

パート 3

研究活動及び研究支援

(裏白紙)

Q301. 我が国の研究者が、内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境※は、十分に整備されていると思いますか。

集計グループ	分からない	2024年度調査											各年の指数					指数の変化										
		6点尺度(%)											母集団の規模(人)	指数の標準差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
		1	2	3	4	5	6																					
大学グループ	大学の自然科学研究者	0.4	16.0	32.4	21.2	19.6	8.7	1.6	33,085	3.5	0.11	2.1	3.4	5.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等の自然科学研究者	0.5	7.0	37.0	21.2	23.7	9.3	1.2	6,781	3.9	0.24	2.5	3.8	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	重点プログラム研究者	0.0	20.4	29.4	19.4	15.8	12.2	2.9	800	3.6	0.14	1.9	3.3	5.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	人文・社会科学系研究者	2.5	10.4	25.0	27.1	21.3	11.5	2.3	2,145	4.1	0.33	2.6	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学マネジメント層	1.2	5.3	32.0	34.4	22.3	4.9	0.0	247	3.8	0.00	2.7	3.9	5.2	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等マネジメント層	1.6	7.8	26.6	18.8	37.5	7.8	0.0	64	4.2	0.00	2.7	4.7	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	企業全体	7.9	17.7	41.8	22.9	7.9	1.1	0.8	4,098	2.6	0.16	1.9	2.8	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	5.8	7.7	35.9	37.2	12.2	1.3	0.0	831	3.2	0.13	2.4	3.5	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	8.5	20.3	43.2	19.3	6.7	1.0	1.0	3,267	2.4	0.20	1.8	2.6	3.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	3.1	11.3	36.3	28.1	12.5	6.9	1.9	934	3.4	0.17	2.3	3.4	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	0.7	15.5	31.5	20.5	21.9	8.5	1.3	6,276	3.6	0.21	2.2	3.5	5.5	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0.8	17.2	30.3	17.9	22.2	8.6	3.0	9,403	3.7	0.23	2.1	3.5	5.7	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0.4	15.8	37.3	20.1	17.6	8.0	0.8	8,318	3.3	0.22	2.1	3.2	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0.0	15.5	30.7	26.1	17.2	9.6	1.0	9,089	3.6	0.23	2.2	3.6	5.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	1.8	15.1	32.6	19.3	21.5	8.8	1.0	4,858	3.6	0.24	2.2	3.5	5.5	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学・農学	0.2	16.1	33.7	18.3	20.7	9.6	1.4	14,670	3.6	0.17	2.1	3.3	5.5	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0.3	16.3	30.9	25.0	17.8	7.7	2.0	13,558	3.5	0.19	2.1	3.5	5.2	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床	0.0	5.4	27.4	17.7	33.1	14.1	2.3	2,483	4.6	0.26	2.9	5.0	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床以外	0.3	18.8	31.7	26.6	14.4	6.3	1.9	11,075	3.3	0.11	2.0	3.3	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
教授	0.1	16.0	36.0	18.9	21.1	7.2	0.6	10,816	3.4	0.18	2.1	3.2	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
准教授	0.7	17.4	32.4	19.1	19.6	9.8	1.0	12,542	3.5	0.19	2.0	3.3	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
助教	0.5	14.3	28.3	26.4	17.9	9.1	3.4	9,727	3.8	0.22	2.3	3.8	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	0.3	16.6	33.6	20.2	19.7	8.2	1.4	27,871	3.5	0.13	2.1	3.3	5.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	1.5	13.0	26.1	26.2	19.3	11.4	2.6	5,214	4.0	0.17	2.4	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	0.6	14.3	32.5	23.7	20.5	7.1	1.9	9,259	3.6	0.18	2.2	3.6	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期有	0.6	16.7	32.4	20.2	19.3	9.4	1.5	23,826	3.5	0.14	2.1	3.4	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期無	0.6	16.7	32.4	20.2	19.3	9.4	1.5	23,826	3.5	0.14	2.1	3.4	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→6ポイント、「6」→8ポイント、「7」→8ポイント、「8」→8ポイント、「9」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q302. 我が国における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。

集計グループ	2021年度調査										各年の指数					指数の変化											
	分からない	6点尺度 (%)						母集団の規模(人)	指数の標準差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年					
		1	2	3	4	5	6																				
大学グループ	大学の自然科学研究者	1.5	19.3	32.4	20.8	16.3	7.6	2.2	33,085	3.3	0.11	1.9	3.2	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学の自然科学研究者	1.2	21.6	38.0	21.2	10.0	6.7	1.2	6,781	2.9	0.25	1.8	2.9	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	重点プログラム研究者	1.8	24.0	29.4	20.4	14.3	7.9	2.2	800	3.2	0.13	1.7	3.1	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	人文・社会科学系研究者	3.2	19.2	36.0	15.1	11.9	14.1	0.6	2,145	3.3	0.36	1.9	3.0	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学マネジメント層	1.2	11.3	42.5	32.0	10.5	2.4	0.0	247	3.0	0.00	2.2	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等マネジメント層	4.7	14.1	29.7	29.7	17.2	4.7	0.0	64	3.3	0.00	2.2	3.6	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	企業全体	8.9	20.7	37.0	15.3	12.4	4.8	0.9	4,098	2.8	0.20	1.8	2.8	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	3.8	9.0	35.3	31.4	16.0	3.8	0.6	831	3.4	0.15	2.4	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	10.2	23.6	37.5	11.2	11.5	5.1	1.0	3,287	2.7	0.25	1.6	2.6	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的視点を持つ者	2.5	13.1	38.1	28.1	10.0	6.3	1.9	934	3.3	0.17	2.2	3.2	4.6	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1グループ	1.9	19.7	35.2	20.3	13.9	7.8	1.2	6,276	3.1	0.21	1.9	3.1	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	0.7	24.3	27.3	19.2	17.6	8.3	2.6	9,403	3.3	0.23	1.7	3.2	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	1.9	15.8	32.6	26.3	14.4	7.5	1.4	8,318	3.4	0.19	2.1	3.4	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	1.4	17.1	35.4	17.9	18.2	6.8	3.2	9,089	3.4	0.23	2.0	3.2	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学部局分野	理学	0.4	23.4	32.4	13.8	19.0	10.6	0.4	4,858	3.2	0.26	1.7	3.0	5.4	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学・農学	0.0	21.9	27.4	24.1	17.3	7.1	2.1	14,670	3.3	0.16	1.9	3.4	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	3.4	15.0	37.6	19.7	14.2	7.1	2.9	13,558	3.4	0.18	2.1	3.1	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	臨床	3.1	5.4	34.3	23.5	20.8	10.5	2.3	2,483	4.1	0.33	2.6	4.0	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	臨床以外	3.4	17.2	38.4	18.9	12.7	6.3	3.0	11,075	3.2	0.11	2.0	3.0	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	教授	0.5	25.5	26.2	19.6	16.3	10.9	1.1	10,816	3.3	0.20	1.6	3.2	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	准教授	1.7	19.4	33.6	17.7	19.5	6.0	2.1	12,542	3.3	0.19	1.9	3.1	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	助教	2.2	12.3	37.6	26.3	12.0	6.0	3.5	9,727	3.4	0.18	2.2	3.3	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	男性	0.8	19.6	32.7	21.3	16.1	7.3	2.3	27,871	3.3	0.13	1.9	3.2	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	5.2	17.8	30.5	18.3	17.2	9.4	1.7	5,214	3.5	0.18	2.0	3.3	5.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期	任期有	2.9	15.2	33.7	26.5	12.2	6.9	2.7	9,259	3.4	0.18	2.1	3.3	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期無	0.9	20.9	31.8	18.6	17.9	7.9	2.0	23,826	3.3	0.13	1.9	3.2	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1:指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q303. 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。

	2024年度調査											各年の指数				指数の変化							
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
		1	2	3	4	5	6						2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6						2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
集計グループ																							
大学の自然科学研究者	1.1	15.9	32.3	27.6	15.3	7.1	0.6	33,085	3.3	0.10	2.1	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	2.2	15.6	33.1	24.8	14.0	9.2	1.1	6,781	3.4	0.26	2.1	3.3	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
重点プログラム研究者	3.2	20.1	31.2	19.4	16.5	8.6	1.1	800	3.3	0.13	1.9	3.2	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
人文・社会科学系研究者	1.0	19.1	54.3	14.7	6.0	3.7	1.2	2,145	2.5	0.24	1.8	2.6	3.4	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学マネジメント層	1.6	11.7	41.7	26.7	14.2	4.0	0.0	247	3.1	0.00	2.2	3.2	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国研等マネジメント層	1.6	9.4	37.5	31.3	15.6	3.1	1.6	64	3.4	0.00	2.3	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
企業全体	7.4	23.5	37.2	20.9	8.1	2.9	0.0	4,098	2.5	0.16	1.6	2.7	4.0	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	3.2	9.6	38.5	34.0	10.9	3.8	0.0	831	3.2	0.14	2.3	3.3	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	8.5	27.0	36.8	17.6	7.4	2.7	0.0	3,267	2.3	0.20	1.4	2.5	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇傭的視点を持つ者	4.4	13.1	40.0	25.0	15.0	2.5	0.0	934	3.0	0.15	2.1	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	1.5	13.8	32.6	30.6	13.8	7.0	0.8	6,276	3.4	0.19	2.2	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	0.3	17.2	32.7	24.4	16.7	7.7	1.0	9,403	3.4	0.19	2.1	3.3	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	1.7	14.9	32.4	30.5	13.6	6.5	0.5	8,318	3.3	0.18	2.2	3.4	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	1.2	16.8	31.8	26.3	16.5	7.0	0.3	9,089	3.3	0.22	2.1	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	1.2	14.0	24.1	28.0	19.0	11.5	2.3	4,858	3.9	0.25	2.4	4.0	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学・農学	0.3	15.7	32.7	28.6	15.4	6.6	0.7	14,670	3.3	0.14	2.1	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	2.0	16.7	34.8	26.4	14.0	6.0	0.0	13,558	3.1	0.16	2.0	3.2	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床	3.4	11.0	33.0	30.7	18.9	3.2	0.0	2,483	3.4	0.32	2.3	3.6	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床以外	1.6	18.0	35.3	25.5	12.9	6.7	0.0	11,075	3.1	0.10	2.0	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教授	0.5	15.0	29.9	28.5	16.5	8.6	1.0	10,816	3.5	0.17	2.2	3.6	5.1	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
准教授	1.3	18.9	29.4	26.7	15.7	7.8	0.3	12,542	3.3	0.17	2.0	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
助教	1.6	12.9	38.8	27.8	13.6	4.5	0.7	9,727	3.2	0.16	2.2	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	0.3	15.6	32.5	28.9	15.2	6.8	0.7	27,871	3.3	0.11	2.1	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	5.6	17.4	31.3	20.9	15.9	8.7	0.3	5,214	3.3	0.16	2.0	3.3	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	2.2	15.8	35.4	27.2	12.8	6.5	0.0	9,259	3.2	0.17	2.1	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期	0.7	15.9	31.1	27.8	16.3	7.3	0.9	23,826	3.4	0.12	2.1	3.5	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期無																							

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q304. 我が国の研究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せんか。

	2021年度調査														各年の指数					指数の変化							
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年					
		1	2	3	4	5	6																				
集計グループ	大学の自然科学研究者	4.6	12.3	35.5	26.0	15.6	5.5	0.5	33,085	3.3	0.10	2.2	3.3	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	国等の自然科学研究者	2.3	14.3	29.6	25.4	21.2	6.0	1.3	6,781	3.6	0.25	2.2	3.7	5.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	重点プログラム研究者	2.5	19.4	34.8	21.1	15.4	5.7	1.1	800	3.1	0.12	1.9	3.1	4.8	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	人文・社会科学系研究者	13.4	17.0	33.4	19.4	10.5	3.5	2.8	2,145	3.0	0.36	1.9	3.0	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	2.0	8.1	40.9	33.2	14.6	1.2	0.0	247	3.2	0.00	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
	国研等マネジメント層	1.6	6.3	40.6	37.5	12.5	1.6	0.0	64	3.2	0.00	2.4	3.4	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
	企業全体	7.8	22.1	41.9	16.5	8.7	2.3	0.8	4,098	2.5	0.17	1.7	2.6	3.9	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	大企業	3.8	8.3	40.4	30.8	13.5	3.2	0.0	831	3.2	0.14	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	中小企業・大学発ベンチャー	8.8	25.7	42.2	12.8	7.4	2.0	1.0	3,267	2.3	0.21	1.5	2.5	3.4	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	雇傭的な視点を持つ者	3.8	11.9	46.9	23.8	11.9	1.9	0.0	934	2.9	0.14	2.1	3.0	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
	第1グループ	5.0	11.9	33.0	25.5	18.7	5.7	0.2	6,276	3.4	0.19	2.3	3.5	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	第2グループ	6.8	13.8	35.6	26.5	10.4	5.7	1.2	9,403	3.2	0.19	2.1	3.2	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	第3グループ	2.3	10.4	39.8	26.3	16.5	4.4	0.3	8,318	3.3	0.18	2.3	3.3	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
	第4グループ	4.2	12.9	33.2	25.5	18.1	6.0	0.1	9,089	3.4	0.20	2.2	3.5	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
理学	10.6	13.5	22.3	27.0	20.9	5.7	0.0	4,858	3.6	0.24	2.3	3.9	5.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
工学・農学	2.0	12.3	37.2	26.7	14.6	6.2	1.0	14,670	3.3	0.14	2.2	3.3	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
保健	5.3	11.9	38.3	24.9	14.9	4.6	0.1	13,558	3.2	0.15	2.2	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
臨床	0.8	6.1	26.1	42.7	20.0	4.2	0.0	2,483	3.8	0.23	2.9	4.0	5.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
臨床以外	6.3	13.2	41.1	20.9	13.7	4.7	0.1	11,075	3.1	0.10	2.1	3.0	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
教授	2.5	12.7	34.8	26.0	15.7	7.4	0.9	10,816	3.4	0.18	2.2	3.4	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
准教授	5.8	14.2	33.4	24.2	17.5	4.8	0.2	12,542	3.3	0.16	2.1	3.3	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
助教	5.5	9.5	39.0	28.4	13.1	4.1	0.5	9,727	3.3	0.15	2.3	3.3	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
男性	4.3	12.4	36.1	26.5	15.1	5.3	0.4	27,871	3.3	0.11	2.2	3.3	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
女性	6.4	12.0	32.2	23.5	18.6	6.5	0.8	5,214	3.5	0.15	2.3	3.5	5.2	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
任期有	7.2	13.3	34.0	28.7	12.2	3.7	0.9	9,259	3.2	0.16	2.2	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
任期無	3.6	11.9	36.1	25.0	16.9	6.1	0.3	23,826	3.4	0.12	2.2	3.3	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1：指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q305. 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)は、挑戦的な研究の支援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。

集計グループ	分からない	2021年度調査										各年の指数					指数の変化								
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準誤差	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	5.3	12.8	19.1	22.3	25.0	14.0	1.5	33,085	4.3	0.12	2.6	4.5	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	5.2	8.3	21.0	23.3	33.0	6.6	2.5	6,781	4.7	0.24	2.9	4.6	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2.9	10.0	20.8	18.3	27.6	16.1	4.3	800	4.7	0.13	2.8	5.0	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	8.5	10.8	19.9	15.1	35.5	7.4	2.8	2,145	4.4	0.35	2.7	5.0	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
人文・社会科学系研究者	1.2	4.0	19.0	32.0	32.0	11.7	0.0	247	4.6	0.00	3.4	4.7	6.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	7.8	3.1	9.4	32.8	29.7	17.2	0.0	64	5.1	0.00	3.9	5.0	6.3	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	4.4	5.6	20.6	35.0	23.8	10.0	0.6	934	4.3	0.16	3.1	4.4	5.7	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	5.4	12.9	20.9	18.9	25.6	15.4	0.8	6,276	4.3	0.23	2.5	4.5	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	4.9	16.5	23.0	18.5	22.6	13.3	1.2	9,403	3.9	0.23	2.2	4.1	6.0	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	4.5	11.5	16.1	27.1	28.4	11.3	1.1	8,318	4.3	0.21	2.9	4.6	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学部局分野	6.5	10.0	16.4	24.2	24.2	16.2	2.5	9,089	4.6	0.24	3.0	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	6.4	13.3	16.8	25.2	23.5	14.4	0.3	4,858	4.2	0.26	2.7	4.4	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	4.2	14.8	18.6	19.2	26.0	14.9	2.4	14,670	4.3	0.18	2.5	4.6	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	6.2	10.4	20.4	24.7	24.6	12.8	0.9	13,558	4.3	0.18	2.7	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の自然科学研究者	11.0	3.0	11.5	23.6	27.9	20.6	2.3	2,483	5.3	0.31	3.9	5.4	6.7	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	5.1	12.1	22.4	24.9	23.8	11.1	0.6	11,075	4.0	0.12	2.5	4.2	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	4.4	15.7	19.0	19.5	23.2	16.8	1.5	10,816	4.2	0.21	2.4	4.5	6.3	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2.6	13.3	20.6	20.3	28.1	13.8	1.3	12,542	4.3	0.19	2.6	4.5	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
職位	9.9	8.8	17.2	28.1	23.1	11.1	1.7	9,727	4.3	0.20	3.0	4.5	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	4.9	13.3	18.9	22.0	25.3	14.2	1.4	27,871	4.3	0.13	2.6	4.5	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	7.6	9.9	19.8	23.9	23.6	13.1	2.0	5,214	4.4	0.18	2.8	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	7.9	11.5	15.0	27.3	23.6	12.9	1.8	9,259	4.4	0.20	2.9	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期	4.3	13.3	20.7	20.4	25.6	14.4	1.3	23,826	4.2	0.14	2.5	4.5	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1:指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→6ポイント、「6」→8ポイント、「7」→8ポイント、「8」→8ポイント、「9」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q307. 政府の公募型研究費の利用のしやすさ(金額が適切である,柔軟に使用可能である,期間が確保されている等)は十分だと思いますか。

