

## 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、融合性、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	2020年度調査												各年の指数							指数の変化			
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	97	145	438	626	433	118	24	1,784	4.0	2.8	4.2	5.5	4.6	4.4	4.2	4.1	4.0	-0.25	-0.19	-0.14	-0.06	-0.63	
大学等	76	119	358	522	378	102	20	1,499	4.1	2.9	4.2	5.6	4.7	4.5	4.3	4.1	4.1	-0.23	-0.18	-0.14	-0.08	-0.63	
公的研究機関	21	26	80	104	55	16	4	285	3.8	2.6	3.9	5.1	4.4	4.0	3.8	3.7	3.8	-0.34	-0.21	-0.16	0.08	-0.62	
インバウンジョン係職グループ	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	77	129	384	567	384	104	23	1,591	4.0	2.8	4.2	5.5	4.7	4.4	4.2	4.1	4.0	-0.24	-0.19	-0.15	-0.05	-0.64	
女性	20	16	54	59	49	14	1	193	3.9	2.7	4.1	5.5	4.5	4.2	4.1	4.1	3.9	-0.32	-0.11	-0.03	-0.12	-0.59	
社長・役員・学長等クラス	3	9	44	90	50	10	0	203	4.1	3.2	4.2	5.3	4.4	4.4	4.3	4.1	4.1	0.05	-0.17	-0.12	-0.06	-0.29	
部長・教授クラス	41	63	198	276	181	39	8	765	3.9	2.7	4.1	5.3	4.5	4.2	4.1	3.9	3.9	-0.26	-0.17	-0.23	0.04	-0.61	
主任研究員・准教授クラス	32	57	146	206	144	54	10	617	4.1	2.8	4.2	5.6	4.7	4.4	4.2	4.2	4.1	-0.26	-0.19	-0.04	-0.11	-0.60	
研究員・助教クラス	18	13	44	45	55	13	6	176	4.3	2.8	4.5	5.9	4.9	4.6	4.5	4.4	4.3	-0.34	-0.12	-0.04	-0.11	-0.61	
その他	3	3	6	9	3	2	0	23	3.6	2.4	3.8	4.9	4.4	4.8	4.0	3.8	3.6	0.38	-0.78	-0.25	-0.18	-0.83	
任期あり	25	31	107	173	134	34	2	481	4.2	3.1	4.3	5.6	4.6	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.15	-0.11	-0.09	-0.04	-0.44	
任期なし	72	114	331	453	299	84	22	1,303	4.0	2.7	4.1	5.4	4.7	4.4	4.2	4.0	4.0	-0.30	-0.22	-0.15	-0.09	-0.71	
学長・機関長等	2	6	22	55	36	5	0	124	4.2	3.4	4.4	5.5	4.4	4.5	4.4	4.3	4.2	0.11	-0.11	-0.08	-0.13	-0.21	
マネジメント実務	11	2	35	65	35	11	0	148	4.2	3.3	4.3	5.4	4.6	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.21	-0.11	-0.09	0.07	-0.33	
現場研究者	77	120	332	455	337	97	23	1,364	4.0	2.8	4.2	5.6	4.7	4.4	4.2	4.1	4.0	-0.27	-0.18	-0.14	-0.05	-0.64	
大規模PIの研究責任者	7	17	49	51	25	5	1	148	3.4	2.3	3.6	4.8	4.5	4.1	3.7	3.5	3.4	-0.41	-0.45	-0.16	-0.14	-1.16	
国立大学等	47	86	244	355	283	75	16	1,059	4.1	2.9	4.3	5.6	4.8	4.5	4.3	4.2	4.1	-0.25	-0.19	-0.12	-0.10	-0.66	
公立大学	8	7	25	32	16	7	0	87	3.8	2.7	3.9	5.1	4.3	4.1	3.9	3.8	3.8	-0.12	-0.26	-0.09	0.00	-0.47	
私立大学	21	26	89	135	79	20	4	353	3.9	2.8	4.1	5.3	4.5	4.3	4.2	4.0	3.9	-0.20	-0.14	-0.17	-0.06	-0.56	
第1グループ	13	19	59	58	70	21	5	232	4.3	2.8	4.4	5.9	4.9	4.6	4.4	4.2	4.3	-0.33	-0.18	-0.16	0.03	-0.64	
第2グループ	15	23	75	118	88	29	3	336	4.2	3.0	4.3	5.7	4.7	4.5	4.4	4.4	4.2	-0.20	-0.05	-0.03	-0.19	-0.47	
第3グループ	17	38	90	129	83	15	4	359	3.8	2.6	4.0	5.2	4.5	4.2	4.0	3.9	3.8	-0.34	-0.22	-0.11	-0.09	-0.76	
第4グループ	28	36	126	196	122	32	5	517	4.0	2.9	4.2	5.4	4.6	4.5	4.3	4.1	4.0	-0.12	-0.25	-0.18	-0.08	-0.64	
理学	13	16	47	56	49	16	3	187	4.1	2.8	4.2	5.7	4.9	4.6	4.4	4.3	4.1	-0.28	-0.15	-0.16	-0.15	-0.74	
工学	15	27	103	127	111	33	9	410	4.2	2.9	4.3	5.8	4.8	4.7	4.4	4.2	4.2	-0.15	-0.27	-0.14	-0.01	-0.58	
農学	8	22	46	52	32	15	0	167	3.7	2.4	3.8	5.3	4.5	4.0	3.8	3.7	3.7	-0.52	-0.17	-0.13	-0.04	-0.86	
保健	21	37	81	132	93	20	4	367	3.9	2.8	4.2	5.5	4.6	4.3	4.2	4.1	3.9	-0.23	-0.13	-0.08	-0.17	-0.61	
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)	97	145	438	626	433	118	24	1,784	4.0	2.8	4.2	5.5	4.6	4.4	4.2	4.1	4.0	-0.25	-0.19	-0.14	-0.06	-0.63	

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。

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。

	2019	2020	差	
1	2	6	4	学術研究は、広く自由にさせておくべきです。その中から必ず現代的な要請に沿ったものが生まれる。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
2	2	5	3	現代的な要請にあわせる方向に学術研究がシフトしています(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
3	1	3	2	競争的資金のコンセプトとターゲットが実社会の要望とリンクするようになってきた。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
4	2	3	1	厳しい状況の中では頑張っている方と思うようになった。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
5	1	2	1	大学が変わったため, 意識が変わった(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
6	1	2	1	特定の分野を除き, 研究と実社会の繋がりが弱いので, 十分にこたえられていない印象です。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
7	3	4	1	臨床研究が充実してきたのではない。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
8	2	3	1	従前に比べると, 若い人を中心にこうした機運が生じてきていると思われる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
9	2	3	1	アウトリーチを意識して研究する人が増えているし, 論文や研究発表などでもそういった側面が求められるようになってきていると感じる。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
10	3	3	0	教員が挑戦的な研究に取り組むためには, 時間, 予算などの余裕が必要。種々のpaper workが増加する中, サポートスタッフが少ない現状において「余裕」の確保ができておらず, 現代的な要請(挑戦性, 総合性, 融合性及び国際性)に答えているとは言い難い。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
11	2	2	0	基盤研究の軽視は変わっていない。(大学, 第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
12	4	4	0	地域に貢献する大学の研究者の挑戦性・国際性に関しては, 少しずつ落ちている気がする。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
13	2	2	0	異分野研究者の融合, 自らの独創性ある研究を実施するより, 現実の研究・教育資金の獲得が目先の問題として顕在化している。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
14	2	2	0	設問の意味がよくわからない。「十分に答えるように」とはどういう意味か, そもそも学術研究は, 現代的な要請に答えて行くものではないと思う。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
15	2	2	0	日本人研究者に取って英語の壁は大きいと思います。思い切って国立大学内ですべて英語のみのコミュニケーションにしてしまうのはいかかでしょうか。英語ができないと地球レベルの学術的ニーズの情報が研究者の頭に入って来ません。現状では研究者が研究と教育以外に割く時間が多く, 他分野と融合しようというモチベーションを起こすだけの余った時間がありません。研究者以外の事務職員の待遇向上と意識向上により生産性の高い大学を望みます。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
16	2	2	0	10年前に比べても内向きな印象が強い。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
17	3	3	0	個人々の環境と資金による(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
18	3	3	0	融合性について, 意識はあると思うが実践はあまり進んでいないと思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
19	4	3	-1	・研究者の内在的動機付けよりも, 政府の意向のような外在的な動機付けに左右される傾向が強い。また, 競争が重視されているからいがある。・十分ではないが, 諸外国と比較すると内発的動機は重視されているように見受けられるという意見もある。・現代的な要請の名の下に近視眼的な要請が謳われることが問題。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
20	4	3	-1	全体で見ると学術研究が現代的な要請とマッチしていない気がする。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
21	5	4	-1	若手が短い任期で研究場所を変えねばならない現状を考えると, 挑戦的研究はなかなかできにくくなっていると思う。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
22	3	2	-1	異分野融合や国際共同研究をしないと研究費が取れないので, 無理やりでっ上げている場合がある。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
23	4	3	-1	研究者が現代的社会的要請に答えられるよう情報提供, 評価の体制整備を充実させてほしい(大学, 第2G, その他, 男性)
24	4	3	-1	機関による資金配分の面からすれば挑戦的研究を行う余裕はない。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
25	3	2	-1	守りに入らざるを得ない。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
26	2	1	-1	国際性は一定の成果を上げていると思うが, 個人的には博士学生の時に1年間など海外にけるサポートを強化した方が良く考える。30歳以上は, すでに研究方針など固まりすぎている可能性がある。あと挑戦性に関しては, 適切に評価できる人が少ないと感じる。特に社会実装は, 新しい考えであり, 学術研究者から見ると研究ではないと否定されるため, 社会還元型研究が育っていない。また融合性も, 異分野融合は片方が主になり, 片方が支援となる傾向もあるため, 支援側の方が助成金を申請しても, 却下される。融合においてはダブル研究代表者など取り入れてほしい。(大学, 第3G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
27	2	1	-1	研究者の挑戦的な研究課題に取り組む機会は減っていると思われる。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
28	3	2	-1	最近は少ないポストを効率的に得るために論文を生産するための研究を第一にしている様子が見て取れる。これは論文至上主義の結果と言えるように思われる。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
29	2	1	-1	実験的研究手法では, トライ&エラーがつきものですが, 予算不足と成果が求められるために, 挑戦的な研究は不可能です。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
30	3	2	-1	科研費の海外研究がなくなり, 海外との共同研究が難しくなりました。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
31	3	2	-1	ある程度既存の知識に沿った研究でないと, 研究費が取れない現状では, 挑戦性の観点で不十分である(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
32	3	2	-1	基盤C, 若手研究費の増額が必要(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)

33	3	2	-1	基礎研究が低迷している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	運営費交付金の削減により難しい。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
35	5	4	-1	外部資金がそこまで行き渡っていない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	5	4	-1	研究の進歩が速すぎて、現在の制度が追いついていない気がします。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	挑戦性を真っ先に挙げるのであれば、過去の研究業績という評価項目の重みをもっと下げるべきだと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	自分の身の回りだけでもありませんが、厳しいです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	困難さが増していると実感される。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	社会の変化に十分に対応しているとは言えない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	内在的動機、という観点からすると甚だ疑問。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	学術研究の幅が狭くなり、取り組む人材も減少している印象がある。また安全保障関係の動向が国際的連携を阻害するおそれが強まっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	社会実装を求めすぎ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	2	-2	研究者の研究動機は社会的要請によるものでなく個人の興味に結局は尽きると思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	2	-2	研究の方針が競争的資金の方針などに振り回されており、そもそも、内在的動機に基づく研究自体が困難のように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	2	-2	社会が求められるものに迎合して、真に内在的動機に基づくものにはなりにくいと思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	3	1	-2	教員評価,学生評価とも論文数などが求められるため,挑戦的な研究がやりにくくなりました。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
48	6	4	-2	大学全体としては,今回のコロナ禍を経てIT系に弱いと感じた(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
49	6	3	-3	若手が短期的な評価に追われて,挑戦的な課題に取り組みにくい。また,国際性はこのコロナ禍で大きく損なわれると危惧している。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	6	3	-3	既存の研究に囚われているような気がします。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	6	3	-3	客観的に見て国際競争力が下がっている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)



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。

	2019	2020	差	
1	2	5	3	強い動機付けにはなっているが、支給額がまだ不十分である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	若手研究者にとっては挑戦しやすい環境へと変化しつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	3	5	2	採択率が上がりつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	4	6	2	科学研究費は、日本の研究を非常に伸ばしていることを最近非常に感じるようになりました。企業や個人からの寄付が地方国立大学にはあまり集まらないからです。地方では余裕があり産学連携できる企業が少ないのも理由のひとつです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	対象とする研究期間が若干伸びたため(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2	制度が変わって研究申請がしやすくなった。特に若手(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	従来よりも利用しやすくなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	審査に関わってみると、最近では他の審査員のコメントも一部参照できるようになり、挑戦性も理解しやすい(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	4	1	良い方向に向かっていていると思う。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	他の競争的資金と比較して、方針がある程度明確になっていると感じている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	新たな創発研究は評価される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1	挑戦的研究(開拓)が創出されたが、それでも挑戦性に富んだ研究に対する研究費獲得はなお難しい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	科研費の若手採用の枠組みを変えたことは、若手研究者にとって新たなテーマに挑戦しやすかったのではないかと。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	近年の応募様式の変化によって、解決の道筋が明確になっていない挑戦的な課題についても、応募がしやすくなったと感じた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	制度自体も色々な模索をされている印象がうかがえる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	海外研究以外は、問題ないように思います。基金の研究費も繰り越してできるようにしてほしいです。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	創発的事業など新しい取り組みが始まっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	5	6	1	科研費がないと研究を進めることができないため、研究者にとって獲得が必須ともいえる資金であるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1	挑戦的な研究への支援が増えつつあるように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1	挑戦的萌芽の設定(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	他の事業と比較して評価できるという認識が変わった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1	学術変革領域研究(B)などの研究提案ができるようになっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	2	1	申請生後の変革を効果があると予想する(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	十分に、とまでは評価しにくいですが、他の公的資金に比較し自由度が高い。しかし例えば米国などに比較して、研究者が信頼されていない(事務上の運用の問題かもしれない)(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
25	4	5	1	プロジェクト型大規模プログラムの増加の中、科研費の重要性は高まっていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	5	6	1	科研費は、自由な研究に取り組むための基盤です。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	JSTなどによる基盤研究を推奨する助成事業の新設(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	4	0	科研費が採択になり、採択課題に博士学生が参画するときは、申請予算とは別にRA経費の手当ができるようにすることを提案したい。教員が自らの研究費からRA経費を支出するというインセンティブが大きく進展するはずである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
29	5	5	0	科学研究費は使用と成果が自由であるだけに、実りのないことも多くあるかもしれないが大きな飛躍にも貢献しているように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	3	0	基盤研究の充実を求めます(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	1	1	0	萌芽研究の採択数の減少は失敗では。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	組織内の採択実績への圧力があり、少額で件数増大の傾向にある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	6	6	0	科研費制度は日本の研究を支えています。目的志向のプログラムは目的が議論している間に変化する昨今ではすでに間に合わない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	4	0	最近の若手優遇と、採択額を増やすための採択率の低減は、よい面もあるが、悪い面も多い。小額を広く配分するシステムも必要ではないか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	6	6	0	運営費では研究できないため、科研費がなければ研究は動かない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	1	1	0	研究の流行に左右されている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	5	5	0	研究者の自由な発想に基づく研究提案が許される数少ない助成事業と思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	3	3	0	分野分けなど、現状に合っていない部分も多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

39	5	4	-1	・国の科学技術予算の中で最も有効なものの一つである・実績がかなり多くのファクターをしめるが、他に選考のすべがない、ある程度の自由度を持った科研費の使用を許すべきかもしれない・成果を得るまでに長期間かかる基礎的な研究への支援が不足しているように思われる・過度に新規性を重視するあまり、目新しいキーワードや奇抜な研究が支援される傾向にある、「新たな課題」とは何かを再考すべき・博士課程学生やポスドクが十分に研究資金を得られていない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
40	4	3	-1	成果を求める補助と言う意味で寄与しているが新たな課題探訪の面では物足りない(大学,第2G,その他,男性)
41	2	1	-1	挑戦研究の倍率,学術変革bの倍率が高すぎます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	科研費の事後評価がほとんど機能していない。採択の評価は、作文の良否のみの審査になってきた感がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	申請段階では新たな研究課題が多く発案されているが、審査が新規性のみで行われないので、中程度の評価とした。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	3	-1	十分であるとはいいいがたい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	若手研究者の研究申請書には非常に面白いものが多く遂行してほしいのだが,採用枠が小さくその期待に応えられていない(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
46	5	4	-1	寄与しているが,十分であるとはいえない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
47	2	1	-1	科研費で,異分野融合研究なのでその異分野の領域で科研費を出したのですが,全く理解されず落とされてしまったので,評価システムが不十分との判断。融合研究を推奨している割には,新しいものを理解しない評価者に当たるとまうまいかと考えている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	2	-1	はやりにながされていらないか?(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	公費が激減している現状では,挑戦することは不可能です。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	-1	ある程度既存の知識に沿った研究でない,研究費が取れない現状では,挑戦性の観点で不十分である(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	足りません。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	研究内容や実力面の評価が高くても,経費の計上の仕方でも落とされる(技術補佐員雇用費が多いことを理由に落とされた)。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
53	2	1	-1	制度改定で挑戦的研究(萌芽・開拓)の採択率が下げられたから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	挑戦的萌芽研究は,大きな区分での審査となり,挑戦というより(とても実現できなさそうな)突飛な研究が通りやすくなっているような気がしており,その意味で評価を下げた。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	3	-1	実績重視で新たな分野への挑戦は難しい(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	2	1	-1	以前は新規課題をスタートさせるときには萌芽的研究に応募することができたが,現在は採択率が大変厳しくなってしまった。従来程度の採択率を保ったまま,質的な改善を目指すべきであったと強く思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	5	4	-1	審査員が,そのような意識を持っていないと感じる場面にしばしば遭遇した。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	予算規模が小さい。件数も少ない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
59	4	3	-1	短期的な成果を求めるものが増えてきていると感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	採択率が低い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	4	2	-2	全体で2000億ちよつとという額は話にならない。GAFAsの研究開発投資額の1社分の10分の1程度では?(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
62	4	2	-2	審査する分野が広がり,専門から離れた研究課題の評価では研究実績に注目がいくので,実績が皆無の挑戦的な課題が選ばれることが稀になっているのではないかと危惧される。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
63	4	2	-2	結局,審査員も業績のすでにある研究者により点をつけるため,新たな挑戦はきびしい。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	1	-2	大型プロジェクトを補完する課題が採択されるようになっている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
65	5	3	-2	科研費の増額が施されているのは承知しているものの,研究者が科研費を頼みとするところがそれ以上に増えており,採択率からみると必ずしも十分ではないように思える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	4	2	-2	ウケの良いテーマに走りがちになっている気がするため(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	2	-2	今年度再考した結果,長期的な研究テーマへの支援は不足してると感じたため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
68	5	3	-2	依然として予算集中が見られるため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	6	4	-2	大学全体としては,今回のコロナ禍を経てIT系に弱く感じた(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
70	4	2	-2	採択の評価システムがネガティブに機能しているように感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
71	5	3	-2	新たな課題よりも実質的に継続的な研究に配算される(つまり,結果が出そうな研究に配算される)傾向にあることから,新規で革新的な研究を助成事業で行うことは難しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	6	3	-3	国際競争力の向上に寄与しているかわからない(公的研究機関,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	2020年度調査											各年の指数						指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	48	509	689	396	171	44	14	1,833	2.5	1.5	2.6	4.0	3.3	3.0	2.7	2.5	2.5	-0.33	-0.28	-0.16	-0.06	-0.82
大学等	35	419	589	344	140	38	10	1,540	2.5	1.5	2.7	4.0	3.3	3.0	2.7	2.5	2.5	-0.32	-0.26	-0.18	-0.06	-0.83
公的研究機関	13	90	110	52	31	6	4	293	2.4	1.4	2.5	4.0	3.3	2.9	2.5	2.4	2.4	-0.36	-0.39	-0.09	-0.04	-0.89
イノベーション機関グループ	30	122	244	113	57	19	4	559	2.6	1.8	2.7	4.1	3.4	3.1	2.9	2.7	2.6	-0.28	-0.21	-0.23	-0.05	-0.78
大企業	7	24	72	42	22	5	0	165	2.9	2.1	3.0	4.4	3.5	3.4	3.1	3.0	2.9	-0.13	-0.26	-0.13	-0.03	-0.55
中小企業・大学発ベンチャー	10	29	52	27	4	6	2	120	2.5	1.7	2.7	3.9	3.2	3.2	3.1	2.6	2.5	-0.05	-0.09	-0.46	-0.08	-0.68
中小企業	4	11	30	16	2	3	1	63	2.7	1.9	2.8	4.0	3.3	3.1	3.0	2.6	2.7	-0.22	-0.08	-0.39	0.07	-0.61
大学発ベンチャー	6	18	22	11	2	3	1	57	2.4	1.3	2.5	3.8	3.1	3.2	3.1	2.6	2.4	0.10	-0.08	-0.54	-0.24	-0.76
橋渡し等	13	69	120	44	31	8	2	274	2.5	1.7	2.6	4.0	3.5	3.0	2.7	2.6	2.5	-0.52	-0.23	-0.17	-0.05	-0.97
男性	62	552	871	457	206	57	17	2,160	2.5	1.6	2.7	4.1	3.3	3.0	2.8	2.6	2.5	-0.31	-0.26	-0.20	-0.07	-0.83
女性	16	79	72	52	22	6	1	232	2.3	1.2	2.5	4.1	3.0	2.6	2.3	2.3	2.3	-0.42	-0.35	0.00	0.08	-0.68
社長・役員、学長等クラス	13	94	174	102	35	8	1	414	2.5	1.8	2.7	4.0	3.2	3.0	2.8	2.6	2.5	-0.24	-0.15	-0.21	-0.09	-0.69
部長、教授クラス	25	272	420	220	95	27	6	1,040	2.5	1.6	2.7	4.0	3.3	3.0	2.7	2.5	2.5	-0.33	-0.27	-0.21	-0.06	-0.86
主任研究員、准教授クラス	19	194	249	131	73	26	7	680	2.6	1.5	2.6	4.2	3.4	3.1	2.7	2.5	2.6	-0.31	-0.38	-0.18	0.04	-0.82
研究員、助教クラス	13	59	66	43	19	2	4	193	2.5	1.4	2.6	4.1	3.3	2.8	2.7	2.6	2.5	-0.43	-0.19	-0.01	-0.18	-0.82
その他	8	12	34	13	6	0	0	65	2.4	1.9	2.7	3.7	3.6	3.5	3.0	2.7	2.4	-0.10	-0.44	-0.36	-0.28	-1.17
任用あり	16	168	282	156	77	13	4	700	2.6	1.7	2.7	4.1	3.2	3.0	2.7	2.5	2.6	-0.28	-0.27	-0.16	0.03	-0.69
任期なし	62	463	661	353	151	50	14	1,692	2.5	1.5	2.6	4.0	3.4	3.0	2.8	2.6	2.5	-0.34	-0.26	-0.19	-0.09	-0.88
学長・機関長等	0	28	54	37	7	0	0	126	2.4	1.8	2.7	3.9	3.1	2.8	2.6	2.4	2.4	-0.27	-0.21	-0.01	-0.24	-0.72
マネジメント実務	6	24	73	48	6	2	0	153	2.5	2.0	2.9	3.9	3.5	3.2	2.8	2.6	2.5	-0.27	-0.37	-0.23	-0.06	-0.94
現場研究者	39	413	508	283	148	36	14	1,402	2.5	1.4	2.6	4.1	3.3	3.0	2.7	2.5	2.5	-0.33	-0.28	-0.17	-0.03	-0.81
大規模PIの研究責任者	3	44	64	28	10	6	0	152	2.3	1.4	2.5	3.7	3.3	2.8	2.6	2.4	2.3	-0.45	-0.22	-0.17	-0.13	-0.98
国立大学等	22	313	412	230	90	31	8	1,084	2.4	1.4	2.6	4.0	3.3	2.9	2.6	2.5	2.4	-0.37	-0.28	-0.16	-0.08	-0.88
公立大学	6	20	35	24	8	2	0	89	2.6	1.8	2.8	4.1	3.2	2.9	2.7	2.5	2.6	-0.28	-0.25	-0.16	0.08	-0.60
私立大学	7	86	142	90	42	5	2	367	2.6	1.7	2.8	4.2	3.3	3.1	2.9	2.6	2.6	-0.18	-0.23	-0.24	-0.04	-0.69
第1グループ	2	68	92	47	28	7	1	243	2.5	1.5	2.6	4.1	3.4	3.0	2.7	2.6	2.5	-0.37	-0.32	-0.12	-0.09	-0.90
第2グループ	9	90	149	72	21	8	2	342	2.3	1.6	2.6	3.7	3.2	2.9	2.7	2.4	2.3	-0.27	-0.29	-0.21	-0.12	-0.89
第3グループ	9	115	132	80	28	10	2	367	2.3	1.3	2.5	3.9	3.1	2.8	2.5	2.3	2.3	-0.31	-0.31	-0.15	-0.01	-0.78
第4グループ	13	129	199	130	58	12	4	532	2.6	1.7	2.8	4.2	3.4	3.0	2.8	2.6	2.6	-0.32	-0.19	-0.22	0.01	-0.72
理学	1	71	71	36	14	4	3	199	2.2	1.2	2.3	3.7	3.1	2.7	2.5	2.1	2.2	-0.42	-0.25	-0.34	0.03	-0.97
工学	9	102	160	90	44	15	5	416	2.7	1.7	2.8	4.3	3.5	3.2	2.9	2.7	2.7	-0.26	-0.34	-0.14	-0.05	-0.80
農学	1	55	69	26	20	4	0	174	2.3	1.3	2.4	3.8	3.2	2.8	2.5	2.3	2.3	-0.46	-0.24	-0.29	0.01	-0.97
保健	17	108	130	87	37	8	1	371	2.4	1.4	2.7	4.1	3.1	2.8	2.6	2.4	2.4	-0.30	-0.24	-0.11	-0.01	-0.66
産学官連携活動あり(過去3年間)	18	98	184	82	44	16	3	427	2.6	1.7	2.7	4.1	3.4	3.1	3.0	2.7	2.6	-0.28	-0.18	-0.22	-0.12	-0.79
なし	12	24	60	31	13	3	1	132	2.7	1.9	2.8	4.1	3.4	3.2	2.8	2.5	2.7	-0.29	-0.36	-0.29	0.20	-0.75
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	9	37	77	37	18	8	3	180	2.8	1.8	2.8	4.3	3.4	3.3	2.9	2.9	2.8	-0.10	-0.33	-0.02	-0.11	-0.56
なし/分からない	17	43	87	52	20	5	0	207	2.6	1.8	2.8	4.1	3.5	3.2	3.2	2.7	2.6	-0.27	-0.08	-0.47	-0.07	-0.89
全回答者(属性無回答を含む)	78	631	943	509	228	63	18	2,392	2.5	1.6	2.7	4.1	3.3	3.0	2.7	2.6	2.5	-0.32	-0.27	-0.18	-0.06	-0.82

