

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えますか。

		2022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	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	集計グループ	大学の自然科学研究者	0.4	10.0	21.3	22.6	20.3	17.6	7.8	33,044	4.8	0.12	2.8	4.7	6.7	5.0	4.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
		国研等の自然科学研究者	0.2	8.7	29.4	22.0	21.2	12.1	6.3	6,823	4.3	0.28	2.6	4.2	6.2	4.9	4.3	-	-	-	-0.6	-	-	-	-0.6	
		重点プログラム研究者	0.7	16.1	23.4	20.5	15.4	19.4	4.4	800	4.2	0.15	2.3	4.2	6.6	4.6	4.2	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4	
		人文・社会科学系研究者	0.2	9.2	25.6	18.7	23.2	17.9	5.1	2,145	4.6	0.34	2.7	4.7	6.5	5.0	4.6	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4	
		大学マネジメント層	0.8	9.0	37.3	32.8	14.8	5.3	0.0	244	3.4	0.00	2.4	3.5	4.8	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
		国研等マネジメント層	3.3	13.3	30.0	28.3	11.7	11.7	1.7	60	3.7	0.00	2.3	3.6	5.1	3.7	3.7	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	
		企業全体	8.2	16.5	35.1	19.5	15.8	3.9	0.8	4,098	3.1	0.19	2.0	3.1	4.8	3.4	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
		大企業	8.3	5.1	30.8	32.7	18.6	4.5	0.0	831	3.7	0.15	2.6	3.8	5.0	3.7	3.7	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	
		中小企業・大学発ベンチャー	8.2	19.4	36.3	16.2	15.1	3.8	1.0	3,267	2.9	0.24	1.8	2.9	4.7	3.3	2.9	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4	
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	0.0	8.9	16.3	22.4	19.5	22.4	10.6	6,310	5.2	0.24	3.3	5.2	7.3	5.4	5.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
			第2グループ	1.1	10.8	23.7	17.5	18.4	17.2	11.3	9,116	4.8	0.25	2.6	4.8	7.0	5.3	4.8	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
			第3グループ	0.4	11.6	19.5	24.2	25.5	14.4	4.4	8,300	4.5	0.23	2.8	4.6	6.3	4.9	4.5	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
			第4グループ	0.0	8.4	24.2	26.4	18.0	17.5	5.5	9,317	4.6	0.24	2.8	4.4	6.5	4.5	4.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		大学部局分野	理学	0.2	11.7	22.5	13.8	18.6	24.4	8.8	4,867	5.0	0.29	2.6	5.2	7.2	5.1	5.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
			工学・農学	0.7	9.8	23.0	20.6	19.7	17.8	8.3	14,661	4.8	0.18	2.8	4.7	6.8	5.0	4.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
			保健	0.1	9.6	19.1	28.0	21.5	14.8	6.8	13,515	4.7	0.20	3.0	4.6	6.4	5.0	4.7	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
			臨床	0.0	0.0	19.5	33.0	24.8	9.2	13.5	2,691	5.3	0.42	3.6	4.9	6.5	6.0	5.3	-	-	-	-0.7	-	-	-	-0.7
		職位	臨床以外	0.2	11.9	19.0	26.8	20.7	16.2	5.2	10,824	4.5	0.13	2.8	4.5	6.4	4.8	4.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
			教授	0.3	13.3	23.0	21.5	17.7	20.5	3.6	11,534	4.4	0.21	2.5	4.4	6.6	4.7	4.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
			准教授	0.7	9.0	22.4	23.5	22.0	13.0	9.4	13,620	4.7	0.19	2.8	4.6	6.5	4.8	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
			助教	0.1	6.8	17.1	22.8	21.0	21.1	11.2	7,890	5.3	0.23	3.4	5.3	7.2	5.6	5.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		性別	男性	0.3	10.0	22.4	22.4	20.1	16.7	8.0	27,830	4.7	0.14	2.8	4.6	6.7	5.0	4.7	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
			女性	0.8	10.0	15.8	23.7	21.2	21.9	6.6	5,214	5.0	0.18	3.2	5.0	6.9	5.0	5.0	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		任期	任期有	0.3	9.1	17.2	27.2	24.0	13.4	8.8	8,820	4.8	0.22	3.2	4.8	6.5	5.5	4.8	-	-	-	-0.7	-	-	-	-0.7
			任期無	0.5	10.3	22.8	21.0	18.9	19.1	7.4	24,223	4.7	0.14	2.7	4.7	6.8	4.8	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。

Q201. (意見の変更理由)研究基盤※の状況は十分だと思いますか。

前回	2022	差	
1	2	5	3 J-STAGEや機関リポジトリが進み、論文に容易にアクセスできることが多くなったため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
2	1	4	3 料金高騰で電子ジャーナルの利用可能範囲が急速に縮小しており危機的に思える。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
3	2	3	1 大学統合後、閲覧可能な電子書籍・学術雑誌の数が若干増えた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
4	1	2	1 論文データのアクセスは小規模の大学が圧倒的に不利です。不公平が無いよう一定の支援があるべき。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
5	1	2	1 国立大学法人については、全ての論文へのアクセスぐらい政府でまかなう(出版社と協議する)ぐらいはすべきかと。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
6	2	3	1 弱小分野であるため、不十分な点も多いながら、機関の枠組みを越えたネットワークの形成は進んでいるため(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
7	1	2	1 ○大,○大を含むほぼ全ての大学でNatureのReview誌が閲覧できない。また、オープンアクセスジャーナルの費用支援制度がちらほら整備され始めたものの、支援額を見誤っている。Nature Communの掲載費用は5560ドル(今の為替で82万円)である。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
8	2	3	1 出来るところから、研究基盤の整備を進めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	1	2	1 不十分な点はいろいろあるが、昨年よりはインターネット環境などやや改善しつつある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	3	1 改善されつつあると思います。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	4	5	1 研究情報ネットワークやデータベースがより充実した。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1 国の補助金・委託研究への方針が少しづつだが、基礎研究の重要性を重視しているものが増えているように思う。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
13	3	4	1 データプラットフォームなど少しづつ向上しつつある(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
14	2	3	1 コロナによるリモート化で文献などへのアクセスが容易になった(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)
15	2	2	0 大学として論文を購入する費用が無い様子(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
16	1	1	0 大学の基盤経費節約に伴い、Nature Nanotech等の有名誌さえ契約を中止したため、読むことができない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	1	1	0 購読料の上昇、研究費の減少などにより、アクセスできる論文数が減らされる傾向にある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
18	5	5	0 液体窒素タンク(設置ナシ)、NMR分光計(1台のみ)など他大学と比べて化学系の機材がやや不足しているが、致命的な状況ではなく、むしろ文献購読やデータベースは、大学規模からは信じられないほどに充実している。ソフトウェアの法人包括契約も始まった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
19	1	1	0 足りないのは時間。地方大学だけでも(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	2	0 大規模大学では必須でも高額だと整備されていない機種がかなりある。利用できる電子ジャーナルが極端に少ない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
21	2	2	0 退行状態にあると思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	2	0 最低レベルではないため、回答を変更はしていないが状況は悪くなっている。円安の影響により、論文誌の購読数が減らされるため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	2	2	0 若手研究者むけの研究助成は徐々に充実してきているが、アメリカ等と比べると相変わらず十分だとは言えない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	2	2	0 一層、劣化しているように判断される。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	2	2	0 電子ジャーナルの購読費が年々数%の割合で値上げが継続的に続いており、財務的に厳しい状況が続いている。予算が限られている中、購読できるジャーナル数を減らして対応していかなければいけない現状がある。大手Publisherのパッケージに関しては、National License で対応するなどの抜本的な状況改善が必要である(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	4	4	0 電子ジャーナルの高騰等により研究論文へのアクセスが不自由になってきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	2	2	0 研究者の処遇改善は進んでいない(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
28	3	2	-1 多忙である点が研究の進展を阻害する。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
29	2	1	-1 コスト高が理由でアクセス不可な論文が存在していること(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
30	5	4	-1 アクセスできない論文誌が時々ある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
31	5	4	-1 図書経費が年々、削られてきており、地方大学は非常にシビアな状況です。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
32	3	2	-1 論文誌の購読料の高騰や特定の出版社の戦略の煽りを受けて、最低限必要な論文誌を確保することも危うくなりつつある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
33	2	1	-1 論文等のアクセス可能な情報の量は年々減少する一方(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)

34	2	1	-1	大学の研究基盤の質が明らかに低下している。たとえば、大学の予算が減っている影響で、利用できる電子ジャーナルの数が減っている。そのため、一報あたり5000円～10000円の論文を各自が購入する必要がある。近い将来、論文の購読料は基盤経費では足りず、外部資金から論文を購入することになり、実験に割く経費が大きく削られる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	2	1	-1	閲覧できるジャーナルの数がさらに減ってきている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
36	5	4	-1	論文等へのアクセスは削減傾向にある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
37	4	3	-1	以前よりアクセス可能な雑誌が減少した。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
38	4	3	-1	この1年、読みたい論文が読めないというケースがままあった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
39	3	2	-1	Matlabという解析言語のキャンパスワイドライセンスを求めて、教員がクラウドファンディングまで行ったにもかかわらず大学本部は購入してくれなかった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
40	3	2	-1	図書費が不足している(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
41	2	1	-1	円高で経費が上がっているためか、予算削減が大きい(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
42	2	1	-1	円高やその他の基本コスト(光熱費)の高騰などが影響して購読ジャーナルの数が激減し、論文等の研究情報へのアクセスが困難になった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
43	3	2	-1	大学で購読できる論文誌の数を増やしてほしい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
44	2	1	-1	年々大学で閲覧できる学術ジャーナルの数が減っている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
45	2	1	-1	研究費用として大学に支払いながらも、研究情報へのアクセスは十分に活用できない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
46	4	3	-1	オンラインの論文アクセスが学内に限られているが、リモートワークできる研究員の雇用(プロジェクトベース雇用)がしにくい事が現在問題となっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
47	2	1	-1	論文等の研究情報へのアクセスが悪い(不十分)(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
48	2	1	-1	蔵書は豊富であり、相互利用の活用もし易いが、新規購入や電子図書利用の費用の捻出が困難(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
49	3	2	-1	閲覧できる電子ジャーナル数の削減を求められているから(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
50	2	1	-1	大学で論文などの研究情報へのアクセスがさらにできなくなる(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
51	3	2	-1	昨今、関連分野では研究費の減額や人員削減のニュースが多い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
52	4	3	-1	データプラットフォーム等の拡充が必要。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
53	4	3	-1	研究基盤が縮小していると感じる(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
54	3	2	-1	Journal価格上昇などで、購読中止が増えてきている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
55	2	1	-1	図書費用の値上がり激しく、年々自由に閲覧できる雑誌が減っている(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
56	4	3	-1	購読雑誌数が年々減少しているため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
57	2	1	-1	価格高騰により、閲覧可能な論文誌が顕著に減ってきていると感じる(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
58	2	1	-1	雑誌の購読価格の高騰や円安により、大学のライセンスでは閲覧できない海外の論文誌も増えてきた。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
59	3	2	-1	予算等の問題から縮小されている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
60	4	3	-1	基礎研究に対する支援が以前より悪化している。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
61	3	2	-1	申請書類等が多すぎるために、基盤が利用できないに等しい状況であることが最近わかりました。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
62	3	2	-1	ジャーナル経費高騰のために読めるジャーナルが減っている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
63	4	3	-1	電子ジャーナル購読料高騰によってアクセスできなくなった雑誌が増えた(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
64	3	2	-1	後継者不足や科研費区分の縮小等を感じているから。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
65	2	1	-1	円安により劣悪になっている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
66	3	2	-1	古いNatureの重要な論文にアクセスできず不十分だと感じています。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
67	3	2	-1	電子ジャーナルの経費が高騰し、利用が困難になりかねない状況にある。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
68	2	1	-1	電子ジャーナルが制限されており、無料対象化としても、不便を感じている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
69	5	4	-1	紙媒体の状況は悪くないが、デジタルデータの基盤整備が求められる。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
70	5	4	-1	電子ジャーナル購読の減少。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

71	3	2	-1	基盤研究費が年々削減されていて必要なDBの利用ができない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
72	3	2	-1	建物や研究設備の老朽化や電子ジャーナル高騰などへの対応をとっても十分とは言えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
73	2	1	-1	ジャーナル購読料金の継続的な高騰により,論文等への十分なアクセスを確保することが困難になりつつある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
74	3	2	-1	学術雑誌の費用高騰は,教育への予算や純研究への予算を圧迫するようになってきている。改善の方向性が見えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
75	2	1	-1	大学への運営費交付金の減少や,電気代高騰,円安の影響もあって,購読可能な論文等がますます減少しているため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
76	3	2	-1	学術雑誌の購読料の高騰による契約雑誌数の減少(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
77	3	2	-1	論文へのアクセスなど出版社の言いなり状況(国研等マネジメント層,学長等クラス,)
78	4	3	-1	電子ジャーナルの費用の増大等で大きな大学等はまだ持ち堪えているが、小さい国立大学や公立市立大学はより苦しい状況になってきていると推察します(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
79	2	1	-1	研究基盤形成のための事業費の枠がない(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
80	3	2	-1	外国雑誌の維持は年々困難になっている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
81	2	1	-1	図書館予算が少なく,学術誌へのアクセスが十分でない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
82	2	1	-1	電子ジャーナルの購読料負担がますます厳しくなっている。学術界からの戦略的な対抗策が必要。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
83	4	3	-1	基礎研究への原資不足(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
84	5	4	-1	若干他の外国と比較し悪化した。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
85	3	2	-1	中国など海外との競争力が次第に見劣りしてきている(大企業の代表等,その他,男性)
86	3	2	-1	関連のニュースなどを見聞きして(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,女性)
87	6	4	-2	デジタル化されていない情報へのアクセスがまだ悪い。図書館サービスの人材不足。研究情報ネットワークは使いにくい。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
88	5	3	-2	一流論文雑誌購入経費すら年々削減されるという状況を他の先生から伺っています(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
89	5	3	-2	購読料を削減するためアクセス論文誌を減らす話が来ている。この規模の大学で無理ならば,他の大学ではどうしているのかと心配。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
90	4	2	-2	採択数が最も多い基盤Cの研究費では,3年間分を確保するのは難しいと感じている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
91	4	2	-2	学術論文のダウンロードのために購読料を支払っているが,年々値上がりしており,研究費を圧迫している。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
92	6	4	-2	学会発表件数などが減少しているように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
93	4	2	-2	SPring-8のアップグレードの時期がいまだに明確になっていない。かなり諸外国の高エネルギー光科学基盤の先頭集団から差を広げられつつある。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
94	5	3	-2	地方大学などの基礎的な校費の少なさは深刻。光熱水料に加え、図書費など基盤コストの高騰が極めて厳しい。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
95	4	2	-2	以前よりも、アクセス可能な国際ジャーナル誌の種類が減ったため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
96	6	4	-2	データプラットフォームは不十分(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
97	3	1	-2	論文等の情報へのアクセスは年々高騰しており,毎年購読雑誌を減らす措置を足らざる得ない。最新の研究情報の取得が困難になりつつある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
98	6	4	-2	オープンアクセスに対応しきれていない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
99	5	3	-2	データサーバーなどの利用が,横のつながりがあまりないと実感した(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
100	4	2	-2	赤字によって,電子ジャーナルが削られて困っている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
101	5	3	-2	予算の減少により,毎年,図書やデジタルデータベースの予算が減額されており,研究基盤を整えることさえ厳しい状況になりつつあると感じている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
102	3	1	-2	学術雑誌をめぐる状況はもはや破綻している。国として対策を講じる必要がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
103	4	2	-2	データプラットフォームに関する行政の認識,とくに集合知の構築の重要性に対する認識の低さが,コロナ禍や現在のデジタル改革を通じて明らかになった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
104	4	2	-2	外国雑誌の値上がりにより,購読雑誌を減らさねばならない状況になっている。また,取得データを収容する計算機媒体の値上がりにより,データプラットフォームの維持が困難となっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
105	3	1	-2	特定の有名分野(人)に予算が集中しているように感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,)
106	5	2	-3	研究費の削減,研究者数の減少(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
107	5	2	-3	論文等の研究情報へのアクセスなどが,契約料高騰のため制限されつつあるため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
108	5	2	-3	社会情勢が不安定であり,前回より状況は良くないと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

109	4	1	-3	資金不足もありますが、一番の問題は、研究者が研究計画で勝手に機材や本を買って、それを捨ててしまうことです。日本が研究費に余裕のある時代には許容されていたのかもしれませんが、外国人から見ると、資源の無駄遣いの多さに愕然としてしまいます。研究者が定年退職したら全部捨ててしまうとか、機器は一人しか持っていないとか、そういう習慣を改めればいいのではと思います。もう一つの問題は、新しいことに「挑戦」する機会がないことです。大学所有の装置だと、常にお金を払わなければならないので、新しい発想が生まれにくく、研究しにくいのです。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
110	4	1	-3	円安等で大幅な論文購読数の削減があった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)

Q202. 研究開発にかかわ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)は十分に確保できていると思いますか。

		2022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	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	大学の自然科学研究者	0.8	27.4	26.9	17.0	14.4	9.0	4.5	33,044	3.3	0.13	1.5	3.0	5.4	3.6	3.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3
		国研等の自然科学研究者	2.8	20.6	19.8	15.5	21.3	12.8	7.3	6,823	4.2	0.34	2.0	4.2	6.3	4.4	4.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
		重点プログラム研究者	2.6	34.8	24.2	15.8	9.5	10.6	2.6	800	2.9	0.15	1.2	2.6	4.8	3.2	2.9	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3
		人文・社会科学系研究者	0.2	23.5	26.6	12.1	13.6	16.1	7.8	2,145	3.9	0.43	1.8	3.3	6.5	4.4	3.9	-	-	-	-0.5	-	-	-	-	-0.5
		大学マネジメント層	0.0	16.0	30.7	24.2	16.8	10.2	2.0	244	3.6	0.00	2.2	3.6	5.4	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
		国研等マネジメント層	0.0	18.3	26.7	31.7	13.3	8.3	1.7	60	3.4	0.00	2.1	3.6	4.9	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
		企業全体	8.1	28.7	40.6	15.2	5.7	0.7	1.0	4,098	2.1	0.16	1.3	2.4	3.3	2.2	2.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
		大企業	6.4	12.2	47.4	26.3	6.4	0.6	0.6	831	2.7	0.13	2.1	2.9	4.0	2.7	2.7	-	-	-	0.0	-	-	-	-	0.0
		中小企業・大学発ベンチャー	8.6	32.9	38.9	12.4	5.5	0.7	1.0	3,267	1.9	0.19	1.2	2.2	3.2	2.1	1.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
		俯瞰的な視点を持つ者	2.7	29.1	46.6	16.2	2.7	2.0	0.7	934	2.0	0.14	1.4	2.4	3.2	2.2	2.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	2.3	24.4	24.3	16.8	18.9	7.9	5.5	6,310	3.6	0.25	1.7	3.4	5.7	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
		第2グループ	0.5	39.4	21.3	17.4	10.5	8.1	2.9	9,116	2.7	0.25	1.1	2.5	4.7	3.2	2.7	-	-	-	-0.5	-	-	-	-	-0.5
		第3グループ	1.0	26.9	31.3	14.4	17.9	6.5	2.1	8,300	3.0	0.24	1.5	2.9	5.2	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3
		第4グループ	0.0	18.2	30.1	18.9	12.2	12.9	7.7	9,317	3.9	0.26	2.0	3.5	6.1	4.1	3.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	大学部局分野	理学	1.2	30.7	28.4	12.7	13.7	8.2	5.1	4,867	3.1	0.25	1.3	2.8	5.3	3.6	3.1	-	-	-	-0.5	-	-	-	-	-0.5
		工学・農学	1.0	29.3	23.4	18.4	12.0	11.9	4.0	14,661	3.3	0.19	1.4	3.1	5.4	3.6	3.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3
		保健	0.4	24.1	30.1	17.0	17.3	6.1	4.9	13,515	3.3	0.21	1.7	3.1	5.3	3.6	3.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3
		臨床	0.0	13.3	26.5	24.4	20.7	12.7	2.4	2,691	4.0	0.37	2.4	4.0	5.9	4.5	4.0	-	-	-	-0.5	-	-	-	-	-0.5
	職位	臨床以外	0.5	26.8	31.0	15.1	16.5	4.5	5.6	10,824	3.1	0.13	1.5	2.9	5.2	3.4	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3
		教授	0.2	26.5	32.4	18.4	10.8	8.7	3.0	11,534	3.0	0.19	1.6	2.9	4.8	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
		准教授	0.8	28.4	23.4	17.3	13.8	10.6	5.8	13,620	3.4	0.21	1.5	3.2	5.6	3.7	3.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3
		助教	1.7	27.1	24.7	14.3	20.8	6.7	4.7	7,890	3.4	0.25	1.5	3.2	5.6	3.9	3.4	-	-	-	-0.5	-	-	-	-	-0.5
	性別	男性	0.6	28.1	26.9	17.3	13.7	8.7	4.8	27,830	3.2	0.15	1.5	3.0	5.3	3.5	3.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3
		女性	1.8	24.0	26.8	15.1	18.4	10.8	3.2	5,214	3.5	0.17	1.7	3.2	5.7	4.1	3.5	-	-	-	-0.6	-	-	-	-	-0.6
	任期	任期有	1.6	21.4	30.0	16.7	19.4	8.2	2.7	8,820	3.4	0.19	1.8	3.2	5.5	3.8	3.4	-	-	-	-0.4	-	-	-	-	-0.4
		任期無	0.5	29.6	25.7	17.0	12.6	9.3	5.2	24,223	3.2	0.15	1.4	3.0	5.3	3.5	3.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3

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。

Q202. (意見の変更理由)研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、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思いますか。

前回	2022	差	
1	2	4	2
2	1	3	2
3	3	4	1
4	4	5	1
5	1	2	1
6	2	3	1
7	4	5	1
8	1	2	1
9	4	5	1
10	1	2	1
11	1	2	1
12	1	2	1
13	1	1	0
14	1	1	0
15	1	1	0
16	1	1	0
17	1	1	0
18	3	3	0
19	1	1	0
20	1	1	0
21	1	1	0
22	1	1	0
23	2	2	0
24	1	1	0
25	1	1	0
26	1	1	0
27	1	1	0
28	1	1	0
29	1	1	0
30	1	1	0
31	1	1	0

32	2	2	0	職位によって大きなギャップがある。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
33	1	1	0	特に教育研究基盤経費の減額は深刻な状況。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	2	2	0	基盤研究費は従来の規模を維持するも,IEEE等の論文検索システムのライセンス料金が高額化し,検索可能分野を削減せざるおえない状況。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
35	2	2	0	理工系・人社系に同額に配分されている。理工系教員には不足なことが,人社系教員には理解されにくい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
36	1	1	0	光熱水費の高騰で,さらに悪化した(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
37	1	1	0	昨今の光熱費の値上がりは悲劇的。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
38	3	3	0	大学(研究室)により,経費枠の割り当てが異なるようなので,対象とする研究機関で異なると思いますが。(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)
39	2	2	0	持続可能性を目に見えるようにするために,過度な競争ベースの考え方を改めるべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
40	1	1	0	年々減らされて,困窮している地方大ほどその割合が多く,競争的資金に出す労力を割かれる。〇〇大学はかなり成功してきた方だが,もっと小さい地方大は苦勞が多いと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
41	1	1	0	帰属している大学からの基礎的な資金は漸減し続けている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
42	3	3	0	国立大学などは最低限の担保はされているかと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
43	3	2	-1	論文出版費など高騰しており従来の基盤的経費では論文出版をカバーすることも難しい。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
44	2	1	-1	ポストドクを雇用が充実しないと先端研究が実施できない(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
45	3	2	-1	光熱費や物価の上昇分が反映されておらず,実質的な減額となっている(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	5	4	-1	物価,研究資材の価格高騰に対して基盤的経費はほぼ変化がないため,年々部署の経済状況は厳しくなっていると感じる(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
47	2	1	-1	助教に対する内部研究費がないため。(教授,准教授,講師のみ)(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
48	2	1	-1	スタッフ・技術職員がもっと必要だと感じます。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
49	3	2	-1	消費税,円安などによる物品の値上げなどで,使用可能な経費の減少傾向が続いている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
50	4	3	-1	徐々に減ってきている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
51	3	2	-1	学内研究経費は減少が続いている(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
52	4	3	-1	出張が多くなってきたため,旅費の支出が多くなったため(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
53	2	1	-1	基盤的経費は全く足りないと思います。外部競争資金が取れなければ,研究の継続が極めて難しいです。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
54	2	1	-1	上記のとおり,これまでは大学全体で負担していたものを,今は研究者個人が負担するようになっており,この状況では基盤経費はまったく足りない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
55	4	3	-1	仕方がないが,光熱費の圧迫があつて悪化している(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
56	3	2	-1	機関の内部研究費は十分ではない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
57	2	1	-1	確保されているとは思いますが,研究室単位での配分で,実際に自分がいくら使つてよいかなどが不明瞭です。教育に関わる費用は,教授にお伺いを立て,使用することができます。教授は学会参加費等を払ったりしているが,自分は学会や研究に関わることは自分の科研費から支払っているの,自由度が高い,自分を使えるお金である,という認識ができません。研究室の費用で,TAや研究員を雇用することを提案しても,自分でやれと,学生の出欠確認や外部講師のアテンドなど,細かな事務仕事も自分自身でする必要性があり,とても息苦しいです。研究に関する費用は,自分自身の科研費でねん出するしかないの,機関の内部のお金は,ない,という認識です。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
58	2	1	-1	基盤的経費はそもそも研究に足りる量ではないが雑費に使用していた。電力等の高騰の影響を受け使える金額がさらに減少する見込み。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
59	2	1	-1	エアコンの故障も直せない状況で,研究ができる環境ではない(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
60	2	1	-1	電気代の高騰により,運営交付金の研究費の割合がさらに減ってしまった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
61	6	5	-1	エネルギー費高騰につき,節電目で8月の研究活動を2週間強制停止する措置が執られた(通常はお盆休みの1週間のところ,有給休暇取得が推奨された)。緊急事態で,かつ政府の節電要請もあったため,苦渋の決断だったことは理解できるが,他大学は普通に活動しているため,大学の基盤資金の差を見せつけられた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
62	5	4	-1	教員向けの研究費が一部廃止となり,学生支援へ充てられることになったため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
63	3	2	-1	電気料金高騰などにより,研究に支障が出て来ている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
64	4	3	-1	減額になった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
65	4	3	-1	学生募集がうまくいっていないためやや減額された。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

