅広く薄く研究費をつけることで、裾野をきちんと広げていくとともに、育てていくことが肝要と思っています。選択と集中に少し振りすぎているように感じています。事業化などに真摯に取り組んでいくようなプロジェクトであれば選択と集中も良いと思いますが、わが国では残念ながらそのようなプロジェクトは少ないように感じています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 400 科研費により取得・構築したデータについては、原則、公開すべきではないか。科研費申請の際にデータ公開の条件付けをしても良いのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 401 競争的資金が同じ研究者に集中しないように配慮が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 402 まずもって〇大など上位数大学を除き、地方大学における研究費は、基盤経費・公募型研究費共に、限定的である。何を目的として研究費を分配するかという考え方如何であり、仮に将来の事業化につながるような研究に予算を再配分するのであれば、地方により多くの予算をつけるべきだと考える。一方で、〇大であれ地方大学であれ、事業化に値する研究は有望と思われる研究者の5~10%にとどまり、更に事業開発能力のあるビジネス人材の関与がない限り実現しない、という観点で、全体の予算を合目的に再配分し直せば、全体予算はより少額で十分足りると考えている。事業化によらず、目的に応じた予算を投じた研究の目的達成状況を踏まえ、結果を踏まえた実態調査をかけ、予算全体のあるべき姿を再度検討する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 403 大学の基盤的経費は、非常にみじめな状態である。特に大学内で共有できるような高額な測定装置等の購入は、非常に難しい。この点は諸外国、例えば中国等と比較しても全く不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 404 競争的資金が資金源の主たる部分を占める方向に進んだ結果、「競争」で「勝てそう」つまり「審査側が理解できそうな」研究内容へのシフトが起きている印象は持つ。これによって「今は誰も思いつきもしない」「今は誰もわからない」(しかし実は本質的な)研究の開始や展開が阻害されているのではないかと懸念する。研究の本義は「新規」であろう。「驚くべき新規」の内容は、これまで基盤的経費で支えられてきたのではないかと、競争的なまま行くのであれば、「今は誰もわからないが本質」も支えられるような「競争的」のルールは作れるのか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 405 公募型研究費に関しては、規模、量ともに、欧米や中国に比べると、少ないと感じる。総額自体を大きく増大させる必要がある。選択と集中に関しては進んでいるが、そこに至る成果を促進する助成を一層充実させる必要がある。成果の公開に関しては、単に論文発表や特許申請を要望するだけでなく、公開データや成果を他者が再利用できるような形式での公開を可能にするような、リサーチ・インフラとなるシステムを共同利用システムとして開発し、公開提供する必要があると考える。公開形式の標準化、ソフトやハードの成果の再利用を促進するようなモジュール化の標準化まで議論し、インフラを整備する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 406 アメリカの大学で若手研究者(特にテニュアトラックの助教授)は独立していて、それは機関の内部経費でスタートアップ経費を億単位でつけているのが理由。日本の助教はボスである教授か准教授のリソースに依存しないと研究できないので、従属関係にある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 407 競争的資金が、一部の研究機関や研究者に過度に集中している印象がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 408 科研費制度はよく機能していると思うが、小さな研究であっても1年毎の申請で小回りが利かない面もある。科研費の枠を超える大型の取り組みには明確な道筋はなく、さらに欧米や中国と比べて予算化は非常に渋く、競争力を大きく失っている。大型であっても良いアイデアは速やかに実現できる仕組みが必要だ。バラバラのリポジトリをたくさん作らずに一元化しないと、全く注目されないし、手間ばかりが増える。やった感を出すだけの「公開・共有」はほぼ役に立っていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 409 情報の管理を研究者に任せており、システムとしての統一感がない。管理運営を安定して行うためのインフラが整備されていない。収集・管理・運営するための投資が十分ではない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 410 競争すべき研究・活動と、公益性等の点から運営交付金で対応すべき研究・活動の分けをもっと精査せねばならない。特に近年は競争的資金による特任教員が増えているが、自らの雇用環境が不安定な若手が、長期的視野でチャレンジングな研究が出来るとは思えない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 411 公的研究資金を使ったら必ず研究データを公開するようなことではなく、研究インテグリティを良く考慮して、研究室レベル、大学レベル、国レベルで、どのデータを公開するのが結果として、国民、研究者にとって有益な共有がうまれるのかをよく考えて判断する必要があります。