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。

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。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	科研費ではすくなくとも確保されている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	ムーンショット計画が公募された。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	2	1	分野がすこしだけ広がった気がする。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	1	2	1	科研費の充実は徐々に認められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	科研費は上述に加え,若手に手厚くなり,多様な基礎研究を推進しつつあるが,まだ不十分である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	状況認識は変わっていないが,科研費の自由度について,より肯定的評価に変更した。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	改善の傾向が見られるが,未だ不十分と感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	〇〇大学〇〇研と英国ロイヤルカレッジオブアートのIDEのコラボレーションによるデザインエンジニアリングの発掘ワークなど,どんどん進めていただきたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	1	1	0	特定の人材に偏りすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	1	0	最近,短期的な研究開発への資金が増えている印象である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	2	0	実用化研究・応用研究に焦点があてられ,基礎研究が低下しています(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	1	0	そんな研究して何になるの?とバカにされるようなことからイノベーションが起こることが多々ありますが,現在はそのような研究をする予算はありませんし,そのような研究をしていると研究者として生きていけません。イノベーションの源は誰にもわからないのだから,ほとんどが無駄になるのを承知で基礎研究の多様性は確保しないといけないと考えます。イノベーションを起こせと言えは言うほどイノベーションは起きにくくなると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	1	0	はやりの研究でなければ,審査員は注目してくれない。地味な基礎研究で予算をとってくるのは極めて困難。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	2	0	イノベーションを目指した基礎研究を採択,成果を十分に評価できるシステムが弱い様に思う。(大学,第2G,その他,男性)
15	1	1	0	より多くの研究課題が採択されるようにすべき。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0	成果主義,生物分野への応用研究重視になっているため,本来なら新しい発見に必須であるはずの特に物理分析系の基礎研究が軽視されているように思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
17	2	2	0	ここを担保するのは,自由に使える研究費の存在。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0	短期でのアウトプットが求められ腰を据えた研究が行いにくい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	科研費のように,短期の研究で,斬新性が要求されると,じっくり時間をかけてする研究が難しいです。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	3	0	大学が配分する研究費では,イノベーションを起こすような研究は出来ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	4	4	0	少なくとも科研費では多様性は確保されているが額は十分でない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0	イノベーションの掛け声はあるが,失敗を許容する多数回の試行錯誤を許す財政的環境に乏しい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	大学等では教育科目の枠からはみ出る研究は困難である(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0	イノベティブな研究者は阻害される傾向が日本のアカデミアは強いと思います。個人主義が嫌がられることと関係していると思います。組織と予算に余裕がないとなかなかそういう人材の居場所を作ってあげることができないのだらうと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	1	0	実用性に偏っている印象を受ける(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	基礎研究を主たる使命とした研究機関と予算を別途拡充すべきと考えます。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	2	2	0	多様性を促進する方向に政策が向いているのかどうか疑問である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
28	2	2	0	基礎研究は時間がかかります。そのことを理解していない人がPO,PMになりPO,PMとしての成果を重視することにより結局基礎研究が軽視されている。特に企業の経営者経験者に基礎研究が理解できないのにPO,PMにしていることに課題があるのではないかと。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0	この数年で基礎研究の重要性に対する認識は高まりつつあると思われるが,まだ十分ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	イノベーションを目的にすると学術的基礎研究は多様性を失う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0	最近とみに基礎研究が無視されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	2004年法人化以来悪化が続いている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0	情報処理分野においては,女性研究者の数が,全く足りていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0	学における基礎研究は必用であるが,詳細研究は,企業が行う。基礎研究とパラメーター研究を混同しているのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0	TLOなど設置,知財取得,産業化のほうに研究の重要度をシフトしたが,基礎研究に強くないと,長期的には新たな産業基盤を創出できにくいと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	研究の多様性は人材の多様性に他ならない。優秀な人材は,減少傾向にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	状況はひどくなってくる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

38	3	2	-1	重点化の名のもとに研究資金が偏在する傾向が強くなりつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	project指向が強くなり,基礎研究に対する支援が少ない.意識はあるようである。(大学,その他,男性)
40	3	2	-1	・目先の結果の追求が重視され,成果を得るまでに長期間かかる基礎的な研究への支援が不足しているように思われる.・流行に流される傾向がある.現代的な要請の名の下に将来的な芽を摘んでいる虞がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	最近ではマッチングファンドの要求等も増え,基礎研究よりもより社会実装の近い研究が推奨されているように感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	成果を拙速に求められると,危険を犯せない.特に若手は。(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
43	2	1	-1	イノベーションという触れ込みのものにろくなもの無し(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	以前よりも「選択と集中」の程度が増して,基礎研究の多様性は失われていると感じる(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	競争的資金,選択と集中は,お題目としては良いかもしれないが,「基礎研究の多様性」とは全く相容れない.「競争的資金」「選択と集中」的発想は,予算の集中を招き,日本全体の基礎研究力を削いでいるというのが正しい認識のように思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
46	2	1	-1	成果を求めて選択と集中をすればするほど基礎研究の多様性は失われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	競争的原理の強化が,結果としてキャッチーなトピックへの参入者を増やす一方,マイナー分野を駆逐してしまうおそれがある.人事という観点から見ると,既にその兆候が見受けられる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
48	2	1	-1	より応用への選択と集中が進み基礎研究はほとんど評価されていない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	2	-1	論文至上主義の悪い面が見えてきてはいないか.研究者が論文に縛られるという逆転現象が生じていないか.国がそれを推奨していないか.国の方針はそれで良いのか.よくご検討いただきたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	3	-1	AMEDよりも科研費を重要視すべき(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	iPS細胞研究を中心とする再生医療分野や,コロナウイルス関連研究に対する比重が高過ぎる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	科研費の審査観点に「有用性」が強調されすぎているため,基礎研究の多様性が危うくなりつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
53	3	2	-1	基礎研究には安定財源が長期的に必要.現状は競争的研究資金獲得圧力が勝っており,特定テーマや企業課題にかたよる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	多様性がますますなくなってきた。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	現代的な要請に明らかに応えているような研究が採択されやすいと感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	6	5	-1	運営費交付金削減で多様性が減少しつつある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	基盤的経費の割合が小さく,研究資金が競争的外部資金中心になっているから。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
58	5	4	-1	全体として,予算の取りやすい流行のテーマに流れすぎているのではないか?(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
59	4	3	-1	ムーンショット等は不要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	ビックネームが研究資源を寡占している状態の中,組織(プロジェクト)が生き延びることを考えることが多く,多様性を消滅させている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	成果が見えにくい基盤技術的なものへの配分が厳しい状況です。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	研究基盤の予算が減らされている.競争的資金になじまない固定費もある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	新しい研究は若い人から発想される.若い人をより多く確保することが多様性を生み出す原点。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	すぐに社会実装できる研究に偏ってきており,基礎研究の多様性が徐々に失われている.例えば基盤として重要だと思われる菌の分類などには資金がいかない現状。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
65	3	2	-1	実用化を目指す研究も重要だが,長期レンジの基礎研究への取り組みも活性化する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	3	2	-1	コロナ対応で基礎研究力の低下を感じた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	3	2	-1	競争的資金,評価主義への過度の集中(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	競争的な資金を得やすい研究テーマなどに偏る傾向が一層強くなっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	日本学術会議の委員任命の問題により(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
70	3	2	-1	予算が取りやすい研究に偏っているように見えます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	新聞報道等により(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	最近では事業化,商品化を求めることはイノベーションにとって将来性を無くす。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	4	2	-2	競争的資金ばかりになりすぎていて,多様性は減り,研究費が取れる研究に集まってしまっている.そしてそれに国が気づかないことも怖い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	5	3	-2	多様性はあくまで分野の偏りがないようにする配慮に過ぎず,我が国の研究者の多様性は乏しく,人材の層の厚さに欠ける。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
75	6	4	-2	イノベーションを起こすような,大胆な研究は少ないと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	3	1	-2	近年はAIにかなり偏っている.本来必要がない分野まで,無理をしてAI研究を押し付けている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	2	-2	科研費でもチャレンジングな研究(結果が出ないかもしれない研究)はリスクを感じるようになった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

78	5	3	-2	基礎研究が実装より軽視されているように感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
79	4	1	-3	デフレによる予算カット,過剰な管理体制により現場は疲弊しています。(民間企業等,その他,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数							指数の変化			
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
	1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	68	303	630	486	278	103	13	1,813	3.2	2.1	3.3	4.8	4.7	4.1	3.7	3.5	3.2	-0.58	-0.35	-0.29	-0.24	-1.45	
大学等	51	241	532	417	232	92	10	1,524	3.3	2.1	3.3	4.8	4.7	4.1	3.8	3.5	3.3	-0.58	-0.31	-0.30	-0.25	-1.45	
公的研究機関	17	62	98	69	46	11	3	289	3.0	1.8	3.1	4.7	4.5	3.9	3.3	3.1	3.0	-0.57	-0.55	-0.20	-0.14	-1.46	
インバウンティン仲間グループ	26	68	206	170	81	31	7	563	3.4	2.3	3.4	4.8	4.5	4.0	3.8	3.6	3.4	-0.50	-0.19	-0.23	-0.20	-1.12	
大企業	5	18	62	50	24	11	2	167	3.4	2.3	3.5	4.8	4.3	4.1	3.9	3.7	3.4	-0.20	-0.21	-0.15	-0.28	-0.84	
中小企業・大学発ベンチャー	8	14	41	41	16	8	2	122	3.5	2.3	3.6	4.8	4.7	4.1	4.0	3.7	3.5	-0.55	-0.09	-0.38	-0.16	-1.17	
中小企業	4	5	24	21	9	3	1	63	3.5	2.4	3.5	4.8	4.7	4.1	4.2	3.8	3.5	-0.58	0.06	-0.43	-0.26	-1.20	
大学発ベンチャー	4	9	17	20	7	5	1	59	3.5	2.2	3.6	4.9	4.6	4.1	3.9	3.5	3.5	-0.52	-0.26	-0.32	-0.04	-1.15	
橋渡し等	13	36	103	79	41	12	3	274	3.3	2.2	3.3	4.7	4.5	3.8	3.6	3.4	3.3	-0.70	-0.22	-0.18	-0.17	-1.27	
男性	73	320	761	599	324	125	20	2,149	3.3	2.1	3.3	4.8	4.7	4.1	3.8	3.5	3.3	-0.55	-0.32	-0.26	-0.24	-1.37	
女性	21	51	75	57	35	9	0	227	2.9	1.8	3.1	4.6	4.2	3.6	3.4	3.0	2.9	-0.65	-0.24	-0.35	-0.09	-1.34	
社長・役員、学長等クラス	11	62	142	114	67	28	3	416	3.4	2.2	3.4	4.9	4.5	4.0	3.9	3.7	3.4	-0.50	-0.01	-0.23	-0.36	-1.09	
部長、教授クラス	32	146	393	273	153	60	8	1,033	3.2	2.1	3.2	4.8	4.6	4.1	3.7	3.4	3.2	-0.57	-0.36	-0.29	-0.18	-1.40	
主任研究員、准教授クラス	31	111	232	187	100	32	6	668	3.2	2.1	3.3	4.7	4.6	4.1	3.6	3.4	3.2	-0.55	-0.42	-0.26	-0.20	-1.44	
研究員、助教クラス	14	43	48	59	30	10	2	192	3.2	1.8	3.5	4.8	4.7	4.1	3.8	3.6	3.2	-0.62	-0.30	-0.24	-0.39	-1.55	
その他	6	9	21	23	9	4	1	67	3.4	2.3	3.6	4.8	4.4	4.1	3.6	3.3	3.4	-0.31	-0.46	-0.34	0.12	-0.99	
任期あり	20	107	247	190	114	35	3	696	3.2	2.1	3.3	4.8	4.6	4.0	3.7	3.5	3.2	-0.58	-0.31	-0.17	-0.30	-1.36	
任期なし	74	264	589	466	245	99	17	1,680	3.3	2.1	3.3	4.8	4.6	4.1	3.8	3.5	3.3	-0.55	-0.31	-0.32	-0.20	-1.38	
学長・機関長等	1	18	33	38	25	11	0	125	3.6	2.3	3.8	5.3	4.6	4.3	4.2	4.0	3.6	-0.34	-0.05	-0.21	-0.39	-0.98	
マネジメント実務	7	15	55	42	30	10	0	152	3.5	2.4	3.6	5.1	4.7	4.1	4.0	3.9	3.5	-0.63	-0.12	-0.14	-0.31	-1.20	
現場研究者	55	242	487	379	191	74	13	1,386	3.1	2.0	3.2	4.7	4.7	4.1	3.7	3.4	3.1	-0.59	-0.41	-0.31	-0.23	-1.53	
大規模PIの研究責任者	5	28	55	27	32	8	0	150	3.2	2.0	3.1	5.1	4.5	3.9	3.7	3.3	3.2	-0.62	-0.22	-0.32	-0.19	-1.34	
国立大学等	33	171	379	290	162	62	9	1,073	3.2	2.1	3.3	4.8	4.8	4.2	3.8	3.5	3.2	-0.62	-0.32	-0.43	-0.27	-1.54	
公立大学	8	14	37	20	11	5	0	87	3.0	2.0	3.0	4.5	4.4	4.0	3.5	3.1	3.0	-0.37	-0.48	-0.43	-0.12	-1.40	
私立大学	10	56	116	107	59	25	1	364	3.4	2.2	3.5	4.9	4.5	4.1	3.8	3.6	3.4	-0.48	-0.22	-0.24	-0.23	-1.17	
第1グループ	9	36	76	56	49	17	2	236	3.5	2.2	3.5	5.3	4.7	4.2	3.9	3.7	3.5	-0.56	-0.26	-0.18	-0.23	-1.24	
第2グループ	7	56	120	87	54	24	3	344	3.3	2.1	3.3	4.9	4.8	4.2	3.9	3.6	3.3	-0.64	-0.31	-0.29	-0.32	-1.55	
第3グループ	12	69	142	91	40	20	2	364	2.9	1.9	3.0	4.5	4.6	4.0	3.6	3.2	2.9	-0.63	-0.41	-0.37	-0.25	-1.66	
第4グループ	20	74	174	166	81	27	3	525	3.3	2.2	3.5	4.8	4.6	4.2	3.9	3.5	3.3	-0.46	-0.29	-0.33	-0.22	-1.30	
理学	3	30	71	53	28	12	3	197	3.3	2.1	3.3	4.8	4.8	4.2	3.9	3.5	3.3	-0.59	-0.26	-0.39	-0.24	-1.48	
工学	11	72	139	117	64	17	5	414	3.2	2.0	3.3	4.8	4.7	4.1	3.7	3.4	3.2	-0.57	-0.39	-0.37	-0.18	-1.51	
農学	7	35	61	46	14	12	0	168	2.9	1.9	3.0	4.4	4.7	4.0	3.5	3.1	2.9	-0.77	-0.49	-0.36	-0.21	-1.83	
保健	18	59	131	106	50	22	2	370	3.2	2.1	3.3	4.7	4.6	4.1	3.7	3.5	3.2	-0.51	-0.39	-0.21	-0.31	-1.42	
あり(過去3年間)	17	50	158	125	61	27	7	428	3.4	2.2	3.4	4.8	4.6	4.0	3.9	3.7	3.4	-0.56	-0.10	-0.23	-0.23	-1.13	
なし	9	18	48	45	20	4	0	135	3.2	2.2	3.4	4.6	4.1	3.9	3.3	3.2	3.2	-0.17	-0.64	-0.12	0.00	-0.94	
あり(過去3年間)	8	20	66	56	24	11	4	181	3.5	2.3	3.5	4.8	4.2	4.1	3.8	3.7	3.5	-0.09	-0.31	-0.09	-0.20	-0.68	
なし(分からない)	12	27	78	61	33	11	2	212	3.3	2.2	3.4	4.8	4.6	4.6	3.8	3.5	3.3	-0.75	0.01	-0.33	-0.19	-1.25	
全回答者(属性無回答を含む)	94	371	836	656	359	134	20	2,376	3.3	2.1	3.3	4.8	4.6	4.1	3.8	3.5	3.3	-0.56	-0.31	-0.27	-0.23	-1.37	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

	2019	2020	差	
1	1	3	2	成果は十分かもしれないが、(論文,学会発表以外の形での)海外へのプロモーションが弱く感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	近年の生理学・医学ノーベル賞候補者の研究内容を拝見するとすべて非常に独創的で突出しているように思います。教育に予算を割くこと,若者がしっかり勉強することが格好良いという風潮作りが大事だと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	特に国際地震工学分野で成果を出していると考えられる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
4	2	3	1	ノーベル賞受賞が増加している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	突出した成果がないわけではないが,決して十分ではないと思う(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
6	1	2	1	若手の中から出つつあるような感触を感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	中一大型プロジェクトでの実績はあるが,拾い上げられるべきイノベティブな科学技術成果の担い手が痩せ細っているの で,息切れしそうな印象を持っている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	ノーベル賞のシーズンになると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	十分とは言えないが現時点ではそれなりに突出している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	分野にもよりますが,世界と距離が出来ている気がします。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
11	3	4	1	地域の大学,例えば〇〇大学などに国際的に突出した成果が生み出されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	1	1	0	最近特に植物・農作物関連の基礎研究での成果が目立つものが少ないと感じる。農水省関連の研究法人の活力が低下している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	3	0	・オリジナリティーが不足。他の国との競争でなく,日本固有の強みを活かせるものを重点領域として政府として設定する。・応用研究のほう重視されていると思う。・0から1を作り出す研究はランキングが上とされている。アジア各国よりまだ多いと考える。・国際的な水準を維持するなかで,結果として時に突出した成果が現われるはず。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	2	0	良い研究はあるが,環境整備と待遇が良くないために,数が多くない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	1	0	将来的には成果が先細りすることが危惧される。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	2	0	過去の遺産由来のものばかりで,新規の成果に突出したものは少ない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	1	1	0	成果主義,生物分野への応用研究重視になっているため,本来なら新しい発見に必須であるはずの特に物理分析系の基礎研究が軽視されているように思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
18	3	3	0	医学・保健学系であるので,全てはわからないが,基礎研究に進むものは明らかに減少している。結果,成果も生まれにくい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0	天才教育が必要。そのためには,評価のあり方を変える必要あり。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	3	3	0	一部のみで,全体的には国際競争力が落ちてきている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	基礎研究は時間がかかります。そのことを理解していない人がPO,PMになりPO,PMとしての成果を重視することにより結局基礎研究が軽視されている。特に企業の経営者経験者に基礎研究が理解できないのにPO,PMにしていることに課題があるのではないかと。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0	特定の目立つ部分以外で,成果に対する社会の評価が不十分。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	良い成果は出ているが,数量的には足りていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0	おこなえているところもある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	4	3	-1	新しい領域の開拓にさらに注力する必要があるように思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
26	4	3	-1	金に結び付きやすい領域への偏重により,基礎研究の体力低下がみられる(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1	競争的資金が増えて,ますます多様性と先進性が失われつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	3	-1	基礎研究力が下がり始めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1	勢いが感じられません。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	1	-1	悪化している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	一定の量の成果が生み出されているが,他国に比べるとその量的増加速度が限定的であることがより顕在化している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	基礎研究に関わる人材に多様性がない。その結果,全く新しいテーマを持っていないように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	基礎研究は,ますます減っている。(大学,その他,男性)
34	2	1	-1	我が国の基礎研究の力は確実にどんどん落ちている。若手に余裕がなく,シニア層にも多様性を大事にしない研究者が多いため,全体として非常にギスギスとして痩せ細ってしまっている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	4	3	-1	若い研究者の数が少なくなっている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1	多額の予算が注ぎ込まれた研究所の研究成果がぱっとしない。研究には資金が必要だが,資金があれば優れた研究ができるわけではない。行き過ぎた選択と集中が原因だと考える。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1	若手研究者が,目先の任期や,成果をはやるあまり,挑戦的な基礎研究へ取り組む余裕がなくなっていることから,国際的な突出した成果創出が年々難しくなっているような気がしないでもない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

38	5	4	-1	国際的にみると、論文数の相対的な低下もあり、基礎研究力についての判断が難しくなっている。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
39	2	1	-1	他国に比べて論文数が激減していて、研究以外に割かれる時間が激増していることが想像される。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
40	5	4	-1	他国のスピードに比べると鈍化している感じがする。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
41	4	3	-1	いまだに、一部の分野では、国際的な成果の発信に積極的でない。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
42	3	2	-1	論文数は低下の一途である。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
43	5	4	-1	新しい技術開発は進んでいると思うが、十分ではない。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
44	3	2	-1	基礎研究の環境は劣化している。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
45	3	2	-1	イノベーションが、産業活性化に直結することだとの「誤解」が、基礎研究への資金循環を妨げ、基礎研究の衰退を招きつつあるように思う。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
46	2	1	-1	感覚的ではありますが、当該分野は元気がなくなってきたと思います。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
47	3	2	-1	突出ではない。西欧の後追い、質の高い研究ではないでしょうか？(大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性)
48	2	1	-1	若手教員を増やしているので期待します。教授はマネージメントで無理でしょう。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
49	4	3	-1	基礎研究を形成するのは基礎学力であり初等教育の習熟度も非常に重要である。そういった意味で現在は非常に危機的状況であると考えている。初等教育の拡充を今すぐに図るべきである。高等教育自体が揺らぎはじめている。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
50	2	1	-1	国際共著が増えても、corresponding authorとして先導しているか疑問である。優秀な海外からの研究員に助けられている。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
51	3	2	-1	近年の研究的競争から遅れをとっている印象があるため。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
52	3	2	-1	ノーベル賞獲得状況を見ると、以前は十分成果を出していると思えるが、今後については強い不安を感じる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
53	4	3	-1	現在はある程度評価できるが、今後は矮小化すると考えられる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
54	3	2	-1	急速に低下しつつある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
55	3	2	-1	完全に中国から後れを取っている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
56	3	2	-1	分野が偏り、しかも過去の成果が多い。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
57	3	2	-1	ImPACTとかMoonshotとかは名前負けしている。十分に研究がなされた分野(ノーベル賞が与えられた分野など)に集中投資するから時代遅れになる。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
58	4	3	-1	突出した成果が減少しているように思える。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
59	4	3	-1	研究環境の劣化により、研究者は疲弊している。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
60	2	1	-1	私の分野では、あきらかに日本からの成果が減っている。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
61	3	2	-1	自分の分野では感じない。(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
62	2	1	-1	研究以外の業務が増え、大学評価や大学改革のためにさらに多くの研究時間が奪われている印象を受ける。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
63	4	3	-1	外国勢に押されている感は否めない。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
64	4	3	-1	だんだん危なくなってきた。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
65	3	2	-1	周辺分野の成果が減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)
66	5	4	-1	徐々に失速しているように思える(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
67	3	2	-1	最近では中国の台頭が激しく、相対的に低くなっている。大学や国立の研究機関への交付金が毎年低減されていることが問題。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)
68	5	4	-1	減少傾向がみられる(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
69	4	3	-1	「十分」では無くなってきているように感じる(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
70	5	4	-1	段々弱まっていると感じている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
71	4	3	-1	以前に比べて低下している(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
72	5	4	-1	基礎研究の軽視が今後に及ぼす影響を懸念する(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
73	3	2	-1	客観的なデータとかに裏付けされたものではないが、年々競争力が落ちているように感じる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
74	3	2	-1	出ている分野が少ないと感じた。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
75	4	3	-1	情報関係では、少し遅れを取っている感がある(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
76	4	3	-1	だんだんと過去の技術蓄積が減価している印象がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、女性)
77	3	2	-1	グローバルに見て相対的に低下していると感じる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
78	3	2	-1	基礎の場合、自由な発想ができる環境が求められます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
79	3	2	-1	・基礎研究のレベルが低くなっているように思います。(民間企業等、その他、男性)
80	2	1	-1	日本人の保守性に問題あり。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
81	5	4	-1	他国の進歩がめざましい。(民間企業等、研究員・助教クラス、男性)
82	3	1	-2	中国と欧米の基礎研究を使うしかない。(大学、第2G、主任研究員・准教授クラス、男性)

83	3	1	-2	東南アジアにも後れを取っているという情報があふれている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
84	4	1	-3	良い研究はあるが, 評価者がひどすぎる。(評価者が勉強していない。)(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
85	5	1	-4	先駆的研究は中国, アメリカが先導している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