66	4	3	-1	大学院生の増員に伴い,さらなる研究費が必要(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
67	2	1	-1	物品の価格は上がっているのに,研究資金は変わらない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
68	2	1	-1	今年度,光熱水料の高騰で,基盤研究費の枯渇がいつそう顕著になった(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
69	3	2	-1	年々減少。外部資金が無いと厳しい。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
70	3	2	-1	余裕がなく,年々減る傾向。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
71	2	1	-1	サーバー維持費などに関し不十分である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
72	3	2	-1	ほぼ完全に外部資金に依存(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
73	2	1	-1	年々削られる方向にあり,論文データへのアクセス制限,文献利用のための経費などが請求されるようになった(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
74	2	1	-1	所属大学において,化学系研究活動に必須である論文検索情報基盤について大学からの補助を打ち切る流れがあり,部局を超えた化学系教員によるワーキングと理事の対談などを行い,改善を図っている状態である。大学の運営方針が一つの問題ではあるが,そもそも法人化するからこのような問題があがっているのではないかと思う。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
75	2	1	-1	室料(スペースチャージ)がさらに値上がり,その支払いが経費を圧迫するため。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
76	3	2	-1	前回回答時よりも削減された。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
77	2	1	-1	電気代の高騰などにより,雑誌の購読の中止,研究費が削減された。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
78	2	1	-1	内部研究費が助教は准教授,教授の4分の1,8万円少々。学会出張1回と研究書購入でなくなってしまう。パソコンすら購入できない。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
79	3	2	-1	電力料金の高騰で研究開発に関わる基盤的経費の確保が困難になっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
80	2	1	-1	ますます困窮してきた(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
81	4	3	-1	〇〇〇〇の運営費交付金の低下のみならず国全体としての(海洋)科学技術の予算の低下がみられる(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
82	2	1	-1	大学共同利用機関は,運営費交付金状況の減少が続いており,状況は悪化している。(法人への予算でなく,法人下の各研究所の運営費交付金配分額を調査いただきたい。)(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
83	3	2	-1	電気代が圧迫し他の基盤経費に影響がはじめている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
84	2	1	-1	電気代等の諸経費高騰なども含めて内部研究費は殆ど配分できていない。機器の更新の経費など,基盤的経費が絶対的に不足している。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,)
85	2	1	-1	昨今の社会情勢不安等の影響で燃料費等の高騰が著しく,合理化等を実施しても基盤的経費の確保が困難な状況(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
86	2	1	-1	電気代値上がりや円安の影響。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
87	2	1	-1	基盤的経費こそ拡充が必要と考える。(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)
88	4	3	-1	先細りしている(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)
89	2	1	-1	研究する時間を確保できるようにすべきと思う。(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)
90	3	2	-1	指定国立大学等についてはYES,地方大学についてはNO(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
91	3	2	-1	基盤的経費は減少傾向にある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
92	2	1	-1	学会出張費程度で書籍購入も十分にできない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
93	4	3	-1	基盤経費も減少し始め,外部資金無しには十分な研究は困難になりつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
94	3	2	-1	毎年少しずつ減っていくのが心理的に負担(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
95	3	2	-1	円安・資材不足等で全般に価格が上がる中,反映されていない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
96	2	1	-1	学術雑誌の購読費用が近年急激に高騰しており,基盤的経費(機関の内部研究費等)が不十分な中で,図書館が契約を継続できなくなる大学や公的研究機関もあると聞く。研究力の維持・向上のために基本的な研究環境は確保される必要があり,対策が急務と考える。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
97	3	2	-1	国研、大学附置研などでは比較的潤沢ではあるが、地方国立大学なども併せて評価するなら不十分というほうが適切と判断した(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
98	5	3	-2	物価と為替レートが変わる(円安)中,国際共同研究の予算が相対的に減少している。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
99	5	3	-2	光熱費の高騰により基盤的経費が削られている(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
100	4	2	-2	改組により基盤的経費は少なくなった(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
101	5	3	-2	本年度から基盤的経費が大きく減少したから。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
102	3	1	-2	外部資金頼みで,大学からの教育研究費のみではとても研究できる状況ではありません。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
103	3	1	-2	最近、予算不足のため、論文投稿料や英文添削に対する補助が削られている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
104	4	2	-2	年々,基盤経費が少なくなっているが,今年はかなり少なかった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)

105	3	1	-2	大学の経営悪化により学内研究費は4割ほどカットされた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
106	6	4	-2	教育費予算のために,研究費が削減された(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
107	6	4	-2	仕方のないことではあるが,電気代の高騰と円安の影響が如実に出ており,経営陣の努力は見えるものの,内部研究費は着実に目減りしている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
108	3	1	-2	今年度は公費削減,光熱費高騰のため,機関内部経費は逼迫している。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
109	4	2	-2	機関の内部研究費等は減少の一途(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
110	5	3	-2	必要な研究開発が後回しになっていることがあり,プロジェクトに依存していることを考慮し(たとえば文書アーカイブズや写真アーカイブズの構築など),評価を変更しました。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
111	3	1	-2	基本的な活動として海外での学会発表や実験調査などが必要なのですが,海外出張費がかなり上がっているため,全く足りません..また,一律で私の所属は「非実験系」と分類されているものの,実態としては実験研究を行っており,またその逆もあるため,所属のみで内部研究費の金額に不公平が生じている点も,疑問に思っています。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
112	3	1	-2	関係者から直接聞いたり,関連のニュースなどを見聞きして(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,女性)
113	4	2	-2	結果を出すための研究ではなく,真に自分の追求したい研究が続けられるような研究費は必要かと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
114	4	1	-3	大学本部からの予算削減に電気代の高騰が重なり完全に消失しました。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
115	5	2	-3	電力費の高騰により,財源確保のために研究費が削減されている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
116	5	1	-4	学部を移動したことにより経費が大幅に減少した。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
117	5	1	-4	電気代等,物価高騰による運営費の減少(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)

Q203. 研究者が研究活動に用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すか。

		2022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	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	集計グループ	大学の自然科学研究者	1.6	9.5	22.5	23.2	24.8	13.3	5.1	33,044	4.5	0.12	2.8	4.6	6.2	4.8	4.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	1
		国研等の自然科学研究者	4.4	4.0	18.9	25.7	23.9	11.9	11.1	6,823	5.1	0.30	3.4	4.9	6.6	5.2	5.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	2
		重点プログラム研究者	0.7	10.3	15.8	20.9	22.0	21.2	9.2	800	5.1	0.15	3.2	5.2	7.1	5.4	5.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	3
		人文・社会科学系研究者	0.7	1.8	10.2	35.9	15.5	22.8	13.0	2,145	5.7	0.35	3.9	5.2	7.5	6.0	5.7	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	4
		大学マネジメント層	0.0	3.7	31.6	31.6	25.0	7.0	1.2	244	4.1	0.00	2.8	4.1	5.5	4.1	4.1	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	5
		国研等マネジメント層	0.0	6.7	15.0	30.0	25.0	20.0	3.3	60	4.9	0.00	3.5	4.9	6.6	4.8	4.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1	6
		企業全体	8.0	20.9	47.4	13.8	6.2	1.8	1.8	4,098	2.4	0.18	1.7	2.5	3.4	2.6	2.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	7
		大企業	5.8	12.2	45.5	27.6	6.4	1.9	0.6	831	2.8	0.14	2.1	2.9	4.1	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	8
		中小企業・大学発ベンチャー	8.6	23.2	47.9	10.3	6.2	1.7	2.1	3,267	2.3	0.22	1.6	2.5	3.2	2.5	2.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	9
		俯瞰的な視点を持つ者	1.4	10.1	33.1	29.7	14.9	9.5	1.4	934	3.7	0.18	2.4	3.7	5.1	3.9	3.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	10
	大学グループ	第1グループ	0.0	7.2	19.6	23.9	23.9	17.5	7.8	6,310	5.0	0.22	3.2	4.9	6.7	5.1	5.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	11
		第2グループ	2.3	11.6	19.4	21.3	23.4	15.3	6.6	9,116	4.6	0.24	2.8	4.7	6.5	5.1	4.6	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5	12
		第3グループ	2.0	8.5	25.8	27.5	21.1	12.0	3.2	8,300	4.2	0.23	2.7	4.2	5.9	4.6	4.2	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4	13
		第4グループ	1.6	10.0	24.6	20.9	30.0	9.6	3.4	9,317	4.3	0.25	2.7	4.5	6.0	4.3	4.3	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	14
	大学部局分野	理学	2.1	12.2	18.6	24.8	24.8	12.6	5.0	4,867	4.4	0.25	2.8	4.6	6.2	4.7	4.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	15
		工学・農学	2.8	9.9	22.1	21.4	24.7	15.0	4.1	14,661	4.5	0.17	2.8	4.6	6.3	4.8	4.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	16
		保健	0.1	8.2	24.3	24.6	24.8	11.8	6.2	13,515	4.5	0.21	2.8	4.5	6.2	4.8	4.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	17
		臨床	0.0	8.3	33.6	14.7	20.7	15.7	7.1	2,691	4.5	0.43	2.5	4.2	6.5	5.3	4.5	-	-	-	-0.8	-	-	-	-0.8	18
	職位	臨床以外	0.1	8.2	21.9	27.1	25.9	10.8	6.0	10,824	4.5	0.12	2.9	4.6	6.1	4.7	4.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	19
		教授	1.5	11.0	24.8	21.6	26.1	12.5	2.3	11,534	4.2	0.18	2.6	4.4	6.0	4.4	4.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	20
		准教授	1.8	10.8	18.7	24.1	24.1	12.5	8.0	13,620	4.7	0.20	2.9	4.7	6.4	4.7	4.7	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	21
		助教	1.2	5.1	25.7	24.2	24.0	15.9	4.0	7,890	4.6	0.23	2.9	4.6	6.3	5.3	4.6	-	-	-	-0.7	-	-	-	-0.7	22
	性別	男性	1.8	9.5	22.1	23.4	25.1	13.1	5.1	27,830	4.5	0.14	2.8	4.6	6.2	4.8	4.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	23
		女性	0.6	9.5	24.6	22.4	23.3	14.6	4.9	5,214	4.5	0.16	2.7	4.5	6.3	4.7	4.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	24
	任期	任期有	1.8	6.3	21.4	24.5	27.7	13.7	4.6	8,820	4.7	0.19	3.1	4.8	6.3	5.1	4.7	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4	25
		任期無	1.5	10.7	22.9	22.7	23.7	13.2	5.2	24,223	4.4	0.14	2.7	4.5	6.2	4.7	4.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	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、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。

Q203. (意見の変更理由)研究者が研究活動に用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すか。

	前回	2022	差	
1	3	6	3	今年度は実際に、いくつかの公的資金を得ることができたため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	2	4	2	このところはカーボンニュートラルの流れで外部資金の確保ができています。しかし、数年後はどうなっているか分からない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
3	2	4	2	産学連携による支援をもとに研究が成り立っている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	4	2	研究者によって外部資金の調達度合が全く異なる。0円の人も居れば、数千万の人もいます。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	1	2	1	URAの設立により、獲得基金は設立まえより確実に増えたと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
6	3	4	1	公募の研究対象が、あまりにも目先のことに偏っていると思います。結果として、意味なく使われるお金があふれている現状は、ちゃんと認識しないといけないです。もう少し、広い視点・将来性を軸に物事を考えることはできないのかと、思います。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	4	5	1	今年度は大さめの研究費があたっているため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
8	3	4	1	科学研究費に限らず、学内の競争的資金についても、一部ではあるがURAが積極的に研究者とチームとなって支援しているため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
9	3	4	1	自身の研究テーマが、国の重点研究領域にあるため、あらたな資金などが公募されているため。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
10	5	6	1	外部資金獲得によって研究が支えられている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
11	5	6	1	大型プロジェクト獲得もあり今年度は十分である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	3	1	政府系、財団、企業等からの研究費の獲得額は少しずつではあるが増えてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	4	5	1	大型プロジェクトを含めて公募型研究費の採択件数は増えてきているが、採択分野の偏りが課題である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	3	1	十分とは言えないが、公募型研究費への応募数、獲得数は少しずつ増えてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1	科研費の採択率が向上してきた。科研費の採択についての支援プログラムが、順調に実施されるようになり、各教員もやる気を起こしてくれている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	2	3	1	競争的資金の獲得状況は対前年に比べて改善されてきている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	3	1	大学の自助努力により民間などからの経費確保が増えてきているように思われる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
18	3	4	1	公的な費用支援施策など増えている印象です(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)
19	2	3	1	確保できている研究者もいるが、不十分。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
20	3	4	1	特に若手が挑戦できる予算が増えてきているように思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
21	1	2	1	全体の金額は増えているが、個々の制度の小粒化(その割には目標が大きすぎ)、審査負担増大に伴い審査の質低下が、資金の局在を招いている、という状況は変化していないため(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
22	1	1	0	いいえ、そして彼らは公平ではありません。科研費にしても、審査員には名前も所属大学も見えていない。だから、審査員はアイデアや実現可能性ではなく、個人を判断しているのです。これは大きな変化です。そうでなければ、学科内の研究に使える資金がない(特に、資金の無駄遣いや管理のミスのため)。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
23	5	5	0	自身で獲得しているので十分であるが、年中申請書書きに時間を取られている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	1	1	0	ほとんどの教員が競争的研究費を獲得していないと思われる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
25	2	2	0	任期なしの教授であっても、競争的な研究意欲を持ち続けて欲しいところだが、教育等の負担が大きいためアグレッシブな気持ちで萎えてしまっている先生が一定の割合でいる。地方大ほどその率は高い。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
26	2	2	0	時流に乗っているなど競争的資金を獲得しやすい分野(研究者)と、外部資金を獲得しにくいテーマ(分野)との間で乖離が生じている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	2	2	0	全体の研究費が少ない中、大型の応用研究が優先されすぎている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	4	4	0	公募型研究はほぼ確保できていると思われるが、一方で、研究者の研究時間を伸ばせていない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
29	3	3	0	研究テーマによって濃淡あり(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
30	1	1	0	日本、中国の同程度の実力若手の研究環境を比較すると、給与および研究費、研究環境共に中国の方が好条件である、という状況になってしまった。前回1をつけたが、今回はマイナス点を付ける必要がある(が欄がない)。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
31	3	3	0	競争的資金は比較的維持されている。ただし、海外に比べるとその総額は見劣りする。日本の競争的資金には人件費の割合が圧倒的に少ない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
32	3	3	0	以前より柔軟な運営がされているかと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)

33	4	3	-1	物価と為替レートが変わる(円安)中,国際共同研究の予算が相対的に減少している。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
34	4	3	-1	純粋な基礎研究者の資金確保は年々厳しくなっていることを実感します。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
35	3	2	-1	資金を持っている研究者が局在している(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
36	2	1	-1	自分ではできているが,科研費をとらなくてもいいと言っている年配の教員が多い。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
37	3	2	-1	コロナ等の不景気を理由に,企業共同研究の研究経費は減額された。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
38	2	1	-1	研究室に所属することを希望する学生がいても資金面の問題から断らざるをえない状況が起きてしまった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
39	3	2	-1	毎年減らされているように思うため(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
40	5	4	-1	競争的資金の一部が間接経費となり,大学に入るが,近年の光熱費などの高騰により間接経費がほぼ大学に吸い上げられてしまった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
41	4	3	-1	忙しくて科研費以外に目を向けることができない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
42	5	4	-1	総計としての額は増えているが研究者ごとの偏りがある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
43	3	2	-1	大学からの学内研究費が減額されており,それを補填すると考えると十分確保できていると言えなくなってきた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
44	3	2	-1	国立大学に研究費が偏っていると感じる(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
45	3	2	-1	競争的資金を取るために非常に時間がかかるのが問題である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
46	5	4	-1	コロナの影響もあるかもしれないが資金の減少を感じる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
47	3	2	-1	オーバーヘッド分の増額により,実質的に使用できる共同研究費が目減りした。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
48	3	2	-1	化学は日本の基盤技術であるが,昨今は社会実装に主眼をおかれるために,若手研究者が基礎学問に集中できず結果として育成できていないと感じる。研究費も基礎研究では確保しにくいと感じる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
49	4	3	-1	所属学部で競争的資金のさらなる応募が推奨されていたため,思ったほど十分ではないかもしれない(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
50	4	3	-1	人社系では大型予算の数が少なく,十分に確保できているとは言えない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
51	3	2	-1	依然,科研費の採択率が低すぎる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
52	5	4	-1	R3年度から公立病院の大学病院化(統合)により新たに教員が増加したため競争的外部研究資金の獲得が追い付いていない面がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	他大も積極的に競争的資金を目指しており,本学研究者を強力に支援するためのスタッフ・環境が,相対的に弱くなったと感じられる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	科研費や個人による研究助成金はそこそこ得られているが,大型の競争的資金は得られていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
55	3	2	-1	国研のインハウス研究費を減らすような傾向はかわらない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,)
56	2	1	-1	競争的資金やそれ以外の公募型研究費の充実,目的志向型の大規模科学施設を建設運用している研究所へは支援にならない場合がある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	基礎研究への原資が圧倒的に不足(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
58	2	1	-1	審査基準がよくわからない。審査する側のレベルアップに期待したい。このままだと,日本の優秀な技術者が益々海外に流出してしまうと感じている。(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)
59	2	1	-1	外部資金を獲得するための努力と時間を考えるともっと研究する時間が必要だと思う。(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)
60	4	3	-1	種々の工夫はされているが,研究分野および対象機関の偏りを見直す必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
61	2	1	-1	意味や意図の不明な事業は増えている(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
62	5	4	-1	現状INPUT/OUTPUTで整合性はあるが,より多くの研究成果を望むのであればINPUTを増やす必要あり。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
63	5	4	-1	最近トビックス的な対象が優先されるような感触で,基礎研究が公平に評価されない状況が顕在化している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
64	2	1	-1	規模の大きい国立大学と比較して,小規模の私立大学,私立医科大学においては,競争的資金や公募型研究費の獲得が困難な現状と思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
65	3	1	-2	競争的資金を得られていない研究者が多い。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
66	6	4	-2	十分とはいき難かった。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
67	6	4	-2	優秀な研究者は外部資金を獲得できているが,そこからあふれてしまった若手は内部資金・外部資金ともに獲得できておらず,結果として研究も進まないことで研究費を獲得できない悪循環に陥っているため,4程度と判断した。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,男性)
68	4	2	-2	世界的なインフレ傾向,エネルギー価格の高騰,円安を考慮すれば,資金の一段の拡充が必要と考えます(大企業の代表等,その他,男性)

69	5	3	-2	特定大学に集中する傾向に拍車がかかっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
70	5	3	-2	競争的資金である以上、採択率が30%程度であれば必ずしも問題であるとはいえない。ただし、多くの人がチャレンジする科研費は、金額が少額であることが多く、結果として十分とはいえないといわざるを得ない。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
71	4	1	-3	私の部署では、教員の高齢化・多忙のため研究力が低下し、科研費獲得者は年々減少している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
72	5	2	-3	若手研究を持っているとその他の科研費に応募できないのは不公平だと思うから(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
73	6	2	-4	自分自身で獲得するしか生きていくことができない。また、同研究室の教授は、他の所属での研究内容なので、研究室内でお金を確保しているとはいいがたく、同僚の助教も他施設との研究のみであり、研究室内で研究をしているわけではない。私がかろうじて、研究室内の他のメンバーも巻き込んだプロジェクトを運営しているが、研究室内(大学院生を巻き込んだり)での研究遂行などを組むことができない環境下である。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

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。

		2022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	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	集計グループ	大学の自然科学研究者	0.3	30.3	32.6	18.1	12.1	5.4	1.3	33,044	2.7	0.11	1.4	2.7	4.4	2.8	2.7	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
		国研等の自然科学研究者	1.5	26.4	28.1	20.6	15.9	4.3	3.2	6,823	3.0	0.31	1.6	3.0	4.9	3.2	3.0	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
		重点プログラム研究者	0.7	28.9	32.2	18.7	11.0	7.0	1.5	800	2.8	0.13	1.4	2.7	4.5	3.1	2.8	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
		人文・社会科学系研究者	0.0	29.6	25.0	23.7	12.1	8.6	1.0	2,145	3.0	0.35	1.4	3.0	4.8	3.3	3.0	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
		大学マネジメント層	0.0	4.5	39.8	37.3	16.0	2.5	0.0	244	3.4	0.00	2.5	3.6	4.7	3.4	3.4	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	
		国研等マネジメント層	0.0	5.0	23.3	28.3	35.0	6.7	1.7	60	4.4	0.00	3.1	4.6	5.9	4.3	4.4	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1	
	大学グループ	企業全体	14.2	31.1	31.5	17.8	5.1	0.3	0.0	4,098	1.9	0.14	1.1	2.3	3.5	2.2	1.9	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
		大企業	18.6	9.0	32.7	26.9	11.5	1.3	0.0	831	3.1	0.15	2.2	3.3	4.5	3.2	3.1	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
		中小企業・大学発ベンチャー	13.0	36.8	31.2	15.5	3.4	0.0	0.0	3,267	1.7	0.17	1.0	2.0	3.2	2.0	1.7	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		第1グループ	1.0	24.9	32.0	19.2	12.3	7.0	3.6	6,310	3.1	0.23	1.7	3.0	4.8	3.2	3.1	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
		第2グループ	0.1	33.2	29.2	19.2	11.1	6.8	0.5	9,116	2.6	0.20	1.3	2.6	4.4	2.8	2.6	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	大学の自然科学研究者	大学部局分野	第3グループ	0.2	29.8	39.4	16.7	10.4	2.1	1.3	8,300	2.4	0.20	1.4	2.5	3.9	2.5	2.4	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
			第4グループ	0.1	31.5	30.1	17.4	14.5	5.8	0.6	9,317	2.7	0.27	1.3	2.7	4.6	2.7	2.7	-	-	-	-	0.0	-	-	0.0	
			理学	1.3	29.2	34.8	14.5	6.2	9.2	4.8	4,867	2.9	0.28	1.4	2.6	4.5	2.9	2.9	-	-	-	-	0.0	-	-	0.0	
			工学・農学	0.1	33.4	31.8	19.6	8.4	5.9	0.8	14,661	2.5	0.15	1.2	2.5	4.2	2.7	2.5	-	-	-	-	-0.2	-	-	-0.2	
		職位	保健	0.1	27.3	32.6	17.7	18.3	3.4	0.6	13,515	2.8	0.21	1.5	2.8	4.7	2.8	2.8	-	-	-	-	0.0	-	-	0.0	
			臨床	0.2	21.3	41.5	22.4	10.7	3.9	0.0	2,691	2.7	0.34	1.8	2.8	4.2	3.2	2.7	-	-	-	-	-0.5	-	-	-0.5	
			臨床以外	0.1	28.8	30.4	16.5	20.2	3.3	0.8	10,824	2.8	0.12	1.4	2.8	4.9	2.7	2.8	-	-	-	-	0.1	-	-	0.1	
			教授	0.3	27.1	31.1	23.8	10.9	5.9	0.9	11,534	2.8	0.17	1.5	2.9	4.5	2.7	2.8	-	-	-	-	0.1	-	-	0.1	
性別	准教授	0.0	33.9	36.0	11.4	11.8	5.9	1.1	13,620	2.5	0.17	1.2	2.4	4.1	2.4	2.5	-	-	-	-	0.1	-	-	0.1			
	助教	0.8	28.7	28.8	21.1	14.6	3.7	2.2	7,890	2.8	0.28	1.4	2.9	4.7	3.2	2.8	-	-	-	-	-0.4	-	-	-0.4			
	男性	0.2	30.8	31.8	17.6	12.5	5.7	1.3	27,830	2.7	0.13	1.3	2.7	4.5	2.7	2.7	-	-	-	-	0.0	-	-	0.0			
	女性	0.9	27.4	36.4	20.6	10.2	3.4	1.1	5,214	2.6	0.13	1.5	2.7	4.2	2.8	2.6	-	-	-	-	-0.2	-	-	-0.2			
任期	任期有	0.2	22.2	30.8	18.5	19.3	6.6	2.4	8,820	3.3	0.21	1.8	3.2	5.3	3.4	3.3	-	-	-	-	-0.1	-	-	-0.1			
	任期無	0.4	33.2	33.2	17.9	9.5	4.9	0.9	24,223	2.4	0.12	1.2	2.5	4.1	2.5	2.4	-	-	-	-	-0.1	-	-	-0.1			

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。

Q204. (意見の変更理由)研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保、デジタルツールの活用等)は十分だと思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	6	5	大学全体としても部局としても、研究時間の確保のために工夫している。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
2	1	5	4	学内にバイアウト制度が新しく導入されたので。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	1	3	2	改組により負担は増えたが、各研究者が協力的にマネジメントに参加している(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	4	2	事務職員にはよく対応してもらっている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	3	2	様々な取組がなされている一方で、それが十分機能されているかどうかには疑問がある。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
6	1	3	2	少しずつ(コロナ感染拡大の影響もあり)デジタルベースでの提出も受け付けて貰えるようになった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
7	2	4	2	教授会や大学院の専攻委員会は月に一度の第2金曜に集約し、他ではやらないようにした。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	2	3	1	デジタルツールの活用がやや浸透してきた。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	4	1	今年度デジタルツールの活用が少しづつではあるが進んできたため(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	2	3	1	全学でのデジタルツールの活用が始まり、情報の共有やコミュニケーションが円滑になった。ただ、未だに紙での提出を求められるものも残っており、煩雑な手続きで研究時間を削られている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
11	2	3	1	ヒトやソフトが入って以前よりは改善(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
12	1	2	1	多くの会議がオンライン化されたため(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
13	5	6	1	デニュアトラック制度により、うまくスタートアップを可能とできるようになっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
14	1	2	1	無駄にやる事が多いです。仕事を増やすために仕事をしているのか、と思ってしまいますが…文科省の政策も、良いものもありますが薄っぺらく意味ないものも多いですね。(改革という名の無駄仕事は多いように思います。)(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	2	3	1	コロナの影響もありますが、リモート会議になり、印鑑・所見の紙媒体記入などが削減されたことが変わりました。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	3	4	1	オンライン会議と対面会議など、必要に応じて使い分けるようになった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
17	2	3	1	事務手続き関係のデジタル化が多少進んだ(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
18	4	5	1	教員の研究時間を確保するために、リサーチプロフェッサー制度が立ち上がった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
19	1	2	1	不十分ではあるがDXのための施策も徐々に行われているため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
20	3	4	1	組織が存在しても、うまく活用できていないだけかもしれません。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
21	3	4	1	DXがより意識的に推進されるようになってきた(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	3	1	テレワーク,リモート会議が活用されている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	1	2	1	研究者に課せられていた安全管理業務が大幅に見直されたため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	2	3	1	デジタルツールの活用(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	2	3	1	デジタルツールを活用した研究者同士のオンライン会議の頻度が高まったため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	2	3	1	デジタルツールを活用した研究者間オンライン会議の頻度が大幅に高まったため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
27	1	2	1	2021年度にバイアウト制度にかかる学内規程を整備し、運用を開始したため(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	2	3	1	新型コロナの影響下,会議でのZoom活用等がかなり浸透し,移動時間短縮が進んだと思われる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
29	1	1	0	授業,大学・大学院入試関係の業務,その他事務仕事(物品一つ買うにしても事前伺い,必要理由書,購入後の報告書等複数の書類書き等々)が大幅に増えました。ポストドクの時と比較して研究に使える時間がかなり減ったと思います。もっとこういった支援にお金をかけても良いと思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
30	2	2	0	獲得研究費の割に研究が進んでいないように感じられ、実は研究員を雇用するほどの獲得額には到達していないことに原因があるとみなせるため。また論文のPayper Viewプロセスにおける教員のクレジットカードの立て替え払いなど、煩雑な事務処理が研究のボトルネックになっている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
31	2	2	0	学務が多く、研究時間が十分確保できない。特に女性は委員の依頼が男性以上に多く、より厳しい状況にある。研究費を獲得すれば、計画書、報告書等、大量の書類作成に時間が取られるため、もっと簡便にしてほしいと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