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 412 基盤的経費の削減は致命的。全部の大学から校費を削り、「時限付き」で再配分する仕組みは最悪だと思う。原資が増える見込みがないのであれば、大学を合併する、もしくは廃止するなどによって、投資するところを見極め、そこに対しては基盤的資金を増やすべきと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 413 各所において努力はなされていると思いますが、効果を上げているとは言えない状況であると考えます(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 414 真面目に研究した研究者の研究成果を活用する仕組みが足りないように思われる。時間がたつてからでも、見た研究者が評価をすることができたり、研究者に簡単に連絡を取ったりすることができるシステムを拡充してもよいのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 415 博士論文のweb一般公開は(自らは情報公開をしていない)中国を利するだけなので、中止すべきである。国会図書館内での閲覧など閲覧者の身元の確認の必要あり。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 416 オープンデータについては、海外での検討動向と比較すると日本での推進が遅いように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 417 基盤的経費は、いくら水準にしても、不足しているという回答が多く出てくるはずである。ポイントは、現状の予算総額のうち、①集中的にいくつかの大学や研究室に投入すること、②各研究室・大学が経済界から資金を集める仕組みを考えることにあると思う。後者＝経済界からの資金流入の努力を進めることで、パスツールの象限を考えれば、かえって研究業績も伸びるはずである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 418 研究費は、現時点で脚光を浴びている分野、将来有望と期待されている分野に重点的に配分されている。しかし、ノーベル賞受賞テーマも含めて、過去に脚光を浴びているものばかりでは無い。将来の新規のテーマは、未だ脚光を浴びていない分野の中にも埋もれていると思うので、広く基礎研究ができるような仕組みも必要と考える。研究費を受けている場合も、事務的作業が多く、特に経費のエビデンス資料作成等の負担が大きいと感じる。米国で既に実施されているように、経費はすべて予算に紐付けされたカードで支払い、確認はカードの明細で行うような簡便なシステムを取り入れるなどの方法も検討に値すると思う。研究成果の公表については、各大学や機関でレポジトリ等の仕組みが進みつつある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 419 ・特に国立大学や独立行政法人の経営が厳しい状況に追い込まれている中で、安心して研究者が研究に専念できるはずはない。国家予算における高等教育研究への支援は全く物足りない。「公開・共有された研究データ・研究成果の利活用」は一定程度されているのであろうが、それも、「公開・共有されていない研究データ・研究成果」が数多くあるのであれば誇れるようなことでもないであろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 420 これも分野によって大きく異なる(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 421 外部資金を取れる研究室のみ研究経費が確保できており、多くの研究室はそのような状況にはないという意味で、基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分に確保できているとはいえない。公的研究資金を用いた研究データ・研究成果は、報告書という形式で公開されているケースが多いが、多くの場合それが有効に活用できていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 422 国立大学法人化以降の効率化係数による毎年1%強の基盤経費の削減は、国立大学法人の人員費削減を通じた研究基盤の崩壊を招きつつある。特に地方大学の研究環境の悪化は深刻である。競争的研究資金の拡充による大学単位の研究資金配分や優先順位付けが進んだことによって、研究人材の裾野の切り捨て、特に若手研究者の行き場が失われることに繋がっている。このような研究人材の縮減が日本の研究力の低下につながっているのではないだろうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 423 アカデミアの基盤的経費の中で、ベースになる研究予算以外に、特許費用、支援スタッフの人員費等が十分ではない。例えば、特許出願予算の不足のため、企業との共同出願せざるを得ず、その結果、アカデミア発の発明技術の移転が困難になっており、その結果、アカデミアの研究成果に社会実装されにくいという負のスパイラルになっていないか懸念される。