Q305. 基礎研究をはじめとする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	2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	125	207	601	544	288	97	19	1,756	3.5	2.3	3.5	4.9	4.5	4.1	3.8	3.6	3.5	3.5	-0.40	-0.22	-0.21	-0.17	-0.99
大学等	97	174	496	464	242	88	14	1,478	3.5	2.3	3.6	4.9	4.5	4.1	3.9	3.7	3.5	-0.41	-0.21	-0.21	-0.20	-1.03	
公的研究機関	28	33	105	80	46	9	5	278	3.3	2.2	3.4	4.8	4.1	3.8	3.5	3.3	3.3	-0.35	-0.29	-0.18	0.04	-0.78	
イノベーション俯瞰グループ	25	86	244	147	67	17	3	564	2.9	2.0	3.0	4.4	3.6	3.3	3.2	3.1	2.9	-0.29	-0.11	-0.09	-0.23	-0.72	
大企業	5	17	81	47	16	5	1	167	3.0	2.2	3.0	4.3	3.6	3.5	3.4	3.3	3.0	-0.17	-0.06	-0.07	-0.37	-0.67	
中小企業・大学発ベンチャー	8	23	47	31	15	5	1	122	2.9	1.9	3.0	4.5	3.5	3.2	3.3	3.1	2.9	-0.24	0.05	-0.16	-0.18	-0.53	
中小企業	4	7	27	19	7	3	0	63	3.1	2.2	3.2	4.5	3.7	3.5	3.3	3.1	3.1	-0.22	-0.22	-0.11	-0.01	-0.55	
大学発ベンチャー	4	16	20	12	8	2	1	59	2.7	1.5	2.8	4.5	3.3	3.0	3.3	3.1	2.7	-0.28	0.34	-0.21	-0.36	-0.52	
橋渡し等	12	46	116	69	36	7	1	275	2.9	2.0	3.0	4.4	3.7	3.3	3.1	3.0	2.9	-0.41	-0.23	-0.06	-0.15	-0.84	
男性	122	258	761	636	320	103	22	2,100	3.3	2.3	3.4	4.8	4.3	3.9	3.7	3.5	3.3	-0.36	-0.19	-0.18	-0.18	-0.91	
女性	28	35	84	55	35	11	0	220	3.1	2.1	3.2	4.7	4.2	3.7	3.5	3.4	3.1	-0.52	-0.20	-0.16	-0.24	-1.12	
社長・役員・学長等クラス	13	61	161	121	53	16	2	414	3.1	2.1	3.2	4.6	3.7	3.4	3.5	3.3	3.1	-0.29	0.03	-0.18	-0.23	-0.67	
部長・教授クラス	54	126	387	288	155	49	6	1,011	3.3	2.2	3.3	4.8	4.2	3.8	3.6	3.4	3.3	-0.38	-0.23	-0.18	-0.12	-0.92	
主任研究員・准教授クラス	54	67	222	195	111	40	10	645	3.6	2.4	3.6	5.0	4.5	4.2	4.0	3.7	3.6	-0.30	-0.23	-0.20	-0.17	-0.90	
研究員・助教クラス	22	32	48	69	23	8	4	184	3.3	2.2	3.6	4.7	4.6	4.1	3.9	3.7	3.3	-0.51	-0.23	-0.17	-0.36	-1.27	
その他	7	7	27	18	13	1	0	66	3.2	2.3	3.3	4.8	3.8	3.5	3.3	3.5	3.2	-0.29	-0.25	0.21	-0.25	-0.58	
任期あり	34	88	253	217	95	27	2	682	3.2	2.2	3.3	4.6	4.2	3.7	3.5	3.4	3.2	-0.45	-0.21	-0.19	-0.17	-0.96	
任期なし	116	205	592	474	260	87	20	1,638	3.4	2.2	3.4	4.9	4.3	4.0	3.8	3.6	3.4	-0.34	-0.21	-0.19	-0.19	-0.92	
学長・機関長等	4	10	44	45	17	6	0	122	3.4	2.4	3.6	4.7	3.8	3.6	3.6	3.4	3.4	-0.12	-0.06	0.03	-0.18	-0.32	
マネジメント実務	8	11	57	54	25	2	2	151	3.4	2.4	3.6	4.7	4.2	3.9	3.7	3.6	3.4	-0.31	-0.15	-0.14	-0.19	-0.79	
現場研究者	105	159	443	411	226	81	16	1,336	3.5	2.3	3.6	5.0	4.6	4.2	3.9	3.7	3.5	-0.42	-0.25	-0.23	-0.17	-1.06	
大規模PIの研究責任者	8	27	57	34	20	8	1	147	3.0	2.0	3.0	4.6	4.2	3.6	3.4	3.1	3.0	-0.56	-0.18	-0.29	-0.10	-1.13	
国立大学等	68	121	348	327	165	65	12	1,038	3.5	2.3	3.6	4.9	4.5	4.1	3.9	3.7	3.5	-0.41	-0.23	-0.18	-0.19	-1.01	
公立大学	12	11	29	24	14	5	0	83	3.3	2.2	3.4	4.9	4.4	4.1	3.9	3.5	3.3	-0.28	-0.19	-0.38	-0.17	-1.03	
私立大学	17	42	119	113	63	18	2	357	3.5	2.3	3.6	4.9	4.6	4.1	4.0	3.7	3.5	-0.42	-0.16	-0.27	-0.25	-1.10	
第1グループ	22	27	68	59	50	19	0	223	3.7	2.4	3.8	5.4	4.5	4.2	4.0	3.9	3.7	-0.37	-0.13	-0.16	-0.19	-0.84	
第2グループ	20	36	113	110	50	18	4	331	3.5	2.4	3.6	4.8	4.5	4.0	3.8	3.7	3.5	-0.52	-0.18	-0.11	-0.19	-1.00	
第3グループ	17	48	132	108	51	17	3	359	3.3	2.2	3.3	4.7	4.5	4.0	3.7	3.5	3.3	-0.47	-0.29	-0.27	-0.21	-1.23	
第4グループ	32	59	166	167	84	31	6	513	3.5	2.4	3.6	4.9	4.5	4.2	4.0	3.7	3.5	-0.33	-0.20	-0.28	-0.19	-1.00	
理学	16	16	54	60	38	12	4	184	3.9	2.6	3.9	5.4	4.8	4.6	4.4	4.2	3.9	-0.26	-0.17	-0.16	-0.38	-0.97	
工学	21	52	119	128	70	29	6	404	3.6	2.4	3.7	5.1	4.7	4.3	4.0	3.7	3.6	-0.43	-0.28	-0.29	-0.13	-1.13	
農学	13	21	62	43	25	11	0	162	3.3	2.2	3.3	4.8	4.5	3.9	3.6	3.5	3.3	-0.56	-0.35	-0.11	-0.16	-1.17	
保健	28	45	126	110	58	19	2	360	3.4	2.3	3.5	4.8	4.4	4.0	3.8	3.6	3.4	-0.44	-0.18	-0.24	-0.20	-1.07	
あり(過去3年間)	16	69	185	114	44	15	2	429	2.9	2.0	3.0	4.3	3.6	3.3	3.3	3.2	2.9	-0.33	0.00	-0.14	-0.28	-0.76	
なし	9	17	59	33	23	2	1	135	3.1	2.1	3.1	4.6	3.7	3.6	2.9	3.1	3.1	-0.10	-0.64	0.16	-0.03	-0.61	
あり(過去3年間)	8	23	78	56	17	5	2	181	3.0	2.1	3.1	4.4	3.3	3.4	3.3	3.1	3.0	0.10	-0.10	-0.17	-0.12	-0.29	
なし(分からない)	12	41	90	41	33	6	1	212	2.8	1.9	2.9	4.5	3.8	3.1	3.2	3.2	2.8	-0.67	0.06	-0.02	-0.33	-0.96	
全回答者(属性無回答を含む)	150	293	845	691	355	114	22	2,320	3.3	2.2	3.4	4.8	4.3	3.9	3.7	3.5	3.3	-0.37	-0.19	-0.18	-0.18	-0.93	

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。

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。

	2019	2020	差	
1	1	3	2	顕著な事例はまだ少ないが、それにつながる片鱗のような芽は出つつあるように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	AMEDはじめ努力している。ただ、その課題をどのように決めているのか透明性に欠ける。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	基礎研究からイノベーションは起こると信じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	2	1	その意識を持って研究している研究者が少し増えてきた感がある。(大学,その他,男性)
5	3	4	1	・学問分野にもよるが、すぐにイノベーションに繋がらない基礎研究も多く、何がなんでもイノベーションに繋がらなくてはならないという発想で基礎研究を捉えること自体に疑問を感じる。・奇抜な研究や、ある特定の研究が支援される傾向にあり、裾野の広い支援になっていない。・既存の技術移転にとどまらない起業やそれを支えるVC,そのための一定期間の休職などのシステムの整備が必要。・スタートアップ企業等が成長しやすい環境が重要と思われる。・基礎的な研究開発の成果を具体的なイノベーションやビジネスにつなげる部分は全体的に弱いと感じる。これらをつなぐ別フェーズの取組が必要ではないかと考える。・政府やビジネスの組織がイノベーションを活かせる体制になっていない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	文部科学省の産学連携等実施状況調査によると、国内大学の民間企業との共同研究費額は平成30年度は約684億円と、前年度と比べて約76億円増加(12.5%増)した。また、本学における民間企業との共同研究費額は平成30年度は約41億円と前年度と比べて約7億円増加(21%増)、令和元年度は約45億円と前年度と比べて約4億円増加(10%増)しており、引き続き増加している。この状況から、研究開発の成果がイノベーションへ裨益するシステムは構築されつつあると言える。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	産学連携が進んでいるように思う(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	オープンイノベーションが浸透してきた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	成果を生みだしてきた世代等々考えると今後は心配。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	イノベーションにつながる支援(資金等)が強化されていることに関する情報が、以前より増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	ニーズや特徴的な技術を持つパートナーとのオープンイノベーションの取組みは活発になってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	研究開発の成果の社会実装に向けた取り組みは進んできていると感じます。一方、基礎研究自体が手薄になってないかとの懸念とのバランスをお願いしたいです。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	2	2	0	基礎研究がイノベーションにつながるには時間がかかることも理解しなくてはならない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	2	0	イノベーションにつなげる、という発想が間違っていると思う。基礎研究がいつでもどのようにイノベーションにつながるかは誰にもわからないのに、基礎研究者に対してこの研究が数年後にどのようなイノベーションにつながるのか、などと問うこと自体が間違っている。基礎研究の成果はいつでもどのようにイノベーションにつながるかは誰にもわからないが、必ずイノベーションにつながっていく。たった数年で評価できるようなものではなく、もっと長期的(数十年から百年)に評価すべきものだ。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	1	0	基礎研究の成果だけ(論文を書いて終わり)で実用化に繋げる息の長い研究開発が少なく、イノベーションに繋がらない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	3-03の意味で十分に機能させるためには工夫が必要である。(大学,第2G,その他,男性)
17	2	2	0	イノベーションの芽が的確に選別できず歩留りが悪い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	2	0	基礎から応用の「社会実装」が学術研究で否定しているから、企業への展開もうまくいっていない。社会実装は論文化できないなど、古い考えを捨て、社会実装も論文を認めるなど、考え方を変えなければいけない。医学系や心理系において「臨床論文」にあたるものが工学系では「社会実装系論文」であるのに、まだ認められていないことが問題。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	4	0	色々な取り組みが見えるが、すぐに成果につながるものではない。10年などの継続的な検証が必要であろう。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	2	0	イノベーションに繋がるかどうかはたまたま、という要素が強い。それを目指して基礎研究をするわけではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	3	0	国内の企業が、国内大学が生み出した研究を基にして開発を進めるきっかけ、イノベーションを起こすインセンティブが必要(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	3	0	イノベーションにつなげるための開発スタッフ、開発費用が捻出できない。A-STEPなどに申請して開発している間に研究が陳腐化する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	基礎研究者(教授)のレベルが落ちてきた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	3	3	0	イノベーションと言う用語に振り回されて、逆に成果をそこに結びつけてしまうことが無いように望む。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	成果が悪いのではなく、成果創出後の権利関係や利用の仕方・ルールの整備など、政治的な面も含めて海外にやられてしまっている。非常に悔しい。しかし研究者にそこまでやる知識も時間も無い。研究者と社会とのつなぎ役を育成する必要がある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	イノベーションは商品化や社会実装による。基礎研究と社会実装の間には開発研究や商品化、利益率と言う壁がある。それを議論せずに、イノベーションにつながる基礎研究を要求すべきではない。開発研究や商品化にこそイノベーションを要求すべきであり、そのことを間違えて計測しようとしていないか(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	1	1	0	企業がワールドワイドの事業ができず、マーケットが小さいので苦しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	3	0	基礎研究で出来るのはフィージビリティスタディであるので、あまり役に立つことを強調すべきでない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

29	1	1	0	基礎研究は成果が出ているが、十分に産業化できていない。基礎技術が生まれてから産業化までには時間がかかるが、その間、生き延びることができないことが多い様に思われる。ピボットし難い、資金が続かないなど。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
30	2	2	0	基礎研究⇄イノベーションの連携が不十分(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
31	3	3	0	将来のイノベーションにつながる基礎研究ができる人材が不足なのは。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
32	2	2	0	イノベーションには、必ずしも、基礎研究の成果が必要となるわけでないと思います。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
33	3	2	-1	コロナ禍を受けてIT化や機動性の悪さが露呈した。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
34	3	2	-1	金に結び付きやすい領域への偏重により、基礎研究の体力低下がみられる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
35	3	2	-1	未だ基礎研究とイノベーションを分ける大学の考え方は改善されない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
36	2	1	-1	基礎研究者にイノベーションの意識が薄い。論文が書ければよいと思っている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
37	3	2	-1	イノベーションを实际社会、産業へ投入されたもの、とすると、少ない。基礎と応用の交流が極めて少ないが原因だろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
38	3	2	-1	企業の対応が不十分(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
39	2	1	-1	基礎研究がイノベーションに繋がっていない印象。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
40	4	3	-1	大学および企業双方に問題がありそうに思う。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
41	3	2	-1	折角の研究成果がイノベーションに繋がっているかと言えば、繋がっていない。イノベーションの創出には、基礎研究そのものの推進と、イノベーションへ向けての意識的な取組が必要。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
42	3	2	-1	ベンチャーが少ないこともあり、新たな産業の創出につながっていない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
43	2	1	-1	国内大手企業の多くは海外研究機関と基礎研究する傾向が強い。国際ブランド力のある研究機関を選択する傾向。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
44	2	1	-1	政府主導でイノベーションなど起きるはずがない。CSTIIは解散すべき。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
45	3	2	-1	過去の研究ではイノベーションにつながっていた物があるが、近年は？(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
46	3	2	-1	年々 基盤研究よりも開発研究が評価されるようになり、先行きの不透明さが増した。(大学, 第4G, 研究員・助教クラス, 男性)
47	4	3	-1	科学の成果をイノベーションを基準に測っているところがおかしい。(大学, 第4G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	2	1	-1	基礎研究の中にはイノベーションと関係ないものが少なくなく、分業間の偏りをなくすことは悪平等となりかねない。(大学, 第4G, 工学, 社長・学長等クラス, 女性)
49	5	4	-1	まだまだ研究のための研究が多いと感じます。特に実学とされる学問領域では、より厳しく評価されるべきだと思います。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
50	2	1	-1	企業における研究の貢献が大きい。(大学, 第4G, 農学, 社長・学長等クラス, 女性)
51	3	2	-1	自分の分野では感じない(大学, 第4G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
52	2	1	-1	イノベーションを意識した大型プロジェクトから芳しい成果が出ていない。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
53	4	3	-1	中国の台頭により、だんだん国際競争力が落ちている印象を受ける(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
54	3	2	-1	産学の連携を支える人材が不足しているため、難しい。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
55	3	2	-1	利他的成果が多く、つながるのは難しくなっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
56	4	3	-1	先行きにやや懸念を持っています。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
57	3	2	-1	研究成果よりも、イノベーションを起こそうとする側に、近視眼的な意識を感じます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
58	4	3	-1	「十分」では無くなってきているように感じる(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
59	3	2	-1	最近の日本企業は研究開発に対して消極的・内部留保に励んでいる。これではイノベーションには結びつかない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
60	3	2	-1	予算の配分が世界動向に左右されていて、次世代のためのイノベーションにはつながらないように感じる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
61	4	3	-1	大きな産業に繋がっていないように感じられます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
62	2	1	-1	日本企業は先端分野でのグローバルな開発競争に後れを取ってきたが、最近ますます目につく。(電池, 太陽電池 等)(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
63	2	1	-1	イノベーションを起こす起業家の育成はしていない。日本のベンチャーのほとんどが起業家ではなく、株券の印刷屋に近い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
64	4	3	-1	5G等においても圧倒的に遅れている(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
65	4	3	-1	企業のニーズとズレがある(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
66	2	1	-1	基礎研究から発生するイノベーションの割合が低下。システム研究<<<基礎研究の偏見と取組不足(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
67	4	3	-1	ノーベル賞級の研究がそこで終わってしまっているように見える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
68	3	2	-1	日本の国立大学の国際評価も下がっており企業も体力が減って国際競争力が減って投資や成果も減っているのでは？と主観的に思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
69	4	3	-1	基礎的な素材関連では成果は出ているが、それを事業につなげる政府方針や結果が足りない。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
70	5	4	-1	医療や薬剤開発に、ノーベル賞級の基礎研究成果が、繋がって来ている。(民間企業等, その他, 男性)

71	2	1	-1	CSTI(総合科学技術・イノベーション会議)傘下のプロジェクトの事業評価がなされず、うやむやになっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
72	5	4	-1	質と量で伸びていないのでは。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
73	3	2	-1	COVID-19の研究・対策の研究等だけみても,関係する研究は多数あるのに生かされておらず海外に先をこされているものも多く,イノベーションにつながっていない。(民間企業等,その他,女性)
74	3	1	-2	未だに「イノベーション」の定義すら定まっていないのでは?(大学,部長・教授等クラス,男性)
75	4	2	-2	長期間にわたる人口減少を理由にした大学等のポスト削減による人員確保困難,さらに予算減少による研究開発の持続がさらに困難になっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
76	4	2	-2	研究計画の質の評価が不足しているから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
77	6	3	-3	イノベーションにつながるような多様な基礎研究がどんどん削られている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
78	5	2	-3	目先の成果を意識した低レベルな研究が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数						指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	177	267	474	487	334	126	16	1,704	3.6	2.2	3.7	5.2	4.1	3.9	3.7	3.6	3.6	-0.22	-0.24	-0.05	-0.05	-0.57
大学等	145	228	401	402	274	111	14	1,430	3.6	2.2	3.7	5.3	4.1	3.9	3.7	3.6	3.6	-0.23	-0.22	-0.06	-0.06	-0.57
公的研究機関	32	39	73	85	60	15	2	274	3.6	2.3	3.8	5.2	4.1	3.9	3.6	3.6	3.6	-0.20	-0.37	0.01	0.02	-0.53
インバウンティン仲間グループ	51	72	145	168	107	42	4	538	3.7	2.4	3.8	5.3	4.4	4.1	3.9	3.8	3.7	-0.27	-0.21	-0.10	-0.12	-0.71
大企業	20	6	42	55	36	13	0	152	4.1	2.9	4.2	5.5	4.6	4.5	4.3	4.3	4.1	-0.14	-0.19	0.06	-0.24	-0.52
中小企業・大学発ベンチャー	18	24	32	35	15	4	2	112	3.1	1.9	3.3	4.7	3.9	3.5	3.3	3.2	3.1	-0.43	-0.15	-0.10	-0.15	-0.84
中小企業	14	8	14	19	10	2	0	53	3.4	2.3	3.7	4.9	4.2	3.8	3.6	3.5	3.4	-0.38	-0.26	-0.11	-0.05	-0.80
大学発ベンチャー	4	16	18	16	5	2	2	59	2.8	1.5	2.9	4.4	3.7	3.2	3.1	3.0	2.8	-0.46	-0.11	-0.09	-0.22	-0.89
橋渡し等	13	42	71	78	56	25	2	274	3.7	2.3	3.8	5.4	4.5	4.2	3.9	3.7	3.7	-0.29	-0.26	-0.20	-0.03	-0.78
男性	190	305	561	593	399	155	19	2,032	3.6	2.3	3.8	5.3	4.2	4.0	3.7	3.7	3.6	-0.24	-0.23	-0.06	-0.07	-0.60
女性	38	34	58	62	42	13	1	210	3.5	2.2	3.7	5.1	4.0	3.8	3.6	3.5	3.5	-0.20	-0.23	-0.10	-0.02	-0.55
社長・役員・学長等クラス	26	52	107	132	80	28	2	401	3.7	2.4	3.9	5.2	4.2	4.1	3.8	3.7	3.7	-0.15	-0.27	-0.12	-0.05	-0.59
部長・教授クラス	77	160	287	292	185	58	6	988	3.4	2.2	3.6	5.0	4.1	3.8	3.5	3.5	3.4	-0.30	-0.27	-0.05	-0.06	-0.68
主任研究員・准教授クラス	85	93	167	161	129	58	6	614	3.7	2.3	3.8	5.5	4.1	4.0	3.8	3.8	3.7	-0.09	-0.19	-0.02	-0.11	-0.42
研究員・助教クラス	32	28	40	53	35	13	5	174	3.8	2.3	3.9	5.5	4.4	4.0	3.8	3.6	3.6	-0.38	-0.21	-0.14	0.14	-0.59
その他	8	6	18	17	12	11	1	65	4.2	2.6	4.2	6.1	4.8	4.5	4.6	4.6	4.2	-0.30	0.15	-0.07	-0.36	-0.58
任期あり	50	83	195	191	137	56	4	666	3.7	2.4	3.8	5.4	4.4	4.1	3.8	3.7	3.7	-0.33	-0.28	-0.06	-0.02	-0.69
任期なし	178	256	424	464	304	112	16	1,576	3.5	2.2	3.7	5.2	4.1	3.9	3.7	3.6	3.5	-0.18	-0.21	-0.07	-0.08	-0.55
学長・機関長等	2	11	32	39	31	11	0	124	4.0	2.7	4.1	5.6	4.3	4.3	4.0	4.1	4.0	0.09	-0.30	0.02	-0.08	-0.27
マネジメント実務	10	7	38	54	39	11	0	149	4.1	3.0	4.2	5.5	4.5	4.4	4.2	4.2	4.1	-0.07	-0.24	-0.03	-0.05	-0.39
現場研究者	160	221	362	357	238	87	16	1,281	3.5	2.1	3.6	5.1	4.0	3.8	3.6	3.5	3.5	-0.26	-0.21	-0.07	-0.03	-0.57
大規模PIの研究責任者	5	28	42	37	26	17	0	150	3.5	2.0	3.6	5.4	4.5	4.2	3.7	3.7	3.5	-0.29	-0.46	0.00	-0.21	-0.96
国立大学等	92	159	296	276	192	79	12	1,014	3.6	2.2	3.6	5.3	4.1	3.9	3.6	3.6	3.6	-0.27	-0.23	-0.05	-0.05	-0.59
公立大学	10	13	23	28	11	9	1	85	3.6	2.3	3.7	5.0	4.1	4.0	3.9	3.7	3.6	-0.12	-0.10	-0.19	-0.14	-0.54
私立大学	43	56	82	98	71	23	1	331	3.6	2.2	3.8	5.3	4.1	3.9	3.7	3.6	3.6	-0.13	-0.20	-0.09	-0.09	-0.52
第1グループ	18	38	71	60	39	18	1	227	3.4	2.1	3.5	5.1	4.0	3.6	3.3	3.5	3.4	-0.36	-0.31	0.13	-0.06	-0.61
第2グループ	33	43	90	82	70	28	5	318	3.8	2.3	3.9	5.6	4.2	4.0	3.7	3.8	3.8	-0.25	-0.24	0.05	0.01	-0.43
第3グループ	38	65	93	98	59	20	3	338	3.3	2.0	3.5	5.0	4.0	3.7	3.5	3.5	3.3	-0.33	-0.18	-0.06	-0.14	-0.70
第4グループ	51	71	127	149	100	42	5	494	3.7	2.4	3.9	5.4	4.2	4.2	4.0	3.8	3.7	-0.05	-0.19	-0.23	-0.04	-0.51
理学	33	32	51	39	30	11	4	167	3.4	2.0	3.4	5.2	3.9	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.38	-0.13	-0.07	0.06	-0.52
工学	39	62	102	94	86	35	7	386	3.7	2.2	3.8	5.6	4.5	4.2	3.9	3.8	3.7	-0.30	-0.33	-0.11	-0.01	-0.75
農学	25	25	41	53	20	11	0	150	3.3	2.2	3.6	4.8	3.9	3.5	3.4	3.4	3.3	-0.39	-0.04	-0.02	-0.06	-0.51
保健	34	66	108	101	57	19	3	354	3.2	2.0	3.4	4.8	3.7	3.5	3.3	3.3	3.2	-0.16	-0.21	-0.02	-0.08	-0.46
あり(過去3年間)	24	56	110	137	81	33	4	421	3.7	2.4	3.9	5.3	4.4	4.1	4.0	3.9	3.7	-0.24	-0.19	-0.07	-0.18	-0.69
なし	27	16	35	31	26	9	0	117	3.6	2.3	3.7	5.4	4.4	3.9	3.6	3.4	3.6	-0.46	-0.28	-0.25	0.21	-0.78
あり(過去3年間)	15	17	40	71	30	15	1	174	3.9	2.8	4.0	5.1	4.3	4.1	4.0	4.0	3.9	-0.17	-0.12	-0.01	-0.11	-0.40
なし(分からない)	31	28	55	55	39	15	1	193	3.6	2.3	3.7	5.3	4.4	4.2	3.9	3.7	3.6	-0.24	-0.33	-0.14	-0.13	-0.84
全回答者(属性無回答を含む)	228	339	619	655	441	168	20	2,242	3.6	2.3	3.7	5.3	4.2	4.0	3.7	3.7	3.6	-0.24	-0.23	-0.07	-0.06	-0.60

