

## 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	分らない	2018年度調査										各年の指数					指数の変化					
		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	106	121	423	606	491	143	26	1,810	4.2	3.0	4.3	5.7	4.6	4.4	4.2	-	-0.25	-0.19	-	-	-0.44	
大学等	88	95	337	510	434	123	20	1,519	4.3	3.1	4.4	5.8	4.7	4.5	4.3	-	-0.23	-0.18	-	-	-0.41	
公的研究機関	18	26	86	96	57	20	6	291	3.8	2.6	3.9	5.3	4.4	4.0	3.8	-	-0.34	-0.21	-	-	-0.55	
イノベーション俯瞰グループ	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	85	107	372	548	438	127	25	1,617	4.2	3.0	4.3	5.7	4.7	4.4	4.2	-	-0.24	-0.19	-	-	-0.44	
男性	21	14	51	58	53	16	1	193	4.1	2.8	4.2	5.7	4.5	4.2	4.1	-	-0.32	-0.11	-	-	-0.43	
女性	4	7	41	79	56	12	0	195	4.3	3.3	4.4	5.6	4.4	4.4	4.3	-	0.05	-0.17	-	-	-0.11	
社長・役員、学長等クラス	43	44	181	241	179	45	9	699	4.1	2.9	4.2	5.5	4.5	4.2	4.1	-	-0.26	-0.17	-	-	-0.43	
部長、教授クラス	35	49	133	197	163	50	12	604	4.2	2.9	4.3	5.8	4.7	4.4	4.2	-	-0.26	-0.19	-	-	-0.45	
主任研究員、准教授クラス	21	21	57	85	88	33	5	289	4.5	3.2	4.6	6.0	4.9	4.6	4.5	-	-0.34	-0.12	-	-	-0.46	
研究員、助教クラス	3	0	11	4	5	3	0	23	4.0	2.5	3.5	5.8	4.4	4.8	4.0	-	0.38	-0.78	-	-	-0.40	
その他	29	40	110	179	177	53	1	560	4.3	3.2	4.5	5.9	4.6	4.4	4.3	-	-0.15	-0.11	-	-	-0.26	
任用あり	77	81	313	427	314	90	25	1,250	4.2	2.9	4.2	5.6	4.7	4.4	4.2	-	-0.30	-0.22	-	-	-0.52	
任期なし	2	7	17	52	40	8	0	124	4.4	3.6	4.6	5.7	4.4	4.5	4.4	-	0.11	-0.11	-	-	0.00	
学長・機関長等	17	0	38	61	36	9	1	145	4.3	3.3	4.3	5.5	4.6	4.4	4.3	-	-0.21	-0.11	-	-	-0.32	
マネジメント実務	78	101	325	451	380	120	25	1,402	4.2	2.9	4.3	5.8	4.7	4.4	4.2	-	-0.27	-0.18	-	-	-0.44	
現場研究者	9	13	43	42	35	6	0	139	3.7	2.5	3.9	5.3	4.5	4.1	3.7	-	-0.41	-0.45	-	-	-0.87	
大規模Pの研究責任者	57	68	231	351	327	90	16	1,083	4.3	3.1	4.5	5.8	4.8	4.5	4.3	-	-0.25	-0.19	-	-	-0.44	
国立大学等	8	5	28	28	17	8	0	86	3.9	2.6	3.9	5.3	4.3	4.1	3.9	-	-0.12	-0.26	-	-	-0.38	
私立大学	23	22	78	131	90	25	4	350	4.2	3.1	4.3	5.6	4.5	4.3	4.2	-	-0.20	-0.14	-	-	-0.34	
大学グループ	13	17	57	64	67	29	4	238	4.4	2.9	4.5	6.0	4.9	4.6	4.4	-	-0.33	-0.18	-	-	-0.51	
第1グループ	19	16	80	103	111	28	6	344	4.4	3.1	4.6	5.9	4.7	4.5	4.4	-	-0.20	-0.05	-	-	-0.25	
第2グループ	21	31	86	136	93	18	5	369	4.0	2.9	4.2	5.4	4.5	4.2	4.0	-	-0.34	-0.22	-	-	-0.56	
第3グループ	30	28	108	186	145	42	2	511	4.3	3.2	4.4	5.7	4.6	4.5	4.3	-	-0.12	-0.25	-	-	-0.37	
第4グループ	12	13	43	50	56	19	5	186	4.4	3.0	4.6	6.0	4.9	4.6	4.4	-	-0.28	-0.15	-	-	-0.42	
理学	16	25	89	135	130	31	9	419	4.4	3.2	4.5	5.8	4.8	4.7	4.4	-	-0.15	-0.27	-	-	-0.42	
工学	12	20	43	48	34	18	0	163	3.8	2.5	4.0	5.6	4.5	4.0	3.8	-	-0.52	-0.17	-	-	-0.69	
農学	22	21	92	139	102	32	2	388	4.2	3.0	4.3	5.6	4.6	4.3	4.2	-	-0.23	-0.13	-	-	-0.36	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等 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)	106	121	423	606	491	143	26	1,810	4.2	3.0	4.3	5.7	4.6	4.4	4.2	-	-0.25	-0.19	-	-	-0.44	

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。

2017	2018	差	
1	2	6	4 現代的な要請に答える必要は無い。本当に大切なことは、個人的な興味に答えること。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3 内在的動機が「研究者の純粋な知的好奇心に基づく」という意味とすれば、それによる研究は現代的な要請による研究とは必ずしも一致しないと考えられる。むしろ、内在的動機による研究が数10年後の時代の要請に答えることができることもある。その最たるものがノーベル賞級の研究と思う。したがって、ノーベル賞受賞者を輩出している日本においては十分答えていると判断する。逆に、現代的な要請に答えられるような研究は内在的動機による研究ではなく外的動機による研究と考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	4	5	1 基盤研究費が削減され、競争的資金への依存度が増していることから、研究者自身の内在的動機より現代的要請に答えないと資金が得られない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
4	1	2	1 個別に工夫をしながら頑張る若手が少しづつ出てきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	5	6	1 頂いた資料によると現代的要請はイコール国力の源となることを意味しており、研究の独自性が確保されているのであれば、結果として答えることになることはあっても、応えなければならぬとするのは如何なものでしょうか？十分答えていると思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 総合性や融合性が必ずしも必要であるとは思わない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 企業連携が進む中で、少しづつ改良されてきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1 挑戦的研究の改革,時限付き領域の設置など,評価できると思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 そのようにしなければ研究費の獲得も困難になってきている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	1	0 問いの意味が不明です。研究者は応えていると思っているが、社会のニーズというものに振り回され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,女性)
11	5	5	0 この部分ばかりを重視すべきではないと思う。何が重要な研究になるかは後世にならないと分からないものが多い。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	3	0 個々人によると大きく異なると感じます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	2	0 論文創出による研究業績と産業応用が強く求められる中では、ここで要請されているような、分野の研究者や国内外の様々な関係者との連携・協働によって新たな学問領域を生み出すことや、世界の学術コミュニティーにおける議論を行うような、時間と手間を要することはこの次になり兼ねない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	4	4	0 異分野融合研究を大学としては進めているが、まだ鈍い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	1	1	0 これは、研究者側に問題が在ると思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
16	3	3	0 流行の研究に走り,IFの高い雑誌に掲載することだけを目的としている研究者が多い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
17	2	2	0 若手だけでなく,教授クラスも,予算指導型の意味のない研究をしている場合が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0 研究者の内在性に基づく研究は、本質的に好奇心を基盤とするため要請を全て満たすことは困難ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	5	5	0 予算が得られるかどうかは別として、自由は保証されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	3	0 現代的な要請が妥当であれば十分だと考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	1	-1 内発的動機が生かせる職場だからこそ大学教員の職を選択した人が多いという現実にもそぐわない状況になっていると思います。この点だけに関するアンケートを取ってほしいです。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
22	4	3	-1 挑戦的試みは減っている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
23	4	3	-1 予算が取りやすい研究が増えてきている気がする。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1 研究費の取得のために無理をする傾向がある。それが良い結果につながる場合もあれば、そうでない場合もある。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	3	-1 政策的な意図に基づく研究費が相対的に増額されている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
26	5	4	-1 内在的動機と現代的要請はベクトルが必ずしも同じとはいえないので、この質問を2つに分けるとして基盤経費があまりに少ないので、内在的な動機による挑戦がむつかしくなっている。競争的資金は、現代的な要請が強くとちが強すぎると、研究の多様性が失われると思う(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	4	-1 科研費でも問われており,心がけていると思うが,派手にみえ,研究費をとることが先行しがちな気がする。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	3	-1 日本人の意識が内向きになっていると感じる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
29	3	2	-1 現状は要請に逆行している。産学官連携を否定するものではないが、経済成長のためのイノベーション創出が声高に語られて、基礎研究が軽視されていると感じる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
30	3	2	-1 いわゆる雑用で,時間的に新しいテーマへ取り組むことが難しくなっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1 政府の都合で現代的要請を作り出すことに問題がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	3	2	-1 あまり状況はよくない(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1 日本人の研究者の多くは現場を把握しない、間接的に知った知識に基づくニーズで研究を始めている例が多いと思う。もしくは、過去に理論構築が終わっている物をマイナーチェンジや意義のないシステムへの実装などを課題として研究を行っている例も多々ある。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

34	2	1	-1	学術研究のうち出口志向型研究費に対して資金が集中する傾向があり、純に内在的動機に基づく研究を実施しにくい状況がある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	5	4	-1	予算獲得が一つの目標になっている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	5	4	-1	「現代的な要請」が一般市民の役に立つかどうか,になってしまっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1	国内外における他の研究者との交流機会や他分野との融合が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
38	4	3	-1	十分とまでは言えないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	2	1	-1	特に挑戦性については,資金を得るのが難しくなっている様に思われる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	長期スパンの研究をおこなう余裕がどんどんなくなっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	コスト削減の煽りで,自由に研究ができない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	3	-1	論文指向が高まり,社会の要請に答えていることは減っているように思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	2	1	-1	科研費基盤(A)の審査を単独の分化細目よりひろげたのは,いきすぎた選択と集中だと考える。専門分野に精通しない素人が審査することになった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	5	4	-1	現代的な要請があまりに短期的な成果主義になり,将来を予見できない謎に挑むという基礎科学からの乖離が激しくなっているように思う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	目的指向が強い環境に置かれ,「現代的要請」の本質ではなく,見栄え上施策に合わせた活動になっているように感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	設問のような方向性を発揮するような余裕が無い状況に陥りつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	5	4	-1	現代的要請を満たす＝すでに実績のある研究者。であり,その結果,科研費を主とする研究資金の獲得はすでに実績のある研究者に過度に傾斜するという構図を増強している面もあるかと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
48	5	3	-2	個人的に使える研究予算がさらに少なくなり,内在的動機による研究が困難さを増した。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
49	6	4	-2	人工知能・機械学習が注目されていますが,人工知能等を単純に使ってみただけという研究も多く,挑戦性などは下がっているようにも思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	3	-2	最近,ミスマッチの傾向が強まっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
51	5	3	-2	現代的な要請とは必ずしもマッチしているとは考えられないため。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
52	4	2	-2	定常的かつ即時的な成果を求められることが多く,挑戦性あるいは融合性を満たすような研究をする時間的余裕がないように感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	2	-2	平均的な研究者が持つ自分の関心のある研究をただ継続し,活動を維持したいという自由人的なマインドと,課題解決を求める社会的な要求次元に格差がある。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
54	3	1	-2	実績のない新しい研究を始める予算を獲得するすべがない,大学からくる予算(十万円程度)では,新しい研究を立ち上げることはできない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	2	-2	ノーベル賞受賞に対して騒ぐのであれば,基礎研究にもっと資金を投入すべきである。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
56	5	3	-2	挑戦性ある課題に取り組みにくい 行う前に否定される(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,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	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	32	123	310	348	543	449	111	1,884	5.3	3.5	5.5	7.0	5.6	5.4	5.3	-	-0.17	-0.14	-	-	-0.32		
大学等	17	104	270	286	454	387	89	1,590	5.3	3.5	5.5	7.0	5.6	5.4	5.3	-	-0.16	-0.15	-	-	-0.31		
公的研究機関	15	19	40	62	89	62	22	294	5.4	3.7	5.5	6.9	5.7	5.4	5.4	-	-0.25	-0.08	-	-	-0.32		
イノベーション俯瞰グループ	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	29	108	266	301	488	407	103	1,673	5.3	3.6	5.6	7.0	5.7	5.5	5.3	-	-0.17	-0.14	-	-	-0.32		
男性	3	15	44	47	55	42	8	211	4.8	3.1	5.0	6.6	5.2	5.0	4.8	-	-0.17	-0.14	-	-	-0.32		
女性	1	8	27	40	57	54	12	198	5.6	3.9	5.7	7.2	5.9	5.8	5.6	-	-0.16	-0.19	-	-	-0.35		
職位	16	36	120	139	215	183	33	726	5.3	3.6	5.5	7.0	5.8	5.5	5.3	-	-0.28	-0.15	-	-	-0.43		
社長・役員・学長等クラス	10	47	106	105	189	140	42	629	5.3	3.4	5.5	7.0	5.6	5.5	5.3	-	-0.13	-0.20	-	-	-0.34		
部長、教授クラス	3	32	54	58	76	66	21	307	5.0	3.0	5.2	6.9	5.2	5.1	5.0	-	-0.15	-0.08	-	-	-0.23		
主任研究員、准教授クラス	2	0	3	6	6	6	3	24	6.0	4.2	5.8	7.5	6.2	6.2	6.0	-	-0.04	-0.18	-	-	-0.22		
研究員、助教クラス	13	42	101	101	159	145	28	576	5.2	3.3	5.5	7.0	5.4	5.3	5.2	-	-0.13	-0.10	-	-	-0.23		
その他	19	81	209	247	384	304	83	1,308	5.3	3.6	5.5	7.0	5.7	5.5	5.3	-	-0.20	-0.16	-	-	-0.36		
雇用形態	1	3	15	28	38	36	5	125	5.7	4.1	5.7	7.1	5.7	5.5	5.7	-	-0.14	0.12	-	-	-0.02		
任期あり	7	3	23	23	51	47	8	155	5.8	4.3	5.9	7.2	6.1	6.0	5.8	-	-0.17	-0.17	-	-	-0.34		
任期なし	21	109	246	270	403	339	92	1,459	5.2	3.4	5.4	7.0	5.5	5.4	5.2	-	-0.17	-0.13	-	-	-0.31		
業務内容別	3	8	26	27	51	27	6	145	5.1	3.5	5.4	6.6	5.7	5.6	5.1	-	-0.18	-0.44	-	-	-0.62		
学長・機関長等	12	68	172	207	322	285	74	1,128	5.4	3.7	5.6	7.1	5.7	5.6	5.4	-	-0.17	-0.15	-	-	-0.32		
マネジメント実務	0	6	22	17	23	22	4	94	5.0	3.0	5.1	6.9	5.5	5.2	5.0	-	-0.26	-0.26	-	-	-0.52		
現場研究者	5	30	76	62	109	80	11	368	4.9	3.0	5.2	6.7	5.1	5.0	4.9	-	-0.10	-0.13	-	-	-0.23		
大規模Pの研究責任者	0	16	41	42	72	66	14	251	5.4	3.6	5.6	7.1	5.8	5.5	5.4	-	-0.23	-0.16	-	-	-0.39		
国立大学等	5	19	49	62	108	97	23	358	5.6	3.9	5.8	7.2	5.7	5.6	5.6	-	-0.14	-0.01	-	-	-0.15		
公立大学	4	33	75	83	107	70	18	386	4.8	3.1	5.0	6.5	5.3	5.1	4.8	-	-0.20	-0.24	-	-	-0.44		
私立大学	5	35	97	91	148	135	30	536	5.3	3.4	5.5	7.0	5.6	5.5	5.3	-	-0.10	-0.21	-	-	-0.31		
第1グループ	1	20	32	35	47	48	15	197	5.2	3.2	5.4	7.1	5.6	5.4	5.2	-	-0.18	-0.20	-	-	-0.38		
第2グループ	6	25	72	74	111	115	32	429	5.5	3.6	5.7	7.2	5.8	5.7	5.5	-	-0.14	-0.19	-	-	-0.33		
第3グループ	3	14	30	30	54	33	11	172	5.1	3.3	5.4	6.7	5.7	5.5	5.1	-	-0.24	-0.39	-	-	-0.63		
第4グループ	1	34	82	83	119	79	12	409	4.8	3.1	5.1	6.5	5.0	4.8	4.8	-	-0.17	-0.02	-	-	-0.19		
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	32	123	310	348	543	449	111	1,884	5.3	3.5	5.5	7.0	5.6	5.4	5.3	-	-0.17	-0.14	-	-	-0.32		
全回答者(属性無回答を含む)																							

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。

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。

	2017	2018	差	
1	1	3	2	基盤研究Cなどの採択率は上がっているから。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	挑戦的な課題を許してくれるので。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	4	2	応用的な研究も採択されるようになっており,研究の幅の広がりは増えていると思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	3	1	他の予算と比較すると貢献していると思います。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	科研費の審査,種目,区分,様式の改革が行われ,その結果を期待したい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	むしろ,公募で新たな課題に挑めるのは科研費くらいしかない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	1	2	1	本年度公募から研究論文実績の記載が削除されたので,新規研究が増えることを期待したい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	それなりに貢献して居るとは思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	科研費の制度自体は良いものである。底上げには基盤研究(C)など,比較的少額なものの採択数を上げることが望ましい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	科研費の増額を！研究者のコメです。近年の学振での審査方法の改善は素晴らしい成果を出しつつあります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	持ち越し可能にするなどの工夫により,研究課題の進捗具合に対して使いやすくなった(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1	基盤研究や若手研究の評定要素に「独自性」「創造性」があることを盛り込む等,挑戦的な内容を重視していることが窺える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	現状では科学研究費補助金(特に基盤研究)がわが国で最も優れた研究助成だと考えています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	学内研究費が来年度から減る見込みなので,科研費の重要性がより高まりました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	科研費だけが安定的に研究者に研究費を供給しており,評価されるべきと考える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	5	6	1	科研費は制度改善が進んでいる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
17	4	5	1	科研費以外に積極的な探索を可能とする資金が他になくなってきている為。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
18	4	5	1	選択と集中が強まった結果,以前に比べて科研費の重要が高まったように思える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	政策や官僚主導では無く,学術コミュニティによる活動は,自由な挑戦が可能という視点で,相対的に価値が高くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	分野ごとの配分等,もう少し改善が必要ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	プロポーザルの書き方を指導すればスキームとしては悪くないものもあると認識を修正(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	申請書様式や審査方式の改善により,設問に記載の良い方向性を出している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	4	5	1	それを達成しうる現状の制度はほぼ科研費しかない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
24	5	6	1	もはや科研費がなくなったら,科学の発展は見込めない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
25	5	5	0	今や,自由な研究ができるのは科研費ぐらいでは。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	3	0	採択された科研費では挑戦的な課題が少なくないと思われる。しかし研究現場の雰囲気は逆で,社会実装(これも必要だが)に関連した内容が多くなってきていると感じる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
27	4	4	0	採択率の低さを除けば,寄与している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	真に新しい研究は採択されず,何年間かやったあとのほとんど成果が見えている状況の研究しか採択されない印象がある。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	2	0	結果が求められる傾向にあり,挑戦的な課題に取り組みにくい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	2	0	新学術の課題はキャッチフレーズが並んでいて,流行に迎合している感が否めない。それから外れたものは少ない予算でやるしかない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	1	0	最低でも研究をスタートさせて予備実験で良好な結果を得ており実現可能性が示せる段階まで自力で持ってこないと科研費獲得もできない。それをするための予算がない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	採択は,その分野のメジャーなグループに所属しているかもしくは近いかが重要に思える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	5	5	0	科研費は,極めて重要です。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	競争の行き過ぎ。申請書を書くことが目的と化してしまっている。内容がダメでも,申請書の書き方で誤魔化して採択されている人がいるのでは？(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1	科研費でも応用志向の研究が採択されるようになってきている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
36	6	5	-1	採択率が低いと真に挑戦的な新しい課題に取り組みにくい面がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

37	4	3	-1	数年で相応の成果を出すことが求められるため、先に見える研究提案が多くなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	悪化している。出口志向になっていることと、拠点型プロジェクトが多くなっていて、若い人個人の自由闊達な研究を阻害している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	一部研究者への集中がある。申請書は、必ず申請者に有利になるように書かれており、フェアとは言いにくい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1	科研費は「取得しないと立ち行かなくなる」ものになっていることが、無難な課題に落ち込ませる傾向を促進し、挑戦的課題に取り組みにくくしていると感じるようになった。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
41	2	1	-1	科研費システムが改悪された。研究に頑張るのではなく、申請書に頑張ることを要求している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	近年,挑戦的萌芽研究の採択率が大きく下がっている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	6	5	-1	挑戦研究萌芽の採択率の低さ(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	既成成果のあるところに,より付きやすくなったように見える(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
45	5	4	-1	申請額の60%程度しかつかないため,申請時から再度研究内容を見直す必要があり,二度手間(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	プロジェクト型の科研費が多くなっており,自由な研究課題を設定することが難しい(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	2	1	-1	出口を見据えた(応用につながる)研究でない研究費が獲得しづらくなっており,研究者が新たな課題を探索することが減ってきている。またテニユアトラックや時限付きの雇用のため,研究者が新たな課題に挑戦することが明らかに減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	審査の方法が変更され,傾向が不明である(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	学問分野によると思うが,応用とか社会への還元・効果を示さないと採択されにくくなっている印象がある(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
50	5	4	-1	意味のない申請書の変更はネガティブに働く。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	2	1	-1	自由な発想ではなく,目的型研究になっているように感じられる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
52	3	2	-1	新たな挑戦に対する多様性が認められているか疑問である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	挑戦的萌芽は可能な限り採択すべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	研究内容よりも表現力,プレゼン力のテクニックを身に着けた者が採択されがちなような(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	革新的な研究には予算が付きづらい。やってみなければ分からないタイプの研究はいつまでも始まらない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
56	3	2	-1	短期的な研究に流れがちなシステムとなっている気がします。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
57	3	2	-1	大部分の研究者にとって,年々科研費は取得しにくくなってきており,十分な寄与をしているとはいえない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	4	3	-1	大学からの科研費が減少している分を穴埋めできるだけの経費が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	基盤研究は実績重視,アイデア重視の萌芽研究が採択率が激減しているので,新規研究テーマを進める予算が得られにくい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	5	4	-1	かなり寄与していると思うが,挑戦的・基礎的な分野は更なる寄与が必要かと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
61	5	4	-1	私大からは,ハードルが高くなってしまっているように思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	3	-1	挑戦的萌芽研究ができたことによって新たな挑戦が可能になったと思ったが,審査委員の分野及び出身大学の多様性が低いために,偏った選択が行われるようになった。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	申請段階での重複制限の都合もあり新規課題に挑戦しづらく感じる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	4	3	-1	挑戦的な課題よりも,既にある程度形になった研究が通りやすいというイメージがある(他者からもそう助言される)。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	4	3	-1	昨今の科研費の種目統廃合はむしろこの問いに対して適行しているように思える(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
66	3	2	-1	採択されるテーマに流行がある様に思えるため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	採択テーマに明らかな偏りがある。また,実現性の高いテーマが採択されているように思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	過去の業績によってかなり左右されるので,結局が,過去の業績がないと採択されにくいと思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	採択される研究者,研究機関に偏りがある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	5	3	-2	プロジェクト主導になりつつあり,テーマが決められてしまうと,若い研究者はその兵隊になりがち。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	5	3	-2	挑戦的萌芽研究など,自由な発想に基づく研究資金が年々獲得しづらくなっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
72	6	4	-2	科研費の審査区分の変更は,専門性を軽視し,表層的な提案の優遇を招き,改悪と思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	4	2	-2	本当に優れた研究者が採択されるために,審査システムのさらなる改善が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
74	3	1	-2	競争的資金であるゆえ,挑戦的と言ってもある程度の見通しがないと応募できない。科研費は本当の意味での挑戦的課題に向いていない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

75	4	2	-2	基盤的校費の激減で科研費は生活費という意味合いが強くなった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
76	4	2	-2	挑戦的な課題による採択はハードルが高いのでは?(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
77	4	2	-2	基盤研究(B)以上の採択率を上げて欲しい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
78	4	2	-2	新たな課題より,直近のホットなトピックスを追いかける傾向にある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	5	3	-2	萌芽研究の制度変更(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
80	4	2	-2	大型予算で採択されている多くの課題(研究テーマ)は,真の意味での新たな課題ではなく,実現可能性が重視されており,真の意味での挑戦的課題ではない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	5	3	-2	むしろ不十分という状況と考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	3	1	-2	科研費に採択されるための研究計画は既に成果がある内容が多く,科学者としてのマインドを示す新たな課題への挑戦とは,動機が異なるのではないか。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
83	4	2	-2	自分自身のことではあるが結果的に特許対象となった意欲的な研究が不採択であった(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
84	4	1	-3	挑戦的萌芽研究が減らされるなど若手のユニークな研究を推進する予算が減額されており,日本初の新しい研究が生まれてこない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
85	4	1	-3	例えば科研費基盤研究Cが採択されたとしても,それは,新たな課題を積極的に探索するには不十分です。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
86	5	2	-3	ある程度の成果が出ている課題が優先されているように思います。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
87	6	2	-4	Peer Review制度は,その学術分野の主流派による「常識」により審査される傾向があり,本当にepoch-makingな科学の種を申請書の中から見つけ出すのは,「常識」で頭が固まっている人の多数決による審査では難しいかもしれないと最近感じています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,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	2018年度調査											各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 年
		1	2	3	4	5	6														
大学・公的研究機関グループ	54	462	703	404	207	70	16	1,862	2.7	1.7	2.8	4.3	3.3	3.0	2.7	-	-0.33	-0.28	-	-	-0.61
大学等	37	377	594	352	176	59	12	1,570	2.7	1.7	2.8	4.3	3.3	3.0	2.7	-	-0.32	-0.26	-	-	-0.58
公的研究機関	17	85	109	52	31	11	4	292	2.5	1.4	2.6	4.1	3.3	2.9	2.5	-	-0.36	-0.39	-	-	-0.75
イノベーション俯瞰グループ	28	100	232	132	63	24	7	558	2.9	2.0	3.0	4.4	3.4	3.1	2.9	-	-0.28	-0.21	-	-	-0.49
大企業	4	23	75	53	26	6	0	183	3.1	2.2	3.2	4.6	3.5	3.4	3.1	-	-0.13	-0.26	-	-	-0.39
中小企業・大学発ベンチャー	10	22	53	29	13	5	5	127	3.1	2.0	3.0	4.5	3.2	3.2	3.1	-	-0.05	-0.09	-	-	-0.14
中小企業	6	10	31	15	7	1	3	67	3.0	2.0	2.9	4.4	3.3	3.1	3.0	-	-0.22	-0.08	-	-	-0.30
大学発ベンチャー	4	12	22	14	6	4	2	60	3.1	1.9	3.0	4.6	3.1	3.2	3.1	-	0.10	-0.08	-	-	0.02
橋渡し等	14	55	104	50	24	13	2	248	2.7	1.8	2.8	4.2	3.5	3.0	2.7	-	-0.52	-0.23	-	-	-0.75
男性	67	483	857	487	253	87	22	2,189	2.8	1.8	2.9	4.4	3.3	3.0	2.8	-	-0.31	-0.26	-	-	-0.56
女性	15	79	78	49	17	7	1	231	2.3	1.2	2.4	3.9	3.0	2.6	2.3	-	-0.42	-0.35	-	-	-0.77
社長・役員、学長等クラス	17	76	175	105	43	14	3	416	2.8	1.9	2.9	4.3	3.2	3.0	2.8	-	-0.24	-0.15	-	-	-0.39
部長、教授クラス	29	206	399	206	117	30	8	966	2.7	1.8	2.8	4.3	3.3	3.0	2.7	-	-0.33	-0.27	-	-	-0.59
主任研究員、准教授クラス	22	180	236	142	69	33	8	668	2.7	1.5	2.8	4.3	3.4	3.1	2.7	-	-0.31	-0.38	-	-	-0.69
研究員、助教クラス	12	89	104	65	35	13	4	310	2.7	1.5	2.7	4.3	3.3	2.8	2.7	-	-0.43	-0.19	-	-	-0.62
その他	2	11	21	18	6	4	0	60	3.0	2.0	3.2	4.5	3.6	3.5	3.0	-	-0.10	-0.44	-	-	-0.54
任用形態	29	176	297	181	86	25	4	769	2.7	1.8	2.8	4.3	3.2	3.0	2.7	-	-0.28	-0.27	-	-	-0.55
任期なし	53	386	638	355	184	69	19	1,651	2.6	1.7	2.8	4.3	3.4	3.0	2.8	-	-0.34	-0.26	-	-	-0.60
業務内容別	1	27	51	31	14	2	0	125	2.6	1.8	2.8	4.2	3.1	2.8	2.6	-	-0.27	-0.21	-	-	-0.47
学長・機関長等	8	15	80	44	9	6	0	154	2.8	2.2	3.0	4.1	3.5	3.2	2.8	-	-0.27	-0.37	-	-	-0.64
マネジメント実務	42	389	510	295	170	58	16	1,438	2.7	1.5	2.7	4.3	3.3	3.0	2.7	-	-0.33	-0.28	-	-	-0.61
現場研究者	3	31	62	34	14	4	0	145	2.6	1.8	2.8	4.1	3.3	2.8	2.6	-	-0.45	-0.22	-	-	-0.67
大規模Pの研究責任者	19	283	430	233	122	42	11	1,121	2.6	1.7	2.7	4.2	3.3	2.9	2.6	-	-0.37	-0.28	-	-	-0.64
国立大学等	6	21	32	22	11	2	0	88	2.7	1.7	2.9	4.3	3.2	2.9	2.7	-	-0.28	-0.25	-	-	-0.53
私立大学	12	73	132	97	43	15	1	361	2.9	1.9	3.0	4.5	3.3	3.1	2.9	-	-0.18	-0.23	-	-	-0.41
大学グループ	1	62	96	51	26	13	2	250	2.7	1.7	2.8	4.3	3.4	3.0	2.7	-	-0.37	-0.32	-	-	-0.69
第1グループ	8	83	142	76	43	7	4	355	2.7	1.7	2.8	4.2	3.2	2.9	2.7	-	-0.27	-0.29	-	-	-0.56
第2グループ	9	110	141	82	28	17	3	381	2.5	1.4	2.6	4.0	3.1	2.8	2.5	-	-0.31	-0.31	-	-	-0.62
第3グループ	16	111	193	131	68	21	1	525	2.8	1.8	3.0	4.5	3.4	3.0	2.8	-	-0.32	-0.19	-	-	-0.51
第4グループ	1	60	72	33	23	8	1	197	2.5	1.4	2.6	4.1	3.1	2.7	2.5	-	-0.42	-0.25	-	-	-0.67
理学	10	100	155	90	51	22	7	425	2.9	1.7	2.9	4.5	3.5	3.2	2.9	-	-0.26	-0.34	-	-	-0.60
工学	2	49	64	30	24	6	0	173	2.5	1.5	2.6	4.3	3.2	2.8	2.5	-	-0.46	-0.24	-	-	-0.69
農学	16	106	140	96	38	12	2	394	2.6	1.5	2.8	4.2	3.1	2.8	2.6	-	-0.30	-0.24	-	-	-0.54
保健	18	82	194	105	57	20	6	464	3.0	2.0	3.0	4.5	3.4	3.1	3.0	-	-0.28	-0.18	-	-	-0.46
産学官連携活動あり(過去3年間)	10	18	38	27	6	4	1	94	2.8	1.9	2.9	4.2	3.4	3.2	2.8	-	-0.29	-0.36	-	-	-0.66
なし	11	36	91	58	27	6	2	220	2.9	2.0	3.0	4.4	3.4	3.3	2.9	-	-0.10	-0.33	-	-	-0.43
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	12	25	71	44	21	9	3	173	3.2	2.1	3.1	4.6	3.5	3.2	3.2	-	-0.27	-0.08	-	-	-0.36
なし・分からない	82	562	935	536	270	94	23	2,420	2.7	1.7	2.8	4.3	3.3	3.0	2.7	-	-0.32	-0.27	-	-	-0.58
全回答者(属性無回答を含む)																					