集計グループ	分からない	2024年度調査												各年の指数					指数の変化				21→最新年		
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25				
		1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	2.4	14.5	28.2	24.9	19.3	9.3	1.5	33,085	3.7	0.11	2.3	3.7	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	国研等の自然科学研究者	2.9	18.0	34.2	24.4	12.7	6.7	1.2	6,781	3.2	0.25	2.0	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	重点プログラム研究者	1.8	21.5	31.5	21.1	15.1	7.9	1.1	800	3.2	0.12	1.8	3.1	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	人文・社会科学系研究者	1.0	18.0	32.6	11.6	22.2	12.7	2.0	2,145	3.7	0.36	2.0	3.3	5.9	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	2.4	9.3	34.4	29.1	22.3	2.4	0.0	247	3.5	0.00	2.4	3.6	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
	国研等マネジメント層	3.1	7.8	29.7	28.1	28.1	3.1	0.0	64	3.8	0.00	2.6	4.0	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
大学の自然科学研究者	企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	雇用の観点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
	第1グループ	3.9	18.5	31.0	26.2	12.6	7.1	0.8	6,276	3.2	0.20	2.0	3.3	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	第2グループ	2.8	15.4	34.7	20.6	17.2	8.2	1.1	9,403	3.4	0.20	2.1	3.3	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
大学部局分野	第3グループ	2.3	10.2	25.1	31.7	22.2	7.1	1.5	8,318	3.9	0.19	2.6	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
	第4グループ	1.1	14.8	22.2	22.1	23.3	13.9	2.5	9,089	4.1	0.25	2.4	4.3	6.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	理学	1.9	18.4	25.3	23.6	18.9	11.6	0.3	4,858	3.6	0.25	2.1	3.7	5.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
	工学・農学	2.6	14.3	27.9	21.8	19.4	12.7	1.2	14,670	3.8	0.16	2.3	3.8	5.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
	保健	2.3	13.4	29.5	28.6	19.2	4.7	2.3	13,558	3.6	0.17	2.3	3.7	5.2	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	臨床	2.0	8.0	17.2	34.6	28.6	1.5	8.1	2,483	4.5	0.38	3.3	4.5	5.8	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
職位	臨床以外	2.4	14.5	32.3	27.3	17.1	5.4	1.0	11,075	3.4	0.11	2.2	3.5	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
	教授	0.9	15.8	32.4	19.8	17.1	13.9	0.0	10,816	3.6	0.19	2.1	3.4	5.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
	准教授	1.4	15.1	27.7	26.4	19.7	7.0	2.7	12,542	3.7	0.18	2.2	3.7	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	助教	5.3	12.3	24.1	28.6	21.1	7.0	1.7	9,727	3.8	0.19	2.5	4.0	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	男性	1.6	14.7	28.1	25.5	18.9	9.5	1.7	27,871	3.7	0.12	2.3	3.7	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	女性	6.9	13.4	28.3	21.5	21.2	8.1	0.6	5,214	3.7	0.16	2.2	3.7	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
任期	任期有	3.5	12.8	27.6	32.0	17.0	6.6	0.6	9,259	3.6	0.16	2.3	3.7	5.0	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	2.0	15.2	28.4	22.1	20.1	10.3	1.9	23,826	3.7	0.14	2.2	3.7	5.6	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1:指数とは、6点尺度(1(不十分)〜6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→6ポイント、「6」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)〜10.0ポイント(十分)となる。

Q308. 政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度は、十分に適切なものだと思いますか。

集計グループ	2021年度調査													各年の指数					指数の変化																																	
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準誤差	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年																													
		1	2	3	4	5	6																																													
集計グループ	大学の自然科学研究者	10.9	4.7	15.5	21.5	27.4	13.0	7.0	33,085	5.1	0.12	3.5	5.2	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-																						
	国研等の自然科学研究者	11.4	7.1	16.5	17.7	24.9	17.6	4.8	6,781	5.0	0.30	3.2	5.2	6.7	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-																					
	重点プログラム研究者	9.3	10.4	14.0	18.6	24.0	15.4	8.2	800	5.0	0.15	3.1	5.2	6.8	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-																				
	人文・社会科学系研究者	9.2	9.9	7.0	18.9	32.9	18.4	3.6	2,145	5.2	0.36	3.8	5.5	6.6	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-																				
大学の自然科学研究者	大学マネジメント層	5.7	2.4	20.6	35.6	26.7	8.5	0.4	247	4.4	0.00	3.4	4.5	5.8	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	国研等マネジメント層	6.3	7.8	15.6	34.4	25.0	10.9	0.0	64	4.3	0.00	3.3	4.5	5.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	雇傭的視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	大学グループ	12.4	8.7	12.2	15.6	31.8	13.9	5.3	6,276	5.0	0.24	3.4	5.4	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の自然科学研究者	第1グループ	12.8	6.4	14.1	23.1	22.6	13.0	7.9	9,403	5.0	0.24	3.4	5.0	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	第2グループ	8.0	2.9	20.4	24.7	28.6	10.9	4.5	8,318	4.8	0.23	3.3	4.9	6.2	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	第3グループ	10.5	1.7	14.5	21.0	28.4	14.4	9.5	9,089	5.5	0.25	3.8	5.4	6.8	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第4グループ	9.4	4.6	13.8	21.8	25.9	11.8	12.6	4,858	5.4	0.28	3.7	5.3	6.9	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	理学	11.9	5.6	12.8	17.5	29.6	15.3	7.5	14,670	5.3	0.18	3.7	5.5	6.7	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	工学・農学	10.3	3.7	19.0	25.8	25.7	11.0	4.5	13,558	4.8	0.21	3.3	4.8	6.2	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	保健	8.2	0.0	6.5	31.0	32.3	14.7	7.3	2,483	5.7	0.25	4.2	5.4	6.6	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	臨床	10.8	4.6	21.8	24.6	24.2	10.2	3.9	11,075	4.6	0.12	3.0	4.6	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	臨床以外	8.2	4.9	19.3	20.4	29.1	11.4	6.6	10,816	4.9	0.19	3.2	5.1	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	教授	11.1	5.0	9.0	26.7	28.1	12.8	7.3	12,542	5.3	0.19	3.8	5.2	6.5	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	助教	13.6	4.1	19.6	16.0	24.6	15.1	7.1	9,727	5.1	0.27	3.2	5.2	6.7	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
性別	男性	9.9	4.7	15.6	22.1	28.0	12.4	7.4	27,871	5.1	0.14	3.5	5.2	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	女性	15.8	4.6	14.9	18.3	24.6	16.5	5.2	5,214	5.2	0.18	3.5	5.3	6.7	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
任期	任期有	11.1	5.2	15.1	25.2	24.3	12.4	6.8	9,259	5.0	0.21	3.5	4.9	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	任期無	10.8	4.5	15.6	20.1	28.7	13.3	7.1	23,826	5.2	0.15	3.5	5.3	6.6	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

注1:指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→6ポイント、「6」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q309. 研究プロジェクト評価の視点の多様化※は十分に進展していると思いませんか。

集計グループ	分らない	2024年度調査										各年の指数					指数の変化																
		6点尺度(%)										母集団の規模(人)	指数の標準差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年							
		1	2	3	4	5	6																										
		1	2	3	4	5	6																										
大学の自然科学研究者	12.5	9.0	22.5	28.3	20.4	6.2	1.1	33,085	3.9	0.11	2.6	4.1	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国研等の自然科学研究者	13.0	7.1	21.4	29.2	21.0	7.4	1.0	6,781	4.1	0.24	2.8	4.2	5.6	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
重点プログラム研究者	13.6	14.3	19.7	21.5	21.1	7.5	2.2	800	3.9	0.14	2.3	4.0	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
人文・社会科学系研究者	17.4	6.9	16.0	19.1	30.2	9.8	0.6	2,145	4.5	0.32	3.1	4.9	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学マネジメント層	5.3	4.0	27.9	40.1	19.8	2.8	0.0	247	3.8	0.00	2.8	4.0	5.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国研等マネジメント層	6.3	7.8	20.3	39.1	25.0	1.6	0.0	64	3.8	0.00	2.9	4.1	5.2	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
俯瞰的な視点を持つ者	6.9	11.9	32.5	30.6	13.1	4.4	0.6	934	3.3	0.16	2.3	3.5	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	17.9	11.8	17.7	23.6	20.5	8.2	0.2	6,276	3.9	0.22	2.5	4.1	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	13.5	9.1	22.8	26.4	19.3	7.2	1.8	9,403	4.0	0.21	2.6	4.1	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	10.1	6.2	26.2	30.8	22.4	2.8	1.5	8,318	3.9	0.19	2.7	4.0	5.3	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	10.0	9.7	22.0	31.2	19.5	6.8	0.7	9,089	3.9	0.21	2.6	4.0	5.4	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	19.4	6.6	22.2	29.2	14.6	6.2	1.8	4,858	3.9	0.24	2.7	4.0	5.3	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学・農学	12.5	10.4	21.4	24.7	23.9	5.7	1.5	14,670	3.9	0.16	2.6	4.1	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	10.2	8.4	23.7	32.0	18.7	6.7	0.5	13,558	3.8	0.17	2.7	4.0	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床	9.5	5.0	19.5	34.4	25.0	6.6	0.0	2,483	4.2	0.27	3.2	4.3	5.6	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床以外	10.3	9.1	24.6	31.4	17.3	6.7	0.6	11,075	3.8	0.11	2.6	3.9	5.2	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
教授	7.1	9.0	31.2	23.8	20.6	6.5	1.8	10,816	3.8	0.18	2.4	3.8	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
准教授	15.4	10.1	16.6	28.3	23.1	5.8	0.6	12,542	4.0	0.18	2.8	4.2	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
助教	14.8	7.6	20.3	33.5	16.6	6.3	1.0	9,727	3.9	0.19	2.8	4.1	5.3	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	11.9	9.2	22.7	28.7	20.6	5.6	1.3	27,871	3.9	0.12	2.6	4.0	5.4	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	15.7	8.0	21.4	26.4	19.3	9.0	0.3	5,214	4.0	0.16	2.7	4.1	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	11.7	6.8	18.5	33.8	21.8	5.9	1.4	9,259	4.1	0.17	3.0	4.3	5.5	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期有	12.9	9.9	24.0	26.2	19.8	6.2	1.0	23,826	3.8	0.13	2.5	3.9	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期無	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期有	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期無	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1:指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→6ポイント、「6」→8ポイント、「7」→8ポイント、「8」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q310. 研究活動及び研究支援のパートの質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。

- 1 資金的な研究支援だけでなく、大学の組織として研究支援などの環境整備が必要であると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 極端な「選択と集中」を前提にした研究支援が前提になった質問だが、そのような質問と回答では、そもそもそれに伴う負の側面が明らかになってこない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 文科省もJSTも研究がわかる博士号を持つ職員が少なすぎ。結局、一部の流行りの分野だけを重要と妄信し、間違った「選択と集中」をして役人が自己満足しているだけ。日本は、マンパワーが少ない分、欧米に比べてオリジナリティーの発掘こそがもっとも大切だが、その視点がとことん欠落していて情けない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 4 「選択と集中」が奏功しなかったことはここ10年の日本の相対的な地位低下を見ても明らかだと考えます。この仕組みの改善を求めます。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 5 一部の有名ラボがその出身者や知り合いでグループを作り、大型予算を分け合っているという印象が強い。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 6 科学研究費の総額はアメリカ等と極端に変わらないものの、JSPSの基盤Aに採択されただけではポストドクを雇用し、研究室を運営するだけの費用はとてむたらない。欧米はポストドク文化がはるかに進み、小さな大学の研究室でもNIHの予算を持っていればポストドク1-2名程度と年1千万円弱程度の研究費を確保することが可能である。日本ではこれと同等な環境を維持しようとするとは最低研究Aが最低で、基本はS以上程度が必要となる。日本ではこれまで労働賃金がかからない学生の研究成果で基礎研究レベルが維持されてきた。しかし、現在は、学生は実験よりも授業や教育プログラムを履修するようになってきていること、企業のインターンシップ等により研究時間が確保できていないこと、教員が研究以外の業務に時間を割く必要があるため、大半の主要大学の研究室が欧米の研究室と比べ、大きな差をつけられている。イノベーションはひとつの優れたアイデアがあれば見いだせる可能性はあるが、それには、多くの人材がいろいろなことを自由に研究する環境がないと生まれないと考える。講義や大学運営は教授等の教員の業務ではあるが、研究に没頭できる時間と予算、人材が確保できないと益々欧米、中国から差をつけられると大変な危機感を感じている。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 7 「選択と集中」がうまくいっているとは思えません。過度な競争が良い結果を生むことはありませんし、基礎研究は「選択」するようなものではありません。また、評価軸の多様化は方向性としては適切にも思いますが、評価そのものにますます手間と時間がかかることとなります。いろいろな形で評価にかかわってききましたが、機関評価のようなものは評価コメントが改善につながる道筋が見えますが、プロジェクト研究などは評価したあとどうなるのか、そのへんがよくわかりません。不正な予算運用などはもちろん問題ですが、サイエンスそのものの評価はそもそも誰が何をもちて正しくできるのか、疑問です。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 8 科研費は非常に重要で助けられています。唯一の不満は充足率を100%としていないことです。研究計画は必要な成果を上げるのに必要な経費を計上しているのに、必ず減額されれば期待された成果を出すことはできません。人件費を削ることはできないので、70%の予算で研究を始めてしまえば、残りの30%を新たに獲得することは非常に困難です。70%の予算で当初目標の70%の成果が出せる訳ではありません。50%になることもあり得ます。減額が真面目に査定されているとは思えません。充足率を下げるのが前提であれば、はじめから予算規模を小さく公募してはどうでしょうか？この点(のみ)で307の問いに厳しい評価をしました。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 9 JST, NEDO等の大型予算が特定の研究者に一極集中し、予算を使いきれないという話も耳にします。大型予算により研究費配分の偏りを生じさせるよりは、科研費、特に基盤Bクラスの採択件数を増やし、研究テーマの多様性を確保する方が、今後の研究分野の発展には効果的なのでは無いかと感じています。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 10 以前よりは改善されているものの、研究費の使用方法は柔軟とは言えない。また、非常に著名な研究者ばかりへ巨額な研究費が分配され、若手・中堅にはそれほど機会がないことが問題である。結局、教授の下に中堅・若手がぶら下がっている、という状態はほとんど変わっていない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 11 運営費交付金を削減して競争的研究資金に置き換えたのなら、研究費の使途制限の緩和も同時に行うべきである。特にAMEDにおいて競争的研究資金の使途が著しく制限されている。実験台、什器、研究室の引越しなど、研究に明らかに必要な項目については使途制限を撤廃すべき。AMEDや厚労省系のグラントにおいて、ごく少数の応募から採択に至るケースが散見される。公平性の観点から疑問である。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 12 研究船を使用した研究を実施しているが運行に関わる経費(燃料費など)が関連機関に十分配分されておらず、研究船の運行可能日数が年々減少しており、研究に支障が出ている。政府は研究の基礎を支えるこのような機関に対する支援もきちんと考慮してほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 13 特定の現在流行っている研究について研究費がつかやすい環境になっているように思う。すでに軌道に乗っている研究の発展は上手く支援されていると思うが、本当のイノベーションはまだ流行りにすらなっていないものから創出するものであって、そのような上手いかわりもわからない新しい研究テーマについては支援できていないように感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 14 政府の研究費により成果の出た研究に関しては、額は小さくなくいいが成果に応じて次の研究を行えるよう研究費を補助する制度があってもいいと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 15 研究費を持っている研究者が業績を生みさらに多額の研究費を獲得する構造になっており、有名国立大や有名私大ばかりが研究費を配分される仕組みになっているように感じる。地方国立大は学生数も少なく、古い設備で研究成果がなかなか出ないために研究費が取れないという悪循環が生まれ、研究費獲得の格差が生まれている。どの大学のどの研究室にも一律に付与される少額の研究費(年50万円等)を設定することが急務であると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)