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。

	2019	2020	差	
1	2	6	4	過剰な印象.これ以上増やすべきでは無い.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	JSTによる研究助成金は良い成果を出しているものが多いと認識できるようになった.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2	制度変更により今年度から良くなったように感じる.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	よく考えられており,組まれている.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	資金配分機関の立場になったので.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	4	1	ムーンショット計画が公募された.(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	審査が厳しく,いい加減なものは排除されていると思う.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	経験を積むことにより効果が上がっていると思う.(大学,第2G,その他,男性)
9	4	5	1	プログラムは充実傾向にある(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1	テーマが突出していて,特定の研究者にのみ適合するもののように思える(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	2	3	1	基礎から応用研究に全体的に向いた結果,こちらは相対的に向上きかもしれない.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	この間に関しては,そう思いますが,なかなか地方からのアイデアが生かされる状況にはないように思います.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	一部の研究者に偏って配分されることは好ましくない.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	やや無理なテーマが多いように思う.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	3	4	1	AMEDのグラントを初めてとって,JSTといろいろな点が違うことが分かった.それぞれ良い点がある.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	4	5	1	特にJSTの取り組みが優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	若手育成枠やムーンショット等,科学技術政策の枠組みの中では積極的な取り組みが増えているように思います.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	どうしてもシンジケート化しているように見受けられる委託予算を散見する.特に環境分野.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	5	1	審査体制は強化されてきている.(公的研究機関,その他,男性)
20	3	4	1	今回公募に応じたことで,機能を実感した.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	増えてきているが,配分の妥当性は不透明(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	機能改善の兆しが見られるが不十分と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	4	5	1	最近は,かなり良くなってきたように感じます.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	プログラムディレクターの工夫など,研究開発マネージメントでの色々な工夫がなされていると感じます.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	各資金配分機関が独自に将来の技術ロードマップの策定等を行い,それに基づいた研究公募を行っていると思う.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	PDの養成機関が必要ではないか.名選手必ずしも名監督ではない,の諺もあるように,PDを専門職として育成する必要がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	そもそも既存の研究者が評価すると,既存の研究の延長になってしまう.むしろ,社会の要請として評価するためには,研究者ではない人が評価をする資金も必要である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	トップダウン的施策だけでは不十分である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分が適切あるいは公正に行われているようには思わない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	目利きに対する報酬・評価が重要.(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	専門性があっても柔軟性に欠けるPDやPMにより,研究開発の効率が低下している.PDやPMにはマネジメント能力を持つ人材が必要である.学歴経験者より,広い視野を持った企業の研究開発マネジメント経験者が望ましい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	PDに依存するので,十分とは言えないと判断しました.(大学,部長・教授等クラス,女性)
33	1	1	0	関係機関で目利きができる人材が非常に少ない.PD等の選考方法に問題がある.(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0	PDが必ずしも目利きと言えないケースがある.十分でない.(大学,その他,男性)
35	4	4	0	・分野に偏りがある.基礎がおざりにされている. ・一定の研究者に採択が集まる傾向があり,テーマの発掘という点では機能を果たしていない. ・研究公募が出来レース的になってしまう要素をできるだけ小さくする工夫も必要だと思うが,それぞれの役割は明確に意識されていると思う. ・競争的資金の採択基準が不透明だったり妥当性が疑わしかったりする場合がある.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
36	2	2	0	若手の発掘が不十分(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	JST・AMED・NEDOなどは,いち早く無くすべきと考える.偏った予算配分,研究成果や実績とは関係のない優遇などが目立つ.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

38	2	2	0	ある程度先が見えている研究への投資が多い気がする。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
39	1	1	0	予算をつければ当然成果を出して貰うべきで,そのmanagementが必須であることは重々分かっているが,画期的な成果は「余裕」の中から産まれる。資金配分機関は,基礎研究推進の一部を担うということで,研究機関への配分額の一定量は,当該研究機関において基礎研究推進に利用して良いというスキームにはならないのだろうか。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
40	2	2	0	あまり重要でないことに研究費が割かれているような印象がある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	4	4	0	一定の効果はあると思う。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
42	2	2	0	テーマに偏りがあり,返って,多様な研究の進展に貢献していない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	2	2	0	分野が偏っている印象です。業績に基づくので仕方ないと思いますが。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
44	1	1	0	特定のPD等の指向で重点的に行うプロジェクトや分野が決まるのは問題だと思う。AMEDの班会議ではPDは眠っていることや内容を理解していないことが度々ある。(高齢なので負担が大きいのではないかと思う)。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
45	1	1	0	AMEDの審査方法は改訂すべき。新理事長の手腕に期待する。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
46	2	2	0	これらの機関による予算配分は挑戦的研究ではなく既存の知識の延長線の研究しか許さない印象がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	採択される大学に偏りがあるように思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	1	0	審査システムを大改革すべき。非常に偏った,旧態依然の審査が行われている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	採択の可否がPDの好み?または政治に依存しているような例が見られますね。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
50	3	3	0	目利き人材の育成が,急務かと(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	資金配分機関は縮小すべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	2	0	あまり思いません。なぜこの人がもらっているのだろうと思うことは多々あります。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	2	0	真に戦略的になるためには,科学技術基本計画の方向性に沿って,人文・社会科学系のインプットを促進するような努力が必要。新技術を開発する要素として,これらのインプットが不可欠な時代と思う。EUでの大型資金は,いわゆる文理融合が必須とのこと。日本は技術立国という成功体験から抜け出せていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
54	1	1	0	声が大きい人,説明が上手な人の意見が通る様相になっていないか。また,特定のお抱えの研究者,企業人の意見を聞いていないか?PD制度の構造的な課題を見逃してはいないか検討すべき(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
55	1	1	0	医学研究分野では,PS等が必ずしも十分な専門性を有さないために,適切なマネジメントがなされていない状況が見出されます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	1	1	0	審査員にバイアスが掛かっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	残念ながら,現場レベルでは,有効に予算が使われているとは思えません。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	1	1	0	役割の重複を減らすことと,PDがいくつもの大型プロジェクト(特に内閣府主導のもの)に携わるという人材不足が大きな問題。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	3	3	0	PDがよくない場合に交代する仕組みがない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	1	1	0	審査が不公平,審査員の知識や情報が劣悪。→大手企業の支援しかできない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	2	2	0	採択が偏っている印象を持つ。審査を多様にすれば申請時のスキルアップにも通じる。(民間企業等,その他,男性)
62	4	3	-1	長期ビジョンを強調する一方で,依然,短期的な成果を求める傾向があるように思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
63	5	4	-1	効果的,効率的な支援については検討の余地があるのでは。(大学,社長・学長等クラス,男性)
64	2	1	-1	解りやすい判断しやすい部分に予算が偏る(大学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	長期的な戦略を立てて研究費を執行するという視点より,与えられた予算を適切に活用することに重点が置かれたマネジメントがなされているように感じる。長期戦略に立脚した柔軟な執行を可能とするような体制整備が必要であろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	企業出身の評価員の判断が,高所大所ではなく,企業活動をベースとしている印象がよい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	実用的な研究成果に結びついていないと思われる。(大学,その他,男性)
68	3	2	-1	JSTはもっと基礎よりだったが,最近NEDOよりの応用を強く打ち出しすぎである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	必ずしも最適なチームのプロジェクトが採用されているとは言い難い場面を複数目撃している。採用プロセスの透明性を求めたい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	3	-1	採択される側の問題も大きいかもしれないが,少し応用よりでマンネリになっていないだろうか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	内閣府の力が強くなりつつある(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	将来有望な研究開発テーマを発掘できる,という考えそのものが傲慢である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	6	5	-1	現地ヒアリングなど,研究者に負担をかけすぎている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
74	2	1	-1	さがりけなどがあるが,採択率は10%以下であり,90%以上の研究者には無縁である。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	3	2	-1	特定の方向に偏っているように思う(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	科研費のシステムで配分した時とどれくらい違うのかが感じられない。やはり将来目が出るテーマなど誰にも分からないので,結局世界で出た大きな成果の二番煎じの領域にしかテーマ設定できていない気がする。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

77	3	2	-1	実績重視,出口(製品化・実用化)重視の色合いが年々強くなっており,チャレンジングな申請が採択されにくい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
78	2	1	-1	AMEDについては問題が多いと思います。医学に係る研究が他の配分機関で行われなくなったおかげで,医工連携等の異分野融合のハードルが上がったように思います。たとえば,米国や中国が推進する「医師を必要としなくなる技術」の開発をAMEDで推進するとは思えません。他の配分機関でも医学研究を支援するか,AMEDに工学系の目利きを増やす必要があると感じます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
79	3	2	-1	大規模の組織で応募して,最終的に誰が何を成し遂げたかよく分からない研究が多いのでは?科研費の審査でも,審査員が集中を防ぐ意識が低い気がします。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	3	2	-1	AMEDが設立されて,基礎研究をやっていたPIがこぞって薬剤開発をやり出して,若手教員やボスドクの基礎研究の場が確実に奪われた。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	2	1	-1	書類審査の時点である程度分野のバイアスがかかっているように思える。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
82	3	2	-1	学際的な研究の場合に,対する支援を担当する機関が明確ではない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
83	3	2	-1	AMEDなどはあくまでも創業や産業創出に偏った感が否めない。ポジティブな面のみを推進するための研究助成だけではなくたとえブレーキをかける面の研究であっても研究として取り組み,かつ公平な目でその質を保証できるような研究助成をできるような幅広い応募の内容を望みたい。現在ではJSTのみがその意味で挑戦的である研究助成をしているが,それも10%と決まっているので,非常に狭き門と感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
84	3	2	-1	一般に,もつと基礎研究にシフトすべきと思われる。中途半端な応用研究が多すぎる印象。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
85	3	2	-1	NEDOはともかく,AMEDは公募の段階から採択する内容が決まっていて,新たな挑戦をするような予算になっていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
86	3	2	-1	基盤的研究費と,戦略的投資のバランスが必要(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
87	2	1	-1	PDの公正性に疑問がある(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
88	2	1	-1	過度な選択と集中が目立つ。投資総額の減少と相まって,メリットよりデメリットが前面に出てきた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
89	2	1	-1	目利きができる人が機関に居ないので,目利き機能がなくなっている。コロナの影響でJST等外部から訪問してくださる方も少なくなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	3	2	-1	資金配分機関の掲げる趣旨に対し,課題の審査がどこまで理解を示しているか疑問に感じます(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	2	1	-1	同じ人ばかりがもらい続けている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
92	2	1	-1	AMEDの募集を見ると,臨床看護に関する内容で出せるところがないと思ってしまいます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
93	2	1	-1	公募型競争資金(JSTなど)にいわゆる「出来公募」が多く見受けられるが,改善が必要と思われる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
94	2	1	-1	大元の課題設定に偏りがあり,PD等がいくら頑張っても,限度があるように思える。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
95	4	3	-1	数年先の成果を狙う戦略性は十分と思うが,挑戦的な課題の奨励は疑問。旗は振っているが,本気度はどうか。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	3	2	-1	大型の研究費が多く,審査にかかわる人たかも少ないため,ある程度フィジビリティや実績がないと獲得できない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
97	4	3	-1	それぞれの資金配分機関の違いや役割がよくわからない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	5	4	-1	各機関のテリトリーが厳格にすぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
99	6	5	-1	NEDOは方向性が違うのでは。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
100	2	1	-1	科研費制度が改悪され,年齢制限が増えたこと等により公平性が失われた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
101	3	2	-1	研究計画の質の評価が不足しているから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
102	3	2	-1	心理面に対応した取り組みが必要と思われる(公的研究機関,その他,女性)
103	4	3	-1	社会実装を重視するようになっているので,社会実装に結びつく支援ができるような体制への変更が必要と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
104	2	1	-1	実用化を目指した案件が少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
105	2	1	-1	最近挑戦が減っている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
106	4	3	-1	チャレンジングなテーマの推進とその評価について取り組み不足を感じることもある。アイデアの原理に照らして精査する仕組みとチャレンジを奨励するための仕掛け,制度の両面が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
107	4	3	-1	配分の根拠を透明で,明確にしたほうがいいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
108	4	3	-1	応募する研究テーマの絞り込みが強くなっていくように感じる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
109	2	1	-1	基礎研究と商品化を同列にするのは,まったく無知な考え方。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
110	5	4	-1	研究開発テーマの発掘と,資金配分の割合は柔軟性を持たせられるか。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
111	2	1	-1	本人の実績を意識して申請書作成のテクニックにつき指導するだけで,本当に役に立つ技術を目利きするつもりはないように感じる。(民間企業等,その他,男性)
112	5	3	-2	もう少し多様な領域(現在ホットな領域だけでなく,まだ目が芽が出ていないが今後伸びそうな領域や,下火になってきている領域だがテコ入れによって復活が期待される領域など)・人材に資金配分する方がよいと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
113	3	1	-2	配分に偏りがあるように感じます(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
114	4	2	-2	JST以外は良くわからない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)

115	5	3	-2	応用研究に偏りがちな感がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
116	4	2	-2	資金配分機関自体に,何らかし見が残らないような仕組みで配分しているような機関は今後不要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
117	4	2	-2	変更について自由さがまだ足りない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
118	3	1	-2	AMED理事長人事に関する不透明さは資金配分の公正さにも疑問を投げかけた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
119	5	2	-3	採択の目利きが出来ていない.そもそも優秀な研究者にPDをさせること自体,無理がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
120	5	2	-3	年齢に応じた配分など片寄りがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数							指数の変化			
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	154	285	565	504	290	75	8	1,727	3.2	2.1	3.4	4.8	3.8	3.6	3.4	3.3	3.2	-0.28	-0.21	-0.10	-0.03	-0.63
大学等	127	235	467	427	244	69	6	1,448	3.3	2.1	3.4	4.8	3.9	3.6	3.4	3.3	3.3	-0.26	-0.20	-0.10	-0.05	-0.61
公的研究機関	27	50	98	77	46	6	2	279	3.0	2.0	3.2	4.7	3.8	3.4	3.1	3.0	3.0	-0.38	-0.28	-0.12	0.07	-0.71
インバウンティン仲間グループ	52	67	171	178	95	25	1	537	3.4	2.3	3.6	4.9	4.0	3.7	3.6	3.5	3.4	-0.23	-0.17	-0.09	-0.06	-0.55
大企業	24	7	41	61	34	5	0	148	3.9	2.9	4.0	5.1	4.2	4.1	4.0	4.1	3.9	-0.07	-0.10	0.08	-0.25	-0.33
中小企業・大学発ベンチャー	18	17	36	37	16	5	1	112	3.3	2.2	3.5	4.7	3.8	3.4	3.4	3.2	3.3	-0.39	-0.06	-0.16	0.06	-0.55
中小企業	12	5	17	23	8	2	0	55	3.5	2.5	3.7	4.7	4.2	3.8	3.7	3.4	3.5	-0.39	-0.13	-0.25	0.05	-0.72
大学発ベンチャー	6	12	19	14	8	3	1	57	3.1	1.9	3.1	4.7	3.5	3.2	3.1	3.0	3.1	-0.38	-0.05	-0.10	0.09	-0.45
橋渡し等	10	43	94	80	45	15	0	277	3.2	2.1	3.4	4.8	3.9	3.6	3.4	3.2	3.2	-0.26	-0.26	-0.13	0.00	-0.66
男性	171	310	668	620	353	91	9	2,051	3.3	2.2	3.5	4.8	3.9	3.6	3.4	3.3	3.3	-0.25	-0.20	-0.11	-0.04	-0.60
女性	35	42	68	62	32	9	0	213	3.0	1.9	3.2	4.7	3.7	3.2	3.1	3.1	3.0	-0.47	-0.16	0.00	-0.01	-0.64
社長・役員・学長等クラス	29	42	141	137	67	10	1	398	3.3	2.3	3.5	4.7	3.8	3.6	3.5	3.3	3.3	-0.19	-0.14	-0.13	-0.01	-0.48
部長・教授クラス	66	162	346	295	161	33	2	999	3.1	2.1	3.3	4.7	3.8	3.5	3.2	3.1	3.1	-0.27	-0.24	-0.12	0.00	-0.63
主任研究員・准教授クラス	72	111	189	183	103	37	4	627	3.3	2.1	3.5	4.9	3.9	3.7	3.5	3.5	3.3	-0.21	-0.18	-0.02	-0.19	-0.60
研究員・助教クラス	31	28	42	51	39	13	2	175	3.7	2.3	3.9	5.4	4.1	3.7	3.6	3.4	3.7	-0.39	-0.15	-0.13	0.25	-0.42
その他	8	9	18	16	15	7	0	65	3.8	2.3	3.9	5.6	4.6	4.0	3.7	3.7	3.8	-0.57	-0.30	-0.03	0.11	-0.79
任期あり	51	84	221	202	129	28	1	665	3.4	2.3	3.6	4.9	4.0	3.8	3.5	3.4	3.4	-0.27	-0.17	-0.10	-0.05	-0.59
任期なし	155	268	515	480	256	72	8	1,599	3.2	2.1	3.4	4.8	3.8	3.5	3.3	3.2	3.2	-0.10	-0.14	-0.02	-0.05	-0.31
学長・機関長等	4	11	45	46	19	1	0	122	3.2	2.4	3.5	4.6	3.6	3.5	3.3	3.3	3.2	-0.10	-0.14	-0.02	-0.05	-0.31
マネジメント実務	7	8	51	58	31	4	0	152	3.6	2.6	3.8	4.9	4.1	3.9	3.8	3.6	3.6	-0.18	-0.11	-0.13	-0.01	-0.43
現場研究者	137	234	410	363	229	60	8	1,304	3.2	2.0	3.4	4.9	3.9	3.6	3.3	3.2	3.2	-0.31	-0.21	-0.10	-0.02	-0.64
大規模PIの研究責任者	6	32	59	37	11	10	0	149	2.8	1.8	2.9	4.3	3.7	3.4	3.0	2.9	2.8	-0.27	-0.39	-0.16	-0.12	-0.94
国立大学等	76	181	325	304	170	46	4	1,030	3.2	2.1	3.4	4.8	3.8	3.6	3.3	3.2	3.2	-0.24	-0.24	-0.09	-0.04	-0.62
公立大学	11	8	27	25	16	7	1	84	3.8	2.5	3.8	5.3	3.9	3.7	3.7	3.8	3.8	-0.26	-0.24	0.01	0.07	-0.17
私立大学	40	46	115	98	58	16	1	334	3.3	2.2	3.4	4.9	4.0	3.7	3.6	3.4	3.3	-0.29	-0.13	-0.17	-0.08	-0.68
第1グループ	10	42	82	62	43	6	0	235	3.1	2.0	3.2	4.7	3.8	3.5	3.1	3.1	3.1	-0.28	-0.42	0.01	-0.03	-0.72
第2グループ	24	46	105	100	56	20	0	327	3.4	2.2	3.5	4.9	3.9	3.7	3.5	3.4	3.4	-0.22	-0.25	-0.02	-0.06	-0.55
第3グループ	29	69	108	103	51	14	2	347	3.1	1.9	3.3	4.7	3.8	3.4	3.3	3.2	3.1	-0.37	-0.15	-0.09	-0.09	-0.70
第4グループ	58	67	153	148	88	27	4	487	3.5	2.3	3.6	5.0	4.0	3.8	3.7	3.5	3.5	-0.20	-0.11	-0.22	0.00	-0.53
理学	26	40	51	46	24	12	1	174	3.1	1.8	3.2	4.8	3.6	3.3	3.0	2.9	3.1	-0.22	-0.35	-0.06	0.14	-0.48
工学	34	55	112	118	84	18	4	391	3.5	2.3	3.7	5.2	4.2	3.9	3.7	3.5	3.5	-0.31	-0.25	-0.16	0.02	-0.68
農学	16	33	50	45	23	8	0	159	3.0	1.9	3.2	4.7	3.6	3.2	3.2	3.2	3.0	-0.44	0.00	0.01	-0.15	-0.59
保健	35	58	125	95	58	16	1	353	3.2	2.1	3.2	4.8	3.8	3.6	3.3	3.3	3.2	-0.27	-0.25	-0.03	-0.12	-0.66
あり(過去3年間)	30	54	127	143	69	21	1	415	3.4	2.3	3.6	4.9	4.0	3.8	3.6	3.4	3.4	-0.19	-0.17	-0.06	-0.15	-0.57
なし	22	13	44	35	26	4	0	122	3.4	2.3	3.5	5.0	3.9	3.4	3.2	3.0	3.4	-0.44	-0.17	-0.21	0.38	-0.45
あり(過去3年間)	19	14	50	66	32	7	1	170	3.7	2.6	3.9	4.9	3.9	3.8	3.7	3.6	3.7	-0.07	-0.12	-0.07	0.02	-0.24
なし(分からない)	29	22	64	64	35	10	0	195	3.5	2.4	3.6	4.9	4.2	3.8	3.6	3.5	3.5	-0.43	-0.16	-0.09	-0.09	-0.76
全回答者(属性無回答を含む)	206	352	736	682	385	100	9	2,264	3.3	2.2	3.4	4.8	3.9	3.6	3.4	3.3	3.3	-0.27	-0.20	-0.10	-0.04	-0.61

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2019	2020	差	
1	2	5	3 現在文科省のエコシステム形成プログラムを走らせているが、事業化プロジェクトと同時に基盤構築プロジェクトを並走させることが出来、継続性を考慮した作りになっている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3 途中で方針転換(ピボット)しにくい様に思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2 ムーンショットなどの試みには期待している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2 継続性についての配慮が大型資金についてもなされるようになったと思う。10年単位の長期のものも出てきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2 学術変革領域研究,学術創成研究など新しい試みに期待している(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2 できていると思いますが,こちらは論文数などの成果を,非常に高く求められる傾向があり,目標達成のために,なかなか大変です。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1 ステージゲート制やSBIRには期待している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1 近年ハイリスクハイリターンという名目の研究課題募集が多いが,結局ハイリスクノーリターンという結果に終わる例が多い,研究段階をきちんと評価し,方向性を与えるシステムを付随させないと正しい支援とは言えない,プロジェクトによっては改善の兆しがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1 省庁の縦割り行政の悪影響は少なくなってきたが,独自に研究テーマを発掘する論理と視点を備えてほしい。(大学,第2G,その他,男性)
10	4	5	1 プログラムは充実傾向にある(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1 継続的に見直され,改善されている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1 ステージゲートはあってもよいが,結果の出やすい方向へ向かう傾向がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 さらに橋渡し研究に十分な資金を願うところです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 まだ十分ではないが,URAとの連携等支援体制の見直しを試みている点で評価を上方修正した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1 基礎研究から応用研究,社会還元まで幅広くなりつつある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 制度としては頑張っている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1 中間評価や事後評価の仕組みが改善されてきている。(公的研究機関,その他,男性)
18	3	4	1 JSTはかなり公正だが,NEDOは仲良しクラブチームの研究体制が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	1	2	1 余りで来ていないように思われます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1 持続性を充分担保できているとは,言い難い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1 中小企業やベンチャー向けの革新的な開発を対象にした公募や,ステージゲートを用いた公募等が行われており,技術の段階に応じた資金配分が行われていると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 数年前から発展段階に応じたとされる資金は増加傾向だが,効果の検証が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0 国プロで評価されても,終了してしまうと,それを社会に実装するまでの支援がされていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0 採用される人材が世襲的になってきている(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0 ステージゲートのあるプロジェクトは意味があるが,数が少ない。(大学,その他,男性)
26	3	3	0 ・継続性の点で不十分。・資金管理の期間の縛りが厳しく,融通が利きにくい。・初発の段階であっても成果を求める公募型研究費の大系は多大な可能性を潰している可能性がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	2	0 縦割りの弊害がある(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0 特に,若手中堅研究者に対して中長期的支援の機会を増やすべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0 学会の役職にいる人たちが実態がわかり,どういう人にどのような支援をすべきがよくわかっているはず。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0 書類審査の時点である程度分野のバイアスがかかっているように思える。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
31	1	1	0 相変わらずの3年研究が主体で,更新は稀である,この制度は改訂すべき。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0 中央省庁,ファンディング機関との制度連携が不十分,資金と支援人材の充実が同時に必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0 実力面の評価が高くても,経費の計上の仕方や,「政策決定に役立つか」(環境省)で落とされる(技術補佐員雇用費が多いことを理由に落とされた)のはよくない,また継続性を評価しないことが困る。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
34	2	2	0 長期的に支出を約束できないことが足枷になっている感触。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0 少額でも長期に支援を必要とする研究もある,リスクの高い研究に対する支援は少なく,経常的な研究費の少ない現状では冒険できない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	2	2	0 短期的な評価を求めるものが多い,一定割合で,息の長い研究を支援する制度が必要だろう,必ずしも年度当たりの額が大きいことを要しないのではないか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0 継続性に課題(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

