

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	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	各年の指数				指数の変化						
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
大学・公的研究機関グループ	91	144	435	607	454	123	29	1,792	4.1	3.0	4.3	5.7	4.6	4.4	4.2	4.1	4.1	-0.25	-0.19	-0.14	-	-0.57	
大学等	74	117	348	505	404	109	23	1,506	4.1	3.1	4.4	5.8	4.7	4.5	4.3	4.1	-	-0.23	-0.18	-0.14	-	-0.55	
公的研究機関	17	27	87	102	50	14	6	286	3.7	2.6	3.9	5.3	4.4	4.0	3.8	3.7	-	-0.34	-0.21	-0.16	-	-0.70	
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	74	127	386	546	401	111	25	1,596	4.1	3.0	4.3	5.7	4.7	4.4	4.2	4.1	4.1	-0.24	-0.19	-0.15	-	-0.59	
男性	17	17	49	61	53	12	4	196	4.1	2.8	4.2	5.7	4.5	4.2	4.1	4.1	-	-0.32	-0.11	-0.03	-	-0.46	
女性	4	10	44	73	53	12	0	192	4.1	3.3	4.4	5.6	4.4	4.4	4.3	4.1	-	0.05	-0.17	-0.12	-	-0.24	
職位	34	60	211	242	177	39	7	736	3.9	2.9	4.2	5.5	4.5	4.2	4.1	3.9	-	-0.26	-0.17	-0.23	-	-0.65	
社長・役員、学長等クラス	32	57	128	214	152	51	15	617	4.2	2.9	4.3	5.8	4.7	4.4	4.2	4.2	-	-0.26	-0.19	-0.04	-	-0.49	
部長、教授クラス	19	15	48	73	68	20	7	231	4.4	3.2	4.6	6.0	4.9	4.6	4.5	4.4	-	-0.34	-0.12	-0.04	-	-0.50	
主任研究員、准教授クラス	2	2	4	5	4	1	0	16	3.8	2.5	3.5	5.8	4.4	4.8	4.0	3.8	-	0.38	-0.78	-0.25	-	-0.65	
研究員、助教クラス	18	38	102	172	162	37	2	513	4.2	3.2	4.5	5.9	4.6	4.4	4.3	4.2	-	-0.15	-0.11	-0.09	-	-0.35	
その他	73	106	333	435	292	86	27	1,279	4.0	2.9	4.2	5.6	4.7	4.4	4.2	4.0	-	0.30	-0.22	-0.15	-	-0.67	
雇用形態	1	8	18	49	40	7	0	122	4.3	3.6	4.6	5.7	4.4	4.5	4.4	4.3	-	0.11	-0.11	-0.08	-	-0.07	
任期あり	16	2	37	57	33	10	0	139	4.2	3.3	4.3	5.5	4.6	4.4	4.3	4.2	-	-0.21	-0.11	-0.09	-	-0.40	
任期なし	65	117	337	454	349	102	28	1,387	4.1	2.9	4.3	5.8	4.7	4.4	4.2	4.1	-	-0.27	-0.18	-0.14	-	-0.59	
業務内容別	9	17	43	47	32	4	1	144	3.5	2.5	3.9	5.3	4.5	4.1	3.7	3.5	-	-0.41	-0.45	-0.16	-	-1.02	
学長・機関長等	46	79	240	343	296	83	18	1,059	4.2	3.1	4.5	5.8	4.8	4.5	4.3	4.2	-	-0.25	-0.19	-0.12	-	-0.56	
マネジメント実務	7	9	24	30	16	7	1	87	3.8	2.6	3.9	5.3	4.3	4.1	3.9	3.8	-	-0.12	-0.26	-0.09	-	-0.47	
現場研究者	21	29	84	132	92	19	4	360	4.0	3.1	4.3	5.6	4.5	4.3	4.2	4.0	-	-0.20	-0.14	-0.17	-	-0.51	
大規模Pの研究責任者	12	25	58	52	71	23	6	235	4.2	2.9	4.5	6.0	4.9	4.6	4.4	4.2	-	-0.33	-0.18	-0.16	-	-0.67	
国立大学等	15	18	72	111	100	28	6	335	4.4	3.1	4.6	5.9	4.7	4.5	4.4	4.4	-	-0.20	-0.05	-0.03	-	-0.28	
公立大学	18	36	90	134	87	19	4	370	3.9	2.9	4.2	5.4	4.5	4.2	4.0	3.9	-	-0.34	-0.22	-0.11	-	-0.67	
私立大学	27	34	121	184	132	33	5	509	4.1	3.2	4.4	5.7	4.6	4.5	4.3	4.1	-	-0.12	-0.25	-0.18	-	-0.55	
第1グループ	12	15	47	54	53	19	4	192	4.3	3.0	4.6	6.0	4.9	4.6	4.4	4.3	-	-0.28	-0.15	-0.16	-	-0.58	
第2グループ	14	27	99	129	117	28	10	410	4.2	3.2	4.5	5.8	4.8	4.7	4.4	4.2	-	-0.15	-0.27	-0.14	-	-0.56	
第3グループ	8	22	49	48	36	16	0	171	3.7	2.5	4.0	5.6	4.5	4.0	3.8	3.7	-	-0.52	-0.17	-0.13	-	-0.82	
第4グループ	15	31	79	139	94	25	6	374	4.1	3.0	4.3	5.6	4.6	4.3	4.2	4.1	-	-0.23	-0.13	-0.08	-	-0.44	
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	91	144	435	607	454	123	29	1,792	4.1	3.0	4.3	5.7	4.6	4.4	4.2	4.1	-	-0.25	-0.19	-0.14	-	-0.57	

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。

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。

2018	2019	差		
1	1	4	3	学術研究は個々の研究なので、おしなべていうことは難しいが、それなりに行われていると思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	5	3	もちろん、評価が全て平等であるとは思えませんが、世界トップの研究成果をあげられている先生方に予算が配分されるように思えるので本設問に対する回答を変更した。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	4	3	Society5.0やSDGsなどが社会に浸透してきており、これらの貢献への説明を意識せざるを得ない状況であるため、改善していると思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	小生が所属している私立大学では、この視点が強調されていて、教員をつなぐ作業が盛んにおこなわれている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	予算獲得の誘導により、そうせざるを得ない。良い方向性とは思えない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	現代的な要請の意味を、今まで勘違いしていました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	4	5	1	動機付けを整理するには役立つが、直接的に社会へ還元できる研究が占有し、研究の多様性が劇的に失われていると感じます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1	少しづつ変化してきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	JSTやNEDOの戦略に合った研究が増えてきているように思います(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	所属学会の打ち出す方針を見ていると、今後良い方向に変わっていく可能性を感じています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	4	0	・研究者の「内在的動機に基づく研究」を、一般向けにより周知する努力をする必要はあるが、実は「現代的要請」にはそれなりにこたえている。・特に若手の研究者は社会的問題への関心も高く、様々な形で既存の枠を超えた課題に挑戦しようとしているように見受けられる(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	2	0	フンド創設の最初はハイリスクを諷しながら、評価時には具体的な応用や社会実装まで問うような事例もあり、なかなか挑戦的な研究を始めるには覚悟が必要(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
13	2	2	0	フレームワークは構築されているが、評価者の方が新規的な内容に対して正しく評価出来ない状態。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	4	0	研究の推進力となる部分であり、本来はもっとサポートされて良い部分である。一方で多額な資金が必要なわけではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	学術研究に要請する項目を示し、方向性を与えるという発想に問題を感じる。内在的動機に基づく研究は未来につながる財産であり、研究者の自由にすべきである。それでも、一定以上の割合で要請にマッチする研究推進はなされていると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	2	-1	短い研究期間内での成果、限られた予算で、研究自体がこじんまりしてしまい、挑戦的な研究への取り組みが少ないように思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	分野によっては十分でない。研究者の自発的なスクラップアンドビルトが必要。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	1	-1	国際共同研究強化(B)が創設されたが、若手研究者の参加と1課題のみへの参加が条件になっており、国内で数が減っている若手を確保できず、国際連携を活発に行ううえで柔軟に利用できていない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	2	1	-1	産学連携、短期的成果、資金調達のための協創に追われ、内在的動機に基づく研究は絶滅危惧種(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	公的研究費が出口路線に偏りすぎていて、研究者のやりたい研究が限定される傾向にある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
21	4	3	-1	産業的ニーズにこたえることが特に重要視されている印象が強くなったため(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	2	-1	研究資金を獲得するため、目先の研究や応用研究を志向する研究者が増えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	2	1	-1	研究環境の劣悪化からモチベーションの低下が著しく、余裕がなくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	5	4	-1	領域に偏りがみられる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	4	3	-1	研究費取得の面で、既存の研究がない場合挑戦性という点で、非常に難しい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1	そもそもテーマが決められて公募されており、より自由度は限定されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1	年々、内在的研究と要請との乖離が大きくなってきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	資金が足りない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	5	4	-1	研究に必要な基盤的予算の減少により、内在的動機に基づく研究、特に挑戦的研究は十分に行えない状況になってきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	2	-1	研究費の配分のあり方が内在的研究を阻害している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1	一部の研究機関テーマに集中している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	プロジェクト研究に予算が流れており、内在的動機に基づく研究はますます苦しくなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	項目が細分化しておりタコソボ化が進んでいるように思える。もう少し学部学科の設置基準をゆるくして、教員の重複等により学際的な教育を行えるようにするべきだと思う(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

34	4	3	-1	要請がやや過多であり、動機との不一致が感じられる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1	検証が不十分な面もあると感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	所属分野では総合性が欠けているように思われる。研究の多様性を尊重してほしい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	3	-1	結果がほとんどわかっているような研究が結構多く、挑戦的とは程遠い。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
38	4	3	-1	学術研究が現代的要請に向かいつつある。一方で、地道な不易たる学術分野もある。そのような研究を支える基盤(運営交付金など)が劣化している。現代的要請は流れのすべてではなく、方向性の一つであることも意識として共有する必要がある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	研究者の内的動機による挑戦性,総合性,融合性及び国際性よりは,社会の必要性からくる動機付けが強くなる傾向に感じられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	交付金などの研究費が削減されて,挑戦的なものは減ってき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)
41	3	2	-1	JSTの機器計測の枠が小さくなり,未来社会のような挑戦性が一見高く採択率の低い公募が増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
42	4	3	-1	予算配分の偏りや正規雇用の減少が一層進んでいる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	1	-1	実用的な技術開発のための研究が偏重され,ますます,基礎研究を行うことが困難となっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	2	-2	先のこと等わからないから,もっと広く浅くを指向すべき(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	2	-2	研究資金の獲得しづらいニッチな研究や,確実に成果の得られるテーマではない研究を実施することは難しい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
46	4	2	-2	目先の成果を求められるため,腰を据えた研究を実施することが難しい状況にあると感じているため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
47	3	1	-2	挑戦的研究は減少しています(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
48	4	1	-3	挑戦したくても予算の縛りが強すぎて事務的にできないことが多い。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	5	2	-3	内在的動機に基づく研究を進めるための予算が限定的であるため,不十分と考える。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
50	6	3	-3	政府等による政策により,学術的な自由さが制限されていると感じます。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	5	2	-3	挑戦的で蓄のような研究にもっと縛りを少ない状態で国が競争的資金を提示しても良いと思います。本当に大事な研究は小さい予算からも生まれます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	5	2	-3	考えるための時間が著しく減っている。すべての研究者が運営や雑用に忙殺されており,その状況は年々ひどくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	6	2	-4	予算の削減から,内在的動機に基づく研究がしにくい状況になってきた。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,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	2019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	19	124	317	381	512	427	103	1,864	5.2	5.5	7.0	5.6	5.4	5.3	5.2	-	-0.17	-0.14	-0.10	-	-0.42	
大学等	12	102	279	315	419	369	84	1,568	5.2	5.5	7.0	5.6	5.4	5.3	5.2	-	-0.16	-0.15	-0.10	-	-0.41	
公的研究機関	7	22	38	66	93	58	19	296	5.2	5.5	6.9	5.7	5.4	5.4	5.2	-	-0.25	-0.08	-0.12	-	-0.45	
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	15	112	274	325	458	391	95	1,655	5.2	5.6	7.0	5.7	5.5	5.3	5.2	-	-0.17	-0.14	-0.11	-	-0.36	
男性	4	12	43	56	54	36	8	209	4.8	5.0	6.6	5.2	5.0	4.8	4.8	-	-0.17	-0.14	-0.05	-	-0.37	
女性	0	8	29	43	49	59	8	196	5.5	5.7	7.2	5.9	5.8	5.6	5.5	-	-0.16	-0.19	-0.11	-	-0.45	
職位	4	41	139	171	207	175	33	766	5.1	5.5	7.0	5.8	5.5	5.3	5.1	-	-0.28	-0.15	-0.21	-	-0.64	
社長・役員、学長等クラス	8	53	108	109	191	135	45	641	5.2	5.5	7.0	5.6	5.5	5.3	5.2	-	-0.13	-0.20	-0.06	-	-0.40	
部長、教授クラス	4	22	40	55	59	53	17	246	5.1	5.2	6.9	5.2	5.1	5.0	5.1	-	-0.15	-0.08	0.08	-	-0.15	
主任研究員、准教授クラス	3	0	1	3	6	5	0	15	6.0	4.2	5.8	6.2	6.2	6.0	6.0	-	-0.04	-0.18	0.00	-	-0.22	
研究員、助教クラス	1	39	91	103	155	126	16	530	5.1	5.3	5.5	5.4	5.3	5.2	5.1	-	-0.20	-0.10	-0.13	-	-0.36	
その他	18	85	226	278	357	301	87	1,334	5.2	5.5	7.0	5.7	5.5	5.3	5.2	-	-0.13	-0.16	-0.09	-	-0.42	
雇用形態	0	4	17	26	34	39	3	123	5.6	4.1	5.7	5.7	5.5	5.7	5.6	-	-0.14	0.12	-0.10	-	-0.16	
任期あり	5	3	23	30	40	47	7	150	5.7	4.3	5.9	6.1	6.0	5.8	5.7	-	-0.17	-0.17	-0.13	-	-0.47	
任期なし	13	110	244	295	391	311	88	1,439	5.1	5.4	7.0	5.5	5.4	5.2	5.1	-	-0.17	-0.13	-0.09	-	-0.40	
業務内容別	1	7	33	30	47	30	5	152	5.0	5.4	6.6	5.7	5.6	5.1	5.0	-	-0.18	-0.44	-0.13	-	-0.75	
学長・機関長等	7	69	181	219	284	279	66	1,098	5.3	3.7	5.6	7.1	5.7	5.6	5.4	5.3	-	-0.17	-0.15	-0.12	-	-0.43
マネジメント実務	1	5	23	16	31	13	5	93	4.8	3.0	5.1	5.5	5.2	5.0	4.8	-	-0.26	-0.26	-0.12	-	-0.64	
現場研究者	4	28	75	80	104	77	13	377	4.9	3.0	5.2	5.1	5.0	4.9	4.9	-	-0.10	-0.13	-0.02	-	-0.25	
大規模Pの研究責任者	0	18	40	48	63	63	15	247	5.3	3.6	5.6	5.1	5.8	5.5	5.4	5.3	-	-0.23	-0.16	-0.10	-	-0.49
国立大学等	2	13	51	72	100	92	20	348	5.5	3.9	5.8	7.2	5.7	5.6	5.5	-	-0.14	-0.01	-0.05	-	-0.20	
公立大学	5	32	87	81	96	73	14	383	4.7	3.1	5.0	5.3	5.1	4.8	4.7	-	-0.20	-0.24	-0.13	-	-0.57	
私立大学	4	37	94	103	146	121	31	532	5.2	3.4	5.5	5.6	5.5	5.3	5.2	-	-0.10	-0.21	-0.10	-	-0.41	
第1グループ	1	20	35	44	49	42	13	203	5.0	3.2	5.4	7.1	5.6	5.4	5.2	5.0	-	-0.18	-0.20	-0.22	-	-0.60
第2グループ	5	21	73	85	103	107	30	419	5.4	3.6	5.7	7.2	5.8	5.7	5.5	5.4	-	-0.14	-0.19	-0.07	-	-0.40
第3グループ	1	16	32	36	46	37	11	178	5.0	3.3	5.4	6.7	5.7	5.5	5.1	5.0	-	-0.24	-0.39	-0.10	-	-0.73
第4グループ	0	33	77	83	114	69	13	389	4.8	3.1	5.1	6.5	5.0	4.8	4.8	-	-0.17	-0.02	-0.04	-	-0.23	
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	19	124	317	381	512	427	103	1,864	5.2	5.5	7.0	5.6	5.4	5.3	5.2	-	-0.17	-0.14	-0.10	-	-0.42	

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との。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。

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。

	2018	2019	差	
1	2	5	3	貢献していると思える。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	基盤C程度の年間100万円くらいでは,研究費としては十分に確保できない。しかも重複制限が厳しく挑戦的萌芽などに申請できないので,上乘せもしにくい。特にnon-PIが獲得することの多い基盤Cの重複制限を緩和してほしい。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	3	5	2	若手や萌芽的な研究に対する助成が充実してきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	大型予算を絞れば,蓄のような研究を多く作れます。蓄を選別する人がしっかりしていればそのお金は無駄にはならず,その1%が日本の科学技術力になるのではないかと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	4	5	1	・挑戦的な課題が採択されやすい状況とは言えない。・広い学問分野に門戸を開き,研究課題をピアレビューによって審査するという仕組みは,まさに研究者が自ら新たな課題を探索することを求めているものであり,そうしたメンタリティーを育てる面でも寄与は大きい(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	使い勝手がよくなりつつある(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	科研費の運用は,うまくいっていると思う。予算規模がもっとあればなおよい(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	種目の増設(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	今年度は若手研究の枠が広がったので。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1	基礎的な研究推進に役立っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	科研費も出口志向が重視されるようになり,優れた基礎研究が採択されない可能性が懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	科研費改革をしているため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	実感として変わったと言うよりも,科研費の審査方法などポリシーとして,そうした動きが感じられたから。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	以前の申請フォーマットより内発的な動機を書きやすくなっているが,依然として新しい課題よりも作文しやすい課題の方が採択されやすいように感じる(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	この事業なしには研究者に自由度はなくなってしまう。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	時代に合わせた課題をあげていると思いますが,産業の現場の人たちの意見から乖離しているような面もあると思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	2	3	1	若手研究者においては,改善されてつつあると思われる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	自由な発想ではなく,枠を決められる気がする。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
19	2	2	0	研究内容ではなく,書類の書き方などで採択が左右され,真に挑戦的な課題に助成されていない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	3	0	基盤Cの総額が低すぎる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	5	5	0	科研費は良いが,基礎研究以外の研究は産学連携など科研費以外の大きな資金源があり,基礎研究が相対的に軽視されている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	5	5	0	科研費はその役目をかなりな部分果たしていると考えている(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	3	3	0	挑戦的萌芽研究という枠組みでテーマを起こし,基盤研究につなげるという王道が取れるのは科研費の良いところです。採択数が少ないのが問題です。もっと,若手からの積極的な提案を採択してほしいです。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
24	4	4	0	総額を増やし,もっと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)
25	2	2	0	社会の発展に必要な基礎科学や技術を選ぶ視点を見直す必要がある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	時流に乗った研究により寄与している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	4	0	挑戦できる研究,予算額は小さいのが課題。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	2	0	既存の研究の少しの変更という研究には寄与しているが,あまりに新しい研究は,受け入れられないのではないかと。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	新しいことをやる場合はそのことについての論文は出ていないことが多く,業績が無いことで落とされる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	4	4	0	競争的ではあるが,自由な発想を理解しようとするはまだ教われていると考える(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	競争的資金で十分に寄与できるものでもない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	お仲間同士で採択し合っている感があり公正な審査が行われているように思えない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	5	5	0	科研費が増えて,若手の採択率が上がったことは評価できる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	6	6	0	(意見は不変)審査方法が変わり,より良くして行こうと言う意思が感じられる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	4	0	かなりしているとおもう(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	総額を増やして,広く配分すべきである(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

37	2	2	0	審査過程において、「新たな課題を積極的に探索し、挑戦すること」に重きが置かれているとは思えない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
38	1	1	0	特定の大学の出身者とその関係者が獲得できる仕組みになっているとしか思えない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
39	5	5	0	もう、科研費しかない。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
40	3	2	-1	成果が保証されるような研究が多く採択され、挑戦的な研究に資金が回っているように見えない。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
41	3	2	-1	新しく挑戦的な課題にじっくりと取り組める枠組みをさらに整備する必要があります。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
42	2	1	-1	研究者は、研究費事業によって、新たな課題を探索するわけではない。研究者の興味から生まれるもの(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
43	5	4	-1	重複制限により、新しい課題に挑戦する機会が限られている。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
44	4	3	-1	種目が多すぎ、効率が悪い。(大学、第1G、農学、部長・教授等クラス、男性)
45	3	2	-1	重複制限のため、リスクをとって、チャレンジしにくい(大学、第1G、農学、部長・教授等クラス、男性)
46	5	4	-1	最近の研究分野に偏りがあり、ユニークで挑戦的な研究が少なくなっているように思える。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
47	4	3	-1	寄与はしているが、運営費が減少し、科研費の間接経費が大学運営に使用されている状況で、実質的な研究費は減少し、十分に寄与できているといえない。(大学、第2G、部長・教授等クラス、女性)
48	2	1	-1	申請書式は変わったものの、実績主義は相変わらず。新規課題の採択はまず無理。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
49	5	4	-1	評価が難しいこともあり、挑戦的な課題は認められ難い。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
50	3	2	-1	新たな課題の可能性を見極めるための予備実験をする経費が割り当てられていないため、思い切ったことができない(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
51	3	2	-1	最近の文部科学省の取り組みとして、科研費の取得を様々な取り決めに関連させるような方法は決して良いとは思えない。研究者に良くない負担のみを増加させている。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
52	6	5	-1	ここ数年、採択率を向上させているのは良いことだが、絶対的な資金量として不足しているのは世界的にみても変わらない。内部的な取り組みは十分であるが、その上位組織において科研費に対するもう一段の考慮が必要である。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
53	2	1	-1	科研費の萌芽研究の採択率はあまりにも低い。中区分で審査されているので、本当に学術的に挑戦的な課題が埋もれている感じがする。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
54	3	2	-1	他分野を含めた広い審査になり、センセーショナルなテーマや分かりやすいテーマが優先され、真に挑戦的な課題が採択されているのか、きちんと評価できているのか疑問に思います。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
55	3	2	-1	もう少し支援を増やして活性化し、日本の科学力向上を図ってほしい。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
56	4	3	-1	数年では成果が出にくい研究を細切れにして成果がでるような方法を考えて申請されることが多く、結果の見える研究計画書が多い印象。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、女性)
57	6	5	-1	採択率や研究費をもう少し上げてほしい。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
58	2	1	-1	探索・挑戦的な課題として提出する基盤Cが大きく削られている。挑戦的萌芽もCをとってしまうと申請できない。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
59	4	3	-1	近年の科研費改革にもかかわらず、効果がまだ明確ではない。研究者側の意識の問題もある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
60	3	2	-1	全額がまだ少ないといえる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
61	5	4	-1	基盤研究費の一部に充当されている面も否定できない(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
62	3	2	-1	挑戦的なものが十分に評価されていないと感じます。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
63	2	1	-1	本当にやりたいことを書いてらたぶん通らない。採択されるための書き方をする必要があります。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
64	6	5	-1	一部の種目で審査区分が変更されたことにより、申請課題が正當に評価されなくなっているのではないかと懸念がある。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
65	2	1	-1	科学研究費の審査が挑戦に対して冷淡。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
66	5	4	-1	本問に最も適合すると思われる挑戦的萌芽研究の採択率が非常に低く、新たな研究に挑戦しにくくなっている。(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
67	2	1	-1	一部領域への予算の集中および業績や経験重視で新たな挑戦が困難に感じる(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
68	2	1	-1	挑戦的研究内容では採択されにくい(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
69	2	1	-1	具体性があるて出来るのが分かっているものじゃないと採択されにくい(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
70	4	3	-1	挑戦と無謀は違う。しかし、無謀な提案は排除するべきであるが、挑戦的な提案は認めたい。その境界線が難しい。そのためか、挑戦的な提案が減っているし、無謀な提案が増えているようにも見える。審査する側の力量が問われていると思う。(大学、大学共同利用機関、社長・学長等クラス、男性)
71	3	2	-1	新たな課題に挑戦という、今までの地道な研究を否定する方針が強すぎる。地道な研究を追求した先に新しい知見が得られるはず。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
72	5	4	-1	金額は少なくないが、効率が悪いと感じるようになった。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
73	5	4	-1	特徴が薄れてきていると感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
74	5	4	-1	科研費は非常に重要であるが、間接経費が機関の運営費に化けている実態はなんとかすべきである。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

