

パート 3

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

(裏白紙)

Q301. 研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性、総合性、融合性及び国際性)に十分に応えるように行われていると思いますか。

回答者グループ	2017年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	118	105	398	581	541	167	31	1,823	4.4	3.1	4.5	5.9	4.6	4.4	-	-	-0.25	-	-	-	-	
大学等	101	85	321	475	471	146	27	1,525	4.5	3.2	4.6	5.9	4.7	4.5	-	-	-0.23	-	-	-	-	
公的研究機関	17	20	77	106	70	21	4	298	4.0	2.8	4.2	5.5	4.4	4.0	-	-	-0.34	-	-	-	-	
イノベーション/産官連携グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	94	93	350	524	486	152	29	1,634	4.4	3.2	4.5	5.9	4.7	4.4	-	-	-0.24	-	-	-	-	
男性	24	12	48	57	55	15	2	189	4.2	2.9	4.3	5.8	4.5	4.2	-	-	-0.32	-	-	-	-	
女性	5	6	37	67	67	11	0	188	4.4	3.4	4.6	5.8	4.4	4.4	-	-	-0.05	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	37	32	175	209	182	53	11	662	4.2	2.9	4.3	5.7	4.5	4.2	-	-	-0.26	-	-	-	-	
部長、教授クラス	35	45	109	204	171	56	13	598	4.4	3.3	4.5	5.9	4.7	4.4	-	-	-0.26	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	35	22	70	98	119	41	7	357	4.6	3.3	4.8	6.1	4.9	4.6	-	-	-0.34	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	6	0	7	3	2	6	0	18	4.8	2.7	4.4	7.1	4.4	4.8	-	-	0.38	-	-	-	-	
その他	35	30	117	177	176	59	3	562	4.4	3.2	4.6	5.9	4.6	4.4	-	-	-0.15	-	-	-	-	
任用あり	83	75	281	404	365	108	28	1,261	4.4	3.1	4.5	5.8	4.7	4.4	-	-	-0.30	-	-	-	-	
任用なし	2	4	18	49	43	7	0	121	4.5	3.6	4.6	5.8	4.4	4.5	-	-	0.11	-	-	-	-	
学長・機関長等	16	3	33	59	37	13	1	146	4.4	3.3	4.4	5.7	4.6	4.4	-	-	-0.21	-	-	-	-	
マネジメント実務	94	90	302	435	413	140	27	1,407	4.4	3.1	4.5	5.9	4.7	4.4	-	-	-0.27	-	-	-	-	
現場研究者	6	8	45	38	48	7	3	149	4.1	2.8	4.3	5.7	4.5	4.1	-	-	-0.41	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	66	66	222	324	361	108	24	1,105	4.5	3.2	4.7	6.0	4.8	4.5	-	-	-0.25	-	-	-	-	
国立大学等	6	5	23	29	19	10	0	86	4.1	2.9	4.2	5.7	4.3	4.1	-	-	-0.12	-	-	-	-	
公立大学	29	14	76	122	91	28	3	334	4.3	3.2	4.4	5.7	4.5	4.3	-	-	-0.20	-	-	-	-	
私立大学	14	20	53	55	80	28	9	245	4.6	3.0	4.8	6.2	4.9	4.6	-	-	-0.33	-	-	-	-	
第1グループ	22	13	85	103	117	27	8	353	4.5	3.1	4.6	5.9	4.7	4.5	-	-	-0.20	-	-	-	-	
第2グループ	24	29	75	137	96	31	4	372	4.2	3.1	4.3	5.7	4.5	4.2	-	-	-0.34	-	-	-	-	
第3グループ	37	20	102	161	155	54	3	495	4.5	3.4	4.6	5.9	4.6	4.5	-	-	-0.12	-	-	-	-	
第4グループ	16	13	43	41	62	23	5	187	4.6	3.0	4.9	6.2	4.9	4.6	-	-	-0.28	-	-	-	-	
理学	20	21	75	131	144	39	11	421	4.7	3.5	4.8	6.0	4.8	4.7	-	-	-0.15	-	-	-	-	
工学	16	16	40	45	39	17	0	157	4.0	2.6	4.2	5.7	4.5	4.0	-	-	-0.52	-	-	-	-	
農学	25	23	88	132	105	40	4	392	4.3	3.1	4.4	5.8	4.6	4.3	-	-	-0.23	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	118	105	398	581	541	167	31	1,823	4.4	3.1	4.5	5.9	4.6	4.4	-	-	-0.25	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q301. (意見の変更理由)研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性、総合性、融合性及び国際性)に十分に答えるように行われていると思いますか。

2016	2017	差		
1	2	4	2	所属機関(研究所)からのテーマの縛りを、多少ゆるく捉えるように心がけることで、持っている技術を一般論としての広く展開できるようになった。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	学術研究への要請には応えている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	内在的動機と現代的な社会要請は必ずしも両立するものではないが、その接点を探すための努力を継続して行っている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	4	1	新学術領域などの制度により、少しずつ融合性が上がっているように思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	3	4	1	競争的資金の増加により、キュリオシティドリブンの研究が少なくならざるを得ない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	4	5	1	科研費において挑戦的開発の枠ができた。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	研究者の内在的動機が社会の要請に一致すること自体があり得ない話である。豊富な研究費と十分な研究者の存在が、基礎研究へ臨床・実用研究までの多様な研究領域を推し進めるのであり、基盤研究費が抑制され、研究者のリクルートが困難では、意識的に社会の要請に対応出来るテーマを選ばざるを得ない。研究者意識が、要請への対応の必要性を感じてくるようになったので、徐々にではあるが、要請に応えつつあると認識している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	挑戦性、総合性、融合性及び国際性への対応は勧められている。その一方で基盤学術研究がおろそかになっている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	昨年から学内の色々な研究を広く知ることができる立場に変わり、研究の状況について認識が変わった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	異分野融合というキーワードをよく耳にするようになりました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	科研費の枠組みや審査方法が改善された。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	そのようにしないと研究費が獲得しづらくなってきている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	IoTやAI等、社会との会話が必要な課題がこの1年で増えた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	2	2	0	JST・NEDOなどの予算は、役に立つ研究・成果が望める研究のみに研究費が集中しているため、学術レベルの挑戦はなくなると感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	研究資金獲得のための研究を行わざるを得ない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	近視眼的評価対応のプレッシャー大(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	3	0	でも基礎研究は重要。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
18	1	1	0	科研費をはじめとする外部資金を現代的な要請に誘導していく仕組みを強化していくことが重要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	内在要求に合わせた要請をでっちあげる研究者が多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0	学術研究と後者の研究の関係について、広く合意がない。(公的研究機関,その他,男性)
21	3	2	-1	結果重視のプロジェクト研究が増加している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1	予算措置が不十分(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1	総合性や融合性重視のプロジェクト型研究が目立つようになり、それらの根本となる基礎研究がおろそかになってきているため。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	5	4	-1	挑戦性、総合性、融合性及び国際性など、近視眼的に捉えたテーマに偏りがちになり、かえってそれらの要請に合わない方向に進みがちにも思える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1	すぐに実用化に結び付くような出口に近い研究を求められる傾向があり、結果的に挑戦的な研究は実行しにくい状況となったと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
26	4	3	-1	イノベーションが声高に語られる現状では、学術研究は衰退の一途を辿っていると危惧される。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	4	-1	実学重視、個々の学問を深めるのではなく安易な学際研究の重視は基礎科学の体力を損ないつつある可能性がある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
28	2	1	-1	成果がみられない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	5	4	-1	プロジェクト型の大規模予算に集中しすぎ、挑戦的な学術研究が次第に困難になりつつある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	4	3	-1	内在的動機に関して、実験研究では研究装置の保有の有無に依存する。特に若手では研究装置は保有していないため、自由な発想は生まれにくく、周りとの兼ね合い(気兼ね、使用許可、条件制約)で抑制されている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	3	-1	応用研究、プロジェクト研究重視の傾向がある。オートファジー研究でのノーベル賞で基礎研究の重要性が見直されるとよいのだが。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1	内在的動機に基づく研究そのものが危機に瀕している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1	若手研究者を中心に、雇用環境は研究環境が悪化しており、内在的動機と自由な発想に基づく挑戦的研究が生まれにくくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	科研費を例にとっても採択率は20%~30%であり、申請調書で魅力的なものが書けなければ予算獲得は難しい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

35	2	1	-1	短期的な成果への要求が強すぎるために、課題設定が小さくなっているように感じます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	「内的動機に基づく研究」が「要請に応えられているか」という問い自体は矛盾してはいまいか？(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	ギャップがあるのでうまく橋渡しできる仕組みや人材が必要。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	5	4	-1	応用研究が求められすぎている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	3	2	-1	すぐに成果になるものや、目立つ研究ばかりが求められているように感じる。学術研究は企業の研究と異なり、50年後、100年後に評価されるものがあるのも良いのではないか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	4	3	-1	内在的動機を育てる、醸成するだけの余裕がそもそも不足している(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
41	4	3	-1	挑戦性,国際性に関して求められるようには感じられない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
42	3	2	-1	研究者を大切にするとアトモスフェアが社会にない。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
43	2	1	-1	あまりにイノベーションに片寄り,文系を含めた研究や,フィールド研究がおざなりになっている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	基盤経費の削減と,応用研究重視の世情により,研究者の内在的動機自体,研究費獲得のために変えて行かざるを得ないように感じている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	4	-1	成果をすぐに求める風潮があるため,目先の研究成果に縛られている傾向が散見されるため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	社会に役立つ研究が目立たずきているくらいがある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	挑戦性が足りない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	公的研究資金の減少から,資金を得るための研究が増えているように思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	5	4	-1	組織のミッションと研究者個人の内在的動機をいかにしてうまくバランスさせるかが重要だが,必ずしもうまくいっていないように感じる。国立研究所特有の問題かもしれないが。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	3	-2	異分野融合を強引に進め過ぎている。自分のフィールドで成果をあげ,自然と融合していく形を誘導すべき。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	2	-2	内在的動機に基づく研究にはインセンティブが働きにくくなっており,多様性は縮小傾向。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
52	5	3	-2	大学の教員においては,学術研究以外の業務が増大する傾向が続き,研究において現代的要請に答えるための時間ならびにエフォートが十分に確保できない状況が続いていると感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
53	4	2	-2	産業界に結び付く研究成果をもとめるあまり,自由な発想に基づく基礎的な研究において内在的動機を持ってなくなっている懸念を大いに感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
54	4	2	-2	産業界への発展を安易に求めている研究が散見される。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
55	4	2	-2	研究費と研究時間の削減が進む一方で,状況は悪化する一方である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	4	2	-2	政策的かつ実用的な研究に重きが置かれる傾向が強くなっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	4	2	-2	研究費が減少しており,現代的要請に応えるだけの学術研究が年々減少しているように思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	3	1	-2	研究人材にポストドクが多くなると,ポストドクは目先の成果を出す必要があるため,どうしても長期的,俯瞰的な視野での研究は行われにくい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
59	5	2	-3	出口の近いものに偏りがちである。挑戦性を謳った資金でも近々の応用展開を求めて評価したがる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	5	2	-3	科研費の基盤研究(A)や萌芽が中区分で審査されるようになり,専門性を欠くポピュリズム審査に走った懸念がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
61	6	2	-4	基礎研究であっても,将来的な応用が期待されているように感じる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q302. 科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦することに十分に寄与していると思いますか。

回答者グループ	2017年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	24	113	297	363	527	479	138	1,917	5.4	3.7	7.1	5.6	5.4	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
大学等	14	96	255	293	447	407	114	1,612	5.4	3.6	7.1	5.6	5.4	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	
公的研究機関	10	17	42	70	80	72	24	305	5.4	3.7	7.1	5.7	5.4	-	-	-	-0.25	-	-	-	-	
イノベーション推進グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	22	101	256	307	480	436	126	1,706	5.5	3.7	7.2	5.7	5.5	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
男性	2	12	41	56	47	43	12	211	5.0	3.3	6.8	5.2	5.0	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
女性	1	3	26	41	52	59	11	192	5.8	4.1	7.3	5.9	5.8	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	6	38	99	132	196	187	41	693	5.5	3.8	7.2	5.8	5.5	-	-	-	-0.28	-	-	-	-	
部長・教授クラス	10	32	108	108	175	148	52	623	5.5	3.6	7.2	5.6	5.5	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
主任研究員・准教授クラス	5	40	64	73	99	80	31	387	5.1	3.1	7.0	5.3	5.1	-	-	-	-0.15	-	-	-	-	
研究員・助教クラス	2	0	0	9	5	5	3	22	6.2	4.4	7.5	6.2	6.2	-	-	-	-0.04	-	-	-	-	
その他	5	38	95	126	146	149	38	592	5.3	3.5	7.1	5.4	5.3	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
任用あり	19	75	202	237	381	330	100	1,325	5.5	3.7	7.2	5.6	5.5	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
任用なし	1	3	17	26	39	33	4	122	5.5	4.0	7.0	5.6	5.7	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
学長・機関長等	4	3	17	29	48	52	9	158	6.0	4.5	7.4	6.1	6.0	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
マネジメント実務	18	101	238	277	403	349	115	1,483	5.4	3.5	7.1	5.5	5.4	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
現場研究者	1	6	25	31	37	45	10	154	5.6	3.7	7.3	5.7	5.6	-	-	-	-0.18	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	7	62	173	209	320	306	94	1,164	5.6	3.8	7.3	5.7	5.6	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
国立大学等	0	10	13	17	22	23	7	92	5.2	3.3	7.2	5.5	5.2	-	-	-	-0.26	-	-	-	-	
公立大学	7	24	69	67	105	78	13	356	5.0	3.2	6.7	5.1	5.0	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
私立大学	0	16	40	45	71	61	26	259	5.5	3.7	7.3	5.7	5.5	-	-	-	-0.23	-	-	-	-	
第1グループ	1	18	53	71	105	99	28	374	5.6	3.9	7.2	5.7	5.6	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
第2グループ	3	29	70	80	110	84	20	393	5.1	3.3	6.8	5.3	5.1	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
第3グループ	8	33	84	87	138	146	36	524	5.5	3.6	7.2	5.6	5.5	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
第4グループ	1	14	35	35	54	44	20	202	5.4	3.4	7.2	5.6	5.4	-	-	-	-0.18	-	-	-	-	
理学	6	21	63	78	120	114	39	435	5.7	3.9	7.3	5.8	5.7	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
工学	0	14	25	24	51	46	13	173	5.5	3.6	7.2	5.7	5.5	-	-	-	-0.24	-	-	-	-	
農学	3	39	80	87	107	82	19	414	4.8	3.0	6.6	5.0	4.8	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	24	113	297	363	527	479	138	1,917	5.4	3.7	7.1	5.6	5.4	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q302. (意見の変更理由)科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦することに十分に寄与していると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	他の外部資金に比べ、自由度は高いと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	申請などの仕組みの大幅な改善がある(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	4	6	2	研究者が新たな研究課題に自由に挑戦する為に科学研究費助成事業は必須(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	4	5	1	挑戦的萌芽の整備が進み,新たな研究に取り組むチャンスが増えた。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	4	5	1	挑戦的萌芽の枠が拡大されるなど改善の兆しが見られる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	今回の審査方式の変更により,より良くなったと感じるため。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
7	3	4	1	金額が十分でないので3としていたが,寄与しているのは昨今のノーベル賞の例などを見れば明らか。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	新しい科研のシステムでのより適切な評価に期待する(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	新たな課題の探索が行われる一方で,研究の継続性や成果発表のタイミングに制限があるため,その制限から逆算した範囲内に収まるように研究計画が縮小されている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	4	5	1	科研費の挑戦種目が充実したのは,とても良いことだと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	事業内容や申請様式が頻繁に改善されており,ニーズに迅速に対応していると思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1	本学ではURAによる科学研究費補助金の申請についての戦略を説明するようになった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	総合的に判断して,科研費が最も学術的に自由度の高い課題で予算がとれる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	挑戦的萌芽研究が始まり,広い見地から審査を行うようになった。数年後に成果が見えてくると嬉しいのだが…。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	科研費(特に基盤研究費)こそが日本の研究を支えていることを,最近再認識したので。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	仕組みがかなり変わったので期待している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	少し制度が変わり,以前より改善されたように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	AMEDなどのゴール設定の厳しい研究費の割合が増えていくなかで,学術的な興味を評価してくれる科研費の存在はより重要に感じるようになった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	4	5	1	使用用途に関して,比較的幅を持たせていることが,スピンオフ研究や,萌芽的なチャレンジを助けてくれている。とても感謝しています。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	2	1	他よりはよい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	科研費審査制度の改革による改善が期待できる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	3	3	0	そういう趣旨の研究費として,唯一のものなので,そうあってもらいたい(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	審査する側の人数が少なすぎるのか1件を審査するのに必要な時間が少ないため,見た目だけで申請書が判断されていることはないか。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
24	6	6	0	ただし,挑戦的研究(萌芽)のあり方については劣化したと感じる。シニア研究者の予備予算のようになっている。大型予算と重複制限を設けるべき。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
25	1	1	0	研究内容の評価が偏っている(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	5	5	0	いと信じたい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	審査側の価値観に依存しているように思う(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	相変わらず論文数の実績主義である(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	今年度の科研費システムの変更がどのような影響を及ぼすか,様子を見ないと判断が難しい(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
30	6	6	0	戦後最大の良策の一つだったと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
31	3	3	0	若手枠を無くした場合の過渡措置はもう少しやりようがあったのではないか。私のような環境のものは少なかったため問題無いか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0	知り合いだけのお金が動いているように見受けられる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	科研費は実施提案と計画書であり,それに対して審査するのは納得できない。下手な夢を語るより,前年の実績に合わせて予算配分すべき。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	4	4	0	査読者によるところが大きい,チャレンジングなものもある程度評価されていると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	2	2	0	年々改善されていることは評価できる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
36	1	1	0	若手研究者に挑戦的な課題に挑戦できるような枠組みを作る必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	採択件数が単純に減っているように思われる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	独創的なボトムアップを支援する枠や工夫が足りないと感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

39	4	3	-1	採択されても、必ず減額されるので、申請時に予定していた装置を購入できない場合が多い。挑戦的研究では100%支給になっているが、採択率が低く、「十分」とは感じ難くなっているので一段階下げた。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	5	4	-1	科研費改革により挑戦的研究(萌芽)の枠が少なくなり、挑戦的な研究に対するサポートが減ったから。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
41	4	3	-1	NSF,ESFのような国際基準で審査を行っていない所がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	審査システムはへばすぎる。実績のない口先だけの研究者が審査をし、よい研究の種を見逃している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	成果が短期的に見込める課題に注力されている様に思われる。若手の挑戦心が減退していると感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	科研費の助成は現代的な要請に応える内容に傾倒しすぎていると考える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
45	2	1	-1	基盤Bでも年間400万円程度しかない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	経常的な研究費がほとんど支給されないため、探索・挑戦よりも保守的な内容で(採択率が高そうな内容)申請せざるをえない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
47	5	4	-1	寄与はしているが十分に配分されているとは言い難い。採択率を上げるべきだ。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	内的動機に基づく研究計画への研究費配分は減っているように思われる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	新たに萌芽研究等が開始された。その効果を見守りたい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
50	2	1	-1	挑戦的研究の採択率が低すぎる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	5	4	-1	若手の雇用年度が限られているために、どうしても小さくまとめてしまう傾向は避けられない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	挑戦的研究費が乏しい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	近年の科研は実用化に直結する課題に充てられている傾向が強いため(ただし、現在の我が国の立場を考えると仕方ないと思われる)。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	実質的に、小規模の研究種目に対する配分を減らしており、多様化に逆行している。改革を行うのであれば、科研費予算の総額を増やすことを前提にすべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	いわゆるすぐに役に立つ研究が重要視されている。自由に研究を進められるよう改革してほしい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	-1	結局、申請者の名前が所属するグループで、採択が判断されているように思う。JSTのさがしに採択された途端、今まで全く採択されなかった科研費に採択された。中身があまり見られていないように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	5	4	-1	きっかけにはなる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
58	3	2	-1	テーマよりも組織を重視している傾向があるように感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
59	3	2	-1	採択率が下がった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	若手支援と言いながら、論文等の実績が重視されすぎていると感じます。科研費の評価基準が曖昧。評価結果の詳細な説明を要望します。評価者の公表を要望します。申請書のブラインドレビューを要望します。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
61	4	3	-1	実質的な短期的な成果を要求されることが多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	AMEDのコントロールが益々強くなっているように思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	出口志向の研究の比重と、政策的マネジメントの比重が増加してきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	5	4	-1	本年度の科研費事業改革がどのような成果を結ぶか、現時点では不透明なため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	4	2	-2	予算額や採択率が低い(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
66	5	3	-2	最近、多くの研究室で科研費だけでは大学院生に十分な研究環境を提供することが出来なくなってきた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	1	-2	提案書がそもそも、挑戦的な課題(失敗するリスク)を前提とした構成になっていない。失敗してもよいということを明確に言うべきであり、審査の前提とすべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
68	6	4	-2	挑戦的研究の種目について、新たに「開拓」が加わったのは良いが、採択率が「萌芽」を含め大幅に下がってしまったのは、研究者の挑戦的な意欲を削いでしまいかねないと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	5	3	-2	採択率が低く幅広い層がチャレンジできていないように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
70	4	2	-2	採択課題が出口が見えやすいものに集中しがちである(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	2	-2	例えばSIPなど大きなPJで取り上げている分野は、採択がないとかの状況であるが、PJは広い視野では実施していないので、危険である。恣意がない事業が最も成果を生む。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
72	5	3	-2	現代的な要請の強い分野へ偏りがあるように感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	5	3	-2	採択率が低い(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
74	5	3	-2	成果の出やすい研究が採択され、重要であっても準備に中長期を要する課題では応募しにくい状況にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	3	1	-2	航空宇宙分野でどのような事業があるのか、聞いたことがない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	5	3	-2	資金が付きやすいテーマとそうでないテーマがあるように思える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	4	2	-2	特定の派閥の者に採択が集中していると思わざるを得ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

78	4	2	-2	組織による採択数の差が生じており,その格差がモチベーションの維持にはネガティブな影響を及ぼしている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	5	2	-3	挑戦的萌芽研究が挑戦的研究に変わり,採択率が大幅に低下した.充足率がほぼ100%であることのメリットより,採択率が低下したデメリットの方が大きく,改悪だと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
80	4	1	-3	萌芽研究は改悪である。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	5	2	-3	挑戦的萌芽の採択の閾値が高くなりすぎています.高額の研究費が欲しい一部の研究者の意見を聞きすぎ,母数が減って多様性が減っています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
82	6	3	-3	研究費の執行に制限があり,不正を恐れるばかりに,挑戦ができなくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
83	6	2	-4	かつてより,社会的インパクトや,実効性によるプロポーザルの評価に重点が置かれるようになっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q303. 我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。

回答者グループ	2017年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	53	404	664	455	258	90	17	1,888	3.0	1.8	3.0	4.6	3.3	3.0	-	-	-0.33	-	-	-	-	-
大学等	40	336	553	393	216	75	13	1,586	3.0	1.8	3.0	4.6	3.3	3.0	-	-	-0.32	-	-	-	-	-
公的研究機関	13	68	111	62	42	15	4	302	2.9	1.8	2.9	4.6	3.3	2.9	-	-	-0.36	-	-	-	-	-
イノベーション俯瞰グループ	32	87	228	149	70	37	3	574	3.1	2.1	3.1	4.6	3.4	3.1	-	-	-0.28	-	-	-	-	-
大企業	8	19	71	60	28	10	0	188	3.4	2.3	3.4	4.8	3.5	3.4	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	15	23	50	34	14	10	2	133	3.2	2.0	3.1	4.6	3.2	3.2	-	-	-0.05	-	-	-	-	-
中小企業	8	10	24	20	6	3	1	64	3.1	2.1	3.2	4.5	3.3	3.1	-	-	-0.22	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	7	13	26	14	8	7	1	69	3.2	1.9	3.0	4.9	3.1	3.2	-	-	0.10	-	-	-	-	-
橋渡し等	9	45	107	55	28	17	1	253	3.0	2.0	2.9	4.5	3.5	3.0	-	-	-0.52	-	-	-	-	-
男性	66	423	816	552	302	117	19	2,229	3.0	1.9	3.1	4.6	3.3	3.0	-	-	-0.31	-	-	-	-	-
女性	19	68	76	52	26	10	1	233	2.6	1.4	2.7	4.3	3.0	2.6	-	-	-0.42	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	18	66	164	119	52	13	1	415	3.0	2.1	3.1	4.5	3.2	3.0	-	-	-0.24	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	20	184	353	231	132	45	8	953	3.0	1.9	3.0	4.6	3.3	3.0	-	-	-0.33	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	29	137	223	153	89	42	7	651	3.1	1.9	3.1	4.7	3.4	3.1	-	-	-0.31	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	12	98	134	82	51	21	4	390	2.8	1.7	2.9	4.6	3.3	2.8	-	-	-0.43	-	-	-	-	-
その他	6	6	18	19	4	6	0	53	3.5	2.3	3.6	4.7	3.6	3.5	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
任期あり	23	156	287	202	108	38	2	793	3.0	1.9	3.1	4.6	3.2	3.0	-	-	-0.28	-	-	-	-	-
任期なし	62	325	605	402	220	89	18	1,669	3.0	1.9	3.0	4.6	3.4	3.0	-	-	-0.34	-	-	-	-	-
学長・機関長等	0	22	48	35	17	1	0	123	2.8	2.0	3.0	4.4	3.1	2.8	-	-	-0.27	-	-	-	-	-
マネジメント実務	6	14	66	51	18	6	1	156	3.2	2.3	3.3	4.5	3.5	3.2	-	-	-0.27	-	-	-	-	-
現場研究者	44	338	491	330	204	78	16	1,457	3.0	1.8	3.0	4.7	3.3	3.0	-	-	-0.33	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	3	30	59	39	19	5	0	152	2.8	1.9	3.0	4.4	3.3	2.8	-	-	-0.45	-	-	-	-	-
国立大学等	20	260	400	267	157	56	11	1,151	2.9	1.8	3.0	4.6	3.3	2.9	-	-	-0.37	-	-	-	-	-
公立大学	6	17	33	20	12	4	0	86	2.9	1.9	3.0	4.5	3.2	2.9	-	-	-0.28	-	-	-	-	-
私立大学	14	59	120	106	47	15	2	349	3.1	2.1	3.3	4.6	3.3	3.1	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
第1グループ	0	60	88	51	41	16	3	259	3.0	1.8	3.0	4.8	3.4	3.0	-	-	-0.37	-	-	-	-	-
第2グループ	10	70	133	97	52	10	3	365	2.9	1.9	3.1	4.5	3.2	2.9	-	-	-0.27	-	-	-	-	-
第3グループ	7	102	129	90	41	24	3	389	2.8	1.6	2.9	4.5	3.1	2.8	-	-	-0.31	-	-	-	-	-
第4グループ	22	92	183	141	68	24	2	510	3.0	2.0	3.2	4.6	3.4	3.0	-	-	-0.32	-	-	-	-	-
理学	4	54	71	35	27	11	1	199	2.7	1.5	2.7	4.5	3.1	2.7	-	-	-0.42	-	-	-	-	-
工学	10	80	149	102	68	24	8	431	3.2	2.0	3.2	4.9	3.5	3.2	-	-	-0.26	-	-	-	-	-
農学	1	44	60	34	25	9	0	172	2.8	1.6	2.8	4.6	3.2	2.8	-	-	-0.46	-	-	-	-	-
保健	18	99	128	108	43	20	1	399	2.8	1.7	3.0	4.4	3.1	2.8	-	-	-0.30	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	24	73	187	123	60	30	2	475	3.1	2.1	3.1	4.6	3.4	3.1	-	-	-0.28	-	-	-	-	-
なし	8	14	41	26	10	7	1	99	3.2	2.1	3.1	4.6	3.4	3.2	-	-	-0.29	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	10	36	95	69	32	19	1	252	3.3	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
なし(分らない)	18	19	58	45	23	6	1	152	3.2	2.2	3.3	4.7	3.5	3.2	-	-	-0.27	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	85	491	892	604	328	127	20	2,462	3.0	1.9	3.0	4.6	3.3	3.0	-	-	-0.32	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