32	2	2	0	研究者の研究時間を確保するための取り組みはさらに進める必要があると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	2	2	0	研究以外の雑事(清掃,ごみ捨て,試薬処理など)に時間を取られる.分業化が不十分だと思う.予算問題と関係する。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	1	1	0	TAやRAの推進や,デジタルツールの活用などあるものの,研究室内での縦割り社会であり,教育の事務作業等の分担等も協働できず,補助職員の雇用など,制度があったとしても,直上の上司が,自分でやれ,人を雇う必要はないと一掃すると,制度が活用したくても活用できない(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	1	1	0	研究時間が十分に取れないにも関わらず,研究支援者が確保できない状況にある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
36	1	1	0	まったくなされていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
37	1	1	0	出張・会計システムの入力事項,紙媒体提出書類がいまだに多すぎ.膨大な時間のロス。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
38	1	1	0	論文執筆などの研究活動が夜間(19時以降)に再出勤してからになっているので,明らかに人的リソースが不足している.講義は90分とされているが,板書とノートテイクの時間に30分が充てられているとすると,事前に板書を写真撮影し,講義前にノートテイクさせる形式にすれば,講義時間が60分に短縮できるだろう.さらに,講義はオンライン視聴に変更し,終わってから質問や演習を行う反転授業を採用すれば,教員と学生のリアルでの対話時間は30分で済む(視聴中も教員は教室に常駐するが,トラブルがなければ会議資料作成など別業務に従事).このように,DXを活用した業務の効率化があってよいと考える.反転授業を通してより進んだ内容まで講義できるようになるので,教育の質の向上にも繋がる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
39	1	1	0	大学事務部門の多忙化,人材不足が著しい.研究者への取り組みだけではなく,その活動をサポートする事務部門の強化,不要な業務の削減が不可欠だが,改善される様子がみられない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
40	1	1	0	悪化の一途をたどっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
41	1	1	0	研究者の研究時間は認められていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
42	1	1	0	論文のオンラインアクセスが学内限定.バイアウトに消極的で,科研に限られる(科研より高額な産官の受託は対象外).TAの業務が授業時間内に限定されている.教員の時間確保のために授業前後の準備業務こそ手伝えるようにしてほしい.米科大学で働いていたが,上の3点は当たり前であり,教員の研究時間確保に必要な条件である。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
43	1	1	0	ほんの少し事務対応があるが,他学に比べても教員の能力と努力にはばゆだねられている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
44	1	1	0	オンライン会議などは進んでいるが,もう少し活用されてもよいと思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
45	1	1	0	電子化が遅れすぎている(事務処理の手間や時間がかかりすぎて,研究者,事務職員ともにデメリットしかない)(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
46	1	1	0	所属組織において,研究者の研究時間を確保するための取組は一切ない.むしろ,大学事務職員でも対処可能な仕事や,外部委託可能な仕事であっても,コスト削減のため,時間外手当が付かない教員が動員される。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
47	2	2	0	徐々に事務方から要求される不要な雑用が増える傾向(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
48	2	2	0	特に外部資金を使った研究では事務的仕事が増え,事務支援者の確保は重要。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
49	1	1	0	依然として厳しい環境が変わっていない.教育を代行できる人材がいらないため,バイアウト制やPI人件費は実質的に機能していない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス)
50	1	1	0	文科省の指令(不正対策や安全保障管理)により,内部および競争的資金に関する書類仕事は増える一方,減らす仕組みを導入して欲しい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
51	1	1	0	一人の研究者に委員会,入試業務や担任業務などの業務が重複していることを考慮してくれていない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
52	1	1	0	事務のサポート体制は不十分だと思っています。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
53	1	1	0	部局事務(庶務係)が徹底して仕事を教員に任せる方針であり,改善を要求しても全く効果がない。(例えばTA雇用に関する書類も全て教員から連絡させる.雇用に際して学生の連絡先を取得しているにも関わらず。)(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
54	1	1	0	ほとんどが全学教育のコマに割かれるし,それだけしか評価されない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
55	2	2	0	努力はしているが,教育研究以外の教員への負担の軽減に苦慮している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
56	3	3	0	組織マネジメントの工夫,デジタルツールの活用を進めている.効果はこれから.研究支援者の確保は経済的に難しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
57	2	2	0	オーバーヘッドワークの簡素化,DXの導入など,本来は,業務そのものをレビューして企画すべきところ,学内組織・規定が複雑で,場当たり的・局所的な対処しかできないため,能率が悪い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
58	3	3	0	コロナ禍での研究も理工学系ではテレワーク等は厳しく,結果時間的な効率は変わっていないのでは(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
59	1	1	0	小中学校のように雑務をするアシスタントを学科で配置するなど時間を確保する必要がある。(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)
60	3	2	-1	国際的な研究を進めるうえで,英語の話せる研究支援者の確保が進んでいない.主所属の〇〇研究院の取り組みは十分(評価:5)といえるが,兼任先の〇〇〇〇〇〇〇〇センターでの取り組みが不十分(評価:2)。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
61	2	1	-1	研究で目立つ人にむしろ組織運営業務が回りがち.そのため,研究時間に多大な影響を及ぼしている(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

62	2	1	-1	研究以外の業務量(教育,事務作業など)が多く,研究時間の確保が難しいため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教,研究員クラス,男性)
63	3	2	-1	予算があっても,適切な研究支援者の確保が課題です。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
64	3	2	-1	すでに様々な努力をいただいているのが分かるがまだまだ不十分。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
65	4	3	-1	研究支援者の確保は昨年度もなかったが,必要なのではないかと感じるようになったため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
66	2	1	-1	研究支援者の確保は重要であるが,至っていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
67	3	2	-1	大学財源は減る傾向にあり,支援員の確保には全く余裕がない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
68	2	1	-1	担当科目が増え,研究時間が減った。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
69	2	1	-1	何をやるにも,事務処理が多すぎます。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
70	2	1	-1	教員の数は減らす授業の数は減らさない,そのため,教員一人あたりの負担が年々増えている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
71	2	1	-1	定年退職となった技術職員の補充が認められず,状況は悪化した。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
72	2	1	-1	大学統合に伴い,大学の制度やwebシステム変更も多く,会議や事務的な作業が増えたため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
73	3	2	-1	コロナ禍でWEB会議が主流になりノウハウも蓄積されてきているのに, Withコロナのステージになったとたん, 対面での会議に戻そうとする点が前時代的な考え方だと強く思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
74	2	1	-1	勤務時間管理などのデジタルツールの活用が開始されたが, 逆に負担が増えている(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
75	6	5	-1	立場が上がった場合の研究時間の確保に対する支援は不十分(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
76	4	3	-1	小さい部局のため教員数が少なく運営にかり出される時間を取られる(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
77	3	2	-1	研究以外の業務(臨地実習指導や授業)の負担がどんどん大きくなっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
78	3	2	-1	研究成果が求められるのと同時に,教育や学生支援に対する分量も増えているが,支援は増えていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
79	2	1	-1	スタッフは減るのに教育の仕事や広報の仕事が増える一方(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
80	2	1	-1	いまだに,押印や印刷しての各種手続きを求められることが多く,労力も印刷費もかさむ。特に,外部資金を取得した場合,謝金や出張の手続きなど,とにかく印刷したり,報告用資料をそろえたり,押印の手間が以前に増して多く,そのためだけのスタッフを配置してほしいほど,大変な量である。不正防止のためとはいえ,押印や出力しての提出など,世の中の流れに沿っていないため「1」とした。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
81	4	3	-1	包括的なシステムの実装が必要。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
82	2	1	-1	外部資金などで研究活動が活発化しており,そのための事務作業などが増えている。一方で,その増加分を補う支援業務者が補充されないで,結果的に状況は悪化している。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
83	2	1	-1	いまだに紙媒体に押印が必要な書類が多い。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
84	4	3	-1	研究組織のマネジメントを専門に行う人材を確保するのが望ましい。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
85	3	2	-1	コロナ禍の出所規制の余波で在宅勤務率が高くなる中, 研究活動はコロナ前に戻りつつあるため, 所内補佐員の数が足りず, 事務処理に割く時間が極端に増えている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
86	2	1	-1	「研究支援者の確保」どころか,どうやって円満に雇い止めを実施するかに注力しているように思える。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
87	2	1	-1	旅費申請システムが変更されたのだが,非常に入力が細かくなり,出張旅費の申請にかかる時間が増えた(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
88	3	2	-1	研究支援者確保のための支援がない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
89	3	2	-1	煩雑な作業手順が増え,研究時間は減っている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
90	3	2	-1	部局で研究時間を確保する取り組み、というのはされていないと思いますが, 上職の方々で個人的に配慮してくださっているのは身をもって感じます。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
91	3	2	-1	無駄な事務作業が多い(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
92	3	2	-1	研究以外の業務量が多すぎる。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
93	3	2	-1	オンライン会議が主流になったせいで,かえって会議の数が増えている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
94	5	4	-1	研究支援者の確保が必ずしも十分でないため,申請書類等の作成に時間を取られるケースがある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
95	3	2	-1	事務系職員の労働時間管理が厳密化されたため,教員への雑務が多くなり,研究時間が減少する傾向がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
96	4	3	-1	取り組みが遅れている。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)

97	4	3	-1	支援策は講じているが、若手研究者を中心にまだ十分ではない(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
98	2	1	-1	本学でも大きな課題として認識していますが、これまでの習慣を変えることの困難さから、マネジメントの改革が進んでいないのが実情です。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
99	3	2	-1	デジタルツールの導入などはあまり進んでいない。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
100	3	2	-1	マネジメントにおいて研究以外の雑用が多いと思う(大企業の代表等、学長等クラス、)
101	2	1	-1	研究に直接関係ない提出書類の作成に非常に時間を取られるとよく聞く。国へ提出する書類、内容などが多すぎるのではない か。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
102	3	2	-1	経営、教育、研究と忙しそう。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
103	2	1	-1	DXの遅れ(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
104	2	1	-1	組織としての対応は不十分で、研究者任せとなっているケースが多いのではないかと感じる。(大企業の代表等、学長等クラス、 男性)
105	3	2	-1	日本として向き合うべき課題へのアテンションとサポートは弱い様に感じる(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
106	3	2	-1	資金集めに時間が割かれるため、研究の時間が限られる(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)
107	3	2	-1	人員数・人材(財)不足(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)
108	3	2	-1	効率的なサリハリの付け方がなされていない。(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)
109	4	2	-2	仕事量が多すぎる。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
110	3	1	-2	紙・ハンコ文化が未だ残っており、無駄な作業時間が生じる場面が多い。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、助教、研 究員クラス、男性)
111	4	2	-2	デジタルツールの導入や従来より利用してきたツールの制限に対するサポート不足により、研究時間が縮小しているため。(国 研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
112	3	1	-2	組織として研究時間を確保するための取組に変化が無い一方で、研究以外の業務負担は以前より増したと感ずるため。(国研 等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、男性)
113	4	2	-2	申請システムが変更され、旅費などの申請がより煩雑になり時間を割かれるようになってしまった。(国研等現場研究者・自然科 学、助教、研究員クラス、女性)
114	3	1	-2	研究業績をもとめる反面、教育業績、事務手続きなどの業務の量が年々増加している。そのシステムを改善する方策を大学は 取り組んでいない(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
115	4	2	-2	人手が足りない(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
116	3	1	-2	雑務が増えていることへの対策が不十分(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
117	4	2	-2	研究以外の事務的業務の効率化が進んでいないため(大学マネジメント層、学長等クラス、)
118	3	1	-2	意味不明の煩雑な事務処理が多い。それを行う為に秘書や事務員を雇うこと自体が理解できない。(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)
119	5	2	-3	NISTEPのようなことをやらせているようではダメ。聞かなくても状況は分かるだろうに。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理 学、教授、部局長等クラス、男性)
120	4	1	-3	多くの取り組みが行われているが、研究外で行わなければならない仕事の分量に対して、十分とは言えない(大学現場研究 者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
121	5	2	-3	人材の確保が困難であり、十分な時間が取れなかったため。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、男性)
122	6	2	-4	不必要なアンケート、制度変更などがあるため。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)

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(Uサーチ・アドミニストレーター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

		2022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	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	集計グループ	4.6	31.6	27.9	19.9	10.2	4.9	0.9	33,044	2.6	0.11	1.3	2.6	4.3	2.7	2.6	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	国研等の自然科学研究者	2.4	28.8	32.2	17.4	14.2	3.7	1.3	6,823	2.7	0.26	1.4	2.7	4.5	2.7	2.7	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	重点プログラム研究者	4.8	32.2	28.6	14.7	8.8	9.2	1.8	800	2.7	0.14	1.2	2.6	4.5	2.9	2.7	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	人文・社会科学系研究者	2.8	27.1	31.6	22.2	14.5	1.3	0.5	2,145	2.6	0.31	1.5	2.8	4.4	2.6	2.6	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	大学マネジメント層	0.0	15.2	36.5	23.8	21.3	2.9	0.4	244	3.2	0.00	2.1	3.3	5.0	3.3	3.2	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	国研等マネジメント層	3.3	8.3	36.7	23.3	18.3	8.3	1.7	60	3.7	0.00	2.4	3.6	5.4	3.4	3.7	-	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	企業全体	18.4	23.9	34.0	19.9	3.0	0.0	0.8	4,098	2.1	0.16	1.4	2.5	3.6	2.3	2.1	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	大企業	19.2	7.7	41.7	26.3	5.1	0.0	0.0	831	2.7	0.12	2.2	3.0	4.0	2.7	2.7	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	中小企業・大学発ベンチャー	18.1	28.1	32.0	18.3	2.4	0.0	1.0	3,267	2.0	0.20	1.2	2.3	3.5	2.2	2.0	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学グループ	7.1	24.2	28.0	18.4	12.0	7.9	2.3	6,310	3.1	0.23	1.6	3.0	4.9	3.0	3.1	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第1グループ	4.6	28.0	32.0	19.2	9.1	6.4	0.7	9,116	2.7	0.21	1.4	2.7	4.3	3.0	2.7	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	第2グループ	6.3	33.8	25.4	20.4	10.0	3.5	0.6	8,300	2.4	0.24	1.2	2.5	4.2	2.5	2.4	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	1.4	38.3	26.1	21.1	10.2	2.7	0.3	9,317	2.2	0.22	1.1	2.4	4.1	2.2	2.2	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	第4グループ	2.0	29.5	29.6	21.9	8.9	5.8	2.3	4,867	2.8	0.25	1.4	2.8	4.4	2.6	2.8	-	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	大学部局分野	工学・農学	5.7	30.8	29.0	19.1	9.8	5.0	0.6	14,661	2.5	0.16	1.3	2.6	4.3	2.8	2.5	-	-	-	-	-0.3	-	-	-
大学の自然科学研究者	保健	4.3	33.3	26.2	20.0	11.1	4.5	0.7	13,515	2.5	0.20	1.2	2.6	4.4	2.5	2.5	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	臨床	1.6	38.4	29.0	13.6	17.4	0.0	0.0	2,691	2.2	0.28	1.1	2.3	4.1	2.8	2.2	-	-	-	-	-0.6	-	-	-	-0.6
	臨床以外	5.0	32.0	25.5	21.6	9.5	5.6	0.8	10,824	2.6	0.12	1.2	2.7	4.4	2.5	2.6	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	教授	1.1	31.7	26.8	25.3	11.4	3.6	0.1	11,534	2.6	0.17	1.3	2.8	4.4	2.5	2.6	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	准教授	5.3	32.6	29.0	16.6	9.8	6.0	0.8	13,620	2.5	0.18	1.2	2.5	4.3	2.5	2.5	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	助教	8.5	29.8	27.8	17.7	9.0	5.0	2.2	7,890	2.6	0.27	1.3	2.6	4.4	3.1	2.6	-	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
	男性	4.3	30.8	27.7	20.3	10.6	5.4	0.8	27,830	2.6	0.13	1.3	2.7	4.4	2.7	2.6	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	6.0	36.0	29.1	17.4	7.8	2.4	1.2	5,214	2.2	0.14	1.1	2.3	3.8	2.4	2.2	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	任期有	8.0	25.2	25.7	19.9	13.8	5.7	1.7	8,820	3.0	0.22	1.5	3.0	4.8	2.9	3.0	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	任期無	3.3	34.0	28.7	19.9	8.9	4.6	0.6	24,223	2.4	0.12	1.2	2.5	4.2	2.6	2.4	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2

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。

Q205. (意見の変更理由)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)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	4	3	多方面で研究をサポートしてくださる”良い”アドミニストレータはいません。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
2	2	4	2	教員の海外研究活動の実施・展開のために、部局からサポートは積極的に検討されたので。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	1	3	2	医学部は確保されているが、看護学部は確保されていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
4	1	3	2	産官学連携活動については手厚いサポートがある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	3	2	RAセンターの人材が充実した(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
6	1	3	2	連携推進部が発足し、リサーチ・アドミニストレータが配置されたが、現状では未だ活動実態が把握できていない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	1	3	2	文系学部担当のURAが配置され、研究費申請へのアドバイス等を受けている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	4	2	有期雇用であったURAの無期転換への制度を設計したことにより、今後長期的な育成や優秀な人材確保が可能となるため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	4	2	研究の社会実装を目的とした新たな組織を設立した。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	4	2	研究支援部を立上げ研究者の支援体制の強化を進めている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
11	2	3	1	実際に専門人材を雇用するようになってきたため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
12	1	2	1	大学が専門人材を新たに雇用した。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)
13	3	4	1	URAが採用された。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
14	4	5	1	大学執行部が競争的研究費獲得のためのURAの配置を行ってくれたおかげで、自身の研究費獲得額が増えた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	2	3	1	外部資金獲得支援が昨年度に比べて手厚くなった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	3	4	1	もともとRAはいたが、最近では実際に機能しているように思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	2	1	仕組みづくりに向けて動きがあることは感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	3	4	1	若干の補強・充実が図られた。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
19	2	3	1	URAには助けられています、人員が少ないと思います。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
20	2	3	1	育成・確保に努めているが、不安定と言っても良い職種故に、定着性に課題有。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	2	3	1	URAには研究費やフェローシップの申請等で、見える活動を増やしてもらっており、結果として育成につながると考える(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	3	4	1	研究担当副学長として、URAの育成・確保に力を入れている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	4	5	1	URA教員2名を採用し、支援を行った。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	2	3	1	まだ不十分ではあるが、本年度よりリサーチ・アドミニストレーターの有資格者を職員として配置することになった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	2	3	1	人数に変化はないが、育成という観点では、様々なSD、自己研鑽、経験を通して着実に進捗していると評価するため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	1	2	1	来年度から育成することになった(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
27	2	3	1	URAのキャリアパスを見える化し、学内制度を整備したため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
28	3	4	1	関連予算を増加した。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
29	2	3	1	学内で産学連携推進担当の専任人材を登用したため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
30	2	3	1	専門人材の人数に変化はないが、育成という観点では、様々な研修・自己研鑽・経験を経て着実に進捗していると評価するため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
31	1	2	1	改善指導している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,)
32	1	2	1	十分ではないが取り組みを開始した(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
33	3	4	1	研究支援人材を増員した(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	3	4	1	PMの育成に取り組んでいる(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
35	2	3	1	昨年より、〇〇大の進める「産官学連携の〇〇〇〇〇〇〇〇プロジェクト」などにも参画させていただき、その取り組みが始まっている。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
36	2	3	1	連携を図っている相手大学において当該スタッフが目に付くようになってきた。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
37	2	3	1	リサーチアドミニストレータを置き、産学連携に活用している例がみられるようになってきたと感じる(例：〇〇大)(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
38	1	2	1	以前よりは改善していると思う。(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)

39	2	3	1	絶対値はともかくとして、その一階微分はあるべき状況へと向かっている(即ちポジティブである)ように思える。(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)
40	1	1	0	もっとこういった支援にお金をかけても良いと思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
41	2	2	0	RAを育成する余裕はない。RAは研究を推進する人材として期待されるが、育成コストがRAから期待する成果を上回っている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
42	1	1	0	給料が低いので、余り良い人材集まらない上で、海外では事務は研究者の為に働きますが、日本では研究者は事務の皆様の為に働きます。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
43	1	1	0	大学事務部門の多忙化,人材不足が著しい。研究者への取り組みだけではなく、その活動をサポートする事務部門の強化,不要な業務の削減が不可欠だが、改善される様子がみられない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
44	1	1	0	そのような人材は存在しない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
45	1	1	0	事務員はいるが、専門マネージメントができていないかは不明。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
46	1	1	0	学内業務が増えており、サポート人員の必要性が増している。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
47	1	1	0	以前,JSTのコーディネーターから研究開発プロジェクトの問い合わせがあった際も、大学の研究支援部署・支援人材がないという理由で、他の国立大学の研究者を代表者(本学研究者は分担者)としてプロジェクト申請を行った。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
48	1	1	0	教員が実施している状況は変わらない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
49	1	1	0	極めて重要だが全くできていない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
50	1	1	0	大学内でURAを育成する方針がみられない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
51	1	1	0	大学にURAは設置されているが、研究室レベルで恩恵を受けたことはない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
52	1	1	0	URAが事務組織に組み込まれてしまったがために、非常に微妙な状況に(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
53	2	2	0	どのように探せばいい人材にめぐりあえるのか、わからない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
54	2	2	0	15名程度であるが、まだ必要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
55	3	3	0	5名の優れたURAを有期雇用から内在化(無期雇用)に転換。一方、それをサポートする産学連携のコーディネータや知財マネージャ等の人材が不足しているが、経済的事情から増員できない状況(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
56	4	4	0	RAは確保されましたが、活躍はこれから。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
57	4	4	0	現状は良いが、今後は経費確保に課題がある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
58	5	5	0	URAからRMC(Research Management and Coordination)という職階に名称変更して、博士学位を持つ方の新たなキャリアパスとした。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
59	2	2	0	専門人材の存在を確認したことなし(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
60	1	1	0	大企業で勤務した人が多いが実績はあってもノウハウを持っていないような気がする。(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)
61	3	2	-1	主所属の〇〇研究院の取り組みは十分(評価:5)といえるが、兼任先の〇〇〇〇〇〇〇〇センターでの取り組みが不十分(評価:2)。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
62	4	3	-1	リサーチアドミニストレーターが十分に活用されているとは言えない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
63	2	1	-1	研究活動が円滑にできる状況にないほど他の業務に追われているため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
64	2	1	-1	経費削減のため逆に削減された(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
65	2	1	-1	事務スタッフが頻繁に替わり、さらに情報の伝達がされていないためにそのフォローで無駄な仕事が増える(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
66	2	1	-1	そもそも学内にこれに該当する人材はいない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
67	3	2	-1	研究費獲得は研究活動継続の必須要件であり、URAの存在・能力が非常に重要になってきていると感じるため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
68	2	1	-1	「研究推進室」なる事務部署があるが、むしろブレーキをかけられることが多い。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
69	2	1	-1	そのような人材がいない。そのような人の採用等を拒否しているわけではないが、推奨しているように思えない。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
70	3	2	-1	他大学の状況を創発研究者に聞いた上での変更。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
71	4	3	-1	分野によるところが大きい(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
72	4	3	-1	研究以外の活動にさくエフォートは大きいのが現実である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
73	2	1	-1	昨年度に比べURAの離職が増加した(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
74	2	1	-1	人数は多いが質が伴っていないように感じるが多い。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
75	5	4	-1	人数が足りていない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
76	2	1	-1	部局に専属の専門人材はいない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

77	3	2	-1	組織改革により、本学のURAは産学連携業務も兼ねることになり、研究活動におけるマンパワーが十分でないため。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
78	3	2	-1	大学として十分努力しているが、全国的にURA人材の確保が難しくなっており、本学においても望ましい人材の確保は大きな課題となっている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
79	4	3	-1	マネジメント業務が増えている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
80	3	2	-1	産学連携・研究推進機構の各種コーディネーター(大学、大手企業の研究経験者)がRAの役割を果たしているが、絶対数が少なく、高齢化に課題がある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
81	3	2	-1	教員の増加に対応したURA増員はできていない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
82	4	3	-1	順次増員はしてきているが、有力大学と比べると、差は拡大しているようにも感じる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
83	3	2	-1	研究支援人材は配置しているが、絶対数が不足している。また、研究支援人材の能力に応じた待遇が不十分なため定着しない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
84	2	1	-1	URAの人員増をしたいが、公募で良い人材からの応募がなく採用に至らない(大学マネジメント層、学長等クラス、女性)
85	2	1	-1	URAなどの専門人材を増やしたいが、優秀な人材がいない。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
86	3	2	-1	専門人材自体が少なく、またその定義も定かでない(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
87	4	3	-1	多種多様化するマネジメント項目の対応に追いつかないのが現状である(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
88	3	2	-1	業務のわりに支援人員が不足している(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
89	4	3	-1	文科省のURA支援が終わり、雇用の継続を心配している。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
90	4	3	-1	URAの自走化のために承継研究者定員を削ることもやむを得ないと考えている(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
91	3	2	-1	プロジェクトマネージング教育が不足(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
92	2	1	-1	研究の間接業務を担う人材は依然として不足しているように感じる(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
93	2	1	-1	民間に比べて非常に乏しいと感じる事が増えた(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)
94	2	1	-1	民間で要望される短期、中期、長期でのそれぞれの研究ニーズを把握している人間、それを仮説でも持っている人間が圧倒的に少ない。個々のテーマが決まっているような研究における研究能力は長けているが、大きな方針、テーマを決める人間が少ない。(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)
95	2	1	-1	成果の実感が不十分(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)
96	2	1	-1	当社で実施した大学との共同研究において、大学側の人材が確保できず、保留となっている案件があるため(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)
97	5	3	-2	リサーチアドミニストレーター等は確保されている一方、必要以上に研究資金獲得を促され、研究にマイナスになっている面も感じられる。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
98	3	1	-2	外部資金獲得までのサポートはあるが、その後の研究活動を円滑にマネジメントしてはくれない(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
99	4	2	-2	URA職員の退職後、補充できていないから。(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
100	3	1	-2	リサーチ・アドミニストレーター側から何かを発信することはほとんどないので、そのあたり、どの辺の研究資金なら取れそうかなどアドバイスしてほしい。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
101	3	1	-2	URA自体はいるが、組織が形骸化している感が否めない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)
102	5	3	-2	リサーチ・アドミニストレーターがいまいち専門でない(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
103	5	3	-2	一人の優れたURAにほとんどすべての業務が押し付けられている状況(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
104	3	1	-2	大学が予算措置しない。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
105	5	3	-2	育成は行っているが、研究規模の拡大や共同研究講座の導入により、さらなる人材確保が必要である(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
106	4	2	-2	教授の機関運営に関するエフォートが年々高くなっている。URAの充実が必要であるが、雇用経費が十分に確保できていない。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、)
107	4	1	-3	財源を絞っておきながらこの質問は…(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
108	5	2	-3	確保の努力はあるが、人材が圧倒的に不足。博士卒業者のキャリアパスの一つとしても考えるべき。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
109	5	2	-3	人数的には多くいるようだが、専門性の高い方はまだ限られている印象。これから増えることを期待する。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)