75	2	1	-1	「新たな課題」であれば本当に良いのだが、過去の焼き直しや、見た目が良くても内容がない研究が数多く散見される。逆にそういう申請書でなくては、審査に通らないという点で、審査員の質の確保が不可欠。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	-1	実用的な技術開発のための研究が偏重され,ますます,基礎研究を行うことが困難となっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	5	3	-2	採択までのレビュー方法において,専門知識を有する学識の高い委員によってなされているとは言い難い場合がある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
78	5	3	-2	短期的に成果が見込めるものしか結局は採択されないのではないかと思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	4	2	-2	審査単位が小区分から中区分に変更となり,業績欄が無くなったことは,改悪と感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	1	-2	研究環境の劣悪化からモチベーションの低下が著しく,余裕がなくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
81	4	2	-2	フレームワークは構築できているが,評価者の方が新規的な内容に対して正しく評価出来ない状態。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	2	-2	わかりやすい研究,あるいはお金の必要な先進機器を利用した研究にばかり資金が偏っている傾向が感じられる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
83	4	2	-2	現状の評価では,挑戦的な資金投入より,実績のある大きな研究施設への助成になってしまう。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
84	4	2	-2	積極的にできる状況ではない.制限や書類の締め切りなど,かなり過重感が大きい(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
85	4	2	-2	残念ながら,挑戦的な研究費の採択率が極めて低いため,十分に寄与しているとは思えません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
86	4	2	-2	挑戦的研究の採択率が極めて低いから(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	5	2	-3	事業の趣旨は良いが予算額が不十分(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
88	5	2	-3	新学術の融合相当の区分の廃止(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
89	5	2	-3	助成そのものが基礎的な分野にはあてられず,またその採用数が少ないことが門戸を閉ざしているため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
90	6	2	-4	“科学研究”は研究者各自の興味に従って行うべきなのに,科研費は審査員が評価している.人の興味に,他人が評価してはいけない.審査員制度は,他人の評価を気にさせ,個人の科学的興味を辱しめ,新たな課題へ挑戦する気持ちを消滅させている。(大学,第2G,理学,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	2019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)						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					回答者 合計(人)	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→17	17→18	18→19	19→20	16→17	17→18	18→19	19→20	16→17	17→18	18→19	19→20	16→17	17→18	18→19	19→20	16→17	17→18	18→19	19→20	16→17	17→18	18→19	19→20						
大学・公的研究機関グループ	45	498	697	393	187	50	13	1,838	2.5	1.7	2.8	4.3	3.3	3.0	2.7	2.5	-	-0.33	-0.28	-0.16	-	-0.77	1																												
大学等	33	415	581	342	157	42	10	1,547	2.5	1.7	2.8	4.3	3.3	3.0	2.7	2.5	-	-0.32	-0.26	-0.18	-	-0.76	2																												
公的研究機関	12	83	116	51	30	8	3	291	2.4	1.4	2.6	4.1	3.3	2.9	2.5	2.4	-	-0.36	-0.39	-0.09	-	-0.84	3																												
イノベーション俯瞰グループ	35	106	236	125	49	19	3	538	2.7	2.0	3.0	4.4	3.4	3.1	2.9	2.7	-	-0.28	-0.21	-0.23	-	-0.72	4																												
大企業	7	21	72	46	21	4	0	164	3.0	2.2	3.2	4.6	3.5	3.4	3.1	3.0	-	-0.13	-0.26	-0.13	-	-0.52	5																												
中小企業・大学発ベンチャー	11	28	47	30	7	4	2	118	2.6	2.0	3.0	4.5	3.2	3.2	3.1	2.6	-	-0.05	-0.09	-0.46	-	-0.60	6																												
中小企業	6	13	27	18	4	1	1	64	2.6	2.0	2.9	4.4	3.3	3.1	3.0	2.6	-	-0.22	-0.08	-0.39	-	-0.69	7																												
大学発ベンチャー	5	15	20	12	3	3	1	54	2.6	1.9	3.0	4.6	3.1	3.2	3.1	2.6	-	0.10	-0.08	-0.54	-	-0.52	8																												
橋渡し等	17	57	117	49	21	11	1	256	2.6	1.8	2.8	4.2	3.5	3.0	2.7	2.6	-	-0.52	-0.23	-0.17	-	-0.92	9																												
男性	65	523	853	468	222	62	13	2,141	2.6	1.8	2.9	4.4	3.3	3.0	2.8	2.6	-	-0.31	-0.26	-0.20	-	-0.76	10																												
女性	15	81	80	50	14	7	3	235	2.3	1.2	2.4	3.9	3.0	2.6	2.3	2.3	-	-0.42	-0.35	0.00	-	-0.77	11																												
社長・役員、学長等クラス	18	83	159	105	30	10	1	388	2.6	1.9	2.9	4.3	3.2	3.0	2.8	2.6	-	-0.24	-0.15	-0.21	-	-0.61	12																												
部長、教授クラス	26	246	404	217	102	26	3	998	2.5	1.8	2.8	4.3	3.3	3.0	2.7	2.5	-	-0.33	-0.27	-0.21	-	-0.80	13																												
主任研究員、准教授クラス	21	190	257	128	71	22	7	675	2.5	1.5	2.8	4.3	3.4	3.1	2.7	2.5	-	-0.31	-0.38	-0.18	-	-0.87	14																												
研究員、助教クラス	11	74	83	52	26	10	5	250	2.6	1.5	2.7	4.3	3.3	2.8	2.7	2.6	-	-0.43	-0.19	-0.01	-	-0.63	15																												
その他	4	11	30	16	7	1	0	65	2.7	2.0	3.2	4.5	3.6	3.5	3.0	2.7	-	-0.10	-0.44	-0.36	-	-0.90	16																												
雇用形態	19	167	296	163	72	16	1	715	2.5	1.8	2.8	4.3	3.2	3.0	2.7	2.5	-	-0.38	-0.27	-0.16	-	-0.71	17																												
任期なし	61	437	637	355	164	53	15	1,661	2.6	1.7	2.8	4.3	3.4	3.0	2.8	2.6	-	-0.24	-0.26	-0.19	-	-0.79	18																												
学長・機関長等	0	27	45	39	11	1	0	123	2.6	1.8	2.8	4.2	3.1	2.8	2.6	2.6	-	-0.27	-0.21	-0.01	-	-0.48	19																												
マネジメンツ実務	5	23	71	46	7	3	0	150	2.6	2.2	3.0	4.1	3.5	3.2	2.8	2.6	-	-0.27	-0.37	-0.23	-	-0.87	20																												
現場研究者	39	409	517	276	157	41	13	1,413	2.5	1.5	2.7	4.3	3.3	3.0	2.7	2.5	-	-0.33	-0.28	-0.17	-	-0.78	21																												
大規模Pの研究責任者	1	39	64	32	12	5	0	152	2.4	1.8	2.8	4.1	3.3	2.8	2.6	2.4	-	-0.45	-0.22	-0.17	-	-0.84	22																												
国立大学等	17	309	403	228	106	33	9	1,088	2.5	1.7	2.7	4.2	3.3	2.9	2.6	2.5	-	-0.37	-0.28	-0.16	-	-0.80	23																												
私立大学	6	23	33	21	9	2	0	88	2.5	1.7	2.9	4.3	3.2	2.9	2.7	2.5	-	-0.28	-0.25	-0.16	-	-0.69	24																												
私立大学	10	83	145	93	42	7	1	371	2.6	1.9	3.0	4.5	3.3	3.1	2.9	2.6	-	-0.18	-0.23	-0.24	-	-0.65	25																												
第1グループ	0	71	89	45	30	10	2	247	2.6	1.7	2.8	4.3	3.4	3.0	2.7	2.6	-	-0.37	-0.32	-0.12	-	-0.81	26																												
第2グループ	6	84	148	74	29	7	2	344	2.4	1.7	2.8	4.2	3.2	2.9	2.7	2.4	-	-0.27	-0.29	-0.21	-	-0.77	27																												
第3グループ	9	119	134	84	29	12	1	379	2.3	1.4	2.6	4.0	3.1	2.8	2.5	2.3	-	-0.31	-0.31	-0.15	-	-0.77	28																												
第4グループ	17	129	192	123	59	13	3	519	2.6	1.8	3.0	4.5	3.4	3.0	2.8	2.6	-	-0.32	-0.19	-0.22	-	-0.73	29																												
理学	1	77	68	32	20	5	1	203	2.1	1.4	2.6	4.1	3.1	2.7	2.5	2.1	-	-0.42	-0.25	-0.34	-	-1.01	30																												
工学	9	103	154	86	52	15	5	415	2.7	1.7	2.9	4.5	3.5	3.2	2.9	2.7	-	-0.26	-0.34	-0.14	-	-0.74	31																												
農学	3	60	63	28	21	4	0	176	2.3	1.5	2.6	4.3	3.2	2.8	2.5	2.3	-	-0.46	-0.24	-0.29	-	-0.99	32																												
保健	15	102	141	91	28	10	2	374	2.4	1.5	2.8	4.2	3.1	2.8	2.6	2.4	-	-0.30	-0.24	-0.11	-	-0.65	33																												
産学官連携活動あり(過去3年間)	22	85	191	100	40	18	3	437	2.7	2.0	3.0	4.5	3.4	3.1	3.0	2.7	-	-0.28	-0.18	-0.22	-	-0.67	34																												
なし	13	21	45	25	9	1	0	101	2.5	1.9	2.9	4.2	3.4	3.2	2.8	2.5	-	-0.29	-0.36	-0.29	-	-0.95	35																												
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	8	31	86	47	25	5	2	196	2.9	2.0	3.0	4.4	3.4	3.3	2.9	2.9	-	-0.10	-0.33	-0.02	-	-0.45	36																												
なし・分からない	23	38	73	51	14	6	1	183	2.7	2.1	3.1	4.6	3.5	3.2	3.2	2.7	-	-0.27	-0.08	-0.47	-	-0.82	37																												
全回答者(属性無回答を含む)	80	604	933	518	236	69	16	2,376	2.6	1.7	2.8	4.3	3.3	3.0	2.7	2.6	-	-0.32	-0.27	-0.18	-	-0.76	38																												

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との。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。

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。

	2018	2019	差	
1	1	3	2	確保されているとは言いが、国の科学技術政策に対して合う研究を提案し、予算を獲得した上で、それらの研究を実施しながら合間の時間で基礎研究を実施すれば良いと思えるようになりました。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	3	1	一定レベルか保持されていると思われる。しかし選択と集中という政策の下、その状況は悪化しつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	科研費による支援はそれなりに機能している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1	他の国に比べると基礎研究の多様性は少しあると思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	基礎研究は以前よりも多様化してきていると思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	2か3かは微妙である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	若手を奨励しようとしている様子は見られており、その点は評価できる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	2	1	流行のテーマに群がりすぎ、また、そういう分野に金が流れすぎ。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	ボトム雰囲気は上がってきているのではないだろうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	科学研究費助成費の変化はその表れである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	大学での研究内容,研究者の意識が従来に比し多様になってきていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	イノベーションには,基礎研究が必ずしも必要ではないと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	グラント申請で通りやすい研究分野に流れていると思います。(民間企業等,その他,男性)
14	2	2	0	大学の基礎研究から様々なイノベーションが生まれてきた歴史がある。運営費交付金の減少により,外部資金を確保しにくい基礎研究経費が減少し,多様性も保てなくなりつつあると感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
15	1	1	0	全然ダメである。前回の調査時よりも悪化している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0	基礎研究の多様性を確保するためには,ある程度の投資(回収できなくても良いという覚悟)が必要と思われるが,そのような観点から考えると,まだまだ不十分と思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	3	0	多様性よりは意欲高い研究人材の欠如。(大学,その他,男性)
18	3	3	0	・形のないもの,成果が単純に見えないものに対する「我慢」が足りない。・杓子定規な「審査」ではなく,潜在的な成長可能性のある研究を嗅ぎ分ける「嗅覚」を鍛える必要を感じる。・トップダウン予算が多すぎだと思います。日本らしい研究は草の根的な基礎研究に潜んでいると思います。・萌芽的な研究に競争資金をもう少し配分した方が良い。国立大が地域的にも分散して存在することで,地域の多様性を反映したニーズを取り組みつつ基礎的な研究活動を行う環境が確保されている(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
19	1	1	0	経常研究費が不足。1000万円/年を確保してほしい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	全部を求めすぎず,基礎研究でコツコツ積み上げることを評価していない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	1	0	視点が目先の成果や目標に向けられている研究が多いように思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	2	0	イノベーション,ため息しか出ません(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	3	3	0	基礎研究の多様性が確保されるためには,研究者の少ない分野・トピックにも保護が与えられなければならない。研究費の重点配分はこれには逆行する施策である。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
24	1	1	0	成果を求めるあまり,日本発の基礎研究が生まれてこない環境になりつつあることが危惧される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
25	2	2	0	テーマが既に決まっている紐付きの研究資金が多いため,多様性の確保からは遠ざかっているように思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	2	2	0	研究分野が一部の分野(素粒子,宇宙,バイオ)に偏っており,基礎研究の多様性がなされているとはいえない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	研究者の独創的なアイデアに基づく研究を数年間支援するべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	そもそも基礎研究が軽視されていると思う。わかりやすさや役に立つかが重視されているように感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0	多くの大学でこれだけ研究者のパーマメントポストが減らされている状況で,多様性が確保できるはずがない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	2	0	研究成果の実用性が求められすぎているため,今後のイノベーション源となりうる研究は進んでいないように感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
31	1	1	0	若い才能が独立していない(できない)ことが大きな足かせとなっていると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0	お金になりそうな研究でないと,研究費が取れないのでは。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	1	0	大型予算はだいたい政府が方針や分野を指定しているので(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0	イノベーションが何かをわかっていない役人がイノベーション政策を策定することがまずもって間違い。そんなのでイノベーションができるわけがない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	流行りに流されている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	2	2	0	科研費のフォーマットが大きく変わったり,取り組みがわかりやすい形で研究者に示されているので,これから変化していくことは期待している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

37	1	1	0	5年ごとに、重点戦略目標が変わり、5年後に、本質的な進歩が無いまま分野が閉じていくといった、サイクルは、断つべきである。重点と同時に、長期視野にのっとった継続課題を選定すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	総額を増やして、広く配分すべきである(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	ノーベル賞受賞時などは基礎研究の重要性が指摘されるが、その盛り上がりは一時的で終わってしまう。現実的には、実用的な成果がないと研究資金がとりにくい(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	社会の雰囲気若手研究者が流されていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	大学での基礎経費の激減が近視眼的な研究テーマの選択を助長している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	研究費の最低保障は必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	1	0	既に瀕死である(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
44	2	2	0	資源も、人員数も不足する日本は、知と人財で勝負しかないが、その根源は基礎研究。だがそこが弱体化してる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	2	2	0	iPsへの過度な集中とES軽視など、基礎研究に対してまで選択と集中の傾向がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	2	2	0	小学校教育から変えて行く必要があるのではないのでしょうか？受験合格目的を変え、将来のなりたい自分目的に変えるべきではないのでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	運営費交付金削減による基礎研究経費の運用がますます厳しくなっている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
48	2	1	-1	若手の研究を含めて、政策的に誘導された研究テーマに集中しすぎと思われる。また、短期的に成果(論文発表)を出すことが至上命題となり、「結果の出やすい方法論の研究」に集中しがちである。(大学,社長・学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	競争的資金が多くなり、むしろ現在流行している特定の研究に集中している傾向がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	学生の基礎学力が低下している印象あり。(大学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	基礎研究の不足を共通認識すべき(大学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	多様性の源泉である雑多な多くの人材に研究費がいきわたっていない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	縮小している印象(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	人材の多様性が著しく下がっている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	2	1	-1	近年、基礎研究も社会的な要請に応えるべきとの圧力が増して大変問題と思います。大学の研究は、もっと長期的視野に立つべきで、企業の下請けになっはいけないと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
56	2	1	-1	基礎研究を推進するための予算が致命的に不足しているから(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	新学術の融合相当の区分の廃止(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	基礎研究の多様性は応募型の競争的資金とは相容れないと思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	短期的なイノベーションを求めすぎるために、イノベーションの真の源泉を枯らせることになっている気がする。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	競争性を重視するあまり、短期間で結果のでる応用研究に重点がおかれる傾向にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
61	2	1	-1	研究費の多様性はあるが、獲得するチャンスについては特定の大学等への偏りが著しくなっており、狭まっているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
62	3	2	-1	短期的な課題に対する応用研究・学際研究に多くの予算が割かれ、真のイノベーションを生む自由な基礎研究への予算が毎年減少し、基礎研究や多様性が損なわれている。この傾向が長期にわたって続けば回復は絶望的になることが懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	プロジェクトの業務遂行という流れが強く、諸外国と比べて、多様な基礎研究が進んでいるようには見えない。特に大きな研究機関ほどその傾向が強い。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	2	1	-1	先に述べたように、若手人材の枯渇で、特定の分野や、一部の研究所のみが生き残るでしょう。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	1	-1	選択と集中の掛け声とともに、研究費・人的リソースなどが集中する方向に向かってしまっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	iPS細胞研究への多大な投資は多様性を妨げているのでは。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	実用性重視の研究が多く、十分に確保されているとは言い難い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
68	3	2	-1	学術研究(あるいは基礎研究)にかかる予算が減少していると感じる。そのため、多様性の確保は不十分ではないか。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	環境省の推進費など、政策決定に貢献しているが、そのための基礎研究を理解しなくなってきた。(以前は理解する審査員が複数いたが、審査員などがかわるとみかたが偏狭になっていると思われる)(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
70	2	1	-1	基礎研究だとお金が取れない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	将来的なイノベーションではなく、研究者個人の名誉とインパクトファクターによって研究が行われている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	基礎研究をイノベーションにつなげるために、まだ何かが不足しているように感じられる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	成果が出るものが優先されており、すぐに実用化に結びつかないものへの理解が薄い。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	2	1	-1	予算集中があり、多様性を確保できていないと思えないため。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	4	3	-1	若手研究者が新規性のある研究に取り組めるように援助し、多様性をさらに確保して将来のイノベーションに繋げる必要がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

76	3	2	-1	大学・高専における基盤校費の削減が続く状態で多様性を確保するのは困難と思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
77	4	3	-1	研究資金の配分も含めて,短期的な成果を求める傾向が強くなってきており,すぐには成果の出ない基礎研究の多様性は失われてきているのではないか。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
78	3	2	-1	基礎研究より社会実装できる研究に重点が移動している傾向にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	3	2	-1	選択と集中の気運が強まる中で状況は厳しくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
80	3	2	-1	リソース(人,資金,時間)削減の影響が基礎研究継続を難しくしており,結果として基礎研究の多様性が失われつつある印象をより強く感じるようになった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	2	1	-1	農水系の競争的資金・公募型研究では囲い込みや根回しの必要性が高まり,基礎研究の多様性は低下していると感じる。科研費については分かりません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	2	1	-1	トップダウンのなもので金につきすぎていると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	2	1	-1	はやりのものに,集中しすぎていると思う(研究競争力がないのに競合しようとする)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
84	3	2	-1	研究資金獲得のため,似たようなテーマが多くなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
85	4	3	-1	欧州の状況を知り,少し基礎研究についての重要性の社会認知が不足していると感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
86	2	1	-1	多様性となると不十分と感じる。国土保全・環境など地球に及ぼすリスクに対する備えが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
87	3	2	-1	競争的資金が多くなってきている印象があり,このため「お金のとれる研究」にシフトしているように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
88	3	2	-1	目先のトレンド研究に資金や研究が集まる傾向がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
89	3	2	-1	将来につながる研究に資金が行かず,有名研究者に資金が集まる制度は,新たなイノベーションを産まなくなる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
90	3	2	-1	学生の減少に伴い,メジャーな領域においてのみプロジェクトが集中している傾向があると考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
91	3	2	-1	基礎研究に関する国の補助金・委託事業においても,社会実装が重要視された評価が行われているように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
92	2	1	-1	研究成果の出口が明確ではない基礎研究には十分に研究資金が確保されていないため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
93	3	2	-1	大学現場の疲弊の影響がマイナスになっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
94	3	2	-1	基礎よりも応用/実践分野の多様化が見受けられる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
95	3	2	-1	本来,大学が担うべき多様な基礎研究が十分にできているのか疑問です。(民間企業等,その他,男性)
96	5	3	-2	競争的資金の比率の上昇で多様性は低下している(大学,部長・教授等クラス,男性)
97	4	2	-2	研究費の一極集中は大きな弊害。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
98	3	1	-2	現代的な要請に応えることを期待することと矛盾している(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
99	4	2	-2	大学教員数の減少により多様性も減少している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	5	3	-2	偏っていると思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
101	3	1	-2	イノベーションとは程遠い,短期的な視点に基づいた研究を増やすことには成功している(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	5	3	-2	出口指向の研究が多くなり,それに距離のある基礎研究分野は弱くなっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
103	4	2	-2	最近ではむしろ基礎研究軽視の印象を受けている。イノベーションを引き出すには基礎研究が必須だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
104	4	2	-2	研究費の縮小により出口の明確な研究に偏る傾向があると考える(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)

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	2019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)						第4 四分点	中央値	第3四 分点	回答者 合計(人)	指数	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	71	261	588	504	320	124	15	1,812	3.5	2.4	3.8	5.4	4.7	4.1	3.7	3.5	-	-0.58	-0.35	-0.29	-	-1.21
大学等	52	203	497	431	277	109	11	1,528	3.5	2.4	3.8	5.5	4.7	4.1	3.8	3.5	-	-0.58	-0.31	-0.30	-	-1.19
公的研究機関	19	58	91	73	43	15	4	284	3.1	2.0	3.3	5.0	4.5	3.9	3.3	3.1	-	-0.57	-0.55	-0.20	-	-1.32
イノベーション俯瞰グループ	31	54	185	173	90	34	6	542	3.6	2.5	3.8	5.2	4.5	4.0	3.8	3.6	-	-0.50	-0.19	-0.23	-	-0.92
大企業	8	10	61	50	27	13	2	163	3.7	2.6	3.9	5.3	4.3	4.1	3.9	3.7	-	-0.20	-0.21	-0.15	-	-0.55
中小企業・大学発ベンチャー	9	13	39	40	15	10	3	120	3.7	2.5	3.9	5.5	4.7	4.1	4.0	3.7	-	-0.55	-0.09	-0.38	-	-1.02
中小企業	6	5	22	22	8	5	2	64	3.8	2.7	4.1	5.6	4.7	4.1	4.2	3.8	-	-0.58	0.06	-0.43	-	-0.95
大学発ベンチャー	3	8	17	18	7	5	1	56	3.5	2.4	3.8	5.2	4.6	4.1	3.9	3.5	-	-0.52	-0.26	-0.32	-	-1.10
橋渡し等	14	31	85	83	48	11	1	259	3.4	2.4	3.7	5.1	4.5	3.8	3.4	3.4	-	-0.70	-0.22	-0.18	-	-1.11
男性	82	264	698	623	372	146	21	2,124	3.5	2.4	3.8	5.4	4.7	4.1	3.8	3.5	-	-0.55	-0.32	-0.26	-	-1.13
女性	20	51	75	54	38	12	0	230	3.0	2.0	3.4	5.2	4.2	3.6	3.4	3.0	-	-0.65	-0.24	-0.35	-	-1.24
任期あり	16	44	117	120	73	32	4	390	3.7	2.6	4.0	5.6	4.5	4.0	3.9	3.7	-	-0.50	-0.01	-0.23	-	-0.74
任期なし	30	126	355	272	166	66	9	994	3.4	2.4	3.7	5.3	4.6	4.1	3.7	3.4	-	-0.57	-0.36	-0.29	-	-1.22
社長・役員、学長等クラス	35	96	220	190	108	40	7	661	3.4	2.3	3.7	5.4	4.6	4.1	3.6	3.4	-	-0.55	-0.42	-0.26	-	-1.24
部長、教授クラス	13	42	61	72	54	18	1	248	3.6	2.4	4.0	5.6	4.7	4.1	3.8	3.6	-	-0.62	-0.30	-0.24	-	-1.16
主任研究員、准教授クラス	8	7	20	23	9	2	0	61	3.3	2.4	3.6	5.3	4.4	4.1	3.6	3.3	-	-0.31	-0.46	-0.34	-	-1.11
研究員、助教クラス	26	87	218	226	131	43	3	708	3.5	2.4	3.8	5.4	4.6	4.0	3.7	3.5	-	-0.58	-0.31	-0.17	-	-1.06
その他	76	228	555	451	279	115	18	1,646	3.5	2.4	3.8	5.4	4.6	4.1	3.8	3.5	-	-0.55	-0.31	-0.32	-	-1.18
業務内容別	2	13	22	46	30	10	0	121	4.0	3.0	4.4	5.8	4.6	4.3	4.2	4.0	-	-0.34	-0.05	-0.21	-	-0.60
学長・機関長等	7	11	49	42	32	14	0	148	3.9	2.7	4.0	5.5	4.7	4.1	4.0	3.9	-	-0.63	-0.12	-0.14	-	-0.88
マネジメント実務	59	215	462	383	228	90	15	1,393	3.4	2.3	3.7	5.4	4.7	4.1	3.7	3.4	-	-0.59	-0.41	-0.31	-	-1.31
現場研究者	3	22	55	33	30	10	0	150	3.3	2.3	3.4	5.6	4.5	3.9	3.7	3.3	-	-0.62	-0.22	-0.32	-	-1.15
大規模Pの研究責任者	33	146	348	296	194	79	9	1,072	3.5	2.4	3.9	5.5	4.8	4.2	3.8	3.5	-	-0.62	-0.32	-0.32	-	-1.26
国立大学等	9	11	36	21	14	3	0	85	3.1	2.3	3.5	5.3	4.4	4.0	3.5	3.1	-	-0.37	-0.48	-0.43	-	-1.29
公立大学	10	46	113	114	69	27	2	371	3.6	2.5	3.9	5.5	4.5	4.1	3.8	3.6	-	-0.48	-0.22	-0.24	-	-0.94
私立大学	7	36	70	56	49	27	2	240	3.7	2.4	4.0	5.8	4.7	4.2	3.9	3.7	-	-0.56	-0.26	-0.18	-	-1.01
第1グループ	5	46	115	85	62	33	4	345	3.6	2.5	3.9	5.6	4.8	4.2	3.9	3.6	-	-0.64	-0.31	-0.29	-	-1.24
第2グループ	15	56	143	95	57	20	2	373	3.2	2.3	3.5	5.1	4.6	4.0	3.6	3.2	-	-0.63	-0.41	-0.37	-	-1.41
第3グループ	23	61	151	176	97	25	3	513	3.5	2.6	4.0	5.5	4.6	4.2	3.9	3.5	-	-0.46	-0.29	-0.33	-	-1.08
第4グループ	4	28	66	52	35	17	2	200	3.5	2.5	3.9	5.6	4.8	4.2	3.9	3.5	-	-0.59	-0.26	-0.39	-	-1.24
理学	10	64	132	122	69	23	4	414	3.4	2.4	3.8	5.4	4.7	4.1	3.7	3.4	-	-0.57	-0.39	-0.37	-	-1.34
工学	9	33	60	41	22	14	0	170	3.1	2.2	3.5	5.2	4.7	4.0	3.5	3.1	-	-0.77	-0.49	-0.36	-	-1.61
農学	20	46	124	107	64	23	5	369	3.5	2.4	3.7	5.4	4.6	4.1	3.7	3.5	-	-0.51	-0.39	-0.21	-	-1.11
保健	21	38	152	136	76	30	6	438	3.7	2.5	3.9	5.4	4.6	4.0	3.9	3.7	-	-0.56	-0.10	-0.23	-	-0.89
産学官連携活動あり(過去3年間)	10	16	33	37	14	4	0	104	3.2	2.4	3.5	4.7	4.1	3.9	3.3	3.2	-	-0.17	-0.64	-0.12	-	-0.93
なし	5	16	71	63	32	13	4	199	3.7	2.5	3.7	5.2	4.2	4.1	3.8	3.7	-	-0.09	-0.31	-0.09	-	-0.48
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	20	21	63	59	28	13	2	186	3.5	2.6	3.9	5.2	4.6	3.8	3.8	3.5	-	-0.75	0.01	-0.33	-	-1.07
なし・分からない	102	315	773	677	410	158	21	2,354	3.5	2.4	3.8	5.4	4.6	4.1	3.8	3.5	-	-0.56	-0.31	-0.27	-	-1.14
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との。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。

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。

2018	2019	差	
1	2	4	2 各分野において、一部のトップランナーは達成できているという考えに変わりました。以前は自分の知識や人脈が乏しかったからだと思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 国の規模としては生み出しているのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2 他国が基礎研究から実用に移っているように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1 分野による(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1 日本での研究には独創性の高いものが多いと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1 公的な投資額の割には成果がまだあると思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	2	1 独創的な研究も存在する。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	3	4	1 少しずつ出ているように見えるのだが、この点は更に若手を目立たせることで更なる奨励を期待したい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	4	5	1 iPSの移植成功など、基礎研究成果が実用化される例が増えてきているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1 十分かどうかの評価は難しいところがあるが、ノーベル賞を受賞した研究者の発言から考えると、国際的な評価を受けているものには基礎研究によるものが多いと感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1 基礎研究成果のクオリティは国際的に見て高いレベルを維持していると思われる。ただし、その後の発展となると疑問が残る。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1 集中投資の効果はある程度出ている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1 ここ10年余り、さらに下降しているのを感じる(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1 1990年～2000年代に基礎研究に予算が多く配分された成果でここ最近まではノーベル賞が続けて出ているが、その後は基礎研究に予算が十分配分されていないので今後は突出した成果が出てこなくなる懸念がある。(公的研究機関,その他,女性)
15	3	4	1 ○○先生(ノーベル賞受賞者)の研究などはその最たるものと思うが、役所の官僚が、○○先生の批判を堂々としているのは恥ずかしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	4	4	0 十分とはいえないが、突出した成果は継続的に生み出されていると思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
17	4	4	0 現時点でノーベル賞が得られている状況から見てやや良いとは思いますが、将来は保証されない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0 最近では全くない、例えば植物関係を見てもNatureやScienceといった一流国際誌に発表される論文はわずかだし、その編集に携わっている編集委員もいない状況。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	4	0 現状では一定レベル出していると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	3	0 基盤的な研究力が低下したとは思えないが、支援の形が問われる。(大学,その他,男性)
21	3	3	0 ・最近是中国や米国に大きく水をあけられていると感じる(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0 分野によって異なるためよくわかりませんが、まだまだ少ないと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0 研究費不足のために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)
24	2	2	0 日本の大学の世界ランキングが低下しているため、(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
25	5	5	0 基礎が手厚く突出しているものがある。研究のための研究となることが多く社会実装につながるものが極めて少ない(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0 近年、突出したものが少ない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	4	0 現在の恵まれぬ研究環境の中で研究者はよく努力していると思う。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
28	1	1	0 国力、人口を鑑みて非常に効率が悪いと考えます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	2	0 ノーベル賞の受賞など過去の成果は出ていると思うが、現状の成果では難しいと思う。(大学,第4G,その他,男性)
30	1	1	0 ほんの一握りの人間だけが頑張っているのが現状。それ以外は競争原理で支援されず、彼らがやっている重要な基盤研究が蔑ろにされている。だから国際的成果が伸びないのは当然。それがわからない役人の思考回路が理解できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0 集中化が悪いのではないのでしょうか。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0 今後、さらに減少していくのは皆感じていることだと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	4	4	0 これまでは良かったように思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
34	3	3	0 ユニークさはあるとおもう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	6	6	0 そう信じたい(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	2	2	0 分野に偏りがあるように思われる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0 客観的にみて、多いとはいえない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0 再生医療以外何もないに等しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	5	5	0 ノーベル賞受賞頻度が増えているようである(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	3	0 現在は成果が上がっていますが、現在の研究の将来性は不安が残ります。(民間企業等,その他,男性)
41	5	4	-1 応用・実装研究が重視され、基礎研究分野の予算が減っている印象を受ける(大学,社長・学長等クラス,男性)