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。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。

	2017	2018	差	
1	1	3	2	世の中がだいぶ変わってきていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
2	3	4	1	少なくとも科研費(ボトムアップ的予算)は基礎研究の多様性を確保する方向に作用していると感じています。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	2	1	挑戦的萌芽の拡充などで可能性が出てきたと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	2	1	もう一押しです(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	選考する人間が年寄りすぎる傾向がある。かといって若手は自分が採択されたく、選考側にはなりたくない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	多くのノーベル賞受賞者を輩出していることから、一定程度の多様性は確保されていると思います。それを活用レベルまで持っていくサポート体制が弱いと感じます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
7	3	4	1	基礎研究の多様性も以前より確保されてきていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	決して、十分に確保されているとは思えない。人財の流出という観点からも、証明されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1	グローバル化の影響で改善の兆しは見えるが不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	5	6	1	予算は少ないかもしれないが、欧米の予算確保至上主義型の研究室より、テーマの自由がある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	大学のコーディネーターの方々との交流を通して、大学側の変化が感じられてきたため、前回より一つ上げました。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	2	0	運営費交付金が毎年減少しており、教員の自由な研究を行う予算が不足しているため、多様性は以前に比べ減少している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
13	2	2	0	重点分野への集中が進んでいる印象を受ける(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	3	0	重点研究や採用されやすい研究テーマは時流に乗ったものになっているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	不十分!!(大学,その他,男性)
16	2	2	0	大型資金に資源が集中されれば、多様性が失われるのは自然と考える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	2	0	研究者の意識は未だ「基礎研究の多様性」を尊重している。しかし、研究経費の削減が徐々にこれを蝕んでいると思う。(大学,第2G,理学,その他,男性)
18	1	1	0	プロジェクト性が増えて韓国と似たような感じになっている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	1	1	0	基礎研究の多様性を求めるのであれば、もっと予算を拡充し、薄く広く配分すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	1	0	科研費や財団の助成では何らかの社会的ニーズを満たす(役に立つ)研究が採択されやすい印象にある。言い換えると、何の役に立つかわからない基礎研究で経費をとるのは難しく、その結果として基礎研究は研究しづらい。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	1	0	再生医療に偏りすぎる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	1	0	流行りに流されている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	3	0	基礎研究の重要性・多様性は、研究者のほとんどが認識しているが、研究費獲得に要する時間が多すぎる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	4	4	0	むしろ、基礎研究は十分すぎる。もっと応用研究や実用化研究にも科学技術が貢献すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	戦略的という名のもとに特定の課題に資金が集中しすぎている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	一点に集中させることも肝要であろうが、少額でよいので継続的に予算を必要とする分野にも投資が必要。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
27	1	1	0	少数の特定項目に偏りがち(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	1	1	0	学会に参加し、周りを見れば、皆、同じ研究をしています。悲しい限りです。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	政策的な要請の圧力は増加している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	4	4	0	多様かもしれないが、選択が適切かどうか疑問(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	2	0	研究現場の国際性が不十分。その結果として将来のGDP増加につながるような研究開発が減っている。世界的に先端分野での日本の存在価値が低下してきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	2	2	0	日本のノーベル賞受賞者の発言を聞くと、基礎研究の多様性について、将来的に心配な方向に向かっていていると思っています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	2	0	SIPやNEDO等の取り組みはあるが、投資規模はまだ少ないとともに限定的だと思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	4	4	0	好き勝手にやっているのだから、そういう意味の多様性はある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	4	4	0	現時点ではまだ多種の研究がなされていると考える。ただ、資金を得やすい研究へと若手が目を向けやすい状況となっている(そうした研究が志向される)傾向はあると考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	結果/成果を求めすぎるあまり、基礎研究への施策がなされていない。10年後、20年後にイノベーションを支える基礎研究結果があるのか不安。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

37	2	1	-1	基礎研究の多様性を許容する環境は縮んでいる(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
38	3	2	-1	成果の見えやすい研究へのシフトが求められているように思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
39	4	3	-1	研究環境の悪化により, 基礎研究の多様性は確実に失われている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
40	5	4	-1	基礎研究の資金が減少しているように感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
41	2	1	-1	成果がすぐに見える研究に偏ってきているのではないかと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
42	2	1	-1	選択と集中という学術研究・基礎研究に対してはまちがった発想がさらに行き渡ってきたから。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
43	5	4	-1	現在の部署に変わり, 分かるようになった。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
44	3	2	-1	より基礎研究の推進は困難になっている(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
45	5	4	-1	短期的な成果を求める傾向にあり, 基礎研究の多様性どころか, 基礎研究そのものが危ぶまれます。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
46	2	1	-1	多様性の確保状況は悪化している。資金が集中投下されており, モノポリー状況である。(大学, その他, 男性)
47	2	1	-1	若手による短期的視野ではない, 野心的なテーマを科研費では採択したいものである。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
48	3	2	-1	イノベーションを生み出す若手が減っている(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
49	3	2	-1	多様性は減っているように思う。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
50	2	1	-1	基礎研究への資金供給が少数の実力者によって決定されている点で, 多様性が確保されていないと感じます。(大学, 第1G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
51	4	3	-1	応用研究と比べて基礎研究は軽視されている印象。短期間で結果が出るような, 「わかりやすく役に立つ」研究でない申請しにくい構造となっている。(大学, 第1G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
52	3	2	-1	わかりやすく成果が認知されやすい分野に研究者が偏りつつあるように思われる(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
53	2	1	-1	宇宙開発など的高額研究分野に対し, 基礎研究に対する配分は減る一方だと感じる。(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 女性)
54	3	2	-1	大規模施設を要する基礎研究は難しくなっている。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
55	3	2	-1	最近, ますます選択と集中が進んでいる。これは流行に乗ったようなものが多く, かつて我が国の多くの研究の芽を摘むことになっている。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
56	2	1	-1	産業界からの要請が多すぎる。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	2	1	-1	競争的資金に依存すればするほど審査員によるバイアスがかかるので, 研究の多様性は確保できない。(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
58	3	2	-1	産業応用など出口が明確でない基礎研究には予算が付きにくい状況であると考えます。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
59	3	2	-1	自由な発想に基づく基礎研究に必要な研究費獲得は年々難しくなっている。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
60	4	3	-1	歯科領域は少ないと思う。(大学, 第2G, 保健, 社長・学長等クラス, 男性)
61	3	2	-1	プロジェクト型の科研費が多くなっており, 自由な研究課題を設定することが難しい(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
62	2	1	-1	旧帝大と地方大学との格差が益々広がっており, 地方大学での研究が不活発になることから, 我が国における研究の裾野は着実に狭まってきていると思われ(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
63	3	2	-1	一部の分野に偏っており, 多様性が確保されているとは言い難い。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
64	2	1	-1	多様性は, 研究者の数である程度担保されると思いますが, 個々の基礎研究の質が上がらないと, 本質的な多様性は確保されません。(大学, 第3G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
65	4	3	-1	一部の研究者はゆとりのある研究環境が設けられており問題ないように思いますが, 多くの研究者は論文を出すことが優先され, 「通すための論文」「通すための学術成果」が優先されているように感じております(主観であり, 知り合いの研究者を見ている印象です)(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
66	2	1	-1	さがげに応募したいが, テーマが細かく絞られ過ぎていて, この範疇に収まらない, 型破りな研究は応募しにくい。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
67	3	2	-1	萌芽研究の制度変更(大学, 第3G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
68	3	2	-1	選択と集中の名の下, 多様性は減少している。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
69	3	2	-1	基礎研究の中でも, 応用研究や出口の見える研究に偏っているように感じる(大学, 第3G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
70	2	1	-1	アメリカやEU諸国と比べて基礎研究の多様性が多いとは言えなくなっている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
71	2	1	-1	・国の支援は, 短期的成果や実用性面を重視する傾向にあり, 基礎研究の多様性確保の視点には見え難い。・社会実装ありきの研究への国の支援などが大きく, 基礎的研究を推進する環境がますます追いやられている感を受ける。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
72	3	2	-1	基礎研究に対して, 実用性を求める政府等からの動きが年々強くなってきている(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
73	3	2	-1	競争的資金の要項を確認すると必ずしもそういう傾向にない(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
74	2	1	-1	自由な発想ではなく, 採択されやすい研究テーマへ流れてしまうのではないかと(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
75	4	3	-1	応用研究への資金投入が目立つかもしれない(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
76	3	2	-1	最近何でもAIに無理やり関係させて予算を取る必要がある(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)

77	2	1	-1	研究費が外部資金(特に企業との共同研究)に傾斜した結果、実用重視で流行を追った研究(例えば深層学習やデータサイエンス)をせざるを得ない状況になっていると感じます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	研究者たちの目はイノベーションの基ではなく、今すぐイノベーションに寄与することにしか向いていないため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	基礎研究の多様性を保証すべき科研費の配分に問題がある。採択率の低下,および、選択と集中が進んでいる(萌芽研究は採択率を下げて,採択額を上げている)。有力大学の有力グループに資金が集中しがちであり,真に新しい課題に取り組もうとしている研究者に十分な資金が配分されていないように思える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	コスト削減の煽りで情報系の研究者が増殖しており,若年層の実験系の基礎研究者が不足している。かなり危険な水準である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	2	1	-1	昨今は,マスメディアで話題になった特定の分野の研究ばかりが奨励されており,研究機関の公募にまで影響が出ている。流行に乗ることが悪いとは言わないが,研究機関は技術を利用する側でなく,次世代の技術を生み出す側でなければならぬだろう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	3	2	-1	すぐに結果がでないような基礎研究を,どの程度重要視しているのか疑問が残る。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
83	2	1	-1	科研費を除き,逆行している印象がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	予算獲得に有利,短期で成果の見込める研究に偏りがちなため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	AMEDができて,臨床応用に重点がおかれすぎ,基礎研究の多様性や新規性が減少している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	特定分野のみが優遇されていると感じるため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	応用・実用的な研究が再び多くなっ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)
88	3	2	-1	若手研究者をしっかりと育成するシステムの構築がのぞまれます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
89	5	4	-1	未来を予見することが難しい基礎研究とイノベーションという概念は直交しているように思う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
90	4	3	-1	ますます医学,応用寄り偏ってきていて基礎研究の多様性をスポイルしている懸念を感じている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	3	2	-1	設問のような研究は少なくなっていく印象のほうが強い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
92	3	2	-1	特定の分野に関連した基礎研究に偏る傾向にあり,多様性は減少傾向のように思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
93	3	2	-1	選択と集中の悪影響が出てきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
94	4	3	-1	他国に抜かれつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	2	1	-1	基礎研究の多様性は,ますます先細りしている。組織ミッション達成のための,流行りの研究人材を大量にとることで,多様性が失われつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	2	1	-1	選択と集中の言葉の下に,イノベーションの源としての基礎研究の多様性はさらに狭まっていると思われる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
97	3	2	-1	多様性を積極的に評価する仕組みや基準が整備されていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	2	1	-1	トップダウン的なプロジェクト研究が増えている気がする。その予算推移も知りたい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
99	3	2	-1	状況は悪くなっていると感じる。多彩な基礎研究に関する費用及びこれらの研究・開発に従事する若い方のポストを確保することが困難な状況があることを世間に訴えることがまずは最初の一步ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
100	3	2	-1	研究資金の不足が背景にあると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
101	3	2	-1	IoTやAIなど,トレンドに左右されすぎ。重要性は否定しないが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
102	3	2	-1	審査制度を見直さないと多様性が確保できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
103	4	3	-1	海外と比較すると,野心的な基礎研究は確実に減っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
104	3	2	-1	イノベーションは,わかっててできるようなものではないように思います。多様性を確保するのであれば,幅広く研究資金を提供すべきかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
105	2	1	-1	とくに企業は事業性重視です(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
106	2	1	-1	公的研究予算が増えないなか,選択と集中が進みすぎ,多様性がさらに減っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
107	4	3	-1	基礎研究に対するインプット(環境・資金・人材など)が減少傾向にあると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
108	3	2	-1	流行の領域に集中する傾向がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
109	2	1	-1	イノベーションは多様性から生まれる。多様性は,異なる知見との統合が必要。もっと人材を異なる分野にも接触させること。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
110	5	4	-1	諸外国に比べてスピードが遅いと感じた。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
111	2	1	-1	大学での基礎研究への予算が削減方向になっている(民間企業等,その他,男性)
112	3	1	-2	極めて不十分と感ずる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
113	5	3	-2	資金配分が不十分。(大学,部長・教授等クラス,男性)
114	5	3	-2	一部の限られた研究者にのみ研究助成金が集中しすぎている点は問題であり,基礎研究の多様性の障害となっている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
115	4	2	-2	基礎研究の必要性についての認識がコミュニティ内でも低下している。資金の獲得しやすさに影響されている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
116	4	2	-2	基礎的研究に回す資金がますます減ってきている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

117	4	2	-2	出口志向型の研究プロジェクトが多く見られるようになったので、必ずしも基礎研究がじゅうぶんに行えるとは限らないので。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
118	5	3	-2	大学の予算が削られてきている一方で科研費は増えないので「多様な基礎研究」が困難になってきています。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
119	4	2	-2	国の政策は、短期的に財政的価値を求めるイノベーション推進策に偏っており、基礎研究への配慮が足りない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
120	4	2	-2	予算配分の「集中と選択」は悪いことではないが、度が過ぎていると感じている。また、任期付き教員が増えたため、若いころにしかできないであろう、長期的視点を持った挑戦的な研究がしにくくなっていると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
121	4	2	-2	学会での評価が画一的になりがちである(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
122	3	1	-2	インパクトファクターで評価されるとなると、一見地味な基礎研究で、さらにポジティブな結果が出るかどうか分からない研究には、挑戦しにくいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
123	5	3	-2	選択と集中が強まり過ぎて、(基礎)研究の裾野が狭まった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
124	3	1	-2	できる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
125	3	1	-2	一分野に偏っていると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
126	5	3	-2	十分な予算が与えられる分野に偏りがある。地味で基盤的な分野に対しても長期継続的に予算が与えられるべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,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	分らない	2018年度調査						各年の指数					指数の変化										
		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	76	214	578	487	377	162	22	1,840	3.7	2.4	3.8	5.4	4.7	4.1	3.7	-	-	-0.58	-0.35	-	-	-0.92	
大学等	51	164	486	414	332	143	17	1,556	3.8	2.4	3.8	5.5	4.7	4.1	3.8	-	-	-0.58	-0.31	-	-	-0.89	
公的研究機関	25	50	92	73	45	19	5	284	3.3	2.0	3.3	5.0	4.5	3.9	3.3	-	-	-0.57	-0.55	-	-	-1.12	
イノベーション俯瞰グループ	33	48	180	173	96	45	11	553	3.8	2.5	3.8	5.2	4.5	4.0	3.8	-	-	-0.50	-0.19	-	-	-0.69	
大企業	5	10	61	60	34	15	2	182	3.9	2.6	3.9	5.3	4.3	4.1	3.9	-	-	-0.20	-0.21	-	-	-0.41	
中小企業・大学発ベンチャー	13	12	36	40	17	12	7	124	4.0	2.5	3.9	5.5	4.7	4.1	4.0	-	-	-0.55	-0.09	-	-	-0.63	
中小企業	6	5	19	22	11	6	4	67	4.2	2.7	4.1	5.6	4.7	4.1	4.2	-	-	-0.58	0.06	-	-	-0.52	
大学発ベンチャー	7	7	17	18	6	6	3	57	3.9	2.4	3.8	5.2	4.6	4.1	3.9	-	-	-0.52	-0.26	-	-	-0.78	
橋渡し等	15	26	83	73	45	18	2	247	3.6	2.4	3.7	5.1	4.5	3.8	3.6	-	-	-0.70	-0.22	-	-	-0.92	
男性	92	220	688	605	428	191	32	2,164	3.8	2.4	3.8	5.4	4.7	4.1	3.8	-	-	-0.55	-0.32	-	-	-0.87	
女性	17	42	70	55	45	16	1	229	3.4	2.0	3.4	5.2	4.2	3.6	3.4	-	-	-0.65	-0.24	-	-	-0.89	
社長・役員、学長等クラス	20	36	123	123	83	43	5	413	3.9	2.6	4.0	5.6	4.5	4.0	3.9	-	-	-0.50	-0.01	-	-	-0.50	
部長、教授クラス	32	96	325	272	173	80	17	963	3.7	2.4	3.7	5.3	4.6	4.1	3.7	-	-	-0.57	-0.36	-	-	-0.93	
主任研究員、准教授クラス	40	81	210	167	134	50	8	650	3.6	2.3	3.7	5.4	4.6	4.1	3.6	-	-	-0.55	-0.42	-	-	-0.97	
研究員、助教クラス	12	44	79	83	72	29	3	310	3.8	2.4	4.0	5.6	4.7	4.1	3.8	-	-	-0.62	-0.30	-	-	-0.92	
その他	5	5	21	15	11	5	0	57	3.6	2.4	3.6	5.3	4.4	4.1	3.6	-	-	-0.31	-0.46	-	-	-0.78	
任用形態	33	89	240	213	147	71	5	765	3.7	2.4	3.8	5.4	4.6	4.0	3.7	-	-	-0.58	-0.31	-	-	-0.89	
任期なし	76	173	518	447	326	136	28	1,628	3.8	2.4	3.8	5.4	4.6	4.1	3.8	-	-	-0.55	-0.31	-	-	-0.86	
業務内容別	2	11	25	40	34	14	0	124	4.2	3.0	4.4	5.8	4.6	4.3	4.2	-	-	-0.34	-0.05	-	-	-0.39	
学長・機関長等	10	8	48	49	32	14	1	152	4.0	2.7	4.0	5.5	4.7	4.1	4.0	-	-	-0.63	-0.12	-	-	-0.75	
マネジメント実務	59	179	451	372	279	119	21	1,421	3.7	2.3	3.7	5.4	4.7	4.1	3.7	-	-	-0.59	-0.41	-	-	-1.00	
現場研究者	5	16	54	26	32	15	0	143	3.7	2.3	3.4	5.6	4.5	3.9	3.7	-	-	-0.62	-0.22	-	-	-0.84	
大規模Pの研究者	33	120	340	295	232	106	14	1,107	3.8	2.4	3.9	5.5	4.8	4.2	3.8	-	-	-0.62	-0.32	-	-	-0.95	
国立大学等	7	8	34	20	20	5	0	87	3.5	2.3	3.5	5.3	4.4	4.0	3.5	-	-	-0.37	-0.48	-	-	-0.85	
私立大学	11	36	112	99	80	32	3	362	3.8	2.5	3.9	5.5	4.5	4.1	3.8	-	-	-0.48	-0.22	-	-	-0.70	
大学グループ	7	31	70	55	60	23	5	244	3.9	2.4	4.0	5.8	4.7	4.2	3.9	-	-	-0.56	-0.26	-	-	-0.83	
第1グループ	5	34	115	93	69	44	3	358	3.9	2.5	3.9	5.6	4.8	4.2	3.9	-	-	-0.64	-0.31	-	-	-0.94	
第2グループ	12	46	132	101	64	30	5	378	3.6	2.3	3.5	5.1	4.6	4.0	3.6	-	-	-0.63	-0.41	-	-	-1.05	
第3グループ	23	49	151	146	131	38	3	518	3.9	2.6	4.0	5.5	4.6	4.2	3.9	-	-	-0.46	-0.29	-	-	-0.75	
第4グループ	6	18	61	48	44	18	3	192	3.9	2.5	3.9	5.6	4.8	4.2	3.9	-	-	-0.59	-0.26	-	-	-0.85	
理学	12	53	127	116	85	36	6	423	3.7	2.4	3.8	5.4	4.7	4.1	3.7	-	-	-0.57	-0.39	-	-	-0.97	
工学	8	25	55	42	31	13	1	167	3.5	2.2	3.5	5.2	4.7	4.0	3.5	-	-	-0.77	-0.49	-	-	-1.26	
農学	13	42	133	103	83	31	5	397	3.7	2.4	3.7	5.4	4.6	4.1	3.7	-	-	-0.51	-0.39	-	-	-0.90	
保健	23	40	144	140	81	43	11	459	3.9	2.5	3.9	5.4	4.6	4.0	3.9	-	-	-0.56	-0.10	-	-	-0.66	
産学官連携活動あり(過去3年間)	10	8	36	33	15	2	0	94	3.3	2.4	3.5	4.7	4.1	3.9	3.3	-	-	-0.17	-0.64	-	-	-0.81	
なし	10	19	75	67	39	16	5	221	3.8	2.5	3.7	5.2	4.2	4.1	3.8	-	-	-0.09	-0.31	-	-	-0.40	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	16	13	53	58	28	13	4	169	3.8	2.6	3.9	5.2	4.6	3.8	3.8	-	-	-0.75	0.01	-	-	-0.74	
なし・分からない	109	262	758	660	473	207	33	2,393	3.8	2.4	3.8	5.4	4.6	4.1	3.8	-	-	-0.56	-0.31	-	-	-0.87	
全回答者(属性無回答を含む)																							

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。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。

	2017	2018	差	
1	3	5	2	基礎研究に基づくノーベル賞獲得実績を見ると成果は高い。ただ現在は基礎研究への投資は少ない。つまり2050年ごろ日本はノーベル賞を取得できない国家となる。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	2018年も含め,毎年のようにノーベル賞受賞者の輩出をしている。しかし,将来に不安がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	3	5	2	ノーベル賞受賞者を輩出している日本では,これまでの基礎研究によって国際的に突出した成果が十分に生み出されていると判断する。しかし,現状は基礎的研究遂行が困難な状況と判断せざるを得ない。今後も基礎研究への支援を継続的に縮小することなく維持する必要があると考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	過去30年間全体を見れば突出したものも数多く生み出されています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	成果を出している分野はある。但し,十分はない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	2	4	2	ノーベル賞受賞が健闘している(過去の基礎研究によるが)(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
7	3	4	1	最近2年連続してノーベル賞を受賞したことからは,突出した成果が十分に生み出されていると言えるが,一方,直近10年の間は厳しくなっているとも言える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	分野による。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	新興の中国やインドに負けているし,英国,ドイツ,フランスにも遅れをとっている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	偏っていた研究費の配分に多少の分散が期待されるようになった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	研究者の努力(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
12	4	5	1	今年度は,国内にノーベル賞受賞者がいた為,変更したが,現在の研究者の状況を鑑みると,今後は厳しいと感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
13	3	4	1	少ない予算で研究者が頑張っていると思われます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	バイオ・量子物理等で徐々に成果が出始めていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	分野によるが,ノーベル賞受賞者が継続的に出ている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	日本人のノーベル賞受賞が続いているところより,現在は国際的に突出した成果が生み出されていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	ノーベル賞の受賞者が増えてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	医学といった分野での成果は確かに進んでいると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	研究費を巡る状況がさらに厳しくなっている割には生み出されていると思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	本庶先生のノーベル賞受賞のように,昨年度よりは成果が評価された。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	5	5	0	過去に(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	3	0	粗密あり。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	残念ながら国際的な水準から遅れをとっている。国際共同研究への参画や研究交流が減少しているので研究者が受ける刺激が少なくなっていると思われる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
24	5	5	0	今は出ているかもしれないが,この先は分からない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	6	6	0	本庶先生のノーベル賞のように,その結実には時間がかかりますが,国際的研究は,我が国の少ない研究費の割には十分に生み出されていると思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
26	4	4	0	生命系ではIPS関連の研究の一部(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	分野により対応が異なっていると感じている。様々な分野の基礎研究の支援を考えてほしい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	再生医療にだいぶ予算を投入しているので,突出した成果が得られるはずである。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0	流行を追ったものが多い(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	4	4	0	過年度の積み重ねが効いている状況(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
31	3	3	0	ノーベル賞は20年後には得られないかもしれない(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
32	3	3	0	本年,本庶先生がノーベル医学生理学賞を受賞したが,その成果は以前のものであり,近年は基礎研究に対する投資は少ないように感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	3	0	ノーベル賞の連続受賞など,インパクトはあるが時代が変わったと感じる。現在で結果がでなくても40年間投資してくれるような研究費や研究機関はあるだろうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	5	5	0	マスコミはじめ報道機関の質が年々悪くなっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	5	5	0	ノーベル賞の受賞をみれば明らか。ただし,将来が懸念される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	6	6	0	一部では,人類史を変える,基礎研究の成果もあります。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0	個々の突出した成果はあるが,総合的には不十分。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	研究能力と文章作成能力(申請書の体裁を整える能力)とは必ずしも一致しないので,そのギャップを埋める方法も検討していただけると,優秀かつ尖った能力を有する研究者による日本初の偉大な研究がこれまでよりも生まれやすくなると思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