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いますか。

		2022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	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	集計グループ	大学の自然科学研究者	0.7	12.8	22.6	19.7	25.9	13.6	4.7	33,044	4.4	0.12	2.6	4.5	6.2	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		国研等の自然科学研究者	2.4	5.6	15.2	12.8	25.9	26.2	11.9	6,823	5.8	0.31	3.8	6.0	7.5	5.5	5.8	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
		重点プログラム研究者	2.2	17.2	16.1	17.9	17.9	22.7	5.9	800	4.6	0.15	2.4	4.8	7.0	4.9	4.6	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		人文・社会科学系研究者	2.1	19.1	19.2	18.3	24.9	14.4	2.1	2,145	4.1	0.39	2.1	4.3	6.1	4.3	4.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		大学マネジメント層	0.4	4.5	23.8	26.6	30.7	12.3	1.6	244	4.6	0.00	3.1	4.7	6.1	4.6	4.6	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		国研等マネジメント層	0.0	0.0	28.3	15.0	26.7	23.3	6.7	60	5.3	0.00	3.1	5.4	7.0	5.3	5.3	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		企業全体	8.1	17.6	36.2	20.8	10.8	5.6	0.8	4,098	3.0	0.20	1.9	3.0	4.5	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		大企業	2.6	6.4	32.1	39.1	16.7	3.2	0.0	831	3.6	0.13	2.6	3.8	4.8	3.8	3.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		中小企業・大学発ベンチャー	9.5	20.5	37.2	16.2	9.3	6.2	1.0	3,267	2.8	0.25	1.8	2.8	4.4	3.2	2.8	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	大学グループ	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第1グループ	0.7	2.8	14.9	19.4	32.4	19.7	10.2	6,310	5.7	0.21	4.0	5.7	7.1	5.6	5.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		第2グループ	1.4	12.8	19.0	19.9	24.0	16.8	6.0	9,116	4.6	0.24	2.7	4.8	6.5	4.9	4.6	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		第3グループ	0.5	14.1	29.5	16.0	29.7	9.3	1.0	8,300	3.9	0.23	2.3	4.0	5.8	4.1	3.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		第4グループ	0.2	18.4	25.4	23.0	20.0	10.2	2.9	9,317	3.7	0.24	2.1	3.8	5.7	4.1	3.7	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
大学 の 自然 科学 研究 者	大学部局分野	理学	0.1	6.0	23.1	20.7	24.8	18.8	6.5	4,867	4.9	0.27	3.0	5.0	6.7	4.9	4.9	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		工学・農学	0.8	12.8	23.3	19.0	22.3	16.2	5.6	14,661	4.5	0.17	2.5	4.5	6.4	4.7	4.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	保健	臨床	0.8	15.2	21.8	20.1	30.2	8.9	3.0	13,515	4.1	0.19	2.4	4.4	6.0	4.4	4.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		臨床以外	1.5	21.7	24.2	16.1	29.9	4.7	2.0	2,691	3.5	0.32	1.9	3.7	5.7	5.0	3.5	-	-	-	-1.5	-	-	-	-1.5
		臨床以外	0.6	13.6	21.2	21.1	30.2	10.0	3.3	10,824	4.2	0.12	2.6	4.5	6.0	4.3	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	職位	教授	0.3	10.7	24.6	23.6	24.2	15.0	1.6	11,534	4.3	0.18	2.6	4.4	6.1	4.5	4.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		准教授	1.1	12.3	21.1	17.7	29.7	11.1	6.9	13,620	4.5	0.18	2.6	4.8	6.3	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	性別	助教	0.6	16.6	22.4	17.5	21.8	16.0	5.2	7,890	4.3	0.26	2.3	4.4	6.4	4.7	4.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
		男性	0.3	12.4	23.1	19.1	27.0	13.5	4.6	27,830	4.4	0.13	2.6	4.6	6.2	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	任期	女性	2.6	14.8	20.1	23.2	19.9	14.3	5.1	5,214	4.3	0.17	2.5	4.3	6.2	4.6	4.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
任期有		0.4	11.1	20.2	20.9	27.0	14.1	6.2	8,820	4.6	0.19	2.8	4.8	6.4	4.9	4.6	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
	任期無	0.8	13.4	23.5	19.3	25.5	13.4	4.1	24,223	4.3	0.13	2.5	4.4	6.2	4.5	4.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	

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。

Q206. (意見の変更理由)研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。

	前回	2022	差	
1	2	4	2	共用設備化が進んできた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
2	1	3	2	研究設備が整った(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	2	4	2	私自身が研究環境を整備し,部署全体での利用ができる環境となってきたため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
4	4	5	1	企業の研究への参画を援助するシステムが充実(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	2	1	個々の研究者の努力に委ねられている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
6	3	4	1	外部資金の獲得により,日本の大学の中ではトップクラスの設備を整備できたから。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
7	4	5	1	共用施設が利用しやすくなりました(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
8	3	4	1	少しずつではあるが,着実に研究施設の整備は進んでいるため(大学マネジメント層,学長等クラス,)
9	2	3	1	組織改革を行うことで,研究施設・設備の整備を進めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	4	1	複数の施設設備の改修等を行っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	1	2	1	大型研究費の獲得により改善を目指した(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	3	4	1	研究用のスパコン,最先端のマシンジョブ,データセンターなどが整備されており,前回の評価はやや低めだったと思う。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	4	5	1	スーパーコンピュータを充実させることができた(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	6	6	0	○大だから恵まれているだけ。よそには言えない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
15	6	6	0	学術誌の購入の予算は減っていたので。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
16	3	3	0	地方大学なので交付金が少ないため,施設・設備への投資に回っていないのが現状と思う。ただ,大学全体の評価が低いため交付金が減額されてしまうのは仕方ないこととも思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
17	1	1	0	研究スペースが足りない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
18	1	1	0	競争力があるものが必要だとは組織として思っていないと思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
19	2	2	0	導入されている設備は十分であると思われるが,それら設備の維持管理や更新はやや不十分である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
20	1	1	0	共通機器の運用は壊滅的だと思います。効果的に運用するためには,高額機器運用できる専門的な技術を持った人を常勤で雇う必要があると思いますが,部局にその予算があるとも思えません。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
21	1	1	0	実験室スペースなどが十分確保できているとは言えない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	2	2	0	教員や大学院生が使用する研究室の数が足りていない。そのため,競争的資金を獲得し,大型プロジェクトに取り組む場合であっても,そのための事務局を配置する部屋等も確保できない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	2	2	0	老朽化が深刻であり,財政的な課題から更新もままならない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	5	5	0	本学が目指すSociety5.0(共創進化スマート社会)の縮図を大学内に実現し,研究活性化のための各種施設・設備の整備しつつある。若手研究者,学生の育成に開放し利用可能とする予定。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	3	3	0	非常にバラつきが大きい印象がある(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
26	3	2	-1	研究設備のアップデートがされない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
27	2	1	-1	共通機器のOSがwindows XPのものがある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
28	2	1	-1	施設は古い,騙しながらでも使えばまだ良く,その古い施設でさえもスペースチャージの導入によって使用できなくなった(学部が大学の提示する高額な使用料を負担できないため)。これも,大学の予算が少ないことへのしわ寄せであり,必ず研究力を大きく低下させる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	2	1	-1	人数の割に研究スペースが狭く活動に支障がある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
30	4	3	-1	研究手法の進歩・変容に十分対応できていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
31	5	4	-1	一つの研究室では購入することが難しい共通機器を充実させる取り組みが必要と感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
32	2	1	-1	大学に設備はあるものの,利用料が高額で使用に躊躇する場合がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
33	5	4	-1	ほぼ十分(5点)とまでは言えないと思いかえしました。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
34	3	2	-1	先端的は難しいです(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	6	5	-1	研究設備は良いが,実験室の床面積が足りない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
36	2	1	-1	研究大学ではないのですが,産業(農業)に近い分野であるので最先端の研究機器というよりも,現場に役立つ機器の拡充を図って地域貢献をしていくべきだと思う(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
37	3	2	-1	研究職員のポストや報酬の拡充が欲しいところ。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

38	2	1	-1	研究設備の状況が悪化している。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
39	2	1	-1	省エネのため組織で管理されている集中管理の空調が稼働せず,個別空調が整備されていない居室では,日中30度近い部屋でパソコンを冷やしながらデータ解析をするのは生産性が悪い。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
40	3	2	-1	設備が老朽化しています。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
41	4	3	-1	老朽化が進みつつあり、一部顕在化するなど課題がある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
42	3	2	-1	化学実験用ドラフトの老朽化が進んでおり,いまだに居室と化学実験室の間に仕切りもない劣悪な環境が放置されている。全面的なリニューアルをするためには,大規模予算を獲得する必要がある。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
43	2	1	-1	既に完成された人を外から集める傾向が強まっていて育てる雰囲気は減退している(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
44	3	2	-1	経年劣化により,使える装置が減っている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
45	3	2	-1	地方大学での研究には限界があるため,集約化が必要(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
46	2	1	-1	他の学部が併設されていないため,所属する学部で全ての研究施設・設備を用意することは難しいと思う。一方で,基本的な装置が無く,不便であり研究のスピードは大きく抑制されている。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
47	2	1	-1	設備老朽化対策にかけ予算がない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
48	2	1	-1	大学としてはあるが,部局としては研究室以外何もない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
49	3	2	-1	老朽化や狭隘化が進んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	大型装置の導入に関する補助金の制度が不足しているため,設備の導入・更新が難しい(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	5	4	-1	私立大学では研究設備の更新は,文科省の補助金に頼る部分が多い状況ですが,「私立大学研究ブランディング事業」の廃止等,公的な補助を受けにくくなっており,設備更新には課題を持っています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
52	4	3	-1	施設・設備の老朽化が進んでいる(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	運営費交付金の削減により,運営に困難な状況である。ポストク研究員の確保が予算制約により十分できなくなっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	中国等との格差は拡大していると思われる(大企業の代表等,その他,男性)
55	3	2	-1	各所から設備についての不満がかなり出てきている。建物の老朽化,設備の老朽化などが話題になることがある。(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)
56	4	3	-1	やり方次第であるが,あまり時間は残っていない。(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)
57	5	3	-2	機器の老朽化が始まっているが予算削減,電気代高騰で難しい状況となっている(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
58	5	3	-2	部署には先端機器は整備されていないため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
59	5	3	-2	先端的な研究を実施するためには最新装置の導入も必要だが,購入費用(1億円以上)確保は簡単ではなく導入する目処がたたない(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
60	4	2	-2	部内で退職者が多く出ることにより,研究設備は更新されず,なくなる一方である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
61	5	3	-2	昨今の経費不足が露骨で,老朽化した研究施設設備の管理が十分にされていない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
62	4	2	-2	全学のオープンコースウェアが廃止された(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
63	5	3	-2	電気料金の高騰が大学財務を圧迫しており,研究施設・設備の維持,整備に必要な予算が確保できない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
64	5	3	-2	スペースが足りなくなってきた(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
65	5	3	-2	ポスト,予算が十分ではない(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
66	4	1	-3	狭い、部屋が少ない、壁が薄くて音が筒抜け、プロジェクト用の研究室の賃料が高い、インターネット接続が貧弱で煩雑なプロキシ設定が必要。大学のメールをGmailで送信できない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
67	5	2	-3	古い機材が多く,先端的な研究環境とは言い難い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
68	5	2	-3	関連のニュースなどを見聞きて(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,女性)

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。

		分からない	2022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																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	1.5	7.9	15.4	23.5	24.5	20.8	6.3	33,044	5.1	0.11	3.4	5.2	6.9	5.3	5.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		国研等の自然科学研究者	2.4	3.2	13.0	13.4	38.2	19.7	10.2	6,823	5.8	0.26	4.4	5.8	7.1	5.7	5.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		重点プログラム研究者	2.9	12.1	17.2	17.2	18.7	22.0	9.9	800	5.0	0.16	2.8	5.2	7.2	5.3	5.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		人文・社会科学系研究者	2.4	15.4	14.8	17.7	30.9	16.8	2.0	2,145	4.5	0.38	2.7	5.1	6.4	4.5	4.5	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		大学マネジメント層	0.8	1.2	16.8	27.5	28.7	23.0	2.0	244	5.2	0.00	3.7	5.2	6.7	5.2	5.2	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	大学部局分野	国研等マネジメント層	0.0	0.0	5.0	15.0	38.3	28.3	13.3	60	6.6	0.00	5.2	6.3	7.6	6.5	6.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	1.0	3.5	10.9	19.7	25.4	28.9	10.6	6,310	6.0	0.21	4.2	6.0	7.5	5.9	6.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		第2グループ	3.1	6.5	13.0	22.6	23.4	24.2	7.1	9,116	5.4	0.21	3.7	5.4	7.2	5.7	5.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		第3グループ	1.6	9.5	15.8	23.0	29.0	17.7	3.4	8,300	4.8	0.24	3.3	5.0	6.5	5.1	4.8	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		第4グループ	0.2	10.9	20.3	27.5	21.2	14.9	5.1	9,317	4.5	0.23	2.8	4.4	5.9	4.7	4.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	職位	理学	1.8	5.3	5.5	22.0	29.1	29.8	6.5	4,867	5.9	0.22	4.4	5.9	7.3	5.8	5.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		工学・農学	1.9	9.2	19.7	23.0	19.0	21.0	6.2	14,661	4.8	0.17	3.0	4.8	6.9	5.1	4.8	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		保健	1.0	7.5	14.2	24.7	28.9	17.5	6.2	13,515	5.1	0.19	3.5	5.2	6.6	5.3	5.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		臨床	1.5	7.3	24.6	24.9	27.3	12.0	2.4	2,691	4.4	0.34	2.8	4.5	6.0	5.3	4.4	-	-	-	-0.9	-	-	-	-0.9
	任期	臨床以外	0.9	7.6	11.6	24.6	29.3	18.8	7.2	10,824	5.2	0.12	3.7	5.3	6.8	5.3	5.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		教授	1.0	7.2	18.7	24.9	21.0	23.9	3.3	11,534	4.9	0.18	3.2	4.9	6.8	5.0	4.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	准教授	2.3	7.4	15.8	21.5	26.1	18.3	8.6	13,620	5.2	0.18	3.4	5.3	6.9	5.4	5.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	助教	0.9	10.0	9.7	25.0	27.1	20.8	6.6	7,890	5.2	0.23	3.7	5.3	6.9	5.5	5.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
任期	男性	1.0	7.6	15.3	24.3	25.2	20.4	6.1	27,830	5.1	0.13	3.5	5.2	6.8	5.3	5.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	女性	4.0	9.8	15.5	19.7	21.0	23.2	6.9	5,214	5.1	0.18	3.2	5.2	7.1	5.2	5.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
任期	任期有	0.7	6.5	15.4	22.2	29.7	17.9	7.7	8,820	5.2	0.18	3.6	5.3	6.7	5.5	5.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
	任期無	1.8	8.5	15.4	24.0	22.7	21.9	5.8	24,223	5.0	0.14	3.4	5.1	6.9	5.2	5.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	

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。

Q207. (意見の変更理由)組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	3	5	2	実際に使用してみて,充実していることに気づいた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	4	2	個々の研究者の努力に委ねられている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
3	5	6	1	〇研は例外的によくできた組織運営。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
4	4	5	1	共用設備を管理する組織があり,系統的に物品が整理されており,貸し出しを行える。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
5	4	5	1	共同利用設備も充実してきている(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
6	3	4	1	共用設備化が進んできた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
7	2	3	1	設備の共用が進んでいる(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	2	3	1	かなりいろいろな設備を共有できるようになってきている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
9	2	3	1	器械共用のための取り組みがスタートしたところである。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	4	5	1	高額な実験機器は,学内共有機器として購入する方がよいという意識が,以前より教員内に広がっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
11	4	5	1	連続して大型機器が共通機器センターにて購入されており,他機関とくらべてもやや恵まれていると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
12	2	3	1	共用機器が増えたから(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
13	2	3	1	仕組みが整備されつつある(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
14	3	4	1	学内に機器共有のためのプラットフォームがある。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	3	4	1	2020年度にコアファシリティ構築支援プログラムに採択されたことで,全学的に研究設備・機器を共用する仕組みの導入・定着が飛躍的に進んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	1	2	1	システムを構築中(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	3	1	共用化のためのDXが不十分(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	1	2	1	機器共用の仕組みを整備するべく,担当教員を定め検討を進めている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	2	3	1	研究機器共用センターの陣容が固まりつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	3	4	1	ほぼ整ってきた(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	4	5	1	徐々に整備が進んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	2	3	1	共有の仕組みを整備しつつある(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
23	4	5	1	学内の研究施設・設備・機器を集中管理する「中央研究センター」が設置・運用されているので。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
24	1	1	0	共有するための規定はあるが,その業務を担う事務職員やテクニシャンが雇用されておらず,実質的には共用できない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
25	1	1	0	共通機器室がないため大型の機械がないので他学部にかかりにくいなど大変不便だがそれを改善する動きが全くない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	1	1	0	設備の利用フローが明確化されておらず,囑託や事務の方の匙加減で利用の可否が決定されてしまう点が問題である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
27	1	1	0	本学は共通機器でも責任者が個人所有のように扱うことが多い.最近,改善の兆しがある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
28	1	1	0	実験研究ができる実験室のような部屋の確保が難しい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	3	3	0	学部内では,共通機器室が整備されており,機器の共用は十分できている.一方で,学部を跨いだ機器の共用は十分に整備されておらず,有効的な活用がなされていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
30	1	1	0	所属組織のキャンパスが分かれているため,共有することが実質的に困難です。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
31	1	1	0	共同研究という形をとらないと,リソースが共有にならない。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
32	2	2	0	整備に向けた検討を継続している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
33	5	5	0	本学が目指すSociety5.0(共創進化スマート社会)の縮図を大学内に実現し,研究活性化のための各種施設・設備の整備しつつある.若手研究者,学生の育成に開放し利用可能とする予定。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	4	3	-1	研究船の運航日数の減少により,観測機会が減少(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
35	3	2	-1	不用品の譲渡手続きはあまり一般的でないように感じる(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
36	3	2	-1	前は着任直後でよく見えないだけだと思っていたが,1年経ってもよく見えない.研究者同士の共同研究や交渉がベース。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)

37	2	1	-1	共通利用機器は一部のみで、大半の機器は個人の研究室のものを借りている状態(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
38	3	2	-1	パーマナントなテクニシャンの数が圧倒的に足りません。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
39	4	3	-1	一つの研究室では購入することが難しい共通機器を充実させる取り組みが必要と感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	3	2	-1	共通機器予算が削減され、大型装置の保守が困難になってきている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
41	2	1	-1	大学の合併に伴い、研究設備を共有する仕組みの変更が行われているが、十分に整備されていない(合併後、半年たっても、まだ整備が完了していない、不具合があっても、放置されている。)(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	6	5	-1	高額のコ通機器に関しては満足しているが、オートクレーブや遠心機といった汎用性の高い機器の共用化が進んでいない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
43	4	3	-1	共通機器は増えたものの、管理体制が不透明で使いづらいため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
44	6	5	-1	学部間の共有が十分でない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
45	4	3	-1	共有可能な機器についてはそのような取り組みはあるが、そもそも共用できるような機器が少ない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	6	5	-1	装置のメンテナンス費用が所属機関から出にくくなり、使用者負担になりつつあるため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
47	3	2	-1	光熱水費の高騰で、設備更新は著しく滞っている。バッファがまったくない(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
48	4	3	-1	資産管理のためではあるが、使用日を記した書類を作成して提出する必要があり、改善要望は出したものの現時点では改善される様子がないため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
49	2	1	-1	共用機器が老朽化し、使用料が高くなっている。全般的に協力して研究設備を運用するという意識と協調性がない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
50	3	2	-1	地域単位での共有が必要(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
51	2	1	-1	共同のパソコンとプリンターはあるが、通常各自が持っているので、どこまで意味があるのかどうか不明。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
52	3	2	-1	徐々に整備を進めてきたが、その結果「もともとの原資が何であったか」に紐づけられた制約の多いことが明らかとなった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
53	4	3	-1	仕組み、制度を整備しているが、年々陳腐化しているのが現状(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	4	2	-2	組織内の設備は基本共用してはなく、そもそもの研究室はどんな設備を持っているのかは一般公開しておらず、知り合いじゃないとわからないので、利用できません。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
55	3	1	-2	研究施設・設備・機器を共用するには予算が必要であるが、そのような予算がない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
56	5	3	-2	学科内では十分だが、学科横断で共有することはあまりないため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
57	6	4	-2	共通機器の充実さは前職よりも少ない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
58	5	3	-2	共通機器があるのはありがたいが、自身の研究に取り入れたい機器がまだ少ないところもあるので、拡充はしてほしいと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
59	4	2	-2	もっと上手く共用する方法があるのではないかと思います。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
60	5	2	-3	動画を利用するニーズが高まっていることに対応できておらず、設備が他大と比較して見劣りする(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
61	5	1	-4	部局にそのような仕組みは存在しない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)

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。

		2022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	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	集計グループ	大学の自然科学研究者	6.3	10.3	22.3	20.8	22.6	14.8	3.0	33,044	4.4	0.11	2.6	4.5	6.2	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	1
		国研等の自然科学研究者	10.6	3.7	8.4	25.2	25.3	21.8	4.9	6,823	5.5	0.28	4.0	5.5	7.0	5.3	5.5	-	-	-	0.2	-	-	-	-	0.2	2
		重点プログラム研究者	6.2	11.0	18.7	24.9	17.9	15.8	5.5	800	4.5	0.14	2.8	4.5	6.5	4.7	4.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	3
		人文・社会科学系研究者	6.8	8.0	24.2	15.9	24.8	18.6	1.8	2,145	4.6	0.38	2.7	4.8	6.5	4.7	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	4
		大学マネジメント層	4.9	2.5	30.7	39.3	17.2	4.5	0.8	244	3.9	0.00	2.8	3.9	4.9	3.9	3.9	-	-	-	0.0	-	-	-	-	0.0	5
		国研等マネジメント層	1.7	0.0	21.7	23.3	28.3	16.7	8.3	60	5.3	0.00	3.5	5.2	6.7	5.2	5.3	-	-	-	0.1	-	-	-	-	0.1	6
		企業全体	14.1	16.9	33.2	16.0	14.5	3.9	1.4	4,098	3.1	0.21	1.9	3.0	4.8	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	7
		大企業	9.0	4.5	26.9	34.0	21.2	4.5	0.0	831	3.9	0.15	2.8	4.0	5.2	3.9	3.9	-	-	-	0.0	-	-	-	-	0.0	8
		中小企業・大学発ベンチャー	15.4	20.1	34.8	11.4	12.8	3.8	1.7	3,267	2.8	0.26	1.7	2.7	4.6	3.1	2.8	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3	9
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
	大学部局分野	第1グループ	4.8	6.0	15.6	17.8	28.4	19.3	8.2	6,310	5.3	0.23	3.5	5.5	7.0	5.4	5.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	11
		第2グループ	7.6	6.9	25.7	15.9	26.5	16.1	1.2	9,116	4.5	0.21	2.7	4.8	6.3	4.7	4.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	12
		第3グループ	6.3	8.5	20.2	29.1	22.0	11.0	2.8	8,300	4.3	0.22	2.9	4.4	5.9	4.7	4.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-	-0.4	13
		第4グループ	5.9	18.2	25.2	20.2	15.3	13.7	1.4	9,317	3.7	0.24	2.0	3.6	5.8	4.0	3.7	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3	14
		理学	3.6	8.3	15.0	16.1	32.2	21.5	3.3	4,867	5.1	0.24	3.4	5.5	6.7	5.1	5.1	-	-	-	0.0	-	-	-	-	0.0	15
		工学・農学	7.5	10.7	25.0	20.2	17.3	16.1	3.1	14,661	4.3	0.17	2.5	4.2	6.3	4.6	4.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3	16
		保健	5.9	10.6	21.9	23.1	24.8	11.0	2.7	13,515	4.3	0.19	2.6	4.4	6.0	4.6	4.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3	17
		臨床	4.8	12.0	31.4	25.5	19.2	6.8	0.4	2,691	3.5	0.26	2.3	3.6	5.2	4.9	3.5	-	-	-	-1.4	-	-	-	-	-1.4	18
		臨床以外	6.2	10.2	19.6	22.5	26.1	12.0	3.3	10,824	4.4	0.12	2.8	4.6	6.1	4.5	4.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	19
職位	教授	4.5	10.6	26.1	22.7	17.6	17.1	1.5	11,534	4.2	0.19	2.5	4.1	6.2	4.3	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	20	
	准教授	6.2	9.8	21.2	17.3	27.9	14.2	3.3	13,620	4.5	0.18	2.7	4.9	6.3	4.5	4.5	-	-	-	0.0	-	-	-	-	0.0	21	
	助教	9.0	10.7	18.5	24.1	20.7	12.4	4.6	7,890	4.4	0.25	2.7	4.5	6.2	5.2	4.4	-	-	-	-0.8	-	-	-	-	-0.8	22	
	男性	6.0	10.2	22.8	20.2	22.4	15.4	2.9	27,830	4.4	0.13	2.6	4.5	6.3	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	23	
任期	女性	7.9	10.9	19.1	24.0	23.2	11.7	3.2	5,214	4.3	0.16	2.7	4.4	6.1	4.7	4.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-	-0.4	24	
	任期有	6.7	8.1	21.5	23.8	24.3	11.4	4.3	8,820	4.5	0.18	2.8	4.5	6.1	4.9	4.5	-	-	-	-0.4	-	-	-	-	-0.4	25	
	任期無	6.1	11.1	22.6	19.7	21.9	16.0	2.5	24,223	4.4	0.13	2.6	4.5	6.3	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	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、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。

Q208. (意見の変更理由)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(利用に際してのし、サポート体制、利用料金等)は十分だと思いますか。

	前回	2022	差	
1	2	4	2	大学(具体的には○大)所有の分析装置の活用を開始したため(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	4	2	職員の方の対応が良いと思う。(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)
3	3	4	1	共用が進んでいる,探しやすくなったと思う(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	4	5	1	最近進展が見られる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	2	1	昨年度ある公的研究機関を利用し,制度が整えられていることを知った。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
6	1	2	1	生命科学連携推進協議会の活動がより活発化してきたから(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	3	1	基本的に大型機材を用いないので需要があまりないが,大規模共用VR環境等は整備されてもよい状況ではある(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	4	5	1	共用施設が利用しやすくなりました(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
9	1	2	1	システムを構築中(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	3	1	施設,設備,機器共用の意識と体制ができつつある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	2	3	1	利用料金,手続き,サポート体制の見直しを行い,今年度より企業・他大学への施設利用を呼び掛けるようになったため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1	利用料金,手続き,サポート体制の見直しを行い,今年度より企業・他大学への施設利用を呼び掛けるようになったため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
13	4	5	1	感染症研究のオールジャパンの基盤を整備している(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	5	6	1	共同研究について、随時申請をすることができる区分を設けるなど、研究者の側にたった改善をおこなっている。(国研等マネジメント層,その他,男性)
15	3	4	1	大学・公的研究機関が企業との共創活動に以前よりも積極的になってきたと感じる(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
16	2	2	0	農場などの大学共同利用機関が利用機関であるにもかかわらず,いろいろな制約で使用できないことが多い。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	1	0	移動しづらくなった昨今,大学共通利用機関の意義は低下しているのではないだろうか.アナウンスも不十分でこちらまで届かない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	2	2	0	私立大学への情報が少ない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
19	1	1	0	施設利用費の研究者負担が増加の一途を辿っており,学内研究費の削減と相まって,非常に厳しい状況である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
20	1	1	0	都道府県を超えた連携が必要(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
21	1	1	0	使える共通機器室を運用することは,共通機器専門の研究室を作って人件費を割かない限り,大学組織では困難だと感じています。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
22	3	3	0	一部の機関で企業利用に対する利便性向上の努力が見受けられる一方で,施設・設備の維持管理・更新に関わる人材確保は依然,課題があるように感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
23	1	1	0	昨年に比較して,より窓口が狭くなったと感じる(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)
24	1	1	0	あまり変化は見られない(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)
25	4	4	0	少ない予算でできるだけ成果を出そうとしている(共用化を図る)ように見受けられる。(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)
26	2	1	-1	学術雑誌もろくに読めない大学が多数なのにこの質問… 思想のない文科省と嘘つき財務省は、いずれも絶望的。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
27	4	3	-1	時間がかかる上に手続きが煩雑すぎる(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
28	2	1	-1	共同利用にメリットは多いのですが,管理に関する事務手続きが発生するデメリットも大きいです.某大学の共同利用設備を利用させていただいています.改修に伴い利用が中止となりました.いつ再利用可能になるのかかわからず,対応に困っています。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	2	1	-1	海外の研究機関に比べ,専門のスタッフ・技術職員がおらず,研究者が分析等を行う現状には改善が必要だと思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
30	3	2	-1	パーマナントなテクニシャンの数が圧倒的に足りません。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
31	5	4	-1	一つの研究室では購入することが難しい共通機器を充実させる取り組みが必要と感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
32	3	2	-1	共通機器予算が削減されたため,利用者負担が増えつつある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
33	3	2	-1	整備はされていますが(見かけは),そのシステムの有効性は???です.特別な装置だけ共用にすれば良いのに,と思いますが。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
34	3	2	-1	機器の利用料が大幅に値上がりした。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
35	4	3	-1	共用施設利用制度の存在や手続きの仕方広く公表されていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