- 基礎研究でも創薬や医学系であれば政府系資金などにも応募できるが、生物系の基礎研究では、応募できる外部資金は科研費に限られており、その科研費も昨今、応募制限が厳しく重複申請が許されるものは大型の予算ばかりで、中堅の若手研究者はそもそも応募すらできない、とても厳しい状態です。政府の公募型研究費は均等ではなく、特定の分野、すぐに産業につながるものに配分されていて、基礎研究が蔑ろにされているのを感じます。政府の公募型研究費はもっと柔軟にさまざまな分野にお金をばら撒いて欲しいです。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 16
- 開発段階で計画が徐々に変更になることはあり得る話であるが、外部資金プロジェクトの課題管理者が申請段階での計画にこだわりすぎ、柔軟性を欠くことがしばしばある。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 17
- 若手支援策はかなり拡充された。今はむしろ、中堅からシニアが大粒になりきれない問題が大きい。中堅からシニアが大粒にならないければ、世界と戦うことのできるグループが生まれない。中堅からシニアが元気でなければ、若手をおおらかに育てる風土ができない。また、若手が将来に夢を持っていない。それゆえ、中堅・シニアを大粒に育てていくための支援を厚くすべき。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 18
- 選択と集中が少し行き過ぎている印象。科研費などの基礎研究費のさらなる充実が必要と考える。また、業績評価軸の多様化が必須と思う。Natureに出ない分野で重要な領域は多数(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 19
- 全般的に資金配分機関の人材は貧弱で、プロジェクト運用も弾力性がない事が大きい問題であり、もう少し民間企業経験者の活用や監督省庁との十分な会話が必要である。実際はプログラムディレクター(PD)の個人的な努力や人脈に依存し過ぎている事も大きな問題かもしれない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 20
- 基礎研究と応用研究で、研究費の規模、採択率、評価軸を明確に分けるべき。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 21
- 半導体分野の研究に従事しているが、研究費配分の方針に一貫性がなく、短期的な社会情勢に振り回されていると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 22
- JSPS,JST,NEDO,総務省...様々な形態の予算がさまざまな目的で存在することは素晴らしいと思うのだが、審査員がそれを理解していない場合が多い。特に、JSPSの科研費で基礎研究を行なっているのに、「数値目標」の達成度を要求するNEDOなどの性格を持ち出す審査員が多すぎる印象。審査員の選定には、その研究費の性格にあった適切な人材をあてるべきと考える。そうしないと、研究者が審査員の顔色を伺った研究ばかりを選択し、挑戦的なイノベーションを誘発する研究ができなくなる。結果、日本の科学技術はどんどんダメになると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 23
- 日本の研究者は、流行りの研究、お金が取れる研究に走りすぎていると思います。もつと他の人がやっていない、自分独自の研究をサポートするシステムが必要でしょう。さらに、科研費は採択されても、申請金額の7割程度に減額されるのは痛過ぎます。当初の研究計画が大きく崩れかねません。基盤B,Cや挑戦的萌芽の枠をもっと増やした方が良いと思います。その中から、面白く大きく発展する研究が幾つかでるはずですよ。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 24
- 私は研究遂行において競争的資金獲得が前提となっている環境は不健全であると考えております。そのような意味で、あらゆる競争的資金制度は大学の研究教育に負の側面を多くもたらしていると考えます。比較的広く平等な審査が行われているとされる科研費においても同分野の研究者による取捨選択が行われているわけですので、挑戦的研究の芽を拾い上げていけるとは言えないと思います。また、学生の卒業研究も外部資金無しには十分に行えない環境もあると聞いておりますので、研究者育成の面でも外部資金中心の状況は良くないと思います。基盤的研究費を広く薄く配分し、部局単位で共有設備を充実させ、研究者がお金ではなく、設備や環境を取り合うような状況にあるほうが健全であると考えます。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 25
- 総務省の委託研究費は物品を購入するまで、購入してから事務手続きが煩雑すぎではないかと思います。事前伺い、相見積もり、リースレンタルができるかどうか、仕様比較、複数購入の理由書、消耗品になる理由書、購入物品の写真等全て研究者が準備対応しなければならずそれだけで時間が取られます。他の研究費はここまでではないように思います。国でルールは統一できないものではないか。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 26
- 科研費は優れた制度ではありますが、その予算額が小さい場合が多いです。一方でAMED,JSTなどでは、大型予算が得られるが、その特質から成果を求めるあまり、大胆な計画は出しづらい。ムーンショットもまったくの基礎部門には厳しい印象を受けます。また、大型予算といっても、例えば米国やドイツなどと比べてその期間や金額も小物というのが、海外の研究者と議論して分かってきました。パイの奪い合いを避けるためにも、大学自身が「稼ぐ」方法の模索(戦前の理研のような体制づくり、資金調達自由化)という個々の努力、および、科学が国家戦略の1つの柱であることをより認識した国全体の意識の転換が必要かと思えます。さらに、長期的な研究が可能になるよう、一部ではNEDOなどで行われていますが10年単位での政策(ただし、個別の公募案件は5,6年以内なのが残念)が望まれます。フランスなどでは10年単位の科学政策(例えばScience avec et pour la société : les mesures issues de la LPR)が練られています。その一方で、3年単位のものも残すなど、公募体系の多様性があると良いかと存じます。また、文科省の英知事業では、POなどのバックアップ体制が非常に良く、このような体制づくりも重要であると認識しています。その中で、産学連携の一環として産のメンバーがPOになること自体は、時には良い方向にいくが、POの個性に大きく依存し、おそらく宣誓等ははしているとは言えども、どうしても利益相反的な場面の印象を受けた場面もあり、なかなか難しい点もあると感じました。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 27
- 科研費の基盤研究などはS,A,B,Cで金額のバラつきが大きすぎると考えています。分野にもよりますが、少なくとも自分の研究分野(大規模な実験環境などを必要としない分野)では、1つのプロジェクトに数億円規模の予算を付けても効果的な活用ができるとは思いません。それならば、その10分の1の予算額でも良いので、10個のプロジェクトに分配した方が投資の観点では得られる利益が格段に大きいと思います。その他の大きめの予算が付いた研究費一般に言えることですが、このような「選択と集中」型の投資で得られる利益は薄いと考えています。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 28
- 研究費の偏りが生じているのは事実なので改善が望まれる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 29
- 外部資金の応募時の電子化は進んでいる点は評価できますが、フォーマットの簡素化をさらに推し進めるべきです。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 30

- 流行だけを追い、基礎研究を軽視する傾向が否めない。うわべだけの基礎のない教育を行えば、この先の日本の科学技術には未来がなくなると思います。国際的に突出した成果など出てくるわけがないです。研究費支援に関して、権力を持った同じ人が常に大きな研究費を所有し、お友達人事を進めていると感じます。そのため、視野を広く多様な基礎研究に科学研究費が行き渡るよう、審査員に関しても多様な人材を採用することは重要だと思います。国内の研究者のみの評価だけでなく、海外の専門家からの意見も取り入れたり世界基準での評価を行ってみたいかどうか。また、これまで、そこまで多額の研究費を必要としない分野に関しても、大きな研究費に応募することを推奨することに疑問を感じていました。大きな研究費を持つことが絶対的に業績として評価されている傾向にあります。稼いだ金額でなく良い成果を出している研究者を評価し、適切な金額を与えていく方が税金の無駄遣いにならないと思います。最後に(問3-07に関連)、コロナ禍における研究費の繰越処置について適切な対応を行っていただけることを期待します。海外との共同研究が主な趣旨になっている研究費の場合は使い道が閉ざされて使用できなくなっています。コロナ禍が収まってきたときに、コロナ前に与えられた研究期間(が実行できなかった)と同様の研究実施期間を与えてくれるよう願います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 私のようにマネジメント・実験・教育活動すべてをしなければならない研究者にとっては、以下のように感じます。・中間評価の頻度が
32 高すぎる ・研究費の変更時の手続きが多く、実験時間が削られる(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 大きな予算を獲得するほど基礎研究がやりにくなる現状は問題だ。目に見える具体的な成果を期限付きで求められる(ステージゲートなど)と予想できるようなことしかできなくなる。それは研究とは言えない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 基礎研究を推進したい、ということなのであれば、運営費交付金を削減し競争的資金ばかり拡充するのは、最悪手である。任期付き研究者は、限られた期間で論文を書き、昇進、ないし次のポストをつかみ取らなければ、研究者をやめることになる。その状況でなぜ「時間がかかり、いつ成果が出るかもわからない基礎研究」をやる動機があると思うのか、まったくもって不明である。競争的資金についても、現状「実績がある人に配分する」という状態になっているくらいがある。これは悪いことではないのかもしれないが、一方で「ずっと研究費をもらうために、必要のないのにとらえず研究費に応募する」という研究者が発生し、本当に研究費を必要としている研究者に研究費が行き渡らないという負の効果をもたらしていることを、国は認識しなければならない。また、いつ研究費が貰えるかわからない、という状況に置かれた研究者が不適切な会計を行う要因ともなっている。こうした問題の解決に対して、国が本気で取り組んでいるように全く思えない。競争的資金はもちろん必要である。しかし、安定的に使えるような研究費、わかりやすく言うと、研究者が翌年も、さらにその翌年も使えることが保証されているような研究費の存在は、多様性のある研究の発現に必要な不可欠であると考えます。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 研究プロジェクトの提案は、全般的に表面的な評価しか受けられていないと思う。良い言い方をすれば挑戦的な内容ではあるが、専門分野では課題が山積みで本質的な解決は不可能に近いと考えられるような技術でも、書き方を工夫することで採用されたりすることがある。研究の出口(応用先)に主眼をおいたわかりやすい研究を採用され、重要な基礎研究は見落とされがちである。あまりメジャーではない(人数が少ない?)講演会での表彰などを複数並べると、見栄えは良くなる。他分野の人が、他分野の基礎研究の重要性を評価することは、本質的には不可能だと思う。JSTの創発や基盤S.Aでは、額の大きなプロジェクトほど、大きな枠組みでの評価をされる傾向にあるが、本来は、専門分野のきちんとした評価を受けるべきだと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 研究費獲得のためには、関連分野での活動実績がどうしても必要となると思いますので、新たな課題・斬新な課題では、研究費の獲得自体が難しくなると思います。また、予算配分についてもニーズや研究計画・業績を重視した採択方法が一般的だと思いますので、偏りが生じる可能性が大いにあると思います。そのため、研究費が潤沢な研究グループが成果を上げやすく、アイデアはあっても研究費がないために活動が制限されているケースも多いように思います。その場合、日本全体としてイノベーションは生まれますが限定的で先細り傾向になるリスクも伴うように思います。スタートアップ型の研究資金の割り当ての選択肢が増えると良いと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 資金配分機関にJSPS,JST,AMED,NEDOとあげられたが、まずJSPSがもっとも一般的に知られていて、他の三つは、分野によって申請できる機関と思われず。(例え、AMEDは自分が今回のNISTEPアンケートで始めて聞いた機関で、調べたら医療研究なので自分と研究分野とは異なるので、多分申請することはないですが、その他NEDOやJSTに関して、申請したことがあるものの、正直手応えをまだ感じていない(つまり、それぞれの性質が把握できていない。))もし、政府として、これらの機関は全て研究のための資金配分機関とするならば、科研費のように、統合して説明してほしい。おそらく、自分のように、JSPSしか資金配分機関として把握できていない研究者が多数あり、そうするとこれらの資金配分機関の機能は果たしにくいと思われる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 基礎研究費や萌芽研究費が極めて少ないと感じる。イノベーションは基礎研究があってこそその発展であるのに、基盤研究に配分するのは科研費くらい状況である。また、研究成果を出すには時間が掛る場合があるが、現在の評価システムは短期間における経済・社会効果が重要視され、時間がかかる挑戦的な研究は評価されず、評価の視点が多様化しているとは言い難い。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 前項目にも記載したが、問3-08について無駄な事後評価報告書が多い。書かせるならば、その中身を評価して、査定が良い場合には申請書なしで次のグラント取得を自動的に行えるなどのインセンティブを持たせる必要がある。問3-01~04について、多くの若手研究者(PI)は「資金を取り続け、研究室を運営することに疲れている」という状況がある。その理由の一つとして、一つ一つの予算が少ないため何個も何個も連続して予算を取り続ける必要があることに起因していると思う。アメリカのR01のように、一度取ればそれだけで数年間は潤沢にラボ運営が可能で「研究のみに集中できる」というシステム作りが必須。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 研究活動の底上げのためには、特定の大学やプロジェクト等に集中する大型研究費よりも、広く浅く配分する研究資金枠を増やすのがよいと思う。研究助成の審査を担当したところ、採択率は30%以下であるが一定の水準以上の応募書類は70%以上であった。申請書作成に多くの時間を要するため本来の研究活動の時間が減少する傾向にあることも、特に若手研究者においては考慮すべきと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 資金を取ると事務作業が増えて研究時間が減るとい状況が蔓延しています。あらゆる責任を研究者に課す(そのための書類作業や現場作業を研究者がやる)という状況をなんとかしていただきたいです。また、研究者自身がこの状況を自覚して改善する努力も必要だと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)

42 特に科研費などの競争的研究費の審査に関しては、一人当たりの審査が多く、短時間で多数の申請書をよむため、審査にかかる時間が圧倒的に少ない。海外では海外研究者も含め、多様な審査員が、少数の申請書を精査する。審査方法については、今後の日本の科学の方向性を決定するものであり、本当に時間をかけて考えたほうが良いと感じている。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、助教、研究員クラス、女性)

43 研究者ではなく、研究分野の多様性についても縮小している。既存の分野を2つ組み合わせることが多いが、本来は、既存分野から新しい分野を創出する科学者が評価されるべきである。研究者のポストの不足により、確立した分野の既得権益が大きくなり、研究分野が縮小する悪循環が起きている。人事には、いかに新しい問題を提起したか、それを解決したか、すなわち、チャレンジングな課題に取り組んだかの視点を入れるべき。現状では、若手のときにいい環境のポストがとれるかとれないかで、科学者の一生が決まってしまうている。研究者のポストの問題と関連する問題である。AMEDについては、公募課題の研究期間が短く、かつ、研究課題分野がピンポイントで設定されているため、多くの研究者が公募できるわけではない。特に企業の参画が必須の大型研究費の場合でも公募期間が1ヶ月程度であり、事前に情報をつかんでいないと、応募できない。生命科学に関わる課題は、JSTではなく、AMEDに区分けされてしまうことが多い。JSTは実用化、社会実装を目指した課題が多く、基礎研究はJSPS科研費のみとなってしまうている。研究費の選択と集中は、研究分野の多様性を削ぐことが懸念される。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、教授、部局長等クラス、女性)

44 問3-05に関して、年間一億円を超える大型予算は金額の割に機能してないと感じる。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)

45 所属研究室は研究費が潤沢であり、大変恵まれた環境である。しかし、有効活用できているかは疑問が残る。講座制では、研究室主催者(PI)が多額の研究費を獲得しても、実際は講座内の教官(准教授、助教など)と大学院生によってそのプロジェクトが推進される。しかし、成果はPIに還元されるため、独立した研究者の育成にはつなげていない。多くの独立した研究者と公正な研究費分配システムがなければ、多様なアイデアが生まれにくいのではないか？中途半端な若手支援ではなく、1)中堅研究者を独立させる、2)意欲ある若手研究者は、複数のシニア研究者をメンターのもと独立させる、といった制度を確立する必要がある。その上で、大型研究費(特推や基盤S)を廃止し、中程度の研究費(基盤AとB)の分配を増やすことで、イノベーションにつなげていくことができるのではないか、と考える。AMED等のトップダウン型の大型予算は、現状、誰も責任を問われない形態になっており、成果/研究費を考えると効率が悪い。審査・評価側にも問題があり、著名な研究者・有名雑誌に掲載された研究者など過去の実績に基づいて採択されているように感じる。金額が大きくなると配分側が守りに入るのはやむを得ないが、それでは配分額を下げ、多くの方にチャンスを与えるべきではないかと思う。ニュージーランドなどでは、一部の公的研究費をくじ引きにしているところも出てきている。それは、どのような研究がイノベーションを生むか評価が難しいからである。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)

46 基盤的な経費の拡充と、テーマや方向性、分野指定がない研究資金(JST創発など)の充実が研究の多様化に必須に思えます。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)

47 私の分野では日本の研究者は小粒な人が多いと思う。知識が足りないこと、チャレンジングなことをしていないことが問題だと思う。手堅い研究テーマで研究を進めて中堅ジャーナルに論文を通すという人が良いポストを得て行くという流れが続いている。これは科学に貢献していることは間違いないが、挑戦的な取り組みを支援・評価しなければ未来はない。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、助教、研究員クラス、男性)

48 研究費獲得や、教育、経費の手続きなどの手間はかなり大きい。特にAMEDなどは金額などが大きい一方で資金の使いみちが非常に限定されており、報告書などの義務も多い。専用のサポート要員が必須となる。教育を主とした仕事、研究費獲得のためのデザインや学会等の公告・運営を専属で補助・代行する仕事、など現在よりも細かい区分の研究関連職業があると良い。また、特に医学系の公募では即座に医療現場に応用可能な技術の開発に関するものが比重が高く、息の長い基礎研究などが難しい。また、良い申請書を書くためには予備実験を行う必要があるなど、一度研究費が途切れると負の連鎖に入りがちな気がする。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、助教、研究員クラス、女性)

49 現状では教員・研究者全員が予算獲得のための申請書作りを年中しているようになっており研究時間を圧迫している。一方採択率は概して低く申請書作りに費やした時間の殆どが徒労に終わることが多く、日本全体としてみると大きな損失につながっている。また近年の風潮として、若手研究者が優遇される制度が大幅に増え、そのような機会を増やすことは良いことだが、業績を積んできた中堅以上の研究者にとっては逆に不遇な風潮となっており研究分野全体としてはバランスが崩れ最適な配分になっていないように思う。また申請書の採択率を上げるために本来自分が継続したい(しなくてはいけない)重要な取り組みと並行して関連した新しいことを始めることが必須となり、新しいことに挑戦するきっかけを与えることはいいことではあるが本来それは萌芽的研究予算でカバーするものである。そういった風潮により、研究者が元々やりたかったことに専念できないことが多々起きている。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)