42	2	1	-1	他に例のない基礎研究ほど、第三者(審査員を含む)がそれを評価することが難しく、成果を引き上げることにつながりにくい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	Top10%論文の数が減少している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
44	4	3	-1	低下しはじめています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	客観的データ分析でも年々研究レベルが低下していることが明らかとされているため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	過去は良かったが、今後は懸念される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	現在、ノーベル賞などを生み出している基礎研究は、80年代,90年代以前の成果が中心であり、現状では、その芽が育っている環境とは言い難い。国際的という面では、アメリカ,中国などに遅れを取っていると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	政府がここ20年ほど基礎研究を重視してこなかった影響で、国際的に突出した成果が徐々に減り始めている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	大きな結果を出す若手が減っていると感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	年々日本発の論文は減少傾向にあり、かつ大学院学生は今やそのほとんどは外国人である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	3	-1	過去はともかく、現在は減少傾向にあると思われる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	例えば情報学の分野に関しては、AI、データサイエンスなど特定の研究分野にポストや重きが置かれるようになり、基礎研究の全般的には突出した成果が生み出されにくい環境になっていくように思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	3	-1	基礎研究におけるアドバンテージがなくなってきていると感じる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	当該分野に限って言えば、iPS細胞以降、大きな成果は無かったと思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	年々減少している(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	2	1	-1	国際的に突出した成果が思いつかない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
57	3	2	-1	一部の大型研究プロジェクトや大規模大学に人材が集中し、そこでは一定の成果が出ているように見えるが、研究の厚みのなさや裾野の狭さが長期的に見れば致命傷になる可能性が高い。小規模な大学でも優れた研究者群による自由な発想に基づく多様な基礎研究を支援する仕組み、研究のすそ野を広げる方向への政策転換がなされなければ、長期的には欧米諸国や中国には勝てない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
58	2	1	-1	選択と集中がまだ続いている(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	論文数が減少してきていることは将来的に問題になると思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	国際的な突出を狙うあまり、海外にのみフォーカスが当たり、日本における学術の発展が減速している気がします。海外に出ているのは悪いことではないですが、国内の研究が薄くなり、海外でばかり発表というのは、私よりもさらに若い学生たちに良い研究に触れてもらううえで、歪だと思つてはあります(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	4	-1	現在世に出てくる成果は、過去の遺産であり、現状の方針では今後生み出しにくくなると推測される。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
62	5	4	-1	下向きの状況に変わりつつあるから(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
63	4	3	-1	海外の研究と比較すると相対的に日本の研究者が突出した成果を生み出す割合は減少していると感じる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	2	1	-1	海外の研究機関に留学を希望する若手研究者が最近では急激に減ってきている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	5	4	-1	産学協同研究の反面、国際共同研究が減少している。このため、基礎研究での突出した成果が減少に向かっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	最近では他国に抜かれていると感じる。役に立つか分からないが、その研究に人生をかけている研究者をどれくらい養うことができるかが真の国の豊かさだと考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	世界的な日本のプレゼンスは減少している(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	4	3	-1	相対的に基礎研究の結果(論文)は落ちて行っている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	1	-1	数学やデジタル技術については、絶望的である(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	3	-1	トップジャーナルを見ても、最近では明らかに中国の研究者に勢いがある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	3	-1	研究成果が年々小粒になっているように感じられる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	5	4	-1	中国をはじめとする新興国の伸びに対して少し遅れを取り始めた感もある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	4	3	-1	研究資金の配分も含めて、短期的な成果を求める傾向が強くなってきており、基礎研究力が低下してきているのではない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
74	3	2	-1	「選択と集中」が次第に我が国の基礎研究の良さを次第に蝕んでおり、国際的に突出した成果が少なくなっている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
75	5	4	-1	新たな研究領域の芽に対して、十分な評価と支援がなされていないと感じられる。業界の動向に迎合する傾向が強くなってきているように感じる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	大型予算を持つグループからは突出した成果が出ていると思うが、そうでないところは苦しいように思う。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	大学の弱体化が際立っている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
78	5	4	-1	やや停滞している印象がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	4	3	-1	今は過去の惰性でなんとかこなしているが、現状ではいずれノーベル賞も出なくなると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

80	3	2	-1	リソース(人,資金,時間)削減の直接的な影響だけではないと思うが,基礎研究の遂行能力は低下傾向.(公的研究機関,主任 研究員・准教授クラス,男性)
81	3	2	-1	中国の台頭が著しいと感じる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	5	4	-1	とくに化学分野で少し落ちてきているように思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
83	3	2	-1	将来性の目利きが,できていないのであれば,研究開始の資金の確保は,容易にする必要がある.(民間企業等,社長・学長等 クラス,男性)
84	5	4	-1	成果が減りつつある印象(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	基礎研究従事者は減少しているのではないか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
86	4	3	-1	ノーベル賞級の成果は今から20~30年前の研究結果.その後の研究の世界的地位は低下していると思われる.(民間企業 等,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	現在,顕在化しているのは過去の成果であって,近年は不十分(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
88	2	1	-1	問3-01の理由と同じ危機感を感じる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
89	3	2	-1	基礎研究に関しては海外より劣っているように感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
90	3	2	-1	研究費の縮小により成果の国際的突出度は低下傾向と考える(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
91	4	3	-1	過去の遺産の恩恵に頼っている感がある.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
92	4	3	-1	多くの成果は生み出されていますが,「突出した成果」を挙げている基礎研究となると少ない印象です.(民間企業等,その他, 男性)
93	2	1	-1	ノーベル賞受賞が過去の栄光にならなければよいのですが….(民間企業等,その他,男性)
94	3	2	-1	海外に流出している人材の成果を垣間見ると十分に生み出しているとは思えない.(民間企業等,その他,男性)
95	3	2	-1	年々低下していく感があります.(民間企業等,その他,男性)
96	4	3	-1	中国をはじめとする他国の研究開発予算の伸び等に対し,相対的に日本の基礎研究が地盤沈下しつつあると思う.(民間企 業等,部長・教授等クラス,男性)
97	5	3	-2	基礎研究を支える博士課程学生の減少が大きく影響与えてきている.(大学,社長・学長等クラス,男性)
98	4	2	-2	中国等に比べて地盤低下が激しい(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
99	4	2	-2	研究力は明らかに低下しつつある.若手に時間的,精神的,経済的な余裕がないため.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授 クラス,女性)
100	4	2	-2	近年の弱体化が目立つようになってきた(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
101	5	3	-2	独創的な研究が減少してきている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
102	3	1	-2	研究費による費用対効果と生産性が特定の集団への研究費の偏りによって低下しているように感じる.(大学,第3G,社長・学 長等クラス,男性)
103	3	1	-2	明らかに論文数等で下降傾向が見られる.今後,質の点でも低下が懸念される.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
104	4	2	-2	国際的に突出した研究に追従している傾向が強い(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
105	5	3	-2	現在の研究環境では,短期的に評価される論文作成が中心であり,長期間を要する研究に取り組みにくい.オリジナルのコン セプトが今後出てくるのか,やや疑問.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
106	3	1	-2	やばい状況である.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
107	4	2	-2	近年はそう思えない(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
108	5	3	-2	論文の被引用数が減っている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
109	6	3	-3	基礎研究者の退職と若手の研究者の育成のバランスが崩れ,国際的な研究成果が生まれにくい状況になりつつある.(大学, 大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

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	2019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	116	196	540	585	314	111	21	1,767	3.6	2.6	3.9	5.4	4.5	4.1	3.8	3.6	-	-0.40	-0.22	-0.21	-	-0.83	
大学等	91	158	445	499	266	104	17	1,489	3.7	2.6	4.0	5.4	4.5	4.1	3.9	3.7	-	-0.41	-0.21	-0.21	-	-0.83	
公的研究機関	25	38	95	86	48	7	4	278	3.3	2.3	3.6	5.0	4.1	3.8	3.3	-	-	-0.35	-0.29	-0.18	-	-0.82	
イノベーション俯瞰グループ	31	67	225	152	73	22	3	542	3.1	2.2	3.3	4.6	3.6	3.3	3.2	3.1	-	-0.29	-0.11	-0.09	-	-0.49	
大企業	7	11	76	45	22	8	2	164	3.3	2.4	3.4	4.6	3.6	3.5	3.4	3.3	-	-0.17	-0.06	-0.07	-	-0.30	
中小企業・大学発ベンチャー	9	19	45	31	21	3	1	120	3.1	2.1	3.4	4.8	3.5	3.2	3.3	3.1	-	-0.24	0.05	-0.16	-	-0.34	
中小企業	6	9	24	18	12	1	0	64	3.1	2.1	3.4	4.8	3.7	3.5	3.2	3.1	-	-0.20	-0.22	-0.11	-	-0.53	
大学発ベンチャー	3	10	21	13	9	2	1	56	3.1	2.2	3.5	4.9	3.3	3.0	3.3	3.1	-	-0.28	0.34	-0.21	-	-0.16	
橋渡し等	15	37	104	76	30	11	0	258	3.0	2.1	3.1	4.5	3.7	3.3	3.1	3.0	-	-0.41	-0.23	-0.06	-	-0.69	
男性	120	228	692	676	349	118	23	2,086	3.5	2.5	3.8	5.2	4.3	3.9	3.7	3.5	-	-0.36	-0.19	-0.18	-	-0.73	
女性	27	35	73	61	38	15	1	223	3.4	2.3	3.6	5.1	4.2	3.7	3.5	3.4	-	-0.52	-0.20	-0.16	-	-0.89	
社長・役員、学長等クラス	13	45	149	123	54	19	3	393	3.3	2.4	3.5	4.9	3.7	3.4	3.5	3.3	-	-0.29	0.03	-0.18	-	-0.44	
部長、教授クラス	47	106	350	312	158	45	6	977	3.4	2.4	3.7	5.0	4.2	3.8	3.6	3.4	-	-0.38	-0.23	-0.18	-	-0.80	
主任研究員、准教授クラス	57	73	181	207	119	49	10	639	3.7	2.6	4.0	5.6	4.5	4.2	4.0	3.7	-	-0.30	-0.23	-0.20	-	-0.73	
研究員、助教クラス	20	33	64	76	47	16	5	241	3.7	2.6	4.0	5.4	4.6	4.1	3.9	3.7	-	-0.51	-0.23	-0.17	-	-0.91	
その他	10	6	21	19	9	4	0	59	3.5	2.3	3.3	4.5	3.8	3.5	3.3	3.5	-	-0.29	-0.25	0.21	-	-0.33	
雇用形態	34	88	223	245	111	31	2	700	3.4	2.4	3.7	4.9	4.2	3.7	3.5	3.4	-	-0.45	-0.21	-0.18	-	-0.78	
任期あり	113	175	542	492	276	102	22	1,609	3.6	2.5	3.8	5.3	4.3	4.0	3.8	3.6	-	-0.34	-0.21	-0.19	-	-0.73	
任期なし	2	9	36	51	20	5	0	121	3.6	2.6	3.8	4.8	3.8	3.6	3.6	3.6	-	-0.12	-0.06	0.03	-	-0.15	
業務内容別	8	7	53	58	22	5	2	147	3.6	2.7	3.8	4.9	4.2	3.9	3.7	3.6	-	-0.31	-0.15	-0.14	-	-0.60	
学長・機関長等	100	155	400	431	255	93	18	1,352	3.7	2.6	4.0	5.5	4.6	4.2	3.9	3.7	-	-0.42	-0.25	-0.23	-	-0.89	
マネジメント実務	6	25	51	45	17	8	1	147	3.1	2.2	3.6	5.0	4.2	3.6	3.4	3.1	-	-0.56	-0.18	-0.29	-	-1.04	
現場研究者	63	114	307	350	182	76	13	1,042	3.7	2.6	4.0	5.4	4.5	4.1	3.9	3.7	-	-0.41	-0.23	-0.18	-	-0.82	
大規模Pの研究責任者	10	11	23	31	13	6	0	84	3.5	2.8	4.1	5.3	4.4	4.1	3.9	3.5	-	-0.28	-0.19	-0.38	-	-0.86	
国立大学等	18	33	115	118	71	22	4	363	3.7	2.6	4.0	5.6	4.6	4.1	4.0	3.7	-	-0.42	-0.16	-0.27	-	-0.85	
公立大学	17	26	66	65	44	26	3	230	3.9	2.6	4.1	5.8	4.5	4.2	4.0	3.9	-	-0.37	-0.13	-0.16	-	-0.65	
私立大学	19	35	101	112	54	25	4	331	3.7	2.5	3.9	5.3	4.5	4.0	3.8	3.7	-	-0.52	-0.18	-0.11	-	-0.81	
第1グループ	16	41	118	134	61	15	3	372	3.5	2.6	3.9	5.0	4.5	4.0	3.7	3.5	-	-0.47	-0.29	-0.27	-	-1.03	
第2グループ	33	53	144	171	96	33	6	503	3.7	2.7	4.1	5.6	4.5	4.2	4.0	3.7	-	-0.33	-0.20	-0.28	-	-0.81	
第3グループ	18	15	46	53	51	15	6	186	4.2	3.0	4.4	6.0	4.8	4.6	4.4	4.2	-	-0.26	-0.17	-0.16	-	-0.59	
第4グループ	18	48	108	139	75	30	6	406	3.7	2.7	4.1	5.6	4.7	4.3	4.0	3.7	-	-0.43	-0.28	-0.29	-	-1.00	
理学	13	22	50	58	23	13	0	166	3.5	2.4	3.8	5.0	4.5	3.9	3.6	3.5	-	-0.56	-0.35	-0.11	-	-1.01	
工学	25	41	119	113	62	26	3	364	3.6	2.5	3.9	5.4	4.4	4.0	3.8	3.6	-	-0.44	-0.18	-0.24	-	-0.86	
農学	21	54	182	123	57	19	3	438	3.2	2.3	3.3	4.7	3.6	3.3	3.3	3.2	-	-0.33	0.00	-0.14	-	-0.47	
保健	10	13	43	29	16	3	0	104	3.1	2.1	3.1	4.4	3.7	3.6	2.9	3.1	-	-0.10	-0.64	0.16	-	-0.58	
産学官連携活動あり(過去3年間)	8	25	85	50	26	8	2	196	3.1	2.3	3.3	4.6	3.3	3.4	3.3	3.1	-	0.10	-0.10	-0.17	-	-0.17	
あり(過去3年間)	18	23	80	48	28	8	1	188	3.2	2.2	3.2	4.7	3.8	3.1	3.2	3.2	-	-0.67	0.06	-0.02	-	-0.64	
なし	147	263	765	737	387	133	24	2,309	3.5	2.5	3.8	5.2	4.3	3.9	3.7	3.5	-	-0.37	-0.19	-0.18	-	-0.74	
産学官連携活動あり(過去3年間)																							
あり(過去3年間)																							
なし																							
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)																							
なし・分からない																							
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。

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。

	2018	2019	差	
1	2	5	3	ノーベル賞の受賞者の多さが示していると思う。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	最近,基礎研究の結果がノーベル賞などにも大いに評価されていると思うから(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	産学連携の取り組み方,仕組みを整備してこれをさらに発展させていきたいと思えます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2	共同研究講座を多数設置して努力している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	ノーベル賞の受賞人数が飛躍的に増加したことからもわかるように,長期目線で考えれば,基礎研究はイノベーションに確実に繋がっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	基礎研究者に対するヒアリングも増えてきていることから,基礎と応用の垣根は,無くなってきたように思われる,(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	研究開発におけるイノベーションについては繋がってきたと感じています。(民間企業等,その他,男性)
8	4	5	1	十分にイノベーションにつながっている。単にビジネスに出来ていないだけ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	これまでは良かったが,これからはわからない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	リチウムイオン電池の開発のように,時間はかかるが,社会に基礎研究の成果はよく繋がっていると思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1	最近,イノベーションに関する資金が実施されているが,十分とは言えない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	最近の大型産官学連携SIP等は一定の成果を出しているように見受けられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	イノベーションに十分につながってきたと思う。そのためには,今後も多様性確保が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	社会実装を強く意識した研究に重点が移動している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	正確に評価するのに時間を要する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	昨年の評価がやや極端なので修正。基礎研究にも応用的な出口を求める風潮が,余計な足かせとなっているように思う。単純に基礎研究として面白い研究(例えば,直接の応用や現時点での重要性は見えないが,複雑な現象を見事に解明するなど)も奨励・評価されるべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	なんだかんだいいながらも,ノーベル賞受賞者がでていることから,少なからずつながっているものもあるのだと判断できる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
18	2	3	1	イノベーションに繋がる産業化を担う研究部門が不十分では,基礎研究領域でアカデミアと争っていたら無駄。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	1	2	1	徐々にイノベーション成果が見え始めている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	2	0	イノベーションありきの基礎研究という捉え方がそもそも間違っている。〇〇先生のノーベル賞受賞課題はイノベーションを意識して始められたものではないとご当人も話しておられます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	4	0	基礎研究の価値を見出しうまく活用できている分野では,良い成果ができています。一方でそのような評価をできる研究企画をする活動が劣っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	イノベーションにつながるための仕組みが,やはり十分でないこと,それらを可能にする人材が不足していると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	知財の資金が不足しているため(大学,その他,男性)
24	3	3	0	研究の発展段階の支援が求められる。(大学,その他,男性)
25	1	1	0	大発明につながっているかどうかわかりませんが,かなり少ないと思います。評価するには熟成期間がいります。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
26	3	3	0	とは言え,何故イノベーションに繋がらなければならないのか?もっと基礎的な研究にも目を向けるべきではないのか?(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	2	0	時間がかかるので仕方ないことかと思えます。また,基礎研究だといえども,将来に何につながる可能性があるかを答えられない研究はやはり意味がないと個人的には思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	2	0	大学と企業を繋げる機関が不足していると思われる。ビジネスマッチングなど大学と企業の連携に関するイベントは種々あるが,企業のリスクヘッジが強く,イノベーションを創出する可能性のあるものはリスクが高いため及び腰であると思われる。創業など一部分野ではリスクに見合うリターンがあるため,積極的に取り組む様子も見られるが,多くの場合はそうではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	3	0	企業だけであれば4~5点(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	3	0	つながり度が不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
31	3	3	0	しかし,過去の業績によるものが多い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	成果を過大広告している感があり本当にイノベーションに寄与しているものは多くないと思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	基礎研究がイノベーションに繋がるまでは時間(資金・労力)が必要なので,評価するには性急な気がします。まだまだこれからはないだろうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0	イノベーションにこだわると世界から遅れるのみです。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	研究成果を実際に利用する間の接続が,十分機能していない。理工系教育にそのような部分が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

36	2	2	0	基礎研究とイノベーションはかみならずもつながらない。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
37	2	2	0	基礎研究は良いと思うが, イノベーション創出や実用化に向けて動くべき企業の研究者のサラリーマン化が嘆かわしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
38	2	2	0	研究機関への要望として商品化への意識が高すぎる。アメリカのやり方が良いわけではない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
39	3	3	0	今後難しくなると推測する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
40	3	2	-1	基礎学理を開発, 実証, 実装に繋げる専門人員不足が一部の大学に偏在している。教員の7割以上が在籍する地方大学にはマネジメント人材少なく, 結果としてイノベーションに繋がる事例が少ないという格差を生み出している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
41	3	2	-1	イノベーションにつながる基盤研究費が不足している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
42	2	1	-1	新規性のある成果が産業と結びついて初めて, イノベーションにつながると考えられるが, 産業界自身に, その成果を評価すること(= 目利き)が難しい。目利き力のある人材が, 大学にも産業界にも少ない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
43	4	3	-1	基礎研究レベルの情報公開は, 将来的な応用発展に有効と考えるが, あまり認知されていないように思われる。目先にとらわれているためと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
44	4	3	-1	個々の小粒なイノベーションにはつながっていると思うが, 社会に影響を及ぼすようなイノベーションについては疑問がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
45	4	3	-1	低下しはじめています。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	3	2	-1	特徴ある発想が低い(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
47	3	2	-1	基礎研究と応用研究をつなぐ担う人材の育成が不十分になりつつある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	3	2	-1	基礎研究からイノベーションへ発展させる意欲が低下しているように思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	4	3	-1	・研究開発の成果はイノベーションに寄与していると認識しているがその程度は他国に比して不十分である。・イノベーションにつながるには数十年かかるのが基礎研究。「イノベーションに十分につながっているか」で評価するのはふさわしくない。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
50	4	3	-1	大学に対する研究に対するリスペクトがない(特に企業)(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
51	4	3	-1	政府がここ20年ほど基礎研究を重視してこなかった影響で, イノベーションにつながる成果が徐々に減り始めている。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
52	3	2	-1	架け橋となる「プロ」が海外に比べ育ちにくいと感じる。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
53	4	3	-1	イノベーションが起きにくくなる考え方(問題点探し)が多い。もっと肯定的な考え方で失敗を受け入れる仕組みが必要であると考える。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
54	4	3	-1	会社と大学の区別をなくしすぎて研究に支障がでている(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 女性)
55	2	1	-1	例えば情報学の分野に関しては, AIやデータサイエンスなど特定の分野が重点化されると真のイノベーションには十分につながらないのではないかと危惧される。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
56	4	3	-1	ある程度はなされているが, 改善する必要がある。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
57	2	1	-1	爆発力のある研究者が減ってきているように感じる。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
58	3	2	-1	分野による。私のロボット分野はイノベーションにつながり難い状態となっている。その理由は, シーズと実用化のギャップが大きすぎることにある。(大学, 第3G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
59	4	3	-1	そうではないように思います。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
60	4	3	-1	民間の声を入れすぎている。一方, 民間資金がないと何もできない。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
61	3	2	-1	成果主義になりすぎていて, 質を担保と言うよりは定量的な結果を出すための工夫を求められている印象があります。もちろん, 玉石混合だと理解しておりますし, じっくり研究してもらうことは汚職の温床になる可能性を考慮されているのだらうと推測はしております(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
62	3	2	-1	挑戦的な課題へのサポートが増えない限り, 無理。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
63	2	1	-1	基礎研究とイノベーションの橋渡し役があまりいない(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
64	3	2	-1	イノベーションを言いすぎる。基盤基礎研究ですぐにはイノベーションは出てこない。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
65	3	2	-1	基礎研究の成果そのものの減少が目立つ(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
66	4	3	-1	成果をイノベーションにつなげるような取り組みはできていない。博士課程の学生にアントレプレナーシップ教育を行う必要がある(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
67	3	2	-1	日本社会は保守化が進んでいると感じます。イノベーションを進めるためには, そのための集団が必要かと思えます。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
68	3	2	-1	イノベーションは組み合わせの豊かさが鍵であるため, 基礎研究への投資の抑制による多様性の低下は大きな悪影響を与えるようになった。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
69	3	2	-1	つながりは低いように感じられる。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
70	2	1	-1	日本の医学部でできたシードが米国の製薬会社の支援によりやむなくNIHで審査されている状況を伺っております。こういったケースを無くすように研究開発の流れを作らないと, シードにより日本に利益がもたらされることが少なくなると思えます。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
71	5	4	-1	基礎研究と応用研究との距離は以前より縮まっている。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
72	3	2	-1	基礎的成果を次に繋げる仕組みも不十分だと思うが, そもそもその気持ちも足りないように思う。incentive不足と表裏一体か。例えば, 大学の研究者が起業することに対する評価や寛容さはどうか。"稼ぐ"ことに対するある種の嫌悪感, 清貧であることを暗に強いる雰囲気があるのでは。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

73	2	1	-1	素材(基礎研究)を作っているものに高度な積み上げが必要な画期的新製品(イノベーション)を作らせることには限界があるし、だいたいがっかりするほどしようもないものができてるのではないだろうか。むしろ、イノベーションにはディレクターやプロデューサーの介在が欠かせない。有効なイノベーションハブを持っている研究機関も少ないが存在しているので、その仕組みを真似ても良いと思う。基礎研究者にそのまま分野外のものとは対話させるのはなかなか難しいところであるが、それも有効だろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	交付金などの研究費が削減されて、挑戦的なものは減ってきているように思われる。全体的にもシュリンクしているように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	2	1	-1	大企業の研究テーマ選択の基準が、「数年後の市場規模」である限り、イノベーションは困難。また、ベンチャーに対する支援も不十分であるので、イノベーションにつながるパスが貧弱と感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	2	1	-1	上記同様、見掛け倒しの仕事が多い。夢のあるアプリケーションと、実現可能性の全くないアプリケーションとはきちんと区別すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	3	-1	目先の成果にとらわれる度合いが過ぎ、結果的に画期的なイノベーション創出にマイナスなのはと危惧している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	3	2	-1	Translational Researchなど取組みはあるが、依然として事業化や社会実装には繋がっていないと感じる(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
79	4	3	-1	今までは1990年～2000年代に基礎研究に投資した成果がイノベーションにつながっていると見受けられるが、2000年代後半以降には基礎研究への予算の配分が少なくなり、イノベーションには十分つながっているとは言えない状況になりつつある。(公的研究機関,その他,女性)
80	4	3	-1	基礎の部分は、少ない。応用に関しても、無駄な研究成果が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
81	3	2	-1	イノベーションには、必ずしも基礎研究が必要ではないと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
82	5	4	-1	イノベーションの意味が、創発普及、すなわち世の中で広く利用される、という意味を持つことを考えると、普及部分への配慮にさらなる改善の余地ありと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
83	3	2	-1	成果は出ているが、十分とはいえない。(民間企業等,その他,男性)
84	3	2	-1	イノベーション不足の理由を、基礎研究の成果の不足に押しつけるのは間違いだが、そればかりが強調されている。最近では、経営者のガバナンスが不足している事の方が多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
85	5	3	-2	社会実装にいた開発をイノベーションと再考したので(大学,社長・学長等クラス,男性)
86	4	2	-2	特に医療系では個人情報保護法や指針等の改正により、企業が主体となって行うイノベーションは難しくなったと思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
87	3	1	-2	短期的な成果や産学連携による実用研究に比重がかかりすぎ、基礎研究が弱体化している。真のイノベーションは自由な基礎研究から生まれている歴史に学ぶべき。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
88	5	3	-2	民間の体力がなくなりつつある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
89	5	3	-2	今の研究費配分や研究者の評価の制度が、海外の著名な商業誌に論文を出すことが最高の成功であるかのような暗示にかけているので、むしろねつ造やいい加減な大風呂敷の研究が増えてきている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
90	4	2	-2	企業の投資が少なすぎる。また、短期的。(大学,第4G,工学,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すか。