36	2	1	-1	料金がやはり高い。また、かなり昔から共同研究機構がいくつも設置されているが、実際には内部の研究者の業績に結び付くように対応していることが非常に多く、単なる一般の研究所だと考えている。その原因の一つは、共同研究機構の所員が業績を挙げなければならぬプレッシャーが強いせいではないか。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
37	5	4	-1	やや人材不足。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
38	3	2	-1	申請書類等が多すぎるために、基盤が利用できないに等しい状況であることが最近わかりました。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
39	2	1	-1	共用機器が老朽化し、使用料が高くなっている。全般的に協力して研究設備を運用するという意識と協調性がない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
40	4	3	-1	大学内の設備を活用するにも、いちいち費用が発生するのは承服できない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
41	3	2	-1	機器があるだけでは使えない。操作・運用・保守・利用者教育にかかる人材が必須。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
42	4	3	-1	自施設は開放方針だが日本国内のどこで何が利用できるのか? 情報が不足(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	利用料金などが高くなっている傾向があり、特に若手研究者が利用しづらい状況がみられる。(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)
44	5	3	-2	色々なものに決まりができ、以前よりも研究が円滑に進まなくなっていると感じることが多くある(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
45	5	3	-2	電子顕微鏡利用をしているが、特許を全停止とした測定は企業と同じ費用がかかるのをどうにかして欲しい(30万円/測定とか高すぎて)(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	4	2	-2	他大学・研究所の施設を利用したくても、利用手続きについての情報が得られない場合がしばしばある。結局個人的な知り合いのツテを辿って利用することが多い。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
47	6	4	-2	日本全体としては、共用促進ができていない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,)
48	6	3	-3	設備は使えるが、使い方を教えてくれる人がいないために、結局新しい機械を使うことを諦めたので。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
49	4	1	-3	欧米のように、分析機器に応じた依頼分析のための技術員を充実させた方がいいと思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
50	4	1	-3	大学の合併に伴い、研究設備を共有する仕組みの変更が行われているが、十分に整備されていない(合併後、半年たっても、まだ整備が完了していない。不具合があっても、放置されている。)(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
51	4	1	-3	利用料が高額で使用に躊躇する場合がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
52	6	3	-3	コロナ禍で利用しづらくなった。必ずしもリモートで利用できるものばかりでない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

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。

		2022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	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	7.2	16.8	30.6	23.8	14.7	5.5	1.3	33,044	3.3	0.11	2.0	3.3	4.9	3.3	3.3	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	国研等の自然科学研究者	5.9	8.4	24.4	12.4	30.1	14.8	4.0	6,823	4.6	0.30	2.7	5.1	6.4	4.5	4.6	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	重点プログラム研究者	8.1	22.3	27.5	15.8	18.3	7.3	0.7	800	3.2	0.13	1.7	3.1	5.3	3.2	3.2	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	人文・社会科学系研究者	16.2	22.4	22.3	19.0	14.6	5.0	0.5	2,145	3.0	0.38	1.6	3.1	4.9	3.0	3.0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	大学マネジメント層	0.8	7.8	34.8	38.1	16.0	2.5	0.0	244	3.4	0.00	2.5	3.6	4.7	3.2	3.4	-	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	国研等マネジメント層	0.0	3.3	30.0	18.3	35.0	11.7	1.7	60	4.5	0.00	2.9	4.8	6.1	4.1	4.5	-	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
	企業全体	16.1	16.5	33.0	24.8	7.6	1.2	0.8	4,098	2.7	0.17	1.9	3.0	4.2	2.7	2.7	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	大企業	6.4	9.0	32.7	34.0	16.0	1.9	0.0	831	3.3	0.14	2.4	3.6	4.7	3.2	3.3	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	中小企業・大学発ベンチャー	18.6	18.4	33.1	22.4	5.5	1.0	1.0	3,267	2.5	0.22	1.8	2.8	4.0	2.6	2.5	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	8.3	9.7	27.2	22.4	22.6	7.4	2.3	6,310	4.0	0.21	2.5	4.0	5.7	3.9	4.0	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第1グループ	9.5	13.8	31.9	21.9	14.2	7.4	1.3	9,116	3.4	0.22	2.1	3.3	5.0	3.5	3.4	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第2グループ	7.6	17.8	32.4	27.6	10.1	3.7	0.8	8,300	3.0	0.23	1.9	3.1	4.5	2.9	3.0	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第3グループ	3.9	23.7	30.0	23.0	14.1	4.0	1.2	9,317	2.9	0.21	1.7	3.0	4.7	3.0	2.9	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第4グループ	11.5	10.5	25.7	27.6	18.3	4.4	2.0	4,867	3.7	0.25	2.4	3.8	5.2	3.5	3.7	-	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	理学	8.9	12.2	27.1	24.6	17.6	7.3	2.4	14,661	3.7	0.17	2.3	3.8	5.4	3.7	3.7	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	工学・農学	3.8	24.1	36.1	21.5	10.4	4.1	0.0	13,515	2.6	0.17	1.7	2.8	4.3	2.8	2.6	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	保健	5.3	25.3	25.0	19.8	18.5	6.1	0.0	2,691	3.1	0.34	1.6	3.1	5.1	3.8	3.1	-	-	-	-	-0.7	-	-	-	-0.7
	臨床	3.5	23.9	38.8	21.9	8.4	3.6	0.0	10,824	2.5	0.11	1.7	2.7	4.1	2.5	2.5	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	臨床以外	5.2	10.5	31.2	29.2	16.5	6.5	0.9	11,534	3.6	0.17	2.4	3.7	5.0	3.3	3.6	-	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
職位	教授	8.7	18.1	30.3	24.3	12.7	4.4	1.5	13,620	3.1	0.17	1.9	3.2	4.7	3.2	3.1	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	准教授	7.4	23.7	30.2	15.0	15.8	6.3	1.7	7,890	3.0	0.26	1.6	2.9	5.1	3.3	3.0	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	助教	7.0	16.5	29.8	24.2	15.5	5.5	1.5	27,830	3.3	0.13	2.0	3.4	4.9	3.3	3.3	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	男性	8.4	18.7	34.7	21.2	10.7	5.7	0.5	5,214	2.9	0.16	1.9	3.0	4.5	3.0	2.9	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	女性	7.4	22.1	34.8	20.5	10.5	4.6	0.1	8,820	2.7	0.16	1.7	2.8	4.4	2.9	2.7	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	任期有	7.1	14.9	29.0	25.0	16.3	5.9	1.8	24,223	3.5	0.13	2.1	3.5	5.1	3.4	3.5	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
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」→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。

Q209. (意見の変更理由)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。

	前回	2022	差	
1	1	4	3	ここ数年、自分の研究室でもAIやデータ駆動型の開始するようになった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
2	1	4	3	データ科学の重要性を強調するためか,その名を冠するグループが再編成された(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
3	1	3	2	これを、変革というのかどうか、これもセンスを疑いますが。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	2	4	2	最近意識がかわって改善傾向(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	3	2	電源とパソコンはある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
6	4	6	2	自ら進めており,十分に変更(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
7	1	3	2	所全体の研究テーマでは自動化やAIを活用した研究をされている方がいらっしやるため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
8	3	5	2	色々な手続きがオンラインで行えるようになり,大分便利となってきた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
9	2	4	2	若手研究者により,一部取り組みが進み始めた(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
10	1	3	2	まだまだですが,良くなってきていると思う。(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)
11	1	2	1	データ駆動型研究は意識され始めている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
12	1	2	1	データサーバ・GPUを獲得するところまでは進んでいるようだが, 利用に際してはハードルを感じる(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
13	3	4	1	オンライン会議が定着しつつある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
14	2	3	1	積極的に取り入れようとしています(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	2	3	1	以前よりもWebで済む作業が多くなった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	3	4	1	一次産業DX関係の予算が付いた(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
17	3	4	1	各教員の研究テーマに組み込まれることが多くなってきた(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	2	1	学生実験において実験の自動化のカリキュラムを来年度から開始するよう,準備を始めたため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
19	4	5	1	〇〇には新たに研究DXを推進する部署が設置されたから(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	3	1	日々改善されていると感じる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	4	1	データ駆動型研究プロジェクトが採択され,着実に進んでいると思われるため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	1	2	1	大学全体として前進はしている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
23	3	4	1	改善が成されているため(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
24	3	4	1	少しずつ進めているが,牽引力の不足を感じる。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
25	2	3	1	2022年夏,教室のPCが一新され,学内無線LANの設備が進んだ.機器はリモートに対応しているが,所属長の方針により会議は非リモートの方針が貫かれている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	2	3	1	予算確保により,取り組みが始まりつつあり。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	2	3	1	データサイエンスに関わるセンターが設置され,稼働し始めた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	2	3	1	本学のDX化を推進するための改革が進行中であり, 研究方法の改革についても検討している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	2	3	1	情報基盤の整備を行った(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	2	3	1	本学で新たに設置した情報データ科学部により,情報科学とすべての学問分野のつながりが強化されることを期待する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	1	2	1	データサイエンス副専攻が始まり,情報科学の拡充も検討されている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	3	4	1	徐々にではあるが,様々な試行が始まってきた(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
33	3	4	1	研究装置等の導入は進んできたが,「使える研究環境」にはまだ至っていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	2	3	1	研究活動のDX化に伴い,研究者個々人で研究方法の見直しや改善に取り組んでいるため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
35	1	2	1	オンラインツールの利用浸透や,研究設備のDX化を徐々に進めているため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
36	1	2	1	大学内にDX推進室が設置され,その活動が開始して,ICT技術に基づく研究方法の変革に関する講演が増えたため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
37	2	3	1	研究活動のDX化に伴い,研究者個々人で研究方法の見直し・改善に取り組んでいるため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
38	4	5	1	研究DX推進室を推進している(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

39	2	3	1	データ駆動型研究等について他の研究機関や大学との連携が始まった。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
40	2	3	1	進みつつある(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
41	3	4	1	AI研究でコラボの話あり。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
42	3	4	1	リモート環境の急速な整備により会議情報流通の速度は向上したと理解しています。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
43	3	4	1	オンライン講義やリモート会議の標準化や設備充実化が進んだ印象(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
44	2	3	1	大学にもよるが,進み始めているところもあるように感じるから(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)
45	1	1	0	もっとこういった支援にお金をかけても良いと思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	2	2	0	ICT技術に基づく研究方法の変革を進めるための人材がいらない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
47	3	3	0	バーチャル空間の活用がやや遅れ気味。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
48	2	2	0	個人的にはVRやメタバースなどを使ったDXを積極的に進めていきたいが,上の年代の教員や経理担当者には中々理解してもらえない人が多い。また,決済方法も旧態依然の請求書によるもので,カード決済や電子決済が主体となるICT技術の導入には高いハードルがある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
49	2	2	0	進んではないが、すべてが必要なわけではない。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
50	1	1	0	最初は試用で良いから,有機合成ロボットを徐々に導入して欲しい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
51	2	2	0	自動化するお金がない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
52	1	1	0	ICTに長けた職務も少ないので,中央からのサポートが必須(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
53	2	2	0	次年度に向けて,会計を電子化するDXに取り組んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	4	4	0	本学が目指すSociety5.0(共創進化スマート社会)の縮図を大学内に実現し,研究活性化のための各種施設・設備の整備しつつある。若手研究者,学生の育成に開放し利用可能とし,研究方法の変革を推進する予定。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
55	5	5	0	特に,データ駆動型研究が進んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
56	2	2	0	相変わらず人材不足(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
57	5	4	-1	ビッグデータ転送のためのキャンパス内高速ネットワークの整備が遅延している(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
58	3	2	-1	個人的にはこれに関する研究テーマを思いつかない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
59	5	4	-1	オンライン教育のための新たなサービスの使用検討が足りないと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
60	3	2	-1	昨年から状態は変わっておらず,相対的に後退していると思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
61	5	4	-1	研究領域によるところが大きいと認識される。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
62	2	1	-1	研究不正防止などが理由だが,押印やアナログでの書類作成,出張先の訪問のエビデンスなど,年々アナログで対応しなければならない書類作成が増えており,学内手続きそのものが,時代と逆行している印象を受けるため「1」とした。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
63	2	1	-1	取り組みが皆無である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
64	3	2	-1	基本,新しい取り組みをしていないので,結果的に周囲と比べると状況は悪化していると判断します。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
65	3	2	-1	シニア研究者の理解が著しく低いと感じている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
66	3	2	-1	実験系では難しいと思われる(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
67	5	4	-1	教員側は完全にデジタル化したが,事務方が未だに一部捺印や紙提出の書類が残る(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
68	2	1	-1	新型コロナの感染拡大の落ち着きとともに,バーチャルでもできる活動を,どちらのほうが効果的かという議論が十分になされぬまま,元々のリアルベースの活動に戻そうとする動きがみられる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
69	3	2	-1	事務部門のデジタル化が遅れている。紙媒体での業務がいまだ多い。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
70	3	2	-1	個々テーマは進歩的と思うが,統合的な戦略が見え難い(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
71	4	3	-1	どちらかというと不十分の方に近いと思われる。(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)
72	4	2	-2	自動化のための整備がアナログなので,本末転倒になっているため(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
73	3	1	-2	全ての書類が必要なのをやめてほしい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
74	4	2	-2	ICTの教育への応用は進んでいるが,研究への応用は不十分であるため(大学マネジメント層,学長等クラス,)
75	5	1	-4	もっとAIを活用しやすい環境が欲しいです。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
76	5	1	-4	部局ではICT技術に基づく研究方法で研究が進められるような環境にはないと思います。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

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いますか。

		2022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	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	3.8	6.9	18.2	26.1	32.1	11.5	33,044	6.2	0.11	4.6	6.3	7.7	6.3	6.2	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	国研等の自然科学研究者	3.5	1.1	1.3	9.8	18.8	51.5	14.0	6,823	7.3	0.20	6.1	7.2	8.0	6.7	7.3	-	-	-	-	0.6	-	-	-	0.6
	重点プログラム研究者	0.4	4.0	8.4	19.0	22.7	35.9	9.5	800	6.1	0.13	4.4	6.3	7.6	6.1	6.1	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	人文・社会科学系研究者	0.5	4.5	2.1	11.9	33.5	28.4	19.2	2,145	6.7	0.31	5.3	6.6	8.0	6.7	6.7	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	大学マネジメント層	0.0	0.4	10.7	21.3	31.6	31.1	4.9	244	5.9	0.00	4.4	5.9	7.3	5.6	5.9	-	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	国研等マネジメント層	0.0	0.0	5.0	13.3	33.3	41.7	6.7	60	6.6	0.00	5.3	6.6	7.6	6.0	6.6	-	-	-	-	0.6	-	-	-	0.6
	企業全体	10.9	3.2	14.1	30.7	22.4	14.8	3.9	4,098	5.0	0.19	3.6	4.8	6.4	4.5	5.0	-	-	-	-	0.5	-	-	-	0.5
	大企業	5.1	0.6	7.1	25.0	33.3	24.4	4.5	831	5.8	0.15	4.4	5.7	7.0	5.6	5.8	-	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	中小企業・大学発ベンチャー	12.3	3.8	15.9	32.1	19.7	12.4	3.8	3,267	4.7	0.24	3.5	4.6	6.2	4.2	4.7	-	-	-	-	0.5	-	-	-	0.5
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	1.2	2.7	7.4	13.6	27.2	36.7	11.2	6,310	6.5	0.21	5.1	6.6	7.7	6.3	6.5	-	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	第1グループ	2.1	2.2	3.5	18.1	25.8	31.8	16.5	9,116	6.7	0.19	5.0	6.6	7.9	6.8	6.7	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第2グループ	0.7	6.0	12.9	20.6	23.8	28.9	7.2	8,300	5.6	0.28	3.8	5.7	7.3	5.9	5.6	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	第3グループ	1.4	4.1	4.7	19.1	27.8	32.2	10.7	9,317	6.3	0.21	4.7	6.3	7.6	6.0	6.3	-	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	第4グループ	0.8	3.6	2.0	13.5	31.3	39.4	9.5	4,867	6.6	0.21	5.3	6.6	7.7	6.6	6.6	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	理学	1.9	1.1	6.6	19.7	23.0	34.6	13.1	14,661	6.5	0.14	4.8	6.6	7.8	6.6	6.5	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	工学・農学	1.0	6.7	9.1	18.2	27.7	26.8	10.5	13,515	5.8	0.22	4.2	5.9	7.4	5.8	5.8	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	保健	3.0	10.9	2.3	29.1	21.9	17.7	15.0	2,691	5.6	0.45	4.0	5.5	7.5	6.6	5.6	-	-	-	-	-1.0	-	-	-	-1.0
	臨床	0.5	5.6	10.8	15.5	29.1	29.1	9.4	10,824	5.9	0.11	4.2	6.0	7.4	5.7	5.9	-	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	臨床以外	0.6	2.8	4.7	19.1	25.7	36.3	10.8	11,534	6.4	0.17	4.8	6.5	7.7	6.3	6.4	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
自然科学研究者	職位	1.6	2.7	9.7	18.9	26.9	30.4	9.8	13,620	6.1	0.17	4.4	6.1	7.5	6.3	6.1	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	准教授	2.1	7.0	5.5	15.6	25.4	28.9	15.6	7,890	6.3	0.28	4.6	6.4	7.8	6.3	6.3	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	助教	1.3	3.4	6.2	18.0	26.3	32.6	12.2	27,830	6.3	0.13	4.7	6.4	7.7	6.4	6.3	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	男性	1.6	5.7	10.9	19.0	25.4	29.6	7.7	5,214	5.7	0.18	4.0	5.9	7.4	5.8	5.7	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	2.8	5.6	12.5	21.6	22.4	29.6	5.6	8,820	5.5	0.21	3.8	5.7	7.3	5.9	5.5	-	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	任期有	0.8	3.1	4.9	16.9	27.5	33.1	13.7	24,223	6.5	0.14	5.0	6.5	7.8	6.4	6.5	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	任期無																								
	任期																								
	性別																								
	性別																								

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。

Q210. (意見の変更理由)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いますか。

	前回	2022	差	
1	1	6	5	リモートでの会議が増えたため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
2	2	5	3	コロナ禍でネット会議などの充実が図られた(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
3	2	5	3	研究交流や教育などの現場では,リモート化が活用されている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	2	5	3	COVID-19の流行でリモート化がだいぶ進んだ。しかし,必要がなくてもいまだに対面を尊ぶところがある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
5	2	5	3	Teams等を使った会議が増えたため。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	5	3	会議などのリモート化は十分に行われている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	1	4	3	コロナ感染症への対応により,教授会などの多くの会議がオンラインに移行したことは非常に良い変化だと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	5	3	コロナでだいぶ進んだ感がある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	5	2	コロナ禍も3年目に入り,リモート化がしっかり定着したと実感しています。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
10	2	4	2	オンライン会議システムを活用した研究交流や教育に抵抗がなくなった(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
11	1	3	2	コロナ禍でリモートが常態化した(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
12	4	6	2	Teamsなど、十分に利用されている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
13	3	5	2	zoomなどのツールを用いたリモート活動が広まった(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
14	3	5	2	新型コロナウイルスの蔓延により,リモート化は一気に加速しました。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
15	2	4	2	個人差はあるが,コロナでかなり進んだと思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	2	4	2	リモート研究交流会や講演会,ならびに,リモート講義が積極的に行われるようになったため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	4	2	活用が進んできた(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
18	1	3	2	コロナ収束傾向により活性化され始めた(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)
19	3	4	1	オンラインが活用される場面が大幅に増えた。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
20	3	4	1	コロナ禍を経て大規模研究会に限らずオンラインを活用した小規模セミナー・ミーティングのハイブリッド化も進み,リモートによる日々の研究教育活動の柔軟性が増したと感じる(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
21	4	5	1	感染症下で活用する機会が多くなり,それに対応しつつある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	2	3	1	コロナの影響で,学部自体が変わりました。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
23	4	5	1	運用側も設備側も慣れたので(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	2	3	1	リモート化のシステムに学会運営側,参加者(研究者),教員,受講生が慣れてきて,インターネット環境も整備され,トラブルが無くスムーズに行われるようになった。それにより,活用される機会が積極的に増えてきた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
25	2	3	1	以前より,web会議が定着してきた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	4	5	1	コロナ影響もあり,リモート化はますます充実しつつある。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
27	4	5	1	COVID-19の影響もあるがリモート会議による交流が盛んになっている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
28	3	4	1	Zoomの扱いに慣れ過ぎてしまったとも感じる。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	3	4	1	所属機関や参画する学術コミュニティでは,適切なリモート化が進んでいると感じるため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
30	4	5	1	ここ数年で一気に進んだ。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
31	3	4	1	Zoomや録画による授業を私自身,この1年で経験しました。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
32	3	4	1	ある程度リモート化が進んでいる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
33	2	3	1	コロナにより少し拡充されたが,現在元に戻そうとする圧力がすごすぎて危険(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
34	4	5	1	zoom会議が増えた(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
35	4	5	1	徐々に拡大している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
36	3	4	1	経験を積み,利用する側の熟練度も増しており,以前よりもリモート化が活用されている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
37	1	2	1	インターネット環境が改善しつつあり,eduroamが利用可能になったなど(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
38	2	3	1	wifi等の通信環境は整った(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
39	2	3	1	コロナ禍への対応として好転しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

40	5	6	1	コロナ禍において急速に進展。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
41	3	4	1	コロナ禍に促される形ではあるが,リモートを活用した授業は一定量定着している.リモートの方が知識の定着率が高いものもある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
42	2	3	1	コロナ禍で活用せざるを得なくなったリモート化は今後も進むと思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
43	4	5	1	コロナ禍のおかげで,大幅に進んだ.学内外だけでなく,海外との交流も(時差の壁&言語の壁を除けば)比較的気軽に実施できるようになった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
44	3	4	1	コロナ禍への対応としてFD活動を通じて授業改善につながった。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
45	4	5	1	コロナで大きく前進した(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
46	2	3	1	コロナの影響もあったが,リモート化は進んでいるように感じる(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
47	2	3	1	WEB会議の活用やリモート機器操作を開始(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
48	4	5	1	コロナにより,リモート化が進み,研究効率の向上に貢献している面がある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	4	5	1	COVIDの副作用としてZoomなどによるオンライン会議が全世界的に広がった(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
50	5	6	1	いまやリモートが当たり前になってきている(大企業の代表等,学長等クラス,)
51	4	5	1	COVID-19も大学研究のDX化を推進する一因になっているように思う。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
52	4	5	1	リモート環境の急速な整備により会議情報流通の速度は向上したと理解しています。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
53	2	3	1	コロナ禍で進んだと感じる(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
54	5	6	1	リモート化は急速に進展している感がある(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)
55	1	2	1	WebMtgのできる先生,学生さんが増えた(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)
56	4	5	1	新型コロナ感染症禍でリモート化が産学官ともに積極的に導入しており,以前よりは進展している。(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)
57	2	3	1	段々とリモートに適応してきていると感じる(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)
58	3	4	1	研究及び教育の現場におけるリモート化対応のノウハウがたまってきており,運営等がスムーズに行われ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,学長等クラス,男性)
59	2	3	1	コロナ禍で,習慣的になり,少し進展したのではないかと思います。(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)
60	5	5	0	コロナ禍以降,リモート化は活用されている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
61	3	3	0	リモート化はなされているが,対面より効率が劣る。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
62	1	1	0	アクセスや利用に制限が多い。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
63	3	3	0	新型コロナ対応でだいぶ改善した。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
64	5	5	0	会議などがリモートになり,時間の有効活用ができるようになった(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
65	1	1	0	そもそもリモート化で解決することが多いとは思っていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
66	6	6	0	逆に物理的対面が不足(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
67	1	1	0	そもそも,リモートが認められない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
68	1	1	0	インタラクティブがない対面にこだわる教員が多い(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
69	5	5	0	教育はリモートが効率的だとは思いません。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
70	5	5	0	コロナ禍を踏まえて急進した(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
71	3	3	0	コロナの蔓延で促進された面があるが,まだ不十分(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
72	3	3	0	まだ閉鎖的と感じている。(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)
73	4	4	0	新型コロナによる怪我の功名の感あり。(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)
74	3	2	-1	コロナがあっても不十分であったとわかりました。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
75	5	4	-1	また元の「非」リモート化が始まっているため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
76	3	2	-1	コロナ禍においてはリモート,オンラインの活用は比較的なされていたが,対面を重視する風潮があり,コロナが終息した場合にはリモートの活用は減るように予想される。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
77	4	3	-1	コロナ禍が落ち着いて元に戻りつつある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
78	2	1	-1	理由がはっきりしないまま,従来の対面を半強制する上からの同調圧力がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
79	3	2	-1	新型コロナ下でいっそう普及したように思われる(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
80	5	4	-1	状況が落ち着いてきたため,コロナ以前に戻り,リモートはほぼなくなったため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
81	2	1	-1	出勤が必須.ICカード管理で施設の入退室が管理され,加えて学外での活動に関して届出を1ヶ月以上前に行わなければならないため(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
82	5	4	-1	対面に戻りつつある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

83	3	2	-1	コロナ禍で授業の一部をリモートで実施していましたが、後期より原則対面実施の方針が示されたため、また、学内の会議等も対面が増えてきている。研究や出張等の時間の確保が難しくなっている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
84	6	5	-1	むしろ対面活動の復帰条件が厳しすぎる。人が隣同士で座れないと、全ての部屋の収容人数が半分になるので、オンライン化せざるを得ない講義やセミナーがいまだに存在する。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
85	4	3	-1	コロナが落ち着いて、対面に戻り過ぎないよう工夫が求められる(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
86	3	2	-1	他大学とのオンライン研究交流などは期待されたほど進んでいない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
87	3	2	-1	リモートがいいとは思わない。いいところもあるがやはり対面で授業すべきと思う。(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)
88	5	3	-2	コロナ対応が終わった段階で、対面を必要とする学内規制が増えたため、オンライン授業や在宅勤務へのハードルが上がった。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
89	5	3	-2	実験系につきリモートで可能でない部分も多い(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
90	5	3	-2	Withコロナのステージになって、対面に戻そうとしている。授業も会議も、時代を逆行していると思う。授業は対面とリモートの併用で良いが、対面の会議は人事関連と合格判定のみで、それ以外は不毛だと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
91	5	3	-2	コロナで進みました(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
92	5	3	-2	大学全体の方針として「対面に戻す」ことを推奨している(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
93	5	2	-3	リモートワークは今年度になって推奨されてなくなりました。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
94	6	3	-3	ワクチンの普及が原因かわからないが、必ずしも必要とは思えない、対面での会議などが復活して増えた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
95	5	2	-3	教授会が一部リモートになり、子供のお迎えに間に合うようになったので助かっている。医療系大学のためリモート教育へは消極的だが、複数学科が必修の講義科目などは柔軟になる事を期待したい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
96	6	3	-3	オンライン会議などが増えているが、まだ十分な活用と言えるほどではないと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
97	4	1	-3	文科省の方針もありリモート授業の活用が進まない。仕組みはあるにも関わらず。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