Q303. (意見の変更理由)我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。

2016	2017	差	
1	1	3	2 多様性の重要性についての認識が以前よりはやや高まったように感じる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	4	2 科研費は少額でかつあてにならないという欠点はあるが,多様性が確保され,直近の成果が求められる,いい研究費だと思う(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
3	2	3	1 改革された科研費制度への期待を込めて1ポイントUP(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	3	1 多様性を思わせる研究テーマを多く目にするが,イノベティブな研究の継続性と効率性が問われている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	2	1 科研費における制度改革は,研究の多様性を確保する方向に向かっていると感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1 挑戦的研究の審査方法変更の効果に期待します。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 科研費の仕組みが変わったので期待している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1 科学研究費助成事業を中心に,挑戦的萌芽研究の重要性が認識されはじめて来た(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1 まだまだ不十分ではあるが,少しずつ改善されていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 最近のライフサイエンス分野の台頭をみていると研究の多様性は高くなってきていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	4	5	1 大学での基礎研究テーマは多様化している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1 イノベーションへの産業界の意識が急速に上昇し多様性確保への変革が推進されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
13	1	1	0 それはない。役に立つ研究・成果が望める研究のみに研究費が集中しているように感じるため,イノベーションを諦める方向に進むだろう。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	2	0 基盤的経費の削減により,科研費に出す以前の本当に挑戦的な研究は,非常に実施が難しくなっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0 依然として基礎研究の多様性は減退していると感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0 短期での成果が求められるプロジェクト型の研究予算が多く,多様性を阻害している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	2	0 すぐに応用できる分野に偏っている感じがする。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
18	2	2	0 教員・研究者の意識の焦点が急速かつ確実に応用研究にシフトしている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	2	0 競争的資金の比率が大きすぎる傾向あり。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	2	0 応用性が不確定な原理追求型の基礎研究は予算を得づらい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
21	1	1	0 外部評価重視で,お仲間での形式的な外部評価が進み,タコソバ化が推進の懸念(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	1	0 資金の問題から,基盤的な基礎研究はできなくなっている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	3	0 多様性はあまり保たれていないと感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	1	1	0 テーマが設定された研究費目が多く,多様性の観点からは望ましくない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	2	0 基礎研究をイノベーションのシーズとする体系が整備されていない。CSTIの構成メンバーの分野に偏りがあり,多様性を増やすべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0 イノベーションの源としての基礎研究に対する公的研究費が少なくなっている(大学,部長・教授等クラス,女性)
27	2	2	0 同じことをやっている感がある(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
28	2	2	0 よい意味で各研究機関が競争するなかで多様性が確保するようにしていく必要がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0 利他的なものが多く,出口研究を強調すぎる。AMEDはその最たる事例である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0 基礎研究無くして,イノベーションはないです。なぜ,皆,目先の応用ばかりを目指すのか? ひどい状況です。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0 小粒の個人研究が増えて,新たな発想が生まれにくくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0 実用化を伴わないものが基礎研究であるかのような誤解している研究者が多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0 独創的な研究という観点から見ると不十分と感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0 教官の自由度が減るばかり,革新的な研究を行う意欲を失わせている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0 大型研究費は増えているが,基礎研究費は減少のまま(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	1	1	0 基礎研究分野は壊滅状態。すぐにお金になるところばかり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0 基礎研究に挑む研究者が減っているような気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

38	1	1	0	基礎研究分野の研究者の視点が全く外を向いていないと感ずる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	3	3	0	基礎研究にイノベーションを求める必要はなく,多様性が確保できれば,その中に,イノベーションを起こすものも出てくるのだと思う。だとすれば,ある程度の長期(5-10年)に渡った研究費の確保ができる仕組みがあるといい。また,研究テーマを認可する側にも資質が求められることとなります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	4	4	0	多様性があればよいというものではなく,ある程度集中する中で多様性と割り切ることも大事。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	仕組みとしてはむしろ多様性が失われる方向にあるように思われる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	選択と集中をし続けた結果,若手の居場所がなくなった。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	多様性が確保出来ているかは不透明。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	2	-1	直近の成果に依存したり,流行を追う研究が多く,本当の学術研究は(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	研究資金の大型化,組織化が進んでいて,個人ベースの研究に対する支援が細くなっていると感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	どちらかというと選択と集中が推し進められている印象である(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
47	4	3	-1	産業への展開が見える基礎的な研究への重点配分が見られる。多様性の面では減っている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	1	-1	最近には特に,イノベーション先行型の研究費が増え,相対的に研究者自身の動機に基づく基礎研究を実践できる機会が減少している。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
49	2	1	-1	現代的な要請に対する優先順位が高くなりすぎている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	競争的でない研究費の減少が基礎研究の存続を危うくしている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	ポスト数や研究時間の確保の点から,相対的に難しくなってきたと感じる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	基盤経費の削減は,基礎研究の多様性の確保を難しくしていると思います(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	若手研究者が論文数と職に意識がとられるので,十分に予算と職位を持ったシニアだけが基礎研究ができるように見える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	3	2	-1	応用研究が重視されてきており,基礎がおろそかになってきていると思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	1	-1	選択と集中によって,切り捨てられた分野の研究者が,研究を諦めて民間へと異動していくのを数多く目の当たりにしている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	3	2	-1	応用研究,プロジェクト研究重視の傾向がある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	基礎に対する風向きは,厳しくなりこそすれ,好転しているとはとても思えない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	1	-1	どうしても「いますぐ役に立つ」研究ばかりが採択されがち(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
59	4	3	-1	AMED発足以来,医学系では研究資金配分が応用研究に傾斜する方向が顕著で,基礎研究の多様性は以前に比べ後退傾向にある。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	基礎研究はどんどん退化し,評価をされなくなっている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
61	3	2	-1	トップダウン型の研究費が多く,多様性が十分に確保されているかどうかは疑問。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
62	2	1	-1	流行を追う研究者が増え,多様性は減少しつつある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	JSTがNEDOよりも実用研究志向(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	4	3	-1	アピールのしやすさから特定分野へ支援が多くなっていると感じている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
65	2	1	-1	内的動機に基づく研究計画への研究費配分は減っているように思われる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	選択と集中が過度に進みすぎているように感じています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	極端な重点配分よりも,もう少し薄く広い研究費支援が(特に基礎研究に対して)必要だと考えます(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	研究費の集中投入の反面,多様性は減少していると思う(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	ますます良くない方向に向かっていると感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	2	1	-1	マイナー分野に研究費がなかなか来ない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	年毎に,基礎研究に対する評価が低下しているような識者の意志が感じられてならない。博士取得者にも同じ研究であれば臨床・実用研究志向が増え,研究者志望の若者の実数は減少の一途を辿っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
72	3	2	-1	科研費は,小規模の研究種目に対する配分を減らしており,多様化に逆行している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
73	2	1	-1	産業界に結び付く研究成果を強調しすぎて,基礎研究の多様性が損なわれているように思われて仕方ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
74	4	3	-1	必要性・重要性の増大にも関わらず,科研費等の総額が伸びていないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	論文が出やすいホットテーマに飛びつき,最近,それを科研費なども支援する傾向がある。多様性の観点では危険。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
76	4	3	-1	研究者たちは多様性を持たせようと努力しているが,それを許さない環境が存在することもまた事実であるように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	今回の科研の改編の結果の推移をよくみたいと思います(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
78	3	2	-1	最近,基礎よりも応用としての結果を出すことが求められる風潮が強くなってきている(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

79	2	1	-1	更なる多様な基礎研究をバックアップすべき。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	短期的な出口を求め過ぎである。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
81	2	1	-1	最近は学会などでも研究内容の偏りが見られ,多様性はなくなっている様に思える。研究資金が得られやすい応用研究や,論文が書きやすい短期的な研究が増えている様に思える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
82	2	1	-1	戦略的研究に厚くなった分,基礎研究に対する補助が減少し,多様性が減少してきている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
83	2	1	-1	ますます悪化している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	実用性へ執着しすぎること,多様性が失われる傾向にあるように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	4	3	-1	予算に限りがあるので仕方ないことだが,採択されやすい分野(内容)と,そうでない分野(内容)がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	2	1	-1	基盤研究(特にC)の増額・拡充が必要であると思う。基礎研究を行う研究者(年齢的に50歳以上)にとっては,研究費の獲得は大変厳しい状況にある。結果重視の研究になりがちで,挑戦的な研究を行うには,大変ハードルが高い現状であると思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
87	3	2	-1	基礎研究の多様性どころか,基礎研究自体の存在が脅かされて来ている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
88	3	2	-1	大学において,自由な発想に基づく研究に充てる資金は非常に限られている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
89	4	3	-1	最近では,DL(Deep Learning)など,ブームとなっている課題・方法論への過度な集中が目立つようになったと感じられる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
90	5	4	-1	短期の成果が求められる傾向が強まっているように感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
91	2	1	-1	研究成果の評価方法が,インパクトファクターよりもサイテーション重視となり,大きな群れに群がる者が有利となっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
92	2	1	-1	企業の研究活動の低下が激しいと思う。又,一部の大学を除いて,研究活動に費やす時間が減少する傾向にあると感じており,多様性が損なわれていると思うようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
93	2	1	-1	特定の研究への偏りがますます強くなっているように感じます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
94	2	1	-1	全体的に後退していると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
95	5	4	-1	研究成果がダイレクトに社会還元されるような研究が好まれるようになりつつあると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
96	4	3	-1	出口指向が強まり,投資という意味での研究が不十分になってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
97	2	1	-1	資金不足が否めない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	3	2	-1	科研費は良いとしても,その他は流行に左右されているのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
99	2	1	-1	科研費,私大助成金(研究)を増やすべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
100	5	4	-1	多様性はあるかもしれないが,イノベーションの源になるかは疑問が生じて来た(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
101	2	1	-1	短期的な目標を重視する傾向があり,中長期的なスパンを想定した挑戦がしにくい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	4	3	-1	社会的ニーズによる選択と集中が大学にまで浸透しつつあり,大学の研究自由度が縮小傾向にあるように感じる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
103	3	2	-1	将来性よりも直近の実用性重視の傾向が強まっているように思います。人材募集における「即戦力の人材」と同様で,募集側には都合の良い言葉ではありますが,応募側としては基礎研究はほぼ不可能になってしまいます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
104	4	3	-1	多様性よりも即効性のあるテーマへの支援が重視されている。(公的研究機関,その他,男性)
105	3	2	-1	研究は進んではいるが,イノベーションという概念に関して,海外と日本では乖離を感じる。特に生物学,医学系。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
106	2	1	-1	問3-06に回答したように,政府の姿勢に疑問を持ち始めたのでこの項の評価も下げたい。研究費の削減傾向,非常勤研究者の増加などマイナス要因ばかりが増えつつあるように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
107	3	2	-1	トレンドに左右される傾向があり,多様性を阻害しているのでは(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
108	3	2	-1	ノーベル賞受賞者の先生方の危機感は自分の実感以上。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
109	2	1	-1	何故,優秀な研究員が海外に流出するのかを考え,基礎研究分野の更なる充実が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
110	2	1	-1	中国にも水をあけられつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
111	2	1	-1	基礎研究のすそ野が狭くなっているのでは? 私たちの事業に関係のあるSiデバイスの研究など,ほとんど行われていないように思う。もう,すべてがわかっているとは言えないような気がするが,個別企業のアプリケーション開発に任せていいのだろうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
112	3	2	-1	IOT,AIなどに偏重しており生産技術を中心とした基盤技術の基礎研究が不足がち(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
113	3	2	-1	基礎科学分野ならびにICT分野において先進的な他国と比較して多様性は,まだ確保が不十分と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
114	4	3	-1	基礎研究に対する国の補助金が,成果を求めすぎないように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
115	2	1	-1	現状の予算で将来のノーベル賞候補が出るかについては大いに危惧される(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
116	3	2	-1	AMED運用により基礎研究予算が軽視されたとの実感であり,公募研究も細分化し過ぎである。将来を見据えた夢のある研究が実施できない環境となりつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

117	4	3	-1	大学制度や学生の就職制度も影響しているのか、大学での教育が、基礎を学ぶより、就職ガイダンスを学ぶに変化しすぎているのでは。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
118	5	4	-1	個人研究費の不足について、認識が変わった(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
119	3	2	-1	民間の大企業の国際競争力が落ちている。これは大学も民間も同じ傾向なのではと感じる。イノベーション源の研究は多様にあるべき。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
120	4	2	-2	多様性が失われつつある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
121	5	3	-2	年々、成果を重視するようになっていくように感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
122	4	2	-2	研究費の獲得しやすい研究テーマを設定する傾向がみられるから。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
123	5	3	-2	研究の多様性が、社会の要請と財源確保の必要性によって大きく減少させられていると強く感じる。そのことが逆にイノベーションの可能性を減じていることがなぜわからないのだろうか。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
124	3	1	-2	実績のある有力グループに集中しすぎている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
125	3	1	-2	応用指向型研究に資金が集まりやすい状況になっている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
126	4	2	-2	研究費はほとんどが競争的なものであり、基礎研究を研究テーマとして設定することの難しさを感じる。恐らく多様性は狭められていると思われる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
127	5	3	-2	即効性を求められるものが増えてきた。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
128	5	3	-2	応用研究が求められるようになっていく。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
129	4	2	-2	研究費と研究時間の削減が進む一方で、状況は悪化する一方である。成果主義の傾向もあるので、将来のイノベーションの源を研究する余裕がほとんどなくなってきた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
130	3	1	-2	不十分である。iPSなどの特定分野に片寄る傾向がみられる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
131	4	2	-2	臨床応用などの応用研究への傾向が強いように感じる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
132	4	2	-2	基盤的経費削減により、基礎研究の多様性を確保できなくなりつつある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
133	4	2	-2	自由な基礎研究のための資金は削られており、多様性が失われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
134	4	2	-2	大学が独立行政法人になり、教員が自由に研究に使える予算が出なくなった。プロジェクト支援は5年程度で終わり、長期に亘る継続的研究の展開ができなくなりつつある。(大学,その他,男性)
135	4	2	-2	内閣の指導者が結果をあるいは世界の情勢を実用本位に評価する傾向が近年強い。たとえばEV自動車のように。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
136	4	2	-2	出口戦略,社会実装,といった短期目標への要請が巨大になり、基礎研究から応用へ発展させる時間と研究考察を確保することが困難になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
137	5	3	-2	産業界への短期的かつ直接的な貢献という観点からの評価がきつくなっており、逆説的に、研究内容の多様性が失われつつあるように思える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
138	5	3	-2	多様性を確保する余裕,余力を、若手中堅に感じなくなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
139	5	3	-2	研究費が有力研究者に集中し、多様性が失われているように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
140	4	2	-2	社会実装を求める事業や企業との共同研究を必須とする事業が増えており、基礎研究が難しくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
141	5	3	-2	基礎研究に関する論文数,研究者数について改善が必要と感じています(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
142	4	2	-2	交付金の額の減少は下げ止まったが、抑えられたままのため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
143	4	2	-2	アカデミアの基礎研究能力が落ちている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
144	3	1	-2	評価者が理解できない研究には資金がつかない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
145	5	2	-3	応用研究に研究費が集中して、多様性は非常に限定されつつある。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
146	4	1	-3	基礎研究への援助が減ったことで、一部の研究者が目先の応用研究にシフトしているように思います。もともと多様性の問題を抱えていたのに、ますます悪くなっていくようです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
147	4	1	-3	社会実装等,基礎研究に実用性を求めすぎている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

Q304. 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。

回答者グループ	2017年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	67	169	522	511	429	216	27	1,874	4.1	2.6	4.1	5.8	4.7	4.1	-	-	-0.58	-	-	-	-	
大学等	49	133	439	429	371	183	22	1,577	4.1	2.7	4.2	5.8	4.7	4.1	-	-	-0.58	-	-	-	-	
公的研究機関	18	36	83	82	58	33	5	297	3.9	2.4	3.9	5.6	4.5	3.9	-	-	-0.57	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャーグループ	30	39	187	167	116	57	10	576	4.0	2.6	4.0	5.6	4.5	4.0	-	-	-0.50	-	-	-	-	
大企業	7	7	65	51	46	19	1	189	4.1	2.7	4.1	5.7	4.3	4.1	-	-	-0.20	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	12	15	34	45	19	16	7	136	4.1	2.6	4.0	5.7	4.7	4.1	-	-	-0.55	-	-	-	-	
中小企業	2	7	19	22	12	5	5	70	4.1	2.6	4.0	5.6	4.7	4.1	-	-	-0.58	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	10	8	15	23	7	11	2	66	4.1	2.6	4.1	5.8	4.6	4.1	-	-	-0.52	-	-	-	-	
橋渡し等	11	17	88	71	51	22	2	251	3.8	2.5	3.8	5.4	4.5	3.8	-	-	-0.70	-	-	-	-	
男性	80	169	641	621	499	250	35	2,215	4.1	2.7	4.1	5.8	4.7	4.1	-	-	-0.55	-	-	-	-	
女性	17	39	68	57	46	23	2	235	3.6	2.2	3.6	5.4	4.2	3.6	-	-	-0.65	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	17	32	128	118	96	40	2	416	4.0	2.6	4.0	5.6	4.5	4.0	-	-	-0.50	-	-	-	-	
部長、教授クラス	25	69	294	257	204	106	18	948	4.1	2.6	4.1	5.7	4.6	4.1	-	-	-0.57	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	36	66	166	186	141	75	10	644	4.1	2.6	4.1	5.8	4.6	4.1	-	-	-0.55	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	13	39	102	103	94	44	7	389	4.1	2.6	4.2	5.8	4.7	4.1	-	-	-0.62	-	-	-	-	
その他	6	2	19	14	10	8	0	53	4.1	2.7	4.0	5.8	4.4	4.1	-	-	-0.31	-	-	-	-	
任期あり	23	72	230	213	187	82	9	793	4.0	2.6	4.1	5.7	4.6	4.0	-	-	-0.58	-	-	-	-	
任期なし	74	136	479	465	358	191	28	1,657	4.1	2.6	4.1	5.8	4.6	4.1	-	-	-0.55	-	-	-	-	
学長・機関長等	0	10	24	38	40	11	0	123	4.3	3.1	4.5	5.8	4.6	4.3	-	-	-0.34	-	-	-	-	
マネジメント実務	8	9	45	46	37	17	0	154	4.1	2.8	4.2	5.7	4.7	4.1	-	-	-0.63	-	-	-	-	
現場研究者	55	133	405	390	326	166	26	1,446	4.1	2.6	4.1	5.8	4.7	4.1	-	-	-0.59	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	4	17	48	37	26	22	1	151	3.9	2.4	3.8	5.7	4.5	3.9	-	-	-0.62	-	-	-	-	
国立大学等	29	97	318	304	265	139	19	1,142	4.2	2.7	4.2	5.9	4.8	4.2	-	-	-0.62	-	-	-	-	
公立大学	8	4	26	26	21	7	0	84	4.0	2.8	4.1	5.6	4.4	4.0	-	-	-0.37	-	-	-	-	
私立大学	12	32	95	99	85	37	3	351	4.1	2.6	4.1	5.7	4.5	4.1	-	-	-0.48	-	-	-	-	
第1グループ	5	29	66	58	64	29	8	254	4.2	2.5	4.3	6.0	4.7	4.2	-	-	-0.56	-	-	-	-	
第2グループ	5	24	103	109	83	46	5	370	4.2	2.8	4.2	5.8	4.8	4.2	-	-	-0.64	-	-	-	-	
第3グループ	12	37	113	109	74	47	4	384	4.0	2.5	4.0	5.7	4.6	4.0	-	-	-0.63	-	-	-	-	
第4グループ	25	38	138	138	135	54	4	507	4.2	2.7	4.3	5.8	4.6	4.2	-	-	-0.46	-	-	-	-	
理学	6	15	59	49	47	22	5	197	4.2	2.6	4.2	5.9	4.8	4.2	-	-	-0.59	-	-	-	-	
工学	9	39	115	122	104	41	11	432	4.1	2.7	4.2	5.8	4.7	4.1	-	-	-0.57	-	-	-	-	
農学	9	18	49	41	31	25	0	164	4.0	2.4	3.9	5.8	4.7	4.0	-	-	-0.77	-	-	-	-	
保健	15	34	110	113	95	46	4	402	4.1	2.7	4.2	5.8	4.6	4.1	-	-	-0.51	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	23	34	153	137	95	47	10	476	4.0	2.6	4.0	5.6	4.6	4.0	-	-	-0.56	-	-	-	-	
なし	7	5	34	30	21	10	0	100	3.9	2.6	3.9	5.5	4.1	3.9	-	-	-0.17	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	12	15	83	71	48	26	7	250	4.1	2.6	4.0	5.6	4.2	4.1	-	-	-0.09	-	-	-	-	
なし(分からない)	13	10	49	56	29	12	1	157	3.8	2.7	3.9	5.2	4.6	3.8	-	-	-0.75	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	97	208	709	678	545	273	37	2,450	4.1	2.6	4.1	5.7	4.6	4.1	-	-	-0.56	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q304. (意見の変更理由)我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	3	5	2	これまでの蓄積の賜物である。大隅先生(ノーベル賞)が言われるように今後は暗い・・・。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1	現在の研究環境の中で,日本の研究者はよく頑張っていると思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	4	5	1	オートファジー研究でのノーベル賞のように,これまでの蓄積が開花している。いまから20年先は危ういとも思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	SIPなどを見ていると,産が入ることで学が刺激を受けている様子が強く見られ,向上していると感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	4	5	1	ノーベル賞,ただし,昔の研究,正確には生み出されていた(過去形)(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	一応,例年,基礎研究でノーベル賞受賞者が日本から選ばれているから。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	5	5	0	今後については,不安(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	3	0	ノーベル賞の受賞歴などからみると,最近はそれなりであるが,これらは過去の研究成果,今後はどうなるか?(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
9	4	4	0	突出した分野もあるが,大きく衰退している分野も見受けられる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	5	5	0	それでも研究者はよく頑張っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	4	4	0	一部の大型のプロジェクトは成功しており,その限りにおいては突出した成果が生み出されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
12	4	4	0	国際的競争力を高めるには大学や研究機関を超えた連携が必要になると考える。そのためには勉強会など意見交換の場が必要であるが,地域格差がある。インターネットを活用した遠隔地参加を活性化させたい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
13	2	2	0	貧すれば鈍す状態に落ちりつつあるのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	5	5	0	多くのノーベル候補者がいるが,良い研究は埋没しがち,専門家でも評価できないのが実情である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
15	2	2	0	基礎研究への予算が減りつつある。出口志向の研究が採択されやすくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	論文は海外を見るが,発表や活動は国内ばかりという日本の研究者が多い。「海外のだれかがやっている」とこととの比較した研究が多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	1	1	0	研究環境が悪くなる一方なので生み出されるはずがない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	3	0	大型研究費が交付される領域だけ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	1	1	0	まったくもって,危機的な状況。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	3	3	0	分野による。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	3	3	0	今後が不安(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	4	4	0	昨今のノーベル賞の状況を見るとこれまではそれなりにあるが,今後が非常に心配。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	4	4	0	将来的に継続できるかと問われれば,そう思わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	3	3	0	iPS研究は出色。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	2	0	新聞等の報道において特定の分野での先進性が報道されているが突出した成果には至っていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	5	5	0	領域による(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	4	3	-1	相対的に低下している(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
28	4	3	-1	基盤的な研究経費の減少で,これまでに比べて現状,将来は危うい状況である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	この頃,研究の基礎体力が低下している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	少しずつ日本の研究力が落ちていると感じる(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	5	4	-1	減少傾向にあるように思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	1	-1	さまざまな否定的なエビデンスが公表されている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	近年の日本の研究のプレゼンスの低下を感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
34	5	4	-1	最近の日本の基礎研究は欧米や中国に比べてやや劣りしているように感じるから。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	4	3	-1	現時点では,ある程度の成果は出ていると考える。しかしながら,これは以前の貯金によるものであり,基盤的経費が削減された影響が今後少なからず出てくるものとする。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	減少しているように思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	関係する分野では,関心が集まるテーマが無いというのが目下の話題となっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	これからは年々厳しくなる。現在も論文等の競争で中国やインドに明らかに負けている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	4	3	-1	世界の突出した研究への追従は優れているが、世界初となる研究は海外が多い。これはベテラン研究者による固定観念が若手研究者の自由な発想を妨げているからではないか？(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	1	-1	短期的な成果を求めすぎていて、かえって基礎が痩せ衰えてきていると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
41	3	2	-1	突出した成果は減少傾向かもしれませんが。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	3	-1	国際競争力は、他国が上がっている分、日本はやや落ちてきていると感じる(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
43	3	2	-1	以前はそうだったかもしれないが、今はそうとは言い切れない気がする(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
44	4	3	-1	生命科学・医学系の基礎研究では、健闘はしていると思うが、国際的に突出した成果は減少し、全般的に低下傾向にある。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
45	3	2	-1	年々制限されているように感じます(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	3	-1	まだこれまでの蓄財で何とかやっているように思います。これからは悪くなっていくのでは。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	3	2	-1	有名雑誌に掲載される日本発の論文が減少している。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
48	5	4	-1	これまでの実績のある研究でないと十分なファンディングが得られず、インパクトのある基礎研究成果が出づらい環境にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	若手研究者の雇用・研究環境が悪化しており、国際的に突出した挑戦的研究テーマへチャレンジすることが困難となりつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
50	5	4	-1	流行の研究を追う傾向が強まったように思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	この先10年単位の期間で考えると、そのように思わない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	4	3	-1	運営交付金など継続的で安定的な資金が減少しており、我が国の基礎研究の多様性については、十分に生み出されているとはいえない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	50歳以上の研究者には見られるが、それ以下ではほとんど見られない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
54	2	1	-1	前回の調査より我が国の研究の国際的な影響力はさらに低下していると考え前回より、下げました。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	突出した成果は、広い裾野から産み出されることもあります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	過去はそうだったと思いますが・・・(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	ますます良くない方向に向かっていると感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	4	3	-1	中国に敵わなくなっている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	年々日本の成果の割合が少なくなっているように思える。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
60	4	3	-1	データに見るように、年々悪化しているように思えるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
61	2	1	-1	ノーベル賞受賞者の発言などによって、基礎研究の重要性は述べられているものの、相変わらず競争的資金のアウトカムは産業の創出など産業への連結が協調され過ぎていく。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	応用研究に軸足が移っている印象を持つ(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	2	1	-1	論文等の統計値をみるとわかりますが、圧倒的に減っている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	4	3	-1	基礎研究の研究環境は年々衰退しており、最新装置等を使用した研究は一部の大学でのみしか実施できない状況になっている。それに伴って学術論文数の世界ランキングも下降している。より基礎研究に費やす経費が必要であることは明白であると思う。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
65	4	3	-1	減少傾向にあると思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	研究費と研究時間の削減は進む一方で、状況は悪化する一方である。成果主義の傾向も強まり、確実に成果の出る研究しかできない。将来のイノベーションの源を研究する余裕はほとんどなくなっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	私の分野では、世界的に活躍している研究者は減っている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
68	5	4	-1	日本に比べ中国のグループの台頭が目立っているため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
69	4	3	-1	だんだん足腰が弱ってきている印象(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
70	3	2	-1	十分とは言い難い。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	応用研究が目目され、基礎研究がおろそかになってきているように感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	中国にも抜かれた感じ。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	若手研究者の自由度が減り、年々、突出した成果が得にくい環境となっているように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	4	3	-1	日本の論文数が徐々に減っていることはNature誌でも取り上げられている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	4	3	-1	相対的には低下している(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
76	5	4	-1	だんだん減っている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	3	-1	運営費交付金の削減に伴い、研究者の削減、研究時間の確保が困難になってきており、その影響が出始めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	未だIPS細胞の研究分野だけのよう気がする。(大学,部長・教授等クラス,男性)
79	5	4	-1	かつては、十分であった。しかし、重点的な予算配分がされている現在、ユニーク、独創的な研究が減っているように感じます。(大学,部長・教授等クラス,男性)