回答者グループ	2019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	179	256	473	485	343	131	16	1,704	3.6	2.3	3.8	5.4	4.1	3.9	3.7	3.6	-	-0.22	-0.24	-0.05	-	-0.52	
大学等	146	217	402	398	287	116	14	1,434	3.6	2.3	3.8	5.4	4.1	3.9	3.7	3.6	-	-0.23	-0.22	-0.06	-	-0.51	
公的研究機関	33	39	71	87	56	15	2	270	3.6	2.2	3.8	5.3	4.1	3.9	3.6	3.6	-	-0.20	-0.37	0.01	-	-0.55	
イノベーション俯瞰グループ	59	57	139	165	108	41	4	514	3.8	2.6	4.0	5.7	4.4	4.1	3.9	3.8	-	-0.27	-0.21	-0.10	-	-0.59	
大企業	22	3	36	57	38	15	0	149	4.3	3.1	4.4	5.7	4.6	4.5	4.3	4.3	-	-0.14	-0.19	0.06	-	-0.27	
中小企業・大学発ベンチャー	24	18	32	35	14	4	2	105	3.2	2.2	3.5	4.8	3.9	3.5	3.3	3.2	-	-0.43	-0.15	-0.10	-	-0.69	
中小企業	19	7	15	17	9	3	0	51	3.5	2.4	3.7	4.9	4.2	3.8	3.6	3.5	-	-0.38	-0.26	-0.11	-	-0.75	
大学発ベンチャー	5	11	17	18	5	1	2	54	3.0	1.9	3.2	4.7	3.7	3.2	3.1	3.0	-	-0.46	-0.11	-0.09	-	-0.67	
橋渡し等	13	36	71	73	56	22	2	260	3.7	2.5	4.1	5.6	4.5	4.2	3.9	3.7	-	-0.29	-0.26	-0.20	-	-0.76	
男性	200	277	552	599	399	160	19	2,006	3.7	2.4	3.9	5.4	4.2	4.0	3.7	3.7	-	-0.24	-0.23	-0.06	-	-0.54	
女性	38	36	60	51	52	12	1	212	3.5	2.2	3.7	5.4	4.0	3.8	3.6	3.5	-	-0.20	-0.23	-0.10	-	-0.53	
社長・役員、学長等クラス	32	41	101	131	77	21	3	374	3.7	2.6	4.0	5.4	4.2	4.1	3.8	3.7	-	-0.15	-0.27	-0.12	-	-0.54	
部長、教授クラス	73	145	274	289	176	60	7	951	3.5	2.2	3.6	5.2	4.1	3.8	3.5	3.5	-	-0.30	-0.27	-0.05	-	-0.62	
主任研究員、准教授クラス	85	86	169	150	134	66	6	611	3.8	2.3	4.0	5.6	4.1	4.0	3.8	3.8	-	-0.09	-0.19	-0.02	-	-0.31	
研究員、助教クラス	38	35	58	66	44	17	3	223	3.6	2.3	3.8	5.5	4.4	4.0	3.8	3.6	-	-0.38	-0.21	-0.14	-	-0.73	
その他	10	6	10	14	20	8	1	59	4.6	3.2	4.6	6.2	4.8	4.5	4.6	4.6	-	-0.30	0.15	-0.07	-	-0.22	
雇用形態	57	80	181	226	138	49	3	677	3.7	2.4	3.9	5.5	4.4	4.1	3.8	3.7	-	-0.33	-0.28	-0.06	-	-0.67	
任期あり	181	233	431	424	313	123	17	1,541	3.6	2.3	3.8	5.4	4.1	3.9	3.7	3.6	-	-0.18	-0.21	-0.07	-	-0.46	
任期なし	0	8	33	37	37	8	0	123	4.1	2.8	4.3	5.7	4.3	4.0	4.1	4.1	-	0.09	-0.30	0.02	-	-0.18	
業務内容別	12	11	30	53	35	13	1	143	4.2	3.0	4.3	5.7	4.5	4.4	4.2	4.2	-	-0.07	-0.24	-0.03	-	-0.34	
学長・機関長等	161	213	373	351	247	95	12	1,291	3.5	2.2	3.7	5.3	4.0	3.8	3.6	3.5	-	-0.26	-0.21	-0.07	-	-0.54	
マネジメント実務	6	24	37	44	24	15	3	147	3.7	2.1	3.5	5.7	4.5	4.2	3.7	3.7	-	-0.29	-0.46	0.00	-	-0.75	
現場研究者	90	151	294	282	197	79	12	1,015	3.6	2.3	3.7	5.4	4.1	3.9	3.6	3.6	-	-0.27	-0.23	-0.05	-	-0.55	
大規模Pの研究責任者	9	14	21	25	13	11	1	85	3.7	2.5	4.0	5.6	4.1	4.0	3.9	3.7	-	-0.12	-0.10	-0.19	-	-0.40	
国立大学等	47	52	87	91	77	26	1	334	3.6	2.3	3.9	5.5	4.1	3.9	3.7	3.6	-	-0.13	-0.20	-0.09	-	-0.43	
私立大学	19	37	74	56	38	21	2	228	3.5	2.0	3.3	5.2	4.0	3.6	3.3	3.5	-	-0.36	-0.31	0.13	-	-0.54	
第1グループ	31	46	87	82	70	29	5	319	3.8	2.3	3.6	5.5	4.2	4.0	3.7	3.8	-	-0.25	-0.24	0.05	-	-0.43	
第2グループ	37	57	100	104	64	23	3	351	3.5	2.3	3.7	5.1	4.0	3.7	3.5	3.5	-	-0.33	-0.18	-0.06	-	-0.56	
第3グループ	54	68	122	141	106	41	4	482	3.8	2.5	4.1	5.7	4.2	4.2	4.0	3.8	-	-0.05	-0.19	-0.23	-	-0.46	
第4グループ	37	29	59	34	31	12	2	167	3.3	2.0	3.3	5.2	3.9	3.5	3.4	3.3	-	-0.38	-0.13	-0.07	-	-0.58	
理学	36	63	95	104	84	36	6	388	3.8	2.4	4.0	5.6	4.5	4.2	3.9	3.8	-	-0.30	-0.33	-0.11	-	-0.74	
工学	24	27	44	46	24	14	0	155	3.4	2.1	3.5	5.1	3.9	3.5	3.4	3.4	-	-0.39	-0.04	-0.02	-	-0.45	
農学	33	58	117	96	62	20	3	356	3.3	2.1	3.4	5.0	3.7	3.5	3.3	3.3	-	-0.16	-0.21	-0.02	-	-0.38	
保健	28	45	113	140	93	36	4	431	3.9	2.6	4.1	5.5	4.4	4.1	4.0	3.9	-	-0.24	-0.19	-0.07	-	-0.51	
産学官連携活動あり(過去3年間)	31	12	26	25	15	5	0	83	3.4	2.4	3.9	5.2	4.4	3.9	3.6	3.4	-	-0.46	-0.28	-0.25	-	-0.99	
なし	11	13	46	79	40	15	0	193	4.0	2.8	4.1	5.4	4.3	4.1	4.0	4.0	-	-0.17	-0.12	-0.01	-	-0.29	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	44	21	46	46	34	13	2	162	3.7	2.6	4.0	5.5	4.4	4.2	3.9	3.7	-	-0.24	-0.33	-0.14	-	-0.71	
なし・分からない	238	313	612	650	451	172	20	2,218	3.7	2.3	3.8	5.4	4.2	4.0	3.7	3.7	-	-0.24	-0.23	-0.07	-	-0.54	
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。

2018	2019	差	
1	1	6	5 この設問の意味を取り違えていた。配分機関は、テーマ発掘などやりすぎ。もっと自由裁量枠を増やすべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2 改善しようという努力は理解でき、コーディネーターの質もあがっている(がまだまだ)。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2 かなり有効と考えます。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2 学閥の採用があるように思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2 かなり積極的にすすめているとおもう。一方で、無名な研究者や若手には高嶺の花の印象もある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2 ムーンショット,SIP等内閣府主導の事業が増え,また,NEDOにおいては戦略策定プロセスもあり,以前よりは将来の方向性が可視化できている。他方,世界の変化が早いことから,計画に拘泥することなく柔軟に計画変更していく仕組みが課題と感じる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2 資金配分はまだ不十分だと思うが,テーマの発掘には寄与していると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1 機能を果たしつつあると感じる(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1 見識を疑う課題設定と課題遂行に必要なを大きく上回る高額研究費の投入。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1 必要不可欠な資金となっている。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
11	4	5	1 テーマが多彩でそう感じられる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1 全ての機関がそうであるか分かりませんが,良く調査されていると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1 PD制度は,ある程度機能し成果を上げていると認識している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1 チャレンジできる研究課題に偏りはあるが,役立っていると思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1 CRESTに採択されて様子が少しわかったため。ただし,どのような分野をどのぐらいの予算で研究するかについて国家的な戦略プランに基づいているとは思えない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 成果をイノベーションにつなげる取り組みが進んできているように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1 JSTやAMEDなど学から産への橋渡しが活発になっていると感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1 AMEDは組織が新しいためもあるが,PDの下についている事務局スタッフの質にばらつきがあり,不必要に権威的,管理的になったり,研究を理解していない恣意的な指導をするなどの弊害が一部にある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1 ムーンショットに期待する(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1 書類が多すぎて,研究する時間がなくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1 事業内容,企画力などは向上してきていると感じる。年度予算という枠組みで縛られているので,そのあたりの柔軟な予算組があればもっと効率的な公募が可能になるものと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1 努力は認める(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	4	5	1 PDの意思に沿ったサポートをしている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	1	2	1 産官学の連携を意識した取り組みは増加。一方,客観的根拠に立脚した研究開発目標設定が不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1 AMED関連の最近の成果を踏まえると改善されてきていると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1 時代の流れ,また,世界の潮流を捉えたものが多くなってきていると思います。(民間企業等,その他,男性)
27	1	1	0 配分機関の職員の対応が硬直的で,研究の阻害要因になる場合がある。機関としての基本ポリシーがきちんと整備されず,マネジメント上の重要な対応が,末端職員の個人的見解に任せすぎているように見受けられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0 シニアの目利き人材の視野が狭いことが散見される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0 そもそもPDの選択は誰が行なっているのか,第一段の目利きは正しく任じられているのかいぶかしく思うケースが多々ある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	3	0 戦略を検討する専門家集団が不足しており,人的資源が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0 JSTは,比較的機能を発揮していることが認識できているが,分野の異なるAMEDについては,よく分からない。NEDOの活動は,最近,低下しているのでは無いかと感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0 配分決定機能がイノベティブで無い。(大学,その他,男性)
33	4	4	0 ・JST, AMEDの担当調査委員はみなさんがんばっていて貴重な情報を収集していると思います。しかし,その情報が上の人たちの判断に反映されていないと思います。・戦略的な機能を果たしているがさらに強化できると良い(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
34	1	1	0 この手の予算は,選ぶ側に問題があると全く機能していないと感じる。特に,JSTのCREST研究にある,特定の領域はヒドイ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0 玉石混交(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0 明らかな偏りのある資金配分をやめるべき(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0 特にAMEDに関してはその役割が果たせていないと思いますし,実際に結果も出ていないのでは。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0 PDによるところが大きいですが,PDの報酬が少なすぎる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

39	2	2	0	過去のデータに基づく反省とフィードバックをしっかりと行うべきである。課題は見えてくるはずである。そこから次につながる視野が開けるものも多いのではないのでしょうか。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	総合科学技術イノベーション会議は研究課題に関する目利きをできていないと思う(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	1	0	これらの大型予算は研究環境の不公平を生み出す元凶となっています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
42	2	2	0	特定の機関・研究者に対して配分されている傾向が強いと感じられる。個々の予算を科研費に回してより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)
43	1	1	0	PDやPOが不適當(研究の内容を理解していない年配者)が多く、なぜこの方たちがPO,PDの業務についているのか理解できないことが度々あります。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
44	2	2	0	評価に多様性がなく、国際性が薄いためテーマ発掘と配分は社会とミスマッチ(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
45	2	2	0	特にAMEDによる医学系研究予算の統合は、工学側からアプローチする医療技術革命の時代にそぐわない。医者を必要としない革命が迫っているときに、医療関係者が審査するようではだめだと思う。JSTやNEDOで分担すべき。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	2	0	挑戦的な課題と言いながら、すぐに成果が出そうな成果主義的な課題を選ぶところが目立つ。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	1	1	0	評価が適切になされていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	1	1	0	自己組織の保全を優先していると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	競争させればいいものができるという考えがばかばかしい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	AMEDは医療以上に徹して、萌芽的な研究をもっとJSTに移すべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	配分されている研究者をみると、ふさわしくないところにも配分されている場合がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
52	2	2	0	これがイノベーションか、とがっかりするようなプロジェクト成果を見たことがあるので(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	1	0	寡占化が進んでいるように見える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	3	3	0	JSTは頑張っていると思います。NEDOもそれなりの意義があると感じています。AMEDは迷走しているように思います。AMEDを確保できる余力や能力のある研究機関や研究者の母集団そのものが非常に小さいため、特定の研究機関のための研究費となっています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	2	2	0	実績主義のような気がして、審査の方法に疑問を感じることもある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
56	3	3	0	Eratoなどは既に成果が出ている分野、すぐに出そうな分野が選ばれている場合が見られる。AMEDは研究開発課題がやや固定化しており、同じ研究者が継続して取得している場合も見られる。日本でしかできない課題を多く設定する必要があるのではないのか？(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	どれも公募の段階で方向性の縛りが強くあり、結局限られた分野への予算投入になっているように見える。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	5	5	0	イノベーションに偏りすぎないよう、着実な研究開発に取り組むべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	1	1	0	分野に偏りがあるように思われる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	1	1	0	結局選抜者の縁故である事が多い(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
61	1	1	0	特に最近では機能が十分果たされていない。分野によっては目利きが十分でない？(公的研究機関,その他,女性)
62	1	1	0	縄張り意識が強く、連携できていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	1	1	0	AMEDに関しては、研究に関しては素人集団であり、評価者を狭い人脈から選定しているので全く期待できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	2	2	0	資金配分機関の住みわけが明確でない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	2	2	0	PDの能力に差がある。評価人材を見極める必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	1	1	0	目利き人材を採用しているとは到底思えない。(民間企業等,その他,男性)
67	4	3	-1	各機関が様々な制度設計に工夫を凝らしていることは評価できるが、結果としては配分において集中がより進んでいる印象は否めない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
68	4	3	-1	あまりに露骨に経済的な収入に結び付くテーマに偏っているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	資源投入が大型のものに偏りがちであり、小額の挑戦的テーマへの資金配分が減少気味である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	現行の科学技術基本計画では、社会実装を強調しながら、研究期間は短縮化されており、実装のための社会実験が困難である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	学閥や仲間内での予算配分が目立つようになった(大学,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	事後評価が不十分。PDの質が悪い。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	AIに偏りすぎである。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	JSTのAMED化、NEDO化が気になります。研究は狙い通りに進むわけではなく、全く思いもよらないアプローチがブレークスルーを生み出すことも多いのです。JSTは研究者の自由な発想にもっと寛容であるべきだと思います。それこそがセレンディピティを生み出すことにつながるはずです。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
75	4	3	-1	AMEDはプログラム・ディレクターとして大学教員の時間を奪っている。資金配分機関として、大学とは独立したプログラム・ディレクターを育てるべきである。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	研究費が一局集中しているように見えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	3	2	-1	近視眼的に実用化やベンチャー化を求めすぎ。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	3	2	-1	実績や成果ありきの研究テーマへの配分が多いように感じる(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

79	2	1	-1	AIやロボットなどの興味本位のテーマが優先され、実業への波及効果ははるかに大きな基礎技術のテーマ発掘がなされていない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	偏りすぎである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
81	4	3	-1	一部の研究者が獲得しているだけではないか。(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
82	2	1	-1	資金の偏った分配が存在する(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
83	2	1	-1	結局は研究総括の個人的興味ですべてが決まるので、誰を総括にするかという政治的な部分に終始しているように思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
84	2	1	-1	流行に流されすぎ。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
85	5	4	-1	まだ結果が出ていないように見える(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	4	3	-1	一定の機能は果たしていると思うが、目利き人材は不足している状況が続いていると感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
87	4	3	-1	以前より活発におこなわれていない状況である(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
88	2	1	-1	配分先がすでに決まっているような大型研究が多いように思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
89	3	2	-1	本来的に客観的な評価を実施するべきところ、政府の方針とされる産業に繋がる研究にばかりに資金が偏り、本来、将来に繋がることが期待される基礎研究などへの資金投入ができていないように思われる。研究評価が、政治や特定の政策に影響されず、より客観的となる体制を構築することが、国際的に認められるものとなるであろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
90	4	3	-1	日本学術振興会の運営が1年前くらいから理解に苦しむ内容となっている。JST,NEDO等その他の機関については十分に機能していると感じている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
91	2	1	-1	研究費が特定研究者に集中しすぎている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	3	2	-1	大きな研究Gというか研究者の名声にとらわれている気がする。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	3	2	-1	採択組織やグループに、やや偏りが見られるように思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
94	4	3	-1	挑戦していないので、あまり批判できません。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
95	3	2	-1	あまりに産業育成直結的ではないか？(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
96	3	2	-1	一部の研究者への集中があり、同内容の研究に長く資金が配分される傾向がある。実用化の段階では企業との連携など民間資金の活用をさらに進めるための助言や援助が必要。挑戦的な研究を評価して伴走できる人材やパネルが充実するとよい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
97	4	3	-1	金額の上では十分であるが課題選定や評価に、より十分な人材を集めることが必要。計画立案には学術的業績のある研究者よりは将来を見据えた人材がのぞまれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
98	3	2	-1	プログラム・ディレクターの力量による、細かいマイクロマネージメントをする人は必要ない。その企画の本質を理解し、何をdirectするとよいのか、そのマネージメント能力が問われている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
99	3	2	-1	資金を配分すること、受託資金を消費することに、注力してしまう結果にならないように十分な配慮が必要。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
100	2	1	-1	JSTが、以前より基礎を軽視しているように見えるのが心配。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
101	4	3	-1	将来有望かどうかの判断は難しい。特定のテーマに偏って配分されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
102	3	2	-1	JSTとAMEDを分けたのは良かったのか？と思うことがある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
103	3	2	-1	何故採択されないのか、説明が不十分。応募に時間を割き、不十分な評価説明だと、新たな成長、特に若手研究員の成長に繋がらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
104	4	3	-1	国家レベルでの戦略的・集中的な予算配分をもっと進めるべきではないか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
105	3	2	-1	挑戦的な研究開発を奨励することは、短期的な事業化成果を求めることに反する場合が多いと思われます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
106	5	4	-1	集中投資を図った結果としてかえって、目立ちやすい分野に資金が配分される傾向にあると感じています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
107	4	3	-1	本来、研究上の失敗は新たな知見であるはずが、年々PJの失敗を許容できない風潮(特に評価する側)が広がっていると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
108	3	2	-1	資金配分機関が分かれたデメリットが目立ってきた。声の大きなボス研究者への資金配分が大きく、陳腐・的外れ・誇大広告的なテーマ設定が増えてきた。(民間企業等,その他,男性)
109	3	2	-1	失敗すれば「無駄遣い」と批判されることを恐れず、もっと若手の研究者に配分してはどうか。(民間企業等,その他,男性)
110	3	2	-1	プログラム・ディレクターの意図に反し、周囲からさまざまな圧力がかかり、思う存分力を発揮できる体制や状況にない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
111	5	3	-2	研究面でのPDの指導は重要だが、研究運営面まで指導・介入してきたため、PIが苦勞する場面を見たため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
112	5	3	-2	以前よりは改善されたが、まだまだ限られた研究者への資金配分など、問題点が多いため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
113	3	1	-2	当該分野の人材不足から、PDの経験不足と分野の偏りによる目利き力の不明瞭さが目立つようになってきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
114	4	2	-2	「ムーンショット型研究開発事業」については、話題性が高く注目を集めることはできていたが、「客観的根拠に立脚した研究開発目標の策定」という点において、強い疑問を感じたため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
115	3	1	-2	AMED, NEDOの配分の根拠はわかり難い(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
116	6	4	-2	JSTとNEDOで考え方が違いすぎる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
117	4	2	-2	スタートアップ企業向けの生命科学系のグラントが不十分と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

118	3	1	-2	各機関の発掘や配分精査等に時間と費用をかけすぎていると考えます。(民間企業等,その他,男性)
119	5	2	-3	結局評価がインパクトファクターによるものになっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
120	5	1	-4	実際に申請書を作成する段階で作成期間が短く,また制約もあり学内調整や,機関を超えての調整をするためには不十分である。資金配分機関は十分にその組織の目的に沿って中期的な研究募集を計画して募集を行ってほしい。(大学,その他,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	2019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	163	292	537	505	302	75	9	1,720	3.3	2.1	3.5	5.0	3.8	3.6	3.4	3.3	-	-0.28	-0.21	-0.10	-	-0.59
大学等	139	235	445	429	254	71	7	1,441	3.3	2.2	3.6	5.0	3.9	3.6	3.4	3.3	-	-0.26	-0.20	-0.10	-	-0.56
公的研究機関	24	57	92	76	48	4	2	279	3.0	1.9	3.3	4.8	3.8	3.4	3.1	3.0	-	-0.38	-0.28	-0.12	-	-0.78
イノベーション俯瞰グループ	59	64	163	164	92	29	2	514	3.5	2.4	3.8	5.0	4.0	3.7	3.6	3.5	-	-0.27	-0.17	-0.09	-	-0.49
大企業	26	5	37	56	40	7	0	145	4.1	3.0	4.1	5.3	4.2	4.1	4.0	4.1	-	-0.03	-0.10	0.08	-	-0.08
中小企業・大学発ベンチャー	21	17	36	36	12	6	1	108	3.2	2.2	3.6	4.8	3.8	3.4	3.4	3.2	-	-0.39	-0.06	0.16	-	-0.61
中小企業	16	6	17	21	7	3	0	54	3.4	2.6	3.8	4.8	4.2	3.8	3.7	3.4	-	-0.39	-0.13	-0.25	-	-0.77
大学発ベンチャー	5	11	19	15	5	3	1	54	3.0	1.9	3.3	4.7	3.5	3.2	3.1	3.0	-	-0.38	-0.05	-0.10	-	-0.53
橋渡し等	12	42	90	72	40	16	1	261	3.2	2.2	3.5	4.9	3.9	3.6	3.4	3.2	-	-0.26	-0.26	-0.13	-	-0.66
男性	186	305	644	604	365	93	9	2,020	3.3	2.3	3.6	5.0	3.9	3.6	3.4	3.3	-	-0.25	-0.20	-0.11	-	-0.56
女性	36	51	56	65	29	11	2	214	3.1	1.7	3.3	4.9	3.7	3.2	3.1	3.1	-	-0.47	-0.16	0.00	-	-0.63
社長・役員、学長等クラス	32	44	129	122	68	9	2	374	3.3	2.4	3.7	4.8	3.8	3.6	3.5	3.3	-	-0.19	-0.14	-0.13	-	-0.47
部長、教授クラス	65	159	324	291	149	34	2	959	3.1	2.2	3.4	4.8	3.8	3.5	3.2	3.1	-	-0.27	-0.24	-0.12	-	-0.63
主任研究員、准教授クラス	84	101	175	170	120	41	5	612	3.5	2.2	3.7	5.3	3.9	3.7	3.5	3.5	-	-0.21	-0.18	-0.02	-	-0.41
研究員、助教クラス	34	44	57	65	42	17	2	227	3.4	2.1	3.7	5.3	4.1	3.7	3.6	3.4	-	-0.39	-0.15	-0.13	-	-0.67
その他	7	8	15	21	15	3	0	62	3.7	2.4	3.9	5.1	4.6	4.0	3.7	3.7	-	-0.57	-0.30	-0.03	-	-0.89
雇用形態	52	88	220	220	120	33	1	682	3.4	2.4	3.7	4.9	4.0	3.8	3.5	3.4	-	-0.27	-0.17	-0.09	-	-0.63
任期あり	170	268	480	449	274	71	10	1,552	3.3	2.1	3.5	5.0	3.8	3.5	3.4	3.3	-	-0.27	-0.17	-0.10	-	-0.54
任期なし	0	13	40	47	23	0	0	123	3.3	2.5	3.7	4.7	3.6	3.5	3.3	3.3	-	-0.10	-0.14	-0.02	-	-0.26
業務内容別	8	11	47	51	34	3	1	147	3.6	2.7	3.9	5.0	4.1	3.9	3.8	3.6	-	-0.18	-0.11	-0.13	-	-0.42
学長・機関長等	149	237	399	364	232	63	8	1,303	3.2	2.1	3.5	5.0	3.9	3.6	3.3	3.2	-	-0.31	-0.21	-0.10	-	-0.62
マネジメント実務	6	31	51	43	13	9	0	147	2.9	1.9	3.2	4.7	3.7	3.4	3.0	2.9	-	-0.27	-0.39	-0.16	-	-0.82
現場研究者	82	185	307	297	184	45	5	1,023	3.2	2.1	3.5	4.9	3.8	3.6	3.3	3.2	-	-0.26	-0.24	-0.09	-	-0.58
大規模Pの研究責任者	13	9	24	25	14	8	1	81	3.8	2.3	3.7	5.4	3.9	3.7	3.7	3.8	-	-0.24	0.01	0.07	-	-0.15
国立大学等	44	41	114	107	56	18	1	337	3.4	2.3	3.7	5.2	4.0	3.7	3.6	3.4	-	-0.29	-0.13	-0.17	-	-0.59
公立大学	11	49	74	60	43	9	1	236	3.1	1.9	3.3	4.8	3.8	3.5	3.1	3.1	-	-0.28	-0.42	0.01	-	-0.69
私立大学	24	45	102	98	61	20	0	326	3.4	2.3	3.5	5.1	3.9	3.7	3.5	3.4	-	-0.22	-0.25	-0.02	-	-0.49
第1グループ	35	66	106	108	58	13	2	353	3.2	2.0	3.5	4.8	3.8	3.4	3.3	3.2	-	-0.37	-0.15	-0.09	-	-0.61
第2グループ	63	65	150	142	85	27	4	473	3.5	2.4	3.8	5.3	4.0	3.8	3.7	3.5	-	-0.20	-0.11	-0.22	-	-0.52
第3グループ	28	48	43	50	24	11	0	176	2.9	1.7	3.1	4.8	3.6	3.3	3.0	2.9	-	-0.22	-0.35	-0.06	-	-0.82
第4グループ	39	56	112	115	77	21	4	385	3.5	2.3	3.8	5.4	4.2	3.9	3.7	3.5	-	-0.31	-0.25	-0.16	-	-0.71
理学	20	30	51	40	30	8	0	159	3.2	2.0	3.3	4.9	3.6	3.2	3.2	3.2	-	-0.44	0.00	0.01	-	-0.44
工学	36	51	126	97	59	18	2	353	3.3	2.1	3.4	4.9	3.8	3.6	3.3	3.3	-	-0.27	-0.25	-0.03	-	-0.54
農学	34	49	129	141	79	25	2	425	3.6	2.5	3.8	5.0	4.0	3.8	3.6	3.6	-	-0.19	-0.17	-0.06	-	-0.42
保健	25	15	34	23	13	4	0	89	3.0	2.2	3.5	4.7	3.9	3.4	3.2	3.0	-	-0.44	-0.17	-0.21	-	-0.82
産学官連携活動あり(過去3年間)	16	17	52	75	36	8	0	188	3.6	2.7	3.9	4.9	3.9	3.8	3.7	3.6	-	-0.07	-0.12	-0.07	-	-0.26
あり(過去3年間)	38	19	60	44	31	13	1	168	3.5	2.4	3.8	5.2	4.2	3.8	3.6	3.5	-	-0.43	-0.16	-0.09	-	-0.67
なし	222	356	700	669	394	104	11	2,234	3.3	2.2	3.6	5.0	3.9	3.6	3.4	3.3	-	-0.27	-0.20	-0.10	-	-0.57
大学・公的研究機関等 Gを 対象	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。