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 424 データそのものの共有が必要な分野がどの程度あるのかわからないが、工学系では論文発表されたもので十分である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 425 基盤経費は大学本部により戦略的に配分されるため、研究者が実際に使える資金は多くない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 426 機関の内部研究費は、国立と異なり私立は非常にpoorである。AMED等の公募型研究費に関しては、すでに該当者が決定されているかのような狭い条件での公募と思われることがある。データシェアリングに関しては、以前より進歩を感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 427 研究資源の質間について「不十分」とした点について補足です。資金が十分であったとしても、適切な判断で資金の分配が行われているのかは不透明であるため、そのような回答にさせていただきました。ようは、日本における世界でのあらゆる分野の地位が損なわれている理由もそこがボトルネックではないかなと感じます。そのあたり、現状をしっかりと分析したうえで判断基準が必要と思われますし、研究課題を選択する際に、研究であるという認識のもとに判断を下す機関や仕組みは早急に見直す必要があるのかなと感じます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 428 最近ではon line journalが多く、投稿料も高い。研究成果を発表したくても、そのための研究費が不足すると思うように投稿できないこともある。大学や研究所で特定の雑誌投稿を負担するシステムがあると論文投稿はもっと増えるのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 429 答えは持っていませんが、研究費総額の問題もあるかもしれませんが、研究費の配分に問題があると考えます。研究者に対しては(研究をしていない人は研究者ではないですが、それをどのように定義するかは難しいですが)、ある一定の自由に使える研究費があり(これは芽生えさせるため)、その上で芽が出た研究に対して競争的資金などで研究費を配分しなければならないと感じます。どの種が良い芽生えをするかは、わかりにくいですが、これが育つ(うまくいく)と確信できる時は、もちろん、研究費を出すのが良いですが、もう芽生えてしまっています。それがオリジナリティーの高い研究であれば良いのですが、そうでないと、大きな競争に巻き込まれることとなります。さらには、大学院生への研究費支援がなければ、研究の多様性は維持できません。大学院生への生活支援と研究費支援は分ける部分があってもよい、すなわち研究費については教員と緩やかにリンクさせる場合があっても良いと考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 430 機関の内部研究費については所属する機関によって大きな差があると思います。有力私立大学(図書館で資料を購入する力がある)で人文・社会科学であれば十分である一方、実験系の分野では競争的な資金や委託研究などが不可欠である印象があります。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 431 資料/史料のデジタル化を含めて、研究を支える仕組み・資金についての議論があまり進んでいないように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 432 研究資金の使われ方と成果に関する評価が十分ではないと思う。基盤的経費をしっかりとつけ、挑戦的な、現在は役に立つか、成功するかかわらない多様な研究に研究者が手をつけられるような支援が絶対的に必要。挑戦的な研究費への申請書きに時間が取られ、結果採択されなければ無駄な時間になってしまう。研究者の時間を多く無駄にしていると考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 433 特に社会科学分野の研究には、国の各種統計などが利用しやすい形で公開されていることが望ましく、経済学などの強い欧米諸国では、その種のナショナルインフラが整備されている。日本の社会科学系が弱い一因と考えている(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 434 研究にかかわる基盤的経費は、機関の成り立ちによりかなり異なると感じている。国としての基盤研究への支援は「長期的な視点」で揺らがない提供、確保すべきと考える。研究開発の根幹は、次代を担う研究者を育成することまで含まれ、5年などの短い期間で根幹となる研究費の総額、方向性が変わると、短期的な見える成果は別として、本来そこでは見えないが10年、20年後に分野を牽引する人材およびその研究を支えるための裾野としての人材を育成できるかは難しい。基礎研究については、本来資源の少ない我が国において、もっとも投下してよい経費の一つであると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 435 機関の内部研究費はそれぞれの組織の運用によるのではないかと。内閣府や大型プロジェクトを含めると研究費としてカウントされる予算はそれなりの額であるが、配分や活用の仕組みによって、(多くの)現場の研究者にとって研究費が不足している状況になっている印象がある。オープンデータ関連は国際的にも立ち上げ状況であり、取り組みはこれからという印象である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 436 基盤的経費はさらに充実と柔軟化が求められる。