50 各大学内部の評価において引っ張ってきた資金の大小が一人歩きしている現状を適切なものとは思っていません。金額の大小は必要に応じて決まってくるもので、重要性とは異なるはず。無駄を発生させかねないものであるように考えます。また、このこととリンクしているように思いますが、プロジェクト的な研究支援は適当なものか怪しいと思います。ここで、問3が重要なので意見を述べます。自分の研究分野の歴史を少し前に詳しく検討した時に気がついたことは、いつも時代を画するものはそれ以前は研究上の「田舎」から生まれています。つまり現時点での尺度で測りづらいものです。戦略的に配分と言っても戦略は当然、現在の目立っている分野、すなわち「都会」の研究を重視されるのですが、それは研究の歴史に完全に反した投資計画です。故に、問3-02は重要だと思いますが、年々プロジェクト的なものを重視するようになっており適当ではないように思います。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)

51 我が国の基礎研究のための研究費とその獲得機会は、圧倒的に少ない。各大学における予算もほぼゼロであることから、自由な研究というよりもむしろ当てに行く、平凡な研究テーマになっていく。JST・AMED・NEDOなどは、特定の分野に偏っていて、基礎研究を支援しているとは考えられない。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)

52 多面的に、研究支援や評価の方法を検討されており、その点は前向きだと思います。しかし、一方で、やはり的を得ていない指摘や評価が多く、結局、特定のグループに大きな研究費が集中し、特に評価見直しが適切ではないと思われることが多くあります。その点、基礎研究の多様性はほとんど無く、極限られた分野(エネルギー関連、医療関係など)のみの基礎研究が認められている(すなわち支援が大きい)ように思えます。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)

53 基礎研究にはもう少し予算を掛けるべき。欧米諸国、中国に比べると、研究費の総予算が少ない。基盤的な科研費は全体の額がかなり低い。多様性を生み出すことを期待するならば、科研費の基盤研究の額と件数を増やすべき。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、女性)

- 54 回答者の研究領域は応用言語学(社会言語学的見地からの外国語学習)ですが,科学研究費の分野に適切なものを選ぶのに苦労しています。したがって,302の多様性は不十分(1)を選んでます。また,303,304は日本が欧米の研究に追従している感があるため,不十分(1)を選びました。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 55 基礎研究費は広く薄く継続的に配分されることが重要(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 56 数学全体ではわからないが,私の分野(代数トポロジー)では基盤Aを一つも確保できておらず,比較的海外の研究者とのつながりが多い分野であるにも関わらず,なかなか大きな研究集会が開けていない。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 57 科学研究費を取るためには,ある程度進行中の研究課題で申請する必要がある。全く新しい挑戦的課題では科学研究費を取ることは難しく,自然とそのような課題に挑戦しようとする気力は失われていく。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 58 問3-06に関して,ここ十数年の博士進学数低迷によって,アカデミア研究者人口のバランスは大きく変化しているが,研究費の配分がそのバランス変化に対応したものになっているかどうかは一考の価値があるように思う。最近では大学で30代前半の助教候補の人材を見つけることに(トップ大学でも)以前では想像できないような苦労を強いられている。これはひとえに30代前半のアカデミア人材の激減を反映した現象である。一方,40代前半から後半には,(かなりの業績と実力を持ちながら)安定したポジションも研究費も確保できない人材が多い。現在の科学研究費政策はこのトレンドに若干追いついておらず,「実力ある中堅」に相当する層の研究環境に不安定をもたらす要素が強まっているような懸念を持っている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 59 大学教員が,1年のうち4か月くらい科研費で自分を雇用し,その間大学の業務から解放される仕組みを作ってほしいです。現在の状況では,一番業績を出せる年代の研究者が,大学の業務におわれて研究できません。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 60 分野ごとに見解の相違があるかもしれませんが,個人的には十分な研究支援が行われていると感じています。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 61 科研費の運用などは柔軟になっているが,全体として大きなプロジェクトを持っている先生の周りのサテライトプロジェクトのほう(インスタントに成果が出やすいことも相まって)採択されやすくなっており(審査項目から見ると当然ではあるが)多様性の確保につながっていないのではないかと。また,全体として予算が限られていることからすぐに成果が出そうな研究への偏りが著しいのではないかと。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 62 挑戦的な取り組みとは,本来,成果を保証できないような取り組みのほうです。中間・事後評価という成果の達成具合で評価するシステムで挑戦的な取り組みを募集しても,期間内の成果がある程度見通せる研究,保証できる研究でないとなかなか申請することが困難です。本来,挑戦的な取り組みにおける中間・事後評価での達成度は,確率的に低くならないとおかしいです。その一方で現状の挑戦的な取り組みという枠組みでの研究の達成度は高いと思います。なぜなら研究者は,今後の研究予算の獲得を見据え,達成できるような取り組みに落とし込んでいるからです。なぜ挑戦的な取り組みが減っているか,それは評価と管理によって真に挑戦的な取り組みをした場合,確率的には将来不利になるシステムになっているからであり,挑戦的な研究者は淘汰されていると思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 63 評価は論文実績を重視して行うべきである。そうでないから,日本の論文数が減っている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 64 研究費はあるが,ポストが十分に用意されていないように思う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 65 若手研究者が自立的に研究を進めるために必要な競争的資金(1000万円を超える)が十分ではなく,基盤研究(B)の若手研究者優遇措置は終了しない方がよかったのではないかと考える。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 66 科研費は,十分とは言えないが,苦しい財政状況の中で努力はされていると感じられる。少なくとも,アメリカの研究者と比較して,予算申請にかかる時間は少なくすんでいる。現状では,研究業績のない研究者にほとんどチャンスがないので,少額でよいのでより高確率で受給できる研究費を新設して頂きたい。科研費の審査は,審査員の担当する申請書の件数が多すぎ,すでに破綻している。採択されるべきでない提案が採択されたり,その逆も多く起こっていると推定される。資金配分機関については,ステージゲートの仕組みにより,本当に日本の研究の質が向上したか,検証が必要である。一方,JSTのさきがけは,研究開発と人材育成,縦・横の人脈形成が一体化しており非常に有用である。より拡大してもらいたい。プロジェクト評価については,多くのプログラムが,短期的・直接的な利益・成果を求め過ぎである。逆に,長期的に支援すると称して10年のプログラムなどもあるが,そもそも10年先まで研究の進捗を予測することは不可能であり,結果,ウソっぽい研究申請が多く提案されることになる。長期的な支援とは,確実に利用できる基盤的予算と,研究の進捗に合わせて挑戦できる大型予算が常にある事により達成されると思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 67 競争的資金の比重が大きくなりすぎたため,研究の意義や質ではなく,短期的に論文数を増やすことが目的になってしまい,時間がかかる研究や挑戦的な自由な研究が極めてやりにくくなってしまっている。良い研究や意義のある研究であっても競争的資金が取れないと,論文数が減り,それによりさらに競争的資金が取れないという悪循環がおきる。これが適切な研究環境支援とは全く言えない。短期的な成果を期待せず,長期的な研究ができるような研究資金の配分方法でないと,ますます国際競争力が落ちると考える。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 68 公的研究費については,基礎研究から特定目的の研究まで様々な研究費でカバーされていると思う。ただし,研究費申請の際に特定の研究計画に基づく専門的な装置等は申請しやすいが,逆に,基盤的,汎用的な装置は必要性や共通利用頻度が高いにも関わらず,申請しにくくなっている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 69 真新しくなくても産業が求めているような基礎研究が,企業も大学も予算がつかず,できなくなって来ていることはこの国の重大な問題と考える。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

- 基礎研究の多様性を確保しイノベーションを生みやすくするためには、研究費の獲得を研究者に強要しないことが大切と存じます。なぜなら、第一に、研究スタイルによって必要となる研究費の額は全く異なるからです。第二に、多額の研究費が必要になるのはイノベーション後の研究であり、イノベーションそのものではないと思われるからです。第三に、研究費を保有することで、研究者の内発的動機とは異なる多くの気遣いや作業が生じ、かえって研究の自由度と時間が奪われることがあるからです。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 70
-
- 超大型研究費を獲得する研究者・研究機関と、それ以外の、研究資金の差が大きい。小さな額のもは充実しているが、中間を厚くすることが必要だと思われる。イノベーション創出を進めるには、そのための体制整備および人材育成をより拡充する必要があるだろう。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 71
-
- 競争的資金にバイアスがかかりすぎているように思う。日本のものづくりの強みは、ものすごい数の学生が、ある一定の教育を基礎的な研究を通じて得られていたことも大きい要因と思いますが、現在は競争的資金を持っていなければ、十分な研究を通じた教育がでないほどの基盤的経費の水準になっていると感じています。同じ大学の中にも教育格差が生まれているのではないかと懸念と、日本のものづくりにも悪い影響がでてくるのではないかと心配があります。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 72
-
- 挑戦的な研究を奨励する機運については、不十分ではないかと危惧している。若い段階から特別研究員の申請があり、学位を取得した後は職探しや競争的資金の獲得が待っており、そうすると成果が出やすい研究に従事するインセンティブが強く働きすぎる。私自身テニュアトラック教員の時にそのようなスパイラルに陥り、研究をするモチベーションをなくしてしまったことがあった。今はそうした点よりも、好奇心や挑戦したいという気持ちから芽生えた研究を志しているが、その一方で毎年の評価や自身の研究をインパクトファクター等で測られるような環境があり、真の好奇心に基づく研究を進めるためには強い気持ちが必要だと感じている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 73
-
- 競争的研究資金の提案・報告・事務書類の作成に、研究時間が奪われている。直接経費で事務員を雇用できるようにして、せめて事務処理の時間を研究時間に回せればと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 74
-
- 最近の受託研究では、流行の研究テーマが取り上げられることが多いのが現状である。基礎研究よりアプリケーションを加味した応用研究をしなければ予算が取れない仕組みになっており、基礎研究にも予算を配分するシステムを作ってもらいたい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 75
-
- 自分の関連する分野では、独立行政法人の募集する若手研究支援などを活用することにより、若手研究者が新たに発案した研究のスタートアップ支援など受けられるため、自由な発想で着手した研究の初期の助成を得る機会があり、若手育成に役立っている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 76
-
- 子育てがひと段落して、研究を加速したい時期に既に応募できない年齢になっている研究費がある。子育てによる研究中断期間が考慮されていない研究費があるが、全ての研究費に置いて考慮頂きたい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 77
-
- 科研費などを取得することで、他の業務を減らすといった対応はないので、研究費を取りに行かない教員ほど楽をしている印象が強い。研究を積極的にやっている教員の業務を支援する仕組みや、研究に利用する空間を多く用意してもらえるなどの支援がほしい。研究員を雇えばよいのだが、現状の研究費では難しいと言わざるを得ない。エフォートを確認されるが、結局過剰労働になる事が常のように思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 78
-
- ・諸外国に比べると日本には応募可能な研究費が色々あるが、日本は研究費の申請書作成や面接対策等の労力が大きすぎて研究者の研究時間を奪っていると感じる。そのぶん日本人研究者は書類作成やプレゼンがうまいという評判があり、それは悪いことではないが、研究者を本業に集中させる仕掛けを作る必要がある。・JSTは先進的な取り組みをしている印象がある。・AMEDは採択者がどうにも偏っている印象がある。・研究に集中できるように、パイアウト経費をもっと大幅に使えるように認めて欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 79
-
- 研究者は、研究資金の獲得およびその成果報告に多大な時間を要している。そのような状況では、世の中に役立つ即効性の高い研究が求められることが多く、失敗が許されるようなチャレンジングな研究、基礎研究に費やす時間が少ない。研究補助人材も不足していることから、基礎的な研究力の低下が懸念される。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 80
-
- 新しい面白い現象がでてきても予算に色が付いていない法人運営費が少なく、その場の発想で実験を展開しにくい。競争的資金を得るために研究計画書を立てても、実際はそれとおりいかないことがほとんどである。作文上の辻褄を合わせるために色々と頭を悩ます時間があったと感じる。研究資金を広く配布することが重要と考えられる。また競争的資金は採択されなければ配当額は0円であり、次回ブラッシュアップするには手弁当で予算を工面する必要がある。大幅減額でも構わないので、お試し実験に取りかかれるぐらいは予算配当が欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 81
-
- 現在の仕組みでは、基本的に昔から国のプロジェクトになっている分野の研究は研究費を回すことができ、雪だるま式に業績も稼ぐことができるが、新しい技術を開発しようとした時に安定した研究費がない。それは創発でも同じであり、さきがけで採用されているトピックを研究している人材が採用されており、さきがけに乗っていない分野の研究をしている研究者のためのサポートは極めて少ない。もし、そういう人材を創発でサポートできないのであれば、グレードが一つ下の研究費を用意して欲しい。現状では、日本人の好きな長い間安定して結果を出しているところに引き続き投資を行うだけで、新たな技術を生み出すためのきっかけを与える支援は科研費のみしかないと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 82
-
- 選択と集中が多いため、創発研究のような分野を限定しないプロジェクトが多くなれば良いと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 83
-
- 一部の科研費を中心に競争的資金の繰越ができるものも増えてきているので、柔軟な研究計画に対応できるようになってきていると感じている。複数の研究分野・領域にまたがって研究しているが、国際的にも誇れる研究成果が出続けて、一定の存在感を示し続けている分野もあるが、30年前には国際的にトップを走っていたものの、この10～15年で後塵を拝したと感じている分野もあり、そういった分野ほど遅れていることに対する危機感が薄いと感じる。工学分野で設定された大型の競争的資金で行われた研究においても、その後のイノベーションにつながっていないものも多々あり、終了直後の事後評価は必要と思うが、もう少し時間が経過した後の客観的評価も必要と思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 84

- 85 事前評価,中間評価,事後評価と評価ばかりでうんざりである。獲得した研究費も,何に使ってはダメだとか小さな決め事が多くて,それを考えながら予算執行するのは正直疲れる。研究費配分機関は,一度研究を進めさせることを決めたら,ゴチャゴチャ出ししないので,研究者の自由に任せることが,研究の進捗には最も重要と思う。評価ばかりを気にした小さな研究成果しか生まれない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 86 研究者が自由な発想で使える研究費が少ない。また,政府主導の一定の目的を持った大型予算は,私の見る限り,その多くが無駄に終わっているのではないかと。誰かが旗を振り,大きな予算を投入すればイノベーションにつながるというのは,まったくの勘違いだと思う。もちろん,有望で一定の道筋がついているものについては,予算の投入によって進展が早くなると思うが,そういった有望なシーズがきちんとしていないものにも,大型予算をつけようとするので無駄に終わってしまう。有望なシーズは,ある程度,ランダムにお金を撒いて,研究者に自由に研究をさせる所から始まる。そういった自由度のある研究費が少なくなり,息苦しい感じがある。クーポンを配る事務費が900億円とのことだが,それだけあれば900万円の研究費を一人の研究者に配れる。そちらの方が,次世代に有望な種を生む,有効なお金になると思う。具体的に言えば,もう少し少額の科研費(年間100~200万円程度)の採択率を上げてもらえたらと思う。少額の科研なら,半分くらいは当たる状況であって欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 87 大型予算がついた研究テーマに研究者が集中する結果,私が研究者になりたての頃(20年前)と比べて,明らかに研究テーマの多様性が失われている。この問題は,日本を訪れた海外の研究者から指摘されて,その通りだと感じた。海外に目を向けると,研究テーマの多様性が担保されており,結果として,海外と日本の研究者の視野の広さについてのギャップが開きつつあるのではという危機感を感じている。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 88 研究費の使用に関わる手続きがもう少し柔軟な形になると良いと思います。例えば,3年間の研究期間があるにもかかわらず,契約は単年度ごとで,毎年交付申請書・報告書の作成に追われます。また研究費の使用も1年間ごとにきっちり収支を合わせる形(持ち越しはできませんが手続きが必要です)ではなく,3年間なら中間報告を一度挟み,報告書は最後1度にまとめるという形にはできないのでしょうか。研究に携われる時間がどんどん少なくなっているように思います。また若手(45歳未満)の支援は充実しましたが,ちょうど45歳~50歳くらいの年齢層の研究者は,制度の狭間でサポートを受けれず苦しんでいる人が多いのが実情です。現在,(特に医学部系は)50歳前後で独立する研究者が多いので,せめて50歳前後くらいの人を対象に含む形にしていただけたらと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 89 問3-07について 学生の出張などに対して,理由書が求められる。また,事務用品の購入なども制限があるなど科研費と比較して使にくいと感じることが多い。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 90 イノベティブな研究活動を実施するにあたり,大学教員が研究活動に使える時間が短いと感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 91 資金配分機関からのフィードバックが限定的であり,研究提案書の何がどう悪く不採択になったのか分からないため,次回への改善ができない。生命科学の分野では,一つの研究テーマがまとまるまでに5年以上かかることが少なくない。従って,研究費の事後評価は,交付期間直後ではなく,さらに長期的に見て行わなければならない。また,交付期間内に論文を投稿することが困難であるため,論文掲載料を支払うことができない。論文掲載料分の資金を残しておくようにしてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 92 すでに,よく知られている意見であるが,本邦において,ボトムアップ型の研究を支援する研究費の採択件数,採択額が少ない。科研費の基盤研究が,それに相当するが,基盤BおよびAクラスの研究費が,極めて過当競争になっていると感じる。審査員を行って感じたことだが,自らの研究成果を基盤に発展させて行こうとする「真面目な良い研究」が不採択になり,研究シーズとして葬られることが多く,極めて危惧している。また,萌芽的研究は,探索性の高い研究を支援するものであるが,やはり,採択件数が少なすぎると思われる。その結果,イノベティブなインパクトの印象が強く実際は実行性の低い課題が,審査委員の目を素通りし採択される傾向があり,やはり「真面目な良い萌芽的研究」が多く不採択になっていると感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 93 ファンディングシステムは最悪だと思います。独立してもまともに研究を始められません。トップダウンと選択と集中がすべての弊害だと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 94 JSPS自体は基盤研究・挑戦的研究の推進に積極的に取り組んでいるが,特に回答者の分野では実際に審査にあたる委員等が社会実装を研究に求める傾向が強く,結果的にその目的が達成されているとは言い難い状況となっている。また研究者の高齢化によりベテランが研究費を確保し続ける一方で,若手への支援を強化する結果,最もアクティブであるべき中堅研究者への支援が空洞化している印象がある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 95 基盤的な研究に関する支援が少なく,出口の見える課題に予算を割いているように感じる。特に科学研究費補助金など,基盤AやBの申請者が減少しており,その分各領域ごとの採択数が減少し,長期的な視野での研究の遂行が困難となっている。各領域ごとに一定の課題数の採択を行うようにしなければ,今後多様性のある研究が国内で発展しにくいと思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 96 研究費の増大を求めます。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 97 研究費申請書の採択に関する評価は,日本以外で研究活動をする人に依頼しない限り,political powerに依存した偏ったものにならないを得ない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 98 研究費の使い勝手をもう少し良くしてほしい。単年度で区切らずに研究期間内は年度を跨いで使えるようにしてほしい。大型機器的リースなどは単年度だと基本的には組めないで,不便です。また,研究費の使用期限は年度末(3月31日まで)にもかかわらず,書類手続きの都合上,所属機関では締切が2月末とされている。経費に関する書類の締め切りを翌年度の4月末などにしていただければ3月末まで予算が使えると思うのですが。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 99 研究費の選択と集中,という方針のもと,短期的あるいは分かりやすい成果が期待できる研究に研究費が集中している。また,科学研究費の配分を若手に厚くすることはよいことではあるが,逆に,一見地味な,しかし着実に地味に積み上げられた研究に対する研究費の配分が削られており,基礎研究領域の研究者人口の減少,基礎体力の減少を実感している。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