39	4	4	0	若干のタイムラグはあるが、国際的にも突出した成果が、以前よりは出てきていると考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
40	2	2	0	日本独自の特徴ある分野の研究も必要ではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
41	2	2	0	日本が諸外国をリードしてイノベーションを生み出す事例はほとんどないと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
42	2	2	0	IoT分野での遅れ(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	5	5	0	ライフサイエンス分野が長年の実績に結びついている。その他の分野は「選択と集中」の方針で基礎分野が途絶えた感を持つ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
44	3	3	0	今までのノーベル賞の結果を見ると、今はそこそこ成果があると思われる。今後は？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
45	3	3	0	ノーベル賞級の研究者の方々が何人もいらっしやるので十分に生み出されてきたのかと思いますが、世界の研究者人口が増えているので、厳しくはなりつつあるかと。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
46	4	4	0	将来的な持続性には疑問があります。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
47	2	2	0	独立行政法人化により、目の利益も追わざるを得なくなっている現状を鑑みて(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
48	3	3	0	分野によって強弱がある(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
49	1	1	0	突出した研究、構想が感じられない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
50	3	2	-1	国際的に突出した研究を担うだけの余裕がなくなっている(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
51	4	3	-1	10年前と比べ突出した成果の得られ方は減少している感が否めない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
52	5	4	-1	少し審査の公平性は疑問ですが、理系分野でノーベル賞が出ていることはその証かと思います。一方で、経済学賞がでていないことにも目を向けるべきかと思います。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
53	2	1	-1	全ての分野については知らないが、生物学に関しては近年他国より優れた成果が出ているとは思えない。(大学, その他, 男性)
54	3	2	-1	政策的に科学技術支援を減らしているため、突出した成果は減少気味である。(大学, その他, 男性)
55	5	4	-1	研究者人口の減る中、がんばっているとは思いますが、研究環境は悪化していると思う。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	2	-1	基盤研究費の減少によって状況は悪化している。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
57	2	1	-1	論文数が低調である点など、国家間で見ると他の国に後れを取っている。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
58	2	1	-1	0を1にするような研究が減っている。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
59	4	3	-1	国際的に突出した成果はあるが、十分かは議論が分かれる。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
60	2	1	-1	近年の基礎研究への配分が減ったことから、近年徐々に外国との競争に負けている。(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 女性)
61	3	2	-1	ここ数年の地盤沈下が明確になりつつある。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
62	5	4	-1	基礎研究の多様性が失われつつあり、また、先導的な位置付けで設定されているテーマでも突出した成果が報じられ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)
63	2	1	-1	どんどんくだらない大学内イベント、大学内管理の要請が増え、ますます研究時間が減っている。事務方の繰り出す管理対応依頼や、雑用の多さは、間違いなく国際的に突出している。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
64	4	3	-1	閉塞感があります。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
65	6	5	-1	現在は、将来は少し暗雲。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
66	5	4	-1	過去は良かったが、現状はこの点においては悪化している(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
67	3	2	-1	段々先細りしているように思う。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
68	3	2	-1	十分には言い切れない。業績でも中国にずいぶん追い抜かれている。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
69	4	3	-1	日本の基礎研究は、全ての分野・レベルにおいて急速に衰退しつつある。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
70	4	3	-1	競争的資金に頼りすぎ、研究者が短視眼的な応用研究に走る傾向が強くなった。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
71	3	2	-1	研究費不足のため研究そのものが劣化している(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
72	3	2	-1	最近の成果でなく昔の成果が実を結びつつあると感じます。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
73	4	3	-1	一部の研究者はゆとりのある研究環境が設けられており問題ないように思いますが、多くの研究者は論文を出すことが優先され、「通すための論文」「通すための学術成果」が優先されているように感じております(主観であり、知り合いの研究者を見て印象です)(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
74	3	2	-1	学内・学外における一人あたりの業務量が増加し、成果が出しにくくなっている。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
75	3	2	-1	国際的に突出するまでの時間差があり、それが実る前に研究から去っていつているように思う。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
76	3	2	-1	将来が心配である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
77	4	3	-1	諸外国の成果が相対的に高まっているように見受けられる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
78	4	3	-1	応用などでは良い成果が出ていると思うが、基礎研究は明らかに先細りである(大学, 第4G, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
79	3	2	-1	ここ数年の日本人のノーベル賞受賞は過去の研究環境の成果ではないか(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
80	2	1	-1	長期的視点で種がまかれていない。今後は、実力がある若手研究者は海外で種を見つけ芽を出してから日本に帰国しないと、個性ある研究はできないとおもう。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)

81	5	4	-1	人工知能,情報分野での成果,国際プレゼンスが,データ量や,若手研究者の少なさから減少気味.学生,研究者の増強が望まれる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
82	4	3	-1	成果が減少している(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
83	3	2	-1	研究環境の悪化,特に,研究時間の大幅な減少が大問題である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	バイオマテリアルやDDSの研究領域は,一部の既存の研究を除いて,停滞しているように感じます.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
85	4	3	-1	近年は,基礎研究に研究費がつきにくくなっている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	4	3	-1	大学にお金がないことから人材も不足してきており,弱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)
87	5	4	-1	昨今の新聞記事(〇〇新聞)(国際的な日本科学研究の存在感の低下を指摘)を読んで.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	5	4	-1	基礎研究より応用(実用)研究が重視され,将来,大きな成果が現れにくくなっているように思う.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
89	2	1	-1	中国などの学会のアクティビティと比べると,日本の研究は自由な発想やチャレンジが少なくなってきたように感じる.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
90	2	1	-1	過去10年に突出した成果が不十分であった.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
91	3	2	-1	かなり減少している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
92	3	2	-1	若手から中堅研究者の不安定な雇用環境,および基礎研究マネジメントの能力不足と連動した課題であると思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
93	4	3	-1	国際学会等において,日本の研究者のプレゼンスがより低下している,と感じられたため.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	3	2	-1	年々悪化しつつある.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	2	1	-1	現在評価されているものは過去の遺産であり,今後減るものと思われる.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
96	2	1	-1	基礎研究がやりにくい状況になっている(公的研究機関,その他,男性)
97	5	4	-1	相対的に落ちているように思える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
98	3	2	-1	基礎研究力低下(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
99	3	2	-1	減っているように思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
100	2	1	-1	基礎研究の特許,論文の伸びは,先進国の中で最低レベル(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
101	2	1	-1	全く不十分.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
102	4	3	-1	個性的ではあるが,突出した成果がでるかは今が分からない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
103	3	2	-1	いままで垂流と批判されてきた分野が,ノーベル賞を受賞されると,それまでの状況が変わる.相も変わらず外側からの評価に,事態が左右される気質はやめにした.そうでないと,外への成果も著しく遅れる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
104	3	2	-1	さまざまな指標を見ても,研究論文の出版数,引用数が低下している.(民間企業等,その他,男性)
105	4	3	-1	生命科学分野に限って見れば,世界のトレンドをキャッチアップして成果を競う傾向がやや強まっているように感じられる.(民間企業等,その他,男性)
106	4	2	-2	研究者が研究に使うことができる時間が年々減少しているように感じる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
107	4	2	-2	産業界からの要請が多すぎ,今後に期待薄.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
108	3	1	-2	肩書のある人に高額な研究費を配分し,その一門のみが潤うような土壌を何時まで続けているのだろうか.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
109	5	3	-2	国際的に見て,人口に対する基礎研究の論文数が多くはない.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
110	5	3	-2	応用研究が優先され基礎研究が軽視されているように感じるため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
111	4	2	-2	目の前の研究費獲得が最大の目標となっている現状では,将来を見据えた研究成果は出にくいと思われる.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
112	5	3	-2	産業に直結する研究成果が求められ,高い評価軸が設けられており,技術の基盤となる研究に取り組み難くなっている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
113	5	3	-2	いずれの先進諸国にも当てはまることだが,基礎研究は実施しにくくなってきている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
114	5	3	-2	他国に抜かれつつある.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
115	4	2	-2	大隅教授のノーベル賞受賞以来あまり優れた結果が出ている様子が見られない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
116	4	2	-2	新しい分野での成果が乏しい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
117	4	1	-3	研究人材に対する報酬が少なすぎ,研究費も少なすぎ.こんな現状でも,「基礎研究」云々を語ること自体が問題.日本は,研究者・技術者の社会的プレゼンスが低すぎる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
118	5	1	-4	一部の研究者が突出した成果を出されているが,全体的には不十分(大学,部長・教授等クラス,男性)
119	6	1	-5	外部資金においても成果・産業化が重視されるトレンドのままでは20年, 30年後に評価されるような基礎的な研究は衰退していくと思う.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

Q305. 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つながっていると思いますか。

回答者グループ	2018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)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	127	178	503	584	364	135	25	1,789	3.8	2.6	3.9	5.4	4.5	4.1	3.8	-	-0.40	-0.22	-	-	-0.62	
大学等	96	147	408	499	310	127	20	1,511	3.9	2.6	4.0	5.4	4.5	4.1	3.9	-	-0.41	-0.21	-	-	-0.62	
公的研究機関	31	31	95	85	54	8	5	278	3.5	2.3	3.6	5.0	4.1	3.8	3.5	-	-0.35	-0.29	-	-	-0.64	
イノベーション俯瞰グループ	29	62	225	167	75	24	4	557	3.2	2.2	3.3	4.6	3.6	3.3	3.2	-	-0.29	-0.11	-	-	-0.40	
大企業	5	9	81	60	21	9	2	182	3.4	2.4	3.4	4.6	3.6	3.5	3.4	-	-0.17	-0.06	-	-	-0.24	
中小企業・大学発ベンチャー	10	20	41	38	23	3	2	127	3.3	2.1	3.4	4.8	3.5	3.2	3.3	-	-0.24	0.05	-	-	-0.19	
中小企業	5	11	22	21	11	2	1	68	3.2	2.1	3.4	4.8	3.7	3.5	3.2	-	-0.20	-0.22	-	-	-0.42	
大学発ベンチャー	5	9	19	17	12	1	1	59	3.3	2.2	3.5	4.9	3.3	3.0	3.3	-	-0.28	0.34	-	-	0.05	
橋渡し等	14	33	103	69	31	12	0	248	3.1	2.1	3.1	4.5	3.7	3.3	3.1	-	-0.41	-0.23	-	-	-0.63	
男性	132	212	653	691	397	143	28	2,124	3.7	2.5	3.8	5.2	4.3	3.9	3.7	-	-0.36	-0.19	-	-	-0.55	
女性	24	28	75	60	42	16	1	222	3.5	2.3	3.6	5.1	4.2	3.7	3.5	-	-0.52	-0.20	-	-	-0.73	
社長・役員、学長等クラス	18	37	155	130	70	19	4	415	3.5	2.4	3.5	4.9	3.7	3.4	3.5	-	-0.29	0.03	-	-	-0.26	
部長、教授クラス	57	94	315	297	167	58	7	938	3.6	2.4	3.7	5.0	4.2	3.8	3.6	-	-0.38	-0.23	-	-	-0.61	
主任研究員、准教授クラス	54	64	170	197	137	58	10	636	4.0	2.6	4.0	5.6	4.5	4.2	4.0	-	-0.30	-0.23	-	-	-0.53	
研究員、助教クラス	21	40	64	109	59	22	7	301	3.9	2.6	4.0	5.4	4.6	4.1	3.9	-	-0.51	-0.23	-	-	-0.74	
その他	6	5	24	18	6	2	1	56	3.3	2.3	3.3	4.5	3.8	3.5	3.3	-	-0.29	-0.25	-	-	-0.54	
雇用形態	46	87	237	249	123	50	6	752	3.5	2.4	3.7	4.9	4.2	3.7	3.5	-	-0.45	-0.16	-	-	-0.60	
任期あり	110	153	491	502	316	109	23	1,594	3.8	2.5	3.8	5.3	4.3	4.0	3.8	-	-0.34	-0.21	-	-	-0.55	
任期なし	4	9	39	49	19	6	0	122	3.6	2.6	3.8	4.8	3.8	3.6	3.6	-	-0.12	-0.06	-	-	-0.18	
業務内容別	12	5	52	60	25	6	2	150	3.7	2.7	3.8	4.9	4.2	3.9	3.7	-	-0.31	-0.15	-	-	-0.46	
学長・機関長等	102	144	368	434	294	116	22	1,378	3.9	2.6	4.0	5.5	4.6	4.2	3.9	-	-0.42	-0.25	-	-	-0.66	
マネジメント実務	9	20	44	41	26	7	1	139	3.4	2.2	3.6	5.0	4.2	3.6	3.4	-	-0.56	-0.18	-	-	-0.74	
現場研究者	70	110	284	357	217	88	14	1,070	3.9	2.6	4.0	5.4	4.5	4.1	3.9	-	-0.41	-0.23	-	-	-0.64	
大規模Pの研究責任者	9	7	21	33	18	5	1	85	3.9	2.8	4.1	5.3	4.4	4.1	3.9	-	-0.28	-0.19	-	-	-0.48	
国立大学等	17	30	103	109	75	34	5	356	4.0	2.6	4.0	5.6	4.6	4.1	4.0	-	-0.42	-0.16	-	-	-0.58	
私立大学	17	25	63	62	53	28	3	234	4.0	2.6	4.1	5.8	4.5	4.2	4.0	-	-0.37	-0.13	-	-	-0.50	
第1グループ	20	35	98	114	66	26	4	343	3.8	2.5	3.9	5.3	4.5	4.0	3.8	-	-0.52	-0.18	-	-	-0.70	
第2グループ	19	39	101	138	62	26	5	371	3.7	2.6	3.9	5.0	4.5	4.0	3.7	-	-0.47	-0.29	-	-	-0.76	
第3グループ	31	45	132	165	120	41	7	510	4.0	2.7	4.1	5.6	4.5	4.2	4.0	-	-0.33	-0.20	-	-	-0.53	
第4グループ	15	15	39	56	46	21	6	183	4.4	3.0	4.4	6.0	4.8	4.6	4.4	-	-0.26	-0.17	-	-	-0.44	
理学	24	41	99	138	86	39	8	411	4.0	2.7	4.1	5.6	4.7	4.3	4.0	-	-0.43	-0.28	-	-	-0.71	
工学	14	23	42	55	29	12	0	161	3.6	2.4	3.8	5.0	4.5	3.9	3.6	-	-0.56	-0.35	-	-	-0.91	
農学	21	41	115	114	81	34	4	389	3.8	2.5	3.9	5.4	4.4	4.0	3.8	-	-0.44	-0.18	-	-	-0.62	
保健	19	50	185	138	63	23	4	463	3.3	2.3	3.3	4.7	3.6	3.3	3.3	-	-0.33	0.00	-	-	-0.33	
あり(過去3年間)	10	12	40	29	12	1	0	94	2.9	2.1	3.1	4.4	3.7	3.6	2.9	-	-0.10	-0.64	-	-	-0.74	
なし	10	22	91	67	28	11	2	221	3.3	2.3	3.3	4.6	3.3	3.4	3.3	-	0.10	-0.10	-	-	0.00	
あり(過去3年間)	12	22	71	46	26	6	2	173	3.2	2.2	3.2	4.7	3.8	3.1	3.2	-	-0.67	0.06	-	-	-0.62	
なし・分からない	156	240	728	751	439	159	29	2,346	3.7	2.5	3.8	5.2	4.3	3.9	3.7	-	-0.37	-0.19	-	-	-0.56	
全回答者(属性無回答を含む)																						

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つながっていると思いますか。

	2017	2018	差	
1	2	6	4	一般にイノベーションにつながっていないと思われがちだが、それは評価期間が短いだけであると思うようになりました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	工学・医学・農学を見ると十分であるが、その他の分野の貢献は低く感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	数十年前のネタがノーベル賞になっていると考えるとそうかもしれない。今の研究が今後同様になるとは思えないが。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	2	3	1	事業化を意識した大学への国策など、徐々に良い方向に向かっていると思います。工学分野により多くの実践的な経営学者や政策学者を混ぜることが、今後の課題かと思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	4	5	1	実用性や応用性に富む研究開発が重視されることが浸透していると感じるため。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	4	1	基盤的な(長期的な)イノベーションに繋がる研究は、蓄積(基礎)研究もしっかりしている。やはり基礎研究が重要ではないか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	成果自体はまずまずイノベーションに結びついている例も増えつつある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	2	1	将来発展が期待される事例が身近でも求められるようになってきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1	もう一押しです(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	ノーベル賞に湧く裏側で次が生み出されているか不明(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	3	4	1	徐々につながってきていると感じます(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	最近では実用的なものも多く出てきている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
13	2	3	1	バイオ分野において徐々に繋がりがつあると思います。実用化への障壁をある程度低くする必要を感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	大学発ベンチャーが増加傾向(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	徐々に改善がみられていていると感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	十分ではないが、成果は出ている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	3	3	0	大学の教員の研究時間が不足しており、社会実装する時間を確保することができない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
18	2	2	0	基礎研究を「無理やり」イノベーションに結びつけようとする短絡的思考をやめるべきである。(大学,その他,男性)
19	1	1	0	イノベーションの定義が定かでない。(大学,その他,男性)
20	1	1	0	時間的余裕と忍耐の無い日本社会がイノベーションに繋がる真にハイリスクな挑戦的研究を阻害している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	医学についてはわかりませんが、基礎生物学の観点で評価しました。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	3	3	0	基礎研究がすぐにイノベーションにつながると思うのが甘い。基礎研究は文化であると思うくらいの余裕が必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	1	1	0	テーマ設定が固定的で、新規性が希薄。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0	基礎研究の成果がイノベーションの創出に繋がるには長期間の開発研究が不可欠です。その様な事例を未だ見ていない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
25	2	2	0	基礎研究に配分する予算が年々削られているので、このままではイノベーションにつながらないのではと危惧する。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
26	2	2	0	基礎研究とイノベーションを同じ人が行うのはとても負担になる。分業体制が出来るとよいが。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	1	1	0	流行りに流されイノベーションにつながらない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	2	2	0	企業との連携が弱い。大学発ベンチャーの体制強化が必要(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	応用研究が不足しているから、理由の一つと考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	イノベーションばかり求めすぎ。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	4	4	0	しかし、現在は過去の貯金でなんとかこなっている印象である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	2	0	基礎研究とイノベーションは別物(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0	基礎研究事体ができない中、イノベーションなんて、語ることもできない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	2	0	問3-03とも繋がりますが、基礎研究は一定程度の多様性を有しているものの、それがイノベーションとして実用レベルにまで達するところまでいくかどうかという点、そこは弱いと思います。(イノベーションではなく)イノベーションを生み出すような面白い研究を発想する研究者は往々にして実用のことまで考えていないと思いますので、そこはサポートが必要かなと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
35	3	3	0	これはなかなか難しい。大学は多くの場合素人集団である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	3	3	0	大学の研究は知的基盤の構築が主であり、あまり有用性を強調すると、ガセネタ研究が増える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	お金を産めないレベル、=アカデミアではそれなりだが、産業レベルでは全く不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	2	0	企業側の受け皿、連携が不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

39	2	2	0	イノベーションを理解している大学側とそれを利用する企業側にギャップがある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
40	1	1	0	起業家精神を尊重する社会になっていない。先端技術の可能性を理解し, 起業を支援できる投資家 (VC) が居ない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
41	3	3	0	「イノベーション」をどう捉えるかによるが, 「いろいろな意味で社会から認知されるインパクト」という観点でみると, 現状は「3」と考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
42	1	1	0	基礎研究に滞留する傾向が強い。社会に成果を生かそうとするモチベーションの欠如。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
43	3	2	-1	研究成果の社会還元は以前より進みつつあると認識しているが, まだ十分にイノベーションに繋がっているとは言い難い。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
44	2	1	-1	基礎研究と応用研究の乖離が目立つ(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
45	5	4	-1	イノベーション推進の政策が現場の状況とうまくマッチングせず, かえって現場の作業増加をもたらし, 創造的活動を阻害する傾向がある(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	2	1	-1	技術力のグローバルな新興企業が育っていない。特にソフト技術。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
47	4	3	-1	欧米で行われた研究の後追い研究が多いように思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	4	3	-1	適切な評価と継続性への保証がいびつ。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	4	3	-1	基礎研究と企業の応用研究との間のギャップが大きいと感じる機会が増えた。企業は真に新しいことはリスクが大きいのでやりたがらない。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
50	3	2	-1	基盤研究費の減少によって状況は悪化している。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
51	5	4	-1	基礎研究はそもそもイノベーションを実現するためにおこなうものではない。従って, 十分につながっているというのが望ましい状態ではない。(大学, 第1G, 研究員・助教クラス, 男性)
52	4	3	-1	閉塞感があります。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
53	3	2	-1	研究者による自由な発想の下で学術研究を遂行することは可能であるが, 短期的成果が求められるために, イノベーションに繋がるチャレンジングな研究は進めにくくなっ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)
54	2	1	-1	欧米がますます勢いづいている(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
55	3	2	-1	二番煎じの研究をしている研究者が大半だと感じる。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 女性)
56	4	3	-1	一握りのトップクラスの研究者のおかげでそう感じるが, 平均的に考えると, 厳しい部分もある。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	4	3	-1	一部の研究者はゆとりのある研究環境が設けられており問題ないように思いますが, 多くの研究者は論文を出すことが優先され, 「通すための論文」「通すための学術成果」が優先されているように感じております(主観であり, 知り合いの研究者を見ている印象です)(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
58	3	2	-1	現在はつながっているが, 近未来の状況はかなり厳しい。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
59	4	3	-1	諸外国のイノベーションが相対的に進展しているように見受けられる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
60	4	3	-1	基礎研究を基にした応用研究(イノベーション)は, 時間が必要である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
61	4	3	-1	企業は大学との協力に消極的であるためイノベーションに繋がらない(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
62	3	2	-1	現在, 基礎研究そのものを実施しづらい状況にあり, 基礎研究により力を入れていく必要がある。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
63	3	2	-1	ノーベル賞の受賞など, 過去の基礎研究の成果は素晴らしいが, 他国の科学研究への力の入れかたを鑑みると, 今現在の基礎研究は, 厳しい国際競争下に置かれている。(大学, 第4G, 工学, 社長・学長等クラス, 女性)
64	2	1	-1	基礎研究をイノベーションへとつなげるためには, 誰かがいわゆる「死の谷」を越える必要があります。日本の研究者にはこの部分のモチベーションが決定的に欠けており, イノベーションにつなげることができていないと思います。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
65	3	2	-1	研究が, 社会の要請に沿わず, 研究者自身の思想や趣味でもって行われていることが多いように思う。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
66	3	2	-1	イノベーションに引き上げてくれる人材が少な過ぎる。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
67	4	3	-1	基礎研究は本来産業のために行う訳ではないが, それはそれとして, 研究成果を産業化するための橋渡しが不足しているのは事実(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
68	4	3	-1	大学にお金がないことから人材も不足してきており, 弱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)
69	4	3	-1	そもそもの基礎研究が不十分ではないか, と感じている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
70	4	3	-1	近年, 基礎研究部分が深掘りされず, 将来のイノベーションにつながるか不安。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
71	2	1	-1	時間軸のズレ, すなわち, 今の成果は30年前の施策の結果であり, 今の施策の30年後の結果を考えるべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
72	4	3	-1	他国に抜かれつつある。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
73	3	2	-1	現時点でつながるべくしてつながったと言えない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
74	3	2	-1	昨今基礎研究の衰退が加速しているように見える。博士号保持者の冷遇がその根源にあると思う(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
75	4	3	-1	基礎研究の成果(特に, 医薬関連)が, 社会貢献していると思います。ただ, イノベーションにつながっているのかというと, 単純につなげて考えるのは難しいと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
76	4	3	-1	基礎研究をイノベーションにつなげる産業界の努力が足りない(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
77	2	1	-1	研究成果の共有が少ない(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
78	5	3	-2	基礎研究力の低下は, さらに進行していると感じる。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)

79	4	2	-2	投資に対する技術の回収効率が悪いように感じる。研究者の人事評価において、論文数以外の、技術移転に関する指標も必要ではないか？(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	5	3	-2	基礎研究の場が減少しつつある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	4	2	-2	欧米と比較し,長期的な視点を持った異分野融合研究が少なく,将来性のある知的財産が得られていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	2	-2	ノーベル賞受賞者の多くが指摘するように,基礎研究をイノベーションに繋げるには,多くの研究と時間を要するものであり,そこへの資金投入が必要である。日本ではそれに対する理解が少ないように思える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
83	3	1	-2	大学研究とイノベーションとを橋渡しをする予算が不足している。使途制限の付いた予算ばかりで,臨機応変な対応が一切できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
84	5	3	-2	イノベーションにつながるために必要な基礎研究の裾野がいよいよ脆弱になっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
85	4	2	-2	最近,米国や中国の状況を知る機会があり不安を覚えたから。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
86	4	2	-2	基礎研究の専門家ではないので分かりかねますが,海外,例えば私が留学したイギリスでは,医学に貢献する基礎研究の種が日本より沢山創出されているように感じました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	2	-2	「失敗を恐れずとにかく研究資金を投じる」ことをしなければ,イノベーションにはつながらないと思われる。中国の方が仕事をしやすいかもしれない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	1	-2	研究開発のイノベーションは,社会に出て初めて評価が視えることになる。科学・技術のみでは成果に結びつかない,それには社会への投下環境(資金・企業とのコラボレーション,支援など)が必要。そしてその後の評価でイノベーション進捗度合いが決まる。これで考えると,技術者・科学者の社会性のリテラシーが低い故に(開発や一部試作品で終了),イノベーションに結実していないケースもあり残念である。(民間企業等,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、それぞれの役割に十分に果たしていると思いませんか。

回答者グループ	2018年度調査											各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6														
大学・公的研究機関グループ	202	254	478	470	351	137	24	1,714	3.7	2.3	3.8	5.4	4.1	3.9	3.7	-	-0.22	-0.24	-	-	-0.46
大学等	163	210	407	393	293	119	22	1,444	3.7	2.3	3.8	5.4	4.1	3.9	3.7	-	-0.23	-0.22	-	-	-0.45
公的研究機関	39	44	71	77	58	18	2	270	3.6	2.2	3.8	5.3	4.1	3.9	3.6	-	-0.20	-0.37	-	-	-0.56
イノベーション俯瞰グループ	49	58	137	174	115	47	6	537	3.9	2.6	4.0	5.5	4.4	4.1	3.9	-	-0.27	-0.21	-	-	-0.48
大企業	22	6	40	59	44	16	0	165	4.3	3.1	4.4	5.7	4.6	4.5	4.3	-	-0.14	-0.19	-	-	-0.33
中小企業・大学発ベンチャー	16	19	38	39	17	5	3	121	3.3	2.2	3.5	4.8	3.9	3.5	3.3	-	-0.43	-0.15	-	-	-0.59
中小企業	14	6	19	21	9	3	1	59	3.6	2.4	3.7	4.9	4.2	3.8	3.6	-	-0.38	-0.26	-	-	-0.64
大学発ベンチャー	2	13	19	18	8	2	2	62	3.1	1.9	3.2	4.7	3.7	3.2	3.1	-	-0.46	-0.11	-	-	-0.57
橋渡し等	11	33	59	76	54	26	3	251	3.9	2.5	4.1	5.6	4.5	4.2	3.9	-	-0.29	-0.26	-	-	-0.55
男性	210	281	556	590	424	165	30	2,046	3.7	2.4	3.9	5.4	4.2	4.0	3.7	-	-0.24	-0.23	-	-	-0.47
女性	41	31	59	54	42	19	0	205	3.6	2.2	3.7	5.4	4.0	3.8	3.6	-	-0.20	-0.23	-	-	-0.43
社長・役員、学長等クラス	32	46	99	132	95	26	3	401	3.8	2.6	4.0	5.4	4.2	4.1	3.8	-	-0.15	-0.27	-	-	-0.42
部長、教授クラス	75	134	278	260	176	63	9	920	3.5	2.2	3.6	5.2	4.1	3.8	3.5	-	-0.30	-0.27	-	-	-0.57
主任研究員、准教授クラス	83	93	150	163	128	61	12	607	3.8	2.3	4.0	5.6	4.1	4.0	3.8	-	-0.09	-0.19	-	-	-0.29
研究員、助教クラス	55	36	76	72	53	26	4	267	3.8	2.3	3.8	5.5	4.4	4.0	3.8	-	-0.38	-0.21	-	-	-0.59
その他	6	3	12	17	14	8	2	56	4.6	3.2	4.6	6.2	4.8	4.5	4.6	-	-0.30	0.15	-	-	-0.15
雇用形態	84	94	185	211	161	57	6	714	3.8	2.4	3.9	5.5	4.4	4.1	3.8	-	-0.33	-0.28	-	-	-0.61
任期あり	167	218	430	433	305	127	24	1,537	3.7	2.3	3.8	5.4	4.1	3.9	3.7	-	-0.18	-0.21	-	-	-0.40
任期なし	2	10	31	37	38	8	0	124	4.0	2.8	4.3	5.7	4.3	4.0	4.0	-	0.09	-0.30	-	-	-0.20
業務内容別	14	8	36	52	38	13	1	148	4.2	3.0	4.3	5.7	4.5	4.4	4.2	-	-0.07	-0.24	-	-	-0.30
学長・機関長等	178	212	367	354	252	98	19	1,302	3.6	2.2	3.7	5.3	4.0	3.8	3.6	-	-0.26	-0.21	-	-	-0.47
マネジメント実務	8	24	44	27	23	18	4	140	3.7	2.1	3.5	5.7	4.5	4.2	3.7	-	-0.29	-0.46	-	-	-0.75
現場研究者	107	149	303	278	205	82	16	1,033	3.6	2.3	3.7	5.4	4.1	3.9	3.6	-	-0.27	-0.23	-	-	-0.50
大規模Pの研究責任者	11	11	20	26	15	9	2	83	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	4.0	3.9	-	-0.12	-0.10	-	-	-0.21
国立大学等	45	50	84	89	73	28	4	328	3.7	2.3	3.9	5.5	4.1	3.9	3.7	-	-0.13	-0.20	-	-	-0.34
私立大学	23	45	70	52	41	18	2	228	3.3	2.0	3.3	5.2	4.0	3.6	3.3	-	-0.36	-0.31	-	-	-0.68
第1グループ	38	40	109	79	57	33	7	325	3.7	2.3	3.6	5.5	4.2	4.0	3.7	-	-0.25	-0.24	-	-	-0.49
第2グループ	40	51	103	104	67	22	3	350	3.5	2.3	3.7	5.1	4.0	3.7	3.5	-	-0.33	-0.18	-	-	-0.51
第3グループ	54	64	110	143	115	45	10	487	4.0	2.5	4.1	5.7	4.2	4.2	4.0	-	-0.05	-0.19	-	-	-0.24
第4グループ	39	28	52	35	31	10	3	159	3.4	2.0	3.3	5.2	3.9	3.5	3.4	-	-0.38	-0.13	-	-	-0.52
理学	45	55	97	113	77	39	9	390	3.9	2.4	4.0	5.6	4.5	4.2	3.9	-	-0.30	-0.33	-	-	-0.63
工学	21	27	45	42	26	13	1	154	3.4	2.1	3.5	5.1	3.9	3.5	3.4	-	-0.39	-0.04	-	-	-0.42
農学	39	63	120	97	65	21	5	371	3.3	2.1	3.4	5.0	3.7	3.5	3.3	-	-0.16	-0.21	-	-	-0.36
保健	30	47	115	146	96	42	6	452	4.0	2.6	4.1	5.5	4.4	4.1	4.0	-	-0.24	-0.19	-	-	-0.44
産学官連携活動あり(過去3年間)	19	11	22	28	19	5	0	85	3.6	2.4	3.9	5.2	4.4	3.9	3.6	-	-0.46	-0.28	-	-	-0.74
なし	18	20	47	81	45	19	1	213	4.0	2.8	4.1	5.4	4.3	4.1	4.0	-	-0.17	-0.12	-	-	-0.28
産学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	29	14	45	48	37	10	2	156	3.9	2.6	4.0	5.5	4.4	4.2	3.9	-	-0.24	-0.33	-	-	-0.57
なし・分からない	251	312	615	644	466	184	30	2,251	3.7	2.3	3.8	5.4	4.2	4.0	3.7	-	-0.24	-0.23	-	-	-0.47
全回答者(属性無回答を含む)																					