80	2	1	-1	成果の社会実装を求められることが多いのと、研究期間が短縮化されてきており、基礎研究を前面に出した研究では、外部資金の獲得が難しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
81	3	2	-1	過去の研究が、評価されているばかりであり、次が出て来るか、ということを見ると、不十分と感じられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
82	5	4	-1	現在は成果が出ているが、今後基礎研究分野でレベルを維持できるかは不安がある。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
83	4	3	-1	今はまだよいが、日本初の成果が少なくなりつつある。基礎研究支援が減少し、将来の方向を変えるような研究が少なくなってきた。(大学, その他, 男性)
84	5	4	-1	研究予算の削減や研究支援者(技術職員など)の削減で自由な研究ができなくなってきた。(大学, その他, 女性)
85	4	3	-1	基礎研究に成果を求めるあまり、多様性、新規性が失われている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
86	4	3	-1	今後、低下して行くだらう(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
87	2	1	-1	成果を出しても、評価側で価値が分からない(研究レベルの低下)も一因。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
88	3	2	-1	短期的な経済上の便益が一層強く求められてきている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
89	3	2	-1	世界的に見て論文数では中国に抜かれ、研究基盤が弱体化してきている感がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
90	5	4	-1	分野によってかなり状況が違ってきている(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
91	5	4	-1	突出しているかと言われると、難しいです。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
92	4	3	-1	アジアの基礎研究の中心が中国に移りつつある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
93	3	2	-1	大学や国立機関の交付金が激減し時間をかける基礎研究の部分が非常に弱くなっている(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
94	4	3	-1	日本の基礎研究の成果が落ち目になっていることが国際的にも指摘されはじめた。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
95	3	2	-1	基礎研究を実施する時間と予算、原著論文が減少(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
96	2	1	-1	成果は出せなくなっている。日本発の論文数が減っていると報道されている通り。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
97	3	2	-1	印象として、国際的に突出した成果が着実に増えているとは感じなくなっている。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
98	3	2	-1	特に若手からの成果創出に問題あり。(公的研究機関, その他, 男性)
99	4	3	-1	これまでは何とか成果を生み出してきたが、今後は心配。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
100	2	1	-1	まだまだ不十分。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
101	4	3	-1	諸外国との相対的なアウトカムの状況を考えてとやや後退しているように思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
102	4	3	-1	最先端研究が優遇されている感が、基礎研究の分野の成果がよく見えない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
103	3	2	-1	化学分野に対し物理分野の遅れが近年見受けられる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
104	4	3	-1	国の規模も考慮する必要があるかと。さらに国際的な協調をうまくやらないと成果を生み出しにくくなるように思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
105	4	3	-1	論文の数、トップ論文の数の伸びが低迷(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
106	3	2	-1	年々悪化しているから。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
107	4	3	-1	国際的な競合は激しくなっており、十分に突出しているものは少ない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
108	4	3	-1	現在のAMED的運用では基礎研究は衰退化に向かっている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
109	4	3	-1	今まではYes、これからは？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
110	4	3	-1	論文等の成果公表もあるが、国際的な取組み・枠組みは充分では無いと感じる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
111	4	3	-1	「突出」という意味を考え、(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
112	4	3	-1	民間の大企業の国際競争力が落ちている。これは大学も民間も同じ傾向なのではと感じる。ニュースも1、2年前よりより少ない気がする。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
113	3	2	-1	分野による(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
114	5	4	-1	研究成果をできるだけ早期に直接社会還元することが重視されている傾向なのでなかなか突出した成果を上げるだけの状況になっていない。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
115	4	2	-2	レベルの低い成果に満足する研究者が多すぎる。科研費審査でも実績を問わなくなっている。文科省をはじめとし国全体が腐り始めている。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
116	4	2	-2	年々突出した研究が実施しにくくなっていると感じるため。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
117	5	3	-2	国際会議等でも、日本人のプレゼンスが下がってきているように思います。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
118	4	2	-2	すでに報道されているとおり、基礎研究の地盤沈下は現場にいても明らか。悲しい。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
119	3	1	-2	昨今の報道や周囲の状況を鑑みて。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
120	4	2	-2	国際的な評価として、デバイスに近い研究が好まれる。基礎研究だけ評価が下がるので、分野を超えた協力体制が必要と考えている。(大学, 第3G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
121	5	3	-2	改悪や効率化追求でひどくなっています。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
122	5	3	-2	海外と比較して相対的に低下している。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

123	4	2	-2	十分の定義が難しいが、少なくとも国際会議の主要メンバーから日本人が大幅に減っていることから、成果は不十分、あるいは次世代が育っていないと言える。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
124	5	3	-2	近年は中国などアジア諸国に後れを取っている印象。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
125	5	3	-2	研究費の減少に伴い、研究成果も少なくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
126	5	3	-2	応用研究が求められすぎている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
127	5	3	-2	ホットテーマに食いついたものが高評価になっているが、必ずしも独創ではないものが多い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
128	4	2	-2	投資が偏り、投資先が折れると吐出するものが無くなる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
129	5	3	-2	基礎研究に関する人員・費用が削減されているように思えるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
130	5	3	-2	過去においては十分な成果が生み出されているが、これからは現状が続けば疑問に思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
131	3	1	-2	大学比較や論文数などからの間接的な情報からも中国に見劣りしている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
132	4	2	-2	周りを見ても、自分が中心となる研究を打ち出そうとする意欲が感じられない。海外の権威にすがろうとする、そして安心していう様子が腹立たしい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
133	6	4	-2	過去の投資の成果が出ているだけで、現時点での研究成果は低くなっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
134	3	1	-2	基礎研究のゆとりが減少してきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
135	4	2	-2	最近の調査にみられるように論文引用数の国際的な低下が心配である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
136	4	2	-2	最近、基礎研究への逆風がさらに強まっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
137	5	3	-2	年々減少しているように思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
138	4	2	-2	プロジェクト型のトップダウン研究に関して予算がつく傾向にあり、相対的に成果の見えにくい基礎研究に関して予算が削減されていると思われる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
139	3	1	-2	論文数が減少しており、今後厳しくなっていくと考えられる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
140	4	2	-2	近年は停滞していると感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
141	5	3	-2	基礎研究ではないが、自分の関係するマイクロ波分野の研究は急激に衰退しつつあり、かつてアジアを引っ張ってきた面影は全くなかった。中国と韓国に完全に負けている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
142	4	2	-2	欧米や中国・インドに対して遅れをとっていると感じます(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
143	5	3	-2	多様化に対して、集中すべきテーマへの集中が必要と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
144	3	1	-2	ハイインパクトな論文誌からの論文出版数が減少している(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
145	4	1	-3	最近の研究者への処遇、任期制など、研究者になりたいと思う意向を削ぐ様な事では将来が危うい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
146	5	2	-3	今後の成果は厳しいと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
147	5	2	-3	国際的に比較すると不十分に感じる(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
148	5	2	-3	研究者としてのプライドとして不十分と答えることに抵抗があったが、実際問題として我が国においては年々自由な研究がしづらい状況になってきていることを肌で感じるが多くなってきている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
149	4	1	-3	1から10に発展するこつぽ型研究は支援されているが、0から1のようなイノベーション型研究は支援されていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
150	4	1	-3	大学が企業連携を行うのではなく、企業が大学連携を行うことが必要。将来性のある基礎研究を企業がサポートすることを促す制度が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
151	6	2	-4	10年ほど前までは突出した成果を生み出していたが、現在は、運営費交付金の削減による研究環境の悪化で国際的に突出した成果は生み出されていない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
152	5	1	-4	生み出されていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q305. 基礎研究をはじめとすると我が国の研究開発の成果はイノベーションに十分につながっていると思いますか。

回答者グループ	2017年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	126	157	474	568	424	163	29	1,815	4.1	2.7	4.1	5.6	4.5	4.1	-	-	-0.40	-	-	-	-	-	
大学等	96	131	384	476	371	147	21	1,530	4.1	2.8	4.2	5.7	4.5	4.1	-	-	-0.41	-	-	-	-	-	
公的研究機関	30	26	90	92	53	16	8	285	3.8	2.5	3.8	5.2	4.1	3.8	-	-	-0.35	-	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	23	60	237	154	99	33	0	583	3.3	2.3	3.3	4.9	3.6	3.3	-	-	-0.29	-	-	-	-	-	
大企業	7	7	91	48	31	12	0	189	3.5	2.4	3.3	4.9	3.6	3.5	-	-	-0.17	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	9	24	45	39	23	8	0	139	3.2	2.1	3.4	4.8	3.5	3.2	-	-	-0.24	-	-	-	-	-	
中小企業	2	10	22	20	13	5	0	70	3.5	2.2	3.6	5.1	3.7	3.5	-	-	-0.20	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	7	14	23	19	10	3	0	69	3.0	1.9	3.2	4.6	3.3	3.0	-	-	-0.28	-	-	-	-	-	
橋渡し等	7	29	101	67	45	13	0	255	3.3	2.2	3.3	4.9	3.7	3.3	-	-	-0.41	-	-	-	-	-	
男性	122	192	637	662	481	174	27	2,173	3.9	2.6	4.0	5.5	4.3	3.9	-	-	-0.36	-	-	-	-	-	
女性	27	25	74	60	42	22	2	225	3.7	2.4	3.7	5.4	4.2	3.7	-	-	-0.52	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	12	38	163	120	77	23	0	421	3.4	2.4	3.5	4.9	3.7	3.4	-	-	-0.29	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	49	79	293	276	198	70	8	924	3.8	2.5	3.9	5.4	4.2	3.8	-	-	-0.38	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	49	53	156	189	157	66	10	631	4.2	2.8	4.3	5.8	4.5	4.2	-	-	-0.30	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	32	42	79	121	84	35	9	370	4.1	2.7	4.2	5.7	4.6	4.1	-	-	-0.51	-	-	-	-	-	
その他	7	5	20	16	7	2	2	52	3.5	2.3	3.4	4.8	3.8	3.5	-	-	-0.29	-	-	-	-	-	
任期あり	41	84	241	228	157	58	7	775	3.7	2.4	3.8	5.3	4.2	3.7	-	-	-0.45	-	-	-	-	-	
任期なし	108	133	470	494	366	138	22	1,623	4.0	2.6	4.0	5.5	4.3	4.0	-	-	-0.34	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	3	5	42	47	22	4	0	120	3.6	2.7	3.8	4.9	3.8	3.6	-	-	-0.12	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	10	5	51	55	31	8	2	152	3.9	2.7	3.9	5.2	4.2	3.9	-	-	-0.31	-	-	-	-	-	
現場研究者	106	122	349	414	342	144	24	1,395	4.2	2.7	4.2	5.8	4.6	4.2	-	-	-0.42	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	7	25	32	52	29	7	3	148	3.6	2.3	3.9	5.1	4.2	3.6	-	-	-0.56	-	-	-	-	-	
国立大学等	66	95	280	343	265	106	16	1,105	4.1	2.7	4.2	5.7	4.5	4.1	-	-	-0.41	-	-	-	-	-	
公立大学	10	5	22	27	21	6	1	82	4.1	2.8	4.2	5.6	4.4	4.1	-	-	-0.28	-	-	-	-	-	
私立大学	20	31	82	106	85	35	4	343	4.1	2.8	4.3	5.8	4.6	4.1	-	-	-0.42	-	-	-	-	-	
第1グループ	15	26	60	63	61	30	4	244	4.2	2.6	4.3	5.9	4.5	4.2	-	-	-0.37	-	-	-	-	-	
第2グループ	20	35	90	117	79	28	6	355	4.0	2.7	4.1	5.5	4.5	4.0	-	-	-0.52	-	-	-	-	-	
第3グループ	18	31	100	125	81	38	3	378	4.0	2.7	4.1	5.6	4.5	4.0	-	-	-0.47	-	-	-	-	-	
第4グループ	37	38	119	151	135	45	7	495	4.2	2.9	4.3	5.8	4.5	4.2	-	-	-0.33	-	-	-	-	-	
理学	20	10	40	53	53	21	6	183	4.6	3.2	4.6	6.1	4.8	4.6	-	-	-0.26	-	-	-	-	-	
工学	21	37	90	124	117	43	9	420	4.3	2.9	4.4	5.9	4.7	4.3	-	-	-0.43	-	-	-	-	-	
農学	14	17	39	52	37	13	1	159	3.9	2.6	4.1	5.5	4.5	3.9	-	-	-0.56	-	-	-	-	-	
保健	23	38	113	109	83	48	3	394	4.0	2.6	4.0	5.7	4.4	4.0	-	-	-0.44	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	15	54	196	131	73	30	0	484	3.3	2.2	3.3	4.8	3.6	3.3	-	-	-0.33	-	-	-	-	-	
なし	8	6	41	23	26	3	0	99	3.6	2.4	3.5	5.3	3.7	3.6	-	-	-0.10	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	5	28	107	57	46	19	0	257	3.4	2.2	3.2	5.0	3.3	3.4	-	-	-0.10	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	13	14	71	46	22	4	0	157	3.1	2.3	3.2	4.5	3.8	3.1	-	-	-0.67	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	149	217	711	722	523	196	29	2,398	3.9	2.6	4.0	5.5	4.3	3.9	-	-	-0.37	-	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q305. (意見の変更理由)基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに十分に繋がっていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	4	6	2	基礎研究は、すぐにイノベーションにつながるかどうかわからないが、そのことが重要(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	3	2	イノベーションにつながるまでに時間差がある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	これまでの蓄積の賜物である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	4	5	1	徐々にではあるが繋がりがつある。しかし、研究者志望者の減少環境でこの現象は、近い将来イノベーションにシーズが枯渇することを意味するので、極めて危険な現象である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1	優秀な人材をもつ研究機関こそ基礎研究を大事にしてほしい。イノベーションにつなげることにばかり従事しているのでは。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
6	4	5	1	所属学会での複数の研究成果が臨床応用間近です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	5	6	1	イノベーションを望みすぎると基礎研究を行う研究者が減ってしまう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	大学との産学連携による共同研究の意義を理解している企業がわずかであるが、増加してきた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	iPS細胞などの関連テーマが伸びているのは事実である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	基礎研究をイノベーションにつなぐ中間段階に力不足の感がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	イノベーションへの取り組みが、そもそも長期的展望に立っていない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	イノベーションハブ構築支援事業など、イノベーションを意識した取組は強化されているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	まだまだ不十分ではあるが、少しづつ改善されていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	〇〇〇〇【大学等研究拠点・研究所等名】の活動状況や抗PD-1抗体の治療実績などに鑑みて評価(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	個別成果の実用化は比較的支援が行き届いているが、課題解決型のソリューション提案は弱い。(公的研究機関,その他,男性)
16	2	3	1	ゲノムや材料領域では、実用に繋がりがつある研究も。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	各研究機関での啓発も行っており、基礎研究発の新薬も芽が出始めており、イノベーションにつながっていると考えております。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	1	1	0	それはない。03に同じだが、役に立つ研究・成果が望める研究のみに研究費が集中しているため、成果が出やすい研究をやる人が増え、イノベーションを諦める方向に進むだろう。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0	イノベーションが単に実用化という視点でとらえられている為、長期的な視野でのイノベーションは今後衰退するように感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0	逆説的で「イノベーションのために基礎研究が衰退している」のが実状である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	3	0	イノベーションは応用研究からも惹起されるが、現在顕在化しているイノベーションは、応用研究を基盤とするものが多いと感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	2	0	繋げる枠組みが不十分。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
23	1	1	0	基礎研究から実用化に関わるハードルが高いのは変わらない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	1	0	イノベーションとして、基礎研究を産業化につなげる制度、人材不足。人材は長期的に育成必要。大企業からのイノベーション政府機関への人材の単純な転用は「イノベーションのジレンマ」を広げるだけ。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	2	0	成果を社会へ還元する意識を研究者はもっと持つべきだと思っている。論文に発表するだけではなかなかイノベーションにはつがらない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	3	0	サービスの分野,IOTの分野では伸びてきている印象がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	2	2	0	研究開発をイノベーションにつなげる仕組みが不十分。ベンチャービジネスが育たないのではなく、投資をする側の目利き力が不足しているのが一番の問題。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	ビックネームの成果は所詮自分たち仲間の資金獲得を延長するためのものである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	基礎研究と応用研究の乖離がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
30	6	6	0	ベンチャー企業を育てる社会的な下支えがない割には十分以上に研究成果が産業発展に貢献している。さらに言えば研究そのものを軽んじ、経済のみが優先される政治、社会構造が先行する日本という枠組みにおいて、研究者は十分に頑張っているし、研究成果は社会の役に立っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	1	0	全く駄目である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	3	3	0	基礎研究は産業応用を目的としていないので、あまりこの項目を主張すべきでない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0	聞いたこともない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0	イノベーションの定義にもよるが、産業に結び付いているのかが疑問。ノーベル賞のネタになるのはいいいが、それだけでは…(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	2	0	電機等はひどい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	2	0	事業化へのプランや取り組み方の問題あり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

37	2	2	0	基礎研究の芽は十分いいものが多いと感じるが、それをビジネスに繋げるバリューチェーンや生態系が整備不良。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
38	4	4	0	イノベーションの定義によるかと、社会をよくするために変えていくという意味を含めるとすれば、科学研究だけにとどまらず、国の役割が重要で、イノベーションにつなげていく意志が必要だと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
39	4	4	0	イノベーションは研究開発の成果にではなく、いかに商売につなげるかというアイデアに依存しているので、設問自体が適切ではない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
40	4	4	0	永い時間を持ってイノベーションにつなぐことは、可能ですが、早い時期に、世界発信できるような成果としてつなげることは、誰を選ぶかで決まってしまう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
41	4	3	-1	基盤的な研究経費の減少で、これまでに比べて現状、将来は危うい状況である。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
42	3	2	-1	日本発のアイデアであるが、日本では支援されず、海外で花開いて大きく展開するというケースは良くある。(大学, 第1G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
43	4	3	-1	基礎研究がイノベーションに必ずしもつながる必要はない。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
44	4	3	-1	短期的にはつながっているが、長期的視点は弱い。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
45	3	2	-1	基礎研究の成果をイノベーションにつなげる日本企業の技術力、国際競争力が以前と比べて低下しているように感じる。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
46	2	1	-1	イノベーションを期待するのであれば、結果が分かりやすい研究が選ばれる傾向にある競争的資金の配分を減らすほかない(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
47	4	3	-1	大学では、基礎研究、イノベーション、そして技術移転がなかなか円滑に回っていないように思う。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
48	4	3	-1	基礎研究からイノベーションに谷はある。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
49	2	1	-1	他国に比べて、制約の多さや自由度の低さシステムの煩雑さが、イノベーションに必要なダイナミズムを失わせていると思う。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
50	2	1	-1	地方大学から生み出される基礎研究の重要性が理解されていない。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
51	2	1	-1	イノベーションを科学知識のない政府が主導できると思っていることが間違いだと思います。「目利き」が政府側にいないことが問題なはずで、PhDの取得を科学技術政策に関わる人に義務付けるのがよいと思います。NIHの職員は多くが学位持ちです。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
52	3	2	-1	イノベーション人材は不足していますし、イノベーション研究への理解も不足しています。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 女性)
53	2	1	-1	広い視野と多面的な考察から新たなチャレンジを行うような余裕がなくなってきた。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
54	4	3	-1	分野を超えた研究がより必要と考えている。(大学, 第3G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
55	4	3	-1	研究開発は優れていると思いますが、中国はそれ以上に進展している。さらにインドの勢いを感じます。日本は国際競争力においては遅れています。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	2	-1	iPSなどの特定研究に力を入れすぎている(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
57	4	3	-1	思っているほどには伸びていないため。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
58	4	3	-1	基盤的経費減少が続くことにより、イノベーション創出力が低下している。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
59	3	2	-1	イノベーションを、経済的革新までと考えると不十分(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
60	2	1	-1	イノベーションにつなげるほどの大きな額の研究費は与えられていない(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 女性)
61	3	2	-1	米国の大学を訪問する機会がありましたが、米国では、成果の活用を見据えてしっかりと研究を遂行していると思いました。(大学, 第4G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
62	2	1	-1	「間」がおかしい、基礎研究からのイノベーションが重要ではない。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
63	3	2	-1	イノベーションの観点から基礎研究を実施するのは難しい環境になっていると思う(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
64	3	2	-1	イノベーションばかりがもてはやされ、詐欺のような研究が横行している。イノベーションを支えるのは当たり前であるが、基礎科学の向上に目を向けるべきである。我が国が誇っていた基本的な科学技術は、国際社会で遅れをとるようになってきた。たとえば、計測装置などの基本技術は米国の再逆転を許し、中国に追い抜かれている分野も多い。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
65	3	2	-1	基礎研究から、応用、実用化へのブリッジングがうまくワークしていないように感じる。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
66	2	1	-1	空回り。倫理委員会の書類は非常に多くなり、承認が厳しくなった。くだらない同意をとることが多すぎる。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
67	3	2	-1	基礎研究を行う研究者がイノベーションを意識する必要がある。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
68	3	2	-1	応用研究が硬直化しているように思う。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
69	4	3	-1	大きな予算を研究推進に結びつけるマネジメント人材の確保が不可欠である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
70	2	1	-1	イノベーションに繋げる人材不足。定年後の研究者を活用しては。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
71	2	1	-1	産学連携支援が多くなっているが、文科省系の支援は産業界へのincentiveが低いので、商品が出ない。イノベーションに繋がることが少ない。(大学, その他, 男性)
72	3	2	-1	米国に比べると基礎研究からイノベーションへ繋げるモチベーションの低さ、それを支えるリエゾン機能への投資が少ないため、イノベーションにはかならずしも結びついていないのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
73	6	5	-1	イノベーションは産業界による研究開発によって生み出されている例も少なくないと感じるようになりました。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

74	3	2	-1	基礎研究で素晴らしい成果を出す研究者は、もちろん多数おられますが、これをイノベーションにつなげるための実用化に向けた道筋が途中で途絶えるケースが多いように思います。シリコンバレーではありませんが、基礎研究の成果に対して企業等がその先の実用化に資金提供するためのマッチングの場の整備や、そのためのハードルを下げる環境を整備すべきかと考えます。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
75	3	2	-1	米国に比して我が国には研究開発型ベンチャーが不足している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
76	2	1	-1	全くないわけではないが、不十分。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
77	4	3	-1	韓国企業等の方が活用に積極的。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
78	3	2	-1	大学と産業の双方に責任がある。産業側はもっとベンチャーを活用すべき(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
79	5	4	-1	イノベーションという言葉が先行し、実際には世の中の変化が国際的に遅れているのではないかと。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
80	3	2	-1	産官学が自らの役割を十分に見極めた連携を目指さないとイノベーションにはつながらない。つまり、官学の研究が小ぶりになって魅力が失せたとの印象である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
81	3	2	-1	ノーベル賞の教や分野と産業界がつかがっていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
82	5	4	-1	基礎研究が工業化と離れすぎているものがある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
83	5	4	-1	出口を意識せず、自己満足の研究が多く見られるように思う(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
84	2	1	-1	イノベーションにつなげる支援業務を開始したところ思った以上に要望があったので。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
85	4	2	-2	イノベーションだけを目的とする風潮は疑問もある。技術革新より基礎知識や基礎的発見にも注目すべき。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
86	5	3	-2	昨今の報道や周囲の状況を鑑みて。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
87	4	2	-2	これまでイノベーションを担っていた企業での研究が急速にしぼんでいる(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
88	4	2	-2	CSTIの機能と分野を多様化すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
89	5	3	-2	マスコミ関係者の勉強不足で適切な学術評価がなされていない。ノーベル賞がすべてみたい(他人の, 外国の評価任せ)とところがいららさせられる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
90	4	2	-2	基礎研究とイノベーションは別物。基礎研究が偶々イノベーションに繋がることはあるが、基礎研究にあまりリターンを求めても意味が無い(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
91	3	1	-2	創造性に乏しいと思います(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
92	3	1	-2	小手先の研究が増えている(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
93	4	2	-2	詳細は承知していないが、印象として優秀な研究者の国外流出が続いているように思える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
94	5	3	-2	基礎研究の成果を応用に結びつける過程においても試行錯誤が必要であるが、研究勢力的に時間を費やせていない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
95	4	2	-2	基礎研究の成果を実ビジネスに応用する仕組みが不十分と感じます(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
96	4	2	-2	イノベーションの定義にもよるが、社会的な価値を生み出すまで求めるなら、一部貢献はしているが、不十分である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
97	5	2	-3	他国, 特に、ドイツなどを見るとまだまだ不十分である。特に自動車産業は遅れている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
98	6	2	-4	運営費交付金の削減による基礎研究の衰退で、イノベーションにつなげられていない。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)

Q306. 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いませんか。

回答者グループ	2017年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	206	218	445	487	394	171	20	1,735	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.22	-	-	-	-	
	172	186	372	408	325	145	18	1,454	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.23	-	-	-	-	
	34	32	73	79	69	26	2	281	3.9	2.5	4.1	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.20	-	-	-	-	
	54	47	139	170	133	58	5	552	4.1	2.8	4.2	5.7	4.4	4.1	-	-	-0.27	-	-	-	-	
	25	3	40	63	43	22	0	171	4.5	3.3	4.5	5.9	4.6	4.5	-	-	-0.14	-	-	-	-	
	18	17	42	38	25	6	2	130	3.5	2.3	3.6	5.0	3.9	3.5	-	-	-0.43	-	-	-	-	
	16	6	13	22	11	3	1	56	3.8	2.7	4.0	5.2	4.2	3.8	-	-	-0.38	-	-	-	-	
	2	11	29	16	14	3	1	74	3.2	2.1	3.2	4.9	3.7	3.2	-	-	-0.46	-	-	-	-	
	11	27	57	69	65	30	3	251	4.2	2.7	4.3	5.9	4.5	4.2	-	-	-0.29	-	-	-	-	
	217	240	524	602	481	206	25	2,078	4.0	2.6	4.1	5.7	4.2	4.0	-	-	-0.24	-	-	-	-	
性別	43	25	60	55	46	23	0	209	3.8	2.4	3.9	5.6	4.0	3.8	-	-	-0.20	-	-	-	-	
	31	34	93	132	109	31	3	402	4.1	2.9	4.3	5.6	4.2	4.1	-	-	-0.15	-	-	-	-	
	74	110	253	255	189	84	8	899	3.8	2.4	3.9	5.5	4.1	3.8	-	-	-0.30	-	-	-	-	
	77	71	154	160	140	69	9	603	4.0	2.5	4.1	5.8	4.1	4.0	-	-	-0.09	-	-	-	-	
	72	43	76	96	75	36	4	330	4.0	2.5	4.1	5.7	4.4	4.0	-	-	-0.38	-	-	-	-	
	6	7	8	14	14	9	1	53	4.5	3.0	4.7	6.3	4.8	4.5	-	-	-0.30	-	-	-	-	
	78	76	179	219	185	72	7	738	4.1	2.7	4.2	5.7	4.4	4.1	-	-	-0.33	-	-	-	-	
	182	189	405	488	342	157	18	1,549	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.18	-	-	-	-	
	1	8	25	37	42	10	0	122	4.3	3.2	4.6	5.9	4.3	4.3	-	-	0.09	-	-	-	-	
	12	8	31	48	47	15	1	150	4.4	3.3	4.6	5.9	4.5	4.4	-	-	-0.07	-	-	-	-	
大学の業務内容別	187	184	347	370	277	121	15	1,314	3.8	2.4	3.9	5.5	4.0	3.8	-	-	-0.26	-	-	-	-	
	6	18	42	32	28	25	4	149	4.2	2.4	4.1	6.2	4.5	4.2	-	-	-0.29	-	-	-	-	
	107	142	275	290	236	107	14	1,064	3.9	2.4	4.0	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.27	-	-	-	-	
	11	9	21	24	16	9	2	81	4.0	2.6	4.1	5.7	4.1	4.0	-	-	-0.12	-	-	-	-	
	54	35	76	94	73	29	2	309	3.9	2.6	4.1	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.13	-	-	-	-	
	23	38	69	60	39	27	3	236	3.6	2.2	3.6	5.4	4.0	3.6	-	-	-0.36	-	-	-	-	
	36	48	80	91	77	37	6	339	4.0	2.4	4.1	5.8	4.2	4.0	-	-	-0.25	-	-	-	-	
	43	45	102	96	83	26	1	353	3.7	2.4	3.8	5.4	4.0	3.7	-	-	-0.33	-	-	-	-	
	61	48	104	146	113	52	8	471	4.2	2.8	4.3	5.8	4.2	4.2	-	-	-0.05	-	-	-	-	
	42	25	50	38	35	12	1	161	3.5	2.2	3.6	5.4	3.9	3.5	-	-	-0.38	-	-	-	-	
大学の産学官連携活動あり(過去3年間)	49	44	88	112	89	51	8	392	4.2	2.7	4.3	5.9	4.5	4.2	-	-	-0.30	-	-	-	-	
	20	26	42	47	24	13	1	153	3.5	2.2	3.6	5.0	3.9	3.5	-	-	-0.39	-	-	-	-	
	41	60	107	103	76	26	4	376	3.5	2.2	3.7	5.3	3.7	3.5	-	-	-0.16	-	-	-	-	
	34	43	113	136	117	52	4	465	4.1	2.7	4.3	5.8	4.4	4.1	-	-	-0.24	-	-	-	-	
	20	4	26	34	16	6	1	87	3.9	2.8	4.0	5.1	4.4	3.9	-	-	-0.46	-	-	-	-	
	21	15	64	82	53	27	0	241	4.1	2.8	4.2	5.6	4.3	4.1	-	-	-0.17	-	-	-	-	
	30	9	34	47	37	10	3	140	4.2	2.9	4.3	5.7	4.4	4.2	-	-	-0.24	-	-	-	-	
	260	265	584	657	527	229	25	2,287	4.0	2.5	4.1	5.7	4.2	4.0	-	-	-0.24	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