- 100 日本の公的機関による外部資金の供給は一時的なものが多く、その分野または研究トピックの恒久的な発展を支援するものからは程遠い。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 101 問3-06にある、中堅以上の研究者が安定的かつ十分に研究費を確保できるための取組は、若手に研究費を分配するよりも先に、今すぐに行うべきである。そうしないと、研究室の中心にある研究者が、近い将来十分に研究できなくなると思う。研究室の中に、中堅以上の研究者が充実していなければ、そこからは有能な若手は育たないと思う。AMED,科研費含め、本来であれば、有望な「プロジェクト」に対し研究費の支援があるべきと思うが、現在はプロジェクトに関係なく、「若手枠」のようなものが先に決まっている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 102 毎年度末の2~3ヶ月間に予算の執行処理のために経費支出に制約を受けるため、研究活動に支障が生じるのは大きな問題と考える。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 103 AMEDが選定する課題の透明性に疑問を持っています。課題が発表されてから締切までの期間が非常に短い場合は多くあり、すでに候補者に目星をつけた出来レースなのでは、疑ってしまいたくないような場合があります。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 104 一部の研究室に資金が集中している印象がある。例えば同一研究テーマで教授がある大型プロジェクトで研究費をもらい、准教授や助教も同一テーマ(題名がちよっと違う)で別の大型研究費をもらうなどの事例がかなりあるように思う。インパクトファクターばかりに汲々とし、短期間で成果が出しにくい重要なテーマが掘り下げられていないように思う。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 105 課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境は十分ではないと感じる。創発のような課題自由型の研究費がより増えた方が良いと感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 106 AMEDなど多様な公募型の研究支援がある点は素晴らしいと思います。ただ、3年毎の短期間での成果提出を求められており、分野によっては継続的な取り組みが難しい場合があります。また、類似の研究が複数の重複する研究者で実施されている場合があり、より横断的な研究費の利用ができれば、成果を出しやすいと考えます。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 107 医学系の「医学科」ではない分野だと、同じ土俵に立たされ、比較をするので、結果的に研究費にチャレンジしても「治療」が優先され、「予防」「ケア」がないがしろになり、まったくもって研究費の配分がなされていない状況であると感じます。医学系の研究は全てが基礎系や実験系、臨床系だけではなく、人文社会学系のソフトの部分の拡充も必要だと思いますが、研究費を取得できる人たちは「モノ」を開発しないと評価されないというもどかしさがあります。疾患や障害を持つ人たちのケア、制度を作るための研究や、「予防」を大事とするものに対しては、結果として研究費は配分されていない現状です。頑張りたくても、挑戦して様々な研究資金にチャレンジしても、テーマとして、分野としても無視をされ続けていると感じています(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 108 限られた大型の競争的資金を獲得しないと研究機器を購入することが困難である(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 109 特定の研究者(自分ではない)への研究費の集中はよく感じますが、悪いことだとは思いません。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 110 問3-06(306)に関して、中堅以上というよりは一部のトップ研究者への過度な集中が問題ではなからうか。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 111 世界の研究者と対等に研究するために必要とする経費は、年々増加していると考えます。もちろん科研費などの総額が年々増加していることも知ってはいるが、その増加幅が不十分もしくは配分時の偏りにより、有効的に行き渡っていないと考える。選択と集中も大切であるが、どのような研究テーマが飛躍するか予想が難しい基礎科学などに関しては、全体的な大学の研究予算を向上させボトムアップさせることも重要である。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 112 科研費は教授クラスが科研費BかCに落ちてきて、助教クラスの中堅と競合している。博士取得10年目以降の若手枠から離れてから資金獲得が厳しい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 113 資金を自分で獲得することが要求される時点で、研究は歓迎されていない印象を受ける(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 114 備品の納品は12月中旬に納品完了が求められ(大学の事務が「念のため」といって早め早めに期限を設定しているのでしょうか)、4月すぐには研究費の執行が始められないなど、一年の1/3は自由に物品購入が出来ないという制度は研究の迅速な遂行を妨げていると思います。研究者の雇用、研究費の両方に長期的な安定性がなく、大学では教育業務も多く、挑戦的な研究を遂行するには厳しい状況であると言わざるを得ないと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 115 欧米並みに、基盤Bクラスでもポスドクを雇えるくらいの科研費がないと十分なアウトプットは出しづらい。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 116 基礎的研究に対する研究経費の総額がもともと少ないことがまず問題である。加えて、研究費の集中配分が行き過ぎており、配分された額に見合った成果を上げられていないと思えるプロジェクトがみられる。かつての校費を再拡充する必要はないと思うが、科研費の基盤研究B、Cクラスの配分率、総額の拡充を望む(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 117 科研費の申請額と実際の支給額にかなり差がある場合がありますが、もう少し解消できないでしょうか。基盤Bクラスの採択件数をもう少し増やせるとよいように思います。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

- 301: AI,データサイエンスの分野での「探索・挑戦的な研究」が容易に認められますが、従来の研究分野における「探索・挑戦的な研究」はあまり評価されていないと感じています。302: 基盤Cの科研費の程度の支援があれば、数学の基礎研究では基本的に問題なく実施されます。ただし、日本の研究者数(アメリカ・中国と比べて)、海外研究者との交流などは不足しているので、研究多様性は足りないと思われます。303: 30年以上にわたって、複数の研究グループの努力によって世界研究者が関心を持たれた数学の難問(3次元流れの計算機援用証明など)について、画期的成果が出されています。304: 研究の成果より生み出したイノベーションが少ないというイメージがあります。研究の成果によるイノベーションを創出するための支援制度(その名目の研究経費と審査制度など)が望ましいです。305: 大型研究経費は、若手研究者の安定な雇用に対して重要な役割を果たしています。ただし、大型研究経費は数の限りがあり、「有名な研究者」が従事する研究テーマに集中しています。このような制度では、多様な基礎研究の確保するのは難しいです。代わりに、JSPSの「外国人特別研究員」のような「若手研究者+ホスト研究者」の制度を日本の若手研究者にも多く(千人程度)提供すれば、より自由な研究グループの組み合わせが可能だと思います。近年、「卓越研究員事業」の制度が新しく導入されましたが、「若手研究者+研究機関」のモードでは、個々のホスト研究者が自分の希望で参加するのは難しいそうです。また、毎年、20~40人程度の卓越研究員の支援は全然足りないと思います。308,309: 研究費や研究プロジェクトの評価については、研究成果の産出と公開化をより重視してほしいです。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 118
- 119 以前よりは、若手支援、挑戦的支援が盛んになっているが、どの機関でも、特にトップダウン型においては、結局のところ有名または既に実績のある研究者に予算が偏っている。これは、予算の成果の仕組みを正しく評価し、国民にわかる形で説明が出来ない、もしくはする能力が予算配分側にないため、結果的に採択を、既に実績があり失敗の恐れがない研究者に割いて、安全策を好む傾向にあると感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 120 基礎研究の多様性や新たな成果などを創出するための予算などの気運は感じられるが、書類作成等に追われ研究をする時間が確保できないのが問題(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 121 国際的な競争力が最近では極端に落ちてきている印象がある。中国などは自分達で論文集を立上げ、あまり程度の高くない論文でも数を出さず競争に打ち勝つような戦略を立てている。日本は政府が研究費を削ったり学術的な組織を軽視する風潮があり、研究のイノベーションが以前はあったのに、今では多くのブレインが海外へ流出してしまっている。(ノーベル賞受賞者が日本に残らない理由がそこにあるはず)根本的に基礎研究の自由度を見直してイノベーションを支えて行かないと将来はない。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 122 科研費はそれなりに配分されているし、私が若い頃に比べればずっと使いやすくなったと思う。ただし、本当に日本の科学技術発展のために適切に配分されているかという疑問である。科研費獲得が業績評価に繋がるため、申請書書きが得意な人が必要以上に申請して獲得している。研究評価は結局のところパブリケーションの量に重点が置かれているが、仕方のないことではあると思う。とは言えじっくりと腰を据えた研究はやりにくくなる一方であり、小手先の器用さだけを生につけた若い研究者が増えているような印象を持っている。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 123 似たような内容で異なるカテゴリの研究費をたくさんもらっている人がいるような印象があり、資金配分がかなり偏っている。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 124 国の主導する公募型研究プロジェクトについては、やや偏重のきらいがぬぐえず、国立大学や研究機関が有利との感想です。今後の日本の科学技術力の育成・堅持のためには、より広い枠組(国立・私立・研究機関・民間)での研究プロジェクト、実施の必要性を感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 125 科研費、NEDO、JSTの公募型研究費に関して、課題だけでなく手法まで限定する形式が増えているように感じる。これまで複数の分解性プラスチックのプロジェクトから誘いがあり、一部には参画もしているが、いずれも分解方法に関する細かい指定があり、その多くで欧米で主流のケミカルリサイクルやアップサイクルは助成対象外とされていた。私が開発したリサイクル技術も対象外で助成を受けられず、他プロジェクトとのバランスから人員を大きく割り当てられない状況が続いている。一方、この間に当該技術を模倣した海外の後発グループが現れ、潤沢な資金をバックボーンに積極的に博士研究員を配置しており、追い抜かれないか焦っている(論文ではオリジナルは私の発明と記載してくれているので、良心的ですが)。大型プロジェクトは研究者が連帯する必要があるため、流行やそれまでの研究実績に配慮した設定が重視されることは理解できるが、同時に突然変異的な単発型のブレイクスルーには対応できない。課題を設定する一方で、手法や研究哲学は限定しない、科研費と大型プロジェクト(CREST連動のさきがけ含む)の間の公募型研究費を設定することを提案したい。突然変異的な成果は、研究者も予想外の成果であることが多く、受給している研究費の計画とは別の単発企画として独立させることが望ましい。科研費成果からイノベーションに繋がる独創的研究が現れた場合に、その加速資金を短期型のスピンオフ課題として追加申請できる制度が欲しい。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 126 現在の日本の研究費の配分は、極めて問題があると感じています。資金を集中的に出すべきところには十分に資金が集まらず、基礎研究を含む将来に花が咲く長期間の研究開発が必要なところにも資金が集まらず、中途半端なところにかかり資金が滞留していると感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 127 現状のような研究計画を重視した研究助成も重要ではあるが、論文数などの業績のみで(もしくはそれを最重要視して)獲得できる研究費を一定数、国が用意すべきだと思う。研究費の獲得が、研究業績の多寡ではなく、研究計画の見せ方で決まってしまう現状の審査に違和感を感じている。また、若手の行う研究内容を、ベテランの研究者が審査することを全て否定するつもりはないが、偏った審査になっているのではないかと訝しく思うことがある。そもそも、若手が考える挑戦的な研究を、なぜ年配の研究者(それも、自分よりも研究業績が少ない方)が評価できるのかと不満を感じることもある。主観的な基準で選考するよりも、論文数など客観的な基準のみで評価する方が、クリアでかつ迅速ではないか(しかも申請書作成の負担も審査の負担も少ない)と思う。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 128 資金配分機関からの書類が多すぎて、研究活動に支障が出るほど。事務の方がいない研究室はどう対応しているか(対応できているのか)疑問。報告書の提出回数も多すぎる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 129 各分野において、自由に、手軽に、そんなに費用のかからない共用機器センターを、国が主導で設置してもいいのではないかと思います。装置借用に苦勞している若手や研究者は多いと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 130 実力のある研究者は安定的に研究費を獲得できていると思いますが、委員会など忙しいため、研究を進行させる時間や学生を指導する時間を確保することが大変であるような状況だと思います。学生数に対して、教員の数が圧倒的に足りていないと感じます。また、民間研究費だと、実用性などが重視されるので、長期的に挑戦する研究だと採択されづらいため、公的機関での研究費の額が増えることも望ましく感じます。例えば、若手研究でも最大500万程度ですが、直接経費だと、結局350万程度になるので、実験を実施したいとなるとなかなか額が足りないという印象です。全体的なバランスは大切だと思いますが、資源が少ない日本においては、人材教育は重要となるので、きめ細かな学生指導となると、研究費はもちろんのこと、教員数は大切だと感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 131 私の分野の研究活動は基本的に論文競争に勝つことと学術的な独自性を有することで成り立っているのですが、自分の分野で最先端の装置を有するか、高機能性の新規材料を最初に計測できるコミュニティに属しているかが重要だとは思いますが、この二つは大学内の研究支援では得られないが、政府型の公募型研究予算を得ることで得られるようにはできています。学会発表レベルでは目を見張る結果を出している研究者は多いのだが、国際的に突出しイノベーションを行うためには、発信方法(論文の書き方,特許の取り方,高いインパクトファクタージャーナルに通るための国際的な信頼を得ているかなど)に問題があるとは思っています。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 132 当該の研究分野において、様々な研究課題に対して公募等による支援がなされていると思う。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 133 教授職の教員が大きなプロジェクトを当てているのをしばしば目にしますが、その予算(数千万円～億)に対し、科研費の基盤研究C以下では、評価装置を購入するのも難しい金額設定(全額500万円以内,うち,3割は間接経費)に感じています。潤沢な資金を得ようとすると大型のプロジェクトを当てる必要があるとは思いますが、いわゆる研究基盤を築いたり、根幹となる装置を導入することは、数百万円の資金ではとても対応できないと思います。特定の研究分野やそこに携わる人だけが資金をうまく使い、それ以外の人はお金のない中で研究をするという状況が当たり前になっているように感じられてなりません。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 134 最近の若手研究者育成支援における国の挑戦的な取り組みは高く評価できる。その一方で、若手の基準とされる45歳を過ぎた後の、シニアな研究者の競争的資金の獲得については厳しい状況になっていると考える。自然科学の分野では、技術革新によって数十年間隔で重要なブレイクスルーが生まれることがままある。時代とともに研究分野の盛衰はあるが、優れた人材が絶えてしまうことのないように、多様な基礎研究分野を、持続的に支援することが重要だと考える。私が専門とする植物科学は国際的に日本が特に強い研究分野である。その理由としては、過去約20年にわたって持続的な人材育成に成功しており、若手研究者の海外留学も活発で、中堅以上の年齢層になってからも質の高い研究と教育を行っている研究者が多いことが考えられる。また、医学や工学などの研究分野に比べて、比較的少ない研究予算で高水準の研究成果を挙げることが可能である。従って、研究者は大学の規模や研究環境にあまり影響を受けることなく、共同研究を上手く行うことで質の高い研究を続けることができるのが植物科学分野の強みだと考える。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 135 自身の能力によるところが大きいのでなんとも言えない部分だが、総じて競争的研究費の競争率が高すぎると感じる。申請までの多大な労力を考えると、毎年不採択を繰り返している現状はかなり負担である。近年の学内の基盤研究費の激減も追い打ちとなっている。しかし、自分と同分野にも独創的なテーマで大型資金を次々獲得している研究者も少数ながらいるので何とも、内発的な部分も大事にはしているが、共同研究先の意向や分野のトレンド等との折り合いのつくテーマで細々と研究をしている、という自身の現状は標準的な大学研究者像にも見える。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 136 Withコロナの時代にそくした、国際共同研究の支援体制がとぼしい。たとえば完全にオンラインで終始する国際共同研究を支援する助成金制度が必要である。また必ず海外に一度は行く必要がある制度だと、14日の待機の問題など、国内の教育研究活動との両立が困難になる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 137 「実力のある研究者」という解釈の仕方が非常に難しいと思っています。論文などでの数字評価のみで判断する現在の評価体制を少しずつ変えていくことが我が国の人材発掘の上では重要です。論文評価はわかりやすい一方で、研究者の本質「発想力」「忍耐力」「チャレンジ力」などは評価できません。著名な研究者のもと、大きな大学では表面的な数字は上がります。一方で、地方の大学などでは人材は埋もれてゆくばかりで、宝を見逃すことにもなります。具体的なアイデアを出して、人材発掘のプロセスを見直す必要があります。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 138 繰り返しになりますが、我が国の地方国立大学では、研究費の不足が極めて深刻です。研究を諦めている教員も現れ始めました。このような状況で世界に通用する研究を行うのは、年々難しくなっています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 139 研究以外の用務の多さ、諸々の手続きの煩雑さや制約が、国際的に突出した成果やイノベーションにつながる成果を出すことを難しくしているのではないかと。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 140 コロナ下にあって特に緊急時への研究体制構築が急務であると感じた。大臣確認の承認を取ってから研究を始める頃には海外では既にその研究は終了しているという事態もしばしば目にした。良い機会であるので、オールジャパンでよく討議して、緊急対応の研究体制を構築する必要がある。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 141 306中堅以上の研究者への研究費の配分について 現状、若手研究者優遇に寄りすぎていて、指導学生を多く持ち、若手研究者よりも研究資金が多く必要な中堅以上の研究者が最低資金も確保しにくくなっているのではないかと感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 142 多様な基礎研究に対する安定的な研究費の投資を求めます。最近、欧米諸国の物真似のような研究が横行しており、またそのような研究に予算が集中している印象です。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 143 挑戦的な研究や革新的な研究を推進するために、そのようなプロジェクトを選んで支援することには一定の意味があるかもしれませんが、しかし、それらの研究が挑戦的あるいは革新的であるかどうか、事前に見定めることができるとは思えません。ごく一部の研究に資金を重点的に集中させれば、研究の多様性は明らかに損なわれます。将来誕生するかもしれない挑戦的・革新的研究の素地を奪うことにもつながります。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 144 研究資源の「選択と集中」により偏った研究費配分になっていると感じる。その選択が正しいのか？流行や注目されたときにはそのテーマはすでに革新的ではない。したがって、基礎研究についてはある程度は広く浅く配分して、すそ野を広げることがブレークスルーを生み出し、頂点を高くする。効率化を求めすぎると多様性は失われる。一見無駄に見えるものが、変化への適応性であり、生き残りへの鍵である。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 145 基礎研究を行うための予算が競争的資金のみでシーズを生み出すような研究には少ない研究基盤経費などから捻出する必要があり、非常に厳しい。現状、支給される年間の研究基盤経費は20万弱では十分な基礎的研究を行うことができない。せめて50万くらいは支給できるように早急な制度設計の改善を望む。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 146 研究費の拡充が図られているのは感じるができる一方で、毎月の雇用費などの生活面での金銭事情を考慮して、研究者を目指さない人材が増えているように感じる。特に博士号取得者は一般的な大学卒の学生よりも5年近く社会に出ることが遅れ、その分の財産形成も遅れることから、自分自身もだが、今後のライフプラン構築に不安を感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 147 科研費をはじめ外部資金による研究費配分の偏りは著しく問題があると考え。中堅以上が所属しこれまでに十分に資金を受けている組織はますます業績を上げて資金を獲得でき、それ以外は基盤研究費が削減されているため研究をスタートすることすらできず、とくに若手研究者は任期更新のための研究成果を出すことが難しい。そのため基礎研究やイノベーションを生み出す研究は生まれず、すでに評価がされている機関による研究費を得ることができる評価されやすい研究ばかりが研究費を得る硬直した状況であると思う。その結果として世界的な論文発表数引用数などの評価でも日本の凋落は明らかであるのに、選択と集中を継続する姿勢は科学者としての分析視点に欠けており、なぜそのような非科学的な制度を継続するのか理解に苦しむ。選択と集中の視点による公募型研究費の偏重で日本の科学研究活動が促進された結果が得られているならそれを証明してほしいし、いつまで日本の科学研究活動を損なう「実験」を継続するのか理解できない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 148 問3-08における研究費の事後評価に関しまして、科研費の報告に関してはもう少し厳しい評価基準を設けても良いのではないかと思うことがあります。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 149 基礎研究者が対象にするJSPSの科研費の額が少ないため、JSTやAMEDなどに申請するが、そちらの要求が強すぎるため、基礎研究がおろそかになり、自身の研究方針に悩む基礎研究者が増えているように感じています。トップダウンとボトムアップの研究費の分配をもう一度検討していただきたい。異分野の融合という意味では、大学がもう少し頑張してほしい。外部の研究者に講演してもらう機会をサポートし、新たな研究を生み出すきっかけを創出してほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 150 全て不十分としましたが、努力されている、または努力していることは認識しています。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 151 研究そのものの支援だけでなく、それを取り巻く環境の支援が重要と思います。研究費を取っても、結局それをサポートするしくみがないため、研究者は逆に苦しくなる状況です。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 152 研究者が実質海外にラボを持ちつつ、客員教授などの身分を使って日本国内の研究費にアプライできるなど、研究の実体から解離した研究費配分の抜け穴はよくないと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 153 基礎研究の研究費の削減がかなり顕著であり(例えば学術変革研究Bの採択率が3%以下など)、イノベーションにつながるかもしれない研究にのみ選択的に予算が配分されている。ただし、どのような研究が真にイノベーションに繋がるのかという重要なポイント(研究費を選択的に配分する分野)に関して、多くの研究者の現場の意見が反映されていない状況にある。イノベーションに繋がる研究を事前に予想することは困難であるため、予算を選択的に集中して特定の分野に配分せず、基礎研究全体に配分する方が、イノベーションを生み出す研究成果が出る可能性を高めると思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 154 科研費の「挑戦研究」は理想的には優れていると思うが、当然のことながらチャレンジングな研究であるほど研究計画の評価に主観が入りやすく、評価者によって評価が割れやすい。その結果、選ばれるのは研究計画そのものより、実行可能性を担保する「研究業績」(調査には業績欄はないが、研究遂行能力について記載する際に主な業績を記載する)が優れた研究提案となってしまう。業績は乏しいが優れたアイデアを持っている研究者の研究が選ばれにくくなってしまっている。実績のある研究者は「挑戦研究」に採択されなくても挑戦的研究にチャレンジする研究資金・人的リソースを持っていることを考慮すると、むしろ「基盤研究B,C」レベルの充足率を「研究計画の評価(評価項目に「挑戦性」を加味する)」に応じてダイナミックに変化させる方が合理的ではないか、少なくとも「挑戦研究」は採択課題から実際にブレイクスルー的成果が生まれているか、評価すべき時がそろそろきているように思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 155 公的資金による研究成果の報告は、もう少し詳しく記載があつてよいように思う。しかし、当初の研究予定とは大きく異なる結果となる場合、ほぼネガティブデータのみで終わってしまう場合、研究期間は終了したが現在も継続中で(知財の問題等も含め)その時点ではあまり公開したくない(できない)内容を含む場合等、様々な場合が考えられ、一概には言えない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 156 一研究や講義以外の、書類仕事、調査(無線LANの脆弱性の検査、教室のパソコン全てのソフト何がインストールされているかなど)が非常に多く、はては、留学生の書類作成、ビザの取得の書類など教員や研究者でなくてもできる仕事が全て教員に押し付けられている。裁量労働制であってもどの人も時間は有限であるため大学からの事務的な書類仕事に時間を取られてしまい本来の研究や講義に十分時間を割けない。秘書や書類作成の支援者の必要性を大学はもっと理解すべきと思う。現在、自分自身はAMEDの研究費を得ているので特任教員を雇い雑務も担ってもらうことで研究を推進することができるが、もし科研費だけであればこのようなことは不可能と思われる。こういった雑務の多さが、研究費の配分の少なさに輪をかけて日本の基礎研究の発展を阻んでいると思う(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 157 一部の人しか高額のグラントが取れない状況は不公平だと感じる。コミュニティにずっといないと駄目(著名な研究者の弟子であるなど)なのはおかしいのではないか。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 158 問3-07について、人件費としての使用をしやすいしていただきたいです。日本の大学は研究以外の業務が多いため、できるだけ事務作業や研究補助職員の雇用をしやすいしていただきたい。また、バイアウト制度が導入されたものの、大学の上層部がこの制度を使用して授業を非常勤講師などに任せることを好ましくないといった姿勢のため、申請しにくく、本末転倒です。大学運営者へのこの制度の目的について教育を強化していただきたいです。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