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。

2017	2018	差	
1	1	6	5 挑戦的であったり、大規模であったり、最先端であったりするものは、もう十分。知的好奇心を満たす、学術的なことへ、方向性を移した方がよい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2 適切な(リスクの少ない、応用性が見込まれるという意味で将来有望な)研究に投資することに関しては以前よりも進んでいるように思われたため。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	3	4	1 間接経費をもっと増やすべきと考える。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	4	5	1 各配分機関は頑張っているが、縄張り争いに陥らないよう望む。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	3	1 ボトムアップ的な科研費に対して、JSTなどの研究助成事業は明確な戦略目標を設定したボトムダウン的な課題が多く、互いに相補的な関係になっているようです。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 評価方法に事業性,将来性を客観的に見る仕組みが入ってきたことで良くなってきたと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1 将来有望な研究開発テーマの発掘は行われている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1 目標の策定などはますます明確になっていると思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 最近のAMEDの取り組みは良いと感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 目的指向の観点で重要な成果をあげている。ただし、これ以上増やす必要は無い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 応用研究が中心ですが、Visionが明確化してきているように感じています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 ライフサイエンス分野ではAMEDが主に取り扱うことで一部改善されていると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1 徐々に改善がみられていると感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1 特にAMEDへの期待を込めて(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1 挑戦的テーマへの取り組みがみられる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1 専門家に裁量権を与える仕組みが増えている。(民間企業等,その他,男性)
17	2	2	0 研究テーマが評価が確立した時代遅れの研究テーマが多い。(大学,社長・学長等クラス,男性)
18	4	4	0 AMEDは特に有効に機能していると感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
19	3	3	0 あまり、一か所に巨額の資金を集中させることには反対である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
20	1	1	0 PDが必ずしも目利きでないcaseが多々あるように思われる。どのようにしてPDを決めるのかが明らかではない。(大学,その他,男性)
21	1	1	0 これらの機関には一流研究者がほとんどいないため、基本後追いの資金配分となり無駄が多い。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
22	2	2	0 テーマ探索が偏っている？(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0 特定の部局,講座,研究室に集中的に予算が投与される。幅広い基礎研究への投資や底上げはなされていない。日本が欧米中国より先駆的研究分野は根絶すると推測される。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	3	0 一定の機能を果たしていると思われる。ただ海外の例を(一巡遅れで)参考にしている印象が強く、我が国発の研究テーマの香りがしない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
25	1	1	0 決まった人にしか予算が配分されません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	1	1	0 はっきり言って犯罪。多くのプロジェクトは、使ったお金に見合う成果が出ていない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	1	1	0 資金配分機関の課題設定は良いが、そのテーマを構成する研究者を見ると、ある種ギルド化が進行している。公正な公募審査がおこなわれているかに疑問がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0 あまりにも短期的な視点です。3年ないし2年では何も出ません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0 PDの知り合いにばかりお金が流れているように思えてならない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0 AMEDは失敗。日本版NIHといったことは噴飯ものである(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0 PDがちゃんとしたバックグラウンドを持っていないとImPACTのチョコレートのような件になる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0 採択基準がよくない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
33	2	2	0 いまだ採択理由が不明確(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	1	1	0 間接費の浪費！無駄なイベントによる消費が多すぎると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0 私ども地方大学の研究者にとっては、資金配分機関の戦略的な資金配分は、結局のところ「中央の一部著名研究者の言いなり」だと思っています。戦略的な資金より、科研費をもっと手厚くしてほしい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0 短期的視点にすぎる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	3	0 偏りも目立つが。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	1	1	0 視点が短期的すぎる。資金配分が特定の研究テーマに偏りすぎである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	2	2	0 領域設定に十分な根拠がない。一部の研究者しか応募できない恣意的な領域設定が目にする。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

40	4	4	0	配分機関のリーダーの質が低下しつつある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
41	1	1	0	該当分野のJSTのワークショップを2回実施したが, いまだにプロジェクト化の動きが全く見えない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
42	1	1	0	政策的な要請に基づく課題設定が重複と集中が深刻化している。この面でCSTIが機能していない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
43	1	1	0	第二次のSIPの領域項目は企業からのファンドのように即物的になり, 国からのファンドとしてはひどいものとなったと認識。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
44	1	1	0	少なすぎる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
45	3	3	0	結果が明確に出ていないので, 不十分と思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
46	1	1	0	機関間の役割に応じた研究配分になっているとは思わない。類似の研究にそれぞれの機関が投資をしている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
47	1	1	0	組織が肥大化し, 官僚的になっている。組織運営に大事な研究予算が食われている。スリム化必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
48	3	3	0	資金配分にあたり, 「失敗も当然あるもの」との発想がもっと普及してほしい(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
49	2	2	0	企業の場合, 将来有望で, 比較的短期間の開発だと判断すれば, 独自に研究開発を進めるのだと思います。なので, 資金配分機関の役割は限定的にならざるを得ません。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
50	1	1	0	資金配分は基礎研究を中心に幅広く行い, その先はベンチャーキャピタルと産業界にまかせればよい。JST・AMED・NEDOは統合・合理化すべきだ(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
51	4	3	-1	一部の研究者に偏在する傾向(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
52	2	1	-1	分野・テーマごとに, 閉じたコミュニティのつながりの中で, 資金が配分されているように伺える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
53	4	3	-1	重要課題への配分が足りない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
54	2	1	-1	特にJSTとAMEDの役割の違いが分かりにくくなった。資金配分機関としての, 職員教育や人材確保の努力が不十分である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
55	2	1	-1	例えば, もともと有名な研究者出会った人を除いた場合, どれだけ発掘できたか疑問がのこる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	2	-1	特定の大学に資金が配分されるような組織構造・委員選定やテーマ設定になっているように思われる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	2	1	-1	目利きの教育と多様性の確保が必要であろう。評価者の能力の低さが配分に悪影響を及ぼす例があるようだ。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
58	3	2	-1	基盤強化に対して, 更なる工夫が求められる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
59	5	4	-1	特定の領域に重点的に配分する傾向が強すぎる感がある。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
60	3	2	-1	本当に広範な知識を有し, 国際的に有名な研究者が「目利き」としてPDに選ばれているとは思えない。なぜあの人がPDなのか, という思いを研究者に抱かせたらその時点でそのプロジェクトは失敗である。(大学, その他, 男性)
61	3	2	-1	PDの選定がカギを握っている。日本人では適切な人は少なくなってきた。外国人に任せることも考えた方がよい。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
62	2	1	-1	産学連携やイノベーションや役立つ研究によりすぎている。基礎自然科学が応募できるものがない(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
63	4	3	-1	募集事業によっては, 評価が厳しすぎて制約が多く, 自由な発想のもと, 果敢なチャレンジができていない。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
64	3	2	-1	ある程度軌道に乗った目先の成果が期待できる研究課題採択が行われている。テーマ発掘は行われていない。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
65	5	4	-1	諸外国に比べて, 資金配分のスピードが遅いように感じる。(大学, 第1G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
66	5	4	-1	プロジェクトによりまちまち。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
67	4	3	-1	Too Competitiveになったように思う。PDの目利きと言いつつも, 第2期SIPでは下手に利益相反などを言い出すものだから, 実質的な成果がでるとは思えない。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
68	3	2	-1	テーマ設定が海外に対して固定的(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
69	2	1	-1	出来レースが多すぎる(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
70	3	2	-1	毎年, 個人への運営交付金が減額されるのでそうとは言えない。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
71	3	2	-1	言葉のマジックに踊っているだけのようにも思います。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
72	2	1	-1	短期でのプロジェクトの実現性を求めた結果, 先行する海外企業の既存技術を国内で検証するだけの事例を目にしたため。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
73	3	2	-1	特定の大学に集中したり, 特定の大学や研究機関に偏って配分されている, ということをししばしば耳にするようになったため。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
74	3	2	-1	配分機関が細分化されることで, 資金の集中に関するチェック機構が働かなくなっている。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
75	3	2	-1	限られた研究者のみへの情報提供や機会が与えられていると考えられ, 実際, そのように話す大御所の方も多いうように思います。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
76	3	2	-1	むしろ研究の多様性を制限する方向に働いている可能性がある。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
77	2	1	-1	大型プロジェクトに属さなくて研究・開発が行えるように, 3年間で1500万円程度の資金配分がなされるようにしてほしい。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)

78	3	2	-1	JSTの国際戦略等で諸外国に資金をばら撒く制度は本当に実効性があるのかを吟味すべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	2	1	-1	JSTやNEDOと比較し,AMEDの予算配分には多くの研究者が疑問を持っている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	4	3	-1	資金配分機関でさえも,研究資金を十分に持つものではなく既存の研究を支えるのに四苦八苦しているように見える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
81	5	4	-1	AMEDの立ち位置がよくわからない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
82	2	1	-1	特定のものに配分しすぎ。”目利き”しすぎ。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
83	4	3	-1	イベントへの参加はしたことがあるが,その後につながりにくい(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
84	5	4	-1	似たようなテーマをそれぞれで立てていることが多い(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	米国企業が実用化したいという技術提案には予算がつかない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	2	1	-1	我が国の産業育成の実績をみると,将来有望と判断された研究が価値を持つ確率が極めて低い。そのため,資金配分を偏重化させることの弊害のほうが深刻である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	3	2	-1	研究者の独りよがりな主張に,配分機関もチームに入っている企業も,流されているように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	2	-1	一部のPDが密室で決めるのではなく,いっそ若手も含めたオープンな議論でテーマ発掘をしてはどうか?(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
89	3	2	-1	研究費は大きい,それにともなう事務量も多い。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
90	5	4	-1	申請を十分にしていないので,判断ができない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
91	2	1	-1	あまりに少額で,報告者がうろたえすぎ。チェックしている人の人件費を研究費に回した方がよい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
92	3	2	-1	テーマに対する制約が強,より広いテーマ発掘を可能にする考えが欠けている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
93	2	1	-1	JST・NEDOなどは恣意的な資金配分に感じられ,もっと公平な科研費のような資金配分により多くの財源を割くべき(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	2	1	-1	資金配分に見合わない成果であっても,次の資金配分が保たれることは,おかし。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
95	4	3	-1	資源配分機関の応募に際して,面接を受けた時の質疑応答の内容から判断。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
96	2	1	-1	PDの目利きが偏っている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
97	3	2	-1	研究開発テーマは大型になればなるほど,失敗しないように,ありがたいテーマで,予定調和の内容になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	2	1	-1	テーマ発掘,資金配分においても国際的な視点が不足していると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
99	3	2	-1	何をもち「有望」と考えるか。発掘する人材の不足・時間の不足を感じる,十分とは言えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
100	3	2	-1	テーマ採択,資金配分だけではなく,成果の活用,アピール等の研究戦略的なフォローが足りないように感じるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
101	2	1	-1	あまりにも特定の分野に偏りすぎている。イノベーションは,多様な基礎研究の基礎体力があつてこそであるが,1点豪華主義的な本当に役に立っているのか怪しい,仰々しい課題のみに研究資金が投入されている。広く薄く,研究資金をいきわたらせることが重要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	2	1	-1	資金配分機関が独自の発想を生かせず,本省に大きく影響されている。SIPなどさらに悪化の傾向。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
103	2	1	-1	少数の民間企業出身者の意見が反映されすぎている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
104	2	1	-1	もっと幅広く配分すべき(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
105	3	2	-1	公募段階でテーマの絞り方をもう少しゆるくすると良いと思うこともある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
106	3	2	-1	何を目的とするのか,明確性が少なくなっているように感じている。(公的研究機関,その他,男性)
107	3	2	-1	成果の評価をもっと厳しくすべきと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
108	2	1	-1	PDの機能は研究方向性への示唆であり,細かい文章表現訂正はしごとでない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
109	2	1	-1	採択の基準に斬新の特徴が欠けるようにも思われる。難しい話ではあるが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
110	5	4	-1	結果としての成果が必ずしも明確ではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
111	3	2	-1	大きなテーマやトレンドのものに傾注してはいないか。小さなテーマも中長期的には効果を発するものがあるのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
112	3	2	-1	環境変化についていけないと感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
113	2	1	-1	明確なビジョン,将来展望があると思えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
114	4	3	-1	将来性の点で疑問があるテーマが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
115	2	1	-1	PDの高齢化?若返りが不可欠。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
116	6	5	-1	審査が大変そうです。事業性ある案件には,規格対応など周辺サポートも(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
117	2	1	-1	特に,AMEDの戦略は表面的な成果を求めすぎ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
118	3	2	-1	グローバルな視点での確固たる中長期的な戦略や具体的な戦術が見えてこない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
119	5	4	-1	生命科学分野に限って見れば,成果を強調する傾向が,以前より若干強まっているように感じられる。(民間企業等,その他,男性)

120	3	1	-2	JSTが出口指向に偏りすぎ。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
121	3	1	-2	AMEDの研究費の多くは出来レース.以前の厚生科研よりも悪くなっており,広く大学民間の技術や取組を評価できてない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
122	3	1	-2	短期的な成果を求めすぎているので,近い将来我が国発のイノベーションは激減します。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
123	5	3	-2	NEDOなどは民間主体で採択される物が多く,研究的要素や成果のレベルが低いものも見られます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
124	5	3	-2	十分に果たしているとは言い難いと考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
125	4	2	-2	これは本学だけかもしれないが,JSTの予算が大型化し,本学のような小規模大学で獲得できるような制度は減っているように思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
126	4	2	-2	採択に関わる専門家が固定的であり,もっと多様性を持った評価を行い,配分にも多様性も持たせるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
127	3	1	-2	ポリシーは見えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
128	5	2	-3	「将来有望な研究テーマ」の判断基準の見直しが必要なのではないかと考えることが増えました。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
129	5	2	-3	長期的な研究と短期的に成果を出す研究が区別なく扱われている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
130	5	1	-4	JSTは基礎研究に主眼をおくべきであるのに,最近ではNEDOのごとく早急な実用化を求めるようになっており,基礎研究軽視が問題である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,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すか。

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	188	281	524	503	324	84	12	1,728	3.4	2.1	3.5	5.0	3.8	3.6	3.4	-	-0.28	-0.21	-	-	-0.49	
大学等	158	225	439	424	275	75	11	1,449	3.4	2.2	3.6	5.0	3.9	3.6	3.4	-	-0.26	-0.20	-	-	-0.46	
公的研究機関	30	56	85	79	49	9	1	279	3.1	1.9	3.3	4.8	3.8	3.4	3.1	-	-0.38	-0.28	-	-	-0.66	
イノベーション俯瞰グループ	58	61	158	180	96	30	3	528	3.6	2.4	3.8	5.0	4.0	3.7	3.6	-	-0.27	-0.17	-	-	-0.40	
大企業	28	5	45	62	38	9	0	159	4.0	3.0	4.1	5.3	4.2	4.1	4.0	-	-0.03	-0.10	-	-	-0.17	
中小企業・大学発ベンチャー	17	18	35	43	17	5	2	120	3.4	2.2	3.6	4.8	3.8	3.4	3.4	-	-0.39	-0.06	-	-	-0.45	
中小企業	15	5	17	24	8	3	1	58	3.7	2.6	3.8	4.8	4.2	3.8	3.7	-	-0.39	-0.13	-	-	-0.52	
大学発ベンチャー	2	13	18	19	9	2	1	62	3.1	1.9	3.3	4.7	3.5	3.2	3.1	-	-0.38	-0.05	-	-	-0.44	
橋渡し等	13	38	78	75	41	16	1	249	3.4	2.2	3.5	4.9	3.9	3.6	3.4	-	-0.26	-0.26	-	-	-0.53	
男性	211	290	626	628	383	104	14	2,045	3.4	2.3	3.6	5.0	3.9	3.6	3.4	-	-0.25	-0.20	-	-	-0.46	
女性	35	52	56	55	37	10	1	211	3.1	1.7	3.3	4.9	3.7	3.2	3.1	-	-0.47	-0.16	-	-	-0.63	
社長・役員、学長等クラス	35	44	120	148	72	13	1	398	3.5	2.4	3.7	4.8	3.8	3.6	3.5	-	-0.19	-0.14	-	-	-0.33	
部長、教授クラス	70	139	313	274	157	39	3	925	3.2	2.2	3.4	4.8	3.8	3.5	3.2	-	-0.27	-0.24	-	-	-0.51	
主任研究員、准教授クラス	82	104	165	167	130	36	6	608	3.5	2.2	3.7	5.3	3.9	3.7	3.5	-	-0.21	-0.18	-	-	-0.39	
研究員、助教クラス	51	47	72	74	53	20	5	271	3.6	2.1	3.7	5.3	4.1	3.7	3.6	-	-0.39	-0.15	-	-	-0.54	
その他	8	8	12	20	8	6	0	54	3.7	2.4	3.9	5.1	4.6	4.0	3.7	-	-0.57	-0.30	-	-	-0.87	
任用形態	86	88	217	242	123	40	2	712	3.5	2.4	3.7	4.9	4.0	3.8	3.5	-	-0.27	-0.27	-	-	-0.54	
任期なし	160	254	465	441	297	74	13	1,544	3.4	2.1	3.5	5.0	3.8	3.5	3.4	-	-0.27	-0.17	-	-	-0.44	
業務内容別	3	12	39	51	21	0	0	123	3.3	2.5	3.7	4.7	3.6	3.5	3.3	-	-0.10	-0.14	-	-	-0.24	
学長・機関長等	13	9	45	57	31	6	1	149	3.8	2.7	3.9	5.0	4.1	3.9	3.8	-	-0.18	-0.11	-	-	-0.29	
マネジメント実務	164	232	393	358	252	70	11	1,316	3.3	2.1	3.5	5.0	3.9	3.6	3.3	-	-0.31	-0.21	-	-	-0.52	
現場研究者	8	28	47	37	20	8	0	140	3.0	1.9	3.2	4.7	3.7	3.4	3.0	-	-0.27	-0.39	-	-	-0.66	
大規模Pの研究責任者	101	174	311	306	192	49	7	1,039	3.3	2.1	3.5	4.9	3.8	3.6	3.3	-	-0.26	-0.24	-	-	-0.49	
国立大学等	13	10	26	21	16	6	2	81	3.7	2.3	3.7	5.4	3.9	3.7	3.7	-	-0.24	0.01	-	-	-0.23	
私立大学	44	41	102	97	67	20	2	329	3.6	2.3	3.7	5.2	4.0	3.7	3.6	-	-0.29	-0.13	-	-	-0.43	
大学グループ	16	50	71	62	42	10	0	235	3.1	1.9	3.3	4.8	3.8	3.5	3.1	-	-0.28	-0.42	-	-	-0.70	
第1グループ	30	43	114	89	65	21	1	333	3.5	2.3	3.5	5.1	3.9	3.7	3.5	-	-0.22	-0.25	-	-	-0.47	
第2グループ	37	66	99	110	61	13	4	353	3.3	2.0	3.5	4.8	3.8	3.4	3.3	-	-0.37	-0.15	-	-	-0.52	
第3グループ	66	57	141	141	101	29	6	475	3.7	2.4	3.8	5.3	4.0	3.8	3.7	-	-0.20	-0.11	-	-	-0.31	
第4グループ	34	39	50	39	26	10	0	164	3.0	1.7	3.1	4.8	3.6	3.3	3.0	-	-0.22	-0.35	-	-	-0.56	
理学	44	57	107	109	87	23	8	391	3.7	2.3	3.8	5.4	4.2	3.9	3.7	-	-0.31	-0.25	-	-	-0.55	
工学	15	28	53	42	31	6	0	160	3.2	2.0	3.3	4.9	3.6	3.2	3.2	-	-0.44	0.00	-	-	-0.44	
農学	41	59	123	99	65	21	2	369	3.3	2.1	3.4	4.9	3.8	3.6	3.3	-	-0.27	-0.25	-	-	-0.51	
保健	36	49	131	153	84	26	3	446	3.6	2.5	3.8	5.0	4.0	3.8	3.6	-	-0.19	-0.17	-	-	-0.36	
産学官連携活動あり(過去3年間)	22	12	27	27	12	4	0	82	3.2	2.2	3.5	4.7	3.9	3.4	3.2	-	-0.44	-0.17	-	-	-0.61	
なし	23	16	59	85	36	11	1	208	3.7	2.7	3.9	4.9	3.9	3.8	3.7	-	-0.07	-0.12	-	-	-0.19	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	30	17	47	49	32	9	1	155	3.6	2.4	3.8	5.2	4.2	3.8	3.6	-	-0.43	-0.16	-	-	-0.58	
なし・分からない	246	342	682	683	420	114	15	2,256	3.4	2.2	3.6	5.0	3.9	3.6	3.4	-	-0.27	-0.20	-	-	-0.47	
全回答者(属性無回答を含む)																						

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。

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。

2017	2018	差		
1	1	4	3	個人的にはボトムダウン的資金から一旦ボトムアップ的資金に切替えて研究継続性を維持した経験があるので、これらの相補的な研究助成事業のあり方は評価したいと思います。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	4	1	自身の例しか分からないが、AMEDのACT-MS&ACT-Mなど、浅く広く撒いて、段階的に狭く深くしていくタイプの一貫性ある事業が増えると良い。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	3	1	予算間の連携について経験が積み重ねられ、良くなってきたと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	改善は見られる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
5	1	2	1	最近,継続性が保持される割合が徐々に増えていると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	目的指向の観点で重要な成果をあげている。ただし,これ以上増やす必要は無い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	評価は,国家的な立場から,比較的オープンでフェアに行われていると思う(クロスチェックが機能)。研究の発展段階に応じてテーマを絞って予算を厚く(年予算アップまたは期間の長期化)するのは妥当だが,国だけでなく企業の支援も必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	経産省主体でWEFとの4IRの活動拠点が整備された。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	少しずつ改善されていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	4	4	0	科研費はうまく機能していると思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	2	2	0	「進捗の段階ごとに成果を確認」のサイクルが短く,結局,成果の見えやすい研究・開発の仕方にシフトしてしまっているのではないか?(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	2	0	きめ細かい対応は出来ておらず,お手盛りの部分がある感は否めない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	2	0	評価システムはよいが,評価者の資質をあげる必要があるのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	1	0	stage gateをもつプロジェクトはあるが,有効に働いているかを検証することが必要。(大学,その他,男性)
15	2	2	0	例えば,科研費に継続性がない。米国NIHの予算には継続が審査をパスすれば認められている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0	決まった人にしか予算が配分されません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	2	2	0	目新しいことに向かいがちで,継続性はもう一つである(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	例えば,10~20年継続してモニタリングするといった研究に関する理解はないと思います。過度に,挑戦性や斬新性のみを求められており,継続性を対象とした研究テーマは十分にフォローできていないと思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	1	0	偏った研究支援が行われているように感じる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	テーマが良くないものが多い(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	1	1	0	2年や3年の科研費では難しい(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	2	2	0	長期計画に応じた長期型の研究費があると良い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	4	4	0	できている公募型研究は結構ある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	1	1	0	成果発現の時間軸のズレを意識した目利きの評価者の育成が必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	「優れた研究」という評価に,海外の科学者も含む国際的視点を入れる必要があるのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
26	3	3	0	成果の評価を厳しくすれば,成果は上がる。民間では当たり前のことである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	3	0	複数年の提案型の公募を増やすべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	3	0	もっと傾斜をつけてはいかがか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0	インハウスでできているとは思えない。制度はできていても運用が確実になされているとは思えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0	資金配分機関が,独自の自由で裁量できる予算を持っていて,その決定プロセスの透明性が担保できれば,資金配分機関が臨機応変に支援できるのかもしれない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	3	3	0	産業界の立場では,リスクの高い研究開発に対するインプットはし難い環境にあるため,公的資金で産官学でオープンイノベーション環境を整備してほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1	短期的な成果につながる研究に偏りつつあると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	研究期間がおわたあとに繋がっていない,つながる仕組みが弱い(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	見かけ上のステージはありますが,漸進的な成果を常に期待できるテーマが優先される点が懸念されます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	5	4	-1	選考基準が不透明のように見える(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	リスクの高い研究に対するサポート体制が整っていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	いわゆる「ハイリスク・ハイリターン」という内容の課題を選定したはずのプロジェクト成果は公開されているのだろうか。例えばFIRSTの成果を国民に広報しているのか,ハイリターンを広報しつつ継続を図るべきであろう。(大学,その他,男性)
38	3	2	-1	継続的に研究費を確保することが非常に難しくなっている。申請の度に大きく異なるテーマを考える必要があり,発展を阻害している部分もある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	若手にも5年程度のプロジェクトがあっても良いと思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

40	3	2	-1	基礎研究から応用研究への連続性がないと感じる(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
41	3	2	-1	期間が短く,資金が先細る。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	とても体系的とは思えない。省庁横断で内閣府が音頭をとるとはいいものの,常勤の研究のわかる議員がいない状況で継続性を担保できるとは思えない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	挑戦的な研究に対する資金確保は望ましい事ではあるが,プロジェクトリーダーの過去業績をチェックする程度で分かる明らかな非科学を落とせない審査には問題がある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
44	5	4	-1	3~5年のプロジェクトが多く,継続評価が必要な研究には向かない側面もあると思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	1	-1	現在頂いている予算が年次更新で長期計画が全く立てられない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	5	4	-1	研究成果の確認,評価に至るタイムスケールが短くなり,短期的成果に向けた圧力が高くなっていると感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	AMEDに関して,ステージゲート制の設定に,ステージ間での格差があり,段階的に支援というには,短期間でとてもステップアップが困難に思われる(例としてシーズAからシーズB)(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	あまり配慮されているとは思えない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	世界ランキングでも分かるように,全体的に日本の研究力が低下している。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	研究者個人が窓口になっているとき,地方大学では組織の支援が得られにくく,中間ゲートや最終ゲートの事務量の増大が研究を圧迫する(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	科研で言えば,基盤研究(B)以上の課題を連続して採択されることは極めて困難である。採択率を上げて欲しい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	優れた可能性を秘めていても,3-5年で結果を求められるのでは上手くいかない。年間の額を減らしても期間を長くすべき。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	省庁による考えの違いが大きすぎる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
54	2	1	-1	とにかく芽を出す研究に費やすお金がない。シニア研究者が新しい発想で新しい分野の研究を行うための予算もない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	制度の変更が頻繁におこなわれ,研究計画がたてにくい(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	優れた研究と判断する確度が極めて低い。採択された研究はほぼ優れたと判断されている。捏造まがいの研究が,順調にステップアップしてERATOのプロジェクトが走っているのだから心配である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	5	4	-1	一度採択した研究に対して,継続支援しすぎのように思う。うまく行かない兆しがあればもっと柔軟に支援を見直す必要がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	-1	少額,分配できない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	大きな資金を投入された研究に対するアフターケアがない。JSTのトップ判断で支援対象分野が変更されるケースについては,特に,終了するテーマをシャットダウンすることでせっかく育てたテーマが宙ぶらりんになってるケースが見受けられる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
60	4	3	-1	10年以上という継続性の観点で課題が残る。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	判断がだんだん怪しくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	継続性は研究者に委ねられており,各プログラムの連携が薄いように思われる。これはとくにアメリカのシステムと比較してそう思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	5年間で研究開発を完成させろ,という研究費ばかりで,実質継続不可能(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
64	2	1	-1	公募型研究費とあるが,公募型コンサル費用的な資金が多すぎる。すなわち,結果ありきのストーリー昇華型の研究ばかりで,本当の意味での研究とは言えない代物が多数ある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	1	-1	優れた研究者の定義が現状における成果のみで判断されているのが問題。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
66	2	1	-1	農林水産省の公募型研究費では異なる研究グループの似たような課題に資金が投入されており,無駄を感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
67	5	4	-1	分野が少し集中しているように感じます。研究分野の偏りを少し感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	研究が進展し,研究開発のリスクは減少しても,実用化段階・実証段階での費用は逆に増大する。基礎研究から実用化フェーズ,実証フェーズと進むにつれ補助率が機械的に小さくなるのは実用化を阻害している面がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
69	2	1	-1	本当にリスクの高いものは採択されにくく感じる。また権威主義的なところもあるのではないだろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
70	4	3	-1	結果としての成果が必ずしも明確ではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	結果として勢いのよい新興国の後塵を拝していないか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
72	4	2	-2	JSTやAMEDの公募型研究費は競争的なので仕方ないが,教授など実績の既にある研究者に配分され,若手へのチャンスが少ない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
73	5	3	-2	研究期間3年は短い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	4	2	-2	特に政府の公募型研究では,産業界への応用に直結する研究成果ばかりが求められ,基礎研究への理解が足りないと言わざるを得ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	5	3	-2	前回の評価が高すぎた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
76	3	1	-2	当施設では,国のプロジェクトとして大きな予算を配分され,それを大成功させ,国内国外へとその成果が普及している。しかし,前事務理事が,「そのプロジェクトを当施設が,今後続ける必要はない」と職員に対して言及すること自体,大きな矛盾が起こっている。また,このようなコメントをここにかいても,回答の集計と発表のみであり,詳細を聞こうと言うこともないと思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