38	2	2	0	ムーンショット等,様々な科学技術政策が乱立し資金配分機関それぞれの役割が見えづらくなっているように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	資金提供に継続性が乏しいが,民間資金との連携を明示的に行えることが望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	支援による成果と課題がもっと公開されて,広く議論できることが必要であるように見受けられます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
41	2	2	0	これ(いう)は簡単だが極めて難しく,具体的な政策は腰を据えてやってみないと判断できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	3	3	0	先端技術に紐付けた研究がある感がする(言葉だけを取り入れた研究の申請)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	3	3	0	後だしじゃんけんの資金提供が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	3	3	0	SBIR制度について耳にするが,その実態が掴めない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	研究とビジネスをつなぐ領域をサポートしなければ新たな国内産業は育ちにくく,研究投資も無駄になる。海外のヒントになるだけ(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	継続性の問題は,益々深刻になっていると感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	継続性は全く改善されていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	先入観の無い,また政治に左右されない公正な評価が弱い(大学,その他,男性)
49	2	1	-1	研究期間が短くなり,即効性のある成果を求められる傾向が強まっている(大学,その他,男性)
50	2	1	-1	”優れた”研究かどうかを判断できるレベルの審査員がいない。審査員は過去の業績で選ばれるが基礎的研究がわかる人材は乏しい。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	3	2	-1	継続性はあまり保たれていないように思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	4	3	-1	ステージゲートはむしろ研究者を萎縮させ,短期間で実行可能なゴールしか設定しない方向に作用していると感じる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	ステージゲートは,研究の継続性を保つため,というよりは,すぐに成果が出そうにない研究を停止するために存在していると思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	PIが定年で辞めた場合等,蓄積された成果が継続されない場合が多いのでは?(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
55	3	2	-1	大型研究への指向が強すぎる。受入が可能なのは一部の大学に偏る傾向が顕著。科研費の基礎的な部分を増やし,中規模大学にも回すチャンスを増やすべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	経済産業省のA step以外,発展の段階に応じて継続する研究費はない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	本年,コロナ禍など,状況の変化にたいして柔軟な対応が出来てない事が明らかになった為。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	省庁間の重複がかえって増加していると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	一部の領域に限られているのではないか(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	制度間(省庁間)を上手くつないで行くのが資金配分機関であって,その認識を省庁も資金配分機関も持っているのか疑問(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	予算額を減らしても,長期的,持続的なサポートが必要と思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	基礎段階では委託研究であっても,産業界への応用段階において急に潔癖になって補助金事業でしか面倒をみないというパターンが非常に多く,沢山の素晴らしい研究成果が目の目を見ずに埋もれていると感じています。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
63	3	2	-1	リスクの高い研究に対する支援体制に限界があるのではないか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	3	2	-1	成果評価が予算削減のための手段となっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	基礎研究は成果が出るまでに時間がかかるが,それを支えるような研究の継続的支援は不十分ではないかと思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	一つの研究費で得られた成果を流用して他の研究費で応用研究をする場合等に,資産の流用が認められないために研究がスムーズにつながらない(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	予算を前提とした期間に縛られており,研究の進展を噛み合っていない印象がある(民間企業等,その他,男性)
68	5	4	-1	初期計画のまま継続性を保つのは意味なく,いかに柔軟に大きく支援拡が,縮小かが判断することが求められる。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
69	2	1	-1	サポインで実績を上げている企業が一体どの程度あるのでしょうか?(民間企業等,その他,男性)
70	5	3	-2	優れている研究かどうかを判断でき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)
71	3	1	-2	例えばSIPでも急に体制が変わったり研究が打ち切られたり,継続性が認められない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
72	3	1	-2	橋渡し人材が豊富な都市部は良いと思うが,弊学のような地方ではそのような人材は希少であり,研究の社会実装の点でもエネルギーが必要になっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	5	2	-3	例えば,ALCAにおいて,本格研究等の設定が,探索段階を開始後にプロジェクト自体の消滅により,反故になってしまった。採択時の決め事はしっかりと継承していただくようお願いしたい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数						指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	127	370	616	493	213	56	6	1,754	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	2.9	2.8	2.8	-0.14	-0.12	-0.04	0.03	-0.27
大学等	106	292	505	432	187	49	4	1,469	2.9	1.9	3.1	4.5	3.2	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.13	-0.10	-0.04	0.02	-0.25
公的研究機関	21	78	111	61	26	7	2	285	2.4	1.5	2.6	4.0	2.8	2.7	2.4	2.4	2.4	-0.18	-0.24	-0.06	0.09	-0.38
インバウンジョン係職グループ	78	98	215	142	42	12	2	511	2.7	1.9	2.9	4.2	2.9	2.8	2.7	2.6	2.7	-0.08	-0.08	-0.10	0.05	-0.21
大企業	34	16	73	38	10	1	0	138	2.7	2.1	2.9	4.0	2.9	2.8	2.8	2.7	2.7	-0.07	-0.06	-0.09	-0.01	-0.24
中小企業・大学発ベンチャー	24	30	38	27	5	5	1	106	2.5	1.5	2.7	4.0	2.7	2.5	2.6	2.5	2.5	-0.25	0.11	-0.05	-0.02	-0.22
中小企業	13	15	18	15	2	4	0	54	2.6	1.5	2.8	4.2	2.7	2.5	2.7	2.6	2.6	-0.11	0.19	-0.03	-0.11	-0.06
大学発ベンチャー	11	15	20	12	3	1	1	52	2.4	1.4	2.6	3.9	2.8	2.4	2.4	2.3	2.4	-0.37	0.02	-0.09	0.06	-0.37
橋渡し等	20	52	104	77	27	6	1	267	2.8	1.9	3.0	4.3	3.0	3.0	2.8	2.6	2.8	0.00	-0.19	-0.14	0.11	-0.22
男性	177	412	745	584	235	62	7	2,045	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	2.9	2.8	2.8	-0.13	-0.11	-0.06	0.03	-0.26
女性	28	56	86	51	20	6	1	220	2.5	1.6	2.7	4.1	2.7	2.6	2.5	2.5	2.5	-0.11	-0.13	0.01	0.01	-0.22
社長・役員・学長等クラス	43	62	155	130	33	3	1	384	2.8	2.0	3.1	4.2	3.1	3.0	2.9	2.7	2.8	-0.19	-0.02	-0.24	0.08	-0.37
部長・教授クラス	54	202	392	281	104	29	3	1,011	2.8	1.9	3.0	4.3	2.9	2.8	2.8	2.7	2.8	-0.08	-0.02	-0.08	0.02	-0.16
主任研究員・准教授クラス	60	152	212	160	90	23	2	639	2.8	1.7	3.0	4.5	3.2	3.1	2.8	2.8	2.8	-0.12	-0.28	0.04	0.00	-0.36
研究員・助教クラス	38	39	48	49	20	10	2	168	3.0	1.8	3.2	4.7	3.0	2.9	2.8	2.9	3.0	-0.14	-0.11	0.07	0.19	0.01
その他	10	13	24	15	8	3	0	63	2.9	1.9	3.0	4.5	3.5	3.2	2.8	2.8	2.9	-0.26	-0.43	0.05	0.03	-0.61
任期あり	63	122	235	194	82	18	2	653	2.9	1.8	3.1	4.5	3.2	3.0	2.9	2.8	2.9	-0.13	-0.08	-0.05	0.00	-0.24
任期なし	142	346	596	441	173	50	6	1,612	2.8	1.8	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	-0.12	-0.08	-0.05	0.00	-0.25
学長・機関長等	2	15	53	45	10	1	0	124	2.9	2.2	3.1	4.3	3.4	3.1	3.0	2.9	2.9	-0.26	-0.15	-0.09	-0.05	-0.55
マネジメント実務	6	16	59	56	19	2	1	153	3.2	2.3	3.4	4.5	3.1	3.1	3.3	3.1	3.2	0.01	0.18	-0.15	0.01	0.05
現場研究者	114	302	449	355	171	45	5	1,327	2.8	1.8	3.0	4.5	3.1	3.0	2.8	2.8	2.8	-0.15	-0.14	-0.02	0.03	-0.28
大規模PIの研究責任者	5	37	55	37	13	8	0	150	2.7	1.7	2.8	4.3	2.9	2.9	2.6	2.6	2.7	-0.09	-0.21	-0.09	0.11	-0.28
国立大学等	70	214	351	307	124	37	3	1,036	2.9	1.9	3.1	4.5	3.1	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.15	-0.11	-0.02	0.03	-0.25
公立大学	7	13	33	21	17	4	0	88	3.2	2.1	3.2	4.9	3.3	3.3	3.1	3.1	3.2	0.04	-0.19	0.01	0.08	-0.06
私立大学	29	65	121	104	46	8	1	345	2.9	2.0	3.1	4.5	3.2	3.1	3.1	3.0	2.9	-0.09	-0.05	-0.12	-0.04	-0.30
大学グループ 第1グループ	17	61	70	55	32	10	0	228	2.8	1.6	2.9	4.5	3.1	2.9	2.7	2.7	2.8	-0.22	-0.19	-0.04	0.11	-0.34
大学グループ 第2グループ	29	57	125	93	33	14	0	322	2.9	2.0	3.1	4.4	3.2	3.1	3.0	3.0	2.9	-0.02	-0.13	-0.05	-0.07	-0.27
大学グループ 第3グループ	23	80	115	106	40	11	1	353	2.8	1.8	3.1	4.4	3.0	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.20	-0.04	-0.01	0.06	-0.20
大学グループ 第4グループ	34	87	176	159	74	13	2	511	3.0	2.1	3.3	4.6	3.3	3.3	3.1	3.1	3.0	-0.08	-0.12	-0.06	-0.02	-0.29
理学	25	33	63	40	25	13	1	175	3.1	2.0	3.1	4.8	3.1	3.1	3.0	3.2	3.1	0.01	-0.13	0.23	-0.05	0.06
工学	25	93	116	123	56	11	1	400	2.9	1.8	3.2	4.6	3.4	3.2	3.0	2.9	2.9	-0.23	-0.17	-0.08	-0.02	-0.50
農学	13	40	55	46	18	3	0	162	2.6	1.7	2.9	4.3	2.8	2.8	2.7	2.6	2.6	-0.03	-0.04	-0.06	-0.02	-0.15
保健	33	71	133	91	46	13	1	355	2.9	1.9	3.0	4.5	3.1	3.0	2.8	2.8	2.9	-0.14	-0.13	-0.08	0.11	-0.24
産学官連携活動あり(過去3年間)	47	82	165	109	31	9	2	398	2.6	1.8	2.8	4.1	3.0	2.9	2.8	2.6	2.6	-0.13	-0.07	-0.17	0.00	-0.36
なし	31	16	50	33	11	3	0	113	2.8	2.1	3.0	4.3	2.2	2.5	2.4	2.6	2.8	0.02	-0.04	0.19	0.27	0.23
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	33	23	78	40	11	4	0	156	2.7	2.0	2.8	4.0	2.7	2.7	2.6	2.7	2.7	-0.34	-0.04	0.04	0.00	-0.04
なし(分からない)	40	37	78	53	10	5	1	184	2.6	1.9	2.8	4.1	3.0	2.6	2.6	2.4	2.6	-0.38	0.02	-0.27	0.23	-0.40
全回答者(属性無回答を含む)	205	468	831	635	255	68	8	2,265	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	2.9	2.8	2.8	2.8	-0.12	-0.11	-0.06	0.03	-0.26

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	4	3	電子化による効率化が図られているのを感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	科研費等における負担軽減への予算利用ができるなどの改良がおこなわれている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	科研費の応募書類が簡素化された。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	簡便になったように思う,もっと簡便になってほしい(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	1	3	2	審査に関わることになり,内部状態を少し理解できたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	1	3	2	審査においてResearch mapなどのWebサイトが活用できるようになってきた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	様々な工夫がなされていること自体は評価できる一方で,全体としてはかなり簡素化・省略できる部分も多いのではないかと。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	面接のオンライン化によって,ある程度軽減が進んだが,相変わらず,提出フォーマットや方法などに一貫性がない。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	4	1	少しずつは改善されている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	申請や審査の電子化において他のデータベースとの連携を徐々に感じるようになった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	大学の職員が頑張ってくれている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	今回のコロナ禍を踏まえて,もっとWeb会議などを活用し,複数回に増やしても良いから十分な審査の機会を準備することが,負担の軽減と内容の充実につながると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	科研費の申請プロセスは改善されているように実感している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	申請書の記入が簡素化される傾向にあると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	かなりオンライン化が進んできたように思う(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	電子申請や審査の手順がかなり改善されやりやすくなったと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	応募書類,選定プロセスの効率化が進んできている印象を受ける(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	テレワークが改善に寄与したところがある。(公的研究機関,その他,男性)
19	1	2	1	徐々に進んでいると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	負担軽減措置に関しては,未だ不十分と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	紙ベースの申請は減少傾向と感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	まだまだ不十分.問3-04にも関わるが,正しいPDの設置が付随していれば改善されよう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	4	0	初年度の開始は,11月以降になることが多いが,その年度内に調達案件を進めるのは厳しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	3	0	・管理的なところで多くの作業が求められる研究費もあるように思う.大学事務でのサポートは限られているので研究者の時間を奪うことになっている.・予算の執行に対して過度の事務手続きを要することが多く,取り組みは十分とは言えない.・申請者,審査員ともに多大な時間を取られており,本来の自身の研究が阻害されている.・公募型研究費の比重が大きくなり過ぎてしまい,無駄な申請・審査が増えているのではないかと。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
25	1	1	0	一線の研究者は負担感を感じている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	挑戦研究(萌芽)の一段階と二段階の調書の長さにはばらばらでない事は,二度手間です。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	申請や評価など用意する書類が多く,負担が多いように感じます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	1	1	0	おそらく取り組みはしていると思われるが,それが研究者らに十分に到達しているわけではないと思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	2	0	省庁,学内外で書式が違う書類が多い.統一した方がよい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0	基盤研究Cなどは,膨大な審査労力であり,審査の質も低下する。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
31	2	2	0	科研費審査で,同じ審査員が,2回検討する方式は評価できる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	過去の実績などは,ネット情報をもう少し利用し,あらかじめ順位づけなどの方がわかりやすい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	審査システムの根本的な見直しが必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	報告書が細かすぎて大変な負担となります.これが嫌で大型資金に手を出したくなくなることもあります。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	負担は大きい.科研費の審査は,入院と後遺症のため,辞退しました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	2	0	電子化は進んでいるが,負担軽減の実感はない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	研究を知らない事務局が高圧的に指示をする。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
38	1	1	0	審査委員の能力と思考に課題があるのでは.またPO,PMIによるマイクロマネジメントが目につく(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

39	2	2	0	これは大学側などでスタッフの充実が必要だと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	6	6	0	英国・ベルギーの科研(S)・(A)に相当する提案課題の審査を依頼されたことがあるが、日本の科研費申請書より膨大な記載がなされている。研究提案書を書けない研究者は研究者ではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0	POの独断で枝葉末節にこだわる場合がある。柔軟で判断力の優れたPOもいらっしゃるの、POの質の管理も重要ではないかと感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	2	2	0	相変わらず手間がかかる。まだ紙ベースでの申請もある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	2	2	0	依然として改善されているとは感じられない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	研究費管理が非常に煩雑で、担当者の負担になっていると感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	時間がかかる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	審査員を多様に。(民間企業等,その他,男性)
47	1	1	0	却って研究者の邪魔をしています。(民間企業等,その他,男性)
48	4	3	-1	大学では、研究以外に、教育と地域貢献も使命であることから、このような研究以外の業務を削減する支援制度が必要では。(大学,社長・学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	審査等のシステムはかなり効率化している。問題は、研究期間が短すぎて頻度が多いことになる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	まだまだ負担が大きい。ただ、それを適切にこなすことも能力であるが。(大学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	努力はされていると思うが、それで良くなっている実感がない(大学,部長・教授等クラス,女性)
52	2	1	-1	研究者の負担が大きすぎる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	申請書も報告書も、記入すべき項目が毎年のように増えていっている。研究者の負担は益々増えているように思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
54	3	2	-1	むしろ増えてきている(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	公募型研究費における申請書が異なるのはやむを得ないだろうし、予算の目的も千差万別であろう。しかし、研究機関での予算執行について、千差万別であることは、研究者のみならず、研究機関への負担を増やしているだけである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
56	2	1	-1	そもそも正しい評価はできないので、研究者に負担を強いる審査は無しにするべき。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	AMEDの申請書は煩雑すぎる(要約を複数書かなければならない)(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
58	3	2	-1	採択後に計画変更を要請されることが多くなり負担は増えている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	AMEDの報告書提出の頻度が高いので研究者の負担が大きい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	審査側および、審査される側の負担は大きい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
61	3	2	-1	大学教員に審査を依頼するのではなく、学位取得者を集めたNSF的な組織を拡充させ、学術データを広く集めておくべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	2	1	-1	科研費の審査を初めて行ったが、実際にかかる労力と対価が乖離している。時間をかけた十分な審査などできないと実感した。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	ここ10年間に何度も科研費の審査を行っており負担である。審査委員として2年だった任期が3年になったりもして、委員が特定の人間に集中しているのではないか。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	現役研究者の片手間で行うには負担が大きすぎるように思います。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
65	4	3	-1	E-RADの整備により、しばらく4としていたが、電子申請は最早当たり前になった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	4	3	-1	周辺のアカデミア関係者の聞き取りの際に、手続きが煩雑なことや、趣旨が明確でないなどの理由から、応募を見送るケースが少なからずあることが判明したため、評価を下げた。(公的研究機関,その他,男性)
67	3	2	-1	単年度毎の評価の(形式的な)ペーパーワークが多過ぎると思う。目利きを増やす事と評価者を増やすことは別物である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	採択率は必ずしも高くなく、その負担を実際の研究に充てた方が望ましい。(民間企業等,その他,男性)
69	4	2	-2	審査に対する負担増を避けることばかり考えていると何も変わらない。AIを使うことを本格的に始めるべき、それに対応した申請書の書き方に改めるべき時が来ている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
70	5	3	-2	申請を増やさないで資金が得られなくなり、その資金管理についても研究者の負担が多い(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
71	4	1	-3	Researchmapの活用は良いと考え評価したが、結局は、申請書に論文をずらっと書いて無駄になっている。しかも、そういう申請書の方が手を抜かなくて優れたイメージになる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,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 学術(基礎)研究とイノベーションは車の両輪である(イノベーションなくして学術研究の発展はない)。今後の調査では、イノベーションが学術研究に与える影響のような項目を入れていただくことを希望します。挑戦的研究やリスクの高い研究を奨励しても、失敗を許容するような体制には必ずしもなっていないのではないかと(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 日本(基礎)研究者のレベルは、世界的にも非常に高いものと感ずる。しかしながら、研究をサポートする環境が整っておらず、研究者が研究以外の事務的な作業が膨大で、実質的な研究時間を大きく制約している。経費の節減や、任期制を代表とする研究者の管理を重視するあまり、研究者が研究に没頭できる時間を大きく制約している。また、研究設備はそろっていても、その整備や修理費の調達等、全て、研究者個人が行わなくてはならない。欧米では研究者1名に対して、技官1名が研究サポートしているのが普通で、研究環境の改善が急務である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 公的資金として使途に一定のルールは必要であるが、明細がきちんとしていけばもっと自由度が望まれる。年度をまたぐ使用がいまだににくい現状にある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 基礎研究と研究費マネジメント費は不足していると思われます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 成功例をさらに継続して支援していくというやり方が必要。細切れでは本物が育たない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 基礎的な研究であるにもかかわらず民間企業との連携をしていることを選定基準に入れているものもあり、基礎研究分野での応募ができない仕組みになっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 外部経費の獲得のためには研究組織を連携させ、マネジメント体制を強くする必要があるが、機関としての資金が十分でない状況においては結果として研究者自身に大きな負担がかかる状況に変化はない。基盤的な経費の手当を大きく拡大することが必要と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 基礎研究に回る研究費が不足していると思う。しかし、財源も限られているので、我々は頭をもっと使う必要があると思っています。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 イノベーションを生み出すには、理文融合型のΓ型人才がトップに立たないと、成果につながらない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 外国に比べ、学術研究のデジタル化が遅れている。外国に追い付くには、多くの研究者にデジタル化を進めていただく必要があり、デジタル化を進める研究に基礎と応用の区別をなくし、研究費を投資する必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 研究費マネジメントは、実りある研究成果を挙げて社会貢献に繋げ、また、大学においては、大学の持続的および発展的運営に資するレベルにある必要がある。現状、大学にはオープンイノベーション機構の設置等、体制整備は進んでいるが、マネジメント経費は十分に手当てされているとは言えない。例えば、Moonshotの様な大型受託研究において、マネジメントに必要な経費を直接経費から充当しても良いことになっているが、従来、間接経費に含めるべきで有り、間接経費の充足が求められる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 競争的資金全般において、研究の発展段階に応じた審査方針が明確でない。基礎研究段階と異なり、社会実装化に向けた資金配分では、商業化に必要な視点は必ずしも学術的な観点とは限らないがそれらに応じた審査は行われておらず、全般的に画一的な審査となっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 新型コロナ禍もあり、国としての研究費予算の増額が現実的でないことを考えると、費用をかける研究には2年毎での評価を課し、基礎的あるいは挑戦的な研究には少額でも5年間継続的に研究費を渡すこと、研究の芽が出てきた時に、増額した取り組みに持っていくような制度が必要ではないかと(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 大型予算による研究費補助はあってよいとは思いますが、その成果を厳しく問うべきときに来ていると考えます。評価を論文の数で行う時代は既に遠い過去のものです。大型予算を獲得している場合には、他の研究者の助けを行うのは1つの社会事業で、他のグループ等の論文に名前が入るのは当たり前のことです。名前が入ったもので評価するのではなく、業績は責任著者となっている論文のみで評価すべき時期だと考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 オリジナルな研究をより推進するために、学術研究や基礎研究にもっと予算を付けるべきではないかと(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 色々な仕組み(組織)が動いているのは理解できるが、それぞれが、生き残りを考え施策を行っているので、シンプルな形態ではなく、新規で取り組みたいと思っても、なかなか手が出しにくい状況であると考えます。もう少し、募集や先のプロセスについて、シンプルにした方が、活気が出て、研究費の有効活用等が見込まれると思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 競争的資金を通じた研究費の分配は、「人気のあるテーマ・流行の話題」「ストーリーの考えやすい深堀型のテーマ」に集中しがちで、「新しい分野を拓く研究」への分配は十分ではない。「まだ、多くの研究者が気付いていない問題設定」「分野にまたがる研究」を盛り立てるための研究費の分配は、現行のPD制度ではムズカシイ。「人気のあるテーマ・流行の話題」「ストーリーの考えやすい深堀型のテーマ」で補助金の枠がきめられ、PDが選定されているのではないかと(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 研究不正防止のためにやむを得ないとは思いますが、マネジメントが厳しくなってきた(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 資金配分機関の役割もさることながら、国立研究開発法人(旧国研)の統廃合こそ急務と思われる。例えば、○○○○○研【公的研究機関】の研究者が基礎研究に専念している様な、いびつな状況が残っている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 基礎研究への資金が削られ、少ない予算でやりくりするのに非常に労力を使っている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 21 最終的に社会実装されなければならないが、実装する企業等への成果の橋渡しや協業政策などもこれまで以上に視野に入れる必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 良くはなっていると思われませんが、まだ不十分と感じます(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 公的資金の調達が難しく、研究は滞っていると思う(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 研究費執行や伝票処理に手間がかかっており、デジタルトランスフォーメーションを全体に導入し、効率化の必要あり。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 成果報告のための資料が無駄に多い。報告書は廃止して客観的な指標のみで評価をしてはどうか？(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 マネジメントにOB大学教員を使うとよい。若い教員が先輩を使いずらいが、先例を多く作りたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 研究マネジメントを専門職と考えて人材育成を真剣に考える段階にきている。省庁間の壁は不要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 国プロの研究の結果、高く評価されたものは、それを社会実装につなげるように国としてサポートする必要がある。研究時は文科省下でおこなわれた研究が、社会実装時には経産省・総務省・国交省などにつなぐことが必要である場合も多い。こういった省庁を横断・連携して、いい研究成果を社会実装にむけていくことが必要であると考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 研究成果をエンカレッジするシステムを充実して頂きたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 自由な発想で行う研究を支援する機能が弱体化しつつある。競争的資金への依存が高まると萌芽的な研究を進め余裕が限定的になる恐れがある。マネジメントを組織的に支援するための人材の雇用経費が競争的資金に依存しており、萌芽的研究などに対する、研究費を得る前の段階の研究支援体制が弱い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 継続的な基礎研究ができる最低限の資金を幅広く配分することも必要ではないかと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 よぶんな手間が多い。入力が一度に済ませられる環境が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 時給1000円の秘書を研究者(PI)につけるぐらいの予算を別途つければ、研究者が行うマネジメントはだいぶ少なくなる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 様々な研究資金制度が乱立しており、本当に必要な研究者に研究費が届いていないように感じられる。申請書作成と報告書作成に、時間を割かれるような仕組みばかりで、全く無駄な機能があると感じている。誰が、その報告書を読んでいるのでしょうか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 「学術研究・基礎研究の状況」の設問に、全て普通の「3」としてあることが問題で、全体基盤の強化と突き抜ける動きのバランスある評価が求められる。高額な研究費が必要なことが評価されるような現状は今後が懸念される。研究費マネジメントは、現状は、少なくとも個別の機関での自由度がますます少なくなっており、特長ある研究取組が難しいのも課題である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 基礎研究のマネジメントとは何か、誰がマネジメントを行うべきかよく議論が必要と思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 公的研究について、昨今PS/POとの定期的なミーティング等が行われることが多くなり、適切な助言により研究が推進されることもあるが、その一方で現役を引退して、最新研究動向を把握されず(勉強不足)で、コメンテーターのような無責任な発言をされ、それにより研究者に負担がかかっている場合もある。我が国の学術研究の推進のためのマネジメント体制を充実するためにも、PS/POの質の担保する必要がある(研修・教育の徹底,任期を設けるなど)(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 38 イノベーションは狙って起こせるものではなく、幅広く(薄くてもいいから)投資した結果についてくるものではないでしょうか。ステージゲートが多すぎると、負担が大きくなる懸念があります(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 39 申請書の簡便化が必要(大学,その他,男性)
- 40 資金配分機関(JST,AMED等)の実績報告は、平成29年度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)
- 41 国際的に突出した成果を生み出すためには、基礎研究をはじめとするベースとなる研究が重要であり、それが後のイノベーションにつながるはずである。しかし、成果を重視しすぎるあまり、基礎研究の重要性が軽視されているように思われる。研究資金の配分はこのあたりを十分に踏まえて、進めていかなければならないと思う。(大学,その他,男性)
- 42 競争的資金等の公募型研究費のマネジメントを見える化が必要。その中で採択提案課題に対するPDCAサイクルによる評価と研究戦略に対する評価システムが重要ではないかと考える。各省庁による公募型研究に対する横断的戦略と研究費予算バランスを見据えた評価システムが必要ではないかと考える。(大学,その他,男性)
- 43 多くの大学に研究のマネジメント、支援するURAなどの組織ができていて、彼らの研修や雇用の予算は十分でないと感ずる。また、海外の研究機関や資金提供機関との交渉ができる人材が必要と思う。(大学,その他,男性)
- 44 学会会議の人事への時の政府の介入がみられる。これから研究費を通じた介入が心配。(大学,その他,男性)
- 45 運営費交付金となって長い時間が経過した。回答者が現役の際は、教員等積算校費、学生等積算校費があり、配分額の振り分けは自由に行えたが、現在はプロジェクト課題であるので、十分な配布が行われているか否かは不明。(大学,その他,男性)