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。

		2022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	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	集計グループ	大学の自然科学研究者	5.2	2.6	12.3	28.3	28.9	17.7	5.0	33,044	5.3	0.10	3.8	5.2	6.6	5.2	5.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		国研等の自然科学研究者	6.3	2.4	13.7	18.1	29.6	23.7	6.2	6,823	5.6	0.27	4.0	5.7	7.1	5.5	5.6	-	-	-	-	-	-	-	0.1
		重点プログラム研究者	8.1	5.1	20.5	28.6	23.4	11.4	2.9	800	4.5	0.12	3.1	4.5	6.0	4.8	4.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		人文・社会科学系研究者	2.1	0.7	15.5	25.5	29.7	20.8	5.6	2,145	5.5	0.30	3.9	5.4	6.8	5.3	5.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	大学グループ	大学マネジメント層	2.0	3.7	32.8	29.5	23.0	8.2	0.8	244	4.0	0.00	2.7	4.0	5.5	3.9	4.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		国研等マネジメント層	0.0	3.3	11.7	26.7	31.7	21.7	5.0	60	5.4	0.00	4.0	5.4	6.8	5.1	5.4	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
		企業全体	15.5	10.2	29.6	21.8	18.7	2.7	1.5	4,098	3.5	0.20	2.3	3.5	5.2	3.8	3.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		大企業	11.5	3.8	19.9	37.2	21.8	5.1	0.6	831	4.1	0.15	3.2	4.3	5.4	4.3	4.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		中小企業・大学発ベンチャー	16.5	11.8	32.0	17.9	17.9	2.1	1.7	3,267	3.3	0.25	2.1	3.2	5.1	3.7	3.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
		俯瞰的な視点を持つ者	4.7	9.5	27.7	34.5	15.5	7.4	0.7	934	3.7	0.17	2.5	3.8	5.0	3.7	3.7	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
大学 の 自然 科学 研究者	大学グループ	第1グループ	6.3	4.2	10.5	25.9	26.3	19.1	7.7	6,310	5.5	0.22	3.9	5.4	7.0	5.5	5.5	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		第2グループ	7.8	1.8	16.2	22.3	26.8	16.2	8.8	9,116	5.4	0.21	3.7	5.4	6.9	5.4	5.4	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		第3グループ	3.1	3.1	13.5	37.4	28.7	13.5	0.6	8,300	4.8	0.17	3.7	4.8	6.1	4.9	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		第4グループ	3.7	1.9	8.7	27.5	33.1	21.8	3.4	9,317	5.5	0.18	4.1	5.5	6.7	5.2	5.5	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	大学部局分野	理学	9.5	2.5	7.0	22.9	35.0	16.3	6.8	4,867	5.7	0.23	4.3	5.6	6.7	5.5	5.7	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
		工学・農学	4.9	2.5	14.9	24.0	26.8	21.2	5.8	14,661	5.4	0.15	3.8	5.4	6.9	5.4	5.4	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		保健	3.9	2.9	11.5	34.8	29.1	14.3	3.6	13,515	5.1	0.15	3.8	4.9	6.3	5.0	5.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		臨床	5.2	1.6	6.8	35.5	41.2	5.2	4.5	2,691	5.2	0.29	4.1	5.1	6.1	5.9	5.2	-	-	-	-0.7	-	-	-	-0.7
	職位	臨床以外	3.6	3.2	12.7	34.6	26.0	16.6	3.3	10,824	5.0	0.10	3.7	4.9	6.4	4.8	5.0	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
		教授	4.8	2.9	9.7	27.4	31.5	19.5	4.2	11,534	5.4	0.17	4.0	5.4	6.7	5.2	5.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
准教授		4.8	2.3	12.1	32.6	28.0	16.9	3.4	13,620	5.2	0.14	3.8	5.0	6.5	5.1	5.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1	
助教		6.4	2.9	16.6	22.0	26.9	16.3	9.0	7,890	5.4	0.23	3.6	5.3	6.9	5.5	5.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
性別	男性	4.9	2.2	12.6	27.8	29.3	18.0	5.1	27,830	5.3	0.11	3.9	5.3	6.6	5.2	5.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1	
	女性	6.8	4.7	10.7	30.8	26.8	15.6	4.6	5,214	5.1	0.14	3.8	5.0	6.5	5.3	5.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
任期	任期有	5.7	3.8	14.2	33.6	23.3	14.3	5.0	8,820	5.0	0.18	3.6	4.8	6.4	5.3	5.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
	任期無	5.0	2.2	11.6	26.3	31.0	18.9	5.0	24,223	5.4	0.12	4.0	5.4	6.7	5.2	5.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2	

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。

Q211. (意見の変更理由)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。

	前回	2022	差	
1	1	3	2	2022年,Jxiv プレプリントサーバーの運用が始まり,その効果が期待される。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	2	4	2	新型コロナで改善した(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
3	3	5	2	F1000 Research Gatewayの導入など大きな進展があった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	2	4	2	データポリシーを策定した(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	5	6	1	もう十分、これ以上を求めないでほしい。どうせ見ても何も理解できない一般人を相手にばかばかしい。時間の無駄。役人の成果のために協力する気はない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	3	1	データ管理のための組織を改組によって導入したが、まだ本格稼働に至っていない(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
7	3	4	1	進展はみられるが,研究者側の意識が十分ではなく,データ公開に対する啓蒙活動が十分でない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
8	4	5	1	インターネット上での情報公開が進んでおり,公共性の高い物になっていると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
9	2	3	1	海洋データに関して,海外と比較して公開されている情報が少なく感じる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
10	3	4	1	論文のオープンアクセス化や専門分野アーカイブでの公開が進んできている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
11	4	5	1	研究データ・研究成果を公開・共有するための取組はプライバシー保護などが絡んでくると負担が重くなり研究活動を圧迫します.国においてその点の理解が足りないように思います。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
12	2	3	1	多少進んできています.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
13	2	3	1	準備を開始している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	1	2	1	IR室にて改善中(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1	昨年度、データポリシーの策定を行ったので、一步前進である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	2	3	1	データポリシーの策定を行った。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	3	1	全体に好転しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	2	3	1	少しずつではあるが取組は進みつつあると感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	1	2	1	研究データの利活用ポリシーの策定と研究データ管理の仕組みの整備を進めているため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
20	1	2	1	今年度,データポリシーの策定を行う予定で進めているため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	4	1	データセンタが共同利用観測データの公開を着実に進めている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	3	4	1	データリポジトリの構築が進んできた(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
23	3	4	1	相応に改善しつつあると考える。(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)
24	2	3	1	公開・共有はされていると思うが,認知・活用・連携といった取り組みは改善の余地があると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
25	3	4	1	研修やシステムの導入など始まっている(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
26	3	4	1	他の研究者の活動を知らない場合が多い。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
27	4	5	1	リサーチマップなどの情報公開システムが充実してきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
28	2	3	1	J-stage dataなどのインフラは整備されつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
29	1	1	0	この部分は特に悪い.また,上と同じで,自分の分野では〇〇大学農学部では〇〇大学の〇〇〇〇の有名な先生が昔に居ましたが(海外でも有名です),だがこの方々のデータと実験ビデオまでもすべて捨てられて,私が聞いた時に,もうすべて捨てられましたので,ありませんと答えられたことは非常に残念です。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
30	2	2	0	データリポジトリは,存在するが登録に手間がかかるため,行うことができていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
31	3	3	0	事務は素晴らしい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
32	4	4	0	「研究データ・研究成果を公開・共有するための取組」のせいで,書類や作業が増えて,研究効率が落ちている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
33	4	4	0	(といっても、利用しているリポジトリは国外のものですが...)(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
34	2	2	0	実際に検討を進めると,人的・経費的な負担が大きいことがわかったため,国の支援が重要だと考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
35	2	2	0	〇〇〇を中心に支援システムの開発とその利用の改善が進められているが,中小の大学では支援人員が不足している。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
36	1	1	0	研究成果をごく限られたシンポジウムで発表しただけで公開共有しているというのでは全く不十分.広報活動の重要性の理解は発信側にはほとんどない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
37	2	2	0	公開・共有の必要性について,その労力と効果を検証する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)

38	6	6	0	公開の取り組みが十分すぎるという意味で、10点を付けたい(が欄がない)。過度の公開、たとえば、博士論文のweb公開は技術の国外流失につながるので即刻中止すべきである(以前の国会図書館閲覧のように限定的アクセスに戻すべきである)(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
39	4	4	0	各研究資金助成機関などによる努力がなされていると感じています。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
40	2	2	0	全般的な視点での議論の機会は増えているように見受けられるが、個別の研究機関レベルでは浸透してない印象で、まだまだ混乱が見られる。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
41	4	3	-1	機関におけるデータポリシーの策定がどの様になっているか、分からない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	4	3	-1	データリポジトリの構築は行われているが、活用がなかなか進んでいない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
43	3	2	-1	投稿料が高額な学術雑誌が非常に増えたが、とても負担できない。そのような雑誌はインパクトファクターが高いので、今後とも、日本国内から公表される論文の地位は低下していくだろう。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
44	5	4	-1	取り組みは開始されたところであり、これから充実化されることを期待します。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
45	3	2	-1	大学の組織としての取り組みではなく、研究の現場に依存し過ぎていることが明らかとなった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	若手研究者が論文にばかり目を向けて、特許などで公知することをおろそかにしているし、論文のインパクトファクターだけが評価されている気がする(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)
47	4	3	-1	依然として、まだ端緒についたばかりの段階かと思われる。(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)
48	3	2	-1	論文発表のオープンアクセス化について、十分でない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
49	4	3	-1	特許の意識が不十分である(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
50	2	1	-1	SINET6による〇〇〇【大学共同利用機関法人】等のデータ基盤に全国からデータを寄託する仕組みができていない。人文インフラストラクチャーは中間機関を通さないと寄託できない仕組みであり、早期に改善すべきと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
51	2	1	-1	科研費の研究成果は公表されているが、公的研究資金を用いた研究データの公開・共有は十分とは言えないのではないかと、バラバラとあちこちで共有されていても、使う側が見付けるのは困難であり十分な活用は望みにくい。一元的に検索できる仕組みが必要と思う。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
52	4	2	-2	最近論文のオープンアクセスが進んで来ましたが、オープンアクセスにする為の予算は幸運にもタイミングがあった時しか得られない為。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
53	4	2	-2	論文掲載料が高くて支払えない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
54	4	2	-2	仕組みはあるが、人的資源の制約で利用されていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
55	4	2	-2	シニア研究者の理解が著しく低いと感じている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
56	6	1	-5	コロナ中は海外研究者との交流が少なかったため、十分だと思っていたが、最近になって国際的な交流の機会が増え、日本との差がますます大きくなっていることを知ったため(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

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。

		2022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	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	集計グループ	7.0	4.8	17.5	31.1	24.8	12.2	2.6	33,044	4.6	0.10	3.4	4.6	6.1	4.7	4.6	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	国研等の自然科学研究者	7.8	0.2	18.9	27.1	29.8	14.1	2.0	6,823	5.0	0.23	3.6	5.0	6.3	5.0	5.0	-	-	-	-	0.0	-	-	0.0	
	重点プログラム研究者	7.7	7.7	20.1	35.2	19.0	7.7	2.6	800	4.1	0.12	2.9	4.2	5.5	4.4	4.1	-	-	-	-	-0.3	-	-	-0.3	
	人文・社会科学系研究者	5.1	6.3	16.7	22.2	31.5	16.8	1.5	2,145	4.8	0.32	3.4	5.1	6.4	4.6	4.8	-	-	-	-	0.2	-	-	0.2	
	大学マネジメント層	4.9	4.9	31.1	38.9	16.0	4.1	0.0	244	3.6	0.00	2.7	3.8	4.8	3.5	3.6	-	-	-	-	0.1	-	-	0.1	
	国研等マネジメント層	5.0	6.7	23.3	28.3	28.3	6.7	1.7	60	4.2	0.00	2.9	4.4	5.8	4.0	4.2	-	-	-	-	0.2	-	-	0.2	
	企業全体	17.3	16.8	29.2	29.2	7.5	0.1	0.0	4,098	2.7	0.15	1.9	3.1	4.3	2.8	2.7	-	-	-	-	-0.1	-	-	-0.1	
	大企業	14.7	5.1	31.4	36.5	11.5	0.6	0.0	831	3.3	0.13	2.5	3.6	4.6	3.3	3.3	-	-	-	-	0.0	-	-	0.0	
	中小企業・大学発ベンチャー	17.9	19.7	28.6	27.3	6.5	0.0	0.0	3,267	2.5	0.19	1.7	2.9	4.1	2.7	2.5	-	-	-	-	-0.2	-	-	-0.2	
	俯瞰的な視点を持つ者	5.4	15.5	33.1	31.1	12.8	2.0	0.0	934	3.0	0.15	2.1	3.3	4.5	2.9	3.0	-	-	-	-	0.1	-	-	0.1	
大学の自然科学研究者	第1グループ	8.7	4.4	14.0	28.0	23.3	16.0	5.6	6,310	5.1	0.22	3.6	5.0	6.6	5.1	5.1	-	-	-	-	0.0	-	-	0.0	
	第2グループ	6.8	4.8	20.3	24.9	28.4	12.6	2.2	9,116	4.7	0.19	3.2	4.8	6.2	4.8	4.7	-	-	-	-	-0.1	-	-	-0.1	
	第3グループ	6.4	4.7	16.3	40.5	21.8	8.4	1.9	8,300	4.4	0.19	3.4	4.4	5.7	4.3	4.4	-	-	-	-	0.1	-	-	0.1	
	第4グループ	6.4	5.2	18.3	30.8	25.0	12.7	1.5	9,317	4.6	0.21	3.3	4.6	6.1	4.5	4.6	-	-	-	-	0.1	-	-	0.1	
	理学	10.1	4.9	13.3	29.1	23.2	14.1	5.2	4,867	5.0	0.25	3.6	4.9	6.4	4.9	5.0	-	-	-	-	0.1	-	-	0.1	
	工学・農学	7.6	5.2	17.9	27.4	26.2	12.3	3.4	14,661	4.7	0.15	3.3	4.7	6.2	4.8	4.7	-	-	-	-	-0.1	-	-	-0.1	
	保健	5.2	4.4	18.7	35.7	23.9	11.4	0.8	13,515	4.5	0.17	3.4	4.5	5.9	4.5	4.5	-	-	-	-	0.0	-	-	0.0	
	臨床	3.0	2.6	29.8	33.6	15.1	16.0	0.0	2,691	4.2	0.34	2.9	4.1	5.8	5.3	4.2	-	-	-	-	-1.1	-	-	-1.1	
	臨床以外	5.7	4.8	15.9	36.2	26.1	10.3	1.0	10,824	4.5	0.10	3.5	4.6	5.9	4.3	4.5	-	-	-	-	0.2	-	-	0.2	
	教職	7.7	3.1	14.8	27.8	30.0	12.7	3.9	11,534	5.0	0.17	3.6	5.0	6.3	4.9	5.0	-	-	-	-	0.1	-	-	0.1	
大学の自然科学研究者	准教授	7.3	4.6	16.9	35.7	23.0	11.2	1.3	13,620	4.5	0.14	3.4	4.5	5.9	4.6	4.5	-	-	-	-	-0.1	-	-	-0.1	
	助教	5.3	7.6	22.7	27.8	20.5	13.2	2.9	7,890	4.4	0.25	2.8	4.4	6.0	4.5	4.4	-	-	-	-	-0.1	-	-	-0.1	
	男性	6.3	4.6	17.2	31.1	25.6	12.4	2.7	27,830	4.7	0.12	3.4	4.7	6.1	4.7	4.7	-	-	-	-	0.0	-	-	0.0	
	女性	10.4	5.7	19.6	30.8	20.7	10.9	1.9	5,214	4.4	0.16	3.1	4.4	5.9	4.6	4.4	-	-	-	-	-0.2	-	-	-0.2	
	任期有	4.7	4.9	15.4	35.2	27.7	9.6	2.3	8,820	4.6	0.17	3.5	4.6	6.0	4.7	4.6	-	-	-	-	-0.1	-	-	-0.1	
	任期無	7.8	4.8	18.3	29.6	23.8	13.1	2.7	24,223	4.7	0.12	3.3	4.6	6.2	4.6	4.7	-	-	-	-	0.1	-	-	0.1	

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。

Q212. (意見の変更理由)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。

	前回	2022	差	
1	3	5	2	生命科学のデータベースが整備され、多くの研究者がそれを利用している(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	4	2	アウトリーチ活動を通じて若い世代の教育・育成に利用され始めている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
3	2	4	2	ライブラリの公開などを積極的に行っている研究者が複数いるため(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
4	2	4	2	研究データを蓄積するシステムを構築しつつあり、公開しているデータベースも存在する。まだ、形式が発達段階であるが、実際に応じてこれからも改善していくことが期待される。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	2	4	2	データの公開はほぼ全ての研究で行うようになりました。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	4	2	公開・共有はされていると思うが、認知・活用・連携といった取り組みは改善の余地があると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
7	4	5	1	自由診療として大学病院限定ながら実装された成果がある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	3	1	データの利活用の基盤が整ってきたとかんじています(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
9	2	3	1	徐々に獲得データの重要性が認識されつつあり、その公開に対するクレジットも認められるようになりつつあるから。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
10	1	2	1	IR室において改善中(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	2	3	1	学内でのデータサイエンス領域の強化が進行しているため、若干改善している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1	種々の検索機能が利用可能になってきており、少しずつ進んでいると感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	1	2	1	研究データの利活用ポリシーの策定と研究データ管理の仕組みの整備を進めているため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
14	3	4	1	大型装置のアーカイブデータを活用した論文は順調に出ていると感じる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	3	4	1	データレポジトリの活用が進んできた(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
16	2	3	1	いまだに不十分。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
17	3	4	1	情報へのアクセス方法が周知されてきているように判断する。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
18	2	3	1	大学間連携、研究者間連携を促す公的な予算の仕組みが増えてきているように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
19	2	3	1	ゲノムデータなど活用できるようになってきた。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
20	1	2	1	国プロ含めて、動きが見られて良い傾向に思う。国としてはよりよい状況づくりにさらに尽力して欲しい。一方で、国際的な視点では出遅れ気味である状況は解決できていない印象。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	5	5	0	研究開発のソフトウェアの公開などは進んでいる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	2	2	0	出版社のサイトで論文が閲覧できなくても、大学レポジトリで原稿が閲覧できるケースがある。しかしながら、そこまで文献収集に時間をかける余裕はない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	5	5	0	プレスリリースを英語に翻訳して公開してくれると、さらに良い。日本語のプレスリリースは結局日本でしか認知されないの、あまり被引用数の増加にはつながらないし、海外の企業から声がかかることもない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
24	3	3	0	依然として、まだ端緒についたばかりの段階かと思われる。(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)
25	1	1	0	まだ、実質的に行われている機関は少ない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
26	2	2	0	公開・共有の必要性について、その労力と効果を検証する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
27	2	2	0	医学系はどうしても倫理審査の問題もあり、まだ初期段階だと感じる(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
28	2	2	0	企業との共同研究を通じて感じることは、規則を重んじ、失敗を恐れる風土が蔓延している。このために大学発の成果を活用しようとする意欲が感じられない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
29	3	3	0	さらなる発展が必要と感じます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
30	4	3	-1	データレポジトリを見ている人がどの程度いるのか公表されていない為、利用されている実感が無い。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
31	5	4	-1	オープンアクセスは進んでいる方だと思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
32	4	3	-1	公開・共有された研究データ・研究成果の利活用が十分に行われているとは言えない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	4	3	-1	公開データの数の割には、再分析されている例が少ないように思う。地方自治体など。主要メディアに分析官がいない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
34	3	2	-1	データ活用のサポートが必要(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
35	2	1	-1	公開データの利用規約等が公開されていない場合も多いため、実際に自身の研究に利用するのは難しい場合が多い。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
36	5	4	-1	十分とは思えない(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)

37	4	3	-1	本学においても、また、日本全体においても研究成果の利活用、データの利活用が、なかなか進んでいないように思います。I大学の研究成果のデジタル化・可視化は思ったほどは進んでおらず、本学でも課題として認識しています。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
38	3	2	-1	データシェアリングの気運が高まらない(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
39	2	1	-1	科研費など公的資金により取得したデータは原則、公開すべきだと思います。少なくとも、採択の審査項目に加えるべきだと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
40	5	4	-1	使ってみると意外に使いにくいものが多い(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
41	3	2	-1	特定の研究者間ではなされているかもしれませんが、公開・共有という意味では利活用が不十分と察します。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
42	4	3	-1	少し後退した感がある。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
43	3	1	-2	実際には個人的な友好関係を結ばないと使用させてもらえないことが多い。(大学現場研究者・自然科学、第4G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
44	5	3	-2	あまりに多くの研究報告があり、研究データや成果を共有する人材が不足している様だと感じる(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
45	4	2	-2	未公開のものが多いように感じている。(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)

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。

		分からない	2022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	第四分点	中央値	第三四分点	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	大学の自然科学研究者	5.8	5.3	16.6	27.1	27.1	14.7	3.8	33,044	4.9	0.10	3.4	4.9	6.4	4.9	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0
		国研等の自然科学研究者	8.3	2.2	15.0	27.1	23.6	18.7	5.0	6,823	5.2	0.26	3.7	5.1	6.7	5.0	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2
		重点プログラム研究者	4.8	7.3	18.7	28.9	24.5	11.4	4.4	800	4.6	0.13	3.1	4.6	6.1	4.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0
		人文・社会科学系研究者	4.8	3.3	25.6	17.4	33.6	13.5	1.7	2,145	4.7	0.32	3.0	5.1	6.2	4.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		中小企業・大学経営ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	6.0	3.6	19.7	20.8	21.3	19.0	9.4	6,310	5.3	0.23	3.3	5.2	7.1	5.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1
		第2グループ	4.9	5.7	17.4	24.1	28.7	15.5	3.6	9,116	4.9	0.20	3.4	5.0	6.4	5.0	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.1
		第3グループ	3.2	6.4	16.0	32.3	29.4	10.3	2.6	8,300	4.6	0.21	3.4	4.7	6.0	4.8	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.2
		第4グループ	8.8	4.9	14.4	28.5	27.3	14.8	1.3	9,317	4.8	0.20	3.5	4.9	6.3	4.7	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1
	大学部局分野	理学	4.2	3.8	14.6	21.5	22.7	21.5	11.7	4,867	5.6	0.26	3.8	5.6	7.4	5.5	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1
		工学・農学	5.8	5.9	18.6	24.0	24.8	17.9	2.9	14,661	4.8	0.16	3.2	4.9	6.5	5.0	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.2
		保健	6.3	5.1	15.2	31.7	31.1	8.7	1.9	13,515	4.6	0.17	3.5	4.7	6.0	4.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0
	臨床	臨床	11.7	0.0	15.7	40.7	23.8	7.8	0.4	2,691	4.6	0.30	3.6	4.5	5.7	5.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.6
		臨床以外	5.0	6.4	15.1	29.5	32.9	8.9	2.3	10,824	4.6	0.11	3.5	4.8	6.0	4.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1
	職位	教授	4.4	3.8	16.1	24.9	28.7	18.4	3.7	11,534	5.1	0.18	3.6	5.2	6.6	5.0	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1
准教授		6.4	5.9	18.3	27.1	26.8	12.6	3.0	13,620	4.7	0.16	3.3	4.7	6.2	4.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.1	
性別	助教	助教	6.8	6.2	14.7	28.9	25.2	12.7	5.4	7,890	4.9	0.23	3.5	4.8	6.3	4.9	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0
		男性	5.5	5.4	16.6	25.9	27.4	15.4	3.7	27,830	4.9	0.12	3.4	5.0	6.4	4.9	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0
	女性	7.1	4.4	16.6	31.2	25.4	10.8	4.5	5,214	4.8	0.15	3.5	4.7	6.1	4.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	
任期	任期有	5.2	5.8	16.2	33.0	26.0	10.9	2.8	8,820	4.6	0.18	3.4	4.6	6.0	4.7	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.1
	任期無	6.0	5.0	16.8	24.5	27.5	16.0	4.2	24,223	5.0	0.13	3.4	5.0	6.5	5.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0

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」→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. (意見の変更理由)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。

	前回	2022	差	
1	3	5	2	多くの研究者がプレプリントを活用している(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
2	3	5	2	大学運営,研究室運営のホームページを整備し,研究成果情報をいろんな角度からアクセスできるようにしている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
3	4	5	1	学会発表要旨がインターネット上で公開されることになった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	4	5	1	欧米と比べ,研究成果の広報に改善の余地があると思われる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	3	4	1	プレプリントの活用は進んでいると思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
6	2	3	1	プレプリントのサービスの選択肢が増えたので。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	1	2	1	プレプリントサーバが開設された。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
8	2	3	1	データの公開・プレプリントの活用への意識が少しずつ高まっているように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	3	1	プレプリントの取り組みはあるが,データ公開は進んでいない(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
10	3	2	-1	オープンアクセス化が謳われているが,それに対する予算的支援が十分でない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
11	4	3	-1	open accessの費用が高額(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
12	2	1	-1	不十分と思うが,やみくもに公開すると,他の研究者にヒントを与えて,論文を先にだされてしまう恐れがある。自分自身も被害を受けたことがある。先に出した著者から告白された。それ自体は不正にはならない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
13	3	2	-1	シニア研究者の理解が著しく低いと感じている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
14	4	2	-2	動画やSNSを使った情報発信の方法が進んでいないように感じます。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
15	3	1	-2	データのインフラが遅れているし,海外の無料サービスを真似ても,日本の中で有料になり,結局誰も使わなくなる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
16	5	3	-2	学会活動を通じて努力しているが, 十分とは言えない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
17	6	4	-2	プレプリントの活用は進んでいないと感じる。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)