2018	2019	差	
1	2	4	2 一部の研究者については十分支援されている。他はやせ細っている。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 組織毎,プログラム毎に公募をしなければいけないが,優れた案件については組織間で情報共有され,極力継続できるような取組がなされている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2 他の機関については把握していませんが,AMEDについては研究成果に連動して支援が継続されていると思います。(民間企業等,その他,男性)
4	3	4	1 A-stepの流れでは種発掘,育成,事業化の流れができています(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1 大型研究費が切れた後が,問題,継続テーマが続けられない恐れ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 ステージゲート型資金などの試みがされており,良い方向に向かっていると思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1 PO,PD制やステージゲート制が定着してきた。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1 適切な進捗確認が行われていると思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1 ステージ別公募が増えている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1 科研費だけはマトモだが,それ以外はバイアスが強すぎる。結局,斬新な考えは評価されない。実績第一。それなら面接は不要。審査員が審査出来ていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1 ステージゲートが厳しくなってきた。それにともない,失敗を恐れるし,数年単位の継続した研究が難しくなってしまう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1 仕組みは改善されているが,透明性,公平性の観点からは必ずしもうまく機能していない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 AMEDの公募課題の一部は持続的な支援に繋がるものがあるように思われた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 支援が不十分というより,当初の予定から逸脱しても優れた研究成果や実用化が期待できる場合などにおいても,研究者側が支援を最大限に活用して成果を上げる考え方に立つようにはほしい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1 プロジェクトの運営に関わる人材が育ちつつある実感はある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1 ステージゲート制の取り組みは評価できる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1 各大学で活用が増加している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1 身近な公募型研究費の昨今の運用状況を見る限り,改善の方向が窺えるため,評価を上方修正した。(民間企業等,その他,男性)
19	1	1	0 ハイリスクハイリターンという掛け声で開始された多くの内閣府プロがハイリスクローリターンで終わっているのはPD選択が正しくないことと,ステージごとの的確な科学的評価がなされていないことによる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0 政策の継続性に問題があるとともに,継続的に内容を見直し検討する体制が弱い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0 各プログラム間の継続性を意識した運用になっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0 ステージゲート制は,良さそうに見えるものの,ゲートを通過することが主目的になってしまい,スケールの小さな(ゴールがハッキリ見えるような)研究になってしまうと思う。この点の解決が必要と考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0 短期的な成果を追求する傾向が強く,研究の継続性に,研究者が常に不安を抱えている(大学,部長・教授等クラス,女性)
24	3	3	0 ・継続性がないものが多いと思います。また,次の段階の研究はすぐ社会実装に結びつけなさいという要求が強すぎます。・研究期間が終わるとその継続は新たな公募型競争資金に頼るしかない状況。・「画期的だがリスクが高い」研究は数多くあり,その中の少数に大きな資金を投じるよりは多数に小さな資金を投じた方がよい。投資先がハイリスク・ハイリターンのときは投資先を分散することでリスクの軽減を図りつつリターンを確保することができるというのが,初歩の投資理論の教えるところ故に。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	3	0 科研費は非常にフェアであると感じるが,内閣府やJSTは公募と言えるのか? 疑問。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0 評価に応じて,次ステップへの資金配分の仕組みが十分ではないように感じる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	3	0 税金を原資としている政府系プロジェクトではステージゲート制は当然採用されるべきものです。また,最終成果の達成度に対する評価をシビアに行うべきです。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0 プロジェクト資金では常に継続性が問題,現状は運用上もたせているだけで,継続性の制度的な保証の努力はあまり行われていないのでは。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
29	2	2	0 もう少し長期的な支援が必要です。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
30	1	1	0 人材の育成を考えた継続的支援の仕組みを考えるべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0 長期的なスパンで研究することは,予算的にも,人的資源の少なさからも無理です。長期的に重要なテーマよりも,確実に予算がとれる分かりやすいテーマに手を出さないと,研究室の運営が困難です。それが,悪いわけではないですが,長期的なデータをとることは,欧米と比べて難しい状況です。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	3	0 複数年度で予算を柔軟に使える基金型の研究費を増やして欲しい(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0 ステージゲートは多産多死型。我国にもはやこれを行う体力はない。アイデア段階から選別し,育てる仕組みへのシフトが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0 持続性という意味合いで不十分である(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0 政策に振り回されすぎ(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

36	1	1	0	継続性を保ちつつ支援することが全くなされていない(成果が上がった研究は継続されないとそれまで払った研究費が無駄になるという考え方がない?)(公的研究機関,その他,女性)
37	2	2	0	問3-04とも関連しますが,リスクが高い,また,息の長い研究を支える,というところにもう少し配慮をお願いします。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	研究なのか?技術開発なのか?その点を考えて時間をもう少し検討すべきではないか?(民間企業等,その他,男性)
39	3	2	-1	文科省・学振の研究助成金は,私立大学ブランディング事業をはじめ,短期で変更されることがあり,現場が対応に翻弄される。(大学,社長・学長等クラス,男性)
40	4	3	-1	社会実装に繋がり,収益性が高まり始めたテーマに多くの研究費支援をするなど偏りがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	継続性は十分あるとは言えない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	継続性への配慮が不十分。(大学,その他,男性)
43	3	2	-1	幾つかの外部資金において,継続性が保たれず,その分野が停滞してしまうという状況が生じた。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	異なる公募型研究費の橋渡しが難しい状況にあると思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
45	2	1	-1	仲間同士の分配が多いように思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	3	2	-1	コマ切れになっているように感じる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	AMED などの成果が目に見えていないように感じる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
48	3	2	-1	分かりにくいカタカナのテーマが多い(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	2	-1	大学等の個々の研究は,それぞれ異なる発展段階にあるが,大学等の組織としても,個々の研究者にとっても,発展段階に応じた支援の体系性が見えていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	同じ分野とか,はやり分野に行き過ぎ.自由枠を増やすべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	国の方向性(計画や予算)に一貫性がなく,不十分であると思われる。(大学,第4G,その他,男性)
52	4	3	-1	短期的な結果を望んでいるケースが多いように思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	研究費が特定研究者に集中しすぎている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	一部研究費に限られている印象です(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
55	3	2	-1	徐々にではあるが形骸化しているし,新規性が薄れているように思われる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
56	4	3	-1	研究の基本方針が毎年のように変わるため研究の継続性を保つのが難しい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	継続性はなく,自(?)続性を重んじている?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	最近は,継続性・一貫性に欠けるテーマが見受けられるように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	複数のプログラムを連続的につなげることで,基礎研究から社会実装までの研究開発を支援する必要がある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	3	1	-2	期間限定とその後の自立化等が条件になることが多く,また,報告義務の過剰感が強く,余裕を持った研究の妨げになっているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
61	4	2	-2	優れた研究の評価基準が学会での保守的な方向に偏っている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	1	-2	継続的・段階的な研究の進捗管理が,優れた研究に対する継続的な支援というメリットよりも,着実な研究の進捗という重圧を研究実施者に与え,研究の萎縮に繋がっていると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	5	2	-3	JSTの事業にかかわってみたが,基礎的技術開発の支援期間が5年では,短すぎて不十分であった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	5	1	-4	全部を求めすぎる.基礎研究でコツコツ積み上げることを評価していない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,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	2019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	146	377	609	478	217	51	5	1,737	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	2.9	2.8	-	-0.14	-0.12	-0.04	-	-0.30
大学等	124	299	498	415	194	47	3	1,456	2.9	1.9	3.1	4.5	3.2	3.0	2.9	2.9	-	-0.13	-0.10	-0.04	-	-0.27
公的研究機関	22	78	111	63	23	4	2	281	2.4	1.5	2.7	4.0	2.8	2.7	2.4	2.4	-	-0.18	-0.24	-0.06	-	-0.47
イノベーション俯瞰グループ	88	96	207	128	45	7	2	485	2.6	1.9	2.9	4.2	2.9	2.8	2.7	2.6	-	-0.07	-0.08	-0.10	-	-0.26
大企業	39	15	71	34	11	1	0	132	2.7	2.1	2.9	4.1	2.9	2.8	2.7	-	-0.08	-0.06	-0.09	-	-0.22	
中小企業・大学発ベンチャー	28	29	33	28	7	3	1	101	2.5	1.7	2.8	4.1	2.7	2.5	2.5	-	-0.25	0.11	-0.05	-	-0.19	
中小企業	19	13	18	12	5	3	0	51	2.7	1.8	2.7	4.2	2.7	2.5	2.7	-	-0.11	0.19	-0.03	-	0.05	
大学発ベンチャー	9	16	15	16	2	0	1	50	2.3	1.6	2.8	4.0	2.8	2.4	2.3	-	-0.37	0.02	-0.09	-	-0.43	
橋渡し等	21	52	103	66	27	3	1	252	2.6	1.9	3.0	4.3	3.0	3.0	2.8	2.6	-	0.00	-0.19	-0.14	-	-0.33
男性	202	416	731	558	241	52	6	2,004	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	2.9	2.8	-	-0.13	-0.11	-0.06	-	-0.29
女性	32	57	85	48	21	6	1	218	2.5	1.6	2.7	4.1	2.7	2.6	2.5	2.5	-	-0.11	-0.13	0.01	-	-0.23
社長・役員、学長等クラス	47	66	142	114	36	1	0	359	2.7	2.1	3.2	4.4	3.1	3.0	2.9	2.7	-	-0.19	-0.02	-0.24	-	-0.45
部長、教授クラス	69	189	379	261	98	25	3	955	2.7	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	2.8	2.7	-	-0.08	-0.02	-0.08	-	-0.18
主任研究員、准教授クラス	67	154	208	146	96	22	3	629	2.8	1.7	2.9	4.5	3.2	3.1	2.8	2.8	-	-0.12	-0.28	0.04	-	-0.36
研究員、助教クラス	40	55	64	66	25	10	1	221	2.9	1.7	3.0	4.5	3.0	2.9	2.8	2.9	-	-0.14	-0.11	0.07	-	-0.18
その他	11	9	23	19	7	0	0	58	2.8	2.0	3.0	4.2	3.5	3.2	2.8	2.8	-	-0.26	-0.43	0.05	-	-0.64
雇用形態	71	131	246	191	83	12	0	663	2.8	2.0	3.0	4.4	3.2	3.0	2.9	2.8	-	-0.13	-0.16	-0.07	-	-0.37
任期あり	163	342	570	415	179	46	7	1,559	2.8	1.9	3.0	4.4	3.0	2.9	2.8	2.8	-	-0.12	-0.08	-0.05	-	-0.25
任期なし	1	13	53	44	12	0	0	122	2.9	2.3	3.3	4.4	3.4	3.1	3.0	2.9	-	-0.26	-0.15	-0.09	-	-0.50
業務内容別	8	21	47	55	22	2	0	147	3.1	2.4	3.5	4.7	3.1	3.1	3.3	3.1	-	0.01	0.18	-0.15	-	0.04
学長・機関長等	128	304	460	341	170	44	5	1,324	2.8	1.8	3.0	4.4	3.1	3.0	2.8	2.8	-	-0.15	-0.14	-0.02	-	-0.31
マネジメント実務	9	39	49	38	13	5	0	144	2.6	1.7	2.7	4.2	2.9	2.9	2.6	2.6	-	-0.09	-0.21	-0.09	-	-0.39
現場研究者	80	223	340	295	131	35	1	1,025	2.9	1.9	3.0	4.5	3.1	3.0	2.9	2.9	-	-0.15	-0.11	-0.02	-	-0.28
大規模Pの研究責任者	12	14	28	24	11	5	0	82	3.1	2.0	3.2	4.8	3.3	3.3	3.1	3.1	-	0.04	-0.19	0.01	-	-0.14
国立大学等	32	62	130	96	52	7	2	349	3.0	2.1	3.2	4.6	3.2	3.1	3.1	3.0	-	-0.09	-0.05	-0.12	-	-0.26
公立大学	16	69	70	51	29	12	0	231	2.7	1.5	2.7	4.4	3.1	2.9	2.7	2.7	-	-0.22	-0.19	-0.04	-	-0.45
私立大学	31	59	113	91	46	10	0	319	3.0	2.0	3.1	4.6	3.2	3.1	3.0	3.0	-	-0.02	-0.13	-0.05	-	-0.20
第1グループ	25	79	132	100	41	10	1	363	2.8	1.9	2.9	4.4	3.0	2.8	2.8	2.8	-	-0.20	-0.04	-0.01	-	-0.26
第2グループ	48	83	165	154	70	14	2	488	3.1	2.1	3.3	4.6	3.3	3.3	3.1	3.1	-	-0.08	-0.12	-0.06	-	-0.27
第3グループ	28	37	53	43	30	13	0	176	3.2	1.6	3.1	4.8	3.1	3.1	3.0	3.2	-	0.01	-0.13	0.23	-	0.11
第4グループ	32	86	126	110	57	11	2	392	2.9	2.0	3.1	4.6	3.4	3.2	3.0	2.9	-	-0.23	-0.17	-0.08	-	-0.48
理学	15	38	61	44	16	5	0	164	2.6	1.9	2.8	4.2	2.8	2.8	2.7	2.6	-	-0.03	-0.04	-0.06	-	-0.14
工学	34	77	136	86	43	12	1	355	2.8	1.9	2.9	4.4	3.1	3.0	2.8	2.8	-	-0.14	-0.13	-0.08	-	-0.35
農学	55	81	169	110	37	5	2	404	2.6	2.0	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	2.6	-	-0.13	-0.07	-0.17	-	-0.36
保健	33	15	38	18	8	2	0	81	2.6	1.9	2.6	3.5	2.2	2.5	2.4	2.6	-	0.32	-0.19	0.27	-	0.39
産学官連携活動あり(過去3年間)	30	29	81	44	18	2	0	174	2.7	2.0	2.8	4.0	2.7	2.7	2.6	2.7	-	-0.04	-0.04	0.04	-	-0.04
なし	53	33	72	39	6	2	1	153	2.4	1.9	2.8	4.1	3.0	2.6	2.6	2.4	-	-0.38	0.02	-0.27	-	-0.63
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	234	473	816	606	262	58	7	2,222	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	2.9	2.8	2.8	-	-0.12	-0.11	-0.06	-	-0.29
なし・分からない	53	33	72	39	6	2	1	153	2.4	1.9	2.8	4.1	3.0	2.6	2.6	2.4	-	-0.38	0.02	-0.27	-	-0.63
全回答者(属性無回答を含む)	234	473	816	606	262	58	7	2,222	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	2.9	2.8	2.8	-	-0.12	-0.11	-0.06	-	-0.29

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との。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。

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續・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。

	2018	2019	差	
1	2	4	2	電子化等,進歩がみられます.感謝しております.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	1	3	2	職場内で,申請にかかる説明会や書類準備指南が行われるようになり,支援していただいている姿勢は感じます.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	3	4	1	過去に比べれば改善している.(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	4	1	ある程度の負担は仕方が無い.適切な評価が出来る資料が求められる.(大学,その他,男性)
5	2	3	1	徐々に低負荷の方向へ進んでいる.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	科研費の公募システムは改善されていると思う.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	科研費の書類が変更された(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	悪くはなっていない.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	申請や評価に係る負担は,システムの改善を通して低減する方向に向かっていると感じる.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	科研費審査などは,だんだんやりやすくなっているように思います.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	徐々に軽減されている.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	以前よりは,申請時の申請者の負担は減ったように感じます.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	簡素化されつつある.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	Web等を活用するとともに,申請書の書式等も工夫されている部分があると思います.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	URAの支援による若手研究者を中心として科研費申請書作成支援などが行われており,一定の効果が上がっている.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	科研の申請書の分量が減ったのは,確かに楽です.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	進んできている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	申請時の負担はWeb申請の導入により少し軽減しているため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	電子申請のシステムが以前より使いやすくなってきた(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	申請者の手続き簡略,負担減が行われている.審査員場合,負担の低減より,責任と業務としての権利を明確にすべき.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	以前に比べて,準備する書類の量は減ったが,それでもまだ多い.作成する時間を確保するのが大変.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	申請方法が明確になり,審査の透明性,審査内容について分かりやすくなった.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	科研費の新様式の申請書は審査員の負担を軽くすると思われるが,一方で多分野の審査員によって公平な評価がおこなわれているかどうかは疑問である.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	2	3	1	少しずつ改善はされていると思います.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	本年度より科研費の予算の計算,入力ソフトが充実し負担が減った.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	科研費の申請は楽になった(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	よりよい選択をするためには,ある程度の負荷は必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	ここに間接経費を多く使えるように制度を定めるべき.(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	シニアな研究者になるほど,他の研究評価に割かれる時間が多くなる.透明性・公平性の確保と効率化のバランスが必要である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	評価のための研究に,研究が矮小化する可能性(危険性)について,もう少し議論する必要があると考えている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	3	0	・以前よりはかなり改善されてきた.・負担は軽くないが,軽くすることが可能なか妥当なかわからない.・申請者の課題実施に際しての手續き,特に資金の使い方等の制限は大きな負担となっている.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	本来,URAや事務職員が対応すべき業務を研究者がしている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	特に大きな金額の研究費の選考がおかしい印象あり.素人が選考に参加している?(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	4	0	申請,評価の負担は金額に応じて,必要なことであるが,より意味のある内容にするための工夫は必要.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
35	2	2	0	相変わらず,書類に記載する文字数や分量が不必要に多い感じがします.文字数が少なくても要点はわかります.この視点では,最近の科研費書類では記述すべき分量がかなり少なくなったと思います.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
36	3	3	0	かなり負担となっている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0	これに関しては余り良くなった印象が無い.更なる改善を望む.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	2	0	特定の人に負担がかかるようになっていないか.(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)

39	1	1	0	書面審査に関与した経験がありますが、あの作業に対してあの報酬はコンプライアンス違反です。審査の価値が全くわかっていない。それはそもそも科学技術に対する理解が全くなされていないからに他ならない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	1	1	0	申請書での旅費等記載がかなり面倒になっています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	4	4	0	事務処理の効率化を目的とした手続きのオンライン化など,改善に向けての努力が随所に見られる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	書類がかなり少なくなったように思うが,審査機関が少なく深く掘り下げている時間がない場合が多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	全く低減できていない,審査・評価ばかりで,地道な研究ができない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	1	1	0	パーマメント職員で契約や予算管理の人材が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	不必要な会議,書類が多い(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
46	2	2	0	負荷は大きい,公的資金を使うのだからある程度は仕方ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	2	2	0	研究内容ではない報告書の体裁やプレゼン資料の細かなチェックが多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	2	2	0	相変わらず(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	1	1	0	手続きの負担が大きすぎる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
50	2	2	0	評価に要する負担はむしろ増大傾向にあると認識。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	年度での採択時期,あるいは経費の使用可能となる時期が遅れるので,特に1年目の負担は軽減されていないと思います。(民間企業等,その他,男性)
52	2	2	0	研究に専念できる体制になっているか疑問である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	2	2	0	形式にとらわれない申請書の記入が,一部あってもよい,中身の薄い研究を,上手に申請書を書く技量でごまかされないように。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	評価に関わる調査が多様化し非常に増えている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	審査側にとっては,(審査範囲の拡大により)専門外の研究についての評価が求められるが,これを的確に行うための方法論が確立していない,審査員の視野と知見がどの程度なのか,大きく依存する。申請側にとっては,審査員の多様性が増えたことによる説明の仕方の工夫が一段と難しくなり,説明の負担が増えた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	大きなプロジェクト数を増加すれば取り組み負担が軽減できるが(大学,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	評価者の質が低く,無駄な説明をさせられることが多い(大学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	省庁によって手続きや監査基準等が異なっていることが研究者の負担増につながっている。(大学,その他,男性)
59	2	1	-1	会計検査院が入るとその指摘事項が出るたびに詳細なマニュアルと監査事項を求められることで,研究者のみならず事務局の負担が多くなる。(大学,その他,男性)
60	2	1	-1	世界的にみても,審査員の質が極めて低い,審査員への教育制度がない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	手続・評価等はますます混沌化している。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	報告書が多すぎる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	明らかに負担が増した。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	毎年の変更点が多い。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	事務作業は益々増えている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	最近の公募型研究費の中には,必ずしも研究者の負担軽減になっていないものもあるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
67	2	1	-1	Q-LEAPというプロジェクトで事務的負担が急増した。CRESTやさきがけなどのやり方を踏襲して負担を軽減してほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	4	3	-1	審査員の負担が大きい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
69	3	2	-1	審査員のボランティア精神に依存している割合が高いと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	3	2	-1	取組の進展が見られない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	最近の大学における教育に関わる労力が過大化しているなかで,申請者や審査員の負担はより大きくなったと感じられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
72	4	3	-1	制度,規則の変更が頻繁であるため対応が難しいところがある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
73	2	1	-1	政府の公募型研究費の申請が,申請書の様式や審査の複雑化,評価の煩雑化などの方向に進んでいて,研究者の負担を増やしているように思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
74	2	1	-1	審査の負担はかなり大きい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	以前より負担が増えてきている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
76	2	1	-1	負担低減の方向性が間違っているように感じる。あまり重要でない点のポイント制が進んでいるように感じる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
77	4	3	-1	審査評価の負担が多い,科研費に関しては負担軽減の取り組みがなされている(それでも負担は多いが)(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
78	4	3	-1	実際に審査に関わり,負担の大きさを実感した。特に専門分野ではない申請課題の審査の割合が多い点が問題。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	5	4	-1	電子化が不十分(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
80	4	3	-1	公正な採択を実現するには詳しい申請書作成は避けられない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

81	2	1	-1	複数年の公募型研究費において、年ごとの継続時にほぼ同一のファイル作成や内容記入を行わせる点は、効率的とは思えない(=差分だけ記入させればよいのではないか)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	3	2	-1	審査員の負担が尋常ではないと愚考。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
83	2	1	-1	NEDOの手続きはさらに煩雑になった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
84	2	1	-1	手続き・評価方法に工夫を。書類審査の前にヒヤリングをすとか、公開評価をすとか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
85	2	1	-1	いつも指摘するが、事務方は全く理工学を理解しない人で固めるのは非効率の根源。なぜ文系の人に科学技術関係の事務をやらせるのか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
86	4	3	-1	委員の報酬が低く、民間人が引き受けにくい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
87	3	2	-1	手続き・評価の負担はむしろあがってきているように聞いております。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
88	2	1	-1	手続き、審査等に非常に手間がかかる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
89	4	3	-1	求められる申請書類の多さは、改善どころか悪化しているような気がします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
90	3	2	-1	終了した大型政府プロジェクトは、OECDのイノベーション部門等による国際的評価を実施し、その提言を活かして次のプロジェクトの立案を行うべきではないか？現状では、国内総合研究所のおさなりな報告書で済ましており、労多くして実が少ない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
91	3	1	-2	省庁ごとの違いが大きい。研究予算に対応する省庁職員の裁量の幅が大きいことが原因。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	3	1	-2	AMEDに関する事務手続きの負担が年々増してきている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
93	5	3	-2	科研費の審査において、発表論文を審査員がウェブで検索せねばならなくなったのは負担増である(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
94	3	1	-2	公募型研究費などの評価時における作業負担が増加しているように感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	4	2	-2	どんどんマクロマネージメント化しており負担が増えている。研究なので失敗もある。すべてを成功させようとする余りに、無理なアドミニストレーションへの労働が非効率に増えているように感じる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
96	4	1	-3	年々、負担が多くなってきているように感じる。(大学,第3G,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

- 1 研究成果と研究費のIRが管理できる共通フォーマットがあれば利用したい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 2 学術及び基礎研究において, 挑戦的でリスクが高い研究開発で, 「堂々と失敗しました」と言える体制になっていないのではないかと。また, 「トップ」の意向に逆らって「余分なこと」ができるような余裕のある制度になっていないのではないかと。この意味で, 現在のPD制度は見直しが必要では?(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 3 各機関が様々な制度設計に工夫を凝らしていることは評価できるが, 結果としての配分において, これまでの獲得実績の重視からか, 一部の機関に集中がより進んでいる事実は明らかで, 科研費に比べると, 粗いながらもエポックメイキングなアイデアが採択されにくい印象がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 4 いまだに国からの大型研究プロジェクトは, ある特定の大規模大学や研究所に集中する印象を受ける。研究費の重複申請やエフォートについては厳しい審査が必要と感じる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 5 競争的資金をもう少し減額して, 各教員・研究者に割り当てられる通常研究費をある程度増やすべき。いろいろ問題はあるが, 現状では競争的資金にあまりに偏っているのではないかと。また, 色々な公募型研究費があり, 審査員の負担が非常に大きい。少し整理したらどうか。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 6 政策誘導的な(トップダウン的な)ミッション志向型の研究費の配分に対して, 研究者個人の興味・問題意識に基づく基礎研究(ボトムアップ的)への研究費の配分を, 単なるバラマキにしないためには, ボトムアップの中から関連のあるものを見つけ出し, 束ねて支援するなどの, 基礎研究への目利きも必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 7 基礎と応用の分野が分かれていない。どうしてすぐに成果が求められる分野に研究費が偏っていると思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 8 社会実装に繋がりが始め, 収益が得られているテーマについては, 関連起業した企業からの研究費の投入を非課税にするなどして独立的に発展させて, むしろ現時点で収益性が無くとも, 基礎的で発展の見込みのあるものに重点を置いて支援すべきと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 9 研究成果の客観的評価体制が不十分。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 10 先の項目でも指摘したように, 各機関では経費が不十分であることから, 学術研究・基礎研究等をマネジメントする状況にない。歴代のノーベル賞候補者が指摘するように, イノベーションへの貢献をうたった管理の手法については限界に来ているのではないかと考えている。新しいものを産み出す基礎的な研究への支援を進めるのは必須のことであり, 多額をかけている研究分野への経費配分を見直すべきと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 11 基礎研究より応用研究に重点が置かれている。研究費についても偏りがあるように感じている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 12 大学の研究費マネジメントについて, プロデューサやマネージャのような独立したプロが必要だと思いますが, おそらくほとんど手当てされていないと思います。なんらかの施策が必要だと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 13 研究レベル低下の原因に, 以前に増して(研究力がそれほどでもない)特定研究者が(複数の)大型予算を同時に獲得することが挙げられます。お金があると発表研究論文数は増えるため, そのような研究者は次の研究費を継続して獲得するようです。問題は大型予算を獲得しながら, 「Top 10%」論文のアウトプットが少ないことです。解決策として, ①大型予算では数のアウトプットを評価するのではなく, 「Top 10%」の論文数(或いは, 例えばインパクトファクター10以上の論文数)の最低条件を付与して, その条件をクリアできない場合に次の申請を制限すること, ②大型予算を並列, 複数獲得できないようにすることが対策として考えられます。評価法を変えることによって現状を一気に変えることが可能と考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 14 学術基礎の研究はやりにくい状況です。これが何に役立つのか, これで儲かるのか, 目先のことだけが重視される傾向になるように思います。中小企業と研究していると, まさにそんな感じで, 基礎学術的な研究とは程遠い感じです。地方大学に対して小額でもいいので, 学術基礎に関わる研究ができる制度がほしいですね。地方ほど, ゆっくり時間が流れているので, 競争するような研究は全くできないので, 独創的な基礎や学術研究をする環境が整備されているようにも思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 15 研究費マネジメントに研究時間を割かれ過ぎである。よって, 研究費マネジメントの負荷を低減する施策の検討, あるいは, 専門スタッフの充実が必須である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 16 研究費のマネジメントが複雑化している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 17 ほとんどの研究費は3-5年のケースが多く, 10年規模の研究も対象とするプログラムが必要。例えば, 予防医学の分野では長期間の検討が必要であり, また, 抗がん剤の評価では, 5年生存率を評価する場合も長期間の研究費支援が必要になる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 18 研究成果に応じた資金配分が実際にフェアにできているかの検証が必須(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 19 事業の継続性の観点は, 多面的な見方が必要で, 例えば, 自然科学系と人文社会科学系, そして場合によっては融合系で, 成果創出の期間に大きく差異があると考え。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 20 望遠鏡や加速器などの巨額プロジェクトが注目を集めるが, 生活や安全, 技術の向上に関する研究にも研究費は回すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 21 研究者としての採用時の基準を高くして, 研究プロジェクトではなく, 研究者に予算を付ける方式を取り入れると良いように思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 22 NEDO,JSTでは研究評価,マネージメントのできる大学教員OBを柔軟に使うべきであろう.これまで大学OBは総括クラス,事務局は企業研究者OBが多い.この枠組みを変えることが出来ると良いが.能力のある教員OBは多い.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 マネジメントより以前に,そもそも学術研究・基礎研究は国家として何を求めて行われるのか,再度徹底する必要がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 それぞれの研究の時間的展開パターンは異なるので,リードタイムは個別に十分考慮する必要がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 審査側の負担が大きい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 支援人材・体制が不足している.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 もう少し大きな額を基礎研究に審査すること無く配分してほしい.経常的研究の継続のため(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 間接業務が多くなりすぎて自ら研究に関わる時間がなくなっている.間接経費が共通事務や組織全体の予算補填につかわれており,直接的な研究支援の目的には使われない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 外部研究費の配分では,研究内容よりも,出身大学・大学院のつながりが重要な役割を果たしていると感じる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 審査が形式化している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 基礎研究の資金が不十分な中で興味深い成果は出ているが,成果を社会に還元する仕組みがアンバランス(昔のまま)である.大型の戦略的資金配分と共に,柔軟な資金配分の仕組みが求められる.年度毎の予算管理では変化の激しい研究,イノベーションの速度に対応できていない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 研究経費を垂れ流しにはできないことは,よく分かっているものの,ステージゲート制や評価が毎年来るような制度は,研究者を疲弊させていると思う.評価というよりは,メンターとしての機能を資金提供元が持つ必要性があると考えている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 国内における大きな課題は,研究費を支援する側のPO,PDの立場に居る人材が不足している点にある.自らの研究を展開しながら,他の研究のPO,PDに任せられているケースが多すぎる.これをプロフェッショナル化することが必須である.これまでの経験で,欧米におけるこの立場にある者は幅広い識見と公平さを持っている.JST,AMED,NEDOなどはこの面の人材育成が急務である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 学術研究・基礎研究と研究費マネージメントに関する調査・研究が全く不十分で,PDCA(PDSA)サイクルが回っていない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 研究費のマネージメントは企業出身者を入れるべきです.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 NEDOなどで,研究スタート時の研究費の予算を月次で作成し,毎月の差異をトラッキングするのは過剰管理ではないか?研究の性質にも依存するが,進捗によって途中で変更になるのは自然なことと考える.現実的には,事務サイドに専任者がいないと受託不可能な状態で,企業から共同研究を断られるケースがある.(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 37 いらぬことを言ったため通常複数年務める評価委員を単年度で解任された.うるさいのも任命しておかないとお手盛りになってしまうのでは?(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 PDや評価者が重鎮であることは重要であるが,過去の価値観でのマネージメントとなっており,イノベーションに対応できていない.若手のPDや評価者の体系的な育成が急務である.(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 39 全ての研究がイノベーションにつながるわけではない."ローテク"といわれる地道な研究活動に対する研究費は少ないと感じています.(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 40 研究費については,○大をはじめ旧帝大に集中しており,私立大学への支援はわずかである.(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 科研費並みに自由に研究費が使える体制が研究力強化に繋がると考えます.(大学,その他,男性)
- 42 資金配分機関(JST,AMED等)の実績報告は,平成29年度分から従来の紙媒体の報告に加えて,e-Rad上での報告を求められており,2重の報告となっているため,研究者・事務部門の負担が増えている.(大学,その他,男性)
- 43 学術研究・基礎研究という定義を明確にする必要があると思う.高等教育機関=大学という認識であるが,教育と研究の役割の中で教育機関としての人材育成,社会人の学びなおし,研究機関としてイノベーション,Society5.0,国際的競争力,と幅広く求められている.URA人材育成やコーディネーターに対する支援やクロスポイント人材の活用など制度化しているがまだまだ運用がされていない制度があり,研究費マネージメント状況は改善されているという段階ではない.しかし,徐々に改善されているがその仕組みや運用について,私学経営にとって大きな負担となっている.(大学,その他,男性)
- 44 公募型研究・トップダウン型研究で設定される課題内容に疑義を持つことがある.特にAMED予算の多くは短期的視野の課題に使われており無駄も多いのではと感じる.公的資金の特性を踏まえ,公募型研究の予算とボトムアップ型の基礎研究の予算の配分を変えて基礎研究への配分を増やすべきではないかと感じる.(大学,その他,男性)
- 45 研究費支援の基本的なコンセプトが確立されていない.その状態で成果のみを求める傾向があり,評価システムの最適が叫ばれて久しいが,まだまだである.(大学,その他,男性)