- 46 ・分野に偏りがある。基礎がなおざりにされている。・研究費のマネジメントは重要ですが、必要以上に研究者に負担を強いるファンディングエージェンシーもあるように感じる。それにしっかり対応できる大学事務組織であればよいのですが、通常、そうでないので研究代表者の研究時間を奪う原因にもなっているように思う。研究費の不正使用の問題があったので仕方ないところもあると思うが、柔軟に使用できる研究費のほうがあるような研究内容の変化に対応出来て、研究者としてはありがたい。科研費の多くの種目が基金化によって単年度会計でなくなったのは本当に素晴らしい改革であった。繰越しが容易になった点もありがたい。JSTのCRESTも繰越しが可能で大変助かる。・会計年度毎の帳簿の更新があるため、継続的な実験環境を作りにくい。・大型研究費の研究マネジメント人材が不足しており、また、5年程度の時限付き雇用だと、良い人材を採用することができない。大学や資金配分機関で研究マネジメントを継続的に雇用するための仕組みが重要。・研究資金については、研究分野の特性や研究段階・内容に応じて、科研費等の競争的資金や産学連携等の共同研究費など、様々な多様性や戦略性を組み込んだ形である程度用意されていると考える。・公募型研究費は、基盤研究費の保証の上にあつて有効に機能するものであり、基盤研究費を削減してしまつては、かえつて効率が悪くなる。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 47 若手研究者に、高額で無くとも広く浅く研究費が行き渡るようにすべき(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 48 無駄な会議や報告会が多すぎる。審査する側も、質を問われるべき。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 49 日本の研究費が大型化するに従つて、基礎研究の力が明らかに凋落していることは指摘されていることである。もうムーンショットなどというあほらしい大型予算はやめて基礎研究にバラマキをすべきである。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 50 資金配分機関を通した研究は運営が硬直しており、新しい発想の研究は生まれにくい。研究者の自由な発想を重視した科研費とともに運営費交付金のような基盤的な研究経費も飛躍的に増額すべき。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 51 科研費の研究費額・研究期間・申請できる種類などを充実させて、その他JSTやNEDOなどのプロジェクトなどはなくなれば良いと考える(「公募している」ということ自体が極めて疑わしいシステムだから。)(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 52 選択と集中が悪いと誰もが認めているのに、軌道修正がまったくなされないのはなぜ？もう取り返しがつかないところまで来てしまったのでもう諦観している。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 53 学術・基礎研究とマネジメントへの要求のアンバランスはむしろ加速しているように思われる。予算配分の構成に研究の内容ではなく年齢で制限をかけたことがアンバランスを加速した。若手の指向性を流行の研究に集中させ、年配の指向性を研究の組織作りへと萎縮させた結果、基礎研究の多様性が大幅に損なわれた感が強い。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 54 公募型研究費の採択・配分において、内輪の評価の傾向が高くなっているように感じる。成果を求める傾向がそのことを助長していると考え、成果を求めることは重要であるが、量より質と言いつつ、outcomeではなく、outputが多くなってきている。リサーチアドミニストレーターについては、機関によって、質にばらつきが多すぎる。また、その仕事の評価について定まっていない。JOB定義があいまいであるからなのかもしれないが、どういう成果でもって、リサーチアドミニストレーターを評価するのか、よくわからない。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 55 科研の重複制限が厳しい中で、同時に2件程度しか応募できず、採択率が20-30%という現状では、ほとんどの研究者が科研全落ちのリスクを抱えている。このような状況では成果がわかりやすい研究に注力せざるを得ない。重複要件を緩めるか、採択率を高めていただきたい。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 56 科研費、その他、競争的資金の申請システムがall or noneであり、継続的でない。このため、研究費の配分に偏りがあり、一部の研究者だけが高額の研究費を継続して獲得している。学術研究の基盤確保という観点からは不十分である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 57 基礎・応用研究の審査は重要な問題であつて、未だに解決していない。大部分の研究室活動を維持するためには、今の審査方法(例えば科研費)は充分機能しているが、大きな発展を促すためには工夫が必要。昨今のJSTの創発的研究支援事業は一つの方向性を示したように思える。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 58 日本は途上国と異なり、国内の審査員で十分である分野もある。特別推進研究等の大型科研費では外国人の審査員が必須であるが、競争する研究グループに審査意見書が回りやすく、不利である。諸外国も科研費程度の規模で外国人審査員を採用しないのに、日本だけが外国人審査員を採用するので、日本人研究者が不利になることが多い。このような不利益のない審査方法の再検討を願いたい。国際協力の必要な予算規模と科研費レベルでは、異なる審査方法が望ましい。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 59 成果がある程度期待できる短期決戦型の課題に研究費が投入される傾向は、依然として続いている。広い視野で、余裕を内包した形で取り組める活動への支援が必要と感じる。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 60 単年度の予算枠が固定されており、また年度の後半に配分される調整費など、利用しづらい部分が多いです。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 61 応募や審査の電子化が進んで費やす時間が減少してきているが、さまざまな評価についての要求は以前にもまして増えているし、電子化もそれほど進んでいないケースも散見される。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 62 科研費申請がバクチのようになってしまつているのは、好ましくありません。コンスタントに査読付き原著論文が出ていれば、最低ラインの基礎研究費はコンスタントに配分されるようにすべきです。「論文が出たから研究を拡大しよう」と、1つ上の科研費に申請するとします。そうすると競争があり、落ちる。落ちると資金はゼロになります。論文が出て、研究を拡大しないで、あまり発展させない方が、安全だということになります。こういう仕組みだと、冒険は危険なので、発展的な研究が育たない。結果、国際的な競争力は削がれてしまいます。競争は必要ですが、この点、仕組みを工夫すべきです。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 63 科学研究費補助金の審査制度が変更された。審査員は、ボーダーラインの課題については、他の審査員のコメントを参照できるようになり、理解が深まった。非常に良いことと感じている。採択されている課題は、これまでもそれなりの成果があがっているものが多い。挑戦性については、研究者の実績を鑑みて期待が持てないものに良い点を出すことができないのは当然であるから、制度の問題ではない。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 基礎研究は、何十年という単位で時間がかかるものであり、それを数年単位で進捗状況の評価し、その度に書類を書かせ、新しい資金に応募させるというのは大変非効率で研究者の時間を無駄にするものである。また、研究者がすぐに成果が出そうな安易な研究をせざるを得なくなり、真に創造的な研究が行われにくくなる。基礎研究には、書類などを頻繁に書かなくても最低限の研究ができるだけの研究費のついた安定的なポストをできるだけ多く用意して、あとは研究者の興味に任せることが結果的に最も効率的である。審査員の負担もなくなり、優秀な大学院生も安心して研究者を目指すことができる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 64
- 研究費の集中がもったいないと思います。1. 審査をフェアにする(不採用だったときの理由を明確にして、その判断が間違っていたときは反論を可能にする)2. 低額の種目を増やすことが必要と思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 65
- 予算の選択と集中によって、これまで成果が出ている継続的な研究に傾倒している状況となっている。新しい萌芽的な研究のためのすそ野の広い研究費のマネジメントが必要である。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 66
- 直近に、学術会議構成員に関する異例の政府からの介入がありました。法的に可能かどうかは別にしても、現在の科学研究に対する政府の傾向が典型的に表れているものと思います。政府レベルでの科学研究についての重点領域の決定は当然のことだと思っていますが、最近の傾向としては産業創出とイノベーションという言葉が独り歩きをし、ベンチャー企業のような短期的な成果をターゲットとすることを明確にした研究が偏重されており、基礎的な研究を軽視する傾向が顕著に見えます。科学研究費補助金においては現状では公平な審査が行われていると思いますが、上記のような傾向が少しずつ基礎研究を圧迫する方向に向かっていくように危惧せざるを得ません。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 67
- 将来有望な研究テーマを決定することは不可能であるので、基礎研究は基盤的経費で賄われるようにするべきである。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 68
- 資金配分については、国研と大学等は分けるのが筋だと思う。米国においては、競争的資金はしっかり分かれており、国研は明確な目標に対して個人やグループの裁量で取り組むことに予算配分をし、大学に対しては国研で取り扱ってない課題に対して予算配分を行っている。そろそろ、交通整理を行う段階ではないか？(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 69
- 研究費の審査や中間評価、最終評価などに際して、審査員の都合を研究者の都合よりも優先するのはおかしい。監督がいなくても試合はできるが、選手がいなくて試合はできない。また、質の悪い、大規模な研究プロジェクトできちんと成果を出したことがないような方をそうしたプロジェクトの審査員にするのは辞めていただきたい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 70
- 学術研究を投資の対象と見て、選択と集中を行う方針は根本的に研究者コミュニティの基礎体力を奪い、実質的な成果を生む能力を減退させている。研究費、機会の多様化を考えなければこれからさらに衰退はすすむだろう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 71
- 基礎研究が継続できる研究費が不足しています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 72
- 研究テーマの多様性を許容することが必要である。流行や、社会要求に応える要素が強すぎる。事務方も含め大学本部が、申請書が通るように細かく指導する傾向にある。研究費の主旨も多様であることが望ましい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 73
- 教育学分野など、社会全体の基盤として非常に重要であるが、長期的な評価が必要な研究を、どのように評価していくか、問題である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 74
- 以前と比べて予算提案書や報告書の作成に関する手間は削減されるよう、いくつもの工夫がなされているのを感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75
- 年々、研究費マネジメントの割合が増えている。研究費取得を自己目的化せず、如何に良い研究を立ち上げるか、難しい。客観性や研究を上手にターミネートするためにはある程度は必要だと思うが、5年未満のプロジェクト研究ばかりが良いのだろうか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76
- 一部の競争的資金ではステージゲート評価など、評価のための準備に多大な時間を要する。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77
- JSTやNEDOの課題を見ていると、募集されているテーマはある程度現代的なニーズや将来有望なものを選んでいくように思えるが、実際の採択課題は面白みや目新しさがないものが多いように感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78
- 研究の進め方には分野によって様々な流儀があるが、少なくとも私が属す情報系の1分野はアイデア勝負の世界である。大型予算を獲得し、事前に入念な計画を練った上で多くの研究者を組織して進めるようなやり方が必要になる場合はごく限られている。良く言えばひらめきに駆動される、悪く言えば行きあたりばったりで計画性に乏しい研究の進め方の方が、国際的に承認される成果を出しやすい。その一方で、研究者としてのキャリアを確保する上で、外部資金の獲得状況が非常に重視される現状がある。そのため、国際的競争力を犠牲にし、研究者を組織化しやすい、先の見通せる国際的にはありきたりな研究計画を立て、実のところそこまで必要ではない予算を獲得することへの強いインセンティブが与えられている。この状況は全体最適から程遠いと認識している。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 79
- JSTの研究開発テーマの発掘や戦略的な研究開発への貢献度が極めて低いと思われる。トップダウンマネジメントとして費用対効果が非常に低い。現状ならば、研究者自身がボトムアップで決定するJSPSの科学研究費助成事業にその予算を大幅に移した方が、研究の多様性、透明性、ひいては国の研究力アップにつながると思われる。申請書類の書き方、審査の選考方法、種目の多様性、さらには研究者間の競争の公平性などJSPSの科学研究費助成事業の方が仕組みとしてははるかに優れている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 80
- 私は、日本政府はよくやっているが、研究者が情けない・だらしのない状況だと思います。ハーバード大学で博士を取得した6年間で見た海外の研究者は、とにかく優秀かつまじめでした。日本の研究者は、能力が低いのにふまじめで、学者としてのプライドだけ高く、研究成果が上がらないのを日本政府のせい・大学のせいなど他者のせいにしていきます。研究者の能力を高めることが第一だと考えています。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81