77	4	2	-2	コンセプト確認・原理確認を重点化されているが、実用化や技術普及のための開発リスクを企業が負えないケースが多くなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
78	3	1	-2	そもそもドクタークラスの雇用期間が短い(契約)ため,十分な評価がでてこないのではないか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
79	5	3	-2	ステージゲート型でスタートした公募で,探索研究期間終了後に予算が削減され,本格研究で予算枠を絞ることを考えないといけない状況になることなどが見受けられた。(民間企業等,その他,男性)
80	4	1	-3	ほとんどが一回ボッキリの予算であり,継続性がない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
81	5	2	-3	各研究テーマの進捗や課題を理解し,広い視点からの支援や提言を行うことがより重要になっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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えますか。

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	169	353	644	468	216	61	5	1,747	2.9	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	2.9	-	-0.14	-0.12	-	-	-0.26		
大学等	142	275	540	398	193	54	5	1,465	2.9	1.9	3.1	4.5	3.2	3.0	2.9	-	-0.13	-0.10	-	-	-0.23		
公的研究機関	27	78	104	70	23	7	0	282	2.4	1.5	2.7	4.0	2.8	2.7	2.4	-	-0.18	-0.24	-	-	-0.42		
イノベーション俯瞰グループ	79	91	217	136	51	11	1	507	2.7	1.9	2.9	4.2	2.9	2.8	2.7	-	-0.07	-0.08	-	-	-0.16		
大企業	38	16	80	36	15	2	0	149	2.8	2.1	2.9	4.1	2.9	2.8	2.8	-	-0.08	-0.06	-	-	-0.14		
中小企業・大学発ベンチャー	21	28	46	28	9	5	0	116	2.6	1.7	2.8	4.1	2.7	2.5	2.6	-	-0.25	0.11	-	-	-0.14		
中小企業	16	13	24	11	4	5	0	57	2.7	1.8	2.7	4.2	2.7	2.5	2.7	-	-0.11	0.19	-	-	0.08		
大学発ベンチャー	5	15	22	17	5	0	0	59	2.4	1.6	2.8	4.0	2.8	2.4	2.4	-	-0.37	0.02	-	-	-0.35		
橋渡し等	20	47	91	72	27	4	1	242	2.8	1.9	3.0	4.3	3.0	3.0	2.8	-	0.00	-0.19	-	-	-0.19		
男性	216	388	779	554	247	67	5	2,040	2.9	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	2.9	-	-0.13	-0.11	-	-	-0.23		
女性	32	56	82	50	20	5	1	214	2.5	1.6	2.7	4.1	2.7	2.6	2.5	-	-0.11	-0.13	-	-	-0.24		
社長・役員、学長等クラス	48	59	148	124	48	6	0	385	2.9	2.1	3.2	4.4	3.1	3.0	2.9	-	-0.19	-0.02	-	-	-0.21		
部長、教授クラス	70	158	388	254	92	30	3	925	2.8	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	2.8	-	-0.08	-0.02	-	-	-0.10		
主任研究員、准教授クラス	73	152	212	139	88	23	3	617	2.8	1.7	2.9	4.5	3.2	3.1	2.8	-	-0.12	-0.28	-	-	-0.40		
研究員、助教クラス	49	67	89	71	34	12	0	273	2.8	1.7	3.0	4.5	3.0	2.9	2.8	-	-0.14	-0.11	-	-	-0.25		
その他	8	8	24	16	5	1	0	54	2.8	2.0	3.0	4.2	3.5	3.2	2.8	-	-0.26	-0.43	-	-	-0.69		
任用あり	102	122	276	190	92	16	0	696	2.9	2.0	3.0	4.4	3.2	3.0	2.9	-	-0.13	-0.16	-	-	-0.30		
任期なし	146	322	585	414	175	56	6	1,558	2.8	1.9	3.0	4.4	3.0	2.9	2.8	-	-0.12	-0.08	-	-	-0.20		
業務内容別	3	13	49	48	13	0	0	123	3.0	2.3	3.3	4.4	3.4	3.1	3.0	-	-0.26	-0.15	-	-	-0.41		
学長・機関長等	13	15	53	55	22	4	0	149	3.3	2.4	3.5	4.7	3.1	3.1	3.3	-	0.01	0.18	-	-	0.19		
マネジメント実務	145	291	486	337	166	50	5	1,335	2.8	1.8	3.0	4.4	3.1	3.0	2.8	-	-0.15	-0.14	-	-	-0.29		
現場研究者	8	34	56	28	15	7	0	140	2.6	1.7	2.7	4.2	2.9	2.9	2.6	-	-0.09	-0.21	-	-	-0.30		
大規模Pの研究者	93	206	388	280	132	38	3	1,047	2.9	1.9	3.0	4.5	3.1	3.0	2.9	-	-0.15	-0.11	-	-	-0.26		
国立大学等	11	15	29	21	13	5	0	83	3.1	2.0	3.2	4.8	3.3	3.3	3.1	-	0.04	-0.19	-	-	-0.15		
私立大学	38	54	123	97	48	11	2	335	3.1	2.1	3.2	4.6	3.2	3.1	3.1	-	-0.09	-0.05	-	-	-0.15		
大学グループ	19	65	79	45	29	13	1	232	2.7	1.5	2.7	4.4	3.1	2.9	2.7	-	-0.22	-0.19	-	-	-0.41		
第1グループ	37	53	125	91	44	13	0	326	3.0	2.0	3.1	4.6	3.2	3.1	3.0	-	-0.02	-0.13	-	-	-0.15		
第2グループ	28	73	144	89	47	8	1	362	2.8	1.9	2.9	4.4	3.0	2.8	2.8	-	-0.20	-0.04	-	-	-0.25		
第3グループ	49	77	169	160	65	18	3	492	3.1	2.1	3.3	4.6	3.3	3.3	3.1	-	-0.08	-0.12	-	-	-0.20		
第4グループ	28	44	48	41	27	9	1	170	3.0	1.6	3.1	4.8	3.1	3.1	3.0	-	0.01	-0.13	-	-	-0.12		
理学	35	76	140	114	53	14	3	400	3.0	2.0	3.1	4.6	3.4	3.2	3.0	-	-0.23	-0.17	-	-	-0.40		
工学	17	31	71	32	17	7	0	158	2.7	1.9	2.8	4.2	2.8	2.8	2.7	-	-0.03	-0.04	-	-	-0.07		
農学	40	73	146	90	46	14	1	370	2.8	1.9	2.9	4.4	3.1	3.0	2.8	-	-0.14	-0.13	-	-	-0.27		
保健	49	78	176	120	49	9	1	433	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	-	-0.13	-0.07	-	-	-0.20		
産学官連携活動あり(過去3年間)	30	13	41	16	2	2	0	74	2.4	1.9	2.6	3.5	2.2	2.5	2.4	-	0.32	-0.19	-	-	0.13		
なし	39	31	95	45	18	3	0	192	2.6	2.0	2.8	4.0	2.7	2.7	2.6	-	-0.04	-0.04	-	-	-0.08		
産学官連携活動あり(過去3年間)	35	30	65	37	13	5	0	150	2.6	1.9	2.8	4.1	3.0	2.6	2.6	-	-0.38	0.02	-	-	-0.36		
なし(分からない)	248	444	861	604	267	72	6	2,254	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	2.9	2.8	-	-0.12	-0.11	-	-	-0.23		
全回答者(属性無回答を含む)																							

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。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手续・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	2018	差	
1	3	5	2	科研費の制度の改革、特に申請書のフォーマットの変更は非常に適切な変更だったと感じた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	申請書が簡略化されてきた傾向にあり,望ましい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	科研費の申請書が書きやすくなったと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	例えば,科学研究費補助金申請に関しては,研究業績欄がなくなり,Researchmapに一元化されたので,これからは申請時の研究者の負担は軽減されると思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	科研費等では改善が見られた。しかし,より大型の資金に対して行っているヒアリングもさらに減らすべきであろう(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	内情をよく知る機会があり,見直した。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	低減されてきたものもあるし,そうでないものもある(大学,部長・教授等クラス,女性)
8	1	2	1	申請や審査過程のオンライン化などで若干負担は減っている。しかし,学内でのフォーマットなどのチェックが厳しすぎる傾向がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	科研費の審査システム改革(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1	科研費の申請及び審査方法が一新されたようなので,期待したい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	各種データベースの整備,および相互の連携が進みつつあることは良いと感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1	今年度の科研費申請書はフォーマットが改善されてわずかながら研究者の負担が軽減されました。一方,その他はほとんど変わっていないと思います。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	努力されているように思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	電子申請の整備,研究業績入力簡略化(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	科研費の審査ならびに成果報告については,合理化が進んでいると感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	今年の科研費申請の変更点は,これに相当すると思う。個人的には重要な一歩だと思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	科研費の書類申請に関しては,申請者の負担が緩和されたように感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	申請者の負担は大きく改善された。致し方ないが審査員の負担は相変わらずである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	データベースの利用は良いと考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	科学研究費の申請書式が記入しやすくなった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	業績記入について改善。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	2	1	eRadが(少し)使いやすくなった(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	科研費改革により,科研費申請システムの利便性向上や研究計画調書の簡素化など,申請者の負担は一部低減したと思われるが,政府の公募型研究費を全体的に見ると,負担が十分低減されているとは感じられない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	まだ,改善の余地があると思うが,多様な審査方法や明快な基準の公開など,改善は進んでいるように感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	研究費申請における,審査員および研究者の負担低減はいろいろと実施されていると思うが,まだ十分ではない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	ResearcherIDのような業績管理が少しずつ普及しつつある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	3	4	1	科研費の申請書式や審査形式については年々改善されているように感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
28	2	3	1	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	2	3	1	研究者の負担を低減しようとする努力を認める。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	コンソーシアムの設立など手続きが煩雑化している気がする(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	少しずつ改善されていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	申請書が複雑で作成に時間がかかる場合が多く,申請する意欲がなくなる。また審査員を引き受けると,審査に時間がかかる場合が多い。(大学,社長・学長等クラス,男性)
33	2	2	0	審査システムに問題はありますが,審査に値しない申請が多いのも事実である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	研究代表者は研究にはほとんど携われず,手続きや評価対応に追われているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	競争的資金拡大の弊害は申請・報告書類の増大。科研費の業績欄がデータベース連動になったのは良い。他の競争的資金も追随してほしい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	2	0	審査員の先生方は,相変わらずご多忙で,研究などの時間が少ないようにお見受けします。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	1	1	0	申請書ページを最小限にするような工夫がなされていない。研究者は申請書ばかり書いて論文を書く時間を割かれている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

38	4	4	0	応募期間が短いことが多い。制度設計も十分時間をかけて検討されていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	科研費電子申請の,他の研究費の自動入力(修正も可能な形式で)を希望します。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	4	0	申請手続きについてはやや改善している。一方,審査員になると正月返上という話を聞いた。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
41	1	1	0	せめてAMED内部での申請書のフォーマットを統一してください。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	2	2	0	無料で膨大な審査を依頼するには限界がきている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	2	0	今年も,正月は審査業務でつぶれる予定です。誰かがやらなくてはならないので,頑張ります。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	5	5	0	事務部門に申請をサポートする人材が追加で配置されたのはいいのですが,経験不足なのか,研究者に丸投げすることが多いように感じます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	双方にとって負担になっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	2	2	0	経費の算出などはフォームが整備されてきている。しかし,研究者番号で紐づけして基本事項の記入が必要ないようにするなど,工夫が必要である。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
47	1	1	0	全くなされていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	研究費使い道の融通が利かない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	成果がでるかどうかわからない不安な上部のための責任転嫁的・不安解消的な作業を現場に下ろすのは間違っ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)
50	2	2	0	取組が行われているのは理解しているが,(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	農林水産省の公募型研究費の申請,採択後に要する手続きがあまりに煩雑でひどい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
52	3	3	0	評価を厳しくすればかえって負担は減ると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	4	4	0	研究者は申請書作成のため数週間かけるのは当然。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	2	2	0	研究費の額によって,検査,監査の精度を変えてもいいのではないかと,大きい予算案件では現在程度の厳密さを維持し,小予算案件は今より軽くして研究者の負担を軽減する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	2	2	0	事務的な処理が複雑なため,ある程度の合理化が必要だと思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	1	1	0	申請資料準備,事前調査など時間的負担が依然として大きい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	2	2	0	難しいことかもしれませんが,少しづつ修正していければいいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	1	1	0	資料を作るために数か月もかかる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	1	1	0	この点での改善は見られず,相変わらず申請者の負担が大きいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	2	2	0	NEDOなどは,担当者のスキルにより研究者が手続きや資料作成で振り回されるように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
61	4	3	-1	申請書の作成の負担は大きいと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	私立大学では厳しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	手続きの簡略化が十分に進んでいない。高度研究支援には,厳しい審査が当然であるが,研究の芽をうむ研究費について,より簡略化が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	審査員の負担はやむを得ないので,審査員への報酬(直接の手当てというよりは,研究費の優先的支給や事務補助員の配置など)をもっと考慮すべきだと思う。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	1	-1	審査員はある程度の負担は仕方がないと思う。審査がいい加減だと研究進捗が期待できない。申請が採択された課題のマネジメントには「雇止め」をなくして十分なケアを求めたい。(大学,その他,男性)
66	2	1	-1	審査員がどのように選ばれているかが不明。多くの審査を引き受けているケースもある。申請者への負担を軽減することが必要。(大学,その他,男性)
67	2	1	-1	詳細な審査結果が要求されるため,審査員の負担が非常に重い。現役の研究者では自身の研究時間が圧迫されるのは。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	AMEDへの失望を多く聞く。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	審査の負担軽減のために,審査がおざなりになっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	申請者はいいとして,審査員の負担はかなり大きいと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	3	-1	シンプルに書類作業が増えている印象を受けたため。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
72	3	2	-1	JSTの申請法は毎年変更されて,非常に負担が増えています(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
73	2	1	-1	ますます煩雑になってきている(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	意味のない変更はやめてほしい。役人の書く書類ではないのだから。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	政府系の予算の支援を受けた場合の手続きの負担に関しては目を覆いたくなる場合があり,とても研究どころではなくなることもある。改善を期待したい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	手続きや評価が却って増えている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	大学の雑用が増加している分を穴埋めできるよう,さらなる低減が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
78	2	1	-1	審査員の負担が増加している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
79	3	2	-1	科研費申請書類のフォーマット変更はよりよくなったとは思えないため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

80	4	3	-1	科研費の成果報告をresearchmapからインポートできるようになったことはよかった。しかし、審査については、科研費の申請書に研究業績を書く欄がなくなり、代わりに審査員がresearchmapを自らアクセスする必要性が生じ、余計な手間が増えると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
81	2	1	-1	記載を要する書類が多い(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
82	3	2	-1	負担が軽減されているような実感はない(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
83	4	3	-1	やはり評価における負担は大きい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
84	5	4	-1	研究者の負担を低減するような取組が行われているのは感じるが、まだ改善の余地がある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	3	2	-1	事務の仕事の軽減が研究者の事務仕事の増加になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	複数の様式について、同じ内容の作文が必要である状況が改善されていない。申請書の様式が読みにくく、プロジェクトごとの統一も図られていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	3	2	-1	書類審査に加えて面接審査を必須とする事により、両者の負担が軽減され、更に審査精度が上がると考えます。是非とも、ご検討をお願いします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
88	2	1	-1	公募から申請までの期間が短すぎる。産学共同案件においては、双方における協議・調整が間に合わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
89	2	1	-1	内容が複雑、個人情報まで求められるケースあり(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
90	3	2	-1	手続きが煩雑で時間がかかる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
91	5	3	-2	申請者の留意点をより明確化する必要あり。(大学,その他,女性)
92	5	3	-2	科学研究費の審査体制の変更にとまいない、審査員の負担が増加したように思われる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
93	5	3	-2	手続きは低減化している感じもするが、すべて情報管理となってしまう、その都度、情報登録など要求され、結局は仕事量が増えている認識。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	3	1	-2	報告書の内容を理解できない審査員がいるので説明が幼稚になる(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
95	4	2	-2	書類等の負担は益々増えているように感じる。(公的研究機関,その他,男性)
96	4	2	-2	今年度から省庁のプロジェクトに関わる機会ができたが、研究開始に至るまでの事務手続きが非常に非効率。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
97	4	1	-3	AMEDは英語要約を付記するようになっており、明らかに申請時の負担となっています。外国人による審査に十分生かされているのでしょうか？科研費は、費目の入力がかかり面倒です。分担者の承諾は、申請時ではなく交付決定時ではないのでしょうか？(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	4	1	-3	テーマが良くないので、無駄な研究になっている(大学,第4G,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) 現代的要請に応えることが重要な領域もあるがそこから距離を置くことも時に必要。現代的な要請にこたえる研究も増えてはいるが、一見要請とは無関係に見える多様な研究を行うことが重要である。日本全体で見ると、私見では、国際性はあるが、挑戦性・総合性・融合性に改善点があるように見受けられる。むしろその点を短期的に気にし過ぎなのが問題。出口指向のfunding組織が多く、短期間で社会の要請に応えなければ研究費を得ることができない状態。全く新しい発想であり、実現可能性は低いかもしれないがとにかく挑戦してみる長期視点に立った研究提案を出せるところが極めて少ない。(302) 問3-01の中でも、科学研究費助成事業は挑戦的な課題を出すことができる数少ないfundと感じる。国内の既存学会の境界線に沿わない領域横断的研究は評価しきれない側面もある。寄与していることは間違いないが、支援期間が短いことや少額である場合が多い。(303) 出口指向のfunding組織が多く、短期間で社会の要請に応えなければ研究費を得ることができない状態。全く新しい発想であり、実現可能性は低いかもしれないがとにかく挑戦してみる長期視点に立った研究提案を出せるところが極めて少ない。「将来的なイノベーションの源」と期待される時点で基礎研究の多様性は確保困難。近年の大型予算による選択と集中により、多様性は失われる傾向にある。問2-11で述べたように、現状では、良いアイデア創出・遂行のための研究時間が削られているため、日本全体として、基礎研究の多様性が十分に確保されていると言いはれない。ニーズ主導の研究予算の割合が増えている。(304) これまでは出ており、これがノーベル賞等に繋がっているが、現状が続けばこれが無くなることは必至。現状は数十年前の成果に基づき突出した成果が生み出されているように見えるが、多様性を確保できなければ今後難しいと思われる。外部資金獲得の必要性とそれに伴う目的指向型研究がより重視されている背景もあり、基礎研究の成果が出づら環境になってきていると考えられる。ニーズ主導になる前の時代の研究開発成【続く】

果が、昨今のノーベル賞等日本の科学的地位向上につながっている。この時間差を認識することが重要である。現在中国などに大きく後れを取っている我が国の論文数が、この先日本の科学的地位にネガティブなインパクトを与えることを危惧している。(305) 研究としてよいことを行ってもイノベーションにはつながりにくい状況にある。基礎研究は必ずしもイノベーションに直結する必要はないと考えられる。すなわち、①基礎研究→②研究成果を基にした学生への教育→③以前に最先端だった基礎研究を当たり前の学問として学修した研究者によるイノベーション創出、という流れが重要と考えられる。具体的な近年のイノベーションの例として、有機EL技術が挙げられる。契機となった論文は、1999年、2000年に発行されているが、有機ELの基となる燐光発光現象は、1980年代に体系だった基礎学問として学生への教育がなされた。この際、燐光発光現象を学んだ学生たちが、これを有機ELに適用してイノベーションが創出されている。その成果が現在の国際的な賞を受賞ラッシュである。イノベーションとは何であるか、安易な議論は危険である。(306) AMED, NEDOは出口指向であるのは仕方が無い。JSTには挑戦的な課題を募集することを念頭に置いて開発目標を設定し続けて欲しい。引き続き現在の取り組みを促進すべき。(307) 挑戦的な研究開発にステージゲート制はそぐわない。10年単位で少ないながらも長い助成があって初めて挑戦的な課題に取り組める。数年でのステージゲートではなく、途中で自主的に細く長い助成を切り上げて、より大きな研究費にトライするやり方が良いと思う。SSM調査のようなプロジェクトは本来最優先されるべき。相当に努力されていると思う。引き続き現在の取り組みを促進すべき。(308) 審査員の負担はバカにならないほど大きい。peer review制度で行うか方法はないので、あきらめて受け入れるしかない。ある程度の負担は必要と考えられる。審査員の負担は大きいと思います。「一年中書類を書いている」というのが多くの教員の印象である。電子申請システ【続く】

ムの改善など、相当に努力され、成果を挙げていると思う。(309) 日本の研究テーマの設定や予算配分は欧米の動向を見て、それに振り回されて決定されている。日本独自の視点で、何が長期的に必要なかをよく考え、戦略を練る必要がある。トップダウン型の大型予算と、ボトムアップ型の小型予算(科研費など)のバランスが非常に重要である。企業の経営戦略と異なり、研究費に対する過度な選択と集中は科学研究のすそ野を狭め、長期的には研究力の強化につながらない。特にjunior PIに対しては長い期間の助成が必要。公募型研究費における申請者や審査員の負担を低減する取り組みはなされているがまだ十分とはいえない。単年度の研究費では人件費として利用することがほぼ不可能に近いので最低3年の複数年度予算であることを望む。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)

2 全体的に、応用指向の研究、時流に合わせた研究が増えていると思う。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

3 そもそも評価者の方の、質的担保がなされていない場合が多く、なんでこの人が、というような方が審査委員などの役割にあり、当然それでは優れた若手の研究は拾えないこととなります。評価者(特に大型予算)の評価がきちんとされるべきです。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

4 大型予算が蔓延するようになって、自らの発想で小さな基礎研究から大木までを育てる研究が困難になっている。企業から大学に研究費を落とすようにとの方向であるが、大学の独自性、オリジナリティをどのように担保していくつもりなのか、心配である。大学は大学独自の研究体制、企業は企業の研究が必要である。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

5 国立大学は、大学、学部の窓口には有能な事務官が配置されているが、学科単位の事務室が弱体化している。多くは女性の非常勤である。ここを改善しないと現場教員のフラストレーションはたまる一方である。さて、私立大学では、同じ大学卒業のなんと修士号を持った事務官が担当してくれていて、親身になって手伝ってくれる。国立大学の事務の在り方を改善すべきと考える。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

6 チャレンジングな基礎研究が減少傾向にあり、成果が出る分野に研究者が密集する傾向がある。競争的資金の制度は充実していると思うが、競争的資金で人を育てるのは難しい。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

7 政府の公募型研究費は出口戦略を重視するあまり、結果ありきの研究になっている。その一方で運営費交付金のような基盤的な経費は削減されている。これではイノベーションも結果の見えない独創的な研究も今後期待できなくなる危険性が高い。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

8 あまりにも多くの場当たりの形式的な事務作業に研究者が忙殺され、肝心の研究に一体どれだけの時間が取れるかの評価ができていない。形式的なものにはweb入力等で不要な人との遣り取りや、ご都合主義的な処理を排除すべきである。出向組の担当者が替わる度にやりかたが変わり、また要求も替わる。さらには、研究内容にPD等が介入しすぎである。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

9 JSTなどの戦略目標は、「流行っていること」に集中しており、全く10年・20年先を見ていないと思う。流行っていることは、10年もすれば消えることであると認識してほしい。「流行らせた本人とその周辺の少人数が」持続的にノーベル賞を目指してやれば良いことであり、巨額の予算をつけて興味をそちらに引くようなことではない。勘違いしていると思う。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