- 159 本当の意味での基礎研究に対する資金的支援は、現在の日本においては絶望的な状況と思う。まず、基礎研究に関する理解自体が乏しい。今はどちらかと言えば社会実装などが重視されており、目先なんの役にも立たない基礎研究の関しての理解と支援は貧困である。基礎研究とは、目先は何の役にもたない。例えば、ノーベル賞を受賞したオワンクラゲの蛍光発光蛋白質の発見も、いまでこそ社会実装されているが、研究段階では単に「光る蛋白質が面白い」というレベルである。○○○○の質量分析の基盤も同様だし、○○○○のiPSも最初は○○○扱われていた。そういった研究を大切にすることがあるし、またその継続性も重要である。そのためにはまず、継続的に研究資金があることが必要である。ひとつの解決方法として是非検討いただきたいのは、研究費の無条件での「年度持ち越し」である。年度をまたぐことで研究が継続できないことも多い。年度持ち越しは簡単にできる解決策である。奇抜な研究を継続して行なうことができる環境を整えることによって、常識を大きく超えたイノベーションにつながると思うし、多様性を維持し、また萌芽的発想を時間を待たずに研究ベースにのせることを可能とするであろう。そのためには、なにかに気づいた時にそこに研究費が存在することが重要であり、従って「研究費の年度持ち越し」＝「研究費の研究室レベルでの貯金化」を容認するだけで、随分違ってくと強く感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 160 正直代表者のネームバリューのある所にお金が集まり、残り少ない競争資金をその他大勢で争っているように感じる。またメジャーな研究にお金が行きやすくマイナーな研究はかなり厳しい(基盤Cなどで細目を削られている)ように感じる。「(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 161 科学研究費の(科研費)の採択率が30%程度では、研究費を得にくく、継続的に展開できる基礎研究の絶対数が少ない。多様性を求めるなら、採択率を上げるべきだ。現行の科研費制度のように、「採択された研究(上位30%)に申請額に近い研究費を与える」のではなく、「内容の審査結果に応じて、上位は満額～下位は50%程度」などと配分額を調整し、採択率を上げる制度に変えれば基礎研究の多様性に繋がる。また、「計画調書のこの点を変えれば採択する」などの添削型の採択制度を導入すれば、今より多くの基礎研究が継続できる。AMEDのような、実用的なテーマを与えて大学に研究させる研究スタイルは、内発的動機や萌芽的研究に反して、長期的に見て基礎研究の発展・イノベーションを生みにくくする。また、AMEDは配分研究費の額の割に、中間報告などが頻繁・煩雑だと聞く。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 162 基礎研究の充実を目指すなら、科研費の基盤B、基盤Aを増やさなければ難しいと思います。若手が獲得した研究費を若手自身が自律的に使用できるようなサポートが必要だと思います(教授による予算の吸い上げを防ぐため)。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 163 新しい芽を摘まない程度の柔軟性は備えていると思う。その後、育っていくか、大きく育つか、については実力以外に運と組織力が必要だと感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 164 研究は計画通りに進行することの方がまれであり、研究費が年度内に使用できないこともある。その場合は煩雑な手続きがなくとも、次年度以降でも使用可能にするなど、柔軟な運用が可能であるようにしてほしい(一部そのようになっている研究費もあるが)。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 165 基礎研究の成果が乏しいと、それに係る応用研究は海外のリソースに頼りざるを得なくなっている。その関係性を企業とともに協力してできるような柔軟かつアクティブな体制を政府として構築して欲しい。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 166 私の研究分野は障がいを持つ方のセクシュアリティ教育に関する内容であり、ジェンダー平等や多様性が言われる中、日本は外国に比べてセクシュアリティ教育は遅れており、今後さらに考えていく必要のある分野だと思っています。実態把握等の調査は行われてきていますが、具体的方策までつながっているものではなく、現在の研究の状況はまだ不十分であり、今後の特別支援教育の中でのセクシュアリティ教育に関する分野の発展に貢献できればと考えています。そのためには、今後も継続した研究資金が必要ですが、科研費等の外部資金の採択がなければ研究費が得られず、セクシュアリティ教育という分野にも研究費等を積極的に使用してほしいと考えています。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 167 人件費をメインにした予算があると良いのではないのでしょうか。研究所によっては、機械などではなくて人が欲しいところもあると思います。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 168 研究費がもう少し柔軟に使用可能になると使いやすい。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 169 基礎研究よりも応用性のある研究がもてはやされている印象にある。大学でも物になる研究をやるようプレッシャーがかかっている。それは大学への資金が足りず、物になるような研究でお金を取ってくることを求められているからであると感じるので、研究支援は足りていないと感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 170 研究成果の評価ばかりが求められ、研究よりもそちらの方に時間が取られる。すぐに成果の出る応用研究に資金が集中し、基礎研究には資金が投じられないことが問題だと感じられる。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 171 科研費等は以前よりは使いやすくなったと思いますが、昨年度からのコロナ禍によるやむを得ない研究計画の変更が認められるかどうかについては方針決定が非常に遅かったと思います。前例がないことは言え、JSPSにはさらに柔軟な対応ができるよう要求したいと思っています。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 172 我が国の学術研究の多様性はさほど衰えを見せていないと思われる。ただし、それは過去の栄光の残滓のようなものである。研究者の年齢に対する分布に偏りがあるように思われるため、とりわけ氷河期世代の研究者がトップに立つ頃には多様性はかなり失われるのではないかと、これはもう今更どうしようもないであろう。科研費はずいぶん使いやすくなったと実感している。ただしもう少し採択率を高くしないと、研究者の努力が徒勞に終わるのみである。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 173 全ての研究資金ではないが、ある研究グループに資金が集中しているように感じる。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 174 問3-08については、一部の制度で中間・事後評価の頻度が多すぎる問題がある。大型PJにおいて、評価することが目的化しており、対応する採択された研究者の本質的な研究時間を圧迫している状況が見受けられる。評価システムにより疲弊させられ、本質的なイノベーションに繋がらない。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 175 国の支援において研究分野の偏りが大きいと感じます。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、教授、部局長等クラス、男性)