Q306. (意見の変更理由)資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	5	3	近年のSIP,ImPACTなど成果が顕著.持続的な発展に期待(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	同一研究者に複数資金が過重に重ならないようにすべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	人間関係がウェットな日本社会にそぐわない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	今年度の科研費改革の成果に期待します。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	4	1	ここ最近で,様々な資金配分が行われており,評価できる.しかし将来有望な研究開発テーマとは何か?という議論やその追及,先端性への追従が不足しているように思える.将来有望な研究開発テーマのオープンリソース化ができないものだろうか?(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	4	5	1	JSTは若手成長にとっても役立つ。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	4	5	1	国際共同研究への支援をもっと増やすべき。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	AMED,PRIMEに採択されているが,さきがけを含めて戦略テーマが限られているため,突出した業績があっても,申請できる領域がない場合は申請もかなわないと思いました。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	イベントの際に制度の説明など積極的にアプローチしていただきました。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
10	4	5	1	審査員が大学以外の方であり,公平な審査ができています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1	科研費の選考方法などに改善が見られる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1	それぞれの機関において,常に工夫した取り組みが行われている(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	体制は改善されているように見える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	研究・資金配分の観点では経済産業省様の視線がもっと必要と思います.医療,科学技術において学術としての視線より産業としての視線において産業界をひっぱって頂きたいです。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
15	2	3	1	AMEDの取り組みがある程度軌道に乗ってきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0	前にも述べているが,研究資金の採否に審査委員の「付度」が働きすぎていて不安.研究成果やイノベーションのレベルで評価しているのか?(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
17	1	1	0	JST, AMED, NEDOが分配している大型プロジェクトなどが効果的に機能しているとはとても思えない。(大学,第1G,その他,男性)
18	3	3	0	安定的な成果を求めがちであると思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	3	0	高額でなくても良いので,研究開発テーマの発掘に繋がる様に,若手研究者を奨励する資金配分が望まれる.その意味で現状では十分には機能していない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	回答者はNEDOから研究開発を受託している.回答者が経験した限りでは,NEDOは企業から寄せ集めた人材(出向者)で運用されており,研究評価や問題解決の能力のない人材が多いと感じる.一方,回答者の経験では,米国で類似の役割を果たしているDOEには優れた人材が多く,日本はマネジメントの点で大きく劣っていると感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	3	0	分野に偏りがあると思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	1	1	0	大型予算の多くが領域代表などの身内に配分されている現状を改善しなければならない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
23	2	2	0	AMEDに出そうと思ったが,難病について,慢性疾患について,などで適当な分野がなく出すことができなかった(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
24	2	2	0	資金の配分が偏り過ぎている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	3	0	果たしているとは思いますが,最初からある程度研究者を見据えて決める形態が過ぎる場合は無いかと思っている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	3	0	短期間での成果を求めるものが多い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	3	0	客観的根拠としてシンクタンク調査や大企業ヒヤリングなどの情報収集が容易なところが多くなっており,偏って資金配分が決められている.資金戦略部門強化が必要。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	2	0	機関別・分野別の資金配分の現状を公開してもらいたい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	「戦略的」というが,本当に成果につながっているとは思えない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	材料関係に偏りすぎている.特定研究者に偏りすぎている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	4	4	0	海外では商品化されているが国内ではその商品すら使用できない状態がある.その場合,その商品に関連する技術要素は全て遅れを取るため,国際的動向に対する研究テーマの発掘は幅広いサーベイが必要であると考えます。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
32	3	3	0	産業界が学や官に求めるものの内容が不明確であり,対応に苦慮しているように思える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	異分野融合的,学際的,領域橋渡しの研究が支援されていない.つまり,JSTとAMEDの間,JSTとNEDOの間,NEDOとAMEDの間がからっぽ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	3	0	PDに限らず,評価者が自分の経験,立場で発言している.評価者を評価する仕組みが必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	将来のイノベーションの源となるような研究に対する先行投資が減少し,近視眼的,目先の成果を重視した投資が多くなっている.POの質(POの指摘が適切でない場合も散見)やPOの利益相反問題についても懸念あり。(大学,部長・教授等クラス,女性)

36	2	2	0	長期的展望にかけている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0	有望な研究開発テーマはその分野のプロが判断しないと将来性は見極められないが,JSTの室長クラスが判断する今のシステムは機能を十分に果たせない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
38	2	2	0	戦略的分野の選択過程が不明瞭(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	ビックネームが資金を寡占している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	1	1	0	目利きのあるPDに出会ったことがない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	4	4	0	NEDO,JST,環境省の研究評価に関係しているが,機関によりPOのレベルが酷いところもある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	1	1	0	余りに出口を求めすぎている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	1	1	0	挑戦的な研究機関に,まったく配分されていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	2	2	0	役割を果たしているかどうかは,その後の研究テーマを評価すればわかるかと思えます。まずは,研究テーマの進捗管理が大事だと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	大金を投じたImPACTやSIPなどに見るべき成果がない.JSTのグラントを受けている研究には新規性がない.NEDOは昔からろくな研究成果がない.AMEDも同じで,新規性に乏しい。まじなのはJSPSだけだが,それも出来レースとの批判がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	3	3	0	余り変わっていない印象。外部から所属するコンサル?。企業で成功できた人物ではなく,成功例を見てきた人物であることが多く,本質が見えていない場合も有る。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	2	2	0	一定レベルでワークしていると思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	2	1	-1	AMED・NEDOの予算分配法を見直すべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
49	5	4	-1	おおむね各機関の機能を果たしているが,プロジェクトによっては出来レースも散見される。PS/POが自らその予算を獲得するのは言語道断>AMED。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	2	-1	配分が偏っている様に思われる。外国人の評価も必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	資金配分が偏りすぎではないかと思うことがある。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
52	2	1	-1	特にAMEDでの予算配分は偏っている.NEDOもあまり機能的とは思えない。基礎研究を考えた場合,JSTだけの方がよかった。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
53	3	2	-1	研究テーマの選定が,まだ欧米追従型のように感じる。日本独自の戦略を打ち出すことが重要と考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	「将来有望な研究開発」と現在トレンドになっている研究,社会から求められているように見える研究を混同している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	研究成果を数値で(例えば既存の10倍)示すことを求めている時点で,挑戦的な研究は排除される。既存のものと比べようがない研究こそ挑戦的である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
56	5	4	-1	審査や選考に,仲間意識で不公平な所があるように思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	目利きが機能していないこともある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	科研費と比較して特定の領域やグループへ継続的配分があるため,新規領域の発展が困難。審査員等も固定化している。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	3	-1	ある特定の研究グループに予算が集結する傾向にあり,そのような研究グループの内部において,組織的に疲労していると感じられるようになったため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	成果が反映されている度合いがわからない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	SIPプロジェクトの予算は,政府の方針により当初の計画から大きく変更され,所期の計画の実行が難しくなった。方針がぶれることにより計画を断念せざるを得ないことは残念であり,一貫した方針を期待したい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	2	1	-1	大学のみならず企業からも非常に評判が悪い。少人数で審査・アドバイス・評価等を行うので,社会主義的な取り組みになってしまっている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
63	4	3	-1	特定の研究室に過剰に資金が集中しすぎている例を見かける。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
64	2	1	-1	公募テーマに偏りがある,出来レースが多い(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	自分の専門領域以外のことは詳しくない,ご自分の分野では輝かしい業績のある方,を目利きに据えている時点で失敗だと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
66	2	1	-1	AMEDは,真にイノベータイブな研究をさらに確実に把握すべきと思います。パワーワードに目くらましされている感じもあります(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
67	2	1	-1	JST・AMED・NEDO等実績のある研究にしか資金配分をしないので,テーマの発掘は無理である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	領域の固定化と採択基準の不明確さが増しているように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
69	3	2	-1	短期的な実用化に向けた目的志向の開発研究に重心が移動する傾向があり,真のイノベーションに繋がる研究の支援となっているか疑問(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
70	2	1	-1	人間的つながりで選んでいるように見える。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	不十分というよりは,不要なところにもばらまいている印象。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
72	4	3	-1	科学研究関係予算は漸減傾向にあり,これに抗うことはできないと思っています。社会は社会保障費の拡充を望んでいると思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	明らかに偏った採択基準があるように見受けられる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	本学では助教でも独立し教授と同等の規模・学生数で研究室を運営している。当然,研究費も必要になるが,これらの予算には助教の身分では応募できないものも多い。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

75	3	2	-1	出口を求めるにしても、戦略を練って中長期的に進めることが必要。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	優れたPDもいれば、そうでない場合もある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	3	2	-1	極端な重点配分よりも、もう少し薄く広い研究費支援が(特に基礎研究に対して)必要だと考えます(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	挑戦的研究費が乏しく偏りが大きい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
79	4	3	-1	様々な機関が同じ研究分野に多重的に研究費を投入しているように思えるので、機関ごとの独自性・多様性を高める必要がある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	結局,AMEDも研究費の集中が見られてきており,実用化に近いイノベーションに関わるところに本当に配分できているのか不明。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	4	3	-1	挑戦的な研究開発の奨励的な評価体制は、整備が遅れている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	4	3	-1	先駆的な研究を重視といながら挑戦的課題について徹細に審査され採択し難い状況(時期尚早と言いつつ)発掘といていながら(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
83	3	2	-1	PDがいるPJは,挑戦的といいつつ,成果の見込めることをやっている.一度真剣に考え直すべきである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
84	2	1	-1	1局集中化が進んでいる.いろいろなプログラムができるが,それぞれことなる予算を,同じ研究室がとっていくことも多く目にする。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	4	3	-1	大型予算では実績重視の傾向があるように感じます.またJSTさきがけでも,既に「さきがけ」でないと採択されないと聞いたことがあります。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	今年JSTのA-STEPに応募し,面接審査で不採択となったが,審査の観点や審査員の専門性に関する情報を事前に公表していただきたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	3	-1	大いに役立っているが,事務的な処理ほかが多く,研究に専念できるとは限らない。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
88	4	3	-1	NEDOなど終了したプロジェクトの成果が芳しくないなどの例が散見する(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
89	5	4	-1	資金が集まる場所にさらに資金が集まる傾向がまだ見られるため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
90	4	3	-1	研究目的に応じたテーマ選別が,客観的に行われているとは思いますが,総じて勝ち馬に乗るような重複が残る.観点の異なる目利きが必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
91	4	3	-1	プロジェクト終了後にPDの評価を厳格に行い,その結果を,次期プロジェクトでのPD選考に生かすシステムが求められる(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
92	3	2	-1	基礎研究軽視の傾向を憂慮する。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	4	3	-1	最近ではテーマが偏りすぎている.その割には十分な成果が得られているとは言えない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	5	4	-1	若干,流行りの分野への資金分配の偏りが甚だしくなっている面がある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
95	3	2	-1	ブームの分野・課題には資金がつくと認識で,人が群がりがち.実はブームになっているときには,すでに先行して取り組んだ国・企業(アメリカが多い)とは勝負はついているので,その先の展開や,別の展開を図る分野に,基礎的な研究費を手当てすべきではないか?重点領域の設定,プログラムコーディネータの選定,研究審査にかかわる人々に,広い視野・ロングレンジでの見識を期待したい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
96	3	2	-1	各機関とも手続きなど成果に慎重すぎてスピード感がないため,十分な機能を発揮できていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
97	4	3	-1	有力教授が基礎研究を短絡的にイノベーションにつながるとして提案,採択される例が複数目につく。(大学,部長・教授等クラス,男性)
98	3	2	-1	A-MEDは医療関係者(医者)以外が主となる研究プロジェクトに対しては,ほとんどがNGになっているように思える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
99	5	4	-1	そうしようとしていることは認めるが,十分に機能しているとは言いがたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
100	2	1	-1	一部の大型研究に偏っているイメージが強い(大学,その他,男性)
101	2	1	-1	PDが他の仕事と兼任している現状では,責任体制が明確でない.専任で行うべきであろう。(大学,その他,男性)
102	5	4	-1	多くの機関はまじめに取り組んでいるが,理事長や理事の多くが外部から徴用されるのでミスキャストがあると数年停滞しがちである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
103	2	1	-1	最近,ますます,似たようなテーマに集中するようになっていくように感じられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
104	3	2	-1	マネージメント・結果説明の多くの時間を費やさなければならず,クリエイティブな時間がとられてしまう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
105	3	2	-1	発掘する人たちの能力が高くない.シンクタンクの研究をしたこともないヒトの意見,また,会社で第一線を離れたひとの意見。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
106	2	1	-1	医療関係のテーマのAMED以外での研究開発ができなくなってきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
107	3	2	-1	やや受け身の支援になっている。(公的研究機関,その他,男性)
108	4	3	-1	その分野の権威者による老害にも注意を払われた方がよいと思います(公明正大な資金配分が損なわれる)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
109	5	4	-1	受け側の産業界が弱ってきているのは問題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
110	3	2	-1	資金配分が応用研究偏重のような気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
111	4	3	-1	必要のないテーマに資金配分しているのではないかと思われるケースも散見されるように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
112	2	1	-1	各研究機関のテーマ重複や差異が分からなくなってきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

113	4	3	-1	採択課題の実施期間内であっても、適切と考えられる範囲を超えて予算削減されることが散見される(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
114	3	2	-1	これらの機関が本当に機能して役にたっているのかという疑問の声は、巷でよく聞く。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
115	4	3	-1	イノベーションを担うベンチャーへの配分が減っている印象がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
116	4	3	-1	挑戦的な研究への資金確保の動きもあるが、全体としてみると多様性を失わせる方向へのモメンタムの方が強いように見える。「PD」「目利き」への依存も多様性喪失を招きかねないリスクがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
117	3	2	-1	配分の仕組みをよく理解している研究者や組織に多く配分されすぎているように感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
118	4	3	-1	AMEDの運用をもう少し見直すべきである。出口志向の細分化された短期間の公募システムでは研究者のモチベーションが下降する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
119	2	1	-1	ビジネス感覚が低い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
120	5	3	-2	「将来有望な」という点は現時点ではわからないのだが、JSTや特にAMEDがとりこぼしのない支援のための戦略を立てているかは、一度レビューしたほうがよいかもしれない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
121	5	3	-2	イノベーションや目先の利益(事業化)に囚われ過ぎてる感がある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
122	4	2	-2	既に出た成果への報奨金に見えることが多い。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
123	3	1	-2	JSTはやれていると思う。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
124	4	2	-2	多様性がなくなってきたように思える。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
125	5	3	-2	医療関連分野の研究課題が、JSTからAMEDにすべて移管されたことで、当該分野における科学技術の発展に悪影響が及び始めている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
126	5	3	-2	挑戦性よりも無難性を取っているように思う。採択課題に意外性が少ないように思う。結局、何を申請したか、ではなく、誰が申請したか、が採択の基準になっていることが多いように思う。また、ロードマップ(大教授の考えが反映)に固執しすぎて、新しいテーマへの着目が少ないようにも思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
127	4	2	-2	歯学系の場合、医学系の審査員によって、公平に判断されていないと思われる時が多い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
128	4	2	-2	出口戦略だけ見据えた募集要項が多く、基礎研究にはほとんど貢献していないのではないかと。(大学,部長・教授等クラス,男性)
129	5	3	-2	特定の大学の研究者に資金配分が集中しすぎているように感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
130	3	1	-2	目利きという役割を十分に可能な人材が不足していると思う。企業経験者にしても、教員OBにしても、本当に目利き出来るか、というところは、疑問を感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
131	3	1	-2	PDの選任過程を公開すべき。評価者やプログラムディレクターが適切な人材とは思えない場合が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
132	3	1	-2	著名な研究者への集中投資は、成果を生んでいない。PDが大企業出身者で、起業経験ないので、ガイドが適切でない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
133	4	2	-2	特にAMEDが基礎研究を支援しなくなったと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
134	5	2	-3	JSTとAMEDの境界にあたる分野(例えばナノバイオ)への資金配分が、最近減ってしまった。応物学会でも活発な分野なので、非常に残念。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
135	5	2	-3	昨年度末NEDOに応募したが、採択結果に納得がいかない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q307. 政府の公募型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することが十分にできていると思いませんか。

回答者グループ	2017年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者会社(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	190	242	488	386	100	13	1,751	3.6	2.3	3.7	5.3	3.8	3.6	-	-	-	-0.28	-	-	-	-		
大学等	162	197	436	405	89	12	1,464	3.6	2.3	3.7	5.3	3.9	3.6	-	-	-	-0.26	-	-	-	-		
公的研究機関	28	45	86	83	61	11	287	3.4	2.2	3.6	5.0	3.8	3.4	-	-	-	-0.38	-	-	-	-		
イノベーション・ベンチャーグループ	57	58	152	184	117	37	549	3.7	2.5	3.9	5.3	4.0	3.7	-	-	-	-0.23	-	-	-	-		
大企業	29	5	49	57	44	0	167	4.1	2.9	4.2	5.5	4.2	4.1	-	-	-	-0.07	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	19	17	39	46	19	7	129	3.4	2.3	3.6	4.8	3.8	3.4	-	-	-	-0.39	-	-	-	-		
中小企業	16	3	16	25	9	2	56	3.8	2.8	3.9	4.9	4.2	3.8	-	-	-	-0.39	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	3	14	23	21	10	5	73	3.2	2.0	3.3	4.7	3.5	3.2	-	-	-	-0.38	-	-	-	-		
橋渡し等	9	36	64	81	54	18	253	3.6	2.4	3.9	5.3	3.9	3.6	-	-	-	-0.26	-	-	-	-		
男性	207	261	604	621	463	126	2,088	3.6	2.4	3.8	5.3	3.9	3.6	-	-	-	-0.25	-	-	-	-		
女性	40	39	70	51	40	11	212	3.2	2.0	3.3	5.0	3.7	3.2	-	-	-	-0.47	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	36	34	127	135	85	16	0	397	3.6	2.5	3.8	5.0	3.8	3.6	-	-	-0.19	-	-	-	-		
部長、教授クラス	68	117	287	265	186	47	3	905	3.5	2.3	3.6	5.1	3.8	3.5	-	-	-0.27	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	76	90	165	160	139	42	8	604	3.7	2.3	3.8	5.5	3.9	3.7	-	-	-0.21	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	60	52	83	97	83	24	3	342	3.7	2.3	4.0	5.5	4.1	3.7	-	-	-0.39	-	-	-	-		
その他	7	7	12	15	10	8	0	52	4.0	2.5	4.1	5.8	4.6	4.0	-	-	-0.57	-	-	-	-		
任期あり	73	75	213	237	168	46	4	743	3.8	2.5	3.9	5.3	4.0	3.8	-	-	-0.27	-	-	-	-		
任期なし	174	225	461	435	335	91	10	1,557	3.5	2.3	3.7	5.2	3.8	3.5	-	-	-0.27	-	-	-	-		
学長・機関長等	1	11	37	49	24	1	0	122	3.5	2.5	3.8	4.8	3.6	3.5	-	-	-0.10	-	-	-	-		
マネジメント実務	10	9	47	49	39	7	1	152	3.9	2.7	4.0	5.4	4.1	3.9	-	-	-0.18	-	-	-	-		
現場研究者	172	198	391	357	288	83	12	1,329	3.6	2.2	3.7	5.3	3.9	3.6	-	-	-0.31	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	7	24	47	33	35	9	0	148	3.4	2.1	3.5	5.3	3.7	3.4	-	-	-0.27	-	-	-	-		
国立大学等	108	153	316	285	236	64	9	1,063	3.6	2.3	3.7	5.3	3.8	3.6	-	-	-0.26	-	-	-	-		
公立大学	7	9	31	20	16	7	2	85	3.7	2.3	3.5	5.4	3.9	3.7	-	-	-0.24	-	-	-	-		
私立大学	47	35	89	100	73	18	1	316	3.7	2.5	3.9	5.3	4.0	3.7	-	-	-0.29	-	-	-	-		
第1グループ	17	45	63	61	55	17	1	242	3.5	2.1	3.7	5.4	3.8	3.5	-	-	-0.28	-	-	-	-		
第2グループ	34	40	106	87	81	25	2	341	3.7	2.4	3.8	5.5	3.9	3.7	-	-	-0.22	-	-	-	-		
第3グループ	37	54	108	109	70	16	2	359	3.4	2.2	3.6	5.0	3.8	3.4	-	-	-0.37	-	-	-	-		
第4グループ	65	47	142	134	109	29	6	467	3.8	2.5	3.9	5.4	4.0	3.8	-	-	-0.20	-	-	-	-		
理学	35	35	45	41	35	11	1	168	3.3	1.9	3.5	5.2	3.6	3.3	-	-	-0.22	-	-	-	-		
工学	47	48	97	115	97	31	6	394	3.9	2.5	4.1	5.6	4.2	3.9	-	-	-0.31	-	-	-	-		
農学	17	28	53	37	31	7	0	156	3.2	2.0	3.2	5.0	3.6	3.2	-	-	-0.44	-	-	-	-		
保健	41	46	126	99	79	23	3	376	3.6	2.3	3.6	5.2	3.8	3.6	-	-	-0.27	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	39	49	121	154	102	33	1	460	3.8	2.6	4.0	5.3	4.0	3.8	-	-	-0.19	-	-	-	-		
なし	18	9	31	30	15	4	0	89	3.4	2.4	3.6	4.8	3.9	3.4	-	-	-0.47	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	21	22	66	81	54	18	0	241	3.8	2.6	4.0	5.4	3.9	3.8	-	-	-0.04	-	-	-	-		
なし(分からない)	33	9	42	51	25	9	1	137	3.8	2.7	3.9	5.1	4.2	3.8	-	-	-0.43	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	247	300	674	672	503	137	14	2,300	3.6	2.3	3.8	5.3	3.9	3.6	-	-	-0.27	-	-	-	-		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q307. (意見の変更理由)政府の公募型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することが十分にできていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	文科省の基盤研究を、期間途中で新たに研究費の多い科目へ応募できるようになったことは、継続性・発展性を維持する上でよいと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	継続的な、支援体制はあると感じている。しかし、画期的な研究に資金が出されることは見られない。何かしらの結果があつて初めて資金が得られる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	4	5	1	最近,このような制度が浸透し始めており,評価したい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	4	1	AMEDの取り組みはとも良いと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	4	1	私学Branding事業などはこれにあたると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	ステージゲート制などが確立して来ている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	頑張っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	改善の努力は認められる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	AMEDにより発展段階に応じたファンディングは対応出来る様になってきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	SIPなどの活動が評価できる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	3	3	0	評価が偏っている。正しく実行されているかの評価が必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	4	4	0	形式上は,それらのプログラムは存在するが,ステージゲートで適正な判断が下されているかはわからない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
13	2	2	0	CRESTなどは大変優れた制度だが,終了後の継続性に難点。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	1	0	成果に基づくフィードバック(インセンティブ)は無い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	1	0	支援期間が短すぎると思います。金額より継続性を研究者は望んでいます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	2	2	0	優れた研究を評価する人間の人选が偏ってはいないか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	2	0	科研費では,特別推進研究の採択回数制限を設けたが,優れた基礎研究で大型の研究費が必要な研究を維持するためのしくみがないのではないか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	2	0	ImPACTで具体的成果を強く求められると,成果が小さくなる懸念(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	1	0	大型予算が終わった後のサポートする枠組みが必要である。立ち上がり始めた研究が進まなくなること(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	1	0	特定研究者には手厚く継続がなされている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	プロジェクト研究でも構わないが長い目で見るプロジェクトにすべし。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	2	0	長期的展望にかけている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	4	4	0	そのような努力はされていると思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	1	1	0	公募しているというが,公平性が保たれていないと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	2	0	年々,委託費も減ってきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	全くできていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	1	1	0	有識者や委員がおかかえて,アホすぎて話にならない。厳しいこと言う委員,挑戦的な委員が居ても良いのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	支援内容はもつともらしくなっているが,事業基盤のない小さな企業では,結局活用できない状況にある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0	予算の性格上,短期年度での取束をめざすこととなり,継続的には支援されていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	2	0	まずは優れた研究であることを,事前に判断するというのが難しいように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	SBIRは単なる中小企業支援の範疇を出ていない。今のままなら制度を廃止すべきだ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	研究成果を社会還元する部分が弱い気がします。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	1	-1	継続性については考慮しているとは思えない。ステージゲート制は,実際には形骸化していて機能していない。(大学,第1G,その他,男性)
34	3	2	-1	高額の科研費などは,若手には獲得するのが特に難しい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1	「優れた」研究かどうかを判断するのが外部なので,本人たちは良いと思っても,突然援助がなくなることがある(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	2	1	-1	成果を確認している公募型研究費では,研究開発が終了して製品開発に移行している研究に研究費が配分されているような気がする。(審査委員を経験して)(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	似たようなメンバーが複数の大きな科研費の構成員に含まれているように見受けられるものもある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
38	3	2	-1	特定の研究が重複して支援されていることが多く,無駄なものも多いと思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

39	2	1	-1	持続性には乏しく、プロジェクトに振り回される若手研究者が気の毒。その様子を間近で見ている学生が博士課程に進学する気になるわけがない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
40	2	1	-1	ステージゲート制は基礎段階にある研究開発には全くそぐわない。むしろ本来の可能性を萎縮させる可能性すらある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	単なる知り合いの互助会にすぎない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	iPSなどの特定研究への助成が中心になっている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	3	-1	単年度や3年は成果を出すまでには十分ではないように感じる。IFの高い論文誌の掲載には1年程度は掛かるため、短期での成果をあげるには下地が必要となる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
44	5	4	-1	科研費などは短期になり、継続的に行える基盤経費が落ち込んでいることから、これらを打開する継続的な基盤確保がなければ底上げが困難で新規課題もずらいだろう(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
45	5	4	-1	応用研究に偏っている傾向が強まっていると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	五年ごとくらいで方針が変わり、研究者が育っていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	研究成果の評価と継続性を見極めに十分な人材と時間が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	ノーベル賞効果で、一つの省庁が支援を開始すると、他省庁の支援が重なって来ている。流行のテーマに重複支援が続いている。独自の観点から支援先を考えるべきである。(大学,その他,男性)
49	2	1	-1	研究評価システムが確立されているとは言い難い。継続性は保たれているは言い難い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	直近の成果を生産する技術開発型研究に偏向している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	継続性が引く感じられる(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
52	3	2	-1	社会実装を求める余り、挑戦的な研究が実施しづらくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	あまりにも研究成果の効率化に追求するあまり、普及段階に近い研究開発に研究費が集中し、息の長い研究が出来なくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	3	2	-1	管轄省庁にもよるが、申請書類や報告書類が多すぎる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
55	2	1	-1	より継続性のある支援。リハリの効いた支援が必要。評価者の目利き力も問われるところである。(公的研究機関,その他,男性)
56	4	3	-1	省庁間の異なる公募型研究の橋渡しや連携は、相変わらず出来ていない。昨年からの変化点はないが、私の認識見直し。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	5	4	-1	研究の目標達成度が例えば200%でも、研究資金が増えることはない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	政府側が研究開発の経験のないメンバのため目利きができていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	2	1	-1	より拡大した連携が必要。特に、大企業以外に対する取り組みが不足。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	4	3	-1	採択課題の実施期間内であっても、適切と考えられる範囲を超えて予算削減されることが散見される(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	成果の確認がそう簡単ではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	3	2	-1	橋渡しが途絶え、研究が中断するケースも見受けられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	難易度の高いテーマへの期間の理解が不十分に感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	大学の先生の話がうかがっていると、継続性についてはまだ十分といえないようです。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	5	4	-1	JST改革で課題解決を図ろうとしていることに気づいた(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
66	4	2	-2	自立に向けた社会環境が整わないまま期限付きの予算の終了にて研究がとん挫するケースが散見される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
67	4	2	-2	iPS研究においてすらお寒い現状であることを考えると、まったく楽観できない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	5	3	-2	ミスマッチの話をもっとよく聞きます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	2	-2	出口が見えにくい地に足の着いた研究も評価して欲しい(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
70	5	3	-2	JSTの未来社会創造事業は評価できる(大学,部長・教授等クラス,男性)
71	4	2	-2	異なる公募型研究費の橋渡しは不十分と思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
72	6	4	-2	採択後のテーマにおいても、当初計画より資金展開の減額を求められることがある。残念。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	3	1	-2	長期に時間がかかる研究の支援システムを考えるべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	6	3	-3	研究開発期間が短すぎる。PDなどがステージゲートでの成果評価を正しく行うことができていない例がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

Q308. 政府の公募型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての手続・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組が十分に行われていると思いますか。