一方で単に教員の「既得権益」のように思われぬような、適切な管理は求められる。研究データの公開・共有はさらに進めるべき重要課題である。整備は進みつつあるが、いまだに不十分であり、さらなる投資が必要であろう。そして、この研究データの可視化は、日本の研究力を世界に示す意味でも重要であると考えられる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 若手のエリートを自立させる仕組みについては充実してきている印象だが、研究者の層を厚くするための支援は薄い印象。例えば、科研費の基盤研究以外のチャレンジ系種目（挑戦的研究や学術変革領域など）の採択率を上げることで、もう少し幅広く研究活動を活性化することができると考えられる。また、研究環境の観点では、まず、ジャーナル問題を始めとする文献へのアクセス費用や、論文の出版費用のサポートについて、大学間格差があるような状態は国益を損なっていると思う。国のレベルで動いて解決を図る必要がある。
- 437 次に、研究インフラの観点では、ある程度の備品については、研究機関の差がなく支援できるような体制が望ましい。でない、若手がポジションを得た際に、その着任大学に依存して、成果の出る出ないの差が出てしまい、学生の教育の観点でも質の格差が生まれることにつながる。問2-04について、現時点でほとんど電子化されていないものをどうするかが課題。例えば、実験ノート、卒論、修論、なども電子化を進めることで活用することができるのではないか。そのための共通プラットフォームが必要かもしれない。一方で、データの質の問題は解決が難しいかもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 438 基盤研究資金の削減は悪化の一途をたどっている。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 439 多くのケースにおいて、研究そのものが目的化してしまっており、成果が社会にフィードバックされることが少ないように思います。特に人文・社会学系では、成果を一般に広く示すための手段が限られているように思います。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 440 ○基盤的経費(機関の内部研究費等)が年々減少する一方、論文等の購読費用が高騰し、基本的な研究環境の整備ができなくなる大学・公的機関も増えてきていると聞く。対策が必要である。○データリポジトリは、ほぼ整備されているが、データリポジトリへのデータ・研究成果の登録はあまり進展しておらず、研究データ・研究成果の利活用の前の段階に未だいると思う。義務化されていないこと、データ・研究成果のデータリポジトリへの登録の手間が各研究者に負わされていることなど背景理由を分析し、まず、データリポジトリへのデータ・研究成果の登録を進める対策を採ることが必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 441 大学関係者より、過去から一貫して研究費の少なさを訴えられてきたが、この解決なくば人材は海外に流れていき、国力の低下を招くのみ。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 442 研究のための研究だけではなく、社会の改善にどれだけ役立てるかを研究することも重要だと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 443 研究費が少ないという問題が繰り返し指摘されるが、科研費はそれなりに整備されており、採択率~30%は世界的にみても平均的な水準である。ただし、小型科研費が多く、3年程度の短期間に次の応募をしなくてはならないというサイクルが、研究者が落ち着いた研究をすることを困難にしている。また、過度の評価が研究機関にも研究者個人にも、じっくりした研究を続けることを困難にしている。データリポジトリについては、機関等が勝手に進めるため、研究者個人に不必要な労力を使わせる結果となっている。真に必要な分野においては研究分野ごとの利活用がすすめられているので、形式的な要求をすべきでない。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 444 公的研究機関の研究分野が分かりづらい、基礎研究、応用研究、実用研究なのかが明確になっていない。そのために、予算効果が表れていない。研究者が研究活動に利用できる予算獲得手法では民間企業との連携をさらに進めるべきである。そのためには、大学内に弁護士、弁理士、司法書士等の契約法務や知財の保守などの専門家が必要である。同時に研究者が出口である実用研究を進めるには経営学的、市場的な視点、そして組織を動かせるプロジェクトマネージャーの人材が必要であり、その人材の確保がほとんどないことで、成果が出ない。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 445 大学の基盤的経費の、大学による差別化が、行き過ぎている。「研究成果の利活用」というレベルに達することすらできない、という研究者もいるように思う。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 446 公開技法等、既に公開されている技術をベースにその際の研究をするといのかと思ったりするのですが、それが出来ている企業等とそのようなことは考えていない企業等があるような気がします。的外れだったらすみません。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)