- 82 このあたりはかなり改善していると感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 83 AMEDの研究費は出来レースのものが多く,申請する気になれなくなる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 84 科研費基盤研究B程度(年間500万円程度)の予算規模の公募を増やし,複数採択を可能にすべきである。年間1億円以上の特別推進研究など超大型研究費の必要性はあまり感じない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 85 基礎研究にイノベーションの源やイノベーションへの繋がりを求める発想が根本的に間違っていると考える。イノベーションに繋がらないことを前提にすると多様性が失われるのは必然である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 86 研究費が各研究分野を率いる代表的研究者に重点配分される仕組みができあがっている。大型研究費は,審査員のラボの若手教員に配分されているケースも非常に多い。このようにコネが必要な予算の申請書作成に,採択の可能性のない研究者が多大な時間を使い,研究スピードが落ちています。一方で,優秀な研究者には研究費がきちんと配分されることも重要なため,コネ予算か公募予算か明確に整理し,研究者の時間を確保すべきである。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 文科省による科研費は研究者によるピアレビューのシステムが効いており比較的フェアだと感じるが,それ以外の経産省や,特に厚労省系の研究費は非常に偏りが大きく,一部の研究者のみに配分されているので,それらへの配分額を減らして,文科省からの配分を増やしたほうがいい。このコメントをしっかりと財務省の方に見せていただきたい。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 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)
- 89 各々のファンディングエージェンシーで趣旨が似たプロジェクトや研究開発課題の重複が見られるため,府省間をまたぎ,研究の基礎から応用,出口段階を俯瞰しつつ,研究成果を社会に還元する研究費配分の仕組みの整備を望む。研究費マネジメントに関しては,準備期間・終了期間を考慮したアワードイヤーの導入を望む。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 90 基礎研究のための競争的資金が十分とはいえない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 コロナ禍における研究設備支援の国の予算は,支援を受ける申請をしていて言うのも申し訳ないが,バラマキのようにも見える。もう少し戦略的に予算措置をすべきではないだろうか?(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 92 公費の伸びが低く,諸外国との差が広がっている。基礎研究に対する公的支援が不十分。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 93 公募型大型予算の採択率は,申請書作成の労力以上に厳しく,10%を下回るものもある。採択率を上げる必要はないかもしれないが,申請の労力を下げること(申請の簡素化)は研究時間の向上等につながるので非常に重要であると思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 94 各々のファンディングエージェンシーでプロジェクトの重複が見られ,解消する方向に向かっていない。府省間での一層の情報共有が必要である。さらに,基礎からイノベーションへと段階的に繋げる研究費支援の一貫性が見られない。また,研究費マネジメントに関して,アワードイヤーの導入の検討を望む。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 95 学術研究・基礎研究に係わる研究費マネジメントには,研究者以外の協力が必要であるが,コロナ禍の下では状況が一変している機関がある。一例を挙げると,事務職員が在宅勤務となっているため,物品購入,発注,検収等の役割を担っている窓口の業務時間が限られている。また,教員が立替払いをしなければならぬことが多く,若手教員には負担である。コロナの影響の実態を調査して頂きたい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 96 野心的で多様性に富んだ研究を本来進めるべき若手研究人材が,ポスト確保のために保守化していることが課題である。若手研究人材に対して,インキュベーション的,ベンチャーキャピタル的観点で,研究開発資本を,責任を持って投資する独立した専門家の育成が急務である。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 課題があらかじめ設定された競争的資金は,できるだけ少なくすべきであり,研究者の自由な発想で取り組める資金,具体的には,科研費基盤研究を充実すべきである。また,研究費マネジメントは往々にしてプログラムディレクターの裁量にゆだねられ,かつ,評価委員は関係者で構成されているので,内輪の評価に終わっている。プログラムディレクターの評価を厳しくすべきである。(大学,第2G,その他,男性)
- 98 現在,ノーベル賞を受賞されている方は20-30年前の研究に対してである。科研費は基礎研究に対しても十分に配慮されていると考えるが,人材が減ってきていることで今後の研究の質や多様性を保つことが非常に難しくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 学術研究は多様であることと,オリジナリティーを大事にすることが重要と考えるし,そのことが国際的な尊敬を集めると思っています。選択と集中,イノベーションに重点が置かれすぎることは,多様性・オリジナリティーと逆行すると思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 基礎研究に対する十分なサポートがなされているとは言い難い。論文発表としての成果の厳正な検証は必要であるが,成果に合致した研究費を支弁できる制度が望ましい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 競争的研究費の審査員履歴がシニア研究者(大学であれば教授職)選考に使用される風土をつくるべき。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 基盤的経費を除くと,基礎研究に使うことのできる研究費のソースはほぼ科研費だけである。他のJSTなどについても,もう少し基礎研究寄りの研究公募をおこなってほしい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 103 問3-07について、ステージゲート型は、リスクが高い研究を推進させる助けになっているとは思えない。リスクが高い研究を実施する上で最適なチームを組んで研究を行っている状況で、ステージゲートその他で外部からの”アドバイス”を頂戴するわけだが、有益なアドバイスが可能な人材であればそのチームに取り込むべきであることから明らかなように、このシステムがうまく機能するためには構造的な矛盾があるように思われるし、実際のところ助けとならない。リスクの高さ・研究の重要性・予算配分の兼ね合いで、多方面での配慮が必要であるなどの事情は理解できるが、そもそもアドバイザー側に非常に高い能力が要求される仕組みであり、システムだけ導入してうまく回るものではないと思われる。画期的でリスクが高いが重要な研究というのは、結局のところ、その重要さにも関わらず、これまでに当該分野が基礎研究の蓄積を行ってこなかった研究に他ならない。”リスク”を生じさせたのは先人に先見性がなかったからであり、そのような先人に何をアドバイスする能力があるのか極めて疑問。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 多くの研究費において、経費の算出に当たり、具体的な消耗品と数量を挙げさせ、経費を積み上げさせる方式がよくとられているがナンセンスである。研究の進展,あるいは祖語によってやるべき内容は日々変化するのに、予めそのすべてを予測させ積み上げさせたり,変更の理由に膨大な書類を要求させたりする。そのあたりの自由度を大幅に上げる必要があると思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 基礎研究に必要な研究費を手広く配分していく必要がある。科研費の基盤研究(C)あたりは採択率30%を目標に大型予算を削減して配分すべき。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 106 研究費マネジメントという観点からするとたとえば科研費等の競争的資金の獲得により非常勤講師を雇用し講義負担を肩代わりさせられる等の枠組みがあると望ましいと考える(このような制度は、幾つかの国には存在すると聞く)。なぜなら現状では、大型資金を獲得しても教育・事務負担は一切減らないばかりか、研究費の管理の労力が新たにのしかかるからで、これは研究者本人の研究時間とエネルギーを益々奪ってしまう。これは人材の効果的な運用とは言えない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 トップダウン型よりも、科研費の拡充こそが、公費を用いた科学と技術による国力発展に資すると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 NEDO,CREST等の国家プロジェクトは研究資金の極端な集中化を招いており,集中しただけの成果が得られておらず,評価も適切に行われていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 基礎研究への支援を幅広く行うことが難しくなっており, 10年後の日本の科学への不安が消えない。取り返しがつかない段階が近づきつつあると認識している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 科研費の書式は改善されたが,「研究遂行能力および研究環境」の項目があるため, 従来の実績主義(論文数など)から脱却できていない。これにより全くの新規分野の研究に参入する余地が無くなっている。挑戦的の応募書式にも「応募者の研究遂行能力」の項目があるため同様であり, これでは「挑戦的」の意味がない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 挑戦的な課題に対する目利きができてきているのか? 疑わしい。国際的な共同研究や前例に囚われない挑戦的な研究課題への支援をお願いしたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 デュアルユース研究開発の是非は,研究開発プログラムや研究開発プロジェクトの内容で判断されるべきであり,担当府省庁や配分機関の別で規定されるべきではない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 コロナ禍の影響がマイナスに出ている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 114 もう少し広く,直近の成果を要求しない研究提案が可能なシステムが必要だと思う。現状だと,成果が出やすく,はやりのテーマに集中しすぎる傾向があるように思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 115 基礎研究を行うためには機関から配分される研究費だけでは困難で,科研費等の競争的資金を獲得する必要があるが,機関によっては,科研費を含む公的資金に対してかなり細かな制約や使用ルールを定めているところがあり,科研費が多いほどこれを管理する作業が大変になってしまう。機関でのルールも大切ではあるが,ある程度のガイドラインを示してほしい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 選択は必要だろうが選択と集中をやり過ぎて地方は疲弊しているだろう。金の心配ばかりしなくてはならない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 ベンチャー等企業を設立して資金を集めるなど,国からの研究費のみをあてにして研究を進めるスタンスは,変化させなければならない。そういう意味でも,大学教員の自由度を大きくし,利益相反の考え方を,できるだけ緩くする必要がある。そうして,資金調達をしなければ,若い研究員や,権威のない研究者にとっては,研究に必要な資金は得るのが困難である。権威主義の風潮の廃止。学会会議等の解散など,既得権がないようなシステムへの再構築が必要。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 PIは雑用が多すぎて研究に専念できない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 119 病院の臨床医であると,研究時間の確保が難しい面がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 120 実績がある研究者が科研費が当たらず研究に困窮するのを見かける。科研費以外に何かサポートできるものはないであろうか?(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 121 現在,少なくとも大学・大学院における研究室のレベルでは,国際的に認められる研究を行うための研究者のグループの単位としては小さすぎます。各研究機関,地域,研究領域のレベルで,共同研究が円滑に行われる体制づくりがなされるのが重要と思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 基礎研究の多様性を寛容する体制が縮小しており,より実用性の高い研究への研究費配分が進んでいる。基礎研究の多様性は,国の研究力に繋がるとかんがえる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 123 異動に伴い大型予算を申請する機会が増えたのですが,自身の研究テーマに即した内容が少ないよう感じました。もう少しシーズ段階のテーマを幅広く公募してもらえるとありがたいと感じます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 124 本学においても、引き続き URA センターや事務体制の機能強化を図ろうと努力しているが、人件費の問題から、昨年度から大幅な体制の強化がなされたとはいえない。その点では、競争的研究費の直接経費の使途を拡大し、研究代表者と研究機関とが合意することで、研究者が担っている業務のうち、研究以外の業務の代行に係る経費の支出を可能とする制度(バイアウト制度)の導入・拡大に期待したい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 125 今回初めてムーンショット型の研究応募がなされたが、このような少し挑戦的テーマについても支援してほしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 126 問3-05は、設問として不適切。現在の状況と、過去の状況のいずれを聞いているか不明であるために、回答することが困難。過去(例えば昭和30~50年代)の基礎研究はイノベーションにつながっている。例えば、○○○先生や本庶佑先生はこの年代に基礎研究を行っている。基礎研究からイノベーションが生まれるまでには、ある程度の時間がかかるので、現在の「基礎研究」がイノベーションの創出につながるのかは、現時点では判断できない。科研費も含め、審査・評価システムは、大綱化以前よりもはるかに改善されたと感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 127 イノベーションエコシステム構築に向けたプロジェクト型研究費は増えているが、基盤的基礎研究を支える研究費は減少している。更にプロジェクト型研究費の運営は十分成熟したものとはなっておらず形式的で、研究現場に混乱を生じさせているものと危惧される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 128 我が国が今後も科学技術立国であり続けるためには、学術研究や基礎研究の必要性を企業に伝え理解してもらおう方を、個々の大学が独自に行うだけでなく、国としてより積極的に講じてほしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 129 基礎研究成果等の審査を行っている新たな視点での研究を行うとする若手研究者もまだ少ない数であるが出てきているように感じる。この流れを継続させる制度面からの改革を継続して行うことが本邦の科学領域の発展につながると思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 130 (再掲)電子ジャーナルや研究データベース等の契約費用が高騰しており、個別の研究機関での対応は限界であり、契約タイトルやパッケージが漸次減少している。一方で、学術論文のオープン化は大きく遅れており(費用面、出版制度面、いわゆるハゲタカジャーナルの横行等)、研究推進の大きな障害となっている。基盤研究費の削減により、外部資金への依存度が高くなっており、多額の外部資金の獲得が見込まれる産学連携に研究全体が偏重される圧力が強まり、本来の大学の使命である基礎的学術研究へ向けられる研究資金が減少している。大学の研究戦略として、大学の戦略予算を、直接、大型外部資金(科研費以外)の獲得に繋がらない基礎的学術研究(人文科学系,社会科学系,基礎科学系)にも積極的に投入する方策も取っているが、戦略予算自体の確保も困難な状況である。短期的な成果が見込まれる研究や、産学連携による応用・実用研究だけでなく、より学術的基礎研究・長期的な学術研究により手厚い予算を大幅に拡充しなければ、世界的な競争圏での日本の低落傾向は歯止めがかからないと思われる。狙いを定めた大型プロジェクトへの投資だけでは、真の革新的イノベーションは生まれないのではないか。真の革新は予想できないところから生まれるという基本に戻って、若手研究者が自由な発想で長期的視点で研究できる環境と、その裾野を(重点大学だけでなく、優秀な若手人材が劣悪な環境の中で力を発揮できていない地方・中小の大学等にも)思い切って支援を拡大する必要がある。欧米との差は、そこにあるのではないかと、それが出来るのは文部科学省・日本学術振興会をおいて他にはないのであり、学術振興の府として是非と切り切った政策転換をお願いしたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 131 政府の公募型研究費は、極めて限られた領域の研究を対象としており、研究の多様性を保持することは、研究者自身の自助努力に委ねられている印象がある。また研究の途中プロセスにおける評価は確かに必要であるが、短期間に、あるいは高頻度で行われ、評価がそのままプロジェクトの継続の可否に繋がる場合には、かなりのプレッシャーが研究者にかかることが否めない。柔軟な対応を求めたい(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 132 研究費マネジメントとしては十分かと思うが、研究に係る予算総額が諸外国から比べると低すぎる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 133 PartIIIにも記述したが、学術研究特に基礎研究で割かれている公的予算での成果が十分に海外の有力論文誌に発表されていないのではないかと。一般報道では、NATUREやSCIENCEへの公表が大きく取りざたされているが、研究専門分野では他に多くの質の高い論文誌があるにもかかわらず発表がなされないように見受けられる。予算を単に増やすだけではなく、どのようにすれば我が国の研究者の研究が真に国際的に評価される研究成果公表ができるのか、日本学術会議等でも研究成果に関する「実質的議論」が必要であろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 134 社会実装系研究は、既存の学術研究者に否定される傾向が強い。しかし、企業のR&Dも弱いので、学術研究者が社会実装事例を増やすしかないと考える。なお、社会実装系は論文にできないといわれるが、医学系や心理系において「臨床論文」がそれに相当しているが、認められている。すなわち、技術立国を実現させるうえで、社会実装系研究が重要であるから臨床論文＝「社会実装系論文」を認めること、また、海外でベンチャー起業などの良いしを判断できるレベル人に、社会実装系研究の助成金の評価者になってもらい、対応していただきたい。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 JST, NEDO他全て同じようなテーマを戦略目標としているので多様性は全く生まれない。これらの組織は自らの存在意義を見直し政府に対し断固として主張すべきである。プレスリリースなどで研究助成として複数の研究費を上げるものが多数見られるがこれは研究費の集中を意味している。このことをファンディング側、研究者側どちらも全く問題としないことにはきれるばかりである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 AMEDは挑戦的なテーマの発掘に積極的でない。最初から製品化が見通せるような、また、企業のついた研究でない相手とされない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 特定の研究グループへの研究費の偏在化が加速しており、研究の多様性や裾野が崩壊しつつある。多様性が無ければ時代の変化への対応力が弱まるし、裾野が広がれば安定した高い山にはならない。額は少なくとも多くの萌芽的研究に最低限の資金が行き渡るようにしないと、研究の多様性や裾野が壊滅してしまうと危惧している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 研究費の審査員に与えられる審査期間が短すぎる(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 直接的ではありませんが、PDの意見を聞く場、評価会などの状況を知る機会がありました。PBの方の個人的な好みやお考えにかなり引っ張られるような意見が多かったように思います。あまり、実施されている研究に対して強い影響を与えるべきでは無いのでは?と思いました。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 140 JSTやNEDOなどの大型資金程、採択に当たって領域代表者などの意向が強く表れ、到底公平な審査とは言い難いという印象を多くの研究者が持っている。それは単なる憶測や根拠のないやっかみではなく、公募要領に書かれた内容〔目標〕や実際に採択された額ぶれなどから明白である場合も多くある。専門が高度化、細分化された今、公平な審査に関わる本当の目利き(有能な審査員)が不在であるというのが一番の問題である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 AMED研究予算が特定の分野(主に医学系)に偏ってしまい、厚生労働省管轄の予算と差別化がなされていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 142 社会が基礎研究軽視に動いていて(役に立たない、と)それに国が乗っかってしまっているのがここ数年だろう。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 社会への還元や目に見える具体的成果が強く求められているなか、実効性の低い基礎研究を、政府が積極的に支援していく姿勢があるとは到底思えない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 基礎研究とイノベーションという点について、「各種学会の衰退」を懸念している。わざわざ産学連携を叫ばなくても、学会には法人と研究者が所属し、学会発表などの場で情報交換を行ってきた。自分は複数の分野で学会に所属しているが、どこも会員数が減少し、存続が困難になりつつある。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 145 純粋な基礎研究ではほとんど予算がとれない状況であり、応用を意識した研究提案にならざるを得ない。とにかく科研費を取れないと研究できないので基盤Cに出すことになるが、重複制限で他の科研費課題にほとんど出せない。この状況で研究を大きく飛躍させるためには、さきかけ等に出すことになるが、こちらは高度に応用が求められており、基礎研究を発展させることが非常に難しい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 146 イノベーションはいつも、10年20年前に盛んに研究された分野が下火になった頃、それが基礎となって起こってきているように思います。日本の研究は、人気のあるところに皆が向いてしまうので、イノベーションが起こりにくくなっているように思います。そういった分野も残せるような人事制度や予算配分が必要かと思えます。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 147 改革意識のある実行力のある責任者が現場で視察すべきです。アンケート調査でやった気になるのはもうやめましょう。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 148 基盤研究費と競争的資金のバランスが良くない。基盤研究費の比率を上げるべき。大学の統合も、効果的ではないか。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 149 科研費は国立大学の教員にとって必須の外部資金である。特に基盤研究Bの採択件数をもっと増やすべきと考える。教授クラスは基盤研究Cでは不十分である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 現状では研究分野の裾野を広げ、育てるようなシステムからはほど遠い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 予算が特定の人員に集中しがちになることについて、国は望ましいと考えているのか、エフォートなどという形骸化した指標で測ることは不可能である。誰しも24時間という限られた時間しか持っていないことを正しく認識し、形骸化を出来るだけ避ける制度づくりやマネジメントが望むべき姿では無いのか。また日本はいくら研究しても「さきかけ」などの特定の研究費以外は自分を雇えない。企業からどのような喫緊の課題を引き受けたとしても同様である。ボランティアに頼った制度をいつまで続けるのか。検討いただきたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 研究期間が3年の研究で、本当に3年でプロジェクトが終わって成果が出るとは思えない。最終年度以降も細々とで良いから研究を継続することを考えて、例えば3年の研究期間であれば、せめて5年くらいの間で全ての予算を使い切るシステムにして欲しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 地方大学では、学内業務が忙しくなり、そして研究費を採択できても科研費以外はその事務処理の負担が大きく、多くの研究費をとって研究活動を充実させるより、小さい予算で小規模な研究を行う傾向が定着している印象があります。研究者のやる気が閉じてしまうような現状はとても残念に思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 個人的には研究費を多くいただいているので不満はないが、研究費獲得のための申請書作成の予備校的教育が進みすぎている気がする。本当に面白いと感じる尖った研究内容でも、他の人に分かりづらいつと考えると割愛するなど、分かりやすく、達成しやすい、ちょっと新しい先が見通せる研究が通るような気がする。実際にその観点で、申請書を作成すれば良く通っているが、そういった自分を残念に感じる時がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 155 研究予算申請について年齢制限の規定があるが、国際的な見地から、年齢、性別、職位などによる制限は加えるべきではない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 156 基礎研究に対する予算配分が減少している。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 157 資金配分機関のイベントに参加する事が増えたため、組織の努力していることについては以前よりも見えるようになった。そのため、全体的に評定が少し変化しています。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 158 競争的資金の導入により、日本の強みとなるマイナーな基礎研究分野が年々消滅している。また、審査される側、審査側の負担は大きく、教育および研究時間を削っている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 159 基礎研究を研究者の満足で終わらせないために、基礎研究の成果を応用研究へ移行させる取り組みの改変が必要。応用研究への移行に対する公募型研究費の審査においては学術経験者を審査員に入れず、民間からの人材のみで構成すると面白いかもしれない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 現在の公募型研究の審査方法では、誰にでも説明しやすい研究課題が採択されやすく、独創的なアイデアが埋もれてしまう傾向にあるように感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 161 ここ数年で科研費に関しては、無駄な予算消化や、事務処理をしなくてよくなり、研究者の視点から使いやすくなった。しかし、他省庁の予算に関しては、専門の事務員を確保しないといけないほど、事務作業量が増え、本来の業務を圧迫する傾向にある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 大型の研究費においても、単年度会計を改めるべき。とりわけ人件費の年度マタギを容易にするなどの工夫がほしい。消耗品は困らなくても、人件費の確保は共通の悩みである。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 163 監督官庁が書類を作りやすいキーワードの研究に研究費が偏っている。そのため研究費獲得の申請テーマが誘導されてしまうので、本当に自由なアイデアに基づいた基礎研究の経費を得るのは大変(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 164 研究の裾野を広げて、将来のイノベーションやノーベル賞級の成果を生み出すためには、選択と集中よりも、運営費交付金にて広く研究費を配る姿勢も必要であると考えます。(もちろん、芽が出てきた研究には、選択と集中は必要だと思いますが、どこで芽がでるかはおなかなか予測できない面もあります。)(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 165 過去研究の多様性を維持してきた方法こそが、運営費交付金の確保による自由度の高さだと思われまます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 166 無駄な研究費配分が多い。目利きは機能しないので、研究機関を減らして基盤的資金の配分を多くするべき。地方大学自体を減らしてもよし、学部単位で減らしてもよし。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 167 AMED等の研究課題に偏りを認め、基礎研究の多様性が確保されていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 168 研究費の枠組みを安定化させ、研究の中身の質の向上を図る工夫が必要ではないか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 169 iPSなどをはじめ、やはり研究費には大きな偏りがありすぎている。科学研究費など申請した研究内容を完遂するための半分ほどしか分配されず、独創的な研究を行おうとしても実質的に困難である状況は変わっていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 170 科学研究費助成事業は、結局のところ手堅い研究が優先される傾向にあり、新規性や独自性を目指す研究にはやや厳しい状況にあるように感じます。また、審査委員はクロズドであっても、審査される側は個人が特定されていることから透明性が確保されておらず、研究の内容で選ばれているのか疑問に感じる部分があります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 171 近年大学では、産学連携や臨床研究を推進する動きが強いが、真に学術的な基礎研究に対する支援も必要である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 172 場当たりのにも見えるこの度のコロナウイルス関連研究へのバラまきは、これまで「将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分」ができていなかった、というよりも、未来は想定外のことばかりなので、そのような資金配分は極めて困難なことを表わしているとも考えられる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 創発的研究支援事業のような、長期間での研究経費の充実は現状の改善に資すると思います。ただ、申請書・報告書等の書類作成にかかる労力は増加する一方ですので、事務補佐員の育成と各研究者のサポートの体制づくりが急務であるように感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 174 大学内の問題かと思えるが交通費や宿泊費に関する煩雑な手続きなど、時として非常に納得できない場合があり、結局のところ研究者が個人負担している場合の方が多いと思う。また、当たり前であるが、宿泊費などは物価との比例により国が定める料金ではとてもカバー出来ていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 175 新型コロナウイルスで研究をすることに様々な支障が生じているが、あまりそれに対する対策や、支援がないように感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 176 予算全体を大胆に増額し、研究者を育成する覚悟がなければ、目先のマネジメントだけで優秀な人材を輩出するのは無理である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 177 ゲームチェンジャーになるような基礎研究成果を得るためには、様々な分野で研究者の自由意志に基づく研究を展開する必要があり、その意味で科研費は重要な研究費源となっている。以前、文科省の説明で基盤研究Cは採択率を30%以上に上げ、研究を継続して行っている者には研究費を途切れずに支援する制度を作ると聞いたが、現実はそのようになっていない。改善を求めたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 178 失敗を恐れない挑戦的な研究が必要であるが、制度設計が難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 179 基盤C,若手研究の配分額が少なすぎる。120万/年では何もできない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 180 基礎研究の意味が明確になっていない。中村先生や吉野先生のご研究を基礎研究と捉える向きもあるようだが、両者ともにはっきりとした目的を有した研究であり、ある意味では明確に開発型研究と考えられる。学術研究・基礎研究に対する研究費マネジメントに関して真理を追究する基礎研究と社会的な課題に対応した開発研究のベースとなる基礎研究との違いを明らかにする必要であると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 181 基礎研究費をもっと増やすべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 182 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)
- 183 実用化に直結する研究に目が向けられがちだと感じる。しかし、それも学術研究、基礎研究が基盤となるものであるから、基礎研究に対しても手厚い予算配分が必要であると考え。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 184 研究離れ・海外留学離れがあり、将来が心配です。医学分野では倫理への対応がとても大変で、若い人は研究に尻込みしていると思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 185 画期的な研究の芽は、名もなき若い研究者から出てくることが多い。このような研究者にも予算がつく仕組みが重要と考える。広く浅くが原則。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 186 大学の研究者は、ますます研究や論文公表にかけられる時間が減ってきているように思える。研究費を潤沢にすることだけでなく、研究の支援人材を増やすことを含めて研究の支援を行わないと、我が国の研究競争力が著しく低下するに違いない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 187 研究者の内在的動機や多様性を引き出し、かつイノベーションにつながる競争的資金のしくみが必要です。たとえば、研究者の発想により、企業との共同研究が成立しそうな研究に対して優先的に資金を供給するしくみなど、研究の評価は、論文より特許出願を優先するようにしてはどうでしょうか。また、特許のロイヤリティー収入も大学ではなく、発明を行った教員へ支払われる制度も検討に値すると思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 188 文部科学省や経済産業省の研究費の中には新たな研究をサポートしようというものが少ないながらも存在するが、その他の省庁にそのような研究費は皆無である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 189 いずれの分野においても「将来に向けての投資」が難しい(後回しになる)状況が続いており、結果・成果が比較的短期的にアピールできる分野に研究費が回されていると感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 190 社会にどう貢献できるかも必要だが、研究の内容自身が、不思議な現象で面白いような基礎研究を評価する必要があるのでは。実際、難しいところだが。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 191 繰り越しや、合算使用など活用の自由度が増しつつあり、研究機材の更新などがやりやすくなってきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 192 国策として基礎研究に注力すべき分野と他の国々との連携・強調する分野との戦略を明確にしたマネジメントが必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 193 政府の公募型研究費の申請書類の統一化をできるだけ早く進めるべき(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 194 残念ながら、本年、コロナ禍など、状況の変化にたいして柔軟な対応が出来てない事が明らかになった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 195 基礎研究はすぐに結果が出るものではないので、広く浅く研究費を分配して種をまくべき。選択と集中は間違いであると思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 196 最初期の思い付き研究に関する研究費は、公的な競争的資金にそぐわないものであり、これらの研究が多様性を広げていく。そのためには、基盤研究費などの経費を増やしていくべきである。次に、学術的・基礎的な研究においては、科研費の挑戦的萌芽研究などで対応できるが、このような一つの研究への予算が多くなると、研究の多様性や広がりを持たせるためには、全体の額を増やし、採用件数を増やしていくことが必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 197 はやりの特定のテーマに資金が集中しすぎ、分散すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 198 基礎研究への妥当な支援、配分の適正化をお願いしたい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 199 研究費マネジメントの負荷が間接経費を超える負担となっているように感じる(大学,第4G,その他,男性)
- 200 「選択と集中」が、「いま流行しているもの」への選択・集中になってしまっている。本来であれば「次に流行するもの」に目を向けねばならないが、それは誰にも予想できない。少なくとも、「次に流行するもの」を見出すんだ、という姿勢だけでも見せられないものか。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 JST・AMED・NEDOなどの大型予算プロジェクトを推進するのではなく、広く薄く基礎研究に資金配分するのが、将来的なイノベーションを起こすのに必要と思われる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 研究費マネジメントは、主に主要大学の部局長経験者が行っている。ただ、その方々が必ずしもマネージャーとして優れた資質を備えているとは思えない時がある。平等、公正、など様々な面から評価し、部局長経験者でなくともふさわしい人材を登用すべきであろう。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 大型外部資金において、サブテーマによって十分に貢献しないことがある。雇用を予定したポストドクが着任できなかったといった理由はある。そのような場合に、計画時と異なる予算配分を柔軟に行えるようにしてほしい。また単に秘書がほしいという理由で経費を計上しそれに見合った成果を出さず水増し請求をしたところがあった(〇〇大学の某センター,2017-2018年度)。〇〇〇〇〇〇〇〇のメリットを使いながら文科省特別経費を部内バラマキに使っていたところがあった(〇〇〇大学某部署,2009-2014)。ハラスメントが行われていても学外にまたがる場合に調査も評価が難しい。そのような先例をマイナスに評価するしくみを作してほしい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 204 申請書の簡素化は、審査員の負担の軽減に直結するので、継続的に改訂を続けてほしいと考えます。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 資金配分機関は、ある程度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を実施しているように見えるが、今後は真の意味での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を実施して欲しい。個人的には、将来有望な研究開発テーマであっても、その提案者をあまり知らなければ、将来有望な研究テーマでなくとも実績のある著名な方に配分しているように思えてならない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 206 基礎研究の多様性を確保するため、少額でも、様々な研究課題に研究費を配分するようにしてほしい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 207 研究者が研究計画のマネジメントや経費管理することには限界がある。研究サポート業務を委託できるような民間業者がより多く必要ではないか。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 208 外部資金をとった人だけ忙しくなる仕組みはどれだけ声をあげても全然改善されない。研究推進に大きな役割を果たしている事務補佐員の人件費にさえ使えない。多くの学生支援にあてると疑われる。本当に何が必要なかわかっていない。研究費は「時間の節約」「他業務の負担軽減」「若手支援」のためにふんだんにつかうべきで、その空いた分で研究に没頭し世界と戦うべく時間を活用する。これは組織の問題ではなく、研究費を出す側の制約と思想の問題で、現場との不一致が目立つ(しかも改善されない。現場の声が伝わっていない)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 209 競争的資金は研究がある程度軌道に乗り、将来発展する可能性があるものに対しての資金となっています。これに対して、研究者が持つ様々なアイデアを試してみる極めて初期段階の研究にける予算はありません。以前は大学からの予算をこれに充てられていたのだと思いますが、現状の大学からの予算では何の研究もできず、新しいアイデアに基づく研究を始めるためには他の理由でもらっている競争的資金を充てるしかないのが実態です。競争的資金の執行目的から逸脱していますが、現状では他にすべがありません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 210 繰り返しになるが、「将来有望な研究開発テーマの発掘」などというのは後から分かることであって、後に花開いた研究であっても当初は馬鹿げた研究に見えることも多い。プログラムディレクターとか目利きと言われる方々も、既に研究の第一線から遠ざかっている方も多く、その知識も時として時代遅れとなっていることがある。国立大学については様々な研究の種を生み出すことが大事であり、選択や集中をせずに広く自由に研究をさせるべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 211 学術研究、基礎研究の成果を国が買い取る仕組みが必要だと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 212 AMEDは医学部(臨床医)を保護するために存在していると思えない。医療機器に関わる研究はJSTではNGなのでAMEDしかない。しかし、芽生え時期のバイオ、医療機器の研究には必ずしも臨床医が共同研究者としていてではなく、従って日本では研究助成がないことになる。日本版NIHというのであればもう少しNIHの研究助成制度を見習ってほしい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 213 昨年、2か月入院し、日本の医療が大変な状況にある事を痛感。国家財政が破たん寸前の状況で、少子高齢化が進み、研究教育に多額の予算の配分を期待する事は難しかろうと思うようになりました。しかし、であるからこそ、バランスのとれた資金配分が必要だと思います。現状では、きれいな苗に選択集中したけれど、それが枯れてしまった、という事になりかねません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 214 米国では各専攻に数名URAがありますが、日本には程遠く、これも半ばあきらめています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 215 すべての教員が同じように教育と研究に従事することを止めて、教育と研究の比重を変えられるようになると良いのではないかと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 216 公募型研究費は申請者や審査員の負担が大きい。申請するにしても、そこに費やすことができる時間、支援者を確保する必要があり、余裕がないために申請を見送ることもある。また、審査員は、休日や夜間に時間を確保して対応しているため、できるだけ引き受けたくないという意識を持ってしまう。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 217 科研費事業で、4人のうち3人が申請しても無駄になるような状況はあまりにも酷い。最低でも採択率・予算を倍にしないと、研究者の時間を削って日本の研究体力を削るだけのシステムになっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 218 基礎研究・学術研究の発展をのぞむならば、それなりの研究者人口が必要であるが。我が国の産業や生産とかかわる、重要な研究分野の研究者人口が著しく減少しているのが気になる。また、研究成果のプロモーションと研究資金を管理するコーディネーターの人件費が、一般的な研究者が使う研究費よりも大きい現実をどう見れば良いのか？(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 219 我が国の研究者の研究レベルは未だ高いレベルにあると考え、そういった研究者へのサポートや、真に必要と認められる研究テーマに対してのサポートも行われていると感じられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 220 地方と都市部の格差は開くばかりである。その開きの原因は、地方における人材不足、資金不足、機会不足によると思われ、それらの格差を少なくする施策がないとどんどん差が広がってしまい、今後、「研究するなら、教育をうけるなら中央・都市部の大学」という風潮が強くなり、地方大学の人材が貧困かつ陳腐化していくであろう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 221 研究費について、テーマ立ち上げ初期段階に、集中しすぎて、長期的な維持が困難になっていると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 222 リサーチアドミニストレーターが適切に育成されていないこと、あるいは、広い分野について知識があり俯瞰的に研究マネジメントのできる人材が不足していることも問題である。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 223 国内だけでなく、海外からの評価も必要。そのために申請書を英文で作成することも将来的に考えるべき。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 224 今、必要なことに予算を振り分けるべきではあるので、新型コロナウイルス対策に多くの予算が割かれることは仕方ないと感じるが、地道な基礎研究の資金が一旦途切れる場合があるのではないかと不安に感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 225 手続きが煩雑すぎるし、一人か二人の研究資金の不正利用が出たら全体に影響を及ぼすのだ。