- 10 既に定まった研究戦略による研究費だけが存在する状況になりつつある。自由な研究を支援する状況には、この国の研究者はおかれていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 AMEDなど企業との共同研究が必須の公募の審査の公平性に疑問の声が多い。統括の選択方法など抜本的改革が必要。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 12 科研費システム改革などを見て,年々改善を進めて頂いているように感じます。ぜひ継続していただきたいです。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 ハイリスクと謳いながら,短期間で成果を求める傾向にある。基礎研究といいつながら企業とのマッチングファンドを課すプログラムなどもあり,評価側にも意識改革が必要ではと感じる時がある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 研究室の運営上,額よりも連続性が大事である。ライフサイエンス分野の一つのプロジェクトのスパンは3-5年だとすれば,その間の人員確保が非常に大事だと思う。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 15 基礎研究のさらなる支援が必要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 基礎研究を行うためには,研究経費ももちろんだが,機関の人的余裕も根本的な条件となる。人員削減,仕事の多様化の中で,余裕を持って研究人員を確保することが出来なくなっており,基礎研究もおろそかにならざるを得ない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 真にハイリスクな研究(挑戦的な研究)とは,誰もやっていない極めて独創性の高い研究のことでありと私は考える。顕在化している課題を解決する研究,或いは,ハードルが高いとは言え多くの研究者が既に取り組んでいるポピュラーサイエンスのことを意味するのではない。人工光合成や元素戦略などの課題解決型の研究が重要なことは十分に理解しているが,0を1にするような基礎研究を育てることも今の日本には必要不可欠である。しかしながら残念なことに,今の日本社会は出口志向になり過ぎていて,ニーズ・オリエンテッドになっている。「リスクが高く企業が取り組むことが出来ない課題を大学は研究すべき」というのは理解できるし,私もそうあるべきと考える。でも,国全体が企業ニーズに寄りすぎるのも困る。誰もやっていない極めて独創性の高い挑戦的な研究の芽を摘みかねないからだ。さらに最近では,拠点型(Center of Excellence)やネットワーク型(Network of Excellence)の研究プロジェクトが重視されている。個々の研究を連結させ,シナジー効果によって最大限に効率化しようとするもので,天然資源の少ない我が国では必要不可欠なプロジェクト型である。しかしながら,殆どは既に顕在化している大きな課題に取り組む研究プロジェクトであり,未開拓で独創性の高い挑戦的な研究とは言えない。しかも,多くの若手研究者がその課題に引きずり込まれ,本来自由闊達であるべき若手の研究が大きく左右されてしまい,さらには若手研究者の顔が外に見えない状況をつくってしまう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 日本の研究費は中央指導のプロジェクトものが多く,多様性に著しく欠けると思う。科研費やJSTでいうなら,新学術やAMEDなどのテーマが決まった大型プロジェクトに充てる予算を基盤などの小口で多様性のあるものに振り分けるべきだと思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 いまだに,実力以上に研究費を取ることの”上手いor下手”が目につく。上手に研究費を取れば,民間などからの受託研究費を持つ人と共同研究を行うなど,様々な工夫をして時間を使わなければ生きていけない。それが一概に悪いとは言わないが,プロフェッショナルになる過程で遠回りを強いられているようにも思える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 様々な資金が,期間を区切られていて,それが終わると良い研究も続けられない。データベースなどの重要な知的資産も維持できなくなるというのを聞いていて,非常に問題があると感じる。成果が出ている研究でも,新しい資金を獲得しようすると,前の研究の継続,ということでは認められないために,新たなテーマを無理やり生み出す必要が生じて,時間や労力の無駄である。一方で,全く新しいテーマへの挑戦に当たっても,これまでの業績を求めるなど,矛盾が多い。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 21 予算の一極集中化が多すぎる(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 22 「役に立つ」かどうかとは別に,「基礎研究として将来有望」な研究テーマに継続的な資金配分をするべきだと思う(高額ではなく,1年に100-200万円程度を10年間)。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 23 限られた予算内でどうセレンディピティに結び付けるかという点が課題だと考えられる。現状の予算の使用状況を鑑みると,継続的な研究や先行研究と近寄った方向で研究を行うことが結果の見通しを立てるということで重視せざるを得ないということがあり,新しい研究や挑戦を推奨する形になっていないと考えられる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 24 基礎研究から応用研究への連続性がないと感じる。基礎研究を実施する人材と外部との交流や流動性の不足が原因と考える。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 25 科学研究費補助金の審査体系が変更されたが,それによって従来の科研費配分システム(適切な研究に適切な配分がされているかという問題も含め)が改善されたのかどうかについては,まだ判断ができないので,評価には反映させられていません。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 26 研究者の内在的動機に基づく研究をサポートする運営費と科研費を手厚くしてほしい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 27 各資金配分機関やプログラムなどは拡充していると思う。しかし,審査員の判断基準が曖昧であったり,知見が最新ではないと感じることが多い。具体的には,審査員やプログラムディレクターが海外の研究動向や最新研究成果を把握していないため,既に発表済み・解明済みのテーマを最新・最先端であるかのように焼き直したテーマが高評価を得る場合が多い(既に,結果が明らかなので,見栄えのよい研究計画が準備できる。)一方で,最先端で勝負を挑むテーマやゼロから挑戦するテーマなど,本当の研究が評価されにくいという弊害が顕著に目立つようになっている。一方で,審査員に広い分野で最新知見を求めることは困難である。したがって,制度疲労が生じているような気がする。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 学術的に優れた研究をしているからといって公的資金で支えられるのが当たり前だ、というのは基礎研究者の傲慢である。資金配分機関や政府に陳情するのではなく、広く納税者の共感と理解を得るようになる必要があるのではないか。一部の研究者が社会特権的に好きな研究を自由に行っていたのはそれが社会のごく一部の存在だった時代の名残であり、現状の様に研究者が何万人もいる時代に同じような特権が得られて当たり前だと思うのは勘違いであり、世界的にもそうした特権は無くなりつつある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 20年後の日本を見据えた研究費マネジメントが行われていないことを危惧します。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 研究費の採否の基準が不透明。また、落ちてしまったときのインパクトが大きすぎる。そのため、年に複数回のチャンスを与えるなどの工夫がほしい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 個人レベルでは挑戦的な研究をしている方はたくさんいると思います。海外勢を含め、横の連携を促すような予算施策がもっとあった方がもっと必要だと思います。一方で、さきがけ・CRESTなど一部の分野に偏っていると感じることがあります。新学術領域よりももう少し小規模で、研究者同士の連携を促すような予算があってほしいと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 JST・AMED・NEDO等の大型プロジェクトへの予算の重点的な振り分けにより、予算の利用効率が悪化していると感じる。大型プロジェクトはそれを差配するボスの研究者のビジョンに従って進み、若手研究者から裁量を奪い、自由な発想からの研究を難しくしている。これは与えられた制度の中で最善を尽くしている個別の研究者の問題ではなく、制度設計の問題である。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 33 トップダウンとボトムアップのバランスが悪い。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 3年・5年といったこま切れの研究費では、よい成果は生みにくい。かといって、10年・20年スパンで漫然と研究費を渡すのはモチベーションを低下させ、不正を生む。そこで、科研費のように「ばらまき」ではなく、JSTのように綿密なフォローと評価を定期的実施し、成果を出している研究を安定的に続けるような考え方が必要である。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 最近ようやくプログラムマネージャーが研究の推進に役立つと思ったケースに遭遇した。しかしいまだ少ない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 36 内在的動機は本来外部の要請に縛られないものである。設問3-01は矛盾しているように思う。設問3-05について、イノベーションがどの時期のどのような基礎研究の成果であるのかという情報に乏しい。しかも、1対1の対応は困難であろう。その意味で、目先の応用にとらわれずに多様な基礎研究を推進させることは重要であると思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 37 ライフサイエンス系研究は試薬が高額なため、常時申請書を書き続けないと研究活動を維持できない。自身の研究と関係ないカテゴリであっても、強引にそちらにテーマを寄せて申請せざるをえないこともあり、研究費獲得が研究活動の目的となってしまう。過度な競争的資金化はやはり研究者の疲弊を招く。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 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必要であり、研究資金を十分に確保するべきである。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 「選択と集中」によって巨額の競争的資金を配分している現状が、本当に適切なのか再考すべき。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 研究費について選択と集中がいきすぎていると思います。少額でも多くの人に研究費を配った方がプレイクルーとなる研究が生まれると思います。このような意見はノーベル賞受賞者をはじめ多くの人が口にしていても関わらず、一向に変化の兆しが見えないのは何故なのでしょう。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 41 科研費に関して、基盤C程度の研究費は、ほとんどの研究者に行き渡り、業績出した人にはもう少し出すくらいの研究費は必要だと思う。それに対して、年間1億もの予算を一つのチームに付与する必要はないと思う。だいたい、そのようなチームは他の予算も獲得しているので、少なくとも科研費に関しては、もっと広く薄くばらまいた方がいいと思う。新学術のような試みは、日本はコラボレーションが下手だと思うので、研究者を強制的にくっつけて話あわせるという意味では、意義があると思うが、予算獲得のテクニックみたいになってくると、また制度を考え直す必要があると思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 42 目的志向型の研究費が主体となり、科研費の様な自由研究を行える研究費が不十分。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 43 科研費以外の資金で基礎研究を推進することはかなり困難だと考えられる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 44 JST・AMED・NEDO・内閣府を含む各ファンディングエージェンシーの研究開発テーマは重複しているものが多数存在する。府省間を跨ぎかつ段階的にステップアップしていくような体系的な研究助成の仕組み、いわゆるグランドデザインを描く必要があると考える。また、研究費マネジメントに関してはアワードイヤーの制度などを設け、準備段階及び資金の切れ目がなくなるような具体策も必要と考える。同時に、研究マネジメント人材であるURAを有効活用するため、URAを安定雇用する公的助成の継続と拡充が必須である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 45 我が国の持続的発展には、外国にはない研究分野や技術の創出が重要である。欧米の後追いではない領域・分野を見出すには、将来をみとおすことのできる人材の育成が重要である。このような目利きの育成は一朝一夕ではできず、研究費採否の審査の場に有望な若手研究者を同席させるなど、工夫が必要と考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 46 21世紀に入ってノーベル賞の受賞が続いているが、これらは20年に及ぶ大学改革(科学技術政策の転換)の前に行われた研究成果である。選択と集中を進めた成果はこれから出てくると思われるが、世界の科学技術の傾向(例えば、中国の論文生産数がアメリカに匹敵し始めていることなど)をみると、少々心配である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 47 「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」について前回と同様5をつけた。これは過去の財産である。いわゆる校費を削減し、直ぐに成果を求める競争的研究資金を拡大させてきた現在の取り組みの結果、本項目は今後評価が下がる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 ドイツの例と比較すると、ドイツでは優秀な主要ポジションにある教授、箇所長などには、秘書、スタッフ(研究費管理を含む)などがつき、効率的に運営されているが、日本では重要なマネージメントと、雑務を一人でおこなっているケースが多くみられる。そのためにマネージメント全体がおろそかにならざるを得ないケースが多い。オーバーエンジニアという職位がドイツには存在していた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 49 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は研究成果を求めるあまり、将来有望な研究開発テーマであっても十分にサポートできていない。ガバニングボードが研究テーマの重要性を正しく把握できているのかが分からない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 50 科研費の申請書、審査が大幅に改定されたが、これは改悪としか思えない。最近の研究実績がなくて、作文が上手であれば、採択されるという状況は、日本の科学技術のレベルの低下を追い打ちするような施策である。論文を投稿できる人材の数を増やし、底辺層のレベルアップを行い、全体のレベルを上げていく必要がある。一旦、ポストに着いたら、その後の研究活動が停滞している人材が多すぎる。そのような人材を活性化するための研究環境、研究資金を真剣に検討すべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 51 本来であれば企業が実施すべき、応用研究への予算が多くなってきているように感じる。もう少し、科学的、原理的、萌芽的テーマへの助成を増やしていかないと新しいアイデアが生まれなくなれば、技術の空洞化を招く恐れがあると感じる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 52 基礎研究とイノベーションを必ずつなげて考えるという評価基準があることは多様性を低減させるだけである。イノベーションありきの基礎研究など無い。基礎研究の多様性の中でイノベーションは生まれる。イノベーションの低下は基礎研究の多様性がなくなっている証拠である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 53 大型研究のマネジメントや目利きについて、マネジメントする側も評価されなければならない。また、評価についての説明が不十分なことが多い。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 54 JSTが管理する課題設定型の公募が出来レースで事前に当選する人が決まっているのはおかしい(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 科研費の公募制度は多様な研究を推進する上でよい制度と思うが、科研費に応募する前段階の基礎的、予備的研究は、基盤経費がないと行えない。研究の多様性を維持するためにも、基盤経費は欠かせない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 基礎研究と応用研究、大学と企業の役割分担が曖昧になり、大学における基礎研究が蔑にされている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 特に内閣府直轄系の予算配分に正当性を欠いた大きな偏りを感じている。その予算をもっと有効に使うべき。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 政策的なトップダウンによる研究課題に対する研究経費は、金額が大きく選択集中的に投下されている割には、あまり成果が出ているように見えない。やはり研究者によるボトムアップ型の研究課題を拾い上げていくタイプの研究費を今後充実させるべきではないかと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 大学の経営が年々圧迫されていることから、大学から交付される個人への研究費が毎年減額される。もう少し、国として大学を支える取り組みができないものかと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 基礎研究の多様性が必要でないとされているように感じる。一部の分野や人に研究費を分配したいように見えます。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 61 一昨年3月のNatureの記事を指摘するまでもなく、我が国の「科学研究力の凋落」は深刻である。NISTEPの本アンケート集計を見ても同様の結果が読み取れる。NISTEPの資料は6月に閣議決定されたが、科学技術政策に反映するかどうか不明である。新自由主義に基づく経済成長の論理を文教政策と科学研究に持ち込むのは大きな誤りだと考えられる。規制緩和と競争原理を学術研究に持ち込んだ事の総括が必要な段階に来ている。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 62 いろいろと改善はされつつあると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 63 資金の集中を排除すべきである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 科研費などの公的補助の一部では、研究後の評価を実施しているが、これをすべての補助に対しても実施すべきである。申請と実際の乖離が著しい研究もみられます。申請する際に、それを承知で大風呂敷を広げる場合もみられます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 科研費公募について、過去の関連論文記載が削除され研究環境のみの記載となったことは、過度の実績主義が排除された改善点であり大いに評価できる。新規研究を推進する上での障害がなくなったという点で、今後の進展に期待したい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 66 これだけコンスタントにノーベル賞が輩出している状況は、我が国の基礎研究が国際的に突出した成果を十分に生み出している証拠。特に、科研費は審査体制や配分方法などかなり改善されてきており、関係者の尽力に感謝いたします。一方で、JST等は、研究課題の設定とその過程、予算化などから、現状では領域代表が実施する大型研究のように見受けられます。予算規模は一領域で数十億円以上にもなるので、戦略的なトップダウン方式に加えて、ボトムアップ的に裾野を広げる工夫も必要に感じます(チーム編成の大型研究+1億円くらいの多数の個人研究とか)。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 新規の革新的な学術研究には基礎研究が欠かせないが、短期間で成果をあげ、実利に偏重した予算が組まれるために、実績を有する既存の研究機関へ研究費配分が偏る恐れがある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 68 もっと多様な研究を実施できるように、基盤的経費を増やして欲しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 高齢化等、様々な社会問題が現れている中で、これまで日本が強かった産業分野ではなく、全く着目されていなかったような分野でのイノベーションに期待すべきだと思います。そういった分野で活躍できる科学技術は、潜在的に、多数、存在していると思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 資金が当たることは有り難いことではあるが、配分機関相手の提出書類や管理、義務の数が膨大になる。もう少し「配る側の論理」ではなく「研究をするほうの論理」に立ってもらえないか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 申請が採択されても、年次進行ごとに減額されることも多く、当初の想定より尻すぼみのプロジェクトになる場面を多く見ている。減額ありきが当たり前になっている状況を危惧している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 研究だけでなく、授業など様々な大学関連業務のサポートしてくれる人材の雇用について、研究を行う時間を生み出すための費用として、一定程度認めて欲しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 73 先にも述べたが、ムーンショットみたいな公募をやめるべき。大風呂敷を広げるような計画しか出でこず、結果的に成果が上げられず、不正の温床になる。このような形にすると、研究費が切れると研究ができない状況になり、若い優秀な人間は、この分野もしくは日本の研究分野に残らなくなる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 74 分野によって資金の過度な傾斜がついており、基礎研究などの将来の大きな成果の基礎となるような研究への資金が不十分である。目先の研究成果にとらわれた配分や業績評価が日本の基礎研究力を衰退させているように感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 75 科研費以外の多くの研究費が、具体的なアプリケーションや出口を想定したものになっており、大学での基礎研究に使いやすいものが少ないと思います。研究成果のイノベーション(ビジネス展開)を取り組む人材が不足しているように思います。例えば大学と企業の共同研究の場合、大学側はビジネス展開は企業の責任だと考えていますが、企業側も(資金援助をしているのだから)大学が自社の利益につながるような貢献を自らしてくれるものと思っており、責任を持って取り組む人材がいない状況が起こりがちです。イノベーションを起こす事により得られる参加者の立場から見たメリットをしっかりと作ってゆく事が必要かもしれません。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 76 先般の日本学術会議が発表した「軍事的安全保障研究に関する声明」は、研究者として考えるべき重要な項目なので、来年度からアンケートに加えていただきたい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 マネジメントを行う支援システムの充実が必要である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 大学教員は研究費を科研費などの資金に頼らざるを得ない状況になっている。採択され続ければよいが、不採択となれば研究を中断せざるを得なくなる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 各省庁から研究費を頂くのですが、それぞれマネジメントが違います。とくに農林水産省は報告書が膨大です。報告書の作成に追われるので、文部科学省が報告書の提出の仕方をコントロールしてほしい。前頂いた研究費で全部合わせ2センチ程度の報告書および計画書を年3回、共同研究者と作成した。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 今注目されている研究はすでにイノベーションが終わったものであることをいわゆる有識者は認識すべき。先を見据えた広い視野からの学術研究についての指針を示すべき。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 科研費が採択され、それに対して間接経費が外付けで配分されるが、この間接経費の配分方法は研究機関に丸投げされている。いわゆる領収書のいらぬ部分、出せない部分に使われてしまっているのが現状である。直接経費は1円単位で報告を求められるにもかかわらず、間接経費にはその義務がない。これは、国費を使った研究費のあり方としていかなものかと思う。間接経費を何に使ったのか、研究者および資金配分元に報告するよう義務付ける必要がある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 82 大型研究を実施のみならず、多数(10以上)の中少額研究費を運用する場合も、研究費マネジメントの優遇処置が必要。大型を一つの場合と、中少額を多数の場合、後者の方が、マネジメントが難しく高度である。そちらをサポートする仕組みも必要。現時点では、大型研究については、評価されるが、中少額を多数は、評価されていない。多様性を確保するためにも改善すべきである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 マネジメント関連の作業でもっと効率化または簡略化できるのではないかとと思われるものは多い。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 84 学術研究は、以前に比べると自由度が高まり、進めやすくなってきているように感じる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 85 多くの突出した研究は、その研究が行われていた当時には海のものとも山のものともわからないような、誰も見向きもしないような研究だったという事実にもっと目を向けるべき。すぐに役に立つ応用研究ばかりがもてはやされ、役に立たなそうな基礎研究は切り捨てられる傾向にあるが、これは日本の科学技術にとって致命的な方向性だと思う。もっと一見役に立たないかもしれない基礎研究を、研究者の発想に従って自由にできる環境(予算配分)がないと、今後日本の科学は衰退の一途をたどると思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 86 AMEDのテーマ創出が特定の学閥の退官した教授で占められ、出来レース的な要素も大きいと感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 87 大学等の基盤的経費(内部研究費)の安定化を図り外部資金の申請に費やす時間と労力を研究開発に回すことができれば、日本の大学のランクや科学技術力はもっと向上すると思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 88 科学研究費など、他の省庁に比較して、単年度あたりの研究費額が少なくチャレンジングな研究ができない。大型機械などは難しい上、大学間での共通機器整備の格差が大きく、研究の推進に差が出る。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 89 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续・評価等にかかる研究者の負担は年々増加している。資金配分機関は報告書を統一し例えば論文や資金使用実績は一回の入力でデータを共有できるようにすべき。eRadなどはそれを目指しているのかもしれないが未だ粗悪なまま。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 90 回答者自身が関わっているAMEDの幾つかのプロジェクトについては,PD, PO, コーディネータ等の機能が十分でなく,力量も低い方が多い(特に,企業からの転職者)ことを実感している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 91 応用研究に偏った資金配分になっていると思う。応用研究自体は良いことだが,その費用は企業が賄うべきではないかと思う。国が支援する研究は50年,100年後を見据えたものであるべきではないだろうか。基礎と応用をつなげるかどうかは優秀な目利きの存在の有無であり,応用研究に補助金を出せばよいものではないと思う。fMRIもiPSも,日本人の基礎研究の可能性を単に見抜けなかったことが問題だと思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 応用研究に発展しやすいように見える(応用例を示しやすい)基礎研究ほど研究費が与えられやすい印象を受ける。たしかに,応用の可能性を示している論文はインパクトファクターが高い雑誌に掲載されやすい。しかし,「基礎研究」をしている研究者が示す建前としての「応用例」と,本当の「応用研究」や「開発研究」の間には大きな溝がある。質問文にあるイノベーションにつながる基礎研究とは何か,審査される側だけでなく,審査する側も再考すべきである。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 93 新学術領域のような,多数のグループで行う研究費は廃止した方がよいと思います(新たな共同研究を生み出す場として機能していますが,審査は一般的には甘く(知り合いだと通りやすいなど),研究費を配分する計画班の形成や,公募を通してやや政治的な力関係を生む背景になっているという面もあり,公平な競争を妨げている弊害の方が大きいと思われます)。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 94 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)
- 95 研究費を増額すべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 96 財政上の困難は理解しつつ,日本の革新的技術開発力を維持し強化していくためには,短期的成果にとらわれない研究活動を可能とする基盤的研究費の支援が必要と考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 97 研究マネジメントにおいて研究者間の差が気になるほど目立つようになってきた。このことが学生に対する教育の差につながるものが少し懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 98 新たな課題への挑戦や異分野融合研究を促進すること自体は否定しないが,そのような要素を盛り込まないと競争的資金の採択に繋がらないというプレッシャーが各研究者の中に潜在していて,研究者の自由な発想・内在的動機に基づく真に革新的な研究が生み出される芽を阻害しているのではないかと感じる。少なくとも科研費に関しては,過剰な誘導的施策の導入には慎重であるべきではないかと感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 99 短期的な結果に繋がる可能性が少ない基礎研究を中長期で支える仕組みの充実が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 100 上にも書きましたが,学術研究が,研究者の内在的動機に基づく以上,国の科学技術施策である国力の源となることを,全ての学術研究に求めるのは如何なのか。応用研究や開発など実用化研究ならいざ知らず,基礎研究の多様性を如何に保って行くかが,今後持続可能なイノベーションを生み出す上で不可欠かと思えます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 101 学術研究・基礎研究といえども,成果のリターンが期待されており,採択されるのは容易ではない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 102 ステージゲート制度などでの目標値設定によるマネジメントでは,研究者サイドの設定だけではマネジメントがむづかしい。研究者サイドとはPD(プログラム・ディレクター)等の目利きをする方も含む。例えばステージゲート評価では,専門性が高いとどうしてもその専門分野に近い基礎研究を行った研究者が評価に係り技術的な評価視点が多くその方々が目標設定してしまう。産業界ではどのような投資を行うのか,投資者からの目標設定を積極的に参考にすべきである。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 103 研究費マネジメントの重要性は年々増している。予算獲得には,経験と実績が必要であり,研究者間の明暗はより広がっている。現場主義・現場感覚のわかるシニア研究者による多方面での研究マネジメントの推進が不可欠である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 104 テーマを絞った政府の公募型研究費を完全に否定するわけではないが,現在のような集中投資的な資金は減額し,テーマを絞らない,基盤的な資金を増額すべき。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 公募型研究を審査する側の知識・能力が優れた研究を発掘するのに十分かどうか疑問である。AMEDやNEDOなどすぐに応用に繋がる研究に重点をおく研究資金が多い。国内外で流行している研究テーマ・技術に対抗,あるいは後追いする研究に資金が配付されやすい傾向にあるが,それでは独創性の高い研究は生まれない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 電子ジャーナル購読料の高騰により,各部局での研究費による購読維持が年々困難になりつつある。国内の研究組織に所属していれば誰でもアクセスできるように,国レベルで整備されるべきではないか?(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 研究費の不足の問題は,研究時間の不足の問題ともリンクしている。政府や管理する側の責任逃れとしか思えない,現実離れた法の大学法人への適用,書類作成のための書類,安全のためと称した意味のない様々な規制と書類提出などが,研究者の活力を確実に奪っていると思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 「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つながっている」ことを認知していないことが一番問題。これがないかのように扱われ,ゼロから増やすような施策がされるが,わずかに実在する部分をどう拡張するか,という視点は決定的に欠けている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 社会への還元と基礎研究についての国の考え方がみえてこない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 110 国の研究費の総額は増えているのかもしれないが、大きなプロジェクト、流行りの研究、すぐに役に立ちそうな研究に集中して配分されているように思われる。基礎的な研究課題で予算を獲得するのが非常に難しくなっている。これでは研究の多様性が確保されず、長い目で見た場合、学術的競争力を下げることになるだろう。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 学術研究・基礎研究の予算は基本的に少額であり、近年の研究予算の減少も考慮すると、この内容だけで研究費マネジメントを行うのが非常に難しい。したがって、応用研究や戦略研究などにも目を向けた研究に比重をおかざるを得ない状況にある。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 基礎研究の費用は本来、多くの分野で多様性を認めて配分されるべきと考える。分野によっては、必要性を強調しすぎる面がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 確かに、研究の発展段階に応じたプログラムが整っていることは研究者にとって非常に有効と思われる。現状では、企業との共同開発がスタートできる少し手前の段階が、制度として比較的手薄との印象がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 個々の研究者の研究成果、教育研究状況を数値化し抜けがないように支援していただきたい。国立大学だけでもできるのではと思います。例えば、30名の学生を指導している教員と3名の学生を指導している教員で支援額が極端に真逆になることがあるのであれば、次世代の技術者、研究者の卵である学生の実践教育において大きな損失になります。単純に教員の努力不足と片付けてはあまりにも人的資源を無駄にしすぎです。そもそも、意思がある教員に確実に最低限の支援をするようにどこかでバランスを取る配慮はされているのでしょうか？(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 審査が厳しくなっている印象がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 所属機関からの研究費の配分は事実上ないに等しくなっている。にもかかわらず、継続的な外部資金の獲得は非常に困難であるのが実状である。そのために、成果の出やすい研究・開発を行わざるを得ない。改善を求める。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 JST,NEDOのようなトップダウンの研究費よりも科研費などのボトムアップの研究費を充実させるべき。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 昨今は様々な不正利用等から使用が厳密化されており、その分諸手続き等も煩雑になっている感がある。これらによって研究が阻害されるのは非常に許しがたいことで、十把一絡げな対応をするのではなく、真に有効かつ本来の目的を阻害しない施策をお願いしたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 額が少なくてもよい代わりに安定的・長期に予算配分できる仕組みがあれば底上げされるのではないかと、特に、若手向けに自分で自分を雇える仕組みが必要。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 私は基礎研究に対して企業から沢山の共同研究契約依頼を受けている、非常に恵まれた状況です。これは、高分子化学という産業界に結びついた研究を専攻しているからで、他の分野であった場合、現状どうなっていたかを考えると、ぞっとします。旧帝大から地方大に移り、運営費の少なさ(桁が違う)に驚きました。私は初めからこういう事態を想定して研究していましたが、多くの若手研究者は純粋に科学的な興味で研究を進めているので、いずれ資金的にショートしてしまうのではないかと心配しています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 多様性、長期的視点に立った研究計画の立案ができなくなりつつある。短期的、実用性、成果主義の研究費が多く、研究マインドをそちらを向かざるを得ない状況の様に感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 競争的資金も重要だが、ベースとなる通常の運営資金の不足が問題(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 一貫した戦略も投資もない中で、全体的な国際的競争力は低下する一方だと考える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 大型の実験施設が必要な分野においては、その施設運営のための資金の捻出が課題となっています。運営のためのお金を稼ぎ、そして基礎研究を行うことに、限界があるように思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 研究者は、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内在的動機に基づく研究(学術研究)を行いたいと考えていると思う。しかし、研究費獲得のために、結果のでやすそうな研究を進めている、進めざるを得ないという面もあると思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 126 申請,報告,審査に掛かる手続きが煩雑なものが多く、ただでさえ研究に充てる時間が少ないものがさらに少なくなっている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 127 学際分野,新規分野の予算がとくに少ない。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 128 研究の多様性を高めるための研究費配分が不十分(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 129 挑戦的研究・萌芽研究が、採択率を絞り資金の充足率を高めるようになったが、逆だと思ふ。金額は下げても、良いアイデアには広く資金をサポートしないと、研究の多様性は失われ、将来のイノベーションの芽が育まれない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 130 科学研究費は、大学において基礎研究を持続的に行う上で不可欠な外部資金である。科学研究費のさらなる充実を期待する。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 131 特に研究費の審査については、現役研究者だけではなく、引退した研究者の活用をもう少し考慮してはどうか(例えば希望者を登録して活用する等)？(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 132 予算の縮減によって、人件費が減り、研究とは異なる業務の量が増加し、研究に割く時間は着実に減少している。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 133 基礎的な資金が全く足りていない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 突出した研究成果を望むなら,多様な研究課題を認めても良いのではないかと。現在は選択的集中により,多様性が失われているように思う。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 135 チャレンジングな研究のファーストステップを踏ませるため,短期間,低額で採択率の高い研究費があると良いと思います。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 136 AMEDでも研究費のマネジメントに多大な労力が必要とされます。具体的には,年に何度も進捗報告その他があり,短期的に急き立てられます。もっと問題なのは,個別AMEDグラントは最大でも3年間が通常と短期間で,しかも前述のように常に進捗をチェックされ,進捗が遅れば途中で次年度予算が認められない,ということです。税金を原資とするので,公正な成果の評価は必要ですが,あまりにも短期的な評価で,長期の研究事業計画が立てられないということが問題です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 137 科研費申請におけるResearchmapの利用など,申請の方法については,少しずつ改善はなされているように思います。ノーベル賞受賞者の大隅先生,本庶先生がおっしゃるように,基礎研究に手厚いサポートをお願いしたいです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 138 自分が外部資金を取れていないので,半分ひがみが入っているかもしれませんが,マスコミ世論等で行われているにもかかわらず,成果がすぐに期待できるような応用研究に配分が偏り,将来どうなるかわからないような基礎研究への配分が年々減っているように思われます。私が所属する私学はまだ自由に使えるお金が多いですが,国立大学の先生方は,応用研究をしない限り,研究活動が低下してしまって日本全体の研究の多様性と新しいもの研究分野を生み出す能力が低下してしまうのではないかと危惧しています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 139 現行のAMEDでは,研究費マネジメントの事務員を雇うことができません。大きな矛盾です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 140 世界的に見て求められる研究レベルは年々上昇しているが,日本では大部分の研究者は研究費が年々減少している。日本の研究レベルを維持するのは将来的には無理だろうと予想している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 141 過去,様々な資金配分がなされており,その中でも大型の資金について,その成果について,特に社会貢献度についての振り返りを行う必要があるのではないのでしょうか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 142 基礎研究分野のプロジェクト課題,研究費配分が狭くなっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 143 研究費申請書類の業績欄については,PUBMEDとリンクさせ,インパクトファクターと引用数を自動的に表示するなど客観性のあるシステムが必要。今年度から業績は外部リンクさせているが,中途半端であり意味がない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 問3-05イノベーションとは社会に還元するという意味であれば,還元する人材が他国に比べて少ない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 短期間での成果を求める仕組みになっていると感じます。また,国際的な潮流と日本国内での流行がズレる印象を持つことが多いです。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 科研費ですら結果が求められる傾向にあり,挑戦的な課題に取り組みにくい。斬新な研究が出てきにくい印象がある。再生医療,IPSへの予算偏重が目立つ。莫大な予算を投入しているので,突出した成果が得られることを強く希望するとともに,偏りを少し是正してほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 147 戦略的な資金配分等に関して,狙いや継続性向上などの方策自体は問題ないと思うが,中間評価,事後評価にかかる書類を複数のプロジェクト分行うのに多大な労力がかかっている。人的リソース不足から,複数のプロジェクトに一人の研究者が関わることが多く,その事務処理が研究活動自体を阻害してしまうのを改善しないと成果に結びつかないのでは?たとえば,研究に関わる直接経費の他に,研究費ごとに研究費配分機関付きの熟練した事務員を措置する,などはできないか?(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 148 科学研究費の基盤研究を取得してしまうと,それ以外の研究費の申請がしにくくなるという傾向がさらに強ま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)
- 149 プログラム・ディレクターをちゃんとした研究実績を持っている人にしてもらいたい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 現状日本では研究者の数を増やさなければよい基礎研究は生まれないと感じている。その理由としては,大学業務の多忙さ,人員の少なさに加え,大学への予算配分の減少が挙げられ,このままでは基礎研究に希望を持たず研究を離れる人が多くなり,より基礎研究者が減り,レベルも下がってしまうと危惧している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 151 競争的資金が採択された場合の充足率は低下傾向にある。研究費を削減せざるを得ない状況が,大学の研究力の停滞の原因と考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 152 研究者に係る負担(研究費マネジメントに費やすエフォートが大きすぎるように感じる)。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 基礎研究のための資金は,基盤経費として措置されると,その分を確保した上で配分できる。大学自体の裁量に任されても,もとのパイが小さすぎて,研究費マネジメントと呼べるような采配ができない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 154 テーマ選定が適切に行われていない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 155 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危惧を抱いている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 156 将来役にたつ基礎研究への投資は必要であるが、将来役にたつというものを評価する合理的な方法を明示出来るようにすべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 157 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)