- 46 ・俯瞰的な視点を持つ研究者の育成が急務、と思います。Topとされる論文誌への掲載数は増え、国際的な地位が上がっています。戦略的に、URAのような人材を育成していくことが重要です。・トップダウン研究費のなかには、報告書とかの要求が細かすぎて、研究以外の時間が多くとられるケースが見られますので、もう少し研究者にマネジメントを信用してまかせなると、改善してほしいと思います。・研究費マネジメントは大学の部局事務に大きく依存している。本来の間接費等がその人件費に充てられるべきであるが、間接費の使途は大学・部局の規則により様々であり結果的には、本来の目的には使えない状況がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 47 研究費の使用がファンド毎に異なり、また単独の支援に対して、他の経費の流用を要求するようなマネジメントに問題がある。要するに支援額が不十分な分を他の経費を充てさせるという指導は、ルール違反である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 世界レベルで既に大きく出遅れている分野(トポロジカル材料や量子情報分野)に大きな予算(世界的には中途半端で不十分な予算)をつけて、何の意味があるのか?よくわからない。おかげで三流研究者であっても比較的大きな予算を獲得していて、若手研究者が勘違いをしている状況である。腰を据えて難しいことに挑戦するような若手研究者が減り、流行り物に流される若手が増える一方でであると心配である。世界的にリードしている分野で、諸外国から追いつかれないようにするのが国策として重要であると思うが、そういう研究を支える若手を減らしてはいけない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 49 平均的にみると、研究レベルの低下は深刻です。ここの分野では、良い分野もあります。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 50 審査員と審査員ごとの審査コメントが公表されないことが、国際的信頼性を下げている。加えて、極めて短期間での成果還元を求める「委託費」が増大することで、研究計画の自由度すら減退しつつある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 51 基礎研究の多様性や質の高さは十分にイノベーションの創出につながっている。単にビジネスに出来ていないためにマネタイズされていないだけ。ビジネスマンに技術を理解させるための教育が必要な段階。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 52 腰を据えて取り組む必要のある挑戦的課題を設定することを、状況が許していません。分かりやすい(効果が目に見えやすい、大衆の共感を呼びやすい)課題設定が結果的に励行され、学術の表層化を招いています。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 基礎研究のパーマネントポストおよび基盤的研究費をどんどん増やさないと、日本の基礎研究は立ち行かなくなると思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 研究費マネジメントに柔軟性ができたことは評価できる。一方で、学術研究は近視眼的(出口優先的)な研究を優先評価する傾向があり、基礎研究の育成や発展の妨げとなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 成果重視の研究費が多いため、簡単に結果が出る研究が多くなっている状況は変わっていない。制約の少ない状況で、自由な発想を生み、何らかの結果に結びつける道筋を作れる環境を作ることには簡単ではないが、試みるべき。画期的な成果の多くは、理解あるパトロンの下での自由な研究活動がもとになっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 出口指向によりすぎていて、基礎研究における徹底的な深掘り研究が皆無になりつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 競争的資金は量/数を絞ってきちっと審査をするべき。それ以外の基盤的資金は安定的に配分すべき。現状は、言葉だけを新しくして内容自体は挑戦的でないものが採択されている傾向が強い。研究者の側も真に挑戦的な課題を申請するなど真摯に対応すべきだと思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 基礎研究の多様性は、残念ながら確保されていないのが現状だと思います。成果を出さなければならないのは当然ですが、3~5年で成果が出ない分野は、つぶれていく仕組みになっています。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 科研費は良いが、基礎研究以外の研究は産学連携など科研費以外の大きな資金源があり、基礎研究が相対的に軽視されている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 政府の公募型研究は、継続性がない。毎回新しい課題に新しい動機と目的を与えて書類を書かなければならないが、基礎研究とはそういうものではない。10年くらいの単位にして、研究状況の報告を2年に1回くらいして、成果が出ていないような状況ならば少しずつ減額、成果が出たらまた増額、などしていけばいいのではないかと。現状では、報告書を書くインセンティブもなく、時間の無駄と感じている研究者が多い。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 61 コネや雰囲気流されて、一部の研究者に過剰量の研究費が集中しすぎている気がする(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 62 科学研究費についての改革は、手続の簡便化や内容の実質化など評価できると考えている。一方、研究の評価基準に関しては悪化しているように思う。産業創出は重要な要素であるが、そこに評価の基準を過剰に置くことは問題が多い。歴史的経緯を見れば、科学の発展は決して予測的、もしくは予定調和的なものではなく、あくまで後知恵的に経緯を説明できるようなものである。近視眼的に研究の位置づけと意義をよく考えることは当然であるが、大型研究費の評価が過剰に近視眼的な視点で評価されることは却って科学コミュニティの基礎体力を奪うことにつながるのではないかと危惧する。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 63 基礎研究はすぐに成果につながるとは限らない。なんでもかんでもイノベーションにつながるわけではないし、すぐに繋がるはずもない。長い研究があつてこそ、イノベーションを安易に期待することで、日本の基礎研究が弱体化したのではないかと。安易な基礎研究は排除すべきだが、長期的視野での基礎研究を求めることが必要。(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 64 トップダウンで公募型というのは止めるべきであると考え。ほぼ決まっている公募に応募するだけ、労働力の無駄であるし、決定の責任が曖昧になる。トップダウンならば、トップの判断で課題を選び、トップの責任を問うべきである。いい加減で、我田引水な公募が目につく。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 集中と選択はよいが、現状ではそれが行き過ぎている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 66 政府、資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)基礎研究の重要性に対する認識が低すぎる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 科研費の採択率を大幅に上げるにより,確実に日本の研究力は上がります.これは確率論的にそのようになります.さらに運営費交付金の確保と増額も学術研究・基礎研究の発展に繋がり,その結果,世界の中での日本の大学の地位向上に繋がるでしょう.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 情報や医療医療など,進展の早い分野の研究の評価を高齢者がしていることがあり,その評価がきちんと行われているかどうか,疑問に感じる.年功序列社会の弊害がでてきていると強く感じている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 近年,あまりにも,大学の研究といえども社会的な要請に応えるべきとの要請が強すぎています.どんな研究でも,0から1への部分を戦略的に進めることは不可能です.戦略的に進められるのは,1から10や10から100の部分です.ノーベル賞は,0から1への貢献に授与されることを考えると,現在の研究費の状況は,将来の日本のノーベル賞を減らす方向に進めてしまうと思います.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 70 資金配分機関(JST等)のプロジェクトにおいて,参画研究者の研究成果を評価して資金配分を決めるのは良いが,一方で参画研究者側から上層部(POやチームリーダーなど)を評価する仕組みは一切ないのが気になる.参画研究者側から見て,上層部のリーダーシップあるいは目利きに疑問点があり,成果が出そうもないプロジェクトに人材・資金が多く投入される例も多くあり,うまく成果が出ない場合は上層部が一新されるような措置も必要だと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 先にも書いたが,一点集中型が増えているので多様性は失われているでしょう。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 72 本当に挑戦的な研究に対する支援をもう少し拡充しても良いのではと感じる. 挑戦的研究という種目, 結局これまでの申請者の実績で判断しているように感じる. (大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 73 とにかく大型プロジェクト偏重をやめていただきたい.少なくとも私が所属する情報系の場合,研究者を大規模に組織して(=多大なマネージメントコストを支払って)はじめて実現できることは珍しく,個人の着想が研究を進展させることが多い.大型の研究計画が事前に策定できるということが何を意味するか考えていただきたい.先の見えた作業ではなく,真に革新的な研究を事前に,大規模に計画に組み込むのは曲線的であり,めったなことでは実現できない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 74 基礎研究は目的を設定することなく,自由な雰囲気の中で育つものです.業績や結果を前提とした競争的資金による研究では育ちません。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 研究の多様性はまったく確保されていない,一方で突出した分野への一極集中を加速している。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 アカデミアに関して言えば,バイオ関係で日本の研究者の研究は非常に質が高い.一部の論文ねつ造が言われているが米国にいるときにはもっとひどいねつ造の現場を多くみているし,現在でも続いていると考える.評価が高い商業誌に載った論文しか高く評価できない審査員を使用しないことが重要.科研費の審査に参加することがおおくなると特に強く感じる傾向である.審査員に対する負担はその重要性から多くてよく,そもそも内容も読まない審査員はいくら有名国立大学の研究者であろうと排除すべきである.審査の質は審査書類を見ればすぐわかる.CRESTの採用などで定年退職後の教員などに振られているのは言語同断と考える.それらをなくし,申請書類をしっかりと読み込んで的確に審査すればよい研究が採択されイノベーションにもつながると考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 77 薄く広くの基礎研究と厚く狭くの応用研究とのメリハリをしっかりとつける。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 78 基礎研究という言葉の意味が,概ね「社会的要請に答えるための基礎研究」という意味でしか使われていない.しかし,過去の例を見ても,全く関連のなさそうな純粋基礎研究があるきっかけで社会的要請に大きく答えることができるようになった例が多くある.最初から目的を設定した基礎研究をやるより,研究者の内在的動機に基づいた基礎研究を,近視眼的な社会的要請と離れて支援することが,結局のところ社会的要請に答えることになると思う.しかし,そこには無駄が多く発生するので,十分な研究資金の確保が重要であろう.その意味で,社会に十分な余裕がなければ難しい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 79 研究費の申請に関しては,特に科研費などシステムがよくなってきて,申請しやすくなった.一方で,合議審査などが適切に行われているかどうか疑問に感じている.1次審査の結果が十分に反映されていないように感じるとともに,特定の審査員の意向によって配分が決定されているような状況もあり,旧体制に戻ってしまっているように思う.その結果,基本的な研究基盤が失われ,早期に実用化されそうな研究にのみ予算配分される傾向があり,将来の日本の研究力の低下が予想される。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 80 JST・AMED・NEDO等は目先の成果を伴う短期的な研究を重視し過ぎており,学術研究・基礎研究の発展にそれほど貢献できていないように思われる.JSPSの研究費を増額すべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 81 科研費の応募区分によって難易度が異なりすぎている.高難度の免疫のカテゴリに出すべき先生が,内容を書き換え食品や健康科学の区分にあてて出し予算を取りに行く状況が横行している.薬学領域の基盤Bクラスになると,教授が優先採択される状況も明確になっており,准教授以下は極めて厳しい状況にある.例えば,不採択理由をもっと明確化し,前年A判定で不採択となった申請については,リバイス対応をすれば,翌年採択されやすくなるなど,さらなる科研費システムの改革が必要と思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 82 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)
- 83 各ファンディングエージェンシーでプロジェクトや研究開発課題の重複がみられるため,府省間を跨ぎ段階的に研究成果を活用する仕組みの整備を望む.例えば,科研費のような重複応募制限の整理や既存採択課題の必須要件を示すだけでも一貫性を示すことができると考える.また,研究費マネジメントに関してはアワードイヤーの導入の検討を望む.これによって体制・環境などの準備の他資金とエフォートの重複をかなり改善できると考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 84 学術研究・基礎研究の多様性の確保が重要である.多様性の確保のためには,目利きや評価システム自体が阻害している場合もある.研究能力を評価し,研究内容は評価しないような仕組み(システム)が必要ではないか。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 85 公募型研究費における審査員の負担軽減は喫緊の課題と捉えていただきたい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 86 学会の専門分野内で評価するシステムもあるが,身内同士で評価しあうことになりかねない。海外からの評価を含め,より意味のある評価ができるような工夫が必要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 87 現在の科研費は,運営費交付金の減少にともなって,日常的な研究教育に使われている状況になっている。チャレンジするための財源としての機能は減少しているように思われる。公募型研究費の選択と集中は,現状を見る限り,大きな成果を上げているようには見えない。ハイリスク・ハイリターンを謳うのであれば,評価にも明確な優劣をつける必要があると思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 88 研究費マネジメントについては各資金配分機関で十分に工夫されていると思うが,国の研究予算が少なすぎる。倍増すべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 89 トップダウン型の研究費,特に産学連携を促進している研究費は,短期間に成果を求める傾向が強く,基礎研究とのギャップがなかなか埋まりにくい。しかし,最近では大学に知財や産学連携の専門家を配置しつつあるので,それを繋ぐ仕組みが少しずつできつつあるので,今後はある程度期待できる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 90 博士学生,教員とも生身の人間であり,1日に24時間しか与えられていない。その中で時間のマネジメントを上手にすることが以前より重要になっている。研究教育以外のことで精神を病む人,人間関係で悩む人が多い時代である。会社や学協会との付き合い方,非常勤職員との接し方を含めた社会人教育プログラムが必要で,大学や研究員に最も欠けているのは目下の社会常識である。これを知った上でないとマネジメントは語れない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 91 採択テーマに偏りがある。成果が安心して得られるテーマを採択する保守性が見える。真に新しいしかつリスクあるテーマの採択が少ないように見える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 92 研究費マネジメントにおいて,異なる公募型研究費の橋渡しやステージゲート制を進めることができるような人材の育成が進んでおらず,地方においてはそのような人材の確保が極めて難しい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 93 研究費を配分した後のフォローが弱い。特に科研費。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 94 大学への運営費交付金を増やすべき。総合科学技術イノベーション会議の研究テーマ選択や評価自体を評価するべき(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 科学研究費の挑戦的萌芽研究は,新たな挑戦的研究について,アイデアを実行に移すための有用な手段であったが,数年前まで採択率が約3割あったものが1割程度になり,獲得の非常に難しいものになった。このような挑戦的な研究に,もっと多くのリソースを割くべきではないだろうか。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 競争的資金獲得のためのプロポーザルと研究成果とに乖離がある状況が長年にわたって蓄積されている印象があります。成果に対する外部からの評価がどうしてもあいまいになってしまう一方で,予算獲得には競争原理が適用されている現状では,提案段階では実現可能性に多少無理のあるものを提示したほうが戦略的に有利であるのは明らかです。それが制度として是正できるような改善を期待します。具体的には,提案事項と報告事項の整合性が適切に評価され,それがその後のプロポーザル採択・評価に適切に生かされる仕組みが欲しいと思います(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 JST・AMED・NEDO等への研究資金の配分が多すぎるように思う。学術研究・基礎研究に,より重点を置き,少額でも良いから多くの研究者に配分した方が,過去の歴史を見ても,日本ではうまく機能するように感じている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 やはり基礎研究には最低限遂行できるだけの国家予算(いわゆる運営費交付金からの研究費・講座費)は確保されてほしい。共同機器の拡充なども当てはまる。それでは足りない研究にチャレンジしたいというときに外部資金を取りに行き,競争を経てそれを勝ち取るというシステムであるべきと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 研究の経費に対するコストパフォーマンスを求めすぎるきらいがある。もっとも,研究費は大事に大切に使わなければならないが,基礎研究の発展や,飛躍的な独創研究のためには無駄な経費もまた必要なのではないかと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 とにかく絶対的な研究費が足りない。もちろん,十分すぎるほどもらっている少数の方はいます。でも,それを分配するべきだと言うよりは,絶対量を上げる必要があると思います。せめて100万の公費,基盤Cを年250万ほど,とすれば,(つまり現在の2.5倍ほど),多くの研究者が生きていけるのでは?研究者に研究させずに,人件費を払うのは,国としてもっともお金を無駄にしていると思います。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 101 大学の予算が削減されていることと比較すると,研究費はそれほどの変化は感じない。日本の経済力が相対的に低下したために物品の値段が上がっており,結果として実質の研究費は少なくなっている。特にヘリウムと海外滞在費が増加していると感じる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 102 学術研究と基礎研究は,ほぼ研究者の自由でやってもらいたいと思います。一方,これを次の段階へつなげる仕組みが不十分と思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 研究成果と企業との結びつきに対する施策があまりない。研究成果を企業にも広く公開して,企業と研究者が繋がり競争的資金から企業の商品へ,奨学寄附金へと変遷していくべきだと思う。イノベーションがあったとしても,それを売れる形で企業が取り込んでいかないと,結果しない。ただの研究に終わってしまう。積極的に企業に売り込めるチャンスやシステムを構築していくべきだと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 104 意味の薄いステージゲートや中間評価が多すぎる。その割には最終的な評価は適切になされていない。評価グループの狭い範囲での意見によってプロジェクトの行方が左右されてしまう。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 政府型予算は「決め打ち」と思われることが多い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 106 POに企業の人が入る研究費が増えすぎている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 107 情報学の分野では、大学のポストの公募の多くがAIやデータサイエンスに偏っているように感じる。現在はそのような分野が活発であり、研究に重点を置く必要性は理解できるが、将来的なことを考えると、大学のポストなどは特定の分野に偏ることなく人材が配置された状態を継続することが、結果として研究基盤の強化・維持、国際的な競争力の強化・維持につながると考えられる。研究費については基礎研究に対して分野の偏りがないように人材・研究費が確保されるような状況であってほしい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 さきがけ、CRESTなどといった基礎研究に関する事業でも短期間での成果が要求されるようになっており、時間をかけて大きな研究に取り組むことが難しくなっていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 若手研究者への支援は拡大していると感じるが、その分、研究体制が整っている40代や50代への継続性のある支援が減るのであれば、それは避けるべきだと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 110 実際問題、所属機関から配布される予算で研究を遂行するのが不可能であるため、常に獲得した外部予算によって研究を進めることになる。自ずと、超長期的なテーマは不可能であるし、計画が立てられないくらい(何が起こるかわからない)飛躍を伴う新しい研究に取り組むことも、計画や予想される成果を記す申請書というものが存在して矛盾をはらむため、構造上不可能になっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 111 研究費獲得に時間を割かざるを得ず、結局のところ実際の研究力は低下している。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 科研費とJST以外の公的予算は必要な書類が多すぎる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 特定の分野に研究費を集中させる等のマネジメントは危険であると考えている。すぐには役に立たないような基礎研究にこそ価値がある場合もある。すぐに役に立つような研究は応用研究の側面が強いため、同じ土俵で審査することは難しい。また、研究成果を求めすぎると、短期的ですぐに論文のかける簡単な問題に取り組む他なくなるため、成果を求めすぎること危険である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 基盤的な研究費が不足する中で、競争的資金が獲得できなければ、研究を中断せざるを得ない状況が顕在化しつつある。また、過度な外部資金獲得競争によって、研究の多様性がなくなりつつある。開発研究は民間からの外部資金の獲得も可能であろうが、基礎的研究には難しい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 政府の公募型研究は産業の振興に寄与しない課題は採用されにくい。採用されない場合は大学から支給される研究費がほとんど無いので民間企業との共同研究費を獲得するしかない。そうすると研究課題は産業に短期間で寄与する内容に偏ることになる。長期的な視野で基礎研究をするための経済的環境は劣悪になっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 各省庁からの研究費を頂くのですが、それぞれの研究報告の仕方が違い、文部科学省以外の省庁は報告回数が多すぎる。また経費の報告の仕方も煩雑で、よくわからないことが多い。コレを統一できないでしょうか？ 報告書をまとめる時間で、論文が書けます。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 所属機関では、科研費等、公的資金に関する使用法がきわめて制限が多く、クレジットカードを使用した際(ETCも含む)には領収書のみならずクレジットカードの明細を求められたり、新幹線の利用時に領収書以外にチケットの写真を求められたりと、非常に使いづらい資金となっている。このような運用はしないよう通達は出されているが、徹底されていないのが現状のため、再度、このような運用はしないよう通達を出してほしい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 基礎研究の成果がイノベーションに繋がらないのは、成果のアピールや橋渡しが上手く機能していないからではないかと思う。研究機関の枠に関係なく、橋渡しを支援できる(若手研究者でも相談しやすい)場所があるとよい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 119 たとえば申請書の評価などは、それを専門にやる職がいてもいいと考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 120 研究分野によっては、PDやPOがお飾りに近い存在になっており、目利き機能が十分に発揮されていない傾向がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 121 審査員が多岐に分かれすぎると専門性が異なり、正確な審査ができていないか疑問が生じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 122 共通機器と施設の充実を図ることで、集中的な研究費配分は必要なくなり、多様性を維持した研究費の配分が可能になると考えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 良い研究成果をあげれば、それなりにまわりは支援して頂ける仕組みとなっていることを実感しております。予算が取れない間は、お金がないから研究ができないと考えがちであるが、情報を集めて工夫をすれば、研究は進めれると感じております。特に、組織や分野を超えての共同研究を活発にしていけることが大切だと思います。日本人はアイデアとチームワークを生かして研究活動を実施した方が国民性にあっていると思います。懸念点としては、研究成果の評価が少し難しくなると思います(下請けの研究をしている研究者は陽の目を見ないことが多いので)。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 審査側とのつながりなどで、いわゆる「大御所」と呼ばれる関連施設への資金提供など配分に偏りがでている懸念がある。フェアな審査がなされるよう、審査員などにおいて地域の偏りを減らし、さらなる透明性が必要と思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 125 研究費の配分などやマネジメントに関しては、時代のニーズにはあっていると思う。しかし、国際競争を考えた場合には、その費用は著しく不足しており、国際的な競争に勝てるだけの体制は整っていないと思われる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 126 研究費、特に基盤経費の減少により、研究を諦めたり放棄せざるを得ない教員が増えつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 127 一部の大学、施設にだけ研究費が多く集まっている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 新学術領域やその後継(学術変革領域)は、有力な研究者がその他の研究者の研究(とデータ)を取り込むことで自らが得をするような側面があり、日本のように上下関係が年齢などに支配される社会では公平に機能しないので廃止したほうがよいと思います。特に今後ビッグデータ解析が標準になってくるとそのような側面での弊害が予想されます。AMEDは一つの研究の配分額が大きすぎ、また審査や公募種目の選定が一部の研究者の意見に左右されているケースがあり(公募という形をとっているが実際には誰が獲得するのか、関係者には予想できるような分野指定での募集が多い)、根本的な制度改革が必要だと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 129 本学においても他の地方国立大学と同様に、URAセンターの設置や研究に関する事務体制の充実など、研究費獲得体制の充実を図ろうとする努力をしているが、運営交付金の削減による人件費等の問題により、研究費マネジメント体制を整備する余裕はない。従って、研究費のマネジメントに関する配分機関からの要請に対しては、研究者自身がかなりの負担を強いられているのが現状である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 130 民間資金を活用するファンドの設置が必要だと考えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 131 特殊取得やURAをもっと充実すべきと考えます。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 132 現状の研究費マネジメントにおいては、難しい問題を含むが、研究成果のコストパフォーマンスに関する何らかの評価指標の設定も必要と思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 133 思い切った研究を伸び伸びと行う研究環境がほぼ皆無になりつつある危機感を覚える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 134 科研費を含め、政府や独法関係の外部資金の多くにおいて、大規模な産学官連携・異分野融合・応用開発研究・社会実装の比重を増している中で、大学において学術研究・基礎的研究を促進する資金の確保が年々困難になってきており、大学の研究戦略や資金確保にも大きな影響が出てきている。ある程度の戦略的重点投資も必要であると思うが、過度に重点配分をすることで自由な基礎研究を阻害しかねない状況が、特に中小規模の大学の研究現場では顕著になり、ひいては国全体の研究の厚みや裾野が狭くなって長期的には欧米との差が拡大することが懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 135 基礎研究に対して、より多くの研究者に対し、より多くの研究費を中期・長期的に配算する必要があろう。また、その成果について、頻繁にチェック&レビューを行う必要があろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 136 研究評価者は例えば科研費獲得で実績のあった研究者が採用されるであろうが、視点に多様性が少なく偏重した評価になりやすい。同様にプログラムディレクター等も、研究センスはさておき経営的センスを養う人材育成制度を経てきたような視点では採用してはいないため、研究進捗課程を厳しくマネジメントはしていないように見える。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 137 毎年毎年終わらなきレースを行っている感が否めない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 138 AMEDの管理範囲を縮小すべきである。米国,中国,欧州で活性化している医療革命は、医師ではなく、電子情報工学系からの革命である。日本が医療革命に遅れないためには、医療機器開発に関する項目はAMEDから切り離すべきである。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 新規的な提案をしたとしても、評価者が50-60代の学術研究者だと、新規的な内容を理解できず却下してくる構造となっている。そのため、「産学連携コンサルタント」や「海外の比較的先進的な位置にいる研究者」の評価等を加えて、イノベーションにつながる研究を見極められる構造を作った方がよい。国の助成金が取れないとしても、民間企業に認められ共同研究で小規模で進めることはできるが、国の補助があった方がより広く出来ると思われる。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 過去に見いだされた新たな基礎学理は食い尽くされた感があるので、研究費の選択と集中を弱め、ばらまきに戻る時代に来ている。研究費の過度の集中は全く改善されていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 研究費の過度の集中をなくすべきである。また、定年後の研究者や元官僚がPDや評価や目標設定をするべきではない。その人件費を研究者に与えるべき。研究者が研究員を増やせば余裕が生まれ、研究者自身が世界の状況を見渡して評価や目標設定をできるはずで、現役の研究者が相互に評価し啓発する仕組みを作るべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 142 配分先がすでに決まっているような大型研究が多いように思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 問3-06から-08に関して言うと、JSTもNEDOも民間助成金もほとんど皆スタンス(採択基準)は同じで、短期間(助成期間内=1-2年)で実用化に向けた明確な進展が見られそうかどうかにかかっている。またJSTの場合、一つのステージを完了するとすぐに次のステージに入ることを前提としており、研究が毎年右肩上がりで進展していくというストーリーに固執している。これではステージに関係なく、意味のある助成、継続的な支援は望めない。一つの原因として、文科省やNEDOなども含め、大部分は大学の研究者でない人たちが、コーディネーターやそれなりの裁量を持った立場についているのが問題であろう。やはり基礎研究の現場を経験している、博士号をもった専門家が、応募してくる研究者の窓口になり、支援に関して実情に即した判断をすべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 大学や研究機関における公費が減少傾向の一途をたどっているため、基礎研究への広い投資が必要である。JST等の資金配分機関は、予算規模が大きい一方で領域は限定的である。採択率が低い領域は、他の領域と併せて予算を減らし、その分を新しい領域開拓に充てられる柔軟性が必要であると考えられる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 145 幅広く配分される基礎研究費が必要と考える。重点化は論文数の減少と国際競争力の低下になる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 基礎研究に対する研究費が全く不足している(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 147 「研究費を獲得すること」が研究の目的になっている。新規性,国際性のあるものを狙うようになっているが、うわべだけである場合も多い。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 148 研究費・人件費が少なくなれば研究は滞るしイノベーションは生まれえない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 149 研究内容を重視して集中配分することは理解できるが学術研究は人材育成の場でもあります。大学院生数に応じた配慮と配分も同時に実施しないと、技術系人材の育成において大きな機会損失です。例えば、何十人も院生が配属されても国費の支援がなければ成長の機会を失います。私が、リーダーならば、現状の神の見えざる手に委ねるような運まかせな政策でなく、現場の実態(大学院生数)に合わせた研究支援の補正をします。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 研究が思うように進捗しない、停滞期に、ベースを支えてくれる仕組みがあると助かる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 情報分野では、世界をリードする研究開発が少ないように感じます。深層学習のツールなどは、ほとんど海外が発信しています。国内企業でも優秀な人工知能の研究者に高い給料を支払い始めています。優秀な研究者には、研究費だけではなく、期間限定の給与の上乗せなどを図るべきだと思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 純粋な気持ちで一言。大学へは自由な研究ができるところだから残ろうと決めた。企業なら研究には目的(目標)が初めから定まっているから、目的(目標)から自由に決められる研究ができるところが大学の魅力であった。研究資金が無い現状において、純粋な研究活動はもう行えない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 比較的大型の予算が、資金配分機関に加えて、内閣府からも交付されています。その多くが応用志向(場合によっては、早く儲けなさいという内容)です。そのこと自体も見直していただきたいですが、多くの場合、採択された後の中間報告や発表の頻度がかかり多いように思います。また報告内容についての、辛辣なコメントや面談のやり直しなども、あります。これらは研究者の意欲を低下させる以外に何もありません。せめて最初の一年は静かに待つ、という体制が必要です。その点、科学研究費の体制は素晴らしいです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 著名な研究者や機関への偏った配分ではなく、それなりの実績を積んだ研究者には年間数100万円の研究費が定期的に配分されるような体系の構築が必要と思われる。例えば、科研費基盤研究(B)の採択件数を大幅に増やすべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 トップダウンの研究費は分野が偏っている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 科研費を大学の運営や制度等に関係させるのは程々にして頂きたい。研究活動に対しては決して良好な影響を与えない。例えば科研費採択率をその他の研究費の採択に関連させたりすることは、果たして研究者の研究活動の奨励になっているのか、そんなことよりも大学その他の機関代表者に対して、上記のような学術研究・基礎研究・イノベーション・研究費マネジメント等の教育を行って頂いた方が何倍も研究者土壌の整備に有効であると考えている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 157 大型研究ほど、最後の審査は印象論で決定されているくらいがある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 私の場合、科研費や民間財団で実施した研究成果を公表後(公知化後)、その知見を特定の目的に特化して応用・工業化する研究で産学連携を組み、民間企業から研究費を獲得している。この運用体系では、大学では基礎研究に注力することができる。しかしながら、私はかなりの特例で、多くの教員が企業からの受託研究で研究を進めており、学術研究を担うべき大学が、企業の下請け機関に成り下がっている点を憂慮している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 159 「研究者の内在的動機に基づく研究」よりも「社会的地位を得るための成果がでる研究」が圧倒的に多いと思います。任期制教員の弊害と思われます。定年までの給料を確保することが最重要ですから、仕方ないと思います。ただし、「研究者の内在的動機に基づく研究」が途絶えると、それを復活させるのは困難です。すでに「研究者の内在的動機に基づく研究」に意味を見出さない若手研究者(若手大学教員)が多数だと思いますので、「研究者の内在的動機に基づく研究」する人材を育てるのは、至難の技に思われます。「研究者の内在的動機に基づく研究」は教えられてできる研究ではなく、指導者が楽しそうに研究をしているかどうかを見て育つもので、その「成果がでる研究」以外に価値を見出さない指導者からは、「研究者の内在的動機に基づく研究」は無理(育たない)と思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 環境分野の研究では、獣害対策や鳥インフルエンザ、外来種など、一部の対策型研究には予算が割かれている。しかし、社会的課題の対策に関する研究の枠をもう少し広げ、雇用を生み出す枠組みづくりをすべきと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 研究費獲得のためについてやす時間が多く(応募書類の作成等)、じっくり腰を落ち着けて研究できないように思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 162 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況では、各種手当、賞与、保険など人件費への配慮をさらに充足させる必要がある。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 163 社会実装を見据えて基礎研究を行うという方向性に関しては理解できますが、公募型研究費の応募要件に関し社会実装の重みが強すぎ、多様な基礎的研究の発展の妨げになっていると感じられます。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 164 1億円の公募1個より、500万円の公募20個、200万円の公募50個の方が、よい研究を拾える可能性がある。校費が減っている現状において、科研費以外の、比較的低額な競争的資金を増やすべきである。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 実用に向けた研究に対する大型予算などで、当事者からすると実現困難である可能性が高いような場合にも予算が配分されていたりしているのではないかと考えることがある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 166 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することに繋がると思います。今後も、科学研究費助成事業の拡充を続けてほしい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 資金配分機関の事業は出口を求めるあまり、学術的には薄い内容となっている。かといって成果がすぐに応用に結びつくような流れになっておらず中途半端である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 外部資金が継続的に獲得できないと研究が停止するという現状は研究だけでなく教育にとっても良いとは思えない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)