- 176 ウイルス学が専門ですが、出口や応用を求める公募研究が多いと思います。原理に迫るような基礎研究に対する支援が十分でないと考えます。また、重要な基礎研究であることを評価できる審査員も少ないという印象を持っています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 177 ・研究分野にも注目度の高いものとそうでないものがあり、研究費の獲得や論文掲載を狙って、その時点で注目度の高いものを選ぶ傾向にあると思います。その為、「次の」研究がおろそかになる傾向はあると思います。・日本における研究の傾向と世界での傾向がずれているために、日本が突出して強い分野もあると思います。また、日本で開発されたシステムが研究の基盤になっていることもありますので、ずれが必ずしも悪いとは思いません。・大学によっては、クレジットカードが配布されたり、領収書だけで処理ができると聞きますが、所属大学では、本を1冊ずつ記録させたり、「事前伺い」などの制度があり、事務作業だけでも時間がとられます。事務処理に事務員を雇っている教員もいます。「不正防止」ということかもしれませんが、非常に無駄な時間で、精神的にも不愉快ですので、研究費に関しては、研究成果のみを求める形にしてほしいと思います(それでは、基礎研究がおろそかになるということであれば、数年単位で成果を求めるとよいと思います)。・パイアウトで授業の代講が許可されたのに、所属大学では、実質上、使用できないような内部規定をつくっているので、研究者は、授業と事務に追われています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 178 科研費の申請額から、あたりまえのように減額されて採択される慣例は非常に問題だと思う。減額されても、応募書類に書いた研究計画の成果を求めているのだろうか。過去、論文掲載費が捻出できないから、あるいは旅費が無いから成果発表ができないという経験もあり、減額は予算総額があるからやむを得ないとしても、少なくとも、成果発表が心置きなく行える仕組みがあったら、非常に助かる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 179 研究分野に偏りが生じており、規模の小さな分野での研究が進みにくいように感じます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 180 難しいと思うが、科研費などの資金で、コロナ渦で支出予定のなくなった「旅費」に関しては次年度に柔軟に繰り越せる仕組みがあるのとよかった。優秀な研究者が年度ごとの予算の使い切りと次年度の資金繰りに追われているのはもったいないように思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 181 実力ある中堅以上の研究者が安定的かつ十分に研究費を確保するために、基盤Cと基盤Bの間の予算規模で研究者1名(共同研究者なし)で申請できるグラントがあると良いと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 182 もう少し自由にお金を配って欲しい。用途を限定せず、自由な発想に基づく研究が、多くの時間、人材、資金をもってこなせるような環境整備がないと、日本の科学研究は衰退すると思う。科研費を取らなければカツカツの研究生活になり、それを防ぐために複数の研究公募に挑戦するため、書類を書く時間が多く取られる状態は、まったくもって本末転倒だと思う。運営交付金を減らす意義がわからない。エアコンの使用すら制限しなければならない現在の状況からすれば、全くの愚策だと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 183 日本社会における100年後に花開く基礎研究への認識が乏しいと感じている。10年以内に元の取れる研究への選択的支出が大きく、ノーベル賞に匹敵する基礎研究を継続し続けることが日本では難しい。研究分野によるが、実験環境を整えた上で研究成果を量産できる体制を作るだけでも5年はかかると考えている。欧米に比べると競争的資金の桁は小さく、制約についても不自由な部分が多い。競争的資金を小額に分散させてでも基礎研究へ助成することが、それに携わる多くの若手研究者の支えになると思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 184 申請書の内容によってはある程度できあがった研究ではないと書き難く、また、通り難い印象を持ちます。このようなことから探索的な研究を行うのが難しく思えます。研究分野にもよりますが、研究の始めの一步が出難いのではないかと感じます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 185 研究費の申請の際には「社会への還元」への言及が避けられず、基礎研究に関する研究資金の調達のにくさを日頃より感じております。一見研究の利点が明確に見えなくとも、何れその知見が重要になる場面が多々あるため、少額であっても、単純な興味で行う研究にも資金が支給されるような寛大な枠組みが欲しいです。また、現在は大学に所属していますが、年配の先生方の書類作業・会議などで多忙な様子を見ると、今後、自身が研究を続けられるのが非常に不安です。公的資金を使用し、かつ学生と行動する大学での研究活動において、研究費や書類の管理の必要性は重々認識していますが、明らかに研究に割ける時間が不足しているため、サポートを充実させるか、形だけの会議・書類は極力減らすように、政府としても大学に奨めて頂きたいです。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 186 制度は整いつつあると理解していますし、私もその恩恵を頂いています。一方で、中小の大学では、教育や大学運営(入試対応含む)といった日々の業務負担も大きく、それに加えて文部科学省の方針に基づく改組の連続、〇〇〇〇や建築士資格などの各種資格審査への対応と、研究時間を確保するのがとても難しい実態があります。また、国公立大学として教育レベルは下げられないという想いに必死ななか、人材の補充も出来ず、一層、研究時間の確保がとても難しくなっています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 187 「内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行う」ための時間と予算が不十分だと感じる。ある程度大きな研究をするには複数メンバーでの連携が必要だが、教授職にある先生方は研究以外で忙しい。実際に研究に取り組む人手を確保する必要がある。とはいえ任期なし助教の人数を増やせなければ、ポストクを雇用できる程度の資金を獲得するしかなく、現状そのような大型予算の獲得は極めて難しく感じる。いつも大型予算を獲得している研究者とネットワークがなければ、長期的な研究は難しいのではないかと考えることがある。JSTのプロジェクトに参画したことがあるが、総括と研究班との連携がうまくいかなかった。JST側の期待するものが毎回変わっていったように感じられ、研究班側が納得できないままプロジェクト打ち切りとなった。自分はプロジェクト予算でポストク雇用されていたが、最初に聞かされていた任期より雇用期間が短縮された。JST側や他のデニユアのプロジェクメンバは雇用が守られていたが、ポストクである自分だけが生活の基盤を絶たれることを身にしみて感じた。仕方のないこととはいえ、やはり理不尽に思った。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 188 ・すぐに役立つ、特に産業に役立つ研究を偏重して評価するようになってきている。とても多様性があるとは思えない。・文科省科研は使い勝手がよくなったと思う。しかし、いかんせん3割程度の採択率なので厳しい。不採択率が3割ぐらいでなければ多様な研究は育たないと思う。・環境省の競争的資金は配分が偏っていて問題。金額の割に成果が上がっていない。マスコミ受けの良い研究を大事にしているのではないかと。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

- 189 大学教員は少子化による経営難の中で諸業務が増加し、新たな研究課題の探索に割く余裕がない。大学教育では教員が研究課題の探索を含め、研究の進め方を対話の中で学生に示すことが大事だと思うが、その時間や余裕が失われつつあり、良質な人材が育成できない。教員の質の向上のためか、あるいは人件費削減の関係なのか、人事昇格の基準のハードル(論文数を上げる傾向にある。その結果、学術的に面白い課題より論文が書きやすい凡庸な課題に注力してしまい、データも小分けにして論文を作成せざるを得ず、論文の質が下がる。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 190 研究の発展の方向性を考える際に、競争的研究費獲得のために学術性が減ってきていると感じる場合がある。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 191 ゴールが科学立国であることが明確になっていないのではないかと?日本語以外の書類作成・しくみの理解等が身近になっていないため、外国人研究者を受け入れるシステムが脆弱。英語で書かれた事務的書類に機関の事務方が対応できない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 192 破壊的創造性を得る為には特定の技術要素にとらわれず、幅広い領域への配分が重要であり、文部科学省所管事業に関する研究は選択と集中ではない予算配分が望まれる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 193 基礎研究に対して短期での成果や社会貢献を求められすぎだと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 194 科研費は基盤Bになると繰り越しにくいので、柔軟性に欠けている、基盤Cのようにしてほしい。組織内の事務手続きが煩雑かつ稟議に時間をとられる。科研申請時に研究計画に入れている内容のものでも、大学の事務室が必要以上に監査され、何に使用するのか詳細にきかれ、前例がないので使用できない(本当は前例はあった)、そういう理由で使用してもよいが組織内の別部署にきいてから稟議をあげるようにと言われる。事務室の連携ができていないために組織内でたらいまわしのような状態になり、色々な機会と同じ説明を何度もしている状態である。さらに書類も多く必要とされるため、研究開始の準備までの労力や時間がさかれて、研究遂行までのかかりのハードルになっている。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 195 一部の研究者、研究機関にお金が集まりすぎ、独創的な研究をしている若手や中堅研究者にお金が回っていない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 196 問305や307に関連することかもしれない。基盤Cがもっとも金額の低いカテゴリーであるが、それでも上限500万円となっている。民間の助成金はもっと低い。消耗品や最低限の旅費しか必要のない分野もあるので、例えば3年間で上限200万円の基盤D(その代わり、基盤Cより採択率を2.5倍高くする。)の設置が必要ではないだろうか。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 197 若手のサポートに注力している印象があるが、中堅の世代が谷間になっているように感じる。私は学位取得が遅かったので、ギリギリ「創発的」などの応募ができたが、40代半ばの同世代の研究者達は研究費獲得に苦慮しているように思う。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 198 所属する学問分野が応用科学的側面が強いので、基礎研究の状況は把握できていません。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 199 以前ほどではないが、特定分野や特定の研究者への公的研究資金配分に偏りがあるように感じる。それにより、その特定の分野や研究者からは、国際的な研究成果が生まれていると思うが、イノベーションにつながる新たな基礎研究の裾野は広がっていないように感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 200 特定の領域、特定の研究者のグループに大型の予算がついているように感じる。新しい研究は小さな研究のトライアルの連なりの中でうまれるにも関わらず、大きな成果や経済効果がなければ、予算がつかない状況にある。留学先では、テーマが経済効果あるなしに関わらず、面白ければ予算がついていた。また欧米、中国と比べると予算の額が小さすぎる。プロジェクトの枠も少なく、コネが必要な場合が多い。故に新しい研究を始める土壌が日本ではなくなっているように感じている。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 201 限られた国家予算の中で研究費を使用しているため、全員が満足する制度や金額など難しいと思う。一方で、基礎研究には比較的少額な科研費、次のステップではJST、応用に近くなった場合はNEDOといった組織や制度の仕分けはある程度できていると考える。但し、大型予算になるほど、確実に成果がでるや、応用に必要といった志向が強くなり、「挑戦的か」とは言えなくなるのが実情と考える(ある意味仕方ないと思うが)。また、日本の大型予算は、世界の科学の流れ、または応用の進展から考えると、迅速にテーマ設定や制度設計ができていないと言え難く、たいていの場合、予算の根拠は「世界では既に巨額の投資がされ、研究もこんなに進んでいるので、それに追いつくために」といった枕詞が着く。そうではなく、日本がイニシアティブをとれるような研究テーマの設定を行い、世界をリードすることが大切と考える。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 202 そもそも競争的資金や公募型の研究評価が日本では機能しておらず、税金が大多数無駄になっているのが現状。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 203 評価のあり方は、改めて考え直した方が良いと思う。形骸化してあまり意味のない評価は、時間的にも労力的にも研究を邪魔している。一方で、本当に行われるべき評価は不十分だと思う。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 204 同じ規模の研究を達成するプロジェクトでの予算規模を国際比較すると、日本は欧米の1/3程度以下ではないだろうか。3年以上のプロジェクトでは初年度の評価を不要とするなど、大胆な評価疲れ対策が必要。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 205 これまで個々の研究者の創意工夫によって、当該分野で世界をリードする研究成果が多数生み出されてきた。ところが、社会実装が声高に言われる中、基礎研究に十分な予算がつかず、十分な基礎研究がままならない状況下では、将来の日本の研究には希望が持てない。今後中国などに研究の場を求める若手研究者が増えてくるのは当然のなりゆきである。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 206 研究開発は長期になるため、長期間の資金配分も必要。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)

- 207 大学等の機関の定年後の教官について、公的資金への応募を一定の制限を設けるべきだと思います。そうでないと、それに続く研究者の研究費確保が難しい状況が出ているように感じます。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 208 JSTはJSPSの基礎研究とNEDOの実用化研究の中間で、基礎研究の芽を育てる重要な役割を担ってきたと思われるが、近年はトップダウンと出口志向が強化されているように感じる。ボトムアップの芽を育てるところに十分な支援を行って欲しい。若手支援が充実したのは良いが、45歳以上の、まさに研究を大きく展開すべき年代の研究費の獲得のハードルが上がっているように思える。さらに年齢が上がるとより獲得が難しくなるようにも思える。評価(される方もする方も)に研究者の時間が取られすぎているように思う。5年程度までのプロジェクトで評価による予算増などの仕組みがないものは、大掛かりな中間評価はなくて最終評価できっちり評価するという形の方が良いようにも思う。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 209 研究プロジェクト評価では、個別の評価だけではなく分野の10-20年を振りかえり、今後の施策に反映させるようなことも必要ではないか。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 210 大型予算は常に同じメンバーが受け取っているイメージ。一度その路線に乗ると、ほとんど進展がなかったり問題点を克服できない課題でも「今までの投資が無駄になるから」という理由で、ずっと受け取っている。結果として日本の研究の多様性が損なわれている。具体的には〇〇〇〇教授の研究が当てはまる。同様の研究は民間企業で行われているし、ベンチャーを立ち上げて民間から資金が得られる状況なのに、いつまで国の予算を使いつづけるのか。同様の例はバイオ系のベンチャー企業にも見られる。大型プロジェクトは過半数を必ず入れ替えるというルールが必要。その方が人材の流動性も高まってイノベーションが生まれやすくなる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 211 競争的資金獲得や大きな研究プロジェクトに基づく成果の評価はどうしてもPIタイプの人だけを評価するくらいがあるように思われる。PIに向かないが高い専門性を持つタイプの研究者が評価され、そうした人材が一つの研究室の下働きにとどまらず様々なプロジェクトで活躍できるような仕組みがイノベーションには必要ではないか。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 212 若手の基礎研究者にとって、集中して挑戦的な課題に挑戦できるだけの安定したポストと十分な予算を獲得することは難しく、基礎研究者が短期的視野で応用性のある研究をやってしまいがちな風潮がある。何に役立つかなど関係なく行われた基礎研究が思わぬ形で役に立つ場合も多く(最近ではmRNAワクチン技術など)、現在の日本の基礎研究が突出した成果やイノベーションを生み出せるか心配である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 213 ・そもそも日本の公的研究費の全体額が国際的に少なすぎる。そのため、どんな小手先の策を弄しても、研究開発を国際的に推し進めることは不可能。・その現状の中で、研究者が数少ない競争的資金を巡って時間を費やすのは、研究を本質に推進させる行為でないで、研究時間を減らすことになり、さらなる生産性の低下を生んでいるに過ぎない。・競争的資金ではなく、基盤経費を充実すべき。よく「基盤経費では、その使用目的、決定過程、効果が、国民に十分に説明できない。」とされるが、そんなことはないはずである。配分される各研究者からちゃんとした計画書と報告書を提出させ、その使用方法についてもルールを維持させて、その成果を分かりやすく国民に伝えることができればよいはずである。・競争的資金では、一部の研究者に集中しており、重複制限が足りていない。また過去に研究不正を働いた研究者ですらも罰則が甘く、再び多額の研究費を受け取っている状況は非常に見るに耐えない。また、競争的資金の制度については、費用対効果を5年や10年後に必ず検証してほしい。国際的な調査では、研究費が重複して多額の研究費を受け取っている研究室の生産性は著しく落ちていることが示されている。・そんな中、「大学ファンド」には期待しているが、その効果が生まれるのは数年先であるだろうし、運用を間違えれば、ダメになるリスクを抱えているので、様子見の状況である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 214 研究費は萌芽的研究につきやすく、実証研究にはつきにくいので、この構造が社会実装への障害になっていると感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 215 すぐに役立つ成果や流行りの研究テーマが注目される中、基礎研究の多様性については後退しているように感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 216 AMEDの資金の繰り越しを流動的に出来るようにしてほしい。繰り越しのハードルが高く有効利用できない。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 217 専門とする研究分野においては、自由な発想で基礎的テーマを設定できる競争的資金は、実質的に科研費に限られている。分野別の基礎研究を支援するような競争的資金体制がもう少しあってもよいのではないか。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 218 機器・設備費に公募型研究費を使用した際、事後の管理が長期にわたり面倒なため、どうしても機器を使わない受託になりがちで、技術の向上が醸成しにくい雰囲気がある。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 219 これは評価全般に関連する事項だが評価を実施するにあたり、事前に提案した内容に関してどこまで到達するかを重要視する傾向にある。評価する側としては、評価を行うためには方針を堅固にすることが重要だが、その反面新しい事案が起きたときにそれを中心に研究の軸を変えるのは非常にハードルが高い。研究に関する迅速さがそのために損なわれてしまっているのではないかと思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 220 問3-06には不十分だと答えたが、一部の研究者に資金が集中する状況を改善すべきである、という観点からである。審査する側にもこれまでの実績を重視する傾向があり、それゆえ研究資金の集中をよしとしているところがある(そのように、集中して十分な外部資金を獲得してきた研究者が審査員を引き受けているので、問題意識がない)。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 現在の制度では、本当に挑戦的な研究には研究費がつかない体制になっています。競争的資金では、たとえ「挑戦的」と名の付く研究費でも、ある程度実現可能性に重きをおかれるため(打率が低いとムダ金が多いと叩かれるので)、あくまで「既存の研究の延長線上で少し難しいこと」くらいが多く採択されている印象です。私自身もそうですが、競争的資金では「少し実現は難しいけどなんとか学会発表や論文公開まで持っていけそうな研究」を行い、本当にチャレンジングな内容は多少の失敗が許される運営交付金の枠組み内の予算で行っている研究者が多いと思います。ですので、内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うためには、現在の科研費基盤Cよりもさらに少額でよいので採択率の高い研究費があるとよいと思います。運営交付金を増やせというのバラマキが批判される世論では非現実的な主張と思われるので、他の項目でも記述しましたが、文科省の方と話をさせていただいたときに、「選択と集中により、幅広い分野の芽がそがれると思うのなら、研究費の審査員である研究者が意図的にその芽となる研究に高い点数をつけて研究費を通してあげればよいではないでしょうか」「日本でも研究されていたのに研究費が付かなかったために消滅した分野で、海外で芽吹き、発展してイノベーションにつながった場合、それは研究費の審査員である研究者に見る目が無かったので研究者に責任がある」という意見を述べておられました。あまりにも研究者に責任を転嫁した乱暴な意見だと思いましたが、これは国の総意ではないと信じています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 221
- 選択と集中という、研究者同士を競争させて上位にだけ研究費を配分する現在の方針が、ものすごく非効率的である。上位5%しか採択されない研究費は、20チーム中19チームの研究者の研究時間を無駄にしているのだと理解して欲しい。各研究者は競争に勝つために1ヶ月以上かけて申請書を執筆することも多いし、審査側に回る研究者も異分野の研究を採点することになって正確さには疑問が残る。そして競争率が高くなるほど、誠実に申請書を書いた研究者が評価されず、誇張や非現実的な計画の多い研究者が採択されやすくなるため、研究者としての魂を失ってしまう研究者が増える。そういう魂を持ち、人に伝わる申請書に落とし込めるような優秀な研究者は、大型研究費を全国の共同研究者に配るための申請・配分・運用・報告・辻褃合わせの事務手続に追われてしまうため、自分の分野の最新情報を勉強する機会も、自身の研究をする時間も、論文執筆や学生指導の時間もなくなってしまふ。不正防止のための本質的でない事務手続が増えたことでさらに大変になっている。結果的に、本当の意味で科学的に考えて研究を進められる研究者がもうほとんどいなくなってしまうのが現状であり、日本の研究のクオリティが大きく低下している。総額は変えなくていいので、選択と集中をやめて、より均等な研究費の配分(運営費交付金の増額と、人を雇えるレベルの中型科研費の拡充)に戻すことが急務である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 222
- 科研費関係について特に不満はないのですが、AMEDの審査については多いに不満があります。審査体制の透明化、審査体制そのものの事後評価が必要ではないでしょうか？言葉は悪いですが、「基礎研究者のなんちゃって橋渡し研究」で論文さえ通れば、実際に社会実装に結び付かなくてもよしとするのか、本当に意味のある橋渡し研究を見出すことのできる審査体制が必要だと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 223
- 文科省による公募型研究では研究費の柔軟な使用を認めていただいているが、その他(厚生労働省・農林水産省系)では最初に提出した用途にのみ使用しかできない。実際には、研究により状況が大きく変化し、必要だと想定したものが新しい技術により必要でなくなる、または逆に、研究開始前に予定していない出費の必要性が生じることもある(予定外の発見など)。資金の用途や繰り越しなど、柔軟に対応してくれることが研究開発の迅速な進行につながり、貴重な財源を有用に使用する事になって、最終的に無駄な公費使用にならない。各省庁には切実に検討して頂きたい。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 224
- 多様性や新規性を求める研究費資金が多いが、多くの問題を抱えていると思う。審査員が専門分野外、または非常に偏った少数の委員会で行われており、きちんと評価できていないことが多い。Buzz wordが多く使われ、社会的に受けそうなグラントが多く採用されているが、専門家から見れば、全く証明できていなかったり、論理に矛盾があること、また実現が不可能なことが多く、結局業績につながっていない。しかし、このようなBuzz wordを入れないと採用されないため、どうしても論理が飛躍し、実現不可能なプロポーザルが増える。また業績がでていなくて大型予算を取り続ける研究室が一部あり、問題である。大型予算に関してはより多くの分野内の審査員を採用し、実現可能か、本当に重要な課題なのか、申請者は遂行できるのかを厳しく判断し、資金を与えるべきである。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 225
- 研究助成の報告書を書いた後に論文がアクセプトされても、成果として登録できないのが気になっています。結果として、同じような内容で研究費を取り続けている人が一見研究費に対して多くの成果(論文)を出しているように見えてしまい、新たなテーマ挑戦をすることのデメリットに間接的になっているように思います。また、多くの研究費が5年以内と短く、競争的資金を用いてポストクやテクニカルスタッフを安定雇用するのが難しくなっているように思います。一方で競争的資金なしで人を雇用することはほぼ不可能なのが現状です。競争的資金の一部を人件費専用で積立てることを可能にするなど、何かしらの制度改革が必要に思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 226
- 自分の研究分野では、日本は欧米や中国に比べ、基盤研究の厚みが貧弱であると認めざるを得ない(特定の突出した研究成果のレベルでは引けをとらない)。研究に従事する人間の絶対数が限られることのほか、安定的な資金により継続的に遂行される事業に対し、競争的資金による年限付きのプロジェクトの比重が高くなっていることも関係していると思われる(特に人件費について)。後者には、社会の要請により素早く適合できるなどの利点がある反面、流動的な側面もあり、一貫性をもった底力を養うような研究課題は実施しづらい傾向が否めない。真鍋博士のノーベル物理学賞受賞に端のみにみられるように、社会が学術研究に求めるアウトプットは、各段に人間の社会生活に密着したものになってきている。このような状況を鑑みると、今後10年・20年先の社会を継続的に発展させるためには、基盤研究を充実させることがなおさら重要であると考える。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 227
- 日本の科学のイノベーションと発展は、基礎研究という地盤があってこそ実現可能になると考えています。数年単位の短期間で目に見える成果がでる(またはお金になる)応用研究や産学連携研究、行政主導の「課題」を行う形の研究資金に偏り、評価の基準も短絡的なものが多いように思います。科学の基盤を担う基礎研究をしっかり行う研究室の多くが、資金獲得に陥り、次世代の研究者を生み出すことが出来なくなることを危惧します。一般の国民や産業界、マスコミには理解されにくい基礎研究は短絡的な目線でもなく10年20年単位での長期的な基準で考える余裕も必要ですが、若い苗木を植林して数十年後に備えるのと同様に、将来の科学基盤を養うために「基礎研究のための資金」にも十分な資金と育成をお願いしたいと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 228
- 実力ある中堅以上の研究者しか安定的かつ十分に研究費を確保できない環境は、無難な研究計画の大量生産につながるのではないかと心配です。近年、研究成果の社会還元重点が置かれすぎていて、基礎研究の重要性がないがしろにされている様に感じます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 229
- プロジェクト研究への応募には、プロジェクトが成功する可能性があることを調査するための予備実験が必要となるが、その予備実験を行うための資金を調達できない状況である。以前は交付金でそのような挑戦的な研究を始めることが出来たが、現在の交付金の金額では難しい状況である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 230
- 予算規模が中程度(科研費基盤B～C)の基礎的な公募型研究費の拡充を望みます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 231