	2017年度調査											各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	144	330	468	262	62	5	1,777	3.0	2.0	3.1	4.6	3.1	3.0	-	-	-0.14	-	-	-	-	-	
	大学等	144	263	396	231	52	5	1,482	3.0	2.0	3.2	4.7	3.0	3.0	-	-	-0.13	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	20	67	115	72	31	0	295	2.7	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	-	-	-0.18	-	-	-	-	-	
	インバウンジョン係属グループ	83	91	220	137	61	13	1	523	2.8	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
	大企業	39	16	82	40	17	2	0	157	2.8	2.1	2.9	4.2	2.9	2.8	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	26	30	51	28	9	4	0	122	2.5	1.7	2.7	4.0	2.7	2.5	-	-	-0.25	-	-	-	-	-
	中小企業	17	13	24	11	4	3	0	55	2.5	1.7	2.7	4.0	2.7	2.5	-	-	-0.11	-	-	-	-	-
	大学発ベンチャー	9	17	27	17	5	1	0	67	2.4	1.6	2.7	3.9	2.8	2.4	-	-	-0.37	-	-	-	-	-
	橋渡し等	18	45	87	69	35	7	1	244	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	3.0	-	-	0.00	-	-	-	-	-
	男性	209	370	784	558	302	68	4	2,086	3.0	2.0	3.1	4.6	3.1	3.0	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
性別	女性	38	51	86	47	21	7	2	214	2.6	1.7	2.8	4.2	2.7	2.6	-	-	-0.11	-	-	-	-	-
	社長・役員、学長等クラス	48	57	151	119	53	5	0	385	3.0	2.1	3.2	4.5	3.1	3.0	-	-	-0.19	-	-	-	-	-
	部長、教授クラス	64	154	384	236	105	28	2	909	2.8	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
	主任研究員、准教授クラス	58	130	206	144	111	28	3	622	3.1	1.9	3.1	4.8	3.2	3.1	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
	研究員、助教クラス	66	74	111	90	49	11	1	336	2.9	1.8	3.1	4.6	3.0	2.9	-	-	-0.14	-	-	-	-	-
雇用形態	その他	11	6	18	16	5	3	0	48	3.2	2.2	3.3	4.6	3.5	3.2	-	-	-0.26	-	-	-	-	-
	任期あり	87	115	280	200	115	18	1	729	3.0	2.1	3.2	4.6	3.2	3.0	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
	任期なし	160	306	590	405	208	57	5	1,571	2.9	1.9	3.0	4.5	3.0	2.9	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
	学長・機関長等	0	10	49	48	16	0	0	123	3.1	2.4	3.4	4.5	3.4	3.1	-	-	-0.26	-	-	-	-	-
	マネジメント実務	10	19	58	51	20	4	0	152	3.1	2.2	3.3	4.5	3.1	3.1	-	-	0.01	-	-	-	-	-
	現場研究者	149	269	482	340	209	47	5	1,352	3.0	1.9	3.1	4.6	3.1	3.0	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
	大規模PIの研究責任者	5	32	61	29	17	11	0	150	2.9	1.8	2.8	4.5	2.9	2.9	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
	国立大学等	98	200	393	275	161	41	3	1,073	3.0	2.0	3.1	4.6	3.1	3.0	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
	公立大学	9	12	30	20	16	5	0	83	3.3	2.2	3.3	5.0	3.3	3.3	-	-	0.04	-	-	-	-	-
	私立大学	37	51	112	101	54	6	2	326	3.1	2.1	3.3	4.7	3.2	3.1	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
大学グループ	第1グループ	18	61	79	51	34	15	1	241	2.9	1.6	2.9	4.7	3.1	2.9	-	-	-0.22	-	-	-	-	-
	第2グループ	37	52	121	96	58	11	0	338	3.1	2.1	3.3	4.7	3.2	3.1	-	-	-0.02	-	-	-	-	-
	第3グループ	34	71	140	95	46	10	0	362	2.8	1.9	3.0	4.4	3.0	2.8	-	-	-0.20	-	-	-	-	-
	第4グループ	48	69	169	141	87	14	4	484	3.3	2.2	3.4	4.8	3.3	3.3	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
大学部局分野	理学	31	38	54	38	33	8	1	172	3.1	1.8	3.1	5.0	3.1	3.1	-	-	0.01	-	-	-	-	-
	工学	39	72	132	110	71	14	3	402	3.2	2.0	3.3	4.8	3.4	3.2	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
	農学	19	32	62	34	22	4	0	154	2.8	1.8	2.9	4.4	2.8	2.8	-	-	-0.03	-	-	-	-	-
	保健	40	68	143	97	55	13	1	377	3.0	2.0	3.1	4.6	3.1	3.0	-	-	-0.14	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	あり(過去3年間)	57	75	184	116	54	12	1	442	2.9	2.0	3.0	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
	なし	26	16	36	21	7	1	0	81	2.5	1.9	2.8	4.0	2.2	2.5	-	-	-0.04	-	-	-	-	-
	大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	41	33	115	47	20	6	0	221	2.7	2.0	2.8	4.0	2.7	2.7	-	-	-0.02	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	なし(分らない)	35	29	53	37	14	2	0	135	2.6	1.8	2.9	4.2	3.0	2.6	-	-	-0.38	-	-	-	-	-
	全回答者	247	421	870	605	323	75	6	2,300	2.9	2.0	3.1	4.5	3.1	2.9	-	-	-0.12	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

Q308. (意見の変更理由)政府の公募型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	申請書の負担が減った。画期的なことである。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	科研費の申請書フォーマットが簡素化されたのは、申請者・審査員の負担軽減に効果的である。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	科研費申請のWeb入力項目が増えたのはよいことである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	この点は少しずつ改善されているように思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	今年度の科研費申請書の様式変更により、以前の煩雑性がやや緩和されたように感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2	橋渡しの機関が、役割を果たしている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	科研費改革により、申請書や審査が少しではあるが簡素化された(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
8	4	5	1	今年度からの科研費の申請手続き等,改善は進んでいる(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
9	3	4	1	科研費の申請書などで改善が見られつつある。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	3	4	1	今年の科研費に関しては、かなり申請ややりやすい形となって良かったと思う。他のグラントは、まだまだ申請自身に負担が大きく、採択率も低い為、研究時間確保に及ぼす影響は大きい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	現段階では分からないが、科研費改革の成果を期待して一段階上げさせていただいた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	少しは改善の方向に向かっているかもしれない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	申請様式の変更は審査員の負担を減らす配慮が見受けられます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	改善されていると感じます(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	科研申請,審査システムは改善したと感じます。しかしまだまだ負担は大きいです(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
16	3	4	1	組織で申請しないと採択にまで到達できない予算が増えてきており,個々の研究者にとっては負担が減ってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	文科省の科研に関しては,基金化など,手続きについて改善されてきたが,他の省庁関連予算では,事務処理が煩雑で研究以外の負担が大きい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
18	2	3	1	科研費改革の結果を見ないと本当に改善したかわからないが,少なくとも,改善しようという取り組みがなされたことは評価に値する。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	科学研究費助成事業については,研究者が使用しやすいよう改革が進んでいる。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	4	5	1	科研費応募書類の書式変更は良いと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	申請の手続きはかなり複雑化していると感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
22	4	5	1	今回の科研費の書類についてはかなり改善されている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	申請書の変化を見ると,気遣いが感じられる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	4	5	1	今年度の科研費改革はポジティブに評価したい。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1	書類が簡素化されてきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	研究時間が減少する中,申請者の負担を軽減すべきであるが,審査員は業務を責任を持って遂行するだけのエフォートを割くべき(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	科研費の申請方法が,やや良くなったと思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	3	1	科研費の改革など少しずつ改善されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	アカデミアに学術支援体制が定着しつつある現状から評価(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	ドイツDFGの公募型研究の審査をした経験から,日本の予算申請,審査の負担はDFGに比べれば大きくない。EUの研究予算申請(Horizon 2020)はやはり緻密さを要求され,申請書作成段階で外部委託業者を入れていた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	4	1	特に手続きについては負担軽減が見られるようになった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	このような取組による改善効果が認められる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1	前回は厳しすぎたと振り返る(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
34	1	1	0	評価に関する環境が形式的・教条的でむだなことが多すぎるから。(大学,第1G,その他,男性)
35	1	1	0	誰かがやらなければならないので,負担の低減は困難である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	AMEDの申請書の英語の要約など研究者の足かせである。英語版は採択者のみに作らせればよい。各機関の申請書フォーマットを極力統一すべき。研究者は,単なるフォーマット修正に莫大な時間を割いている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	3	0	科研費については,審査制度が変わった結果を見守る必要がある。ただ,全体で見れば審査員の総数は減少しているのので,負担は軽減しているとも言える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	科研費申請書類の枠は無くなったが,ヘッダーに記されたページ番号のようなもののために,手間は変わっていない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	4	4	0	科研費の書類が軽減された(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	大学(国)からの配分がないため外部資金集めに奔走する事態を招いている。審査する側としても、いずれも優れた申請内容であるにも関わらず無理矢理優劣をつけなければならぬケースが多い。あら探しに無駄な努力・時間を費やされている感がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	2	0	作成した申請書に対するフィードバックの時間が短すぎて研究者を圧迫している様子がしばしば見られる。あれは変えられないのか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	1	1	0	大学事務のローカルルールがこれを阻んでいる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	1	0	審査する方の負担は計り知れないと思います(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
44	2	2	0	学内事務は以前より協力的になってきているが、見積書が出せない量販店が利用できないなど、利用制限が依然として強い。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	不正することを前提として、指導されたり規制されたりすると、心的に負担を感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	1	1	0	研究者の負担が大きいため、申請を辞退する研究者がおり、URAなどの研究サポート人員(正規のパーマネントのポスト)を増加させる必要がある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
47	2	2	0	評価が煩雑過ぎる。定性的にしか評価できないことについては、できるだけ、簡便にする必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	2	0	審査員の負担はある程度仕方がないと思う。事務的な事柄を行う体制を各機関で行えるようなサポート体制の財源が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	各研究室にURA的な支援が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	採択後の中間評価などが多すぎる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
51	1	1	0	事務的な手続きは未だ煩雑であると感じている(大学,その他,男性)
52	4	4	0	そのような努力はされていると思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
53	1	1	0	評価資料の作成ばかりで、研究する時間がない。結果、評価資料に書ける成果が挙らないという悪循環が生じている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	1	1	0	管轄省庁にもよるが、申請書類や報告書類が多すぎる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
55	2	2	0	PDやPOのレベルが低い場合や、機関の担当者の経験が浅い場合、研究者は苦勞する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	1	1	0	全く思わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	4	4	0	科研費B以上で500万円/年の国費支給を受けるのであれば、詳細な研究計画を書くのは当然。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	1	1	0	まったく工夫がされていない。むしろ不祥事のために、雑務が多すぎるようになっている。もっと自由にできないと意味がない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	1	1	0	費用的か人的な負担が大きいか、公募の審査員の質が悪い。例えば、太陽電池関連だと、主流が無機系なのでその分野の教授が担当するが、有機系の太陽電池の良し悪しは判断できていない。口では知ってる、というけど、専門からみると頓珍漢。機関の役員さんでは、その人が妥当か否か、専門知識がないから判断はつかないのは、ある意味しょうがないのか…(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	1	1	0	国費を使うので厳重なチェックは致し方ないが、煩雑であると想像できる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	2	2	0	大きな変化はなく従来通り(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	2	2	0	相当負担がかかっているのが現状。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	2	2	0	事務手続きなど、研究以外で研究者にかかる負担を、仕組みとして軽減できればと思います。これは管理法人が担う役割かと思えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	1	1	0	改善が全く見られない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	2	2	0	契約書だけでなく、押印の必要な書類が多すぎる。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
66	3	2	-1	申請も審査も大変な労力である。提案内容は大事だが、もっと成果を出した方に資金を投入される簡単な仕組みが作れるのではないか?(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	採択率が30%以下であるので、採択されるために過度に申請書作成に時間を掛けてしまっているように感じている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	1	-1	様式も求める内容もバラバラすぎる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
69	3	2	-1	このことが日本の研究低迷の一因でもあると思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
70	2	1	-1	審査員の負担は大きく、あるプロジェクトでは審査委員、あるプロジェクトでは審査を受ける側で、互いに遠慮がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	審査員の負担は大きく、リワードが無い。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
72	2	1	-1	毎年様式が少しずつ変化するので、作成時に戸惑うことが多い。評価者としては、評価コメントをきちんと記入するのが結構負担です。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	慣れた者にしか対応できない様な、書類作成における情報がすくない公募要項があると思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	より一層、悪くなった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
75	4	3	-1	評価が多すぎはしないか、中間評価など。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
76	2	1	-1	AMEDは益々提出書類が複雑になってきているように思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	4	3	-1	審査員に正しく評価してもらうために、提出する資料の量が増える傾向にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

78	2	1	-1	評価者が評価しやすい書類の作成を研究者に過度に求めているように感じます(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	2	1	-1	事務の負担が多い。内閣府の競争的資金の使用に関する申し合わせが徹底されていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	2	-1	負担ばかり増えている。対応余力がなくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
81	2	1	-1	総務省の資金など,省庁直轄のものは特に,手続きなどの煩雑さがひどい。役人が自分の仕事を増やすためにやっている資金としか思えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
82	4	2	-2	手続きや評価がますます煩雑化している。ただし,これ自体は厳正な予算執行の観点からしかたない面もある。問題はサポート体制。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
83	4	2	-2	人員削減で負担が増えていく方向にあります。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
84	3	1	-2	科研費の申請書の様式を度々変更されており,余計な負担がかかっている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
85	3	1	-2	1年ほど前に申請を行った際は,書類を整えるだけで多大な労力と時間を要しました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	3	1	-2	研究者への負担はいまだに大きいと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
87	3	1	-2	最近もの作り関係の助成をいただいて感じたことは,お金を経費の2/3戴けるのはありがたかったが,担当の職員は研究開発を邪魔するために存在しているという実感を持った。彼らは理系の知識がほとんどゼロであるという非適格者であり,その為かくだらないことばかりにこだわるために書類づくりに途方もない時間が要求されることを経験した。なぜもっと多くの理系の人間を職員として雇わないのか,更に現在の職員に理系の研修・教育を施して申請の内容が多少は理解できるようにしないのか,個人的には2度と政府の研究助成は受けたくないという気持ちである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
88	5	3	-2	応募件数が増加傾向にあり,審査員の負担が増えているように感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
89	5	2	-3	あまり変わっていないように思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
90	4	1	-3	こちらは事務処理やキャッシュの支払いの利便性など不十分だと思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q309. 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください

(301)・内在的動機に基づきながら現代的な要請に応えている状態というのは、たとえばヘーゲルのいう自由のような事態を想定しているのだろうか。・問題の設定が本末転倒のような感じがします。学術的な研究はその重要性に意味があって、現代的な要請はその過程で付加的に付くのではないかと思います。私の場合は、プロジェクトの大きさ、米国のような広い土地が必要、いろいろな経験を活用したいことから国際的な研究になっています。また、物理的な描像を深めるために近隣分野の情報を有効活用するために、融合性および総合性の要請があります。さらに、精度を求めるところや将来の拡張を考えて挑戦性をもつ部分もあります。・国際共同研究などは少ない。・研究者の内在的動機は流行り言葉にあまり左右されていないと思います。・多くの研究者が意識していると思います。

- 1 (302)・まったく新しい課題は採択されにくい。・科学の探求が進むにつれて、装置の大型化に向かう方向性もあると思います。科研費ではまかなえない課題もあり、不十分なところもあると思います。・もう少し基盤研究の採択率が高ければと思う。・科研費は新たな課題を積極的に探索し、挑戦することにとっても重要ですが、研究予算および人員の削減によって、一部運用資金的に用いなければならぬ状況に追い込まれているのも現状です。(303)・確保されていると確信できるようなイノベーションとは言えない。・全体的あるいは平均的にはある程度確保されていると思われます。・実用のみならず力点が置かれ、基礎研究を目指す人が少ない。・逆に出口指向が強すぎて多様性が減少しており、目先の研究が増えていることを危惧します。(304)・国力に比して相応であるが、学者・研究者のもつ意欲に比べれば不十分であるように思われる。・物理学、化学などでノーベル賞を受賞している点からある程度成果が出ていると思われる。・失速しつつある。・日本の研究の水準の高さから現状でも何とか世界の中で伍していく力をもっていますが、継続して行われている人員削減、予算削減に加え、若手参入の減少が急速に日本の研究国際競争力の後退をもたらしつつあると【続く】

1 思います。(305)・基礎研究はイノベーションのためにのみあるわけではないことを考えれば、十分であるように思われる。・ある程度はつながっていると思われ。・失速しつつある。・基礎研究をイノベーションと繋ごうとしても、上手くいく場合はほとんどないと思います。・産学官が相互に理解し、協働していくことがより強く求められていると思います。(306)・自分にとっては額が大きすぎて使いにくい。・学振の審査では、専門でない研究者も審査に加わっている場合もあると思います。場合によっては十分な判断がなされていない可能性もあると思われ。・それなりの役割は果たしているが不十分である。かなり努力はしていますが、実質の研究期間が1年半くらいのプログラムも多くあり、あまり効率的でないものもあります。・一部の研究者に偏りすぎ(307)・継続性は研究者の中では保つ努力がなされているものと思われ。(308)・申請書の負担は甚大・実情を知らないのではわからない。・政府の公募型研究費の申請あるいは審査に関わったことがないのでわからない。・アウトリーチと評価作業のウエイトが大きすぎるとも思います。もしも現在のウエイトを必要とするのであれば、それらの作業を専門的に支援するスタッフの派遣などがセットになるべきだと思います。(309)・多様な研究経費の存在は望ましいが、申請と評価だけでなく、審査等に関わると相当程度の時間をとられるようになっている。・研究所の場合には、秘書の方をお願いして研究費の収支の更新をしてもらい、事務の方にも協力をいただいているので、かなり研究に専心できる状況ではあります。・必ずしも必要がないような事務的な作業は、極力、排除していただけることを希望します。・公募型研究費の場合、申請に際して応募者・評価者に一定の負担が課されるのはやむを得ない面がある。しかしながら、書類作成における過度の形式化(細かな統一性の確保など)が、不必要な時間投入を促している面もあり、改善の余地はあると思う。・優秀な研究者に多くの優秀な人材が集まる場合は、研究代表者のわずかなエフォート率でも大きな成果が得られる可能性あり【続く】

- 1 り、実際にどのような体制で研究が進められているかが重要。・エフォート率管理で研究者の予算申請を縛るのは、実を伴わないため、やめるべき。・とにかく書類(報告書の類い)が多過ぎる。とくに大型と呼ばれる予算を獲得すると「これだけやっただから苦労しろ、いやならやめろ」と言わんばかりのやりかたで、何の意味があるのか分からない報告書を毎年書かされる。これにどれだけ無駄な時間と労力を割かれるか、誰も読まない報告書の類いは廃止の方向で進めるべきだと考える。・研究費の審査員は公開し専門性を上げるべきだと思います。AMEDは活動を評価する第三者機関を設けるべきです。すこし活動のバランスが悪いように思います。・作業負担が少ない分、額も少ない小回りの利く研究補助金が多数用意されているとよい。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)

- 2 審査委員の力量も評価したほうが良い場合があります。彼らも評価されないと、あまり専門ではなく、勉強もしていない人に、無茶なコメントを出されて、よく苦慮します。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

- 3 どのような研究にも使える、色のついていない運営交付金を増やすべきである。また研究者の処遇を任期制にする限り、有為な人材は集まりにくい。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

- 4 プロジェクト型研究の導入は、一方でそのときに流行っている研究への一極集中につながり、多様性という意味では失われていく方向にあると危惧している。挑戦的な研究が減少傾向にあり、新しい研究の芽が失われる傾向にある。基盤経費(運営費交付金)が減少する中、チャレンジするための予算は不足気味である。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

- 5 資金配分機関の意志決定方針に柔軟性が乏しい。一度開始した大型プロジェクトを維持しようとする負の力を感じる。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

- 6 研究以外の書類作成、シンポジウム、ヒアリングと作業負担ばかり続き、本当の研究にあてる時間が十分でない。本末転倒となっている。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

- 7 大学と公的研究機関の役割分担をもう少し明確に分けても良い気がする。大学は、学術・基礎ベースで科研費・JSTの一部の予算に全て頼っている研究者が多いが、公的研究機関の研究者が科研費やJSTの一部の予算を大量に獲得するのが昨今の状況である。これでは、大量に存在する能力のない大学教員たちのほとんどが研究ができなくなり、大学がどんどんダメになると感じている。大学に科研費すらも来なくなると、本当に研究の仕事をしなくて良くなってしまおう人が大量に溢れる。能力の優れた人が集まる公的研究機関の研究者は、別の予算で研究を強力に推進してほしい。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