- 169 繰り返しになるが、昨今の過度な「選択と集中」と「産学連携の強化」は、近視眼的な課題を増長させ、相対的に学術研究・基礎研究の軽視を助長している。我が国の科学研究推進のための、まっとうな研究費の配分を歪める状況が生まれている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 170 AMEDの年度予算執行は、根本的に変えないといけません。加えてAMEDですら3年間が多く、また短期の評価が多すぎ、そのための書類その他の作業で忙殺されています。公的研究費の使われ方に対してちゃんと評価していくことは大事ですが、長期で物事にあたらないと、研究者の時間と労力が忙殺されています。特に年度予算の制約の中で、AMED財務の監査は本質を外れてやたら厳しいだけで(不正とは関係ないところでの、日本の制度的な改善がないところでの、厳しい観点が異なっており、本来の目的とずれてしまっているように感じます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 171 科研費申請などの際に、Researchmapを活用するようになったのは、画期的であると考えています。これまでは、Researchmapと大学職員簿の両方の記入を求められてきました。Researchmapには、異動しても継続して使えるなどのメリットもあります。研究費の選択と集中は、どこまで続くのだろう、と不安になることがあります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 172 アメリカで長年研究してきた経験からの意見です。日本では政府の公募研究に、種類が多すぎます。アメリカではNIHのみ、これにNSFなど財団が追加されるだけです。各種財団の申請書も基本的にNIHに準じています。省庁の枠をこえて、学術研究の縦割りの是正、システムの簡素化をお願いします。まずは申請書類の形式統一をお願いします。日本ではAMEDも各省庁をひきずっています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 173 国立大学法人は、予算削減により人員を削減しなくては立ち行かない状況になっている。そのため、年々研究を行う時間が減少し、教育・研究以外の雑務を行う時間が増加している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 174 AMEDの取り組みが不十分。抜本的改革が必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 175 PD,POの人事で不適切なものがみられたが改善されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 176 一定の実績を根拠に、ある程度のバラマキをしないと、新たな創造が出来ないのではないかと。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 177 特定の分野だけに突出した補助金が与えられている。優秀な研究者はその額の多寡に応じて集まる傾向にあるので、将来的にまったく目の当たらなかった分野が世界的に注目を浴びようになってきたときには、日本の研究は追いつかない可能性がある。全分野へのある程度の配分が必要と考えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 178 能力に疑問のあるお年を召した方がPOになっている。また、無茶な要求はするのにも、POの最終責任は明確でなく、POの自己満足ではないかと思うような話を耳にすることが多い。制度に問題があるのではないかと。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 179 若手の育成のための研究費を増やすべきである。そうでないと米国や中国に追いつけない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 180 基礎研究の重要性を評価できる審査体制が必要。目先の成果に囚われすぎている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 181 AMED等の大型予算獲得が、研究開発には必要であるが、資料準備・ヒアリング・中間報告会、最終報告書などかなりの時間が割かれている。また、大型予算の審査員の負担は非常に大きいものと推察するが、ヒアリング等での質問・コメントにて、研究内容の理解が明らかに乏しい審査員もいることも現実問題であると感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 旅費、学会参加費、論文掲載費など立替払いであるが、研究費から直接支払えるようなシステムを作してほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 研究者人口が多い分野ほど高く評価されるインパクトファクター至上主義と化した教授選考過程が有る限り、内在的動機に基づいた研究は評価されず、大きな研究の芽を持つ研究者人口の少ない分野からのプレイクルーは期待できない。また、基礎研究から応用開発へと昇華させられるイノベーションを起こすには、一つの分野の基礎と応用の両者を経験することが必要であるが、現在の日本の大学・大学院教育制度が、そのような教育環境になっていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 研究費は短期的な成果を求める実質的研究にはほぼ限定されており、現状では基礎研究は衰退の一方であると考えられる。しかしながら、その切迫性は過去の偉人の偉業の陰に隠れ、全く議論すらされていないのではないかとと思われる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 論文数の激減を受けて、基礎研究の停滞に対する危機感は表だってきたものの、研究環境を維持・発展させるための基盤的研究費は乏しい一方で、話題性先行の挑戦的な研究促進には資金が配分されている点について、強い疑問を感じざるを得ない。悪化してきた状況を好転させるためにも、エビデンスに乏しい夢物語への資金配分を先行させるよりも、各地で経年劣化を続けている基盤的な設備の更新等の地に足をつけた方策が有効であろう。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 昨今大学には共通機器センターが整備され全国に共同利用施設もあり、実験機器はあまり要らないように思う。足りないのは研究員を安定的に雇用する資金で、現在の研究費ルール(人件費の制限)を改善して欲しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 地域格差の是正を図って頂きたいです。地方大学でも特色のある研究を行うことで、日本全体の研究の裾野を広げることは、将来的に重要なことではないかと思えます。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 188 0から1を生み出すような基礎研究を実施することが、時間的にも研究費的にも難しい状況であり、若い人に基礎研究を進められない。また安易に「オリジナリティーのある研究をしよう」と話題になるが、ほんとうにオリジナルな研究はそもそも少人数で行われるものであり、分野の研究者人数に比例して研究費が配分される現在のシステムではオリジナリティーは支えられない。流行の研究に多くの研究費がまわるので、みな流行のテーマに群がることになる。それは費用対効果が少ない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)

- 189 URAなど、研究マネジメントを行う組織的整備が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 190 令和2年度に財務系事務組織の学内統合を行うが、このことはマルチファンドを持つ研究者支援につながると考えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 191 基礎的な研究経費が御飯だとすると、公募型の研究経費はおかず。最近はおかずばかりが強調されるあまり、研究者の生命活動維持に必要なカロリーや栄養不足に陥っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 192 国立大学における運営費交付金の減少は、基礎研究の破壊につながっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 193 評価に関わる専門家の絶対数をもっと増やし、評価の質を高める必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 194 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)
- 195 研究費の措置される期間を5年程度に伸ばしてもらいたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 196 本来的に客観的な評価を実施するべきところ、政府の方針とされる産業に繋がる研究にばかりに資金が偏り、本来、将来に繋がるのが期待される基礎研究などへの資金投入ができていないように思われる。研究評価が、政治や特定の政策に影響されず、より客観的となる体制を構築することが、国際的に認められるものとなるであろう。政府の公募型研究費の申請が、申請書の様式や審査の複雑化、評価の煩雑化などの方向に進んでいて、研究者の負担を増やしているように思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 197 地方大学は、URA人材不足と雇用のための予算が不足しているため、申請書作成には研究者個人作業となっている。研究の労力より申請書作成に割く時間が多すぎる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 198 科研費およびJST, AMED等を通じた研究費の意義は十分認めるが、その一方で文部科学省から大学に来る数年単位の中小規模プロジェクトが多すぎる。大学はその都度検討と申請に多くの時間を割くとともに、仮に採択されてもその多くは終了時には大学負担につながる。それらについてどのような検証が行われるのかもよくわからない。無責任とすら思われる。そうした中小プロジェクトを廃止して大学の運営費交付金に回すべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 199 大学の教員としては、自由な発想の研究に従事できることがモチベーションであることは理解できますが、その成果・効果を社会へ還元するという意識が希薄な方もまだまだ多くおられます。学術研究・基礎研究への新たな研究費を獲得するためには、成果を還元していることを社会に説明する責任について、教員の意識改革が必要だと思います。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 200 科研費に比べAMED, NEDOの研究資金配分は不透明である(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 201 現在の日本は、基礎研究や材料研究などに偏っており、応用研究や実用化研究を疎んじていると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 202 イノベーションを言いすぎる。基盤基礎研究ではすぐにはイノベーションは出てこない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 203 競争的資金はあってもよいが、現在、多くの予算が競争的になりすぎていて、申請書作成の負荷、審査の負荷が多すぎると感じる。代わりに各研究者のアウトプットを評価し、たくさん論文をかいたり発表したり、業績をあげて頑張っている研究者が、競争なしに業績に応じた研究費をもらえるような、業績評価型研究資金があると、公平性は守られつつ、予算獲得や審査の時間を大幅に減らせるのでよいと考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 204 JST, AMED, NEDOは過去に実績のある分野を選ぶため、真のイノベーションに役立つ分野への投資がない。だから無駄金ばかりになる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 205 学会におけるピアレビューの有効性、重要性は今後も不変と思われませんが、加えて、この時代ですから産業界やコーディネーションする立場の人による評価、場合によっては一般の評価すら、ITを利用してもっと反映できる仕組みをつくってもいいのではないのでしょうか？(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 206 最近の公募研究のPO等を見ていると、同じような顔ぶれが並んでいるように感じられる。(私の分野だけかもしれないが)研究の多様性を確保するためには、評価する側にも多様性を持っていただいた方が良いかと感じられる。また、基礎研究を支えるための個々に必要な予算はそれほど多くはないので、1件当たりの予算を少なくとも件数を多くした方が良いのではないかと競争的資金も見受けられる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 207 マネージし出すと、放置しておけば、マイクロマネージになるのは、世の常である。よけいなことをするより、自由裁量にすべき。出所の違う研究費の合算、一時プール、先行使用などflexibilityをあげる制度が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 208 すでに十分な実績のある人への研究費の配分が偏っているように感じる。決まった研究者とその周辺への配分が突出しているのではないか。新しく研究を始める人への支援をもっと行って欲しい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 209 大型の組織を立ち上げても5年や10年で打ち切りになるのでは研究者がキャリアプランを描くのは難しく、能力のある人は研究者を目指さないであろう。現に自分の子どもに大学での研究者の道へ進んでほしいと思う研究者は多くないと思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 210 AMEDやCRESTやPRESTなどは、総括の知り合いやコネで採択されていることが散見されますため、もう少し業績に応じたフェアな審査をお願いします。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 211 圧倒的に研究者の予算と時間が足りない。研究費さえあればあるていどは解決はできるであろう。国立大学こそ、基礎研究に集中できる環境を整備すべき。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 212 研究費を自由に使えるようにする仕組みを考えないと、使い方が限定されすぎている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 213 基礎研究の多様性は、柔軟な発想力に基づくもので、それには小中高校教育だけでなく、大学・大学院での教育研究環境の充実と、それぞれの教員の資質の向上が求められてくるであろう。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 JST・AMED・NEDOの研究課題では採択数をもう少し増加することが必要と思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 研究費による研究継続性の支援については、十分な評価を行いつつ、これまで以上に積極的な支援が必要と考える。例えば5年間の期間内でもう少しのところまで来ていたとしても、その成果の評価に基づいて採択の可否を決定するようなステップアップ型の研究助成システムが我が国はほとんどなく、研究の継続性を十分に評価・推進することが難しい。そのため、中途半端な状態で中断している研究、もう一息のところでの目を見えていない研究が見られると思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 学術研究・基礎研究の内容,分野に偏りなく,より多くの多様な基礎研究に少しずつでも研究費を配分するようしてほしい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 217 融合性や国際性は、個人研究者の一定の成果から産まれるものであって、基礎研究の初めから期待するのは本末転倒である。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 218 若手研究者にどのようにしたら研究に対するユニークな発想を持って貰えるかを,小学校,中学校,高等学校,大学,とヒトの成長に合わせた,教育カリキュラム考える必要があると思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 219 未だに一部の採択課題にコネによると思われる研究課題がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 220 書類作成にかかる負担は増える一方です(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 221 学問を支える科研費は機能していると考えますが、イノベーションを目的とするその他の補助金が機能しているとは考えられない。PDを教育すること、あるいは発掘することが出来てないのではないかと。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 222 科研費以外の研究費に関する正当化のための資料が多すぎる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 223 iPSなど特定分野に研究資金が偏りすぎているのではないかと。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 224 外部資金等として研究費を獲得しても,評価や審査に対する負担が大きくなり,そちらに割かれる労力で疲弊感が増している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 225 自由な発想に基づく基礎的な研究への支援が年々減っていると感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 226 「選択と集中」は止めるべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 227 公募型研究費の審査員を引き受けると,他の業務にも影響が出て,教育・研究活動に当てる時間を削減せざるを得ない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 228 地味な研究には,ほとんど予算は付かない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 229 実用化研究は鼻つまみ者で,実際に実用化すると,会社からも資金は得られず,政府系助成金も支援は得られない。なにより,海外に特許侵害されても,制度的にどうしようもない。海外企業からは,いい技術は海賊版で盗めばよいと思われる。米国で特許が成立しているが,すでに2つの材料を,知らない米国企業が販売している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 230 少子高齢化の中で,研究費を割くのは大変難しいと思います。社会保障の拡充は重大ですし,人命にかかわることです。したがって,我が国から毎年ノーベル賞級の研究成果,いわゆるイノベーションを求めるとは間違っていると思います。地道に他分野の創造をすることこそ,国力向上につながると思います。最近,成果ばかりを求め,研究の本質を見誤る議論が多く,残念です。なお,地方大学は限られた研究費を有効活用するために,研究マネジメントをもう少しきちんとしていってほしいと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 基礎研究成果のクオリティは国際的に見て高いレベルを維持していると思われるが,その後の研究成果の実用化などの展開となると疑問が残る。研究成果のクオリティについては個々の研究者の能力に依存している部分も強いと考えられ,それはわが国には優秀な研究者が多くいることを示している。それらの研究者に多くの予算が割り当てられることは正しいことではあるが,その一方で長い目で見た時に利益をもたらす得るような研究テーマだったり,直感的には分かりにくい研究テーマを扱っている研究について十分なサポートがあるとは言い難い。それらは産官の要望に応えるような研究テーマでないということかもしれないが,産官が望む研究内容などについて産官側から研究者に伝えることができるような仕組みがもう少し整備されるとよいようにも思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 科研費申請に関して,業績欄に論文を載せなくなったり(今年,少し改善),また毎年様々なルールが変わるため,非常にやりづらいです。また,若手研究に関しても採択2回目からは基盤に移行するにも関わらず,若手の採択率が4割近くあり,ほぼ誰でも取れる予算になってしまっており,競争的資金と呼べない状態になっているのではと懸念します。これでは,若手は育たないと思います。そもそも,誰がどういいう意思決定をして,どういいうルールになったということをきちんと表明すべきだと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 外部資金としては,政府系以外にも企業との共同研究費があるが,その額を増やすような働きかけを政府からしてほしい。本学においては,これを専門とする非常勤職員はいるが,いっそう力を入れていかないとならないと思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 234 科研費は比較的良くやっているとと思うが、その他のグラントは有名研究者に高額な資金を与えて(予算規模から考えて)得られて当然の成果を得ているだけで、正直効率が悪いように感じる。日本の学術研究が低下傾向なのは誰の目にも明らかなのに、未だにトップダウン、競争重視、数年区切りの研究プロジェクトが幅を利かせているのは意味が分からない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 基礎研究の多様性の確保がどんどん難しくなっている。一番の理由は、校費が削減されたことで、外部資金獲得のために、外部資金受けする研究課題(頑張ればうまくいきそうな手堅い研究課題)に時間を割かざるを得なくなったことにある。基礎研究の多様性の確保には、少しでも校費が増え、自由に研究できる環境をつくるのが急務であると考えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 236 研究環境や研究資金の項目で記載したことと同様で、効率や目先の成果を求めすぎている感があり、学術研究・基礎研究を遂行する環境としては、課題を有していると思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 237 役に立つ研究を念頭に置いた研究費マネジメントでは、小粒な(そこそこには役に立つ)研究成果しか出ない(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 238 とにかく研究費マネジメントにかかる時間が長い。書類精算ばかりなので、○○○○○や○○○○○ ○○○○○○のような共通化したアプリケーションを全大学が使えるような仕組みがないと、必要な経費を必要なタイミングで使用できないと感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 239 自由に研究を進展できる科研費は重要だと思う。NEDOとJSTは、額面が大きい割に、それほど、大きな成果が出せないケースが多く、無駄が多い気がします。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 240 研究費不正使用等がなくならないためか、科研費以外の公的資金では、事務手続き等の負担や使途制限が著しく大きくなってきている。また、継続課題であるにもかかわらず、当該年度半ばによく委託契約や予算配分が行われ、2,3か月後に評価を受ける等、実質的な研究成果を得る上で障害となる事案が多い。不正使用防止は厳密に行うべきだが、少なくとも実質的な研究期間だけは担保されるべきである。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 241 額の大きい競争的研究費はアメリカのNSFのそれように申請者の最大のライバル1人が書類審査を担当するようにしてはどうか。現在の科研費の基盤SやAのように「専門外を多く含む複数審査員の意見の集約による判断」では、口八丁のポピュリズム研究が高く評価されてしまう危惧がある。「よい研究計画なら門外漢の審査員にもわかる書き方がされているはずだ」というスタンスは審査を担当する研究者の自惚れである。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 242 職場の状況から、基礎研究に十分な時間がとれない状況であり、費用対効果の検証を十分に勘案することができないと考える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 243 大型予算の多くは出口の見える研究へ投資しているので、まだ、何になるかわからない基礎研究への投資を別枠で設ける必要があるのではないかと。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 244 基礎研究を実施するための研究資金が十分でない。特定の分野に資金が偏っているように見える。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 245 イノベーションは、狙って起こせるものではない。分野が異なる専門家間の緩いつながりが重要であり、たとえば、学生寮(○○大学○)のような空間が重要であると考え。研究費の「選択と集中」は、宝くじの「当たりくじ」を事前に見極めて購入するような、そもそも実現性のない計画のように思われる。うまくいく研究も化ける研究もあるはずである。高額の研究プロジェクトもあって良いかもしれないが、少額でも、幅広い分野に投資することを検討していただければ幸いである。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 246 先端研究の評価は専門家によるピアレビューがもっとも信頼性が高いはずであるが、数値評価に依存しているために、資金の集中した研究グループが出す量的な成果に評価が歪められていることがある。これは労働集約的な研究領域で特に強い傾向がある。研究の質について十分な時間をかけて議論を行い、それを記録し、後年の成果と照合するというプロセスが必要であるが、評価制度は惰性で運用されているように見える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 247 公募型研究費に関して、国公立施設に依然として偏っている気がします。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 248 1. 一定以上の水準を超えた研究機関や研究者への研究予算についてはNIHのような仕組みを作る方が良いと思います。それは、特権というべきものなのでしょうが、申請書を書く時間は極めて優秀な業績を生み出す時間を喪失させています。NIHのように世界の優秀な研究者が集まる仕組みは必要かと思えます。2. 政府が期待するような研究を期待できるほどの大学は非常に少なくなっていると思われます。結局、十分な研究を遂行できない大学や研究機関に研究費を配分していることになっています。現実的には、国際レベルの研究力を持った人材を育てたところで、その研究を実施できる大学や研究機関そのものが少ないとも言えます。これは、大学や研究機関にとって、十分な研究サポート体制を構築できるような金銭的・人材的余裕が無いという本国の大学教育現場の問題と関連するのは皆が認識しているところです。私自身も、時間をかけて育てた優秀な研究者の更なる飛躍は本国では困難であり、海外がその場になると感じています。結局は、資金力の問題が大きいと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 249 科研費の審査など最近の改革は、あまりよい方向に行っていないように思います。年齢による差別化などは間違った政策に思えます。むしろ、NIHやNSFがやっているようにきちんとしたフィードバックを返してある基準をこえた申請に関して、申請を育てるような視点が必要だと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 250 競争的研究資金は、特定の研究機関・研究者に集中配分するのではなく、もっと幅広い研究機関・研究者に配分すべき。現状の問題が進行すると、特定の研究機関しか研究できない様になってしまう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 251 マネジメントを行う部署が以前よりも充実してきているので助かります。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 252 ハイエンドの研究(者)の支援だけではなく、中くらいから下方でのレベルの研究については、最低でも論文に投稿できる程度の成果が得られるようにコンサルトするなど、手助けをするアイデアを出されてはどうでしょうか。教育やマネジメントに割く時間が増加し、競争的資金は取るものの研究実施の実効値が下がって来ているのも事実です。他の研究者が研究遂行にどのような工夫をしているのか、そういう話が聞けるだけでもきっと役に立つと思われまます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 253 最近では解析技術の進歩により基礎研究といえども多額の費用がかかる。研究をやるにはグラント申請に労力がさかれるし、そのグラント申請のせいで研究時間が減っており、負のスパイラルに陥っている研究者は多いのではないだろうか？(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 254 様々な倫理委員会なるものが立ち上がり、その審査の複雑性も毎年のように悪化し、さらには審査そのものに時間を要するようになり、研究の自由度や短時間で軌道修正が困難になり、研究時間と研究資金の無駄遣いが積み上がっていているとの感がある。実験動物、化学薬品、放射線などの使用に関する制約も厳しくなり、実験研究の幅が狭まってきている。もちろんこれらのことを野放しにすることには反対であるが、ただ事務方の言い訳のための書類集めの感がある。このような部分で研究者が時間をとられるのはただの浪費であり、このような部分を研究者の代わりにマネジメントする部署が必要であろう。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 研究費の配分について、選択と集中の呪縛からそろそろ逃れ、広く薄くへ方針転換すべき。国全体の研究費の総額としては相応の額が用意されているのにもかかわらず、大きな成果が減少しているのは、配分の仕方の問題があると考えられる。研究者が、研究費の申請や、他研究者の評価に割く時間を減らし、本質的な研究そのものにもっと多くの時間をさけるような仕組みを構築する必要がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 研究費マネジメントを講座の秘書さんに行わせるのは能力の点から難しいと感じています。マネジメント専門の人を3-4講座ごとに1人雇うようなことはできませんか。現在は書類の仕事が多くなり、一定程度の学力とスピードを備えた人材でないとその仕事をこなせず、そのしわ寄せにより研究者の研究時間が減っています。大学職員にも一定以上の学力と能力が必要だと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 応用研究ばかりに研究資金を出そうとする傾向に歯止めがかからず、基礎研究が衰退しているように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 大学内に研究協力グループという部門はあるが、本来の機能を果たしているとは思われない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 大学では研究活動を通して学生に教育を行なうことも担っているため、そのような観点での研究費の配分もなされるような仕組があっても良いはずである。基盤的研究経費の拡充を行わないのであれば。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 AMEDは無駄に事務手続きが煩雑だったりする時があるが、途中で進捗状況を踏まえて追加の配分をしてくれる仕組みはとても良いと思う。科研費は、使途にあまり制限がなく、有効に使える反面、研究はほとんどしていない人が採択されて成果もないままにずっと継続されているのを見ると、とても無駄使いだと思う。でも、研究者たちが評価を担当するとしたら、今よりも手間や時間がかかることは無理だと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 261 学術研究・基礎研究は芽が出るまで数十年かかる一方で、配分される研究費は長くても5年なので基礎研究はできない状況です。10年程度の長いスパンの研究費が創設されると良いと感じます。資金配分機関による将来有望な研究開発テーマの発掘ですが、将来有望かどうかは将来にしかわからないため、将来有望な研究開発テーマの発掘それ自体が無意味と思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 262 具体的な話が見えて分かりやすい応用・開発においては、資金が集まっているが、基礎研究に対しての研究費が十分とは感じられない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 263 研究に割く時間や労力を十分に確保できるよう、ペーパーワークは可能な限り減らすのが望ましい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 264 科研などの体制は、毎年の変化を経て発展していると感じます。その他の資金配分機関も出口管理をしておりマネジメントはいいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 265 広く薄く配分される公募型研究費の創設を提案する。地方国立大学や、小さな私立大学では外部資金を獲得しなければ教育研究予算が年間数万円程度しかないところもある。そのような状況ではまともに研究に取り組めるはずがない。研究の「出力」においては、PLOS ONEやScientific Reportsのような科学的に健全であれば原則論文を受理する学術誌が存在する。このような雑誌に掲載される論文であっても時間がたってから大きなインパクトを持つような成果もある。研究の「入力」においても、同様な考え方はできないだろうか。申請段階ではインパクトがあるかどうかは見極めがたいが計画が科学的に健全であれば原則採択する、ただし予算額は制限される(例えば年間最大50万円程度)、というような公募型研究費を作ってはどうかだろうか。将来のイノベーションにつながる多様性を確保するという理念を制度として実現すべきである。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 266 資金配分機関による戦略的な資金配分や政府の公募型研究費は、学術研究の発展に寄与するものの、目的型であり、自由な発想に基づく基礎研究には必ずしも対応していない。運営費交付金を削減して、そうした研究費に集中させる傾向が続くと、基礎研究力の低下をもたらすのではないか。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 267 配布された研究費が適切に執行されているかを監視することを否定するわけではないが、5年程度の短期の研究期間の課題に対して、3回(採用時、中間評価、最終評価)の評価は必要とは思われない。評価を受けるのも、評価するのも研究者集団であり、このために費やされる時間は膨大である。効率良いシステムに移行すべき時期であろう。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 268 研究費に関して、一部の研究者が同様な研究内容で、異なる配分機関から多くの研究資金をしている場合が見受けられる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 問(302)で科研費についての設問があるが、競争が過渡になり、配分比率が低くなると、研究者の態度として、”当たりやすいテーマを選ぶ”，”当たれば・・・する”等の考えが蔓延する恐れがあり、本来の積極的な探査や挑戦の精神が薄れていくことを危惧する。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
- 269 研究者は多忙であり、他分野のことが分からない。分野間連合の共同研究のような具体的な活動を始める前に、異なる分野間の研究の動向を知る機会を増やすべき。各大学、研究所は毎年研究所の一般公開を行っているがその一部を異分野間の研究者交流にするなどする。また、これら他研究機関の訪問活動を各研究所が奨励する。自分の分野しか知らないため、その結果、限られた予算のペイの激しい奪い合いになる。各、大学、機関内でのマネジメントは割り当てられた予算で行うしかなく尤度がない。文科省内における異なる課の垣根を取り払い、大局に立った研究マネジメントが必要。現状困難だと思うが研究の実績を持ち、且つ、幅広い研究分野に知見を持つ研究者が文科省において学術研究の方針の構築に寄与できる体制を作るべき。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
- 270 科研費は我が国の研究の多様性を確保する重要な制度で、うまく機能している。日本の科学を支えていると言える。このことを認識して、守りに入るのではなく戦略的に科研費をより大きく育てていく必要があろう。若手支援は様々な局面で強調され実際に支援されている。ただ、研究費獲得や甘やかすすぎているのではないかと危惧をもつ。甘やかされると人間は成長しない。若手といっても、学生、ポスドク、若手PI、様々なステージがあるので、それぞれのステージにあった支援を工夫すべきである。若手支援が強化される陰で苦労しているのが、「中堅」の研究者である。優遇される若手とシニアの間で、研究費は獲得しにくく、しかしほとんどが任期付きのポジションで自分の身分さえ不安定である。この中堅世代がPIとして生き生きと活躍してこそ日本の科学は活性化する。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
- 271 新しい発想とアイデアを試すためには、研究費よりも研究時間の確保の方が重要ではないか。そのためには、研究費を配分するのではなく、給与を配分してサブティカルのような期間をとれるようにし、所属機関の雑務から解放される時間を作れるようにしてほしい。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 272 政府の志向する公募型研究費の将来像に確固たるビジョンが見えない。内閣府のムーンショット型研究費など際たる例。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 273 研究スタッフの雇用の継続性を考えると、少額でも5年～10年以上の長期的な研究支援を行う競争的資金があるとよい。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 274 ある単一テーマを極めようとするはずから異分野融合的な色彩、国際的な連携がついてくるものであると思う。国際性や融合性が担保された研究テーマへの資金提供は、かえって研究の挑戦性を奪うことにつながっているように思う。(大学、大学共同利用機関、研究員・助教クラス、男性)
- 275 将来の大きな展開を目指す基礎研究に対する適切な評価ができていない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 276 トップダウンと称しても公募の段階で細切れになってしまい、トップダウンの真価が発揮できていない。テーマの選択を誤っている？過去の大型研究の評価が十分にされていない、あるいはその結果が活かされていない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 277 ムーンショットなど将来を見据えた研究は、あくまでtop downのような既に先行している大型研究をさらに進めるだけであり、大きな芽をつんでいる。物理・数学など 工学、理学、医学等すべてに通じる根幹となる学問に対しての研究費の按分を配慮すべきである。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 278 研究のマネジメント、公募課題の立案を担当するスタッフの見識の限界がある。新しい公募課題は研究者の意見を公募したり、パブリックコメントを募る方法も必要。また公募課題の適切性についての検討委員会の設置、あるいは研究者へのアンケートなどのフィードバック、チェック機能の導入が必要。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 279 企業出身者が基礎研究の審査やマネジメントに多く関与しているが、基礎研究が十分に理解できないこと、すぐに商品化目線になることなどの課題が浮き彫りになってきているのではないかと(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 280 運営費交付金等の基盤的な経費の不足が、学術研究・基礎研究に大きな影響を与えている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 281 法人の運営費交付金が減額されており、研究資金は外部資金に頼らざるを得ない状況である。近年は、社会実装が見込める研究に措置される傾向が強く、学術研究・基礎研究として資金を獲得することが難しくなっている。運営費交付金の確保とバランスの取れた外部資金の措置が重要である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 282 年々コンプライアンスが厳しくなる中で、研究者の裾野は以前に比べて極めて広がっており、性善説的マネジメントから性悪説的マネジメントに転換しているところかと思っている。罰則を厳しくして、普段は息苦しくないようなマネジメントも試しても良いかもしれない。不正時の科研費の提案制限などは良い取り組みと思っている。欧州の電車のように、不正時の罰金が高額すぎるため不正する人が少ない、というような合理的なマネジメントが必要なかもしれない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 283 基礎研究に係るリソース配分を増やすことが、「科学技術立国」への道として正しいモノであると思える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 284 競争的資金や戦略的資金は十分に拡充されているように感じる。反対に競争的でない基盤的研究費は削減されすぎており長期的な「研究の底力」が失われつつあるように感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 285 外部資金の増大に資金配分機関の体制整備が追い付いておらず、十分な役割を果たすことができていないように感じる。また、資金配分機関が実用研究に偏り、マネジメント面でも基礎研究とのバランスがとれなくなっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 286 過去の状況は良くなかったと思われるが最近では改善されてきたのではないかと？問題は資金配分に力を持つ役所に必ずしも目利きがおらず、声の大きな研究者の言うことを信用しきって進めているようにも思われる。身近なところではJSTがその状況に歯止めを掛けていて、それは大変いいことだと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 287