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 論文をオープンアクセスで出版するのに必要な予算的支援が欠けている。(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)
地方国立大の状況は、戦後の東欧諸国の大学レベル以下。話にならない。○○○○や○○○をトップにできる文科省に期待できることはないし、日本の研究環境が良くなるはずがない。選択と集中の失敗も早く認めよ。役人の自己満足と思い上がりが国を滅ぼしている。(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 論文刊行にあたって元データのデータレポジトリへの登録が必須なケースが増えてきたが、研究分野では国内レポジトリがないため、海外のサービスを利用せざるをえない。コミュニティとしてデータレポジトリが必要(たぶん大学の個々の組織では持ちきれない)。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 3 会計や人事など,大学の自己改革の評価に研究者の研究時間を減らす(余計な仕事を増やす)場合には,減点してもらいたい.無駄な手続きばかり増やす改革ばかり行われる.(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 ○○大学の○○○○室(プレスリリース)のサポートがひどい.論文公表前にコンタクトをとっても,プレスリリース公表までに論文公表後早くても数か月かかる.遅いと1年近く待たされた.しかも大衆タブロイド紙のような内容に変えられ,抗議してもなかなか直してもらえない.日本を代表する研究大学のサポートとは到底思えない.(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 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育成が急務です.お金があっても人材がいません.研究者が,学生のメンタルサポートや,教職員間のコミュニケーション促進,学科マネジメント,などあらゆることをせざるを得ない状況ですが,それらは研究者の専門ではないため,無駄や間違った努力がされるなど,研究者にとっても周囲にとっても不幸なことが起きています.(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,女性)
- 6 本パートについては,全般的に大きな変化は感じられないが,少なくとも好転傾向はない.(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)
- 7 研究時間の確保は喫緊の課題である.必ずしも教員がやらなくてもよい雑務,でなくとも良い会議,しなくても良い判断が多すぎる.それらを減らすために,事務にも権限・責任を与え,組織運営を構成員一体で行う体制が必要.(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 分析センター等の附属施設に設置された大型装置の共通化に向けた取り組みは有効であるが,個々の研究室が所有する実験装置の共通化には障害が多いと感じる.(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 ・学内業務が多忙を極め,その対応で手一杯というのが正直なところ.研究時間は全くとって良いほど確保できていない.・最近は海外の論文誌に自由にアクセスできないと感じることも多く,以前より研究を進め難くなったと実感している.(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)
- 10 建物の配置や構造が,他分野,異分野の交流を促すような設計になっていない.部屋に引きこもって交流の機会もないキャンパスデザインは,大いに不満.研究支援員の育成や,将来キャリアパスの提示などが不十分.人材の使い捨ては大いなる損失.(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 11 研究成果の公開に関して,論文投稿をしているが,論文のオープンアクセス化が進んでいるがこれが高額なので,活発なデータ公開が難しくなっていると思います(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)
- 12 研究データの公開や成果の利活用は重要なことであるが,その整備のために研究者の時間が取られてしまうようなら,研究にかかる時間の減少,研究力の衰退につながって本末転倒だと思います.研究者の負担にならない形であれば進めるべきですが,そうでないなら個人の努力で進めるべきだと考えます.(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,女性)
- 13 競争的資金獲得が重要なことは認めるが,だからといってそれは「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)」が不要ということではない.基盤的経費が充実したうえで,競争的資金を獲得してさらに研究が加速するのが本来あるべき姿だと思う.国レベルの話かもしれないが,現状は研究のための資金を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)
- 14 テレワークやリモートの活用を目指した研究環境の改善については,時間の有効活用という点で必須であると思われるが,今後の研究機関の舵取りの仕方によっては有効活用される程度が大きく変わるように思われる.ぜひ,国主体で進めていただければと存じます.(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 15 大学には人が集まる場としての役割もあるのではないかとと思う.(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)
- 16 専門的な技術を有するスタッフが,アルバイトではなくきちんと雇用されるような環境を希望します.海外の研究機関では,技術者や共同機器センター,また各研究室にラボテクニシャンとよばれる技術者があり,効果的に機能しています.日本では実験室の整備や安全確保,備品管理も研究者がおこなっており,効率的ではありません.(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)
- 17 所属研究機関の環境は非常に良好で,恵まれていると感じる.(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)

- 19 産学連携研究では、秘匿情報の管理も大事と考えられています。国内では、なんでもすぐに公開と言われますが、以前、海外の企業から、製薬企業の研究開発を日本で実施しない理由として、本ではすぐに発表してしまうので、大きな研究資金を産が出さなくなってきたとも聞きました。少し長いスパンでの研究成果を検討する基盤が必要だと思います。(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)
- 20 ICT適応状況は、教育者のみならず教育を受ける側の意識も重要であるため、今後また大きく変化すると思われます。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 21 英語で研究成果発表を行うため、日本の全般的な状況が分からない。また、一部の日本の研究者としか交流がないので、全体像が見えない。(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)
- 22 今年度はエネルギー価格の高騰や為替レートの急変もあり特殊かもしれないが、学内で配分される基盤研究費はほぼないに等しい。研究室を運営する上で必要な諸経費は外部資金で支払えないものもあり、この状況が数年続くなら、研究の基盤を維持することができないという危機感を持っている。研究者の研究時間を確保するための取り組みは行われているかもしれないが、それ以上に新しい業務が増えているというのが実感。(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)
- 23 研究施設・設備として共用の設備が整ってきているが、その管理を若手教員が担うことも多く見られる。新規ユーザへの使用方法のレクチャーなどにさらに研究時間が削られるため、基盤的経費による技術支援員の拡充が必要と思われる。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、助教、研究員クラス、男性)
- 24 人工衛星「〇〇〇〇」の磁場観測データが30年以上公開されていない。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、助教、研究員クラス、男性)
- 25 最近の取り組みにより、応用研究および一部の研究グループに大型予算が付き、研究が展開されているイメージがある。しかし、予算枠の小さい日本のサイエンスの強みの一つは、基礎研究の延長上にあると考えている。一部、無駄なイメージを持たれる可能性はあるが、研究者が純粋な知的欲求を満たす研究が出来るように、多少のばらまきが必要ではないかと実感している。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、助教、研究員クラス、男性)
- 26 オープンアクセスジャーナルの台頭により、論文発表の経費(掲載料)が非常に重くなっているが、諸外国では論文発表経費が大学からサポートしているのに対し、日本は読む方にはお金を出す、書く方には出さない(自己資金が必要)という古い体制のままである。これが大きなブレーキとなっている。(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)
- 27 基盤的な研究資金の減少と論文数に頼る評価尺度により、失敗が大きいにあり得る萌芽的、創造的な研究がしにくくなった。(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)
- 28 大学の建物自体の老朽化、インフラの不具合・老朽化が大きな問題になっています。ドラフトチャンバーなど学生や教職員の安全・健康に関わる施設インフラに関しては、国として対応していただきたい(高額なため大学単体では無理です)。(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)
- 29 外部資金については研究費の自由度を広げて欲しい。出張の交通費は出せるのにシッター代は自腹である件など。海外のように自分への給与にできる仕組みもあれば良い。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 30 政府の統計は近年、電子媒体で整備されとてもアクセスしやすく工夫されている。国のプロジェクトで個々の研究者が作成したデータなども公開されているものがあるが、一元管理してより広く使えるようになると研究の拡充につながるのではないかと。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 31 最近の国立大学工学部では、内部資金の不足により、企業共同研究等、外部研究資金の獲得に重点を置いているため、短期間で成果が出るテーマを設定することが求められているように感じます。実際に外部研究資金獲得件数・金額が研究業績評価にも反映されています。このような中では基礎研究がないがしろになり、研究力の低下につながるのではないかと危惧しています。外部資金獲得が得意な教員もいれば、コソコソと基礎研究に従事することが得意な教員もいると思いますので、そのような多様性を認める雰囲気が必要ではないかと考えています。(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)
- 32 基盤的経費が極めて限られている。100%競争的資金に頼る必要がある。競争的研究資金が獲得できなければ、学生の実験指導すらできない状況になってしまう。また、共通機器を運用するための、雇用期間無しの技術職員の数が圧倒的に不足しているため、せっかく導入した高額装置が運用できない事がしばしばある。(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)
- 33 予算や少子化の影響から国立大学の教員の数を減らすことは理解できるが、学生の募集定員は減っていない。授業数も減らないため、教員一人当たりの教育への負担は必然的に増えることになる。その分、研究へ割ける時間が年々減っていくことは大きな問題である。(大学の自然科学研究者、第2G、農学、助教、研究員クラス、男性)
- 34 若手支援は増えているが、中堅研究者への支援が少ない。講義や委員会などの分担に偏りがある。基盤的経費が少ないため、外部資金を獲得しない教員と同じ研究分野の場合、自身の研究のための研究費がそれ以外の用途に使われる場合が長期にわたって続くことがあり、自身の研究の迅速な遂行が不可能になる場合がある。(大学の自然科学研究者、第2G、農学、助教、研究員クラス、女性)
- 35 若手の研究費や独立が支援されている一方、若手以外の支援は少ない。科研費を例にとっても昔は期間2年で実施できた基盤Bが現在年300万台、これでは必要な機器が買えない。(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)
- 36 薬科大学では必ずしも教員が行わなければならない業務ではないものに充てられる時間が多く、研究時間を確保するのが相当難しい。(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)
- 37 研究環境は、箱や制度を整えても、実際は、研究室単位での意思決定が多く、教授がかなりの裁量を持っており、研究費の使用や研究遂行のためや(研究時間の確保のための)教育補助者の雇用など、希望を伝えても、通らないことがある。世間体を気にしたり(自分たちは少ない資源でやっているんだとか)、今までの自身の働き方(きついのは当たり前)などの価値観を押し付けてくるため、実際の教育などのウェイトを評価したり、再配分したりできないし、マネジメント(人・もの・かねをそろえてくるなど)の発想が欠如していて、研究室の上司世代の人が、現状の把握や社会の流れによつての研究教育の在り方を若手と一緒に検討しているとはいいいがたい。研究環境は、箱がそろっていても、ソフト面(管理職の認識の在り方)が全くだめなので、悪化の一途であると思います。(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)

- 38 大学は教育と研究の両方を担ってきたと思います。大学教員の少子化にともない学生数が減って来た時に運営費交付金の削減、教員数の削減を行うという事は基礎研究も縮小するという事を意味します。国として、大学には教育だけしてもらおうというのであれば少子化に伴う教員削減は理解できますが、基礎研究のレベルの維持、裾野の拡充を意図するのであれば学生数と比例して教員を削減するべきではないと思います。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 39 研究設備については、実験機器などが老朽化しても大学が修理費や買い替えのお金を出せないなど状況はかなり厳しいように思う。また、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どこで行われていることを指すのか分からないため、不十分であるだろうと考えた。(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)
- 40 例えば観測データの公開などは、結局のところ研究者個人(あるいはグループ)に委ねられているというのが現状であると思う。しかし研究者らには、データ公開・共有のためにシステムを構築するためのノウハウも、かける時間、費用も無い。それを推進しろというならば、研究者任せにせず、そのための費用や人材を提供してほしい。(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)
- 41 アクセスライセンスを取得している論文数は地方大学だと不十分に感じる。研究時間の確保という観点からの取り組みは聞いたことがない。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、男性)
- 42 機器やデータの公開・共有については検討はなされているもののハードルが高い。(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)
- 43 大学の運営費交付金は電気代の高騰により逼迫し、大学からの研究室への研究予算の配分は実質ゼロである。教員が獲得した外部資金がなくては研究室の運営は全く不可能な状況である。こういう背景もあり、回答者が専門とする植物科学の研究分野は日本の強い分野の一つであるが、優秀や若手研究者の中国を初めとする海外の研究機関への流出が止まらない。また、農学部からIT関連企業へ就職する学生が増え、実験系の研究分野を支える若手の絶対数は減少している。今後5年間で、実験系の若手人材の減少はさらに加速する可能性がある。大学内にデータサイエンスの学部や学科を増やして、既存の研究分野との連携を強化し、学生たちにとってより魅力的な研究分野を開拓する必要があると感じる。(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)
- 44 これまでの調査によって、我が国の研究支援は全く不十分であることが明瞭になっているにもかかわらず、何の対策も取られていない。むしろ、大学ファンドのような現在の状況を悪化させるような施策が取られていることが残念でならない。また、この調査そのものの存在意義も問われているのではないかと思う。(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)
- 45 教育や社会貢献を求められる上に研究へのサポート(特に事務やテクニシャンなどの人的サポート)体制が確立されていない、人員が減らされるといった状況で、研究に取り組む時間が圧倒的に少ない。(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)
- 46 研究支援のツールは研究に専念するために必要である。各大学でシステムが異なり支援も異なるが、独立行政法人として、使用できるツールを共同で開発するなど、どの大学でも、きちんと研究支援を受けられるようにしてほしい。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、女性)
- 47 共通の設備・機器を導入するまでは公的資金があるものの、それらを管理・維持する予算がないため、教員が片手間に管理し、壊れたらそのまま放置されることが多いように思う。管理する技術職の拡充や、メンテナンスにつかえる資金など、持続的に活用できるような仕組みがあると良いように思う。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、女性)
- 48 新型コロナウイルス感染症パンデミックにより関連予算が増えたことから、予算規模は拡大している。一方で、人材育成に係る費用が増えていないことから、持続的な研究開発体制の維持に問題が残っている。(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)
- 49 付置研で文科省からの支援でよい状態だと思います(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 50 AMEDなどの医療応用のための研究費が増えている一方で、基礎研究のための科研費は減額されている印象を強く受ける。国内全般的に基礎研究のための研究資金が減少していると思う。(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)
- 51 本項目においても回答スコア変更はありませんが、学部内の共用研究設備等の予算が厳しくなっている印象があります。今後スコアを下げることになるかも知れません。(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)
- 52 共有設備が一定の教員のみが使える機械だけが導入され、その部屋に入るでさえも厳重な使用申請とセキュリティがあり、何のための共用施設なのか分からない。(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)
- 53 リモート化は便利になったことも多いが、ほとんど出勤しなくなった同僚もいる事は問題である。ちょっとした案件の確認や、学科内の会議の調整もしにくくなり、出勤している側の調整のための労力が増えている。専任教員は研究だけすれば良いのではなく、大学運営なども業務のはずだが、教員には明確な上司がいない分、大学側に最低限のルールを設けるなどして欲しい。(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)
- 54 研究環境に関しては、最低限の状況は確保されていると感じる。共同利用の機器類などでは、操作が難しいものも多いので、専用のオペレーターなどの配置により、その利用が著しく向上すると思う。現状はハードのみ設置し、その使用は個々の研究者にゆだねられているものが多いため、研究者にとっては熟知のための時間浪費が半端でないし、装置にとっても故障に遭遇する率が格段に上がってしまう問題がある。(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、男性)
- 55 研究分野としては個人のつながりに依存するところはあるが、ネットやweb、リモートといった環境が利用しやすくなった。一方、所属はそのような環境があっても利用に制約があり煩雑な運用をしていて利用に労力が必要になった。(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)
- 56 近年、コロナなどで試薬などの価格が高くなり、光熱費なども増加の一途をたどっています。しかし、科研費をはじめ、研究助成金の金額はそのままであり、年々研究が厳しくなっているように感じます。体力のある大学には研究費が集まるため、問題ないと思いますが、地方大学はかなり厳しい状況が続いています。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)

- 57 ジャーナルの価格があまりにも高くなりすぎており、大学の図書経費では維持ができないレベル。科学系研究者としてNature、Cell Scienceが大学として購読できないのは問題だと思います。(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)
- 58 円安が研究基盤に与える影響は計り知れないものがある。補助があつて然るべきと考える。(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)
- 59 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安定的に確保できるシステムの構築を強く要望します。現状は研究予算が潤沢にあれば、任期付で雇うことはできますが、予算の観点、任期の観点から、安定とは程遠い状態です。日本の大学における研究室の構成員は、教員1〜2名と他は全員学生というパターンが多いと思いますが、その状況で本格的な研究開発を行うのは不可能です。(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)
- 60 URAがいるものの、ほぼ全員が民間企業をリタイアした60代、70代であり、ほとんど機能していない状況で、研究者の負担が大きい。学内の事務作業が多すぎる。電子化も進んでおらず、押印必須とするものが多く、研究時間が圧迫されている。(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)
- 61 私立大学だからだというのが研究が出来る環境は入学者を満たしてからという点がとても問題だと思う。(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)
- 62 図書館を通じた外部データベース検索の利用は、大学の予算で賄われており、年々この予算が削減され、アクセスできるデータベースが制限されている。このため論文が無料で読めないなどの不便さがある。(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)
- 63 私が所属する組織の研究支援担当事務は、研究支援というよりむしろ管理が厳しく(書類手続き、PDFではなく原本の提出など)、研究の妨げになることが多い。(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)
- 64 公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するための取り組みは十分過ぎると思います。競合国に研究アイデアを盗用されないために、全内容の公開・共有しない方向に進めた方が良いと思います。あるいは、公的研究資金が終了した5-10年後に公開等。(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)
- 65 研究資金はあるが、研究しようとする研究しない教員に区別がつけられない。研究しても少なくとも給料は変わらないし、評価もされない。大学の在籍年数が一番の権力となっていて、それで昇進できる。それなのに学部長は「研究しろ」と圧をかけてくるため、精神的にしんどくて研究どころではない。(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)
- 66 そもそも研究者の研究時間を確保するための取組がされていない。教員が本来の教育や研究に専念できるような環境にしてほしい。委員会活動や学生の生活支援、その他の雑務など本来は教務課や学生課が行うべき仕事を教員に割り振られ、それに時間をかなりとられるので大変困る。(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)
- 67 選択と集中の結果、私立大学の研究予算が減ってきているように感じる。研究に限って言う選択と集中は間違いだとおもう。裾野の広がりがあつての山頂だと思うので、私立大学にも研究予算が配分されるようにしてほしい。(大学の自然科学研究者、第4G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 68 新型コロナウイルスの蔓延の結果、リモートなどの技術、環境は急激に充実したものになっています。一方で、それ以外は基本的に何も変化(改善)していないので、結果的に日本の平均から遅れてきているように思います。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 69 基盤研究施設の維持管理高度化の観点でも、エネルギーや化石燃料の消費削減という社会のGreen Innovationの方向性を意識していく必要性を昨今強く感じる。人類の学問的研究も、現在の社会情勢においては、すでに例外ではない。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 70 ○○○研究所では、研究DXを推進する部署が新設されるなど、取り組みが活発化してきた。しかし日本全体で見た場合、特に生命科学分野においては、オープンサイエンスの必要性が徐々に叫ばれるようになってはきたが、アクションとしてはまだまだ初歩的な段階から抜け出せていない。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 71 環境はよく整備されている(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 72 最近の学術論文のOpen Accessの潮流の中で、投稿費やOpen Access費の高騰は深刻な問題だと思う。特にNatureやCellなどのPrivate Publisherはひどいように思われる。若手の科研費ではとても支えられない額が求められ、貴重な日本の研究費が海外の出版社に吸い上げられているように感じる。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 73 日本は貧しくなったのだから、アメリカや中国のような巨額の資金を使ったプロジェクトはやめた方がいい。競争的資金の強化を20年続けて世界ランキングが目に見えて下がっているのに、いつまでも修正しないのはおかしい。自由に使える運営費交付金を広く薄く配ったうえで、出てきた画期的成果に対して予算をつけるスタイルに変えていくべき。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 74 運営費が年々減らされた結果、そもそもの研究環境が充分でなくなっているところに、世界情勢による物価上昇の影響で研究環境はより悪くなっていると強く感じる。ペクトルは違うが、昨年度のコロナ禍の影響による研究環境への悪影響よりもはるかに悪い。そもそもの状況が状況であったので緊急事態として大々的な支援が必要だと感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 75 データ公開、リポジトリ、機械学習・AI技術についてシニア研究者の理解が低いと感じていたが、最近ロシア・ウクライナ紛争の関係で輸出管理が厳格化されるなどそれに逆行する流れになっており、強い危機感を感じている。また急激な円安に伴い大幅に学術雑誌購読が削減された。ロシア・ウクライナ紛争は研究基盤に大きな影響を与えていると感じている。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 事務手続きに忙殺される一方で、事務員の協力が得られない状況にある。事務員が研究の中身のある程度理解しないと手続きの分業ができない。いっそ、研究者が直接事務手続きをしても手間がかわらないよう、徹底した電子化、マニュアル化を目指してほしい。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- データの散逸を防ぎ、より有効な形で広く活用できるようにするため、研究活動で得られたデータを集中的に管理するシステムを国ベースで構築して欲しい。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- オープンアクセス誌への投稿または、オープンアクセスのオプションを選択することを明示的に勧められているが、その際の投稿料は非常に高額であり、科研費基盤Cでは賄えないレベルである。プレプリントサーバーへの投稿を明示的に推奨すべきである。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 円安に伴い外国雑誌年間購読にかかる費用が増大しているため、購読する雑誌のタイトルが大幅に削減される予定である。削減されるタイトルの中に、回答者の研究分野の中では特にIFが高いPhysical Review Lettersが含まれていることは問題であると考えている。共同研究などでデータを提供する際に、提供方法が限られている上(TeamsのOneDrive)、設定を正しく行っても外部からアクセスできないという問題が頻発している。提供方法が改善されないことから、研究所内でデータを提供する研究者が少ないのではないかと考えている。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 未だに研究者でしかできないような書類作業が多く、研究に集中できない(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 研究支援者を確保するための予算が難しいです。基本的に外部の競争的資金を必要とするため、任期ありの不安定な雇用しかできませんが、本来実験補助・事務補助共(本人の能力に問題がない限り)安定した雇用が求められるのではないのでしょうか。競争的資金も必要とは思いますが、研究所・大学共に安定した雇用を可能とするためのベーシックインカムに相当する予算が必要だと思います。デジタルツールの活用等については、中途半端な知識で中途半端に導入するために、デジタルツールを導入する本来の目的である「使用者の利便性」がないがしろになっていると思います。例えば、未だに自署や印をした紙をPDF化して送れとかいう指示があります。そうであれば紙のまま送る方が早いです。抜本的な解決を望みます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 機関の内部研究費が極めて少なく、シーズ研究を発展させることができない。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 問2-02~-05に関して、研究インフラについて、□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□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□で□□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□によく□援してもらっている部分もありますが、安全保障輸出やABS/CBDについて習熟している人材が事務方に乏しく、主に研究者任せになっているのはかなり忌々しき現状と感じます。加えて、□由な発想に基づく研究活動(特に、何の役にも□たないような基礎研究)が外部競争資□積みになっていること□体も重□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)
- 基盤研究費が大幅に減額され、内部の保留費も軒並み競争的資金化されたために基盤予算の確保が極めて難しい状況にあります。その反面、経営からは「これまで以上に競争的資金を積極的に獲得するように」といった理不尽な方針が提示されています。したがって、基盤予算でシーズ研究を行い外部資金に繋げる、という当然のプロセスがふめない状況で、また基盤予算が不安定であるために契約職員の雇用計画も立てられず常勤職員が雑務を自身でこなすほかないため業務効率も低下する、という悪循環に陥っています。現在進行している課題の多くは現理事長が着任する前からの積み重ねがあって課題化、資金獲得に繋がっているものが多いわけですが、そうした経緯も知らず、とにかく目の前の成果にのみ執着し、将来への投資や研究活動本来のプロセスを完全に無視した方針がとられています。第三者機関などに一度○○○○【国研等】の実態調査をしていただきたいと切に願います。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- リモート化等のネットワーク環境整備において、国主体で各施設にアプローチすべきである。セキュリティ基準やそのためのサーバ立ち上げなど施設によって進捗が大きく異なり、出遅れているところもある。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 予算の管理、煩雑な事務手続きなど研究以外に時間を割くべき場面があり、改善を求めたい。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- コロナ禍でテレワークが進む中、所属機関と外部間のアクセスが非常に煩雑になっている。セキュリティ対策も重要だが、仕事の効率は明らかに落ちているように感じる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 問2-04に関して、システム改変やセキュリティ対策などがなされているが、残念ながら最先端のデジタルツールを組織として使いこなせているようには見えない。前職の大学でも似たような状況であった。あえてエンジニアやプログラマなどをデジタルツールの支援業務に従事する事務職に雇い、デジタルツールの専門家を各組織で雇うことでより研究の効率化が進むのではないかとと思う。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 問2-04について、デジタルツール活用への移行期のためか、マネジメントの範囲が拡大しているためか、研究以外の指示への対応には時間と労力を使っている自覚がある。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 小規模な私立大学の一部においては、十分な研究環境の整備が遅れている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- そもそも、データの「公開」とはなんなのでしょうか？ ヒトを対象とした実証的研究におけるデータの公開は研究者だけの判断ではできません。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 教科書を教えるだけの授業は特にリモートでまとめてやるべきで、他の大学などとも共同で行い研究者の負担をとるべき。逆に研究者としては、その学問分野に興味を持ってもらうよう最先端の研究内容と熱意を伝える授業をすべきで、そこをはき違えて「教育熱心」を自称しているシニアが非常に多いと実感している。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 居室を含む、施設・設備の老朽化対策は若手が魅力を感じる職場作りのためにも重要だと思うが、中々難しい課題。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)

- 減り続けている研究時間を何としてでも増やす必要がある。10兆円ファンドによる対策以外にも、硬直化した制度の緩和が必要である。たとえば、1) 教育専門の教員と研究専門の教員を分けるか、2) 大学間で良質の動画講義の共有や繰り返し利用を許容するか、3) 基幹講座だけでなく附置研の教員にも講義負担を分散させる代わりに学生配分率を均等にするか、などの具体的なかつ抜本的な対策が早急に必要。ハイレベルの大学講義を代行できる人材などそもそも足りていないので、パイアウト制は機能しない。ここにリカレント教育などの新しい教育負担が加わると、さらに研究時間は減ってしまうと予想される。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 実験系研究を推進するために、研究支援員(実験者、動物飼育スタッフ)の安定雇用ができる制度改革(雇い止めが起こらないようにする)やそのための人件費を調達できるフレームワーク(プロジェクト単位ではない研究基盤としての人件費)が必要。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 校費や公的資金は年々減少を続ける一方で、実験室の使用料などが増加するため、研究室の財政が苦しくなる一方です。実験装置の性質上、一定以上の広さの実験室が必要なため、現状はかなり厳しいです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- プレプリントサーバーの活用は諸外国に比べて進んでいない気がしている。論文のオープンアクセス化が高額になっているが、大学からのサポートがないので、研究費から支払う必要があるのが、研究成果の活用の妨げになっている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- デジタル化を推進していただけると非常にありがたいです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究成果公開のインセンティブがなさすぎて、研究者の良心に頼り過ぎだと思います。論文の数を稼ぐのではなく、良い研究をオープンアクセスで出すためのインセンティブや規制が必要だと思います。また、データの公開は本当にインセンティブがないです。被引用数は増えますが、被引用数増加へのインセンティブがないと思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 所属機関が民間資金獲得と企業連携に極度に傾倒するようになったため、基礎研究の重要性と将来性に理解が得られなくなった。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究者の研究時間を確保するための取組: 公的外部資金における評価システム「=書類の山」は、本質的な成果とは無縁な事務作業の多くを、事務専門家・マネジメント専門家ではなく、最も研究成果を挙げられる「研究者」一人に委ねている制度になっている。この事務手続きの非効率さが研究投資が世界第3位の国であるにもかかわらず、研究成果順位は10位以下に急落している大きな要因になっていると現場にて大きな危機感を抱いている。DXは研究現場ではなく、まずは研究費配分機関や各機関の事務部門で浸透させるべきであり、そのほうが結果的に研究効率の倍増・自由な研究の推進に大きく寄与するものと確信している。事務方・外部資金配分機関の「このくらの書類仕事だから研究者にやってもらおう」という安易な気持ちから発生する小さな仕事が、最も成果を出せる研究者に対して無尽蔵に発注され、その結果、研究者による知の創造が大きく阻害されている実例を多くの研究現場で確認できる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究設備について、全国の主要大学や国研で共用設備を保有・管理し内外の研究者が使用できるシステム(プラットフォーム事業)が良く機能していると感じているが、共用設備の充実度やサポート体制は国研に比べ大学は貧弱であり、また教員へ負担が行っている面も見受けられる。研究者のキャリアパスの多様性と共用設備のサポート体制の充実のため、特に大学でのプラットフォームの人材拡充が望ましいと感じられる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究費は、一部の人がばかりに偏っている気がする。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 地方大学に研究環境を整備するのは効率が良くない。集約化し、セントラルから地方にサポートを提供するのが理想。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 米国と比べてコアファンリティの整備が圧倒的に進んでいない。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 自身は昇任に従って、充実し始めているが、周囲の若手研究者の状況を見るに、かなりひどい状況なのは確か。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 論文等の研究情報へのアクセス環境が非常に悪く、閲覧者が費用を出しています。所属機関が積極的に費用を出してもらえない限りは最新の研究情報に触れる機会が減少し、研究成果の質も悪化していきます。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 人を対象とする研究に対して倫理審査委員会の審査を受ける必要があるが、そもそも任期付き教員が研究代表者として申請できない仕組みをとっている。倫理審査を経なければ研究が開始できないため、独立した研究環境とはいえない現状にある。医学系倫理については厚労省から指針が出ていると思うが、非臨床系、非医学系についても倫理委員会の指針を作成してほしい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、)
- 部局の校費が数十万円(50万円未満)で、かつ科学研究費補助金基盤研究(B)、(C)の採択率が約30%程度と言うことは、残りの7割は何もできない状態の教員が大多数ということになっています。これでは日本の学術が没落するのは当たり前だと思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- アーカイブズ運営などは、基盤研究費があれば技術的スタッフに任せられる余地が大きいにもかかわらず、現状ではプロジェクトベースで運営資金が不安定なため、研究者自身がかなり関与しつつ判断をおこなっています。運営基盤経費の削減や円高、光熱費の値上がり(とくに博物館では)などにより、研究環境は年ごとに悪化していることを実感します。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 公的研究資金の確保に向けて本学は取り組みを強化し工夫をしているが、プロジェクト遂行にあたる補助人材の確保が難しく、結局、苦勞をする。今年度いっぱいには研究センターを活用しているが、来年度以降どのようなようになるか不透明なため、研究資金の執行、その他プロジェクトに関わる実務を誰が担ってくれるのか、個人的には不安を抱いている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 外部資金の確保はそれほど困難ではなく、それによる研究施設・設備の整備は進んでいるが、そのマネジメントに時間を取られてしまい実質的な研究時間が取れない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)