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 226 具体的な評価基準や採択後の活用実績など、不透明な部分はまだあるように感じます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 227 新学術の縮小など基礎研究で得られる研究費が少なくなっているように感じる。研究者が少なくなる一方で、若手に対する研究費獲得のチャンスが過大に拡充されている感を持っている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 228 政府の公募型研究費を執行する際に、煩雑さが増している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 229 科研費を得るにしても、基盤的な研究が元になる。そのための経費を大学は確保できなくなっているのではないかと。また、テーマありきのNEDOなどでは、新たな研究は生まれない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 230 目的達成至上主義の風潮から、基礎的研究に取り組む機会が失われていると察する。研究マネジメントが必要な活動と、フリーハンドで研究できる環境の提供をうまく使い分けられるようになるのが望ましい。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 231 政府の公募型研究費は、年度途中で開始し、年度予算を使い切る形態が見られる。科研費の基金のように、全ての政府の研究費は年度の繰越についても融通を持たせることで、不要不急の消耗品の購入や不正利用が減らせると思う。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 研究費マネジメントに費やす時間が増えており、本末転倒に感じる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 国として、短期間のプロジェクト研究だけでなく、長期間注力できる基礎研究への支援が手厚くなってほしいと思います。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 234 審査が不要あるいは軽微な基盤的研究費へのシフトは、イノベーションのシーズを生み出す上でも、また競争的資金の審査にかけるリソースを確保する上でも有用です。一方、競争的資金によるプロジェクト型研究では、当初の目標が達成できたのか、あるいは社会にどのようなプラスがあったのかといった点を厳格に評価し、その後の施策に活かす必要があります。大型研究費のプロジェクトリーダーの顔ぶれが変わらないという現状は、1)プロジェクトの成否を適切に評価していない(失敗を認めない)、2)新たな研究課題の発見や人材育成がうまくいっていない、ということを示しているように思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 235 優れているといわれる学術研究に多額の予算がついているが、その評価はあいまいに思える。特に、構成メンバー一人一人の評価が十分とは言えない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 236 歯科領域への配分を増やしていただきたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 237 以前も書いたが、成果や応用に焦点が集まりすぎて、基礎研究がややおろそかになっている側面が依然残っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 238 少し的外れかもしれませんが、公募型研究費について色んな種類が多すぎるように感じます。若手or一般、金額規模で5種類くらいに分けてテーマは自由っていうものだけで良いような気がします。あと申請書の分量をA4で2ページまでとすれば、だいぶ審査員も申請者も負担が軽減されます。研究者は研究が仕事なのに近年は研究費申請者になりつつあります。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 239 科学研究費助成金の基盤研究(C)の配分額を、もっと増やすべきだと思う(採択率は変更しなくてもよい)。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 240 ここ2年程、科研費の申請書のフォーマットは、改善が見られたと思う。今年度前半は、コロナによりさまざまな会合がキャンセルされたため、全体的な状況が把握しづらい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 米国と同様に助教であっても自身で獲得した研究費は上司の意向とは別に使って自分のライフワークを追うことができるようにしてほしいです。儒教文化の強い医学部のアカデミアでは若手が獲得した研究費の使い途を上司が勝手に決めてしまうことが見られます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 だいぶ改善されてきているとは思いますが、いまだに透明性に欠けているように思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 243 個々の研究者の強みをしっかり把握して、それを伸ばすように研究費を配分するような立場の人・組織が必要かと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 海外からの留学生を見ていると、とても勤勉な人の多い印象の国があります。もちろん、どの国でも、個人に因るところが大きいです。日本が少子化で国力が低下し、他国の経済が発展すると、近い将来、科学技術の分野でも追い抜かれると感じます。子供達に研究への興味を持たせ、大学等の研究機関に研究できる資金を回すことは、大事だと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 245 研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)と、現代的な要請(挑戦性、総合性、融合性及び国際性)とは一致しないのが当然と考えます。内在的動機は内在的であって、要請されるものではありません。今後わが国の科学発展のためには、これまでのIMPACTのようなトップダウン的計画、および科研費のようなボトムアップ的計画を比較し、イノベーションにつながったものがいくつあるかを数値で公開する必要があります。このような検証を実施・公開しなければ、ムーンショット等今後の計画は税金の無駄遣いと言われても反論できません。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 246 若手が自分で選べる研究費が増えてきている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 247 課題はあると思うが、公立大である本学独自の課題かも知れない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 248 科研費は、それまでの研究の継続性を優先的に採択してほしいと思います。例えば、科研費を獲得して取り組んでいた課題があり、その継続での研究を行うという場合に次の科研費が獲得できないとせっかく行ってきた研究が資金がないために継続できず進められないという状況に陥ってしまうからです。継続性は考慮されつつも、結局、割り振られた審査員の個々の判断になってしまうような場合は、審査員によっては継続性を重要視していただけない場合もあるのではと思います。誰が審査員になっても公平に審査していけるようなシステム作りをぜひお願いしたいです。(前年度までの科研費獲得経験やそこからの継続研究であるかどうか、などでスコア化されるなど)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 249 研究者の行っている当該分野の基礎研究開発の成果が、「社会貢献の立場から生かせるのではないかと」と、自ら検討を行うことが少ないのではないかと。一見、社会応用と距離があると思われる分野でも、思わぬ貢献ができる場合がある。研究者が、専門分野に閉じ籠らず情報収集をする・考える動機づけ(インセンティブ)も少ないのではないかと。このための仕組み作りが、研究機関と資金配分機関に必要ではないかと。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 250 JST・AMED・NEDO等は、研究開発テーマを設定した目的型の研究資金提供事業であり、出口戦略としては有効かと思われる。これらの資金配分機関においても、自由な発想に基づく学術研究・基礎研究への支援の在り方を検討する必要があるのではないかと。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 251 国立研究機関における基盤研究費(運営費交付金)から競争的資金への移行が極端すぎて、国立大学は一部私立大学に比して魅力性を失っている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 252 基礎研究に関する研究費マネジメントは少し改良が見られる(パイアウト制導入など)。これが浸透し、研究者が研究に専念する時間が増えることと望む。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 253 将来有望な研究テーマの発掘には、その基盤として研究者のオートノミーを尊重する研究費運営が不可欠である。科研費の基盤研究費がそれに該当するが、その他の研究費にもある割合をこの考え方で動かすことも検討に値すると思う。PD、POが己の力量を過信する、あるいは、アドバイザーの意見で領域運営を牽引しすぎるのは、弊害が多いように思う。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 254 文科省が大学や学術研究の現状に問題意識をもち、改善しようとする意識は理解できる。しかしながら、その施策の結果や影響については、慎重にまた詳しく評価して欲しい。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 255 形式論ではなく、もっと実質的な評価をすべき。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 256 出口指向が強く、それを後押しする研究費マネジメントとなりがちであり、肝心の基礎的研究への重点化が見過ごされるところがあるのではないかと。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 257 JST/NEDO/AMEDなどのトップダウン型のグラントは、テーマのチョイスが近視眼的すぎる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 258 科学研究費補助金についてはピアレビューによりかなり透明性の高い審査が行われているが、それより配分額が大きいJST、さきがけなどは審査過程が外部によく見え、不透明に感じる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 259 「学術研究への現代的要請」に基づく審査基準に照らすと、(特に伝統的な)基礎研究の多くは、競争的資金審査において評価が下がるように感じます。幅広い研究の種を活かすべく、JST的な資金よりも、科研費的な資金の拡充に期待したいです。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 手厚い支援のあるところと、貧しいところの格差が拡大していると感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 イノベーションを旗印に、流行りの分野や大型研究に予算が集中し、基礎研究の多様性はむしろ損なわれる方向に向かっているように思われる。特に大学では、教員あたりの配分予算がほぼゼロに近いところもあり、競争的資金が得られずに研究ができないという話がよく耳にする。イノベーションを唱えて実際に革新的な研究に結びついた例はどれくらいあるのか？研究分野の裾野を広げた方が、費用対効果の観点からもむしろイノベーションにつながる可能性が高いのでは無いか？パラマキにならない程度に、広くて浅い配分法も検討すべきように感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 262 マネジメントが複雑化しても、基礎研究からのイノベーションもその発展とは無関係な気がしてならない。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 263 自由な基礎研究が実施する状況にはなっていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 264 予算の方向がiPSなどに偏っている。再生医療にも偏りすぎではないか？産業化ばかりが先に立ち、文化としての研究がおろそかにされている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 265 PD,PS,POなどの役目が十分に理解されておらず、育成もされず、よい人材も不十分と思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 266 運営費交付金の定率削減という極めて非常識な予算配分によって、学術研究・基礎研究における日本の競争力は低下は著しい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 267 基礎研究に対する交付金を毎年一定の割合で減らす現在のシステムは即刻止めるべき。基礎研究を継続するためには公募型ではない金額は多くはないが、長く続く予算が必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 268 基礎研究から社会実装に至るまで、隙間の無い支援制度、制度間の連携が必要。具体的には、学術研究、基礎研究で評価が高い課題が安定的に社会実装研究につながる制度やコーディネーターが必要。今は、研究期間が終了し、制度が変われば基本ゼロからのスタートで、採択されたとしても隙間が空いてしまう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 269 もう少し国の会計制度について勉強すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 270 公募型研究費の審査において、短期的に成果が出る研究が重要視される傾向にある。長期的な視点も考慮しながら、バランスのよい研究費マネジメントを確立する必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 271 マネジメントに時間がかかりすぎ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 272 競争的資金も重要であるが、本当に何も申請せずとも自動的に評価され自動的に研究費が付与されるような仕組みもあると良いと思う。申請書作成にかかるエフォートと、実現しなかったときのムダもったいなさがある。破壊的イノベーションやパラダイムシフトを起こすような飛躍的成果のような突飛な結果がほしいければ、ストーリー性が破綻しているような研究にも投資する仕組みを整備する必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 273 AMED等のプロジェクト研究において、公募により機会の均等、公正性が保証されているのは良いが、審査や採択マネジメントが適切に行われないために、十分な能力のない研究グループに配分され、無駄が生じるなどの事例が身近なところで生じています。全体規模が制約されている状況で、戦略的に適切な配分が行われない状況では研究に致命的なダメージを与えかねないと憂慮します。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 274 効率化の名のもとに、基礎研究への投資を、過去30年にわたり絞りすぎたのではないか。その結果が日本のみの研究力の低下に現れていると思える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 275 成果が出ていないテーマへの研究費を削減するべきである。どうみても 無駄なものを購入するだけの大学研究室への配分が多い。これは審査委員がここは沢山予算あるとか、知りあひ、自分の部下へは予算を配分しようということが、実際に行われているからである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 276 科研費等に代表される基礎研究費は十分です。一方で、実用化研究を行う、JSTやNEDOの研究費は不足しており、また、公募テーマも範囲が狭く、申請のチャンスが無い年度が見受けられる。実用化研究も幅広い研究分野から申請が出るよう、制度改正が必要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 277 日本の基礎研究は、急速に衰退していると感じる。その元凶は、これまで長期的に基礎研究を支えてきた大学から交付金を取り上げ、競争的資金の形で、国策プロジェクトとして、また、目先の目標や、キラキラ言葉に飾られた薄っぺらい御旗のもとで成果の上がらない、ある意味、いかがわしい多くの活動に、巨額の資金が浪費されているからである。そもそも、これをやればノーベル賞が取れると考えてスタートした研究は少ない。やはり研究の多様性、自由な発想、自由闊達な議論を育む環境が、短期的な成果主義に比べ、多様で革新的な基礎研究の推進にとって大切だろう。現状は真逆の方向に流れていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 278 基礎研究であっても社会実装までの道筋までを示すようなことが求められる場合があり、その結果、目先の成果が期待できるテーマが多くなる傾向。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 279 基礎研究の成果を生かし、その中で応用研究へ繋げられるシステムの構築が必要と考えています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 280 実用化に予算が偏っていて、コテコテの基礎研究(まだ応用,実用化の目処も立たない段階の研究)に予算が十分でない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 281 基礎研究を軽視し、予算配分が少なすぎる。社会実装に近い研究ばかりに大きな予算がつく。研究課題の短期的な視点での評価ばかりが重視され、長期的に基礎分野を大事にしようとする方向性が全く見えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 282 基礎研究は幅広くに制限無く行われるべきモノであるが、財源については限界がある。人材育成とも関係するが、研究能力の点から、アカデミアコースをリタイアする(させる)ルートが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 283 日本には会員数の少ない弱小学会が多数あるが、それら学会の論文誌はインパクトファクターがついていないことが多く、論文を出しても評価されないため、投稿数が減少している。それが学会の求心力の低下につながっている。国内の学会の論文誌に掲載された論文を評価するような形にしてみたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 284 そこそこ上手くいっているとは思いますが、目利きが良い領域とあまり良くない領域があるように思われる。目利き人材を育てることも必要になると思われる。(その分野のトップ人材が良い目利きとは限らない)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 285 公募の際のプロジェクトやカテゴリを細分化しすぎ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 286 基礎研究と実用化研究開発との間にギャップが存在する点に問題を感じます。実用化に向けた研究には、直近の成果、技術移転が急に求められ、公的機関で行うべき基盤技術開発が行いづらい環境にいることに不満を抱いております。海外(特に米国)では、小生の専門分野である半導体デバイスにおいても、基盤、基礎技術開発が認められており、十分なサポートが得られているのに対し、我が国ではそれがなく、全くのアカデミックか、実用化に向けた研究開発かで、二分されているように思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 287 社会との何らかの接点を持つことを条件に、基礎研究に安定したばらまき予算を金額を限定して、配布出来る理想的。また、お金が欲しいのか、自由な時間が欲しいのか、給与なのか、も研究者によって異なるので、多彩なメニューと対応した人事評価システムも必要か。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 288 「電子立国は、なぜ凋落したか」(西村,日経BP)では、バブル以降、国の研究費は増えたが必要の無い研究ばかりで、幾ら成功しても国力は下がるばかりと批判があった。そろそろ、このような視点からの研究に対する議論をしないと間に合わなくなるのでは無いか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 289 「目的志向」は分かるが、新しい技術、研究を評価、査読できる仕組み、体制、人材がそろっているかどうか。思想信条で評価が左右されてはならないと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 290 大学間、国立研究機関の質的差異はなくなってきたと思うが、自由な着想ある研究は減ってきたとおもう。どこも似た多様な研究があふれている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 291 イノベーションとは基礎研究が産業化され国民生活を豊かにすることである。そのためには企業との連携が不可欠。しかし最近では企業が消極的。したがってイノベーションはできにくい。研究開発で成功した社長の輩出がのぞまれる。大企業はM&Aで十分と思っているようだ。研究を指揮するマネージャーは企業とも十分連携できる人を選ぶべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 292 大型の応用研究や特許の取得を主目的とした研究が多くなり,研究の多様性は以前より低下していると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 293 経産省のNEDOにおける民間企業の方のプロジェクトマネージャーとしての参入実績を重ねているが,人数が増えるに従い,個人的な研究者や大学,研究所とのつながりを優先した,研究課題予算配分につながる課題採択が目立ってきており,選考過程を反故にすることも発生している。最終的には「辞退」という形をとっているが,プロマネの主張により公的な課題選考が無視される過程は,学術研究の個人使用に他ならない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 294 もっと基礎研究に予算をさき,研究の多様性を増加させる取組を今から行っておくべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 295 極めて先端的な研究の選択評価は,現在の評価・審査システムで可能とは思えない(最先端研究のアイデアに対応する科学者で構成されていない)。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 296 大型予算のプロジェクトに対しては,特にマネジメントについての外部評価(国際的な観点も含め)を加えるなど,事業の活性化に対するさらなる工夫をする必要があるように見受けられます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 297 競争的資金の制度に伴う書類作成にかかる時間が,勤務時間における論文執筆などの研究時間をひっ迫する問題が発生している。事務方が,研究者の書類作成業務をサポートする能力を持った人材となるよう育成し,職域として設定すると共に,書類の量を減らし,簡潔にすることが望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 298 JST・AMED・NEDOの研究は結局,PDの関係者に配算される傾向が強い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 ますます基礎研究よりもすぐに役に立つ研究に重きが置かれている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 大型研究費は基礎研究よりも応用研究に向かってるように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 さきがけ・CRESTなど,同一人物や同門間の継続的な採択が見られ,研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分になっていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 科研費制度が改悪された。特に学術変革領域研究Aの計画班長に年齢制限を導入したのは悪手であり,これにより班長となることを強要される若手・中堅研究者が出てくると予想される。研究機関を超えたアカデミックハラスメントの温床となり得ることから,即時廃止を望む。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 研究資金(特に,外部資金)の実施期間が短すぎて,十分な研究が行えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 イノベーションの結果が出ていないということは,マネジメントの成果がないと考える。研究初期の段階は誰にも評価はできないと思うので,研究者には研究費のベーシックインカムを与えるべきである。その代わり,10~15年程度で成果が出なかった場合など進退を問うような厳しい措置をセットにすることが必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 国側の音頭として基礎研究の多様性が求められるとの掛け声はあるのかもしれないが,全く伸びがない科学技術予算を選択と集中によって仕分けしなくては,ずっと日が当たらない分野もさらに増えるのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 働き方改革の視点の下,研究の申請や審査に関わる研究者の負担が低減されていくことが望ましい。しかし,現状の手続きは一定程度必要なものと考えられるので,具体的な改善方法については難しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 政府系公募型研究でしばしば見られますが,毎月進捗状況報告をさせても研究効率は上がりません。むしろ,報告の準備に追われて,その分本当に研究する時間が減ります。3年くらい放置の方が成果が上がるでしょう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 運営費交付金の削減が著しくかつ昨年度でなかったスペース課金を請求されているため,グループとしてひっ迫している状況。(個人では競争的資金を獲得しており,研究費は必要量あるが,共通施設管理などの予算に回せないため)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 中~大型予算はテーマがトップダウン型が多く,研究者の自由な発想のテーマで獲得できるものは少ない。Impact,ムーンショット等,方向性はよいが,期間・金額ともに少ないために失敗している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 問3-05 予算が不足し,結果的に着実な課題しか採択されない傾向にある。スモールスタートにも限界。問3-06 特定の審査員に集中する傾向が高い。デメリットとして,評価が偏る懸念があり,負担軽減のためにも,審査員の稼働率を上げる取組が必要(審査員の拡充,負荷の平準化)。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 資金の種類によっては,過度に実用化や事業化の成果を求める傾向がある。「実用化・事業化に至らなかったから税金の無駄遣いだった」といった評価にならないようにしてほしい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 312 研究者自身の自由な発想に基づく基礎研究をさらに後押ししなければ,イノベーションにつながる研究が出てこない。イノベーションありきの研究募集はおおいなる矛盾と考える(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 313 最近,応用技術が実用化されイノベーションが誘発されることに焦点があたりますが,学術研究・基礎研究が発展し,その延長線で応用技術やイノベーションが誘発されることを再認識すべきではないかと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 314 研究・開発マネジメントにもコストを惜しまず予算をかける仕組みが必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 315 研究費のマネジメントが研究のための研究に費やされているような気がする。どんな研究もそれがどのように利用され実現されるかのVisionを伴うべきであり,日本はそのLinkが弱い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 316 大学側が競争的研究費に必要なスタッフを十分準備して,先生方の負担を減らすべきだと思う。このようなスタッフの拡充は不正防止にも役に立つ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 317 公募型研究費の申請から採択後の事務に至る負荷はあまり変わっていないように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 318 安倍政権が全く学術研究・特に基礎研究とそれに向かう教育に政策及び予算について配慮がなかった。コロナパンデミックで明らかになったようにこのような危機に立ち向かう施策が悪すぎる。PCR検査にしても保健所以外で出来ることをやれていないし,これに立ち向かう基礎研究もワクチン開発も諸外国に遅れているのは,文教予算の少なさおよび専門家の意見を聞いてこなかった政府の無策によるものである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 319 外部資金の獲得や組織内の研究費重点配分の申請などを行うことは核となる研究者が行うことは論を待たないが,研究そのものを担う人と研究費のマネジメントを行う人を分けることはできないのだろうか? 研究を遂行する人から見れば,“お邪魔虫”と思えるかもしれないが,漫然とした使用による無駄遣いや不正流用の抑止につながると思う。予算が益々,ひっ迫する現在,一考してはどうだろうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 320 研究資金が大きく必要とされる一方,人材の確保も難しくなっている。そこで,民間企業とのコラボレーションを検討する段階に来ている。細かく細分化して,少額をチマチマと検証しても大した成果は認めない。もっとドラスティックな改革が必要だ。成功や失敗を明確にし,マネジメントも成果が無ければ退場させるべきだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 321 研究成果の評価については,その分野の専門家がきちんと行うべき。レポートを読んで点をつけるだけでなく,必要があれば,時間や費用をかけて調査や追試等を行ってもよいと思う。正しい評価のためのコストは無駄にならないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 322 学術研究は,予算を削るばかりではなく,まず第一歩は要求する金額に近い線を与え,その結果をきちんとレビューして次年度を決定するなど,運営こそ柔軟にやるべきではないか? こういった研究や事業家の経験がある人材が少ない日本では評価者を育成することも極めて重要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 323 研究に対して,申請者の事務的,経費負担が大きい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 324 基礎研究資金は多様性,量,質何れにおいても不足していると思われる。一方,競争的資金は,大学については不明であるが,民間企業にとっては,補助額,継続性,事務負担などの面で多くの課題を抱えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 325 基礎研究への配分が少なすぎる。SBIRはあるが,研究開発型の中小企業が公的資金を得るのはほぼ不可能。また,特定の大学や特定の研究者に配分が偏りすぎている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 326 学術研究のリーダーと研究費マネジメントのリーダーは分けるべき。特に,企業出身でない教授の大半は,産業的な常識を持たないので,昨今の事業化を前提とした事業では破綻することが多く,産業関係者の不満も増大しがちなので,事業自体うまく行かないことが多い。報告書上では成功を謳っても,実際に利益を上げた事業が如何に少ないことか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 327 公募型研究費補助金等はいいつも同じ企業,グループ,大学教授が採択を受けているように見える。もう少し地方,中小企業の深堀支援を行ってどうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 328 今回防衛装備庁の研究費に応募したが,その手続きの煩雑さに神経をすり減らした。もう少し親切な手続きにしてほしい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 329 科研費はもっと学術研究や基礎研究に振り向け,実用化などを求めないほうがよい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 330 健保等級に基づく人件費を支払う現行の制度は,企業研究所としては,会計上とても利用し難い。現実には人件費は健保等級で測れない多様なコストがかかっているため,現行制度では人件費の一部補助に過ぎず,別途資金調達が必要となる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 331 基礎研究に関しては,実用に至るまで10年程度の歳月を要する機会が多い。一方,競争的資金に関して社会実装を求めることが多いため基礎的な研究に資金が提供されない懸念がある。長期研究支援に関して,工夫すべき点が残されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 332 政府の公募型研究において,その募集に際し,応募者の自由で独創的な発想を理解して採用されるケースが少ないように思われる。初めから募集側の型にはめられた提案・応募が多いように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 333 優れた研究の定義が,例えばJST,NEDOでは異なっていないのではないかと考える。すべてにおいて出口戦略を求めると近視眼的な研究開発になりがちになるのではないか。次世代を担う独創的な取り組みをする研究者を育てることが出来ないのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 334 形式上,ペーパー上での成果,短期の成果に囚われすぎているような面が気になります。ある程度,研究者の裁量でもう少し自由に研究活動を行えるようなマネジメントも必要な一方,社会貢献や社会実装と言った観点からのマネジメントの強化も必要と思われます。企業については学との連携も含め,他国に負けない,もっとイノベーションの起点となるような研究投資配分とマネジメントの強化が必要と思われます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 335 研究が進むにつれて予算が増えるはずなのに、新規プロジェクト導入時には大々的に宣伝して、その後予算を削っていくという現在のやり方では、育つものも育たない。それであれば、ステージゲートを設けて、どんどんテーマを削り、その分予算を増やしてやり方を取るべき。さらには、事業につなげるテーマについては、途中から経産省と連携して、事業化までの一貫通貫で評価すべき。一方、学理を追求するテーマであれば、何を評価軸とするのか？はっきり決めた上でプロジェクトを立ち上げるべき。プロジェクトの中には、成功したけれども、その後音沙汰無、というテーマが多い。予算が適正に使われているのか？を30年くらいのスパンで評価すべき。評価者や学長が変わったから、従来のテーマを忘れて・・・というのは無責任と思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 336 運営費交付金の減額に対応して、競争的研究資金には研究者の人件費を含める。その分大学・研究機関での給与減額し、その代わり定年延長としてインセンティブとする。また、間接費については、基盤の強力なトップ大学に薄く、弱体な地方大学に厚くする。また、競争的資金は、主研究者が大学・研究機関を移籍した際に持参できるようにする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 337 将来有望を目される研究テーマに資金等が集中しがちな状況の中で、独創的であったり、場合によってはニッチな領域においても、少額でも数多く資金分配し、多様な研究テーマを国内に保持できると良いと考えています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 338 将来のイノベーション＝ノーベル賞＝先端技術をベースにした製品 です。学術研究・基礎研究ともに、世界で認められる、その基礎技術で、大きな市場を確保できる製品につながる研究に、資金を投入することが必要。ノーベル賞等を取得失、世界的に使えることが分かった技術には、公的資金は、必要がなくなっているはず。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 339 基礎研究対象における公募型研究の適用期間が、若干短すぎると思える。さらに深度をあげた研究として継続させることで高い成果につながる可能性を排除してしまう場合が見受けられるのは残念。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 340 申請の面倒さは改善されたとは言い難い。また、基礎研究が重視されているとも思えない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 341 マネジメントに企業経験者の活用も見られるが、企業内で研究開発だけの経験しかなかったり、お飾り的な幹部の経験者で、具体的な企業活動の知識がない方が採用されている場面が散見される。企業経験者の名の下に、企業の実態を知らず、実効性とはかけ離れたマネジメントで、大学、研究機関関係者が疲弊している場面も散見され、気の毒であると思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 342 担当者の経費や労務管理のエビデンス作成負担が大きく、研究に集中する環境が整わないことが現場の悩みと考えます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 343 その日に何をしていたか、日付まで確認された。記録がないからと言って、作業していないわけではない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 344 イノベーションは大学や公的研究機関での研究開発の成果と直接の関係がない。優れた基礎研究の成果は多様性の中から生まれるので、多様性がやせ細っている現状では望むべくもない。SBIRはようやく見直されることになったが、ちゃんと運用されるか・モニタリングと支援が重要だ。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 345 昨今の学会の騒動をみても、学術関係者がマネジメント能力に乏しいことは明らかである。特に、研究の自由と言うのであれば、大部分の研究者が参加していない学会によって研究活動の流れが決められ、それを踏まえた予算配分が行われていることに違和感を覚える。結局、実績のある研究者が思う、言い換えると、その重鎮達におもねったテーマが優先されている風潮があるように思う。ユニークな着想などは着目されれば良いが結果が出ていない段階で正しく評価出来るはずもなく、ほとんどが葬り去られている、可能性も含めまいちど考え直す段階に来ていると思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 346 競争的資金の各プログラムで最終ゴールが何であるか(社会実装, Proof of Conceptの検証, 原理解明, 真理の探求など)を明確にして運営する必要がある。現状では、プログラムが進むにつれて社会実装が重要視される傾向があり、当初の最終ゴールとは異なる成果が求められる場合がある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 347 大学への補助金が少ない。また、企業と連携して研究を進めることが不十分な気がする。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 348 公募内容が細分化されて予算額が小型化している傾向がある。テーマも出口志向で短期型研究に移行しつつある。少し先の将来を見据えた大型予算の公募に期待する。一方、ムーンショット型研究は遠い先であり、少し現実感に乏しいとの印象である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 349 予算が省庁に紐づいて予算化されるため、予算の重複などの無駄が存在する(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 350 研究費用途の透明性確保にこだわりすぎる結果、マネジメントに関わる間接コストが大きすぎることになっていないか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 351 学術研究・基礎研究については、研究者の自由な発想に基づく研究支援に徹し、過度な評価は止めるべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 352 個々には良い研究が行われていると感じるが、研究成果がイノベーション・新事業へつながっていないと感じる。これまでの判断基準と違う取り組みへの必要性があるのではないか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 353 将来性があり、最先端で我が国の技術競争力を確保するために研究費を特定分野に配分する必要性は理解できるが、リスクがあり、成果の出る可能性が低いチャレンジングな研究にもある程度の配分はすべき。あるいはトレンドに流される研究費の配分は将来の新しい技術創出にはつながらない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 354 日本の研究開発費は、民間からの支出割合は米国と比較して大きいのではないかと。国としての科学技術への支出を増加させる必要がある。また、現在の1テーマの研究費が資金配分を行い増加している状況にあると思うがそれは良いことと思う。1億人の人間だと100円ずつもらってもジュースを買うだけだが、100億にして研究をすれば、つぎに価値を生み出すコア技術開発ができるので、細かく、あれもこれも、分配しすぎるのは良くないと考えている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 355 省庁間の垣根を超えたような公募型研究も増えてきたがまだ不十分に感じる。また、課題実施期間中にチェックリストの提出や調査が頻繁にあり研究者の負担となっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 356 研究費の管理が細かくわかりにくい,公的研究費の場合担当者によってその程度も異なる場合が散見される。研究者への負担が大きいのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 357 これが分かる情報源はどこにあるのか? 当方として認識がない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 358 ・基礎研究に比べて成果が出やすく,評価されやすい,応用開発に人が集まっている。基礎研究に携わる人材層が薄くなっていることを危惧している。基礎研究は,研究成果が出るまでは,非常に時間を要し,PRも難しいため,研究資金の調達と,研究費の継続的なマネジメントは苦勞すると聞く。しかしながら,我が国は,基礎研究こそ,要であるはず。・基礎研究に多様性を持たせるとは言え,どうしても大学側・教室側が決めた研究の指向性に従う。そのため,発想がダイナミックな研究(海外では,それが社会のインフラにまで成長するものがある)は,個人有志で会社を立ち上げるといった構図になる。研究費マネジメントのなかに,数%は面白い企画に対して,失敗を許容した研究費の支援を行ってもよいのではないのか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 359 公的資金の利用に対して使いやすくなってきていると実感しています(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 360 マネージメントを研究者が兼務する形態は,ともすると研究時間の圧縮につながる。マネージメントと研究の線引きは見直す必要があるのでは?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 361 大学の研究費マネージメントは,本来は人件費を入れたトータルのマネージメントにすべきだと考えています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 362 研究費のマネジメントは,研究者が管理するのではなく,専門の人,例えば,資金配分機関の方が加わって管理する仕組みがあると,研究者の負担が下がると思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 適切な資金管理・コンプライアンス確保のため,手続・評価の大幅な負荷低減が実現しにくいことは理解できる。しかし情報セキュリティを確保したICT技術の採用によって,更に負担軽減と管理を効果的にしてゆく取組を進めて頂きたい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364 産業界の将来に向けて有益な学術研究,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・施設を構築するのに十分な研究費用の確保が必要と考える。一方,基礎科学研究のように,純粋な理論・原理追及のための研究にも,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が必要と考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 365 成果までの道のりが近いもの, 見えているものが優先されがちような気がする。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 366 研究は時間がかかり忍耐が必要なものだとして理解して頂いた上で,時間をかけてでもこの研究は推進しなければいけないという強い意志を支える制度が必要です。研究費補助期間を3年程度に設定せざるを得ない事情は理解できますが,短期間で目に見える成果が求められるあまり,アリバイ作りが目的の矮小化された研究が現在蔓延しているように感じます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 367 ・研究費の確保(公募型研究費の採択)への仕組みや審査・マネージメントは良いかと思いますが,採択後のより研究をより良くするための研究者の心構えやマネージメントは不十分で,研究状況を見てのアドバイス,協力者の強化や研究方針見直し等の丁寧なマネージメントがより必要と思います。(民間企業等,その他,男性)
- 368 研究資金の配分が依然,応用的研究に傾斜しすぎている。このため,基礎的研究費の確保にさえ苦勞している研究者が少なくない。一方,応用的研究は「すぐに役立つ」ことを掲げているものの,企業連合で研究開発すれば済むものが大半に思え,画期的な技術として花開いたものも見当たらない。「目利き」の可能性にも疑問を感じざるを得ない。たとえ過去に「目利き」に成功したシニア研究者がいたとしても,次のプロジェクトでも成功するとは限らないからだ。(民間企業等,その他,男性)
- 369 事務系の志向が入りすぎ。研究に計画どおりがあるのであれば,それでは新しい発見はない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 370 研究費マネージメントについては,流動的な使用が認められてきており,良くなっている。一方で,研究者あたりの研究費が減りつつあり,十分な研究環境にあるとはいえない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 371 豊田長康(2019)「科学立国の危機―失速する日本の研究力」,および,毎日新聞「幻の科学技術立国」取材班(2019)「誰が科学を殺すのか 科学技術立国「崩壊」の衝撃」の著作は私の知り得た実情をよく伝えてくれると思う。このような本が出版され,深刻な問題点が指摘されたことを,今年の報告書に色濃く反映すべきでないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 372 外国に負けにくいぐらいの,総予算の獲得が先決事案だと思う。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 373 本来財政的に非常に豊かであれば,基礎研究にも潤沢に資金配分出来るのですが,現状を踏まえると次善の策しかありません。即ち,先ず基礎研究には一件あたりは少額でも広く薄く配分して個人の着想を大切にすること,次にFS,検証,応用,開発と進むにつれてステージゲートを設けてしっかりと評価して丁寧にサポートを続けた方が良く,最初に配分ありきではない方が良いのではないのでしょうか。(民間企業等,その他,男性)
- 374 そろそろ個人の能力に頼ることを止めて資金・人材の確保を考えないと,取り返しがつかなくなってしまうと思います。(民間企業等,その他,男性)