- 8 政府の公募型研究費を受けると、膨大な書類作成作業が課されるため、プロジェクトのリーダーやサブリーダーになった方は研究以外の書類作業に忙殺されてしまう傾向にあるように感じています。同様の書類の提出を何度も求められたりすることは、改善の余地があるのではと思います。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 9 挑戦的な研究への資金と謳いながら、評価では、近々の産業応用など出口を求められるケースも多い。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 10 問2への回答と重複しますが、運営費交付金や基盤研究の総額を増やし、多くの研究者に低リスクで資金が配分されるようにすべきと思います。現状の競争的研究資金の採択・非採択は、研究の価値以上に当たり外れに左右される部分が大きいと感じます。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 11 研究以外のことに費やす時間が多すぎる。博士課程を持った装置の専門家、複数の研究室の経理を担当する職員、等の職員を増やし、研究者が研究と教育のみに集中する時間を増やすべきと考える(この2つだけでも優れた成果を残すにはすごく大変なことである)。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
- 12 JSTの規模は確保しながら、基盤的経費や科研費を重視すべき。(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
- 13 基礎研究を支える基盤的経費の増加と外部資金の増加をお願いします。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 政府の公募型研究費では、非常に大きなプロジェクトを行うもの、比較的若手の個人研究のような予算規模の小さなものが重視されているように感じる。もちろんこれらを手厚くすることは重要と考えられるが、ポストドク研究員を1〜2名程度雇用できる規模の研究費枠が少ないと感じる。この規模の研究活動を活性化できると、ポストドクの雇用機会の増加、流動性確保にも大きく貢献できるものと思われる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 応用研究にシフトしており、基礎研究の多様性の確保が困難である(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 総科学研究費に対するAMED・NEDOの大型予算の比率が多すぎる。できれば、これらの予算を半分か4分の1程度にして、基盤研究に振り分けたほうが、日本の科学研究の総力は向上すると感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 17 基礎研究をみっちり教育された人材が、スタッフとして応用研究に入っていくような流れが望ましい。だから、学部によって学生への教育の重要性の比率は変わるべきであるがそのようになっているとは思えない(人数で割っているようだ)。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 基礎研究をイノベーションに関連付けた質問の意図がわからない。また、内在的動機に基づく研究を、現代的な要請に関連づけようとする質問も意図がわからない。内在的動機に基づく研究こそが重要で、それを現代的な要請に合わせようとするれば、それはもはや内在的動機に基づくものではなくなる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 19 複雑化する社会におけるニーズと基礎研究の乖離は進んでいると感じる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 20 目的別に文科省、厚生労働省が独自の科研費を持っているが、内部配分額をあらかじめ指定するなどして、ある程度まとめられないだろうか。何度も異なる書式の書類を作成し、似たような申請内容であれば、書類作成の労力が増えるとともに他に採択された課題と似たような課題が集中的に採択される可能性もある。チャンスが多くあるのは良いと思うが、審査情報の共有も進めて、予算の寡占状態は防ぐべきだと考える。また、最近は防衛省予算も公募の形をとるが、学術研究予算はできるだけ学術研究の枠組みで行うべきであり、本来基盤とするべき学術研究予算を削ることはすべきではないし、分野の偏る予算を多く作って、それらの総額を学術研究予算に計上し、予算処置の充実ととらえるべきではないと考えます。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 21 基礎研究ではもっと自由な研究費の使い方が必要。科研費を獲得した直接のテーマでない派生的な研究にも使えるようにしてほしい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 22 学術研究における競争的資金は拡大しており、その点は評価出来るが、例えば国際交流関係が様々な制度でサポートされる一方で、制度間での調整が不十分と思われる。統一出来る制度は統一して、入口を一つにする方が、応募者としては有り難い。競争的資金全体に言えることだが、獲得を評価する一方で、アウトプットに対して十分な評価がされているのか疑わしい。科研費のような挑戦的なものは別にしても、政府系や資金配分機関はもう少し事後評価にも注力すべきである。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 大型競争資金ばかりになると、多様性は失われる。またそのときの流行ばかりを追うのも問題と考える(現在はIoT, AI, データサイエンスに偏重していると感じる)。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 短期的な研究にしかファンディングできない制度は、今後、持続的な社会や環境に関わる問題に資する基礎研究の必要性に対処できない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 基礎研究ではイノベーションを経済的発展のための技術革新ととらえず、萌芽的で革新的な挑戦を支援できる仕組み(余裕)が欲しい。時間も含めて無駄もつきものなので、それをどう許容するか、一方コストはどんどんかかるようになっていく。完全ではないまでも、経済的視点から離れた学術としての共通的な見解をつくる時期にあるのではないかと。それが結局、尊敬される形での技術革新につながると思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 申請内容の評価が特に高い場合でも、ボーダーラインぎりぎりでも採択された場合でも、支給率はほぼ同じ(例えば科研費では70%程度)である。その一方で、不採択になると全く支給されないため、ぎりぎりでも採択された場合とぎりぎりでも不採択になった場合の落差が大きい。ボーダー付近では、段階的に充足率を変化させてもいいのではないかと。例えば科研費では、基盤研究(A)で不採択になるような申請内容でも基盤研究(B)に申請していたなら採択されていたであろう研究は多いと思われる。そのような研究の申請に対して、全く研究費が支給されないというのは、優れた研究を埋没させている可能性が高い。そのような優れた研究が、資金ゼロ→成果ゼロ→次年度の申請で低評価の負のスパイラルに陥らないようにするため、少しでも研究を前に進められるように、評価と申請額によって支給額に変えるような制度があってもいいのではないだろうか。但し、このような支給の仕方の研究費は、実績の少ない若手研究者にとって不利になる可能性が高いので、今回廃止されてしまった若手研究(A)のような、優れた若手研究者が大型研究費を得易くする制度は必要である。若手研究(A)と若手研究(B)の区別を無くして、申請額と申請内容に応じて支給額が決まるような制度としてもよかったのではないだろうか。逆に、優れた内容で大型研究費により大きな進展が期待できる研究の申請であっても、申請者が不採択になることと恐れ支給額の大きい種目には申請せず、支給額の小さい種目に申請するという生じている。申請書に支給額に応じた複数のプランを記載しておき、審査の評価に応じて、支給額が決定されるような制度もあるとよいと思われる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 競争的資金は、物品費だけでなく、人件費にもっと予算を充てられるようにすべきだと思います。世の中では、ポストドクの不安定な身分が問題視されていますが、グローバル化するには、専門能力をもつ人材の流動化も促すような仕組みも必要だと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 我が国の研究者個々人は優秀であると思うが、そのような優秀な人材を持ってすら我が国の科学技術の成果が国際的にみて低下している現状およびその原因を認識することは必須である。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 29 研究成果の費用対効果を考えてとき、競争的資金は運営費交付金とくらべて非効率の多いという認識が広がることを望みます。研究費の総額でいえば、隣国中国の投資つぶりは凄まじいものであり、日本はまったく勝負になりません。竹槍で戦っているようなものです。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 30 日本の現状に対して、少しは目利きが効く人材は、外国に行くと思う。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 科研費は種目を減らすべき。少なくとも挑戦的研究(開拓)の存在は疑問。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 優秀な研究者には十分な研究費が与えられているのはありがたい。ただし、外部資金が増えると事務手続きの手間が増え、研究する時間が無くなってしまふ。優秀な研究者には秘書を雇ってやる、優秀な研究者を雑用から解放する、という仕組みが必要。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 バイオに関しては国を挙げての創薬展開。これはある意味正しいやり方で、政府主導で進めていくのでいいと考える。創薬研究には多くの基礎研究が必要であり、それが基礎研究の軽視につながるとは思わない。よく考えられた臨床研究は基礎研究の支えなくてはありえないから、問題は研究費の使途の柔軟性がAMEDからでも一部きわめて限定的なところが見受けられ大きなマイナス要素となっています。よい研究に使途制限をかけるべきでは絶対ない！ 不正しなければどんな研究に使ってもいいという研究費にしないと応用研究をやりながら萌芽的な基礎研究がすすめられない。その点が最も改善すべき点で研究費が無駄になっている大きな要因だと考えます。厚労省からAMEDに移った事業でその点が改善されるどころかさらに使途制限がひどくなったグラントがあり怒りを覚える。流用が許可されているにもかかわらず、許容範囲内の流用の理由書を延々とかかされている。これは事務レベルが独断で進めていることで理事長は知らないのではないのか？ 厳しい使途制限を加える理由がどこにあるのか？ 教えてほしい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 34 国際環境の中の基礎研究としての位置づけ、視点が必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 35 基礎研究が、社会的要請にすり寄り過ぎるのは、危険である。今まで、ブレークスルーと言われた研究成果や科学技術の中で、社会が見てきたものはほんの一部だからである。優れた研究成果は偶然の要素が非常に多いと思う。その意味で、多様な基礎研究に支援しないと、研究の未来は暗い。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 36 様々な取組みがなされているが、いずれも短期的な視野での取組みがなされており、規模は小さいながらも世界で戦っていた領域の衰退が懸念される。今成果の出ている領域への投資ではなく、将来の基盤を支える基礎研究を地道に充実させていかなければ、これまで日本が研究でリードしていた領域ですら勝負できなくなってしまう。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 37 運営費交付金の削減による基礎研究の衰退が激しく、イノベーションへつなげられていない。基礎研究者は、研究資金の無い中で頑張っているが、それに対する対価が見えないので(頑張っても成果が上がれば、研究費が増加するなど)、意欲が低下してきており、危機的状況である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 38 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)の役割に応じたPD(プログラム・ディレクター)等の目利きが、どうしてもPDが専門とする分野などに偏ってしまうことが多い印象があります。もう少し、広い視野で公平に目利きができるシステムの構築が必要だと考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 短期的に分かりやすい研究業績と発展性が見易いものが研究費を獲得できる状況になっており、研究の視野が狭まっていることに危機感を感じる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 40 基礎研究でも社会還元の結果を求められるようになり、真理を追究しノーベル賞につながるような基礎研究の実施は難しくなってきた。基礎と応用のバランスを考えた研究費の配分が大切だと思うが、長期的に研究ができるような少額の研究費、運営費交付金をもっとあってもよいと思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 41 研究費の使途が硬直的すぎる。建物を建てるためとか機器を買うための予算が多すぎる。あと最も大きな問題は代理店を通さないと試薬等を買えない点。個人輸入するとはるかに安く買えるのに、代理店を通すとひどいと3-5倍の値段する。これは大学の予算執行のシステムが代理店を通して請求書がないと払えないという点にある。この点を変えれば、かなりの研究費のコストカットになる。ただ代理店が幾つか倒産するかもしれないが。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 42 金の切れ目が縁の切れ目となり、ポストクの継続雇用に支障をきたしている。順調に成果を出している研究グループの安定的な活動を支援するための方策として、アワードイヤーなど準備段階を設ける仕組みを考えてもらいたい。また、審査疲れ、評価疲れの声もある。我が国の研究活動の一層の活性化には、URAなど研究マネジメント・支援人材を安定的に雇用する人件費の公的負担の拡充が必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 43 大型予算の配分に不透明さを感じることもある。評価者への負担が重く、適切な選抜を難しくしている可能性も考えられる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 44 基盤的経費と競争的経費のデュアルサポートと称しているが、基盤的経費の減少により、外部資金獲得以前の段階の本当に萌芽的な研究を行えない状況となりつつある。これは、将来の我が国の研究力低下を更に助長するものとして危惧している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 45 研究者の内発的な動機と社会的な要請の整合性を図る責任を研究者にのみ還元することは適切ではない。社会全体の仕組みとして考える必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 46 研究費マネジメントについては、実質的な意味あるルールになっていない部分もある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 47 文科省が財務省に説明するための資料・データを求めすぎ、そういうことに多大な時間がとられている。もっと政策立案機関としての省庁の役割を自認すべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 Natureで指摘された様に、我が国の基礎研究は停滞している。経常費の削減を補う意味合いの強い競争的研究資金やイノベーション創出資金の増加によって、学術研究・基礎研究の多様性と推進力の低下となっている。即ち、研究費マネジメントに費やす時間と労力が、学術研究・基礎研究の制約となっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 49 科研費の制度は日本の学術研究を支えてきた。数十年に亘って結構良く機能してきた。今はまだ大幅に変える時ではなく、マイナーチェンジで時代に対処していくべきです。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 科研費の「挑戦的研究」の様な挑戦的な種目は,もう少し手厚くして欲しいと思う。現状の10%前後の採択率では,科研費書類を作成すること自体が挑戦的である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 科学研究費等で大学の運営交付金が年々低下する現状から,採択率50%程度の安く薄く広い公募も行うべきではないかと思う。学生を多くとれと言われて取っても修士課程学生の研究費配分が指導教員に来るときは6万円程度なら何の研究をやらせるべきかと悩む。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 科学研究費は,事前に他者の審査を受け,採択後は計画に従った使用が求められるので,研究の自由度は高くない。いままでは校費を用いた比較的自由的な研究を基盤に研究計画を立て,科学研究費の支援で研究を進展させることができた。近年のように校費が著しく削減されると科学研究費に依存する研究の比率が高まり,自由な発想に基づく研究の発展度は必然的に下がると思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 53 基礎研究が重要なことは理解できるが,それが完成した暁には,社会に対して具体的にどんな貢献ができるのか,という視点を研究者に求めるべきである。自分の世界の中で凝り固まり,それで完結してしまう研究は,自己満足に過ぎない。実用化に具体性を持たない基礎研究は実施すべきではない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 競争的資金への過大な配分が基礎研究をゆがめている。競争的資金のテーマとなったとき,その研究領域は既に先が見えている場合が多い。より将来を見据えるためには,一見役に立たなそうな研究にもより広く配分しなければならない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 研究資金をあまり必要としない学術研究においても,大学運営にかかわる間接経費欲しさに「外部資金を取ってこい」の大号令で,いや気がさす。研究資金獲得の書類作成が義務化され,論文等をまとめる時間などが少なくなり,負のスパイラル状態が続いている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 研究領域の多様な融合は新しい革新的成果を生む可能性がある一方で,その研究開発を担う人材が一定の知識,経験があるか,適正に人選を行う必要がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 JSTやAMEDなどトップダウン型の過度の選択と集中に意味をみいだせない。科研費として,個々の科学に配分して欲しい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 科研費の改革が進んでいることについては,大いに評価したい。多様な考えに基づく研究が採択されるのか?については,改革結果の推移を見守りたい。一方,申請件数の増加や申請の質向上などから競争が激化している。予算にも限りがあるが,充足率が低い状況は,改善していただきたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 研究費マネジメントは単に内在的研究動機だけでなく,自己の評価の意味も絡んでくるので,多くの労力がとられる。一般に獲得研究費総額での研究者の評価は,重要な指標と考えるが,学術研究においては疑問点が生じる。逆に基礎研究ということにあぐらをかいている研究者も多いので,その線引きをする指標が必要と考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 長期的に研究に集中して取り組めるシステムが必要だと思う。どれだけ大きな予算のプロジェクトであっても,プロジェクト終了後には新たなプロジェクトを当てないと,継続した研究を行っていくことができない,維持費すら確保できないというのは大きな問題だと思う。一定の割合で内部留保を認めるべきだと思う。少なくともプロジェクトのソフトランディングが可能のように,そうでないと,プロジェクトの後半はプロジェクトをたたむことに注力する必要が出てくるため,例えば人材の異動転出が,事実上,プロジェクト中に行われることになり,プロジェクト終了後の内部留保を認めない現状のシステムでは,かえって無駄が多く生じていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 61 学術研究,基礎研究の多様性を確保するためにはできるだけ全ての研究者に予算を配分することが必要である。そのために基盤的経費を十分に配分した上でさらに競争的資金を応募できるような環境整備を行う必要がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 62 基礎研究・応用研究をバランス良く実施して欲しい。予算配分機関において,戦略ディレクター等がついているが,有効に機能しているとは思えない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 63 繰り返すが,競争資金導入は,どうしても短期的な成果をあげる研究が有利になる。その結果,ある特定分野に,資金が集中してしまうのは明白である。その結果,研究の多様性は失われる。加えて,新しい尖った研究内容より,保守的な成果が見込める研究内容を多くの研究者が求めることになり,国際的に突出したものはつukれない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 64 民間財団からの助成金を受けた際,財団は個人会計を,大学は大学での会計を望んでいた。そのため財団から私個人に資金が提供され,その後私が全額大学に寄付をした。するとこの資金が私の所得とみなされ,控除分を差し引いても6万円の住民税が県より課されることになった。税務署及び市の税務課に問い合わせたが,手続き上はこれ以外にないとされ,修正などは不可能だった。助成金の扱いを明確化するとともに,研究者個人に負担のかからないシステムを構築してもらいたい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 65 科研費についての問題。挑戦的研究の予算が大きくなったため,獲得出来る人の数が減り,新たな研究課題への挑戦の機会が少なくなってしまう。挑戦的研究の予算は小さくし,多くの人が獲得出来る方がよい。その予算で,成果の出る見通しが着いた研究は基盤研究での予算の獲得が可能となるからである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 66 支援スタッフへの組織的,経費的配慮がもっと必要。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 研究費マネジメントを行う専門人材を配置する必要がある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 資金,人員ともに不足している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 とにかく時間がないです。細かい作業をする時間がほしい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 70 イノベーションを求めたいなら、公募型の大型研究を控えめにし、経常経費を十分に施すべき。その上で余裕があれば、公募型を募るべき。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 大隅先生がおっしゃるように、最初の基礎研究の費用は少なくとも良い。ただ、大学自体の予算が減額しており、実際は外部資金の一部をその研究の目的以外の教育・研究に回しているのが現状と考えている。さらに、自身の研究に割ける時間はここ数年で驚くほど少なくなってきている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 わが国が科学技術立国を目指そうとするのであれば、もっと基礎研究に科研費を出すべきである。イノベーションにつながる研究は、基礎研究であり、その基礎研究を行っている最中には気付かなかった利用のされ方もあると思う。すそ野を広くしなければ高い山にならないのは自明であるため、基礎研究に関わる研究費を増額し、より多様な研究を自由に行える環境を整備すべきである。目の前の成果ばかりを求めるものでは、研究の多様性は広がらない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 基礎研究と同様に応用研究、発展研究の推進にも予算が必要ですが、実際の予算枠数としては基礎研究重視であり、応用枠以降への割り当て数が不十分で基礎研究を進めてもなかなか応用に繋がらない様な印象があります。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 74 競争的資金の採択率が上がるか、あるいは研究機関の内部資金が増えて競争的資金に失敗しても何とか研究が維持できるようなセーフネットを充実させるか、いずれかがないと、研究がどうしても実用的なものにばかり偏ってしまい、基礎研究が育たない(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 75 AMED発足以来、医学系では研究資金配分が応用研究に傾斜する方向が顕著で、科研費でも例えば新学術領域研究では医学系が減少する傾向が著明で、基礎研究の多様性とレベルは以前に比べ後退傾向にある。生命科学・医学系の基礎研究では、予算の額(AMEDの研究費額は米国NIHのその4%)の割には健闘はしていると思うが、国際的に突出した成果は減少し、全般的に低下傾向にある。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 76 研究費マネジメントはその専門家を要請してやるべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 77 学術的研究の多様性の維持、研究の質の向上(再現性のない、あるいは低い研究の排除)こそが喫緊の課題ではないかと思うが、こちらについては意図的に無視されているような印象を持っている。「学術研究への現代的要請」を意識して研究活動を進められる環境にある研究者数はそれほど多くないのではないか。資金配分機関の中には、数々の問題を経て、なお問題のあるPDの排除に成功していないところもある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 78 年度内使い切りの制度は徐々に緩和されつつあるも、やはり不十分で非常に窮屈です。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 79 研究費の提供側がすぐに研究結果を求めるような傾向があり、それが研究者への大きな負担となっている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 80 来年度からの科研費の公募・審査システムの変更は、よりオープンな審査制度になったという点で評価できる。しかし、研究者の負担という点では、より増えたと感じている。アウトリーチ活動などをより評価できるような予算システムがあってもいいのではないかと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 81 Nature誌での指摘の通り、突出した成果は減少し続けている。十分とは言えないだろう。雇用と研究費のシステムの問題。特に大学ではチャレンジングなテーマが否定される。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 82 日本の基礎研究が日本経済の発展にあまりつながってこなかったのは応用研究が足りないせいではなくて「目利き」がないせいであつたはずなのに、基礎研究を減らして応用研究を支援しようという政策に違和感を覚えます。fMRI,iPSの価値に気づかず機を逸したのが研究者ではなく政府だったはずで、国側に目利きを育てることに注力すべきではないでしょうか。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 83 科研費で若手Aの枠が無くなったことについて、納得がいかない。若手で優秀な研究者が研究費を獲得しやすくするシステムは必要だと考える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 84 競争的資金で獲得した研究費は、その研究のみにしか使用できず、例えば、新しい研究を考えた場合、可能性があるかどうかのpreliminary 実験を行う予算がない。また、研究費の期間が終了した後、その研究での成果を論文として提出していた場合、求められたrevise実験を行う予算や、論文がaccept後に投稿費用を出す資金源がない。研究費が、その獲得課題でしか使用できない縛りの枠を、もう少し幅をもたせてほしいと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 85 研究費の申請書類において、何の役に立つのかを書かなければならないことが多いが、基礎研究の成果はそういったことが書きにくい。そのため、将来的に何に役に立つのかがはっきりしている基礎以外の研究に資金が回りがちではないかと思う。基礎研究と臨床、応用研究で申請書類など全て同じというのも難しいのではないかと。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 86 研究マネジメントと研究費マネジメントは車の両輪で、研究者と事務方がパートナーシップで取り組むものと思いますが、どちらも「マネジメント」の概念の理解不足を感じます。大学の基本的FDで補完するなど、具体的な対策を望みます(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 87 採択にかかわる審査員は公正に選出されているのだろうか。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 88 AMEDも含む大型プロジェクトの起案などは、有力な教授等が取り仕切っている印象が強いです。一方、文科科研費の改革や、複合領域の設定については、いったいなぜこんな企画するのだろうかと思うことも多いです(設定テーマが時代遅れだったり、最先端の発想とは思えないなど、ずれを感じます)。助成金の採択に関しては、日本は米国に比べて研究者人口が少ないので、利害関係が採択に反映される傾向が強いのは現行のシステムでは仕方ないのかもしれませんが。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 89 英語論文投稿のためのサポートサービスを行ったら、もっと日本人研究者の英語論文投稿が増えて、国際的な貢献につながる気がする(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)