- 158 世界における、日本の論文数や被引用数の順位は軒並み低下している。このままいくと、日本の科学技術の将来が危惧される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 159 科研費挑戦的研究などの区分の予算額が少なすぎる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 160 JSPS→JST→NEDOのような研究成果の進展に伴って橋渡しできる体制の強化をお願いしたい。特に府省連携に係る連携強化を強く要望する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 161 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントについては、大きな大学はURAの数が多くて研究費獲得に成功しているが、地方大学はURA雇用の余裕がなく、格差が益々大きくなっていると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 162 科研費審査システムが大きく変わった。より公正な審査を期待している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 163 研究費を獲得すると、その後書類提出などの義務が多過ぎる。簡潔にしてほしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 164 科学研究費助成事業は、研究者ならばだれでも申請できるし、研究実績や研究企画力があれば採択される可能性も高くなるため、研究者の評価の重要な指標であると同時に我が国の基礎研究に多大な貢献をしていると思います。ただ、どの大学も申請を義務化しており、申請件数の増加への対応が問題になってきているため、AIを活用して申請内容が、ある一定の水準以上を審査員の審査にまわすなどの工夫が必要だと思います。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 165 資金配分機関の人事・運営内容等をもっと透明にして、もっと柔軟な考え方が反映される様になるとよい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 166 選択と集中はシステムとしてはわかりやすいが、ベースロードの確保が問題。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 167 「過去の人」であるPDの目利きに頼ろうと考える時点で、時代遅れになるのは必定。世の中のイノベーションで、上から起こしたものはない。薄くていいのもっと広く配分し、種を蒔き芽を育てる支援が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 168 公的資金のマネジメントに最近は民間の方も増えているようであるが、彼らと話をしていると大学の研究者が考える基礎研究との間に開きがあるようで、公的資金においても益々、シーズを蓄えていくような基礎研究に関する予算が縮小しているのではないかと思っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 169 かつての昭和～平成初期で、多くの分野で日本はリードし、ノーベル賞をはぐくんだ時期に、余計な”目利き”はなかったのではないだろうか。もう一度、冷静に分析する必要があるかと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 170 特定の研究者に資金が集中しているという話(事実)を耳にする。そうした研究室では資金が無駄に使用されているとも聞く。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 171 自分自身の過去を振り返ると、比較的面白い発見は、少し「遊び」を含んだ研究(例えば、本筋とは少し違う、お試的な意味合いの強い実験・失敗する可能性はかなり高そうだが、うまくいけばインパクトの高い実験など)から生まれるケースが多々あったように思う。現在、研究費が少なくなる状況で、そのような「遊び」を含んだ研究を行うことが難しくなりつつあるように感じる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 172 少額の科研費でさえ、私大等にはハードルが上がってしまっているように感じる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 基礎研究が年々しにくい状況になりつつある。短期的に成果を求められる。研究費獲得のため、いわゆる役に立つ研究をするように進めざるを得ない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 研究費の過度の選択と集中で、研究者の創意に基づく自由な研究が圧迫されている。集中的に資金を受けたプロジェクトは、結果を過大に宣伝する傾向にあり、真摯な学術研究から逸脱し始めている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 JSPS, JST, AMED, NEDO など、様々な公募型研究費が用意されるようになっていて、審査し、主導するものが、〇〇大学、〇〇大学など一握りの大学に偏っているために、お友達クラブの中での審査になっている。審査委員として外国人を多数導入し、真にグローバルな視点で、独創的なテーマを選ぶ仕組みを作るべきである。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 大型外部資金などの場合、事務局およびPOなど口を出す人たちが、よくわからずに威張るので、人材をよく考えてほしい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 177 基礎研究と一口に言っても、経済的な効果が見込まれる応用に近い研究テーマとまったく自由な発想による基礎科学の根幹のようなテーマまで存在し、JST, AMED, NEDOでは応用につながりやすいテーマに資金を投入してきたように思われる。今後は、基礎科学の根幹のような、研究者の自由な発想が生かせるようなライン、枠などを設定して、応募できるようなくみを考えてもらえればと希望します。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 178 挑戦することには寄与しているが、一方で研究費が獲得できなければ実験動物の飼育さえできないため、申請者にとって研究費が獲得できない状況はあってはならない。したがって、大きな挑戦は実施しにくい環境にある。また、資金配分機関からの研究費は、特定のコミュニティに入っているかどうかが大きく左右すると度々耳にする。公平に審査された上で採択される課題は極めて少ないような印象がある。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 研究の継続性を保障できるシステムがあってもよい(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 基礎研究,新しい研究,面白いだけの研究に対する評価が非常に低いと思われます。ある程度うまくいくとわかっている研究に対しては助成金が充実しています。リスクであることはわかっているのですが、面白みにかけるマネジメントだと思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 昨今のノーベル賞受賞者が度々言及しているように、研究費が年々削減され、それに伴い基礎研究よりも目に見える成果の出やすい応用研究に重点がおかれるようになっている。地方大学はその傾向が特に顕著で、地方の学生が基礎研究に触れる機会が奪われているように感じる。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 182 草の根的研究が大事だという主張もわかるが、政策にもとづいた重点配分を強化しない限り、日本の研究力は国際的な競争に勝ち抜いていくことが困難ではないだろうか。研究者が好んで集まってくる、科学技術の拠点とは言い難い状況である。企業の資金を大学等の学術研究に投入することは大きな可能性を示しているものの、産業界の低下が科学技術レベルの低下に直結するおそれもある。科学者や研究者の給与や社会的地位も高くないことが、日本人学生の博士進学への伸び悩みにも通じていると思われる。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 183 外部資金獲得に要する時間と労力が、研究者本人にとっては全く見合っていない。無いと研究を始められないが、取ってきてもマネジメントで時間が取られて本人が研究できない。地方大学にとって、研究の質を維持するための学会や研究会出張旅費の負担も大きい。全体に疲弊しつつあり、このままでは研究を続けられる人や新規参加者がさらに減ることが危惧される。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 学術研究・基礎研究を行う教員は、研究費マネジメントから分離することで、雑用からも解放される。また、研究費マネジメント専門職の位置づけも、明確化されると思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 忙しすぎる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 個々の研究者は十分なサポートを得られない中、頑張っている。悲しい状況である。この後継へと学生を鼓舞することはできない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 種をまいて芽を出すところへの国からの投資がとにかく足りない。発想だけでは予算を得ることは不可能であるのは当然のことなので、大学から与えられるべき基盤的資金の額が一定金額以上なければ、実験系の研究で新しいことに取り組む余地がない。ここがないとあらゆるレベルの予算獲得ができず、育てることなど無理である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 基礎研究,特に理学系研究への研究資金を増加するべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 国立大学の研究者に求められているのは、広く色々な研究を行い、様々な「種」を生み出すことだと思っています。研究の多くは実を結ばず失敗しますが、まれに大きな果実を生む、ということで十分だと思います。そういう意味で科研費の基盤研究の仕組みは、最もうまくいっている研究費補助だと思います。そのうえでわが国の基礎研究の問題点は、研究成果の評価が一方的であること(つまり論文としてのみ評価され、論文を出したらおしまいになってしまう)、そして成果を実用化に持ち込むために必要な死の谷を越える努力を研究者がしていないこと(実用化に持ち込むための努力が評価されない)だと思っています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 科研費はある程度フェアに配分されていると感じるが、他の資金(JSTなど)は必ずしも学術的に新規であったり、有望な若手に配分されているわけではない。研究のお仲間配分されている傾向がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 基礎研究は広く薄くが基本ではないか。ある程度の「無駄」は必要であり、簡単に予測できるものからは革新的なものは出てこない。また省庁間の壁により学際的な研究を阻害することは避けて欲しい。例えばAMEDが管轄するライフサイエンス系はJSTでは中々できない、など。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 研究費のマネジメントはもちろん重要であるが、研究時間が確保できるよう、手続・評価の負担の軽減を進める必要がある。また、大学の雑務の占める時間があまりにも多い。研究能力のある教員が研究に専念できるよう、教員の役割分担を進める必要があるはずなのだが、地方公立大学では、いまだに、悪平等主義(むしろ逆平等主義)がはびこっている。研究の出来る教員は講義のレベルも高く、組織運営においても有能である。研究ができない教員は、教育も組織運営も全くできない。研究費配分の方法や運用方法の工夫はもちろん重要だが、教員のリストラが一番効果的ではないかと思う今日この頃。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 社会の目を気にしすぎて、本来の研究が出来ていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 研究費のマネジメント状況について、選択と集中という名の下に、結局のところお友達による審査か、もしくは、ブランド名の方に頼ることにより決まった大学や研究機関にのみ予算が配分されている状況は、小手先だけの改革では改善されていないように感じています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 195 基本的には研究費マネジメントに時間がさかれている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 学術研究や基礎研究が充実することは良いことであるが、本当に実用化している研究に予算がつかないことにも疑問を感じる。社会貢献のために使わなくて良いのか？社会実装や国益の重要性は重要視されない。また科研費の執行が毎年夏以降になっており、半年は研究できないのに、成果を強く求められて非常に困っている。研究費の執行も検収制度で剛直化しており、前期の研究ははばできない状態が続いている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 197 ・コスト削減の煽りで情報系の研究者が増殖しており、若年層の基礎科学の実験系研究者が不足している。かなり危険な水準である。他国にない優れた計測器が多くあったことが、我が国の科学技術や産業技術を支えてきたが、近年、基本的で主要な計測器が米国製、英国製、中国製に置き換わってきている。・イノベーションにつながるような基礎研究を行うことは難しい。イノベーションが起こるような社会情勢ができたときに、基礎研究は終わっていないければならず、人に未来を正確に予測する能力が備わっていない以上、イノベーションを見越して基礎研究を行うことは難しいのではないかと。研究者が商業的なことを考えず、学問的に重要な基礎研究に専念していた時代の方が、基礎研究が産業に貢献していたのではないかと。我が国の産業育成の実績をみると、将来有望と判断された研究が価値を持つ確率が極めて低い。そのため、資金分配を偏重化させることの弊害のほうが深刻である。資金が集中している研究室では、あまり有効にお金が使われておらず、だぶついている。・優れた研究と判断する確度が極めて低い。採択された大型研究プロジェクトは大成のうちに終わったことになることが通例になっている。捏造まがいの研究が、順調にステップアップしてERATOのプロジェクトになっているのを見て心配に思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 今年度(2017年募集)の科研費の審査は、今までと異なり、公平性が担保されたように感じました。今まで配分されていた人がもらえなかったと愚痴を聞きましたが、公平な評価のおかげであると個人的には感じています。とにかく一極集中型配分はやめるべきです。また、配分は、提案ではなく、学術論文などの実績につけるべきです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 運営交付金の削減のため事務組織の改変で人員集約化がなされ、一人の事務職員の担当事項が増加している。事務補佐員を新規雇用しても3年間しか在籍できず中・長期的な事項は問題共有が困難であると思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 比較的高価な研究設備の更新時期が近づいているが、科研費ではこれらをまかなうことができず、また研究機関より支給される研究費もまたこれらを単独ではカバーできない。両者の合算執行が必要になる時期がきていていると感じている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 科研費の申請書も毎年毎年、変更があり、業績リストもなくなったり、杜撰な対応を言わざるを得ないと思います。少数意見をあまりに取り入れすぎお、大局的に対応出来ていないと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 学術研究の発展には、国からの基礎的資金の減少→教員の減少→教員一人あたりの仕事量の増加という流れを変えないと無理であろう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 基礎研究へも研究費はあてられているが、科研費などの申請書類のフォーマットは出口(応用)を意識させるものが多く、新たに基礎研究をスタートさせるのは大変難しいと思う。既にネームバリューのある研究室(者)が資金を得ているのみのように感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 どの分野でもそうであろうと推測するが、計画書・報告書・アンケート・コンプライアンス関係などの書類雑務が増加し、また全体の人員削減のために、どの研究者も激忙の状況となっている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 個々の研究者の実力・能力を十分に発揮されて、自らで研究活動や研究費の獲得を目指すべきであるが、地方大学の一研究員では自らの実力だけでは、新たな研究分野やネットワークを開拓する時間、機会に恵まれていないこともあるかと思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 206 基礎研究、応用研究ともに、論文指向に偏りすぎて、社会の要請などからの乖離が高まっているように感じている。本学のような地域大学は、地域社会の課題を探索する必要があると思うが、それはまったく進んでいない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 207 科研費は、基盤A,B,Cなどあるが、申請者がどれにするかを選ぶのは日本全体で見ても非効率。Aがダメなら、Bでいいので必要となるに決まっているためである。Aに応募する内容は、申請時点で、Bよりも良いに違いない場合がほとんどだろう。AがNGとなりBならOKだなどという案件は、どうするか本人に打診し、研究計画の一部を削除し、B採択すればいいと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 208 任期付きの若手は、結果が出るのに時間のかかる基礎研究には取り組みづらいのが現状だと思う。5年任期のうちで、たとえば3年をじっくり結果が出るまで研究につき込むことはリスクが高すぎる。5年のうちに、業績リストにどれだけの業績を書き加えられるかで、次のポストを得られるかが決まると考えると、結果が出るまでに時間のかかる研究はやりづらい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 209 科研費は色々頑張っていると思うが、そもそも腰をすえて研究できるポジションを増やすと同時に、仮に科研費が取れなくても卒業研究程度は問題なく実施できる分配を行わないと新しい挑戦は生まれてこない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 210 トップダウン式の研究管理はうまくいかない。イノベーションが管理できるのならば、苦労はしない。イノベーションはランダムに起こるのだから、自由な試行回数を増やす予算分配をすべき。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 211 政府の公募型研究費(新規課題)の開始時期が遅すぎる。また、会計の締めが早すぎる。特に、植物を野外で扱う分野等では、開始時期の遅さは課題実行にとって致命的な損失を与えている場合が多い。また、全く繰り越しができない現状の予算執行体制も、経費の実質的効率的かつ柔軟な活用の制限となっていると思われる。この二つの問題は改善されるべきであると考えられる。特に開始時期については、早急に改善する必要がある。実際に、科学研究費では数年前に大きく改善された。課題の実施内容(成果)のチェックは厳密であるべきであるが、これと課題遂行のための予算の柔軟な活用とは分けて考えるべきである。繰り越しや前倒し申請など、科研費で可能となっている柔軟な運用の方が、より成果が得られやすいのではないかと。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 212 研究費申請と審査に関する仕組みは改善され続けていると思います。ただ、独創的な発想を広げられる仕組みが研究分野に不足していると思います。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 213 基礎研究において、現場での要望と審査する側との乖離があると感じる。条件設定が難しい研究ほど、頭ごなしに否定するような審査する側に対して、その背景を理解してもらうことが難しいと思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 214 10年前に比べて校費が1/5となった。この状況では研究はおろか教育もおぼつかない。交付金は毎年1%づつ削減されているのに、研究費が1/5になるなんて馬鹿げている。緊縮政策はやめるべき。多くの公的研究費の選択と集中なんてナンセンス。何の研究が世の中に役に立つなんて誰にも分らない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 215 経済産業省などの行う海外との連携の規制強化のために自由な連携が阻害されているように見受けられる。次代に逆行しているようだ。そのような中で海外研究者との連名業績などであるのだろうか。日本の科学界への潤沢な資金がないなかで海外と連携しないで成果があがるか疑問である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 216 社会実装(応用的研究)につながる基礎研究が少ない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 217 イノベーションを生むためには研究領域の多様性が必要であり,その中には一見して無駄なものも含まれるという原則が理解されていない。内閣府をはじめとする大型プロジェクトには非専門家にアピールすることに長けているが専門家が疑問視するようなものが増加しており,審査,マネジメントのあり方を見直すことが望まれる。研究者のキャリアパスを冷遇してきた結果,若手の参入が減少していることも大きな懸念材料である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 218 よく言われるように,将来の種となる基礎研究を数多く出すためには,浅くても良いので広く手当が必要であると考え。分母を増やさないで成功例も増えない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 219 将来への投資という意味での基礎研究費は不十分であると感じます。5年以内での短期間で研究成果を上げることのできる研究テーマは極めて少なく,多くの優秀な研究者は本音と建て前で研究費の獲得に必死となっている。また,極めて優秀な研究者に対しては,NIH方式を採用するべきであると感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 220 将来を見据えた,また,今,日本がもつ技術を伝承し,高めていく取り組みが必要。知識は読めば深まるが,技術は教えが必要。しかし,現在は,実用が重んじられ,基礎が弱まっているように思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 若手教員が育ちにくい教育研究環境にある。資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)が,大型研究グループに配分され,一方,個人的な萌芽的研究,独創的な研究への配分が十分でない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 222 AMED,厚労省政策研究の報告書のチェックがうるさすぎる。こんなにチェックして,書き直させ,いったい何になるのかわからない。行政官の自己満足のようにまで思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 223 日本は,現在でも欧米主導の評価基準に合わせて評価する精神構造が(私も含めて)大変多くの研究者に根付いている,この価値観は,行政に携わる方も同じだ。日本は,現状では外圧や外国の基軸・価値観がベースになっており,容易に変わることができない。これが改善されると,もっと独創性のある研究が展開すると思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 224 研究者は研究推進のためにその能力を使うべき。研究も教育も大学運営も……では全て中途半端に終わる。20年後には日本からノーベル賞は出なくなると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 崩壊しつつある基盤的経費と競争的経費のデュアルサポートの再構築を望みます。基盤的経費が改善すれば,競争的経費については現状で十分だと考えています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 基盤的研究費の削減と出版論文数の減少により,学術研究・基礎研究の状況は悪化していると感じます。これは,「選択と集中」の実施方法の誤りに起因します。国家財政を鑑みて「選択と集中」は必要です。しかし,誰が選択し,どう評価するかを間違えれば,ハイリスクなギャンブルと化します。学術研究・基礎研究の評価は数十年たってみないとできません。そのような研究においては,研究者どうしのピアレビューにて選択し,より広く基盤的研究費を充てることによって,リスクの少ない,新しいイノベーションにつながるものと思います。したがって,研究費配分をより広くし,研究者コミュニティが選択決定することが良いと考えます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 227 基礎研究に費やす研究費の配分が少ない。我が国の研究発展につながるためにも研究費の配分を増やしていくべきである。また間接経費の使用法については明確にしてほしい。個人が獲得した研究費がもとになっているのに,大学側が使用する間接経費の用途が不明であり疑問がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 228 基礎研究において助成を積極的に行うべきである。マネジメントにたいしての評価をもっと押し進めるべきである。(大学,第4G,その他,男性)
- 229 幅広く研究評価ができる人材が諸外国に比べて極めて不足しているのではないかと,学術行政を担当する人事も適切な評価基準を備えるべきである。研究に優れていると言うだけで,できる仕事では無い。(大学,第4G,その他,男性)
- 230 政府の公募型研究は,短期的な,ある分野に特化した成果が求められており,分野の拡がりにつながりにくいと思われる。基礎研究の多様性は,新しい分野の創成につながるものであり,そうした基礎研究のサポートを強化するべきである。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 231 「イノベーション」の概念をもっと明確・単純化すべきだと思います。例えば,イノベーション=儲かるビジネスモデルのようにして,ビジネスとの関係を強調すべきだと思います。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 232 イノベーションを推進するというのは,国がやることではない。国のやりかたではイノベーションを表彰したり,事業計画に基づいてイノベーションを起こすプロジェクトを採用したりするだろうが,そうして国が認めるイノベーション,というものを定義した時点でイノベーションは矮小化され,真のイノベーションとはなり得ないからだ。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 233 ある特定の財源に関しては,その審査方法が不透明であり,一部の有力な研究者の既得権益になっているものがあるように思う。その点,科研究費は,良いか悪いかの判断は難しいが,利害関係のない研究者によるピアレビューがなされていて,公平性の確保にはつながっていると思う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 234 公募型研究は斬新な研究が評価され地道な研究が評価されない。学術研究,基礎研究は地道な研究活動を継続することも必要であり,それを評価するシステムも必要。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 大型装置に科学研究費を投資したとしても,そこで働く個人研究者には自由な意思で研究をすることが実際には許されていないということを理解した上で投資しているのか,よく考えてもらいたい。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 国の政策や,各種公的グラントの募集テーマをみると,ますます医学,応用寄りに偏ってきていて基礎研究の多様性をスポイルしている懸念を感じている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 237 研究期間が終わった後の装置の維持の費用が無いのは非常に困る。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 基礎研究については,長期間の取り組みが大きな成果につながることもある。しかし,長期にわたって安定した研究資金を得られる仕組みが十分でないと感じる。少額で良いので研究の継続に必要な予算がある程度の期間にわたって確保され,それにより研究に集中しつつ,成果に応じて大型の予算も取得できるような仕組みがあれば望ましい。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 239 5年間プロジェクト(実質4年半)が多いと感じる。KPI等を活用した実績評価に応じた継続支援制度も創設し,社会実装による知財の社会還元を確実に実行する事を日本社会の常識にして欲しいと思います。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 240 全体に科学研究費を含め,間接経費をもう少し増加させても良いかと思う。それと,資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)からの研究費については,あまりにも成果主義的に過ぎると思われる。大きな資金で成果達成への時間を買っているように見え,研究の継続性が担保されないような印象を受けている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 241 本年度の科研費の募集要項に「単に応募することを目的にすることがないように」との指示が挿入されたが,科研費の申請をすることは若手研究者の研究力向上に多大な貢献をしていると考えられる。申請比率を上げることは良いことだと思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 242 毎回,この質問には違和感がある。学術・基礎研究は,それ自体に(社会的にも)意義と価値があるのであって,イノベーションのためだけにあるのではない。また,(歴史が証明しているように)イノベーションがあって,初めて学術・基礎研究の真の進展がある。また,真のイノベーションのためには,(学術研究はなくてもよいかもしれないが)少なくとも基礎研究は必須である(ただし,それだけではだめである)。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 243 文科科研費は基礎研究を支える岩として,その配分に関して現在以上の選択と集中が進まないことを望む。今後もしっかり基礎研究の多様性を維持する研究支援機能を果たすことが求められていると考える。若干応用的なJST,AMED,NEDOからの支援については,イノベーションに結び付くように,これまで以上に公募様式と形式に工夫をこらし,同時に十分な公募内容の情報提供を研究者に対して行うことが求められる。ステップを踏んで真のイノベーションに至るように各段階の支援をすることが重要である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 244 各大学への予算削減を止め,大学に十分な研究費を配分し,基礎研究費を増額させることが必要。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 245 すぐに成果が出る案件に手厚く,基礎的な研究資金が不足していると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 246 萌芽的な研究について,例えば,科研費基盤B以上との併願が可能なところを,範囲を広げ基盤Cでも行えるようにし,将来性のあるテーマの発掘に積極的になるべきと考えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 247 研究経費獲得のためのコーディネータの存在の重要性が顕在化しているが,現状としては経費の問題や人材の獲得に課題があり人材確保が難しい状況にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 248 昨年度と比較して,特に変化したとは思えない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 249 産業界からの意見が強くなり,果たして本当のイノベーションにつながるのかが危惧する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 250 目指すは世界一のみとして,基礎研究や地域貢献などのような目的や用途を限定しないファンドの設置が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 251 学術,基礎研究の充実,科学技術立国を目指すならば,大変重要な問題であり,競争資金を減らしてでも行うべきである。ブームの波に乗るのではなく,オリジナルな波をつくるための試行錯誤なチャレンジを援助することが重要であろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 252 研究費の不正防止のために多くの手間がかけているが,これが自由な研究発想の手足を縛る方向に向かっている印象がある。担当者個々人の意向・努力とは別に,経理の制度が独自の拘束を与えているように感じられる。裏側には,研究者のモラルも課題としてあるが,そのさらに裏側にはインセンティブなどでの研究者の意欲の源の管理の問題となる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 253 プログラムディレクターに方針決定をゆだねる方式は,役所から現場に(少しだけ)近づいたところにマネジメントが移るため,研究開発の実情に合わせた運営ができるようになってきていると思われる。一方,プログラムディレクターには,長期的な視点,国益的な視点,国益を超えたグローバルな視点でのビジョンを持つことが期待されるが,いまなお,米国の焼き直しの課題設定・アプローチ設定に偏しているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 254 科研費のマネジメントにおいて,国レベルでは柔軟性が確保されているが,現場の大学の事務において硬直的な運用がなされることがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 255 研究費をさらに引き上げないと,相対的に世界と競争力が低下する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 256 JST・AMED・NEDO・内閣府を含む各ファンディングエージェンシーの研究開発テーマは重複しているものが多数存在する。府省間を跨ぎかつ段階的にステップアップしていくような体系的な研究助成の仕組み,いわゆるグランドデザインを描く必要があると考える。また,研究費マネジメントに関してはアワードイヤーの制度などを設け,準備段階及び資金の切れ目がなくなるような具体策も必要と考える。同時に,研究マネジメント人材であるURAを有効活用するため,URAを安定雇用する公的助成の継続と拡充が必須である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 257 審査の労力に対して,支払われる対価はあまりに小さい。資金がないのなら何か別の方法でのリターンを考えるべき。今年から断ろうと考えています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 258 研究費マネジメント状況等,可視化できていないと思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 259 地方私大でも獲得しやすい基礎研究に関わる少額の競争的資金の充実をお願いしたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 260 公募型大型研究の採択に当たっては,その分野の準備状況を学会,シンポジウムなど生の討論内容を調べてほしい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 261 マネジメントに費やす時間が多すぎる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 262 高い山は,裾野が広くないとつけれない,多くの若い研究者に,額が少なくてもいいので配分し,研究マネジメントを経験させることがないと,優れた人材を育成することはできない.頭角を現した人をつまみあげるのではなく,教えられることは教え,経験させてあげることを通じて,“育成”をすることを真面目にするべきであると考え。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 263 研究費の継続性が十分でないように思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 264 AMED 厚労省 文科省で同じようなテーマでの公募があり,それぞれの省庁がその時々々の旬の考え(つまり予算が取りやすいテーマ)に偏っている(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 265 競争的資金だけでなく,広く基礎研究をサポートする使い勝手が自由な資金があるべき(多額でなくとも良いが)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 266 短期で結果が出るものに特化しすぎ.長期の地道な研究も支援すべき.社会実証,臨床研究では3年間で結果を出すのは不可能。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 267 研究推進のためのマネジメントでなく,研究費の不正使用防止や短期的な成果を求めるマネジメントになっているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 268 NEDO;JSTなどの競争的プロジェクトにおいて,採択されたにもかかわらず,途中で予算が削減される状況が頻発している.そのため,この種のプロジェクトにおいて,特に,若手研究者を雇用することが難しくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 269 ある程度の余裕が無いと,良い研究は出てこないと感じている.現在,ノーベル賞などを受賞している人たちが育った時期は,ある意味,放し飼い状態で,何か面白いものを見つけ,それが研究成果につながっていると思う.それに比べ,現在は,いろいろな意味で,制限が多く,将来の可能性を殺してしまっているように感じられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 270 基礎研究の根源,自己の思索する問題点を深く追求する事の出来る資金,環境,などが大学法人化後,国立大学法人では著しく低下している.これが将来のイノベーション研究の衰退を招くものと考え。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 271 研究費マネジメントの専門家を育てるべき.URA, PMなど制度が先行しているものの, 全体的なバランスでのマネジメントが進んでいない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 272 基礎研究の研究費は競争的資金で賄うことがそぐわない.国立への予算配分,私立に対する私学助成などに関して,研究費に用途を指定した予算配分(例えば「基礎研究費補助金」など)をすることが基礎研究の推進に有効であると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 273 研究費マネジメントは官僚的・形式的で実質的な役割を果たしていないことが多いように感じています.科研の申請書類のわかりにくさも負担です。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 274 資金配分機関(JST,AMED等)の平成29年度分の実績報告については,従来の紙媒体での報告に加えて,e-Rad上での報告を求められており,2重の報告となり,研究者,事務部門の大きな負担となっていると感じる。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 275 Feasibility Studyへの門戸(イノベーションの芽)はもう少し広げてもいいのではないか?(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 276 本学(公立大学に共通していると思われる)における公募型研究費の申請,マネジメントを支援する体制が不十分である。(大学,その他,男性)
- 277 大型研究予算の日々の研究マネジメントについては「雇い止め」ルールを外すことができればうまく行くと思われる.ただ,巨額の税金を投入しているのだから,国民に「理解されやすい」広報をもっともっと行って行く必要がある.新聞広告費をかけてでも行ったらどうか。(大学,その他,男性)
- 278 研究費マネジメントはきちんと担当できる仕組みをつくるのが重要で,それに必要な経費を担保することが望まれる。(大学,その他,男性)
- 279 研究費の申請を英語化しないと,良い研究が集まらない!(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 280 問3-04に関連して,ただし現在の「国際的に突出した成果」は,過去のシステムの成果という側面が大きい点,留意が必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 281 行き過ぎた管理は研究を萎縮させる.計画通りに行かないことが研究の醍醐味であるにもかかわらず,計画通りに研究を進めることを強いることは弊害がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 282 従来大学に与えられていた交付金を文部科学省や内閣府などの省庁に吸い上げ,戦略的研究開発が大型競争的資金の名の下に実施される傾向にあるが,それらは,知る限り殆ど機能していない.先ず以て,そのようなTop-downの目標設定自体があまり合理的でないことが多く,さらに不味いことに,競争的資金の評価が,アメリカのように適切に行われぬことである.これでは,税金の無駄遣いであろう。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 283 科学研究費補助金に関しては、全種目に関して、一日も早く基金化していただきたいと思います。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 284 採択者が限定されることが多い。申請書の出来不出来(要領の良し悪し)に評価委員は左右される。十分な審査時間がない。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 285 学術研究・基礎研究への予算配分は実用化研究より少なく、現在、ノーベル賞を受賞できているのは1980年代から1990年代の基礎研究に予算配分された成果である。これから先は2000年代以降に基礎研究への予算配分がなされなかったことによりノーベル賞は取れなくなると考えられる。このまま学術研究・基礎研究に予算が配分されないと10年後には科学技術立国は成り立たなくなる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 286 国の計画や戦略において、出口指向・目的指向や、一律に「KPI」を重視する傾向が過度に強まり、バランスを欠いたものになっている。その結果、特に、挑戦的な研究や、基礎的・基盤的な研究が行いづらい環境になってしまっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 287 研究費の配分、マネジメントに係る、質の高い評価者を育成する必要がある(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 288 学術研究・基礎研究の段階から、「応用や出口を示せ」という要請が多く、それが研究者の自由な発想や好奇心に基づく研究を阻害している。出口や応用を意識しておくことが重要なのは分かるが、現時点では「応用や出口」を示すことが困難な研究もあるということ、その割合を増やすことが将来の国力につながるということを社会全体で共有し、現状より学術研究・基礎研究をやり易くすることが必要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 289 「出口イメージ」という言葉がきちんと定義されないまま独り歩きしており、学術研究や基礎研究をどのように評価するか、どのように社会実装に結びつけていくのかという方法論が見えない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 290 評価が必要なことは認めるが、過度の負担となっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 291 選択と集中、競争的資金への依存が強まる傾向に反対ではないが、その一方で国研の運営費交付金による研究費をゼロにまで削減することに意味があるのか、疑問である。研究内容の幅も、研究費の配布も、裾野を広く、というのは、他国にない日本の強みでもあったと思うがいかがか？(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 292 資金配分機関は、資金配分の偏りを避けるため、新たな研究シーズの発掘にもっと積極的に取り組むべきではないかと考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 293 学術研究や基礎研究は、十分なサポートが国より得られております。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 294 研究費マネジメントを語るには、マネジメントに関連する研究費がないと語れない。それがいないために、研究者は疲弊している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 295 応用が大事なのは、良く分かります。ですが、一定の割合で、基礎研究に特化した予算を設けたほうが良いと思います。科研費がその役割を担うのであれば、科研費の総額を小さくすることはしないほうが良いと思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 296 若手が独立して基礎研究に没頭できるような体制・資金システムの充実が必要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 297 公募型研究の拡充が我が国の科学技術基盤の強化につながっているのか疑問。研究者が安心して長期的な研究に取り組めるような環境を提供できる仕組みが望まれる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 298 科研費などの競争的資金は、獲得する際の審査は充実しているが、終了後の成果の精査には甘い。そのため、良い申請書を書くことが、研究者の重要なスキルとなっているが、それは誤りだと感じている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 299 ビッグデータ、人工知能、など、その時々話題性のあるテーマに偏っており、数年、数十年先を見据えた配分が行われていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 300 教授・部長の単純な事務仕事が多すぎ、研究自体のマネジメントが不十分になりつつあります。知財管理・申請や事務的業務のサポートを専門にする人員配置をすることでより研究マネジメントに従事できると思います。働き方改革の中でその人しかできないことを絞ることが重要と思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 301 関係する省庁間での調整が出来ていないため、小型で少しだけ違う資金が、一定の分野に集中する状況となっている。またCSTIの活動についても状況を改善するにいたらず、利益誘導的な審議会の答申とも相まって、研究現場でのマネジメントを困難にしている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 302 JSTのプログラムにおいて、企業連携を求める仕組みは無くてもよい。基礎はJST、企業連携はNEDOと役割を明確にした方がよい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 303 土壌として組織予算、選択的育成のために競争的資金があってはじめて相乗効果が生まれる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 304 運営費交付金や科研費の予算が削減されていることは、研究における多様性や挑戦的なテーマの減少につながっているように思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 305 基礎研究には世界的に見ても研究予算措置が十分になされているとは言えない。最近の日本の状況は最も顕著で、欧米が軒並み基礎研究をないがしろにしてきた時期に日本は頑張っていた。それがここ数年、特にアベノミクス以降、総合科学技術(イノベーション)会議が極めて産業者の研究誘導をするようになり、日本は欧米以上に基礎研究を置いてきぼりにした。研究費マネジメントは中途半端に研究をご存知の出しっぱりに任せるべきではない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 306 機関内の経費ですら、競争的に資金に近い形になりつつあり、研究者の自由な発想を妨げている。基盤的経費を、これ以上競争的資金に振り分けるのは、日本の科学力を著しく低下させるのではないかと懸念しています。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 307 時間軸のズレ、すなわち、今の成果は30年前の施策の結果であり、今の施策の30年後の結果を考えるべき。それが考えられる目利きを見だし、それが潰されないように育成する事が重要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 308 現在、さまざまな科学技術がわれわれを取り巻いている。しかしながら、残念なことに我が国初ではなく、また、研究機関発でもありません。基礎研究から出口まで、一気通貫して全体を本当に見通せる研究者が不足している。研究マネジメントに向いている人と、収集な基礎研究を行う人は必ずしも一致していません。特に、基礎課題の先生は、イノベーションの意味を新規の発見や、開発と勘違いしている。大型の予算のマネジメントは、非常に問題である。PD等の選択は、十分なご検討が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 309 審査でどこまで将来を見通せるか分からない。幅広くばらまいて跳ねる技術を探す～という方法論も、国のイノベーションシステムとしてはあり得ると思うが。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 310 ・ファンディングの評価が次につながる仕組みが必要。・一気通貫とかバックキャストとか、幻想を言い過ぎる。実用化に近い部分への投資がイノベーションではないはず。卑近の成果を目指さず、次の世代に花開く部分への投資をきめ細かく行うべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 311 申請書や報告書の作成については非常に負担が大きい。ただし、日本だけが特別ではないのでやむを得ないと考えている。AMEDやNEDOについては、配分が一部の機関に偏っていると感じることがある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 312 省庁の事業費型の研究は、非科学的な非実用重視の補助金の傾向が強まり、研究の発展をむしろ阻害している(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 313 JST・AMED・NEDOの大型の研究費でどれだけの成果が出たのかのレビューをするべき。特に、最近では、社会展開を重要視しているものが多いが、実際にどれだけ社会展開につながったのか？(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 314 競争的資金の獲得に、疲弊している。申請書の作成に追われて研究が疎かになるという本末転倒な状況が起きている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 315 当研究グループが請け負う規制庁からの受託事業では、研究資金の用途や実験装置の運用、及び成果物の取り扱いについて制限が厳しく、研究における現場運用や成果公表について柔軟な対応ができない状況です。運営費交付金にはそのような制限がありませんが、年々減少していく傾向にあります。研究において自由で柔軟な発想を育むには、研究以外の運用面で研究者を悩ませるような案件を研究者から遠ざけ、研究に集中できる時間を確保することが重要と思います。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 316 単年度予算で購入できないような高価な分析装置などの購入ができるような工夫を認めて欲しい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 317 研究のすそ野を広げるため、少額の予算でよいので、より幅広い基礎研究を支援すべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 318 5年程度の大型プロジェクトについて、そこで得られた研究開発成果の社会実装率はどの程度だろうか？多額の予算をつぎ込んで研究開発して得られた研究成果を実用化するため、プロジェクト終了後もそれを支援する仕組みも必要なのではないだろうか？(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 319 公募型研究費を獲得しているが、3か月ごとにマイルストーンを設定し達成を管理するのは研究者の負担が大きすぎるように思う。せめて半年ごとにして欲しい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 320 まじめにやっている人には負担であるが、たまに不正で検挙されている報道を聞くと、適正なマネジメントは必用と考える。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 321 研究の価値を目利きすることができる人材が少ない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 322 選択と集中というのは研究には合わないと思う。将来の発展の芽を大部分摘んでしまうことに他ならない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 323 基金化するなどして柔軟性を確保することが必要。毎年方針変更を伝えられるのは理不尽。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 324 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)に研究をサポートする人たちが多すぎるのでは？この人たちが余分な仕事をやり、これが研究者の負担になっているようなことも見受けられる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 325 年度毎に決まった額の研究費が付与されることが最も基礎研究を進める上で効果的だと思われる。大学ではこのような体制がないので、大型資金を獲り続けられないと挑戦的なことがやりにくい状況。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 326 交付金が減っているため、それを補うように外部資金や企業からの資金を獲得しなければならない状況である。それ自体は理解しているが、外部資金などは、申請書や報告書、報告会など、研究以外に取られる作業、時間も多く、研究時間が減少する傾向が続いている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 327 研究費の適正執行に固執するあまり、使用用途を各研究機関に自主的に絞らせるような体制になっているように思う。無駄な手続きをローカルルールで付与しているような機関には、それを是正する方向の介入があってもよいのではないかと危惧する。プロジェクトの一部の研究者集団が集中的に巨額研究費を得ており、研究対象の多様性が失われているのではないかと危惧する。プロジェクトの確実な成功を求めること、またそうしたプロジェクトを間違えずに選ぶことは誰にもできない、と認めたくて、多様性をできるだけ確保する方が、集中的投資よりもずっと確実に成功プロジェクトを生むと思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)