- 現在所属している大学は、図書資料等を購入するための金銭的な資源については、まずまずであると思う。一方で、必要な研究を集中して行うための措置(例えば経費精算などを専門の人に依頼する)などはまだまだ整備されていない上、そのような措置を行おうとしても、直接研究に関係ないということで経費として認められないのが現状ではないだろうか(そのため、研究に使う時間を割いて書類作成をしたり金融機関に振り込みに行ったりしないとならない)。日本の大学教員は、いわゆる「雑用」が多くて研究に割く時間が少ない上、より一層研究のためのさまざまな人的・金銭的な資源が得られなくなってくれば、他の国に遅れをとってしまうことは明らかである。また、獲得した研究費の使用についても、目的がはっきりしていればより柔軟な使用方法を認めても良いのではないだろうか。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 113 研究設備の維持・管理および更新にかかる費用負担をサポートする仕組みが明確に作られてくると、安定的な人材の確保や育成、研究推進の見通しが立てやすくなると考えます。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 114 組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みはあるものの、その設備や機器の使用に関する人員配置がされていないため、教員が共用の際の受付、使用法を教える所から始める場合もあり、安易な共用設備等の導入は負担が非常に大きい。また、雑誌購読費の高騰を受け、図書館の購読誌が激減しているため、文献を入手するまでに時間がかかるあるいは費用負担が大きいということが実際に起きている。個別の大学図書館等の取り組みではとても間に合わないため、全国規模での対応を行なっていただきたい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 115 日本でも学際的な分野に対する理解が少しずつ広がってはいるものの、諸外国(特に欧米)と比べると不十分であるとする。例えば、科学・技術の進歩にともなう人間や社会の課題は、自然科学のみで対処できるものではなく、今後ますます人文・社会科学と融合させた研究が必要となってくる分野である。学際的な分野への研究支援の拡充や、申請の際に分野を複数選択できる研究費(科研費等、一部可能ではあるが)を増加させることが求められる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 116 研究環境のICT化が進んでも、学部運営面は所属長の判断で対面での会議が続けられている。会議のためだけに、大学に行く必要がある。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 117 大学共同利用機関については、非常によくできている。今後このようなシステムが広がることを願っている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 118 マネジメントするための業務に従事する専門人材が不足し、過度な負荷がかかっている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 119 研究基盤の状況、特に海外の学術論文へのアクセスが不十分であり、これでも国立大学なのかと不安を感じる(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 120 ・〇〇大学におけるデータポリシーの策定のワーキンググループの一員としてその策定に現在進行形で携わり、正に完成して、大学本部の執行部にて確認中である。データリポジトリが〇大本部としても構築され、活〇が始まっているようであるが、医学部附属病院としては、中々一般的な活用は十分ではない。研究施設・設備・機器を共〇するための仕組みは、医学系研究科内では、部分的ながら一定にワークして、一定に共用されている。〇〇大学全体としての研究施設・設備・機器を共〇するための仕組みは、担当の〇〇理事・副学長の下、全学の各部局等へのアンケートを完成させた段階です。データリポジトリの構築・活用はAMEDがかなり強く押し進めており、それに沿った形で、着実に進んでいる。公開・共有された研究データ・研究成果の利活〇も適度に進んできている。データ駆動型研究は進んで来てはいる中で、バーチャル空間の利用等は、あまり進んでいない印象です。研究交流や教育等におけるリモート化は〇分に活〇されていると思います。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 121 ICT技術に基づく研究方法の変革などは学術的特性もあるが、二極化しつつある。また、研究環境についても制度として学内整備をしても利活用に至らないケースが多い。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 122 ICT技術に基づく研究方法の変革などは学術的特性もあるが、二極化しつつある。また、研究環境についても制度として学内整備をしても利活用に至らないケースが多い。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 123 研究者の研究環境の充実に関して最も重要な要素は、研究時間の確保である。そのためには、教育や入試業務の一部軽減などに加え、研究設備等の共用化やこれら研究設備を効率的に運用するための技術職員の組織化とキャリアパスの明確化、研究データの利活用の推進、URA等の研究推進職の充実や研修プログラム等も含めたキャリアパスの明示などの取組を一体的に進める必要があると考える。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 124 205に関しては、研究大学強化促進事業の終了後を見据え、当該事業で雇用されているURAのテニュア化、大学独自の予算による現状のURA数の維持など、URAの育成・確保は十分に行われていると言える。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 125 研究施設、設備等の共用は、環境が整い少しずつ浸透してきた。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 126 全学的な装置の共有化と技術部の全学化に取り組んでいる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 127 依然として、〇件費〇率が〇い本学では、教員1〇当たりの基盤的研究費が〇分に措置できない現状である。この状況を改善するために、組織内で研究施設・設備・機器を共〇する仕組み(コアファシリティ化)を充実させる取り組みを進めている。また、学長裁量経費の中から、研究環境の改善のための予算措置を実施している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 128 既存のデータの活用によるDX推進については今後しっかりとやるべきだが、その人材や量が不足していることが問題。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 129 研究環境の整備等は上を見ればきりが無い面があり、基準をどこにおくかで回答が変わりうる。一応、日本の優れた大学を目指す姿と考えて答えたつもりである。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 130 地方国立大学では孤立した研究者が多いので、科研費の採択率が倍増しないと、教育しかしない教員が半数を占める。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 131

- 数社による学術雑誌寡占が与える深刻なダメージは、全世界の研究コミュニティに広がっている。もはや個々の大学や小さなコンソーシアムで解決できる問題の範疇を越えて久しく、国としての巧みな対処が必須の状況にある。有能な政治家に期待。運営費交付金の削減が大学のパフォーマンスを著しく下げている。競争的に研究職に就いた研究者が、運営費交付金などから一定額（一人あたり年間100万円程度）の研究費を安定的に受けて研究・教育に専念できる環境を早急に整えるべきである。（大学マネジメント層、学長等クラス、男性）
- 問2-11、問2-12については、データを提供する側の実質的なメリットがわからないうちは、研究者の協力は得られない。また、Society5.0の実現のためには、現実の有益な大量データは企業からのものが多いと思われるが、企業からのデータ開示はほぼ期待できない。出てくるのは、どうしてもよい情報ばかり。これを変えていかないとオープンサイエンスは難しい。単に学術論文のエビデンスのデータとしての位置づけでしかなくなってしまう。（大学マネジメント層、学長等クラス、男性）
- 光熱費の値上がりが著しい。（大学マネジメント層、学長等クラス、男性）
- 最近では少し改善されてきているが、公募研究の申請書類を簡素化し、プレゼンテーションを重視する方向が望ましい。成果報告を重視するべきである。特に理工系分野においては、研究支援技術者やリサーチアドミニストレータの配置を進めることが望ましい（場合によっては義務付ける）。（大学マネジメント層、学長等クラス、男性）
- 成果が出るにつれ、論文等の引用は増加していると思われる。（大学マネジメント層、学長等クラス、男性）
- 研究・業績データベースの拡充、公開システムを整備してきている。（大学マネジメント層、学長等クラス、男性）
- 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）
- 現在のデータ改革はデジタル化は意識していても、統計処理により集合知を作ったり、推測するためにビッグデータを活用するという発想が、きわめて低い。これは日本の精神文化もあると思われるが、まず行政官がこうした活動の重要性をしっかりと認識しないといけない。行政や政治はこの基本的認識をもたなければ、我が国の発展はない。（大学マネジメント層、学長等クラス、男性）
- 機関、地域、国などを超えての情報の流通により、今後研究環境は変化していくと感じる。（大学マネジメント層、学長等クラス、男性）
- 学内における研究活動の活性化や外部資金の獲得は重要なテーマであるが、それを具現化する上での施設設備などのリソースに割く資源、人材マネジメントに割く資源を適切に準備する必要があり、それには大学独自の資本増強手段の開拓や、国レベルでの助成額増加が必要と思われる。国の助成の在り方についても、大学が独自に適切なKPIを用いて活動しているかどうかを審査するプロセスを入れるべきで、国が大上段に掲げたKPIを守らせるだけでは、個性的な成果は出てきにくいと思われる。（大学マネジメント層、学長等クラス、男性）
- 日本全国を対象とした機関間の装置やデータ等（できれば人的交流も含め）の相互活用の仕組みが必要と考える。（大学マネジメント層、学長等クラス、男性）
- データリポトリの構築について、人文社会学系科学を含めてオープンサイエンス・オープンアクセスを進めるとなると、そのためのコストと著作権扱い業務コストが増大するため、なかなか進まない。そのための国のさらなる支援が必要。（大学マネジメント層、学長等クラス、男性）
- 過去の成功体験に縛られて、世界に後れを取っていることを強く危惧する。（大学マネジメント層、学長等クラス、女性）
- 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る。（大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性）
- 大学における装置や設備の共有化促進のための制度設計を進めているが、装置や設備を管理運営できる人材の確保支援（雇用支援）制度が必要といえる。（大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性）
- データポリシー、データリポトリ、データの利活用はこれからの課題であり、学内でワーキンググループが立ち上がっている。ただし、データの利活用は個々の大学が断発的に行うだけでは不十分であり、当初は国や文科省の強力なリーダーシップが必要であるように思われる。（大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性）
- 大学の予算が少なく、効果的な施策が出来ない。（大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性）
- 研究施設・設備については、とりわけ私立大学において、実験スペースの確保、大型機器類の設備更新の予算確保において課題を持ち続けています。また電子ジャーナル等の価格上昇への対応が難しく、購読誌を削減する状態が恒常化していることもあります。公的な競争的研究資金についても、研究活動の基盤を形成するための科研費基盤Cでも採択率が30%程度であることが最低限の研究環境の構築を困難にしている要因ともなり、研究基盤形成のための予算措置が強く望まれます。（大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性）
- URAなどは人数はそれなりに増えてきたが、質の面では十分とはいえないのではないか。技術職員も含め、人材を確保するには財源が必要であるが、外部資金で任期付きの職員が増えても、定着しなければ必要な技術が継承されない。（大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性）
- 研究データの共有の意義がアカデミアに浸透しておらず、またシステムの整備も必要であることなどから一大学で促進することに限界がある。IT活用が目的化せず、何のためにITを活用するのが重要だと思う。政府側も、DXを目的化しないように施策を進めてほしい。（大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性）
- 日本人は団体競技に強みがあると言われるが、なぜかデータシェアリング等研究協力体制を構築することが苦手ではないかと思われる（国研等マネジメント層、学長等クラス、男性）
- ジャーナル経費の高騰に対して、支払いに充てる事が出来る予算が確保できない。（国研等マネジメント層、学長等クラス、男性）

- 研究者をサポートするシステムとして、文科省のURA支援は、大成功であった。評価したい。このような研究者を支援するシステムをさらに充実して、研究者の負担を減らし、研究や本来業務に専念する体制の充実が重要である。特に、大学共同利用機関の事務部門は、従来の大学の事務部と同じ体系であり、現在の国際競争・英語化に追いつけなくなっている。「待受型」でなく、研究開発法人並みの「発信型」の事務部門（経営企画部）が必要とされている。「事務部」から、「業務推進・加速部」への脱皮が必要でないか。（国研等マネジメント層、学長等クラス、男性）
- 論文や書籍のオープンアクセス化がかなり進んできているとは思っているが、しかしなお、書籍では、出版社との交渉をおこなっているが、世界に比べて、オープンアクセスが難しいところがある。（国研等マネジメント層、その他、男性）
- 研究効率をあげるために、国が具体的にどのような努力をしているか全く見えない。企業ではDXをきっかけに業務改革しているが何をしているのか。初等教育から含めて、本来すべきことに先生方、研究者がより時間をかけられるように国が努力しているとは、全く思えない。書類の削減とか何かしているのか。（大企業の代表等、学長等クラス、男性）
- 本パートにかかわる内容が報道される機会も少ない。（大企業の代表等、学長等クラス、男性）
- 研究者が予算確保に多大な労力を割き本来の研究に十分時間がとれていない（大企業の代表等、学長等クラス、男性）
- 優秀人材が博士後期課程に進みたいと思えるような研究に専念できる環境整備（当面の生活費、将来の就職）が必要と思う。（大企業の代表等、学長等クラス、男性）
- 日本が国家として衰弱していく危機感の中で、科学立国と言いながらグランドデザイン（どの分野でとがらせようとしているのか、そこへのリソース傾斜配分等）見えない。雇止めの記事等 ネガティブな情報しか耳に入らない。（大企業の代表等、学長等クラス、男性）
- 大学の研究資金面、研究活動を阻害する研究外活動の負荷が全く改善されていると思えない。（大企業の代表等、学長等クラス、男性）
- 大学における間接経費の使途については、公表の必要性を感じる。（大企業の代表等、学長等クラス、男性）
- 10年、20年先を見据えた国の戦略的なテーマ選定が重要と考えます。（大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性）
- 日本の研究機関は、海外の研究機関に対して見落としていると感じることが多い。（大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性）
- 施設や資源は充実していると思うが、注力すべきテーマへの戦略的向き合い方が見え難く、効果を発揮し難いのではないかと感じる。（大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性）
- 世俗的な情報で恐縮であるが、「世界大学ランキング」的なものをみても日本の大学の地盤沈下が進んでいるのは明らかと思える。その一端に研究環境が中国等に比べて劣っているのが一つの理由ではないかと感じる。（大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性）
- 状況に大きな変化はないと思われる。（中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、）
- コロナ禍の状態で、十分な活動がどこも出ていないと思われるため、評価が難しい。（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）
- 前年と比較して特段の変化は実感として感じられない。（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）
- 日本国内の論文や、開示可能な研究内容やデータベースを、一つのプラットフォームで統一し、それらの閲覧や利用を誰もが自由にできるように（利用者にはある程度の月額使用料は必要だと思いますが）して欲しいです。（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）
- 大学や公的研究機関では事務組織が前例主義にとらわれており創造的な仕事に対して柔軟に対応しない。そのために創造的な着想などを無駄にしまうことが多い。研究を理解して組織を動かす「マネージングプロフェッサー」のような人材が必要と思う。（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）
- 全体に研究を支える基礎部分に投下される資金が十分でないばかりではなく、文部科学省側など政策決定側にも、こういった研究を支える基礎部分への資金投入、人材育成についての理解が欠如している傾向が見受けられる。そのため、これらの事項を大学の教員や事務局が事実上肩代わりしているように思われ、それが日本の研究力を下げる原因となっている。この傾向は一向に改善されておらず、早急なテコ入れと資金供給側の意識改革が必要である。（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）
- 大学や公的研究機関の報告は出ていると思われるが、その内容の費用対効果などを考慮した妥当性までの判断は簡単でない。（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）
- 大学の役割が、研究、教育、社会貢献であることを知らない教員、研究員が多すぎる。学会への発表、論文誌への掲載ばかりが自分の仕事ではなく、研究の成果を社会に還元し、貢献することが仕事であることを認識させる倫理教育が必要なのかもしれない。（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）
- いろいろ議論はなされているものの、根本的に解決はしていないのでは、と思います。（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）
- 産学がもっと連携できるような社会インフラの整備、予算充当がまだ不十分に感じられる。（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）

- 研究環境については直接に研究現場に携わっていないので、見聞きした内容をもとに感覚で記載させていただいています。研究費は公的な予算が限られる中で、一般的には不足であるとされる一方で、同じような内容の研究が別々の機関や研究者で行われていることもあり、資源の集中と効率的な研究活動が行える環境整備はさらに必要なものと感じました。研究の継続において、企業から費用が提供された場合には研究データは非公開となり、成果の活用は難しくなります。されているとは思いますが、最先端技術の基礎研究は国家機関の研究で行い、その情報は、さらに研究を進める機関に提供される仕組みの強化が必要だと思います。また、これらの情報はインターネット環境下に置くものではなく、日本独自の研究用ネットワーク環境が必要だと思います。(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)
- 177
- 178 コロナの影響もあると思うが、大学、研究機関の予算及び人材不足は深刻だと思う。(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)
- 179 研究資金は、研究者の申請により十分に供給されているように思われます。しかし、研究時間を十分に確保することがむづかしいうえに、研究補助者も能力的に当りはずれがあり、不安定な状況にあると思われます。研究補助者の立場から言えば、任期を含めて処遇が不十分なのが原因と思われます。(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)
- 180 独創的な研究は、管理上では難しい問題であるが、自由奔放な環境から生まれる。(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)
- 181 弊社は、親会社である〇〇〇〇〇から業務委託を受け、自動車の開発を行っているが、本パートにかかわる部分につきましては、親会社である〇〇〇〇〇が実施しています。(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)
- 182 臨床研究のサポートの仕組みの強化や、制度の柔軟性を高めてほしい。(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)
- 183 研究資源の不足は全く改善されていない。研究活動におけるIT化や情報共有システムは多少改善傾向にあるがまだまだ不十分である。国主導で改善に取り組んでほしい。(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)
- 184 現在、〇〇〇【大学共同利用機関法人】で〇〇〇〇チーフディレクタとして研究データクラウド(RDC)の開発を手伝っているが、研究機関や研究コミュニティの理解がまだ十分でない。特に、データキュレーションなど研究データの公開のための作業を行うための支援人材およびその雇用体系の確立ができておらず、システムができて十分に活用される研究機関の制度改革が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 185 ヘルスケアデータなどを中心に、公開・共有・利活用の機運が高まっているように感じる(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 186 競争的な研究資金は着実に増加しているがその配分に偏りが生じているように見える。エフォート管理をしっかりと研究費の配分の偏在があまり大きくならないようは正すことも必要と思われる。また、対象を絞った競争的な資金が増えているように思うが、これは研究のすそ野を広げるにはあまり効果が無い。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 187 有能な研究者、大学に対する研究支援費はある程度提供できている一方で、中流の研究者、大学は逆に競争的な資金を得ることが難しくなっている。中流の研究者や大学に対してその能力にあった分野の研究や技術検討に移行し、研究費を与えるような仕組みはできないだろうか。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 188 21世紀COEなどの援助で当初は公開を前提にして集めたデータが、大学によっては囲い込まれた状況にあると聞くが、これは好ましくない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 189 1) 科研費成果の産業界活用検討しようとするも、JSPSのデータベースは仔細膨大な個票の検索が基本で、マクロ戦略検討への利用が困難である。2) JST等の国プロの最終評価報告書等は、研究者のFAへの研究報告をFAが評価する形になっているが、本来は、FAがその事業を実施しその研究を採択したことを含めて全責任があるのだから、FAが国民(特に産業界)に事業の意義から結果までをまず報告する形があるべきではないか(現在、JST研究主幹として実例を作っています)(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 190 ・本パートは不明ですが、日本の大学は、マネジメントの素人をトップに充てている。・まだ、私大で経営側が力を持っているところは国際標準(水準・競争力の高い大学)に近い。一方、特に国立大は構造的に問題であり、悲惨な状況。・これを変えずに策を考えても効かない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 191 研究データ・研究成果の公開や共有は大変重要なことであるが、それを個々の研究者に課しては、さらに研究時間を減らすことになる。専門のコーディネーターやマネジャーの配置が必要。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 192 KAKENデータベースは種々の使い勝手があるので、もっと一般にも浸透すると良い。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 193 予算は本当に少なく、十分な研究環境が整備されていない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 194 医学系の研究倫理審査は年々厳しくなっている。そのこととオープン・サイエンスでデータを利活用しようという取り組みが合致しておらず、そのすり合わせをしてほしいと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 195 研究が流行に左右される傾向が一段と強くなり、競争的な資金の獲得のために研究の取り組みスタンスに変化が生じているようだ。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
- 196 基本的に、競争的な予算が中心の国の研究予算構成になっていることに課題があるものと思われる。特許や社会実装に重きを置かず、競争はあってもよいが期間が長い基礎研究費枠を設定することもよいものと判断する。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 197 研究費に乏しい状況が依然として続いていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

- 198 JSTやAMEDのデータマネジメントポリシーやオープンアクセスに対する姿勢が、先進諸国に比してあまりにも遅れていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 199 最も重要な点は日本が世界のオープンデータの傾向から大きく立ち後れていることです。JSPSの人文インフラストラクチャーは中間機関を通さないと寄託できない閉鎖的な仕組みであり、中間機関の法人以外のデータがほとんど寄託されていない。誰でも寄託を希望する者はデータを寄託できる仕組みに改めないと、ますます日本が遅れていくことになると思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 200 競争的資金などの公的な資金の設計が経験を積んできたため以前よりも有効な効果を与える内容となってきたように感じる。例えば、COI-Nextなど。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 201 研究データの公表は、論文中心(多くの論文がData Depositを要求している)でいいと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 202 文科省の産学連携関連の取り組みで委員などを勤めることがあるが、応募に対し予算が確保充当される研究者はごくわずかであり、科研費をはじめ多くの公的研究資金は同様な状況にある。国家財政の厳しさを反映しているという側面と、研究者自身がシーズ発想から抜け出せない状況に加え、国が本来目指すべき長期的なビジョンが欠如していることや、学校教育全般における課題解決力を高める機会が少ないことなども、研究者が研究費が取れない現実から抜け出せず、迷走状態にはまり込む原因の1つと感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 203 「真理と思われるが、今は合意する人が少ない内容」への取組に対して支援が行われにくい状況を懸念する。世で流行してから取り組んでも先頭は走れない。だが「競争的」の「審査」は「今の時点で分かるか」を基準にして進めないわけにいかない。例えば、テーマではなく、そのテーマに対する研究手法の妥当性だけで審査するなどの方法は行えないだろうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 204 実際に公布される研究費について、研究機関の規模や種類による格差が増大していることは、長期的に悪影響が大きいと考える。過去の業績のみを重視するのではなく、中小規模大学や研究機関に対する特別の配慮が必要と思う。たとえ、バロマキと言われようとも、一定額の研究資金は教育研究機関の研究者にとって必ず必要はなはずである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 205 データベースを作る事業への予算手当はあるものの、その維持並びに普及を支援する体制(人材も含めて)を支援する事業が極めて少なく、結局作成したデータベースが使われず、また維持管理もされない状況となる。この点抜本的な事業戦略の変更が必要であろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 206 運営費交付金の削減や、今年は電気代高騰により、学内予算は事実上研究費としては使えない状況で、外部資金を獲得するしかないが、それで問題ないと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 207 公的研究資金を獲得するための研究以外での労力が非常に多い印象を受ける。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 208 まだまだ進展途上である(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 209 研究資源(資金)の総額の増強が必要。強い分野への集中に過度に陥らないことも重要。現時点で伸びている分野だけに資源を集中投下しては、明日の芽が出てこない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 210 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)
- 211 大学や公的研究機関への研究資源の配分では一部の有力大学に偏る傾向がますます強まっている。若手研究者の裾野を広げるためには、若手研究者がキャリアをスタートする時点での支援を拡充するべきであり、機関単位の研究資源配分の重点化は好ましくない。大学ランキングの動向に注目しすぎても、全般的な若手人材育成にとって良いことはない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 212 同じテーマで複数個所に研究プロジェクト支援し、競争させて成果を挙げるとような仕組みが必要。採択の審査までは厳しいが、通ってしまつと成果の使いまわしなど、厳格性がない。また、審査は研究最先端の若手・中堅を使うべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 213 データポリシー等の策定は進んでいるものの、現実に適切なデータの管理、公開を可能とするための人材が不足している。特に、主に理系の研究データが念頭に置かれていることもあり、データにかかわる契約や知財などの法的観点からの検討が十分ではなく、不意な公開により、有益な技術情報の流出等が生じないように対策をとる必要があると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 214 常に研究費の心配をする状況は、結局何も良い方向に進まないです。ある程度評価するシステムを入れて、その研究がうまくいかない時には方向性を変えるなどをしっかりすべきと考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 215 日本のガラパゴス化はさらに進展し、イタリア・韓国などよりパフォーマンスが落ちている実情は恐怖すら感じる。しかも、これが下げ止まり、という感覚はない。今後さらに悪化は進むと考えている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 216 研究活動、特に新しい分野における産官学連携などは今後も発展させていくべきだと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 217 全般的に、昨年度よりも、さらに悪くなっていると思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)

- 研究環境は、職業科学者についてはまだまだ改善の余地がある。(特に研究時間確保, サバティカルなどを取得する文化の醸成などの点). 特に講義負担について, 教養系の講義科目への退官教員の活用, リカレント教育(特に基礎的共通科目の学び直し)における教育産業との連携とその活用などは必須と思われる。一方, オープンサイエンスやシチズンサイエンスに関連する環境は動きが見られ, 非職業科学者や民間セクターにとっては良い状況になりつつあるが, 変化が始まった程度で, 社会変容までは程遠い。公共図書館の役割などについても合わせて見直していくことが望ましいと思う。(俯瞰的な視点を持つ者, 准教授、主任研究員クラス, 男性)
- 219 基盤的経費等は年々削減されており, 悪化の一途を辿っている。(俯瞰的な視点を持つ者, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
- 220 数年以上の継続的研究を要する重要研究課題に関して, 既に大きな実績のある極めて一部の研究者に対しては長期支援が行われているが, 将来の期待値が高いこれからの研究に対しては, 数年以内の支援が殆どで, 10年以上の長期にわたるような研究を必要とする基盤的な重要研究課題に, 中堅研究者が積極的に挑戦することが非常に困難な状況にある。(俯瞰的な視点を持つ者, その他, 男性)
- 221 基盤的経費の充実が緊急の課題。(俯瞰的な視点を持つ者, その他, 男性)
- 222 これらを活用した研究のシステムやルール of 議論が延々と続いてなかなか実施にまで到達しないという印象がある。(俯瞰的な視点を持つ者, その他, 男性)
- 223 基盤的経費も公的研究機関の成果に連動する制度も必要ではないか。例えば, 産業界から入る資金に連動するなど。(俯瞰的な視点を持つ者, その他, 男性)
- 224 報告書等は作られ, 公開されているが, 活用されているようには見えない。(俯瞰的な視点を持つ者, その他, 女性)

(裏白紙)