- 90 基礎研究の研究力は国のプレゼンスに影響するとともに、それに基づく応用技術の展開にも直結するため、研究基盤の整備に国としての支援を期待したい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 底辺を広げる政策が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 92 プログラム・ディレクターのような目利き人材の充実が求められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 93 基礎的研究への先行投資,研究マネジメント経費に対するサポート(民間投資を含む)が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 94 企業とすぐに直結しない基礎研究への研究費配分が減っていることが心配。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 95 大学の予算が逼迫しており,研究費マネジメントの大半は資金獲得に費やされている。資金獲得を行うことは,個々の研究者の研究時間を奪うことになり,なんのために資金を獲得するのかがわからなくなっている。大学における学術研究・基礎研究の崩壊が現実となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 96 研究活動を支援し推進する上で,成果主義は必要と考える。イノベーションにつながる研究成果の創出には,過度の成果主義に陥ることなく,人的ならびに資金的支援により研究の多様性を継続的に確保し,研究基盤の強化と研究の裾野の拡大が必要であると感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 97 大規模予算を大胆に生かし切る人材が不足しているように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 98 すぐに成果を期待される研究提案が多い,また,大規模な研究は研究体制づくりも期待されており,そのような研究に採択されるとマネジメント業務が増えて研究にさく時間が減る。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 99 基礎研究について,申請書計画と比較しどの程度進捗し,成果が表れているかの確認が定期的にはなされていないように見える。研究者任せではなく科研費を含めて進捗確認が必要であると考え。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 100 次代を担うべき学生が学外の研究機関や会議に行くための旅費確保に頭を悩ませている。特に我々は学部学生でさえ戦力になってもらわないと研究の遂行が困難な状況であるが,優秀な学部学生の旅費確保は非常に困難で,教員が自腹を切って派遣せざるを得ない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 101 我が国は今年ノーベル賞を受賞を逃したが,近年,科学技術面で受賞頻度が高まり,我が国の研究費マネジメントに一定の正当性が認められてきたかに思われるが,これまで受賞した研究はおそらく10~20年あるいはそれ以前のマネジメントの下で研究を続けてきた方々の成果とも言える。最近の研究費配分法として,当初よりイノベーションをねらう一極集中型が増額され,広く研究発掘をねらう萌芽的研究(挑戦的研究-萌芽)は減額されていると思われる。昨年度の科研費申請より,萌芽型申請のスタイルが増えたことは評価できる。しかし一方で従来の萌芽研究(挑戦的研究-萌芽)の規模が縮小され,挑戦的研究-開拓への申請は基盤AやSの採択者の重複申請は許されるが,基盤BやCとの重複申請はできないものとなっている。富める研究者にのみ大型の挑戦的研究が許されることになっている。多様な研究者による多様な独創性を開花させるためには,挑戦的研究を充実させる必要があるだろう。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 大型資金配分機関の研究費はいわゆる有名大学(旧帝大など)に偏っており,審査や公募(研究課題設定)自体が公平とは言えない。結果として偏っているならばよいが,関係者に聞いても明らかに恣意的である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 科研費,萌芽研究の変更は結局,講座制など複数で研究室を運営している人たちのみしか申請できない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 科研費は重要。有効な配分のために仕組みを変えるのだろうが連続性は失われる。取り組み方を変えるのは必要とされても大変な労力。その労力は成果とバスターされかねない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 科研費などの競争的資金を増やすのではなく,基盤的経費を増やすべき。すでに過去のデータから基盤的経費を増やす方が全体の研究成果の最適化が図られることは証明されているはず。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 業界内の持ち回りや顔見知りのグループだけで公的研究資金を融通していたりする。小規模なグループが行う地味な研究はほとんど採用されず,権力のある指導教員や大学名,グループのつながりが採用可否の大きなファクターになっている。[研究資金における貧富の格差を是正する取り組み(選定方法の抜本的見直し)が必要だと思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 研究費獲得状況が個人評価の対象となり,各研究機関も外部資金獲得のため研究者の尻を叩くので,申請課題数が増える。これは良いことかもしれないが,一方では審査の負担を増やしている。URAが申請書に手を入れて『無難な』形にするので,良い申請とダメな申請を区別するのも以前より難しくなったように思う。研究費獲得のテクニックは上達するであろうものの,それが本当に科学技術の発展に役立つのかどうかは疑問である。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 108 外部資金が無いと研究ができない状況であるので,科研費の採択率,採択額を上げるべき。トップダウン型の研究では特にそうだが応用指向型の研究のみが評価され,基礎研究の評価が低い。このままでは日本からノーベル賞はでなくなる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 109 ・科研費では申請書の計画に示した額が満たされることはないで,その時点で計画の遂行は難しくなるのではないかとと思う。・ポストドクは競争的資金獲得のための申請書作成や就職活動があるために十分に研究に集中できない印象がある。数年で切れてしまう競争的資金以外に,ポストドクや技術補佐員を安定的に雇用する財源が欲しい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 110 研究面での多様性を確保することが日本の科学技術の新興国との差別化の観点で譲れない点だと思います。うまく作戦を考えていただきたい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 研究者ごとに配分される研究費では,研究ができない,と言っている状況です。これが高い志を持って,激戦を勝ち縫ってポストを得た,若い研究者をスポイルしてしまいます。その中で育った若手研究者は,5年後,10年後,研究ができない集団となって,国としても大きな負担を抱えることとなります。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 112 大学(国)からの配分がないため外部資金集めに奔走する事態を招いている。悪平等的に配分するのは良くないが、消耗品を購入する程度の研究資金は大学から配分されるべきである。教員(特に地方大学)が外部資金集めに過度に労力を割かれると、教育・研究に支障をきたす事態を招く。プロジェクト申請型の研究費は著名な研究者あるいは研究グループに過度に偏って配分されているように思われる。研究費申請を審査する側として見た場合、いずれも優れた申請内容であるにも関わらず無理矢理優劣をつけなければならないケースが多い。ある分布に従わなければ審査結果が受け入れられないからである。そのためあら探しをするようなことまでしており、無駄な労力・時間を費やされている感がある。全体の予算に支配されているのであろうが、もっと採択率を上げるべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 私の専門であるロボット工学において、学術研究・基礎研究が、現代的な要請に十分に答えるためには、「産学連携」による企業の助力が必須ですので、そのような取り組みを、小規模の共同研究から、サポートする仕組みの拡充があると宜しいかと考えております。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 大型研究の流動性の向上とそれによる研究の活発化は今のところ成功しているように見える。しかしながら、それもまた研究者の限られた教育研究時間を割いて行っていることであるので、どこかで限界は来ることから、今後はさらなる無駄な業務の簡素化と、成果の最大化をどうしたら両立できるのかについて検討してもらいたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 最近の新学術領域について、発足の意図が、真に「新しい学術領域を自分たちで創り出す」なのか非常に疑問に思えます。研究費の配分で、複数の教員がひとつの研究室に参加している講座制と、単独で研究室を運営しているもので、わけて検討して欲しいと思うことがあります。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 社会的ニーズと大学の研究のマッチングをもっと進めるべきだと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 基礎研究の価値判断における時間軸が短くなってきており、評価基準がややもすると短絡的・近視眼的になっているように思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 近年、中国の研究における質の向上が著しいと感じる。これはいままでの中国における教育システムの問題によって埋もれていたポテンシャルが引き出されたことに加え、国が研究環境の整備に莫大な予算を投じていることにも起因する。日本においても国を挙げたなんらかの取り組みが必要だと感じている(なんらかを明確にするためのアンケートであることは理解できるが曖昧なコメントしかできず申し訳ない・・・)。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 119 予算ごとの特徴がなくなり、どの予算でも同じようなテーマしか採択されない傾向が感じられる。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 120 研究者相互によるピアレビューは、審査する研究者も多忙をきわめる中、安易な尺度である「過去の実績」が重視される傾向が強まり、真の独創性や将来性に対する目利きが弱くなっているように感じる。リサーチ・アドミニストレーターを養成するより、レビューが行える人材を養成する方が、将来の科学技術発展への効果が高いかも知れない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 農林水産省の公募研究は、真の公募ではなく、農水OBや関係者が意図した研究構成員で実施されるケースがあり、不平等であると感じる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 科学研究費は、大学や研究機関の研究にとり、重要な資金である。今後、さらなる充実を期待したい。大型資金も重要であるが、継続的に研究を行える環境整備も重要といえる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 審査の際に、研究分野が異なるとその研究への価値観に差が生じるため、この温度差を埋めるような仕組みがあると良い。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 各省庁の高額なプロジェクトを削減し、科研費に回して、採択率をもっとあげるべき。または各省庁で科研費同様の少額でも大勢を採択する基盤研究を助成する新事業を立ち上げればどうか。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 科研費公募の審査システムの見直し実施などの点において改善・工夫の意図を感じている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 大型資金はある程度もらえる研究分野が決まっており、基礎研究への投下としては不十分であると言わざるを得ない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 127 より高配当の科研費種目に応募をしたいが、採択されなかった場合に研究がストップしてしまうためなかなかチャレンジできない。国および各大学において各研究者が最低限の研究費を確保できるような仕組みがあると、よりチャレンジングな研究が発展すると感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 128 これらの3項目については、改善されているとは言い難い(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 129 学術研究・基礎研究に対する外部資金以外の研究費が低下しており、さらに外部資金についても、応用研究の方が獲得しやすい傾向にある。学術研究・基礎研究のテーマを実施する人材が全体的に低下しているように見える。今年に入ってNature誌も取り上げていたが、日本の研究競争力が世界に比べて相対的に低下している要因の一部としては、運営費交付金の削減や上述の応用研究に偏重した研究費マネジメントにあると考えられる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 130 AMEDの大型研究費でも、個別課題では、3年が多く、これは短すぎます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 131 一部のすでにホットな分野にトップダウンで資金がいく傾向がある。海外研究の後追いにならずに日本オリジナルの発見のためには萌芽的研究も重要かと思われる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 132 科研費の基金化を、より広く行っていただきたいと考えております。また、繰り越しもより簡単な手続きで行えるようにしていただきたい。(例えば、年度予算の20%以下の繰り越しは手続き不要など。)研究費の効率的な使用につながると思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 133 縦割りの多い科研費を出すのではなく、横断的な科研費制度を望みます。AMEDも米国NIHを目指しているが、縦割りのままで、日本の制度の負の側面が出すぎています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 134 研究実績があるほど要職につき、管理業務に忙殺される。毎年新たな施策が公募され、研究所として予算獲得のための申請書や報告書作成などに追われ、研究時間が削られる。もっと長期の施策にして、研究に専念させてほしい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 135 Funding agencyを増やし過ぎることは、重複と非効率を生じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 136 目先の効く特定の研究者に研究費が集中する傾向にあるように思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 137 AMEDなどの研究費では短期間で成果が求められることが多く、挑戦的基礎研究に対して研究資金獲得が困難な状況が進んでいる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 138 研究者の研究以外の業務をさらに軽減すべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 139 大学の自治権が減少している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 140 大型資金の総額は増えてはいるものの、配分方法には常に疑問が残る。必ず旧帝国大学、旧制大学、新制大学などのグループ別に採択件数や総額が決定されているとしか思えないような結果となっている。もともと大学の規模が異なり、基盤、人材に大きな差があるとはいえ、それ以上に配分額の差が大きいのと思える。経産省などの政策をみない、中小大学だけの資金提供などの形があっても良いと思われる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 141 論文が以前より出ているので、それまで基盤(B)で主に出していたけれど、研究を拡大しようと考え、基盤(A)や(S)に2年くらい連続で出しましたが、採択されなかったことがありました。結果、論文が出なくなったため、基盤(B)へ戻したら採択されました。この状況で問題だなと感じたのは、科研費申請が博打になっているという点です。結果が出たら、研究の拡大を考えるのは当然であり、それに見合った研究費が必要になりますが、基盤(B)に出すか基盤(A)や(S)に出すかが、賭けになってしまっていては、健全な研究の発展は望めません。結果に応じた研究費の増額といった制度がないと、研究は常に頭打ちになってしまいます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 多岐にわたる研究に取り組み、いくつもの研究費のもと研究を行っている優秀な研究者ほど、その申請・報告のための多大な時間を割いています。研究者の時間確保、観点からは、手続き・評価などにかかる負担を減らす必要がありますが、そのための事務補佐員の雇用などは経費の面からも容易ではありません。そう考えると、大学として研究者の負担軽減のシステムづくりに取り組む必要がありますが、デジタル化の中で労力を極力減らしたシステムを作るためには、それぞれの研究者の書類作成の手順を熟知し、適切な対策を講じる必要があると感じています。とくに、申請書・報告書の作成にあたり、安易なWeb化が横行しているように感じますが、同一内容を何度も入力する必要があるとったり、業績などの以前の、あるいは他の書類と重複する内容も、細分化された項目ごとに入力していく必要があるものが多く、一括したコピー&ペーストは困難です。たとえば、科研費の申請書での予定されている研究経費などの共通する項目や、報告書の論文、学会発表など、共通するデータベースから参照して効率化するシステムの構築などを期待しています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 規則を遵守していることを証明するための書類の作成がかなり増加していると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 大学進学率は増加傾向であるが、世界的レベルでは日本の大学のレベルは低下傾向である。大学の集約と研究含め大学への補助金など資金増額を望む。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 役に立つ研究が奨励され、基礎研究に予算が廻っていない。基礎と応用をつなぐ役割の専門の人材が必要。将来性のある新規提案をきちんと評価出来る目利きがおらず、過去の論文のIFが判断基準になっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 わかりやすくて、すぐに結果が得られ、マスコミ受けする派手な研究は採用されやすい。一方、基礎的で地味な研究は採用されにくい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 147 総額を増やした、5年程度の研究費が基盤研究B程度に必要と思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 148 イノベーション、という言葉に縛られるのは、そろそろやめたほうが良いと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 149 科研費や倫理の手続きに関しても年々書類が増え、その手続きに益々手順が複雑さを増し、本来の研究そのものよりも、その他に時間を費やすことが多くなりつつある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 150 競争的資金が増えたことは、それはそれで評価できるが、申請書作成のための準備、苦労は皆抱えているので、もっと以前のようなボトムアップも図れる基盤研究費の復活を望んでいる。その代わりに報告の義務などでフィードバックをもっと計るべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 151 歴史の積み重ねによる豊富な基礎的研究のプールがあってこそイノベーションが継続して創出される。しかるに、欧米の大学・研究所などの歴史は長いものは900年以上に及び、米国のハーバードでさえ380年の歴史を刻んでいるのに対し、日本の大学は○大でさえ140年にすぎず、戦後林立した新設国立大学に至ってはやっと70年になろうとしているところである。基礎研究の積み重ねも、欧米の大学と比較するのが恥ずかしいくらい歴史が浅いことに加え、つい最近まで、産学連携は悪であると指導されてきた国立大学に、突然産学連携をしない大学はダメ大学の烙印を押そうとしても、研究者の意識が突然180度転換出来るものではない。法人化以来、国立大学は必死に変身しようとしているが、いかにせん時間とメンバーが足りない。その上に、基盤研究費を削減せざるを得ない政策の中で、期待だけが増幅した結果、国立大学に対する不満が爆発しているように見えるが、社会は歴史と現実をしっかり見据えるべきである。これに加えて、東京の大学の学生定員の抑制策が始まろうとしているが、依然として東京中心、地方軽視の思考回路は堂々と表明されている。これでは、地方の教育研究力の復活、延いては地方創生への貢献は期待以下となるのが危惧され、結果として地方崩壊に引き続く日本国崩壊への道筋が見えてくるようである。地方には、若い研究者候補生を東京に送り出す力は既に喪失していると言わなければならない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 152 研究の成果については、直接的な研究費の問題のみならず、研究に割ける時間が大きく影響する。研究施策の基本的考え方を総合的に再整理すること、大学の財政の安定化等が必要不可欠ではないかと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての手續・評価等にかかる研究者の負担が大きい状況において、研究者の負担を少しでも低減するため、研究推進アドミニストレーションセンターの導入など様々な取組みを行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 154 国として博士後期課程の日本人学生を増やすことが急務であるが、たとえば、欧米のように大型の研究費で一定割合を学生の雇用に充てるようにしてはどうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 155 運営交付金からの研究費がかなり減っている状況においては、競争的外部資金を獲得しなければ、研究が出来ません。前者と後者のバランスが少し悪いように感じています。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 156 JST・AMED・NEDOのマネジメントについて、現在以上に出口志向を求めると、基礎研究レベルの維持・発展を第一に考える研究者は対応できない場合が多くなるとの危惧を抱いている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 157 特定の研究テーマあるいは研究領域に研究費が集中しすぎている印象を受けます。少額でも基礎的研究に対する支援を続けることが今以上に必要ではないかと感じます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 158 大学院生を中心とした研究マネジメントの必要性を感じ、その具体策を検討している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 159 時代の流れに乗った実績のある研究に多くの支援がなされている。オリジナリティの高い、少し時間がかかるような課題も採択されるべきでは。若い研究者育成のための研究費の支援方法を考え直すべきでは。発想が良ければオリジナリティが高ければ、一定期間成果を強く求めないような支援も必要では。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 160 圧倒的にリサーチアドミニストレーター(URA)人材が不足している。研究者の研究職以外のキャリアパスとしてもURAの職は一般化しているとはいえない。研究者や研究成果と社会をつなぐコーディネーターとして今後URAの役割は重要と思われる上、適切なマネジメントによって結果的には研究予算の効率的な執行が実現できるように思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 161 基礎研究の研究費を考える時、研究現場の中核をなす国立大学の運営費交付金と科研費その他の研究費制度が別々に扱われているが、これらを一体として考えなければいけない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 162 中間審査を厳しくし、途中で研究が立ち行かなくなった場合には 研究費支援を停止しても良いと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 163 基礎研究の重要性がノーベル賞受賞者によって訴えられているにもかかわらず、現実には、競争的資金の多くが産業直結を求め、基礎研究の重要性を認識しているようには見えない。この点で、日本は今後、研究の世界において、今までの位置を維持することは困難になるように思われて仕方ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 164 特色のある研究をサポートすることは重要であるが、周辺分野が廃れていくと、成果が特定のグループのものだけになってしまい、結果としてイノベーションに繋がらなくなる。どのようにして、研究を広げていくかを考える必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 165 教育と研究の推進にバランスが適切にとられていないのが現状である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 166 教育と研究の時間的なバランスが必ずしもうまくとられていないのが現状である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 167 研究者側の負担が増えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 168 科研費を除く競争的資金が益々近視眼的になり、基礎的なものから成果を強くもとめる様になってきている様に感じる。シーズを掘り起こすための研究費を作り出していく必要があるのではないかと。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 169 省庁、資金配分機関が下手に頑張ると、結局見えているものやホットテーマに資金が集中し、独創性としては逆効果にもなっているケースが多い。余計なことをしないのが、一番である。よほどのものは別として、それより、驚くほど春夏秋冬休みをたっぷりとり、研究をしない文系の資金(＋人員削減による人件費削減)を取り上げ、サイエンスに廻す努力をするほうが、よほど国の将来のためになる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 170 評価の在り方が、イノベーションを体系的に生み出す社会制度と、整合していない。分かりやすい近視眼的実用化の観点の評価は、大きなイノベーションを阻害。30万円程度のロボット部品購入の新規取引先との契約に数ヶ月かかり、研究が遅延した。これでは、ロボット業界などのイノベティブな領域では国際的競争力が維持できない。一層の業務効率化を求む。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 大型資金が採択されるか、それともゼロかという状況である。それほど大型の資金でなくても良いので、基礎研究を持続的に行うことのできる少額の研究費の枠を増やして欲しい。(大学,第4G,理学,社長・学長等クラス,女性)
- 172 他先進国と比較すると日本の研究や研究業績は悪化しており、これは科学研究のみならず高等教育(大学の運営費交付金など)や研究に対しての資金配分が他国に比べて低いことに起因していると思われる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 選択と集中の名のもとに、基礎研究への資金の配分が少なくなっているように感じられる。巨額の資金を投入する割に、その研究がインパクトを与えていない。選択と集中をやめて、基礎研究にも資金を与えて、多様な研究を支援しないと、今後、先細りしていく。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 日本は学術コミュニティが狭く、限られた大学の同窓会で審査が行われている。そのため、どうしても身内に甘い。トップ10大学の科研費などの採択率が極めて高いのは、彼らが優れたプロポーザルを書いている結果ではない。NSFのように、全く利害を持たない外国人に審査を求める方向を真剣に模索すべきであろう。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 175 学術研究は異分野融合による新規な研究分野の開拓が推奨される傾向があるが、それとは正反対の、ある意味地味な基礎研究は、時として長期に渡り同じテーマを継続することによって得られる研究成果もあるので、そのような枠組みも検討していただければと思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 「将来的なイノベーションの源としての基礎研究」を現段階で判断するのは困難ではないだろうか。基礎研究は極めて重要であるが、将来役立つかどうか分からない研究課題に対し巨額な研究を投じるほど現在の我が国は体力(財力)がないような気もしている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 昨今,外部資金が特定の研究者・大学に集中しているが,これは基礎的・創造的研究の発展を深刻に害していると考える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 圧倒的な予算不足である。ノーベル賞受賞者も危惧しているように, 基盤である基礎研究「基盤研究」へ, もっと投資してほしい。ある人の意見では「基礎研究, 応用研究」というのは算数ドリル等の「基礎問題, 応用問題」を一般的に連想させるため, 基礎研究の重要性が認識されていない。世の中には, まだまだ分かっていない科学的な基本的な仕組みというものが多くある。私は, 「基礎研究」ではなく「基盤研究」とよぶべきだとも思う。すべては, 予算があれば解決する問題である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 科研費・大型研究費は特定の研究者が重複して採択されており,有効な研究費マネジメントとは到底考えられない。また,大学が研究費の確保に疲弊している状況であるにも関わらず,A-STEPなどは大学に比べ裕福な企業に対し研究費を分配している状況にある。実用化も重要であるが,まずは大学に対し,基礎研究を実施可能な財源を分配するべきである。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 180 イノベーションの源は社会的貢献が目に見えないことが多く,研究費獲得が難しい状況では多様性は確保されにくい。基礎研究がイノベーションにつながっているかの問い自体が,研究者を委縮させる源ではないだろうか。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 181 学問的な流行に左右されすぎの感がある(例:AIなど)。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 研究費マネジメントよりも研究に割ける「可処分時間」確保のためのマネジメントの改善が求められる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 医療,材料系の分野は,先端的な研究を進めているが,情報系分野は,イノベーションがうまくいっていないと考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 研究資金をとってくるとそれだけ忙しくなるため, 感覚的には支援がほとんどないような印象が強い。事務的手続きの際, もうワンクッション専門職員が対応してくれるなどがあるととても助かるが, 本来間接経費でそのような整備がなされてよいはずなのに, 皆無である。これは組織の問題といえそうであるが, そもそも事務員の数が少ない。大学組織のヒューマンリソース不足である(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 どんな研究テーマが国際的に突出するかなど,研究開始時点では分からない。1990年代初頭までGaNは国内的にも国際的にもほぼ無視されていたが,実際にはノーベル賞につながる成果となった。宝くじを買うのと同じで,種をたくさんまかなければ国際的に秀でた研究が育つ確率は上がりはしない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 繰り返しになるが, 経常的な校費と科研費の基盤研究A~Cこそ充実させるべきだと思う。私の周りには「戦略的」と称する大規模な予算を獲得している方も多いが,それが本当に成果につながっているとは思えない。戦略とは勝利のためのものであり,もし成果がバツとしなければ(つまり敗退したなら), 戦略を立てた方はそれなりの処分を受けるべきだろう。現在の「戦略的」予算配分は,一部の有名な研究者に丸投げ状態で,その成果評価もはっきりしない。地方でわずかな研究費で必死で研究をマネージしている立場から見ると,あの大規模予算をもっと広く配分していただければ,もっと色々な研究のタネがまかれるのと思わずにはいられない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 大型の競争的資金だけではなく,100万円~300万円程度の競争的資金の枠を拡充すべきである。多くのメニューを用意して,希望して努力すれば100万円~300万円程度の研究費はほとんどの研究者が得られるようになると良いと思う。年間数十万円では,まともな研究ができるはずがない。意欲のある研究者には,科研だけでなく,申請時期も多様(年数回)にして,予算申請の応募をするチャンスを増やすべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 研究成果あるいは達成状況,業績等の評価に重点が置かれ過ぎている感があり,それをクリアする(評価に備える)ことに時間・労力を割かなければならない。自由な発想の研究をやりにくい面がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 基礎研究を重視すると言いつつも,いわゆる「わかりやすいテーマ」に研究費が配分されがちなのは否定できない。これは自身が研究助成金の審査を行った体験からも言えることである。科研費の審査区分が変更されると,ますますその傾向が強まるものと思われる。素人にもわかりやすいこと,また,分かりやすく説明することは非常に重要であるが,「通好み」の研究も非常に重要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 研究費マネジメントにおいて,ある特殊な研究者の不正がもととなり,別の正しく研究費を使用している研究者のマネジメントを煩雑化させる風潮は良くないと考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 本格研究・出口研究・イノベーションなどがもてはやされ,研究の過剰広告が目立つ。産業とは特定の1つの技術で成り立つものではないのであるから,特定の分野に集中してもよいが,幅広い基礎研究・学術研究が枯渇しないよう継続的に分配すべきであると考えられる。ブームが来るとは金をつけ,人が増え,しばらくすると金を打ち切り,人がいなくなり,またブームが来たときには人も技術も残っておらず,ゼロからやり直しというパターンから脱却すべき。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 研究費も重要だが,チームで研究ができるように,助教の先生を増やして欲しい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 193 研究費の申請書類を作成する時間すら惜しい。ただばら撒いても無駄遣いとなる恐れもあり,とても困難な課題だと考えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 194 研究費の配分が、旧帝大などに集中しすぎている。ミッションの再定義に従い、研究中心大学に多く配分されることは致し方ないが、地方大学でも、旧帝大ではできないような発想的研究は行われている。そういった研究にもきちんと支援する体制を作らないと、本国の研究はしぼんでいく一方だと考える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 限られた予算を適切に執行されるべくいろいろと試みられてはいると思われるが、学術研究・基礎研究への国民的な理解が深まっていないと思われる。短期的な効率化、有用性のみ評価している傾向が多く、イノベーションにつながるようなじっくりと腰を据えた研究、自由な発想に基づく研究を実施できる研究環境、研究費マネージメントについては、地方大学において非常に厳しくなっているのが現状ではないかと思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 196 競争主義の結果、論文の数を評価の基本としているため、論文の質が低下しているように感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 197 自分は新技術創製と実用化を行なっていますが、新技術に対して、政府系の助成は評価は厳しく、欧米の前例があるものに対する追随研究は評価が高いように思います。実際、「欧米で実用化してない技術は日本では実用化しない」と日本企業の方には明言されており、財団からの助成は厳しく、企業をパートナーにしきれないので、JSTも厳しいです。またJSTの助成方式が1企業様に固定されているので、複数の異分野融合研究で複数の企業様を集めても申請ができないようになっています。融合研究や実用化と言いますが、これでは企業連合ができません。代表企業を選べと言いますが、企業はそう簡単ではないようです。実際に、世界最先端技術の実用化をやってみると、制度的にも慣習的にもとても厳しいです。政府や大学の協力は得られないというのが実感です。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 198 多くの人は研究費が必要と思っている。研究費を頂戴するには、proposalを書くことが必要で、その時間がとても掛かる。授業や運営などとの時間の配分からして、proposalを書く時間を確保することに困っている研究者(特に大学の)は多いのではないかと、全体的に人が増えないと、時間が稼げない(ある意味でのワークシェアが必要)。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 199 研究資金を十分に活用するために物品購入費や出張費など最安値などを調べるサイトやミニマムアカウントを支払って管理してくれる協力者が居ると何十%かのコスト削減とそれに伴う業務のスリム化が実現できると考える。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 200 若手、中間層の研究費獲得が低下し、定年延長によりいつまでも君臨する一部の老教授による独占的な研究費獲得が続いている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 ここ数年で基礎研究を続けるための外部資金が益々不足するようになった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 基礎研究の重要性が薄れてきている(評価が低くなってきている)と感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 基盤経費が充実していないと新規課題による新たな科学分野が掘り起こせない。基盤経費とともに、外部資金でのそれぞれの新規テーマの引き上げがあることで科学界の発展があるのではないかと(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 204 基礎研究を支援する体制をよりいっそう整えてほしい。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 205 大型グラント(年2000万円以上)の数を制限し、中型(年間1000万円～2000万円)の資金が3年から5年間継続取得できるシステムにすることが可能であれば、日本の学術研究は大きく前進し花開くと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 206 ゆっくり研究がしたい。常に報告書、倫理委員会の申請、修正、報告。公募型の書類でも倫理委員会の記載非常に多い。段々、若者のやる気は低下している。個人情報にも非常にうるさすぎる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 207 日本では大学とはいいいながら就活予備校化している一面を否定できない。日本では、大学研究の活力を支えているのが大学院生であり、優秀な学生が進学を志すようにしていく必要がある。高等教育機関として、知の探究に専念してこそ大学であるという社会的コンセンサスを構築するような、教育政策に転換しないと、大学・大学院の研究力はじり貧になっていくことを危惧する。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 208 基礎研究とイノベーションという2つの言葉がキーワードになっているが、同列に扱うことにより理解が深まらなかったり、誤解を生じる一因になっている可能性がある。イノベーションは必ずしも基礎研究に馴染まないわけではないが、どちらかという研究成果の社会への還元という流れでは研究成果を根拠に製品への応用などと捉えることが多くなる。しかし、研究機関・大学の研究と、企業の研究、その先にある企業の開発は、スムーズに連結しているわけではなく、端的に言えばリサーチとビジネスの違いでもある。分野領域ごとに背景が異なると思われる個々の集合体が研究活動の本質であるが、多くの議論では全体主義・効率化・成果達成の明確化など、構造的に不一致とを感じる場合が少なくない。個の(研究活動)と全体の成果・質的向上を両立する難しさに直面しているとおもう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 209 研究解析方法が高度化し非常に費用がかかるようになってきているため、原資としての研究費の増加がほぼ焼け石に水状態で、基礎研究推進の役にはたっていない。対費用効果の査定には解析費用の増加分を鑑みマネージメントしていただきたい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 210 国立大学の教員ですが、研究と教育の仕事が大変多く、部下のマネジメントを学んだり、それに時間を割く余裕がない状態で普段の仕事が回っています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 予算の集中化が依然として見られる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 研究体制・資金・業績と、うまくまわっていくラボが多く、研究資金を獲得してゆくことに異を唱えるものではありませんが、「面白い事をやっているんだけど、あと一歩のところで停滞して業績が出ない」という人たちを後押しする仕組みがあっても良いかなと思います。全国のラボを回って、聞き取りや面談をしながら、「まずはこのところを重点的にやってみたら？」などとアドバイスしながら、場合によっては経費の相談にも応じるような取り組みがあれば良いと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 213 研究成果を出すためにはマンパワーも必要であり、研究費についてはそのための人件費も踏まえたものであって欲しい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 医療系研究への配分が増えて、基礎研究はますます厳しくなっているように思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 215 新しい研究に対しての援助は今だもって不十分であると感じている。その研究の将来性を測るのは非常に難しいことだが、結局のところこれまでの実績がものをいうことには変わりがない。これまでの研究の延長にくる新たな挑戦は受け入れられるのに、全く新しい挑戦に対して、将来性がないと切り捨てられると、積極性も多様性も生まれてこない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 216 競争的資金の獲得について、競争原理や課題の選択においては、どうしても目をひく課題が選択される傾向になると考える。その場合、実現可能性よりも新規性や奇抜なものが好まれると思われる。これらを繰り返していても、結局コアとなる成果が出ずに、深化するというよりも適当な横広がりばかりが繰り返されるような印象がある。研究者を信頼し、各自がじっくり時間を掛けて取り組める予算と時間を確保できる環境の方が最終的には、成果のある研究であったと思えるのではないかと。ウサギとカメであれば、亀のような研究取り組みが良いように思う。これは、昭和チックで時代に合わないのかもしれませんが・・・。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 217 医学部には秘書もいてお金も潤沢に使用してできるが、看護は本当に地道にやらねばならず、困難に感じる事が多々ある。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 218 研究費の規模が大型化するにつれ、マネジメントに適材が配置されているかは重要な問題となる。研究資源の共有や研究者の流動化も含めて費用の効率的な使い方に配慮することが必要。計測装置の共有などで少ない投資で幅広い研究が可能になるのではないだろうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 219 評価等にかかる研究者の負担が大きく、研究に取り組む時間が制約されかねない状況が一部に見受けられる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 220 URAの必要性,活用の方法が理解されていない。事例として具体的な成功例を示さないと、研究者は理解しない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 221 学術研究がイノベーションにつながるかどうかは、イノベーションにみちびく人材の目利きに負うところが大きく、それができる人材の育成が日本ではできていないと感じる。学術研究とイノベータとのギャップを狭めるための人材交流の活性化が必須である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 222 昨今の大学への要請は基礎研究より実用的な応用研究の開発を推奨しており、基礎研究への投資がおろそかになっている。ただし、基礎研究についても今までの方策でよいわけではなくより新しいものを生み出す研究につながるマネジメントが必要である。今すぐに簡単にできることを提案したい。研究機関,大学では毎年広報社会活動の一環として一般公開をしているが、研究者も他分野の研究所を見学することにより新しい異分野連携を始めることができるかもしれない。実際にこのような異分野連携で成果を得ることは極めて僅かだと予想されるが、少なくとも、他分野の研究動向,研究方式,研究マネジメントを知ることが現在の研究の手法を考える上での刺激にはなりうる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 223 基礎的研究経費の減少により,学術の多様性が著しく損なわれつつある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 224 審査, また, プロジェクトの途中で評価のために研究者の時間はますます削られている。複数の予算をとったりすれば、なおさらである。研究費が増え、事業を行う会社の経営のような形式が整ってきたため、研究者が中小企業の人材マネジメント業務を背負うことになっている。これでは研究に向かう時間が減る一方だ。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 225 ノーベル賞受賞の際,大隅先生があれだけ基礎研究の重要性を説いたのに,基礎研究をとりまく状況がほとんど好転しないのは残念でならない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 悪くないと思うが,全体の底上げも考えたいところ。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227 継続性を保つのも良いが,単にプロジェクトの名前を変えただけで,中身の人もそのままで馴れ合いのようなところがある。新たなプロジェクトでは中身の人についても入れ替わりがあるべき(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 228 学術研究への現代的な要請について,要請が取り立てて現代に特別なものにも思えない。学術研究で評価されるものには要請に応えるものが多かったように思う。問いの趣旨が理解できない。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 229 科研費の増額が望まれる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 230 大きな予算を研究推進に結びつけるマネジメント人材やプロデューサー人材の確保が不可欠であると考えている。共同研究等の推進に係わるガイドラインの検討において,大学の研究費と人件費の抑制が続く中,大学の特長を生かした組織的な取り組みを図るためには,専門的な知見を持ち合わせるマネジメント人材の関与が求められる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 231 本邦では,いくら業績があっても(一部の権威者はべつとして),グラント(科研費等)を継続して維持するのは困難な仕組みとなっている。一定の業績(例えば,一定数の論発表)を毎年のように達成している研究者のグラント(金額は別として)が切れるという制度は,どこかに欠陥がある制度と思うが,(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 232 プログラム・ディレクターのような目利き人材の充実が求められる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 233 地方大学ではURAを雇用する予算を確保することが難しく,産学連携の共同研究が増えるほど,教員と職員の仕事量が増え,残業が日常的となり,職員の不満が出てきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 234 学術研究・基礎研究のすそ野を広げ、多様性を確保するために、科研費の果たす役割は、引き続き非常に重要と思う。より広い視点から審査する今般の科研費改革に期待している。今回の科研費改革を契機に、予算面での一層の充実を望む。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 235 現時点では役に立つかわからないが、長期的にみれば大きな社会的貢献が期待できる学術・基礎研究への予算、特に基盤的経費が減少していることは危機的であると言える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 236 基礎研究から応用へのシームレスな段階的支援はイノベーション創出の肝であり、各段階での公正な評価とともに極めて重要と考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 237 プームの分野・課題には資金がつくと認識で、人が群がりがち。実はプームになっているときには、すでに先行して取り組んだ国・企業(アメリカが多い)とは勝負はついているので、その先の展開(プームの次の時代を狙った基盤研究)や、別の展開(プームとは直行する方向やまったく別の方向)を図る分野に、基礎的な研究費を手厚く手当てすべきではないか? 重点領域の設定、プログラムコーディネータの選定、研究審査にかかわる人々に、広い視野・ロングレンジでの見識を期待したい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 238 基礎研究に対する評価をもっとあげてほしい。一律に短期の成果にこだわるのではなく、分野ごとに評価のスパンを変えてほしい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 239 基礎研究の先端的研究成果を望むのであれば、イノベーションにつながるなどと言うことを期待すべきではない。また、イノベーションを狙うのであれば、目標を定め、それに向けた人材を投入すべきである。そのマネジメントがわが国では弱いと感ずる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 240 有望でも長期を要する基礎的研究については、単年度で成果を求めたり単発の支援を行うことよりは、長期の支援を行うべきだと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 241 基礎研究では、外部資金が取れないので、どうしても応用研究になりがち。出口指向の研究だけでは、将来的には、行き詰まる懸念される。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 242 産学連携を大きく打ち出しているが、企業の求める目先(1~3年)の研究だけでなく、中長期(5~10年)に渡る基礎研究のできるような方向が必要ではないかと思う。単純に、応用研究と基礎研究と分けるのではなく、ある分野での研究力を伸ばす中で、応用と基礎に目配りが出来るような研究費マネジメントがあっても然るべきだと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 243 大学における研究費マネジメントの状況は西側先進国に大きく遅れていると感じている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 244 URAをもっと活用することにより、研究者の負担を減らし研究の効率アップを図るべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 245 学術基礎研究は大学でやることの基本中の基本なのであるが、ほとんどできていないのではないかと。将来が心配である。競争ではなく独自性のある研究に研究費を配っていただきたいが、そうは成っていない。大学が大学らしいことができるように、研究費マネジメントを御願したい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 246 負担を減らそう、評価の質を上げようという努力は認められる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 247 研究費は科研費が10%、寄付講座の研究費90%の割合で、継続性があるのは寄付講座の研究費であり、十分な研究費を確保できている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 248 研究費の適切な配分、研究成果の評価、イノベーションのための継続性の確保などは、本来は文部科学省(行政)の役割・責務のはずである。行政が果たすべき役割を、ピアレビューの名の下に、研究者に依存しすぎている。一方で、コンプライアンスの大義をかざして、研究者への締め付けを強化している。以上のような傾向は、我が国の科学・研究力の衰退を一層加速化するであろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 249 金の切れ目が縁の切れ目となり、ポストクの継続雇用に支障をきたしている。順調に成果を出している研究グループの安定的な活動を支援するための方策として、アワードイヤーなど準備段階を設ける仕組みを考えてもらいたい。また、審査疲れ、評価疲れの声もある。我が国の研究活動の一層の活性化には、URAなど研究マネジメント・支援人材を安定的に雇用する人件費の公的負担の拡充が必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 250 審査員に対して、わずかな報酬だけでなく、なんらかのクレジットをつけるべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 251 節目、節目の評価や視察などが多く、対応疲れがあるのは事実。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 252 真に独創的なテーマを見いだすことはとても難しい。そのために、ある程度のバラマキも必要だと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 253 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)の公募型研究は本当に必要なのか? あらかじめ採択先が決まっているような、コネが大きなものと感じる採択が多い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 254 イノベーションへ至る研究を3層構造で理解してみる。基礎研究(原子、分子、熱力学、電磁理論)、応用研究(集合系、流動系、動力学、材料機能)、実用研究(技術の結合、システム、社会性、経済性)の間のつながりを各分野で考えた上で、担当している研究の意義を理解してほしい。この作業が真剣に行われていないケースが多い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 255 政府の公募型研究、特に、受託研究の研究費の管理が、担当者によって異なることがある。政府全体としてのガイドライン等が必要(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 256 いわゆる秘書制度(事務局)が確立されていない我が国なので、秘書(事務局)育成システムの整備と秘書(事務局専門事務員)の待遇や社会的認知度確立をはかる政府の取り組みが必要。研究実施者とマネジメント実施者の切り分けとコラボ体制の確立は必須。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 257 上述と同様で,URA的な支援が不可欠(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 258 資金配分機関の連携をより充実されたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 259 研究戦略に基づく継続的な安定的な学術研究政策が求められる。単に数年の中で成果が出るものではなく長期的な視野に立った計画立案が必要である。また分野の重点化がなされるが、重点とならなかった分野についても萌芽的な自由な取り組みができるような環境を確保すべきである。さもないと多様性が失われ、過剰最適化に陥り破壊的なイノベーションが生じた時に我が国としての対応ができなくなる恐れがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 260 マネジメント人材が不足しています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 261 研究者がすべてのマネジメントを行うのは厳しい。日本の場合には秘書などを雇う人件費がつかない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 262 研究費使用に対する透明性の確保は致し方ないかもしれないが、行政サイドが過度に意識し過ぎているため、運用における柔軟性に欠けている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 263 研究費の研究期間は短期間に限定されており、長期的に研究を進めることが難しくなっている。ある期に獲得した研究費で研究遂行のための基盤を確立したとしても(たとえば、長期・継続的に調査に協力してくれる機関を獲得できたとしても)、次の期に研究費を獲得できなければ、研究遂行はできず、前の期に投入した費用や時間が無駄になっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 264 SIPなどの大規模プロジェクトのマネジメント担当者の能力が不足している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 265 昨年度の意見にもありましたが、研究費の細かい処理が、資金提供元によって、大きく異なっており、かえって事務処理などの負担が増えている。科学研究費補助金と同じ程度の自由度が必要と感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 266 PD等に評価・マネジメント能力が欠如している。資金配分機関やPDには、当該分野ならびにマネジメントに関する専門性が必須であるが、その認識や、PD等や資金配分機関を評価する仕組みが欠如している、もしくは機能していない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 267 科学研究費の成果をJSTが受けその産業化のためにNEDOが支援する構想はあるものの、たとえばそれぞれの研究を支援しているプログラム担当者の会議などは全くなく継続的に研究開発がなされているとはいえない。研究者本人が駆け巡って続けて支援してもらいたいとの希望があるようであるが、個別的であり組織的マネジメントが行われているとは全く言い難い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 268 優れた発展性のある研究を応募書類とプレゼン・インタビューで見出すことは容易なことではない。審査員も応募者の過去の業績と資金状況を調べるなど大きな努力を払ってはいるが、判断は完全ではない。プレゼンの上手さ、経験の有無でも結果は変わる。莫大な予算を獲得しながら、あまり成果を出していない場合も多々ある。過度な研究費の集中は避けるべきで、もう少し底辺に配慮した平均的な予算配分を考えるべきではないか。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 269 科研費の報告の簡略化や、年度をまたいだ柔軟な使用が可能になったことは、高く評価したい。一方で、前の項目にも記入したが、現在の行き過ぎた選択と集中は、将来の研究の芽を摘んでいると危惧している。さらに評価のために多くの有為な人材の研究に費やす時間が削られ、評価疲れで現場は疲弊していると、強く感じる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 270 若い研究者が初めて産学連携に取り組む(特に地元の中小企業との連携)、といったような機会を手厚くサポートするような研究資金が全く不足していると感じている(大学,その他,男性)
- 271 大学における学術研究・基礎研究は明後日のscience・technologyの芽出しをするものであるべきである。国が支援するプロジェクトは明後日を支えるものに関係している。科学研究費の「萌芽的研究」をpeer reviewで行う現行方式は望ましくない。「一般研究」の審査員が同時に「萌芽研究」の審査はできないはず。「萌芽」であるからには、先が見えないものも採択する機会がなければならない。評価の基準が違うべきである。(大学,その他,男性)
- 272 マネジメントには企業のCTOのセンスをもっと入れるべきです。(大学,その他,男性)
- 273 大学から支給される研究費が大幅に減っており、特に若手研究者は研究をスタートできないような状況である。(大学,その他,女性)
- 274 仕組みを変えることが多すぎる。長期的展望に立って、じっくりと助成してゆくことが重要(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 275 純粋な基礎研究への研究費の配分が減っている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 276 AMED が医学に関してのより出口研究に近い研究に配分が偏り、基礎医学研究に助成しないと将来がない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 277 外部競争的資金をとらなければほとんど研究できない状況であり、組織としての研究費マネジメントは極めて限定的(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 278 短期的な成果を求めすぎているため基礎研究が疎かにされている。中長期的な成果も認められるようにする必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 279 繰り返しになるが、基礎研究と臨床研究開発の間の、例えば、人を対象とした研究や前臨床試験をもっと行うべきであると思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 280 大学、国立研究機関の研究者は狭い人間社会になじみやすい性格のものが多いこともあり、仕事をすべて自分に抱えこむものがおおくと、効率が悪い。企業のシステムや評価技法をもっと導入すべきと思う。一度研究を始めると蛸壺社会に一生捧げることも少なからず多いと聞く。(公的研究機関、部長・学長等クラス、男性)
- 281 学術研究・基礎研究への予算配分が少な過ぎる。JSTのような研究開発自体をせずに、研究費マネジメントだけをする組織は予算の無駄使い以上の何物でもないので最小限にすべき。分野の戦略を立てられる権威と最低限のスタッフにすべきである。(公的研究機関、部長・学長等クラス、女性)
- 282 5年間十分な援助をして、だめならもう援助しなくても良いくらいの、覚悟で援助するほうもされるほうも認識したらよいのではないかと3年で成果を判定するのは難しいが5年やってでなければ、以降はsupportされなくても構わないくらいの研究者の自覚も必要(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 283 研究評価者の選定、さらにはそのエホートに対する対価が不十分。研究評価のレベルの底上げが喫緊の課題と思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 284 公募型研究費に係る手続きの負担が大きくなっており、当該研究費の申請に当たってはこれまで以上に慎重に、真に必要なものに限る方向で対応している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 285 産業直結を意識するあまり、基礎的な研究を推進するための資金が少なくなっているのは問題。当然、研究機関の実力低下、将来技術の陳腐化が危惧される。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 286 現在、社会科学と自然科学の学際的領域の研究を行っているが、社会科学的な研究で、国際的に通用する成果は少ないように思われる。英文での成果の発信が望まれる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 287 長期的視点から見たマネジメントが、短期かつ産業化を目指す研究マネジメントにより駆逐された感がある。長期的視点を取り戻すことが必要ではないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 288 科研費以外の政府の公募型研究の中には、出来レースになっているものもあるという噂も聞きます。そうではないと思いますが、そうした噂が出ることで、多くの優れた研究提案を妨げることになるので、風評を防ぐ工夫も必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 289 イノベーションハブ構築支援事業など、イノベーションを意識した取組が行われており、体制の構築などは進んでいると思われる。ただし、成果を出すところまでは到達していないと思われ、今後の継続した取組に期待する。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 290 科研費等の基盤研究に関する制度は充実しているが、JSTやNEDO等の実用化に向けた大型予算の配分は、年々厳しくなっていると感じております。実用化研究に関する支援制度の強化を望みます。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 291 基礎研究は、目に見えるイノベーションだけが出口ではなく、日本独自の文化を創り出す礎となる点も、評価軸に入れると良いと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 292 研究の評価者が、適切に研究を評価できているのかどうか疑問をもつケースをみることがある。研究評価者の多様性・世代交代をはかり、一部の人の意見だけが通るような体制は変えていくとよい。研究者に研究遂行能力が十分に備わっていないにもかかわらず、社会的ニーズ・学術団体の意見で採択されているような領域もある。申請された研究を評価する人たちを評価するシステムが求められる。採択した研究の成果が出ないような研究に高評価を与えたような評価者は、評価から外れるほうがよい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 293 部屋の運営に関わる事務仕事に大半の時間が費やされ、研究の時間が取れないのが現状である。下の者への指示や相談に応じる時間が取れない。あまりにもマネジメントの時間(事務仕事)が日本は多すぎる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 294 研究計画の採択と成果の評価がPO、PSによって偏りが大きい。更に専門性を持った人材を登用すべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 295 近年公募型研究費は補正予算で賄われており、継続性が全く担保されていない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 296 政府系公募型研究を獲得すると、そのマネジメント(書類作成等)に多くの時間を費やさなくてはならない。若手研究員にその役目を担わせるのは資源の有効利用には繋がらない。大型予算を獲得したコンソーシアムに事務処理に長けたベテラン職員(契約)を配属するなどの新たなシステムをご検討頂きたい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 297 有望視されている分野への資金配分の集中はよいが、基礎研究の裾野を広げることも大事であると考え。大きな資金が得られない分野は、魅力がない＝価値がないものとして引き継ぐ者がいなくなる傾向(研究室が畳まれる)にあり、短期的には問題ないとしても、将来的には我が国のイノベーションにとって大きな損失となる恐れがある。基礎研究を続けられるだけの資金の確保と研究分野の多様性みたいなことにも注力する必要があると考える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 298 公募型研究費について、ファンディングセクター間の段階的な役割分担が不明確さを増し、類似性が増している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 299 文部科学省系列(JST、JSPS)の資金配賦方針と経済産業省系列(NEDO)の資金配賦方針を川上と川下に上手く分ける必要があるのではないのでしょうか。現在は、基礎から実用化へ上手く流れているように思えない(文科省系列での実用化ステージはいらないのでは?)。文科省の研究から経済産業省の研究・開発にシームレスにつながる時系列的なプログラムがあれば基礎から実用までの研究・開発を国として進めることができるのではないのでしょうか(もちろん、ステージゲートは設ける必要はありますが)。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 300 必要最低限の研究が自由にできる研究費がベースとしてあることが必要。この段階で外部予算の申請をしなくては行けないと、研究の芽が出なくなってしまう。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 301 研究開発の刈り取りには20~30年掛かり、その未来は予想は出来ないが、その議論をした上で、というフューチャーセッション等がされていない。国の施策を考える人材の学び直しが必要では？(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 302 よい研究の芽を発見し、育てることのできる目をもった評価者を育てることが必要である。評価者の採択課題の推移など調査が必要ではないだろうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 303 なんでもかんでも研究者がやらなければならない環境(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 304 購買制度の改革が必要。できる限り、複数年で管理ができることが望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 305 イノベーションを設計することが出来るのか？規制を強めた制度を作っても手段が目的化してしまわないか、全体に「報告」が増え、作業量が増えていないか、研究者も研究より報告に時間を取られていないか、それが必要なのはわかるが、論文引用件数でジリ貧になってきていることを考えるべきでは。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 306 政府主導の研究費の重点が、CSTIなどに移りつつある。そこでは民間経営陣出身の委員の考えを色濃く反映し、産業化に直結する技術開発がオープンイノベーションの名の下に行われており、本来基礎研究に使われるべき研究資金が、出口研究に利用されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 307 どの機関も、出口指向のイノベーションによりすぎている。基礎基盤もイノベーションの大きな部分であり、国全体のポートフォリオを考えて、各機関がファンディングをするべき。JSTが出口によりすぎ、各エージェンシー内での一気通貫などは意味が無い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 308 研究マネジメントで負荷がかかるのは応募や監査、報告時となるが、各省庁・AMED,NEDO,JST等で審査のやり方やその基準、経費の考え方などが統一されておらず、複数案件をマネジメントする場合に現場で混乱が生じ対応が負担になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 309 AMEDのPD・POの役割が今一つ理解できません。私の課題の内容をあまりよく理解しておられないようなコメントがあり、対応に苦慮します。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 310 PDやPO,関連する専門職の人たちがどんなにがんばっても、制度的な制約や一部方向への成果ばかりが先行し、よりよい活動や支援ができないことも多くみうけられる。また、人材自体の数が研究テーマや研究者・組織数に対して不足しており、役割や機能を果たしきれない状況のままみうけられる。申請者や審査員の負担は、現在の状況そのものが多くの意味で不十分である(負担を負ってくださっていてもそれでは不十分といわざるを得ないような問題も多い)にもかかわらず、負担減にはつながりにくい状況にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 311 トップダウン型の研究費マネジメントはうまくいっているとはいいがたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 312 研究予算が少額でも実施可能な基礎研究も多いので、多様性を重視してより多くの研究課題を支援してもらいたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 313 政府の公募型研究費によって得られた成果について、これらの成果が社会へ反映・貢献しているのか・していないのかが分かりづらい。多額の資金を配分しているから、これらの成果の反映先について具体的に分かりやすく説明すべきと考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 314 長期的視点に立った研究者への研究費支援が重要だと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 315 学術研究・基礎研究は研究者から発するものであり、その自由度が一番重要な要素。基礎研究の産官学の橋渡しは、必ずしも成功率が高くないことを認識してもらいたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 316 いまのところ両立できている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 317 ”選択と集中”は研究の世界に合わない。新しい芽をどれだけ多く育てるかが将来の発展の基盤であるが、選択と集中はそれに全く逆行するシステムである。また、研究の世界の時間の進み方は、経済活動のそれよりもゆっくりである。短い時間間隔で進捗状況をチェックしても、研究を阻害することにしかならない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 318 マネジメントに官僚(とそれに連なる組織)の関与が強すぎて、研究活動を阻害している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 319 発掘する人たちの能力が高くない。シンクタンクの研究をしたこともないヒトの意見、また、会社で第一線を離れたヒトの意見が尊重されている。10万、20万の研究費がないために研究が出来ない研究者と1億円の研究費を無駄に使って成果が出ない研究者が混在している。研究費のマネジメントなどはうまく出来る訳ないのだから、科学研究費のように広く薄く配布するのが一番効率がいい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 320 イノベーションを目指して新たに興す研究と、研究者自身の興味関心のみに基づく研究とが、混在しているように感じています。その境界線を適切に精査できず、結局は、見せ方やプレゼンテーションの上手な研究が資金を獲得しているのではないのでしょうか。新しい取り組みへの資金配算も大事ですが、何年も継続している基礎研究への資金打ち切りには慎重になってほしいと常々感じています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 321 トップダウン型、ボトムアップ型共に長所短所があり、適切なバランスを見極めることは難しい。ただ近年、やるべきことが多様化しつつあるため、マネージメントがより難しくなっていると思われる。よりよいマネージメントを得るために、研究機関の運営費のサポート体制がより強化されることが望ましい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 322 研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性,総合性,融合性及び国際性)とは切り離されるべき。それこそが、求められる真のイノベーションを生み出すと思う。社会的要請が基礎研究を蝕んでいると考えている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