- 288 研究費の使用条件が厳しい。また、すべてに相見積もりが要求され、不必要な作業を強いられている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 289 アドバルーンはキャッチーで高く上げ、結果が伴わない公募型研究が相当数ある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 290 省庁が行う公募型研究や委託研究では、制度によって執行可能な資金内容や知財取扱が違う場合があって実施機関としての管理が難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 291 事務仕事が多すぎるため、管理者になればなるほど研究から遠のくのは日本ならではの現象ではないでしょうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 292 基礎研究をもう少し自由な枠組みで実施できる制度にするべきではないかと思う(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 293 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を加速して欲しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 294 政府の公募型研究費の手続きがより煩雑になっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 295 基礎研究をどれだけ重視するかは、結局、そのときの政権の意向によって大きく左右される。予算がついてもつかなくても、さまざまな基礎研究を地道に続けることの重要性を、各研究組織のトップは第一に考えて、あらゆる工夫・対策をとるべき。トップがそれをやめたら、日本の基礎研究は終わる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 296 資金配分機関それぞれの役割が混乱しており、特に若手研究者は応募の際に戸惑うことが多いのではないかと。研究費(制度)のスペクトルの明確化が必要であろう。また政策的にはやり始めた分野に集中投資しているように見え、研究者が安定したテーマを維持できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 297 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は、官や研究者がコントロールしない第三者機関で議論評価するべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 298 ちょっとしたアイデアを伸ばす、薄く広い部分の研究予算がなくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 299 第一期内閣府SIPでは、ダーバモデルを標榜していたものの、数値的研究評価が過度であり、チャレンジングな研究開発が出来なかった。また研究評価者の資質にも問題があったように思う。民間人材活用という声の下、経験値が低い人材の登用も散見された。これらはある程度、共通の状況と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 300 学術研究・基礎基盤研究を行うためには、わが機関では、外部資金を調達するしかないのが現状である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 301 マネジメントに取り組む、少数の優秀な大学人・研究所研究者を雇用し、責任をもって長期マネジメントすることが必要である。マネジメントに関わる意思決定者が併任であることが多く、研究マネジメントの責任の所在が不明確である。この結果、研究マネジメントの評価ができず、継続的な研究マネジメントの改良ができなくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 302 研究費マネジメントに時間がかかりすぎているように見える。もっと簡素化し、研究そのものに十分な時間をかけることが出来るようにする必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 303 ・自由な発想で行う大学の研究費を、トップダウンの研究費につけかえていく方針だと、将来を支える萌芽的な研究開発が行えない。大学の危機的な状況が、論文の伸びや各種指標の諸外国に比しての劣化を招いていると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 304 国立の研究機関の職員は質は高いが本省の理系ではない役人に上から目線で見られていて主導権が政治的になりがち。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 305 成果を挙げた研究者に対しては厚く報いること、そうでない場合は中止または減額をする勇気を評価者が持つことが大事。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 306 ・研究費を獲得することは研究者の責務ではあるが、申請書の準備についての負担は依然として大きい。・研究者の研究目的が、科学的な意味ではなく研究費を取得するため(研究費を獲得しやすい)の研究になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 307 研究管理業務の増加に対して大学も研究機関も支援体制が不十分であり、例えば優れた研究や研究プロジェクトに従事した再雇用者の優先的な雇用などのシステムが確立できていない。また事務的な支援についても、電子化等を含めた改善が不十分なうえ、研究機関における事務・支援担当部門の研修等による能力向上の取り組みが行われていないため、研究者にとっては研究及び研究費マネジメントに不安な要素が大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 308 審査も目利きも、専門分野の一領域における知識とともに、その分野全体を俯瞰するような視座・マネジメント能力が少なからず必要だと思うが、そういうことができる人材が極端に減っているように感じる。その結果、採択課題・申請者の集中がないとはいえない状況も見受けられるし、また、あまりに半端な研究計画のものやエビデンスのものに流れる例も見られる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 309 論文のような学術的成果を最大化するためには他の労力が最小になるように、制度を考える必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 研究費は充実していると思うが、研究費を獲得した後の事務手続き(契約関連の書類等)での研究者へのサポートが乏しく、厳しい環境である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 311 組織外を含め、費用減少よりも基礎的な研究能力を持った人員が減少していることを肌で感じる機会が増えてきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 312 科研費制度の改悪によって申請者の負担が増大した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 313 通常の業務が多過ぎて、挑戦する時間が取れない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 314 科研費が、日本の基礎研究の最後の砦である。政府の公募型研究費は、結果ありきの、計画どおり進行しなければいけない、コンサルタント業務に近い運営がなされており、「選択と集中」の名のもとに、このような競争的資金への配分が増えることが問題。イノベーションは、研究者の情熱・自由な発想・奇跡的な偶然から生まれる。計画通りにイノベーションは起こらない。計画している時点で、イノベーションではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 315 安定した基盤研究費がほしいです。現職で「安定した基盤研究費があれば研究が非常に効率的に進むこと」を実感してきました。現在の国内の大学ではこれは望めないで、次の就職先は多分国内大学にはなりません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 316 流行り物、人任せ。必ずしも優秀とは思えないが目立った研究者に集中させすぎている。もっと分散(ばらまき)を進めるべきと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 317 上記質問で、すべて「十分」と考える研究者がいるなら頭がおかしい(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 318 科研費の申請書作成にはかなりの時間がかかる。それでいてある程度内容を評価されていても、不採択で研究費0円となることがある。よっぽど酷い申請書は除くとして、ある程度評価できる提案であれば、0か100かでなく、多少でも予算をつけて欲しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 319 AMEDの資金は、非常に研究が円滑に進められるように工夫されているのでとても良い。現システムで、優れた成果が多く得られていると思う。しかし、競争率が非常に激しいので、AMEDのための財源を増額してほしい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 320 公募型研究費は研究者の負担を増す方向にしか取り組みがなされていない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 321 予算を獲得・運用するためのペーパーワークが多すぎる。ペーパーワークのために研究ができないという事態が起こらないような取り組みが必要。また、評価システムも問題がある。評価への対応が仕事になってしまっている場合がある。基礎的な研究もしっかり評価するシステムを作らないと、新しい技術が生まれてこない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 322 基礎研究,応用研究,橋渡し研究とそれぞれ予算を増やし,科学力の総体を大きくすべき(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 323 革新的なアイデアを育成するための経費が存在しない。財務省説明のためと推察される意味不明な条件の付いた経費が多い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 324 自由な発想で挑戦できる研究のために使える予算は、科研費しか残っていません。それ以外の一部の研究費では、社会的要望に応えるため、学術的な進展が見込めないテーマを求められることもある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 325 現状で、仕事としては研究を許可して頂けている。それはありがたいことだが、用務が多いため、研究に時間が割けない部分があるのが現実である。原因は、周囲の人間が仕事をしないことで、仕事をする人間に業務が集中している現実があるが、その部分は全く評価されない。効率化を図り、研究の時間をできるだけ捻出した。(公的研究機関,その他,女性)
- 326 前述したように、基礎研究した後、実用化を目指した研究の継続性にかなり問題がある。少なくとも、大型研究は基礎段階で止めずに応用研究までは実施し、研究の目的を立てるように主導すべきである。でないと基礎研究の有用なデータのみを中国などに使われ、知財権も確立できない。研究開発をトータルにマネージするべきである。(公的研究機関,その他,女性)
- 327 定期的に、設定された目標に対して進捗を評価するステージゲート法などを導入して、ダメな研究はストップすべし。一方で規模の大きい時間のかかる基礎研究などは、継続する。長いこと研究しても成果が出ない場合もありうるので、その時は研究者のリスクになってしまうが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 328 研究者ではなく、マネジメントを職として行える人材育成が必要だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 329 ・日本は科学技術関係のノーベル賞を多く受賞されているが、昔のいい研究体制の成果では。特に、近年は2004年の大学法人化から論文含めて研究の質も量も減少している感あり。・公的機関の公募型研究の採択に関して、IoTやAIなど、流行の科学技術領域だけで決め過ぎていないか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 330 公的資金を利用する場合の研究費マネジメントにおける制約や縛りがいろいろとあり、正直負荷が大きいと思います。学術研究・基礎研究についてはもっと自由に資金を活用できる仕組みが必要かと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 331 先にも述べたが国策が間違っている。大学人にもっと自由な発想で仕事ができないのは問題である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 332 乏しい予算にメリハリを付けるという美辞麗句の下で、競争的な資金獲得が一部の大学に偏っていることが常態化している現状があります。その結果として、(資金獲得が困難だった)持たざる教育機関はいつまでも浮かび上がれない状況が続きます。どの大学でも学長の裁量でユニークな視点での教育・研究テーマ(担当教員)に予算を付けられる一定の額を渡せないものか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 333 研究計画の立案時には想定できないことが研究の進展で解ることがある。想定できないことの中にも真実はある。そういう意味での研究の進捗に合わせた柔軟な予算運用を認めることは大事。ただ、こういった事務業務を建設的に考えられる事務系人材の育成も重要であるが、このような人材の育成に関わるシステムが整備されていない気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 334 実用化段階になると助成率が下がる現行のNEDOに制度は小企業が開発技術を商品化することに対して大きなハードルになっている。早急な制度の改善が望ましい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 335 研究不正・不正支出・知財管理, 事件となるとチェック項目, 管理する部門の力が強くなってしまう。研究者の稚拙性もあるが, 民間の立場でアカデミアの管理・知財部門と接触すると, 何が大事なのか, 組織なのか, 研究テーマなのか, 研究者が自分たちか分からない人に遭遇する。職場確保の意味もあるが, 間接要員のあり方AI化など考えた方が良いのでは。人材がブアー。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 336 新規の研究に対する対応が既成概念にとらわれている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 337 公募型研究開発費のヒアリングで, 零細企業の弊社に対して, 過去の2件の補助金取得実績を見て, 補助金泥棒と揶揄した検査官が居た。零細企業に資金がないのは当たり前で, それでも競争を打破し実用化のためには, 資金が必要だと答弁したことがあった。結果, 委託費用をいただくこととなった。ベンチャー補助金等の趣旨を理解しない人を検査官にしないでほしい。そのヒアリングの際, 資金は国内であれば公的資金の取得が考えられ, 応募したが, その前に, 海外の米・韓の大手企業から実用化機の共同研究の打診を受けており, 実用化の段階で海外に成果を持っていかれることを嫌った旨の趣旨説明もした。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 338 日本のノーベル賞受賞者が共通して, 基礎研究の将来について不安である, と言われていると思います。何故そのように感じるのかヒアリング, 調査されたらよいと感じました。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 339 ペーパー上の管理と言う点では十分できていると思う。マネジメントの点では研究者の裁量でもう少し自由に泳げるようなことも必要か。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 340 資金の配分という観点からは現行のマネジメント制度は機能していると思うが, 全体の研究助成費が不足しているため, 研究の多様性, 基礎研究の充実といった面では不十分といわざるを得ない。研究成果を得るためには, やはり研究に対する投資は十分とは言えないと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 341 5年の時限型が, その後の発展に繋がる運営がされないまま, 単なる補助金として巨額の予算を投入している。民間からの投資に繋がる運営と評価が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 342 基礎的な研究に対する, 研究費が新たなアイデアを持った研究者に行かない。新しい研究者に対する均等配分の結果, 維持費(人件費も含む)にほとんどつぎ込まれ, 世界的にも新しい製品化を目指す企業が, 面白い研究と評価できる研究成果があまり見られない。実力のない研究者が多いのか, 資金が良い研究者に配分されないのか?。実用化へも影響する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 343 学術研究・基礎研究を通して, 研究費マネジメントの根本的改善が望まれる。特にテーマ選定方法の妥当性や審査の透明性は早急に改善されるべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 344 相変わらず研究がイノベーションに繋がっていない。日本の産業構造の問題もあるが, 大企業もリスク取らずにいる割には, ベンチャー育成や活用に二の足を踏んでおり, 諸外国の機動性には目を見張る。また, イノベーションが起きにくい理由として, 日本が伝統的に苦手なITインフラやプラットフォーム事業へ向かわないでおり, 企業や国も含めた協働や共創の下手さ加減も拍車をかけているか, それとビジネスモデル構築力が弱い。個別のすり合わせ型ものづくりの力ではなく, 今後のモジュール化社会への対応も弱い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 345 無駄な部分あると思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 346 公募の提案資料や成果報告に関しては少しずつ簡潔にまとめやすくして頂いていると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 347 民間サイドの評価視点を持ち込み, 社会実装を前提とした評価を加えることで, イノベーションの可能性ある研究の萌芽へ適切にスポットを当てることができ, それを基準に研究費の配分を行うと良いと思われれます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 348 基礎研究・学術研究のようなテーマは, ある程度の実績がある研究者であれば研究者にまかせればよく, 研究者への研究費マネジメントは, 極力減らすべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 349 研究費が過度に特定の機関に集中している状況がある。多様性を担保するにはある程度のばらまきが必要ではないか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 350 手続きや提出書類が煩雑・膨大で本来の研究に十分な時間が割けず, 現場は疲弊しています。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 351 手続きや精算処理が大変(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 352 手続きが煩雑で時間もかかるため, もっと効率的な作業に改善されるといいと感じる(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 353 基礎研究が産業につながっていない主な理由は産業側にあると思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 354 研究者が公的研究費を獲得するため文書の作成に時間をかけることは当然である。申請書も自分で書けない研究者に研究費を支出する必要はない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 355 目利きの質の向上が急務と思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 356 公募型研究費の応募, 資金管理, 報告の業務が煩雑であり, 研究のための時間が圧迫される状況が生じています。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- それぞれの公募型研究費が研究のどのステージを支援するかを明確にして、複数の公募型研究費をパイプライン化することで基礎研究から社会実装までの研究を支援する施策が必要である。例えば、ImPACT(基礎研究から原理実証)→未来社会創造事業(原理実証からPOC)→SIP(POCから社会実装)のようなもの。近年の傾向として社会実装に近い出口を求められるので、基礎研究に重点を置く公募型研究費であっても社会実装の成果を出そうとし、本来の期待される部分での成果が十分でない場合が見られる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 357 産官学連携の研究テーマ選定において、決定後においても柔軟な運用が望ましい。例えば、複数のチームが提案された場合、いずれかのチームが採択されることになるが、中間評価において採択されたチームの成果が芳しくない場合、別のチームに切り替える等。そのためには、中間評価が、よりフェアに、より厳しくなされる必要がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 358 近年、ノーベル賞の受賞者が毎年輩出されているが、基礎・基盤研究が不十分な中、今後ともこのように輩出されるか心配である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 359 研究よりロビー活動・提案書作成が得意な先生だけでなく、いわゆる研究バカにも十分な開発資金がわたるような配慮が必要。競争的資金の間接費の形ではなく基礎研究費を大学に拠出すべきではないか(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 360 学術や基礎研究の場合、その成果のありようが短期的にはバラエティに富んでいるではないか。そのためには、性急な配分変更などは控えるべきではないか。さまざまな成果に対するアカウントビリティをどのように捉え、評価していくのかの仕組みが必要であろう。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 361 投下した費用に対しての成果が具体的に見えてこない印象があります。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 362 良い研究は行われていると思いますが、研究成果がGDPに繋がる仕組みがうまく回っていない印象がある。基礎研究と応用研究のバランスと、企業への橋渡しのマネジメントがうまく繋がるような流れを形成して欲しい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 363 これらの研究費マネジメントの透明性(誰が審査しているのか、公平にエントリーできる環境なのか)の確保が必須と考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 364 日本は世界をリードする先進国であり、米国などの2番煎じではなく、世界にとってまったく新しい科学技術を生み出し、新たな産業の元を創るためには、基礎研究への投資が必要。研究成果が見えにくいのが、日本が今後も世界のリーディング国家として、役割を果たすためには、基礎研究投資は必要と考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 365 AMED等の予算、研究費マネジメントは改善されてきているとは思いますが、米国ほど予算が潤沢ではない中で、まだまだバラマキ的な感じがある。選択と集中を進めるべき。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 366 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く負担の軽減が必要と感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 367 指定国立大学法人制度は大変に良い試みだと評価できるが、一方で地方国立大学の衰退が著しいことへの大胆な対策が必要であると思う。もちろん、何割かの私学に対しても少子化に伴う削減化の対策が急務であると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 368 10年数前などと比較して、ずいぶんしっかりとしたマネジメントをされている印象を持っております。基礎研究を含めた研究開発の成果の評価については、産業応用の短期的視点だけに偏ることなく、慎重に評価していただきたく思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 369 自分は民間企業に勤めているので予算ありきで研究せねばなりません。予算がなくなった場合は補正予算がある訳ではないので、次年度に持ち越すこととなります。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 370 競争力を含めて、弱いと感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 371 大学等の研究者の人たちで、定年に近い人の良いアイデアが資金的な問題で埋もれてきているような事例を目にするようになってきている気がする。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 372 難しい課題ではあるが、もう少し長期的な視点でのマネジメントが必要と思われる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 373 特に、中小企業の場合、事務処理に関するマンパワーが不足しているので簡略化・省力化を研究支援機関のサポートをより強化すればよいと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 374 公募型研究費に関しては、審査や途中の成果報告の書類作成に大きな負担があることが実態としてあるが、それは審査する上で仕様がないことと理解している。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 375 10～30年単位の長期テーマが育つ土壌が望まれる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 376 若手で将来有望かつ民間にも柔軟に対応できるような研究者が活躍できる環境が整っておらず、国の研究費などもそういった若手につけられていないように見えるのが残念である(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 377 研究費を確保するために公募型資金に依存する割合が高まり、その応募に多大な負担を強いられている。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 378 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、かつ協調で取り組める研究テーマの設定と、企業単独では困難な研究体制および設備・施設を構築するに十分な研究費用の確保が必要である。一方で、基礎科学研究のように、純粹な理論・原理追究のための研究にも、将来の人材を科学技術分野に採用し、育成する意味も含めて、相応する研究費の配分は必要と考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 379 大学の研究費を継続的に支出することが目的になっていないかと疑問に感じることはあります。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 380

-
- 381 研究費を年度を跨いで使う制度も動いていますが、更に拡大していただきたいと思います。特に基礎的な研究課題に対して。(民間企業等,その他,男性)
-
- 382 比較的大規模な研究で,適切なバックキャストができていない。本来,小型の資金で進めるべき基礎研究段階のものでも「国策」に沿ったり,声の大きなボスの研究者がいたりする分野には大型の資金が投じられている。一方,世界の流れから見て必然と思われる分野であっても,政府や産業界が軽視している分野では極めておごりな資金しか投じられていない。(民間企業等,その他,男性)
-
- 383 もう少し言葉の定義をすべきではないか? 学術研究,基礎研究だけでは,産業界は入り込めるのだろうか? 探索研究,本格研究,開発前期,後期など,もう少し明確にしたうえで,研究期間,費用のマネジメントをすべきではないか?(民間企業等,その他,男性)
-
- 384 各大学,研究機関のマネジメント窓口が機能していないとの感があります。(民間企業等,その他,男性)
-
- 385 イノベティブな人材が不足しているため,学術研究が適切に行われていない。(民間企業等,その他,男性)
-
- 386 実用化や応用研究とのバランスが悪いように感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 387 評価基準が明確でないことと,新規性等の判断基準が研究課題にあっておらずあいまい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 388 研究支援人材の確保と育成が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 389 「選択と集中」の名の下に,イノベーションに繋がると考えられたテーマに,短期集中的に研究資金が投下されることが続いている。それらが成果を上げている,ないしは,上げる可能性がある時に,政府がどのようにフォローアップすべきかなど,研究資金を出した側の「成果」を公平に評価する制度の設計が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 390 研究終了時の評価をきちんと公開し,次の申請時の採択に生かす必要がある。特定の研究機関に,いろいろな名目の資金が集中することは避ける必要がある。複数の申請を抱える機関では,類似のテーマについて違いを,明確にする必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 391 多数の審査者が(容易に)優れていると判断できる課題は予算が獲得できているが,非常に新しい観点からの申請課題が予算獲得できているかどうかは不明。判断が難しい申請課題には予算を少なくとも多数合格させた方がよい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 392 研究者は研究室の運営をまるで中小企業の社長さんのようにすべて行っている場合が多く見受けられます。研究費マネジメントについては研究者が自ら多くの時間を費やしているので,これを改善するための施策が必要だと思っています。幸い,最近の競争的資金においては研究費マネジメントを含む業務の中に専門性が高い業務があるという認識での支援事業が増えてきています。研究費マネジメントに研究者が多くの時間を割かなくてよい環境作りを引き続き推進していくことが大事だと思います。(民間企業等,その他,男性)
-