- 232 研究テーマが資金を獲得できるものに偏りがちなように感じます。民間資金は商売・利益に直結なので、すぐに成果に結びつかないような基礎研究にこそ、国の支援が必要だと思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 233 公募研究費の評価頻度が高すぎるように思う。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 234 研究費における事務手続きの異常な煩雑さ、そのためのコストがすごい(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 235 政府の大型公募型研究費について、テーマの設定が狭く偏りがあると感じる人が多い。比較的自由的な研究費として科研費があるが、少額である。データベースの構築や、網羅的・長期的な調査など、時間も費用も掛かる基盤的な研究を支える資金獲得が非常に難しい。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 236 AMEDは、短期間で成果を求めるものが多く、獲得した資金で成果を出したものと見えない研究が多いように思う。予算も非常に短い期間で使用しなければならない場合がある。研究者の資質として予算獲得能力は必須だが、研究費を研究者の業績評価の主軸にすることは、公的資金の有効活用という面から考えると適切ではないと思われる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 237 この頃は大型の科研費(国際共同研究強化A, B, 学術変革領域)などを獲得しているが、それらの創造の趣旨・理念は素晴らしく思う。また周りでもPRISMなど内閣府系の研究費などの種類が増え、恩恵を被っていると思う。以前よりもソフトマネー(安定的でない)の研究費の支援は目的別で種類が増えて充実してきており、それ自体はとても良い傾向と思う。しかしながら、使い勝手が運営費交付金ほどよくない点が最大の問題点でありそれが改善されれば、ますますその傾向が高まるのは問題がない。しかし、使用ルールなどがほとんど見切り発車的で、特に女性活躍などの視点で大型の研究資金は全く設計されていない点が問題であり、文科省の中に競争的研究資金の制度設計や制度設計改善の専門部門・担当者などを作ると良い気がしています。少ない国家予算をより効率よく配分するには、そういう「お金がかからない改革」をするのが一番だと思います。また、例えば、PRISMなどはとても大きなお金が付き、その趣旨はとても素晴らしいと思うが、結局お金を使うときに何に使うかなど縛りが大変強く、大変使いにくいと言われていて、獲得を敬遠する研究者も周りでは多い。競争的資金では、役所のミッションで行う研究と同じ感じの出口を明確に決めすぎるのは避けた方が結果的に良い成果が上がると思われる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 238 研究費については、様々な大型予算が基本的に一部に集中しており、そこではお金が余る状況である。一方で、仮にお金が余るグループにいたとしても、中核的な研究者が新たな研究室を立ち上げるための十分な研究費の確保は困難である。たまたま外部資金が切れたときに異動になってしまった場合には、異動にかかる装置移設費用すら工面できない可能性が高いような状況であり、良いアイデアがあってもそれを新しい研究へと昇華していくには致命的な状況だと感じている。基礎研究の多様性は、公募のピアレビューによって奪われていると感じる。専門以外の重要性の判断は難しい上に、書類の文章力に大きく影響された評価に私自身もどうしてもしなってしまう。(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 239 問3-01,-05に関して、科研費の交付申請や報告書の提出等のシステムは簡略でよく整っていると感じます。しかし、AMEDの一部の課題では「ここまで必要?」と感じた、細かすぎる必要経費の記入が求められる事例もありました。原資が税金であることから仕方ないとは思いつつも、求められる手続きと書類の多さに閉口し、研究時間が削られたことも事実です。「所属する部局・部署における状況」に問題があるというよりは、外部競争研究資金の獲得・交付プロセスに構造的な問題があるように感じます。問3-04に関して、我々研究者は、イノベーションのために研究をやっているわけではありません。「研究の成果はイノベーションに十分に繋がっていると思うか」という設問自体が、僕にはナンセンスに思えます。問3-08,-09に関して、いわゆる交付金プロジェクトの評価については、申請時に設定した目標の達成・未達成に固執しているくらいがあるように感じました。中間・事後評価のシステム自体はよく整っていると感じますが、評価者の先生方(外部有識者)もこの評価作業に多大な時間を割かれていますので、評価の方法を含めて、簡略化したほうがいいのではないかと考えたいです。(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 240 政府の公募型研究資金については、ただでさえ少ない金額な上に、最終的に自分たちで稼げるようにしろ、という目標を掲げるのはどうかと思う。最終的に民間で稼げない研究なら基礎研究はするなという意図を感じる。(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 241 競争的資金が主な研究の財源となると申請や報告に過剰な時間を取られ、資金を得ること自体が目的と化してしまい研究に割ける時間が減ってしまう。さらに、競争的資金の採否を評価する際に、評価者の心情や研究の流行り廃りに大きく左右されるため、多様性を確保できるとは言えない。実際には大型競争的資金により大型研究プロジェクトが進み国際的に突出した成果が生み出されているが、研究資金が過度な集中を起こした結果とも取ることができ、研究の多様性を確保するには分配と集中のバランスを考え直す必要があると感じる。(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 242 弊機構所属の資金配分機関、生研支援センターが配分する資金についてはあまりにもひどい状況である。過剰にタイトな締め切り、異常な申請書類の多さ(重複内容多数,不必要な要求事項多数)、非常識な研究期間(例:SBIR事業:R3年度後半に公募開始~11月後半に採択にもかかわらず、無理やりR3年度中に配分開始し,R4年度まで、これを「2年度分」の予算として提示している。初年度の研究費使用スケジュールに余裕がないため予算として非常に使い勝手が悪く、予算計画の変更の融通もきかない。明らかに「R3年度中に配分を強行して配分実績を作る」意図があると思えない。その他予算配分事業も似たような問題多数あり)など、応募予定者に応募を躊躇させて採択後も膨大な雑務を強いるため、関係者からも評判は悪い。(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 243 大学の講座の減少に伴って自分の専攻する分野の研究者が激減しています。民間企業の研究者も多いものの組織の利益になる研究が多いため、研究分野の発展に寄与するような研究事例は減っていると若手研究者の立場でも感じています。(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 244 「量子ビーム」に関しては、科研費中区分のようにまとめている点でナンセンスである。量子ビームには電子線・X線・ガンマ線など、学術・加速器技術だけでなく、医療、手法開発とそれぞれのビームにおいて存在している。これを1つにすることで多くの開発者が行き場を失っているのが現状である。イノベーションに関しては、学術融合的・俯瞰的視野がないとつながらない。最先端研究はよいが実用系にするにはその他トレードオフの関係を制御するといった知見が必要であり、尖ってばかりではイノベーションは難しい。(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)

- 245 博士課程修了直後のポストは、安定した職を得るため、多くの論文が書ける研究テーマを選ばざるを得ず、安定した職を得た後の研究者は、職位が上がるほどに研究以外の業務により多くに時間を割く必要があるため、まとまった研究時間を取りづらくなる。このような状況で、内発的な動機に基づく新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うことは難しい。しかしながら、研究そのものに魅力を感じているからこそ、研究者は研究職を続けているのであり、限られた時間であっても研究を推進しようとするものであると考えている。このような努力のために、頻度は低いものの、革新的な研究は生み出され続けるだろう。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 246 課題が決まった公募型は、新しい研究には向かないと思う(審査員すらその価値がわからないので)。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 247 問3-03について、欧米のような効率性の高さが必要であると思う。欧米では大学で優秀な成績をおさめた学生のみが博士課程に進学でき、基本的に皆給与を支払われ、安定した生活基盤を持つことができるのに対し、日本は博士課程には入りやすいが、限られた学生のみが特別研究員などのシステムで給与を得られる。特別研究員も生活はできるとしても就職をした方がよほど給与面では優遇されるため、優秀な学生も博士に進む二の足を踏んでしまう。よって、結果としては学費を払うことのできる裕福な学生が割合として増え、そうした博士学生がやがて研究者となっていくが、どうしても優秀な研究者が輩出されにくいシステムが出来上がっている。これが、研究者数のわりに国際的に突出した成果が十分に生み出されない一因ではないか、と考える。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 248 問3-02:基礎研究ができる基盤はあると思いますが、流行や資金の獲得しやすい研究課題に人(特に若手)が流れることも感じており、多様性は維持されにくいと感じます。マイナーな研究課題も尊重される雰囲気、連携・発展の仕組み等がほしいです。問3-04:日本人研究者の貢献の大きい分野と誇っていますが、近年(ここ10年ほど)は下火な感じがします。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 249 評価基準の根底が人の生活に直接的に役立つかどうかであるため、自然科学分野では、研究予算を獲得するために地球や人類の先行きに警鐘を鳴らす切り口を探してばかりいるように感じ、やりきれなくなることがある。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 250 公募型研究費の一部では、中間審査の頻度が高過ぎるように感じる。頻度が高いと、短期的に論文としてまとめやすいテーマを選びがちになってしまい、挑戦的な課題に取り組みづらくなってしまふ。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 251 安定的な基盤研究費が確約されると、挑戦的な研究テーマに取り組むことが可能だと思います。現状では、継続的な研究資金の獲得のために、一定の成果が見込める研究プロジェクトを進める必要があります。無駄な研究が為されているのではないかと危惧します。大学では研究の多様性・学問分野の多様性を維持することが将来的に重要だと思いますが、WPIなどの拠点形成を誘導するタイプの研究費が増えると、iPSや再生医学など流行の研究分野に特化した人事がされる傾向にあり、結果として学問の裾野が狭くなっていかないか、危惧しています。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 252 大型研究費の審査方法は再考の余地が大きいと感じている。例えばAI・ビッグデータによる審査はより公平・効果的な可能性がある、など。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 253 今、先端的・創造的と判断できる研究には先駆性はもうない。真の先端研究は基礎的研究から生まれてくるものであり、そうしたシーズを見つけることはほとんど困難である。まずは、たくさんの基礎研究を無条件で進めていくべきである。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 254 これは完全に個人の問題。今国の姿勢は、「研究したければ自分が外部資金とってきなさい」ですね。国もいろいろ考えて制度を作り、教員も外部資金を獲得しようと頑張っているが、取れる人と取れない人がいるのは必然。学生は敏感ですよ。研究費が潤沢にある研究室に人が集まる。本来、日本の特殊なお国柄を見据えた場合、学問として残すべき領域というのは必ずある。しかし、その分野はいわゆる「はやり」ではなく外部資金が取りにくい。そうなると今の方針では、その分野から人が離れる。学問はすたる。これでよいのか、と思う。例えば、安心安全な社会を構築する構造材料は金属である。その金属工学科がついに日本から消えた。これは1970年代から欧米が金属工学を材料科学、材料工学に変えて行った動きを模したからに外ならない。広く材料一般を学べと。しかし、欧米は今「金属工学」の重要性を再認識し、戻そうとする。しかし、教える人材がいない。我国はそうならないように、と願うが、欧米の真似ばかりでなんの独自の発想もたない震が関の役人が方針を決めていけば期待薄である。外部資金について言えば、理想は国の資金に頼るのではなく、民間企業からの資金をプールしてそれを原資に研究を展開するべきである。国の資金は、若手のスタートアップ、教育、人材育成、他宇宙、原子力、防衛など国家としてやらなければ出来ないことに特化するべき。文科省はもっと教育と人材育成に予算をつぎ込む必要がある。それをやらなければ日本の将来はない。間違いなく大学の教員は増やす必要がある。国が借金を抱えているから公務員減らして...ではどこまで減らすのか。終りを見せて欲しい。国の借金は増える一方。先が見えないから不安になる。3年ごとに部署がかわって、事なかれ主義だから、方針が変わらない。大学教員は、特に理系の大学教員は間違いなく増やすべきである。実態を調査すれば直ぐに分かる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 255 【問3-08に関して】SIPのように中間評価が多すぎて、その対応により研究時間が大幅に減ってしまい、費用対効果や研究の自立性の面で問題があるプログラムが多い。プロジェクト発足時の計画を綿密にし、その一方費目の制限や中間評価を廃するのが良いと思う。(例:DARPA)(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 256 NEDOに関して、研究経験のない方々が中間審査に関わるのは、研究全体を遅延させるだけでなく、基礎研究の方向性をあやまらせるように思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 257 優れた基礎研究は、必ずしもその発案の段階から突出しているわけではありません。発見当時にはそれほど大きな反響はなくても、10年、20年という年月を経てその真価が認められ、大きな発展へとつながる基礎研究は多いと思いますし、それこそが基礎研究であり、イノベーションを起こす研究だと思います。競争的資金、特に社会還元を強く志向するプロジェクト研究資金が多くを占める現状において、基礎研究を目指す多くの研究者が「短絡的なイノベーション」の足枷に苦しんでいるようにも思います。近年の研究政策においては、イノベーションを求めるあまり、かえって真の基礎研究の機会が奪われているようにも思います。潜在的な可能性を持った真の基礎研究に没頭できる研究者がどれほど国内にいるのか甚だ疑問です。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 258 基盤Cといった予算額ではもう研究は難しくなりつつあり、廃止などを考