- 323 研究者の負担が大きすぎる。思い切って手続きを簡素化する決断が必要。研究予算の目的が細分化されすぎており、それらの枠を超えた発想は通しにくい。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 324 競争的研究費の多くが出口志向であるため、研究に底力が感じられない。(公的研究機関, その他, 男性)
- 325 学術研究の特に初期に関しては、研究費がないと研究の概念実証ができない。この部分の予算が不足していると思う。(公的研究機関, その他, 男性)
- 326 多様性が失われつつあることに危機感。(公的研究機関, その他, 男性)
- 327 申請書の査読員の観点を大幅に改善しないとイノベーションは起きない。学術思考の事業と、産学連携、ビジネスを視野に入れる事業は、査読員をまったく別な構成にしないと、科研費、論文査読と同じような観点の査読員では、産学連携事業からイノベーションは創出されない。(公的研究機関, その他, 男性)
- 328 科研費を取り上げても、審査委員が国立大学系が多く、その弟子たちに配分される可能性が高いことは周知の事実である。NEDO, JST などではこういった弊害はすくなく、成果への評価も産学連携で行うため、客観性は高い。科研費では審査のやり方の透明性に問題がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 329 学術研究・基礎研究ともに、サイエンスからテクノロジー(シーズからニーズ)に繋がるストーリーのある研究テーマ群と、従来の延長線上ではない破壊的な研究テーマ群のそれぞれに対して、異なる最適な中長期研究費マネジメントが望まれる。いずれにしても、前述の209設問のように、日本としてさらなる研究投資をすべきではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 330 一部の大学を除いて、組織運営、研究評価、人事評価面でのガバナンスが不十分。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 331 研究資金の出所は税金であることから、その使い道に厳しい目を向けるのは当然ですが、それがあまりにも強いと、研究機関に資金を渡して役所が研究開発の方向をコントロールするということにもなりかねません。研究開発の自発性は今後とも是非尊重していただきたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 332 各省庁・機関の研究開発には重複するものも幾つか見受けられる。また研究成果の共有及び強調を推進するためにも、研究開発テーマを一元的にマネジメントする仕組みを作っていないと、最適化が難しいと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 333 日本人のポテンシャルから言えば、もっと社会的イノベーションに繋がる基礎研究成果が出て良いと思うが、その環境整備がまだ十分でないのではないと思う。資金配分機関による各種制度については研究テーマの選定、募集方法、採択後のサポート等々を含めた全体の運用についてまだまだ改善の余地があると思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 334 先にも述べたがあまりに出口を求めすぎている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 335 多くの大学研究者の研究費獲得努力は認められるが、成果についてもっと厳しく評価すべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 336 研究費の配分が、偏りが有ると感じる。実用化が近く、市場性があると思われると、研究費が集まりやすく、基礎研究や基礎から応用へ移る段階の助成が少なく感じる。資金配分する側の存在意義のために費用対効果で、結果が出やすい研究開発へ、偏る傾向が有るようにも感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 337 大学も民間も目的が定かでないテーマを、また決まった研究機関が、順繰りに貰っている。審査員が今までのしがらみのない人にすべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 338 英国の大型科研費相当事業では、研究申請時審査員に対し研究終了後の評価も要請される。日本の科研費は事後評価が極めて不十分。科研費Cクラスでは事後評価なしでよいが、B以上は厳しく評価すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 339 公益社団の内部留保を活用するべき。組織内で単年または継続事業計画を推進した上の余剰資金を関係分野に配分する。税制面で優遇され、内部留保に走り使途を理事会のみで決定しては真の公益性は担保されない。期待値の低い基礎研究を関連社団で奨学金として支援する社会を望む。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 340 マネジメントは管理については、研究者に負荷をかけるのではなく、民間のサポート会社に任せる仕組みなどが必要だと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 341 アカデミアでの労働環境の見直しが必要と考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 342 PJの採択・審査・評価等の体制や委員・審査員の質にバラつきが大きい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 343 学術研究・基礎研究への配分は年々減少しかつ大型プロジェクトに集中している感が強い。いい研究をなさっている先生が研究費を獲得できずに困っていらっしやるのを見聞きすることが増えたように思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 344 研究テーマの重要性や独自性に対応した柔軟な研究費補助システムが欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 345 資金手当てが必要なことではあるが、両方の手当てとなかなか 時間と必要な成果報告書や学会発表・論文など負担が大きくて調整が大変だと思う。簡易なシステムがあるよい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 346 研究者の労力が事務的なマネジメントに割かれ、効率が悪い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 347 受けるネタ(時代背景に応じたもの)への研究費投下は仕方ないが、相変わらず実のないものが多いのではないかと、周りにも、今どきのネタに焼き直し、古いネタを相変わらず行い、結果として進歩がない、事業化もなく終わっており、お金の無駄遣いになっている。聞こえのいい話の講演会で人を集め、それっぽい報告書をかいて、今後の展開に期待、で終了ではダメだと思う。起業経験者率いる実用化の専門家部隊であればいいのだが・・・(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 348 研究費マネジメントの枠組みについての議論はなされているが、個々の研究分野・テーマについての議論が手薄である。また、社会実装を目指した事業の研究テーマでは、文科省・資金配分機関が行う学術的な評価と成果を受け取る民間企業の評価に差がある場合が見受けられる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 349 基礎研究に近い分野に企業が投資する体力が落ちており、公的研究機関の基礎研究成果が使えるのであれば使いたい。一方、共同研究等で密接に関係を持っている組織以外は、どのような研究が行われ、実際に企業が使う事が出来るかという点について大学側の広報も足りないように思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 350 基礎研究への配分が減り、どこも似たような産業に結びつきやすい分野に集中し偏りがある。産業やIPに結びつく研究はもっと企業からの資金流入をしやすくし(税優遇やIPの確保など)、国の予算は基礎研究にフォーカスすべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 351 イノベーションについては、研究者の質、量も重要であるが、個々人のマインド・意識の涵養、法整備をはじめとするビジネス環境の整備が不可欠と感じている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 352 基礎・基盤研究に関しては、長期的な視野に立ったファンディングが必要と考えるが、事業化や出口成果を優先して考えすぎるために、近視眼的になっている部分がある様に感じる。徐々に、研究の段階に応じた成果のシームレスなステップアップができる様にはなっていないが、まだ不十分。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 353 大学等の研究費が全く足りていないように思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 354 企業の捕らえる基礎研究、国として取り組む基礎研究、それぞれの研究費に対する対応が、不足している。人材に関しても、現状、日本以外で探す状況になっており、より人材育成を考えた取り組みが必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 355 SIPなどにおいて研究開発成果の社会実装に重きを置くことは公的な研究開発資金を投入していただいている上で重要なことではあると思いますが、研究期間終了後すぐに完全な社会実装を目指すなど、実務経験のないと思われる評価者が考える社会実装が、実務的ではない場合がある。研究終了後すぐに社会実装できるようなものは、総じて成果が限定的な研究開発に限られると思います。社会実装へのアプローチを多様にするべきだと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 356 イノベーションを目指しているが、実態は、従来通り、研究のための研究に陥っている。イノベーションは、世界の市場で受け入れられる事業化が必要。日本市場は成熟して成長性無いので、イノベーションを起こすには、成長する海外市場での事業化を目指す必要がある。海外の起業家や投資家とのエコシステム形成が必要。現状は、日本人だけの産学官連携で、エコシステムでなく、ムラシステム。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 357 判りませんが十分ではないと考えてます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 358 学術研究に関しては、専門外であるがその社会的意義や必要性から、また、基礎研究に関しては、その発展性からある一定量の無条件支出が必要であると言えよう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 359 JSTやNEDO, それ以外にも含めて、なんだか省庁の縦割りが多く、実成果に結びつけるためには、それらの省庁が本当にワンストップ的に繋がっていないければ、効率が非常に悪く思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 360 研究費マネジメントの厳正な実施は重要だが、手順の簡略化、用途の柔軟性を合わせて考えるべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 361 もっと基礎研究を社会実装へつなげる研究者、マネジメントの意識改革が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 362 助成金を受ける手続きや運営に関する事務作業が煩雑である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 363 研究にかけられる経費というのは、予算規模で自ずと決まってくることなので、その中で、いかに研究を進めやすくするための仕組みを継続的に作り上げていくことが大事だと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 364 研究管理および研究費管理の公正性を確保するための取り組みが充実するのは当然であるが、それと同時に管理側(管理団体)および研究実施機関の双方で効率的な管理方法・体制の確立が必要と感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 365 研究費の管理・手続きが省庁間ですら統一されておらず、煩雑な手続き等に労力を割かれる状況は未だ改善されていません。性善説に基づく研究費管理の統一と簡素化を要望します。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 366 始まる前と終了後で経費算出方法が変わり、昨年度の費用がまだ決算されていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 367 ステージゲート制とマッチングファンド制を掛け合わせたやり方は、研究者にとっては負荷が大きく、非常にやりにくいと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 368 他の大学・研究機関が「不祥事」を起こした場合に、他の研究機関も再発防止のための手続き見直しの稼働が多すぎる。異なる研究機関には異なる風土・常識があり、外部と同じ不祥事が起きることが少ない場合でも、同様の手続き見直しを行っている。これは研究のマネジメントではなくて、マネジメント部門が存在するための業務であるとする。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 369 研究費配分で「選択と集中」を進めた結果、科研費の採択率が低くなり、研究者が多くの公募型研究費の申請に追われている。成果のチェックも強まっているため、「細々と、しかし息長く」研究を進めることが困難になっている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 370 日本がトップを取れる大型研究への投資が乏しい。例えば宇宙重力波望遠鏡DECIGOやハイパーカミオカンデなどにもっと積極的に投資すべきだ。科学のまともな成果がない有人宇宙飛行への投資は早急にやめるべきだ。生命科学分野でのiPSへの集中投資が目に見える。欧米ではそんなばかげたことはしていない。もっとバランス良く資金を配分すべきだ。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 371 比較的自由に使える学術研究・基礎研究費をそれなりに(できれば潤沢に)給付できるように考えて欲しい。研究費マネジメントは極めて大事でそれなりに機能していると考えますが、公募型研究費の申請や研究費執行における事務的な手続き、純粋な管理業務にまだまだ時間を取られているように思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 372 基礎研究分野の機関・研究者からは、とかく「研究費がない,研究時間がない」との意見が出ますが、本当に必要なのは独創的発想と課題発見能力であり、その点で日本の研究者はまだ諸外国に学ぶ点が多いと思います。工作上多くの海外大学と関係してみているのは、日本の基礎研究者は、基礎研究をやること、基礎研究者でいること、が目的化している問題であります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 373 基礎研究は継続が重要であるが、現在の政府予算の利用の仕方では、長期安定性に問題があると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 374 研究費マネジメントは欧米に比べると落日の状況ではないかと感じています。研究者(教授職)が自ら事務や研究費用の精算を行うなど、事務部門が非力。また、当事者意識に欠ける事務は外部資金を教授に獲得されると、業務が増えるだけで何もいいことはない、面倒が増えるだけという現実に見られる。産学連携の強化には事務、財務の強化なくしては、産業界からは大型の共同研究を託すことが難しいと感じている。海外大学(特に北米)と比較すると研究費マネジメントはシステムとしても10年以上の差があり、さらに広がるのではないかと懸念している。財務基盤の強化に向けて基金化、運用まで着実に進める欧米とでは持続性で大いに異なっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 375 近年、全体的に科学技術費が伸び悩んでいる中で、公募型に資金が偏り過ぎており、研究の多様性が確保できなくなっていると懸念している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 376 研究室がある程度裁量を持って運営できる(教授等の裁量で自由に研究できる)研究費を確保することが必要。競争的資金については完全に格差が広がっている現状は問題である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 377 ・大型研究費を年限つきで特定の研究室や機関に投下する方式では短期的成果の見込めない探索的研究や地道な基礎研究が排除され、日本の基礎研究の多様性は失われている。・Nature誌の記事にもあった通り、日本の研究論文発表はトップ・中堅とも先進国で唯一減少している。大学の独立法人化以降の政策の失敗が結果に現れていることを行政側も認め、抜本的な改善を速やかに実施してほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 378 政府の公募型研究費やその体系は、萌芽的研究、初期申請時の民間企業との共同研究が継続される場合がほとんどであり、新たな企業が入ることは秘匿性のため難しく、研究資金の流れは従前より継続発展できるようになっても、民間企業間のネットワークによる研究拡大はうまくなく、技術の社会実装化の仕組みは、あまり以前と変わらず、なかなか産業まで展開できていない公募研究が多いのではないかと思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 379 国プロ参加等で費用を使う場合にその管理費用が想定以上に発生することがある。その経験から研究費を獲得することに対してハードルを感じる場合があるのでは(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 380 10年前などと比較して、ずいぶんしっかりとしたマネジメントをされている印象を持っております。基礎研究を含めた研究開発の成果の評価については、産業応用の短期的視点だけに偏ることなく、慎重に評価していただきたく思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 381 問3-06の設問は答え方が難しい。税金を使うのであるから申請者にはきちんと成果、貢献等を説明する義務はある。そのための負担であれば低減する必要はない。事務的手続きの繁忙さにより研究開発に支障があるようなら負担低減すべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 382 企業研究所の技術者としては、基礎研究に十分な費用を配分していただきたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 383 国際的にみて、やはり突出した分野が見当たらない。国際戦略として、しっかりとした方針、戦略が必要と感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 384 課題は3つある。①資金のリソース②優先順位の判断基準を疑う機能が無い③予算化までの作業時間が長くタイミングを逸する構造。①は、基礎研究が実用化されるまでは長期的になるものの、一気呵成に立ち上げる必要もあり、パイの奪い合いとなる予算枠は、政府からの資金では足りない。資金を運用するプロのファンドやVCの早期創出が急務。②③は、シーズな研究内容は、まだ曖昧で他でもやっていない分野であるので、逆に言えばスピードが重要。しかし見たことが無く形にないものは、周囲の理解を得ることは難しく、優先順位は下方に回されるか却下される。よって提示する側は、ある程度形するための工夫(ラピッド・プロトタイプング:高速試作)を駆使し、遂行の協力者を確保しておく、一方、来年度用審議を待つことなく、特別枠のような形で、早々に予算化と立ち上げができる体制はできないものだろうか? スピードが大事といいながら、制度が阻んでいる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 385 生命科学の分野では、ここ10年で、画期的な成果が多く出され、今後10年で、新たな研究成果で、健康医学の常識が変わると思われる。ここに対応できる研究成果を事業として成功する為に、どの国が先行するか、競争している状態。健康を医薬と捕らえるだけでは、行き詰まる。食べるから生活習慣の変更に対しても、事業として成り立つような、実効性のある行政を、行える国が、先行利益を得る時代となる。また、個別で見られる、大学等に外部から所属するコンサル?、企業で成功できた人物ではなく、成功例を見てきた人物であることが多く、成功にはつながらない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 386 同分野の研究や設備はなるべくまとめるようにして、費用面の効率化を図り、多くの人材に触れることができるようにして様々な刺激を受けられるようにするのが良いと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 387 予算管理のような研究本来とは無関係の業務に多くの時間・労力が費やされ、肝心の研究成果に対するチェックがなされていないように思います。一部機関で発生した不正の再発防止のために、全機関に予算管理の負担を増やすのは非効率的だと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 388 短期成果を望まず、5年10年単位のテーマ展開が必要と感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 389 学術研究や基礎研究の重要性を社会に発信するための何らかの工夫が必要。この点で旧来のマスコミは以前より科学・技術に対する理解度が低くあてにならない。社会的に今すぐに金にならない研究の重要性が認知される活動が求められる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 390 研究報告等が煩雑と感じている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 391 審査の公平性を担保し,審査員間の評価のばらつきを低減するため,より客観的な尺度での審査に変えていく必要があると考える.また支出の透明性についてはより厳しい視点での調査も必要と考える.(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 392 研究者が研究活動,マネジメント活動,雑用,とマルチな動きを要求されている印象を受ける.役割分担を明確にし,孤立的組織活動ができる仕組みが必要なのは.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 393 産業界の将来に有益な学術研究・基礎研究の推進には,当該分野において重要で,かつ協調で取り組めるテーマの設定と企業単独では困難な研究体制および設備・施設を構築するに足る研究費用が必要である.一方で,基礎科学研究のように純粋なる学理追求のための研究にも,将来の人材を科学技術分野に呼び込み,育成する意味も含めて研究費の配分は必要である.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 394 研究テーマの選別として,所属教授の知名度で左右されたり,公平にテーマで評価されていないように感じます.(民間企業等,研究員・助教クラス,女性)
- 395 力を入れるべき研究開発テーマについての現状と将来性について,資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)での独自の調査研究がもっと必要であるし,その基づく長期的な視野に立つてのマネジメントが望ましい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 396 そもそも競争資金と交付金とのバランスが悪いという気がしますが,その一方で,純粋な基礎研究がイノベーションを生み出すという考え方に拘泥せず,出口を明確にして,目標を達成するための基礎研究という考え方を強めていただきたい.イノベーションの定義として,(顧客満足度÷コスト)という考え方を徹底していただきたい.資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)については,真面目に真剣に取り組んでいる姿勢は高く評価しますが,出口戦略に合わせてPDCAサイクルのチェック機能をもう少し強化してはどうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 397 研究者が研究費のマネジメント全般を行う体制,特に財務規定が複雑すぎるので,研究がおろそかになる傾向にある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)