- 328 評価者の権限が強くなり、評価者の考え次第でプロジェクトが大きく左右されることも多い。評価の指標や指針を公募時にしっかり決めるべきと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 329 国家が科学技術、特に基礎研究に投じる予算が絶対的に少なすぎる。もっと基礎的な研究や結果の見えない研究に予算を投じることを検討してほしい。大切な国民の税金を無駄にできないという考えは理解できるが、研究テーマの100個中1個しか実らなかったとしても決して99個が無駄というわけではないということも理解してほしい。「結果が出ない＝無駄＝切り捨てる」という図式ではなく、たくさんの失敗の上に成功があることを理解してほしい。モノになるかどうかかわからないものにも挑戦できる環境が無ければ、もはや先進国とは言えないと思う。資金の配分・運用という観点でも問題が多い気がする。出資者(政府)が無駄を無くそうとするあまり、資金利用者(研究者・機関)は査定マージンを見越して多めの資金を要求し、結果として無駄遣いを誘発している。資金利用者は、一度獲得した予算は使い切らねば次年度分を減らされるという意識から無駄遣いをせざるを得ない。(科研費などでは改善されている部分もあるが。)必要な資金を必要ときにもらえる仕組みが欲しい。国プロなどの委託研究では余計なペーパーワークや評価等への対応が多く、“面倒なお金”と言わざるを得ない。“もらわなくて済むならもらいたくない”という組織も多いと思う。国プロを取りに来るのは、“面倒なお金”でももらわないと研究できない弱い組織か、過剰なペーパーワークに耐えられる強い組織のどちらかになっていて、本当に必要な組織にお金がまわっていない可能性が高い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 330 予算が限られているので、優れた研究を発掘し、育て上げるという方針では次の優れた研究が育つ環境を維持できないのが現状のようだ。したがって、支援する段階を初期に集中し、優れた研究が生まれやすい(無駄な研究ができる)ようにし、ある程度段階を経たあとは民間等から資金を得て発展させていくスタイルへの変更が必要だと考える。そのためには、民間企業等が共同研究ではなく寄付等の制約のない資金源となる必要がある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 331 科研費が新たな課題の探索・挑戦に対する寄与・取組みは十分かと思う。しかしながら、個別の課題の新規性・重要性の評価が難しいので、結局採択される課題はこれまでの業績等に依存する結果、従前の研究の延長が多くならざるを得ない。この結果、最終的な結果が予想できる課題が多く、多様性は低下し、突出した成果を生み出す機会は損なわれるのではないかと。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 332 一旦採択されたテーマを、寄ってたかって支援し続けるのではなく、新しいテーマ、研究者をどんどん活用し、ステージゲートをもっと厳しくし、継続する研究はかなり絞ることが望ましい。同じテーマで取り組んでいる別の研究者にチャンスを与えることも必要。基礎研究はよいが、研究規模が大きくなるにつれてマネジメントの能力が乏しい研究者がかなりいる。研究者はステージゲート審査で継続されなければ、違うテーマに転換する柔軟さも必要と感じる。(公的研究機関,その他,男性)
- 333 各所属で資金獲得のための検討会などが開催される状況に立ち会えることが多くなった。研究所や大学単位で説明会や勉強会など頑張っていると思う。(公的研究機関,その他,女性)
- 334 ・間2-06でのコメントに同じ。・日本全体の学術研究をさらに強化するためには、もっと府省連携(連携といっている間はNGか)を抜本的に強化し統率するためにも、内閣府の科学技術関連組織や立場/権限を強化し、リーダーシップをとれるようにしていくべきではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 335 基本的には研究の委託者(納税者)の意見や気持ち伝わるようにしなければ研究の効果も成果も上がらない。このシステムを確立するのが行政の役割であり、きれいごとで済まさないようにしてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 336 山中先生のips細胞関連の研究に関しては、メディアで見聞きすることが多いが、それ以外のものの動向・成果(中間総括・経過報告等を含む)報道をほとんど、存じ上げない。研究に没頭するあまり、世間への公表が後回しになっているとは思いたくないが、基礎的な研究の“今”が分からないと世間の関心が薄れ、補助金の有効な活用・増額に関わる世論が喚起されないのでは、と懸念する。十分な基礎的な研究費及びこれらの研究・開発に従事する若い方のポストを確保することが困難な状況を世間に訴えることがまずは最初の一歩ではないか。ノーベル賞受賞決定に際して、本庶先生が文部科学大臣にご自身の研究分野への研究資金の増額の必要性を訴えられたことがメディアに大きく取り上げられたのは、“基礎的な研究に関する補助金の有効な活用・増額”への世の中の関心がほとんど無かったことの裏返しではないかと、愚考する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 337 大学の基礎研究がイノベーションに繋がるのは1/1000程度であるので、有益性を評価項目として強調すべきでない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 338 研究とは無関係な作業(管理)をスリム化して欲しい学術研究の人員も多すぎ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 339 研究開発のマネージャーが不足している。しかも質が低下している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 340 テーマの選択や評価についてもっと時間や費用をかけても良いと思う。特に評価は、ボランティアの評価者に頼るより、専門家に場合によってはスタッフを付けて、しっかり調べて評価してもらうような事も必要ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 341 日本国内の公募方法ではイノベーションの期待は少ないと考えられる。公募判定基準がイノベーションを生み出せるシステムになっていないように感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 342 NEDOの助成率が先導研究から実用化開発さらに実証開発と商品化のステージが進むにつれ100%→67%→50%と減っていくのは資金力に余裕の無い中小企業にとっては商品化に対する大きな障害となっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 343 研究費のマネジメントの基礎的なデータを研究者自らが作成し、多くの時間を取られている様に思える。研究費の管理方法を簡略化できればと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 344 研究者の時間の効率的な使い方の環境整備や余裕を持たせた環境をもっと整えるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 345 単年度の研究助成が多いように見受けられ、腰を据えた研究開発に取り組みにくいのではないかと。また、予算執行ができるようになるまでの事務手続きに時間がかかり、年度後半に慌ただしく予算消化することの非効率さが目立つ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 346 学術研究や基礎研究の成果が応用され、実用化されるなど、実を結ぶまでには、時間もかかるため、タイムラグがあると思うが、最近、ライフサイエンスの分野では、その変化が感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 347 外資系企業が排除される傾向にあるように思われる(十分な根拠はないが,そのような意見を非公式に見聞きすることがある).外資系企業も多く利益を日本にもたらしており,その研究開発力を日本の国力として活用すべき.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 348 当社では次世代開発に炭素繊維を含むスーパー繊維を用いた複合材料の開発に取り組んでいますが,JST主催のCOIストリーム無くしては進みませんでした.感謝しています.しかし,開発品の社会的実装,実用化にもっと踏み込んだ支援プログラムがあると良いと思います.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 349 基礎研究で研究費を獲得するのはハードルが高いということをしばしばお聞きします.仕方ないこととはいえ,応用研究もしくは短期的に成果が出る研究に多くの研究費予算が使用されるとお聞きいたします.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 350 基礎研究への公募型研究が少なく,実証化を前提としたものが多い.基礎研究に対する評価のあり方を検討すべき.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 351 政府は重点施策をより明確化し,選択と集中によって予算を効率的に使う上でのリーダーシップを発揮する必要がある.民間企業との研究テーマの棲み分け,連携の仕方にも工夫が必要ではないか.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 352 企業では確実かつ早期の利益化を求める傾向があり,基礎研究への資源配分が十分でない.公募型研究費では,成果への追求ではなく,将来に向けた内容の研究となっているかどうかの審査に基づき,支援する必要もある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 353 中短期的な製品開発に囚われた試験研究開発マネジメントとならないよう,中短期的に見て,製品開発に直結しないような学術研究や基礎研究領域の研究・開発についても検討が疎かにならないよう,研究設備等へ投資も含め,トータルマネジメントするように心がけている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 354 全体予算が不足しているため,配分は十分とはいえない状況だと思う.公的研究費の管理については,不正の影響で非常に管理が厳しくなっている.厳正な管理は必要だが,柔軟な運用ができるような仕組みも必要だと思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 355 大学の先生が好き勝手に研究しているのに対して予算をつける,という今の制度は,国が目指す方向を決めて,そちらを育てる,というやるべきことには合っていない.国家プロジェクトを運営していても,大学の先生の研究テーマを変える,ということは難しいし,JSTで国家プロジェクトの審査をしていても,JSTの要望に合わせて公募書類は書くものの,言葉をちりばめているだけで,自分の研究はそのまま続けたい,という意味は変わらないと思う.国の方向性に対する研究の集中と選択は国家プロジェクトで予算をつけるだけでなく,きっちりと中身をマネジメントすべきと考える.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 356 国は,基礎研究に広く分散投資することで,多様性による革新的なシーズ創出に注力すべきで,集中投資型は研究施設や成果基盤構築を重点に,社会実装についてはリスクを取る民間資金誘引を主とすべき.イノベーション創出を掲げた現在の大型投資は,殆ど成果を産んでいないどころか,産学双方に逆効果を産んでいることをしっかり総括すべきである.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 357 研究費の有効利用を検討するならば,①審査員の選定方法 ②申請資料の作成負担 ③計画の進捗管理の徹底が必要と感じる.特に審査員に関しては,特定の大企業のOBが散見される点が懸念される.中小企業も含め幅広い候補者から選定頂きたい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 358 基礎研究費はもっとばらまきが必要ではないか?何が成功するのかわからないから,チャレンジを後押ししないとイノベーションにつながらない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 359 基礎研究に単にお金を出すだけでなく,社会実装の視点も加えて研究費マネジメントすると,より基礎研究の成果が効果あるように思える.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 360 公募型研究費は申請から評価までのシステムが改革しなければならない.最終目的は応用と社会へ貢献とすべきである.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 361 特に研究費マネジメントに関しては,今後地球に必要な研究テーマから,一個人が幸せになれるようなテーマをマネジメントされることになると思います.テーマがとてども幅広くなります.モノづくり補助金がありますが,更にもっと柔軟に活用できるようにして頂き,日本が○○○○と戦えるような企業力を持つために必要な短期間での基礎研究からビジネス確立までのビジネスモデルを研究するなどのテーマもあって良いかと思います.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 362 JSTはがんばっている方だと思うが,NEDOなどの支援がイノベーションに結びついているかという点,世界の中では心もとない.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 363 URA等のサポーティングスタッフの層が厚くなり,同時にそうしたスタッフの雇用が安定していくことを希望する.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 364 不正が一件でも発生すると,他の真面目に研究している機関にまで,その対策を強いてくるので,やればやるほど目的外の業務が増える.余計な仕事が多すぎて,研究に専念できない.不正が発生すること自体は大きな問題であるが,その対策にそれ以上の労力や予算が使われているような気がする.そして,どんどん不自由で手間のかかる制度設計になっていると思われる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 365 ばらまき,と言われても,基礎研究には広くチャンスを与える必要があります.その中からイノベーションへ繋ぐ(選抜)には制度の制定だけではなく運用を確実にする必要があります.また,研究開発の評価体制は時代の流れにより影響を受けますが,時流に乗るのか?流れを創造するのか?バランス良く丁寧に観ていく必要があると感じています.そのためには,「目利き」の若返り,専門家としての育成も必要.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 366 研究費のマネジメントは,研究者が行うには負担が大きいかと思います.研究費に関しては,資金配分機関の方にも担当して戴き,研究費を管理することができれば,負担軽減にもなるかと思います.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 367 研究申請、予算管理など各種手続等にかかる研究者の負担は深刻で、十分な時間を研究に割けていないと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 368 お役所的なマネジメントであるので、それに耐える間接員の充実を図らなければならない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 369 AIやIoTなど、ベンチャー企業を支援する取り組みが増加してきたと考えます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 370 重点テーマの選択において海外の流行に影響されすぎているように思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 371 問2-06に記載した内容にも関連するが、純粋な研究活動に時間や労力を割られるように公募型研究費の申請や研究執行における事務的手続きは極力簡素化して欲しい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 372 公的研究費は無駄に使ってはならないが、大学研究者が研究費を得るのに割く時間を減らすことも重要であり、申請の一層の効率化が望まれると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 373 研究であっても確実な社会実装の成果を求められる度合いが強いように思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 374 現在の研究費マネジメントは短視野な応用的価値に偏りすぎていないか、どうすればイノベーションにつながるのか答えもないままにイノベーションの言葉ばかりが踊っている感がある。自由な発想のもとに研究者が地道に取り組める基盤があってようやくイノベーションが起こるのではないか、学に対しては応用的価値を最優先に押し付けることなく、できる限り数多くの発見に取り組める環境を準備してほしい。発見を応用できるかどうか、最終的なイノベーションにつながるかどうかは産の手にかかっており、それをつなぐために官は一層努力してほしい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 375 今年度から省庁のプロジェクトに関わる機会ができたが、研究開始に至るまでの事務手続きが非常に非効率。採択決定から予算執行まで、自分の感覚から考えると2倍以上の時間と労力が、数か月にわたり及ぶ。これは、研究者並びに関わるサプライヤーその他企業にまで非効率の悪影響が出ている。省庁の担当者も、研究者目線に立った効率のよい研究業務のさせ方を学ぶべき。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 376 政府の公募型研究費に関しては、原資が税金であることを理由に、合理性に欠けるほどの書類の提出や修正が求められており、改善すべき状態にある。資金配分機関は、研究開発テーマの発掘や政府戦略に基づく資金配分は概ね実施できていると認識するが、そもそも政府戦略の戦略性がまだ低い状態にあるため、十分な機能を果たせているとは言えない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 377 理学的な側面が強い基礎研究と工学的な応用研究との研究費バランスおよびそれらの継続的な発展研究についてのシナリオが描かれているとは見えにくい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 378 学術研究・基礎研究については、投資の選択と集中は不適切である。ある基準を満たす研究者に広く資金を配分した上で、その研究成果に応じて資金の配分量を調整する仕組みが望ましい。成果の評価基準は論文や学会報告等のピアレビューで行い、屋上屋を重ねるような評価体制や評価のためだけの報告書の提出は不要である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 379 日本の強みをより強く、弱みを補うような取り組みをしてほしい。企業の研究開発に繋がる基礎研究や学術研究も増加させてほしい。(企業のニーズを取り込んだ基礎研究)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 380 研究費の配分基準やプロジェクト参画可否判断基準が不透明。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 381 一般的に公募開始から応募締め切りまでの日程が短い為、その期間内で応募資料を準備するには研究員の負担が大きい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 382 基礎研究における多様性は理想的には重要ですが、リソース(金、人)が限られていることから、ある程度、絞られるのはやむを得ない、むしろ戦略的に絞るべきだと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 383 最近、報告された〇〇大学の「研究教授」のような取組みが、拡張されるといいが、一方で評価基準の困難さを伴う。そのあたりは、各大学でうまく進めていただきたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 384 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いと思っています。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 385 大きな市場(自動車など)に結びつく研究テーマと違い、まだ未開の分野においてどのような資金確保と評価がなされているのか？実際のところ情報として出てこない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 386 応募時、又は研究初期に目標設定し、それに向けた研究開発を行っている期間の途中に研究資金の減額を行うよりは、研究が進む中で成果に応じて研究費が増額される方式に変更した方が良い。AMED調整費の研究加速を目的にした予算化の考え方は良いと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 387 イノベーションの源泉としてのシーズを生み出す仕組みとそのためリソースの確保がより一層望まれる状況にあると思います。競争的資金も含めて研究多様性の確保や挑戦的な研究の支援のためのプログラムも重要になっていると感じます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 388 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分の研究費用が必要である。一方で、基礎科学研究の様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)
- 389 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大学、民間ともにあまりあるとはいえないように思う。医療はノーベル賞などあるが、最新IT技術では劣るように思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 
- 390 競争的資金偏重が改まっていない。官僚や一部の研究者が個別の科学研究の将来性を的確に判断できると考えるのは間違い。政策目的に適った分野に適正な規模の資金を用意することを全て否定するものではないが、出口（産業応用）に近そうに見える、ごく限られた分野だけに潤沢に資金を用意することは、科学技術の苗床である基礎科学を結局貧しく枯渇させてしまうだろう。学術研究に新陳代謝は必要だが、政府の思惑で無理やり誘導することは取り返しのつかない事態を招くかも知れない。将来に責任を取れない以上、資金分配での誘導は最低限にとどめるべきである。逆に、十分に発展していない段階であまりに潤沢な人や資金を付けることも健全な発展を阻害しかねないことにも留意すべきだ。(民間企業等,その他,男性)
- 
- 391 研究開発と社会実装への道筋をより理解している人材によるマネジメントを必要としているのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 
- 392 JSTやAMEDで働く方々は大変真面目に真摯に活躍いただいていると思うが、定員の割に業務が過重であるとの印象で。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 
- 393 本庶さんのノーベル賞のように「基礎研究が国際的に突出した成果」を生んでいるのは、何十年も前の政策の成果であり、現在のように競争的資金の比重を増して具体的成果を求めるような政策では、将来は突出した成果は期待できない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 
- 394 十分比較したわけでは無いが、異なる競争的資金の申請書の必要記載内容が微妙に異なると、申請の効率は落ちるように感じる。(もちろん、資金毎にポリシーが異なるので、仕方がない面もあるが)。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 
- 395 学術研究,基礎研究の研究費については研究を担当する研究室を中心にマネジメントされているのが現状で、趣旨からしてこの状況でよいと思う。ただし、これらの研究がイノベーションにつながる効果を期待するならば、研究費の配分段階からその期待を強く示すなどの政策誘導が必要だと思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 
- 396 今まで研究,特に学術研究に関わってこなかった民間人を運営メンバーに入れるなど、いろいろと工夫されている点を高く評価したい。ただ、一方,そのような民間人に対する報酬を含むリターンについてはさらに魅力あるものを用意できると良い。(民間企業等,その他,男性)
-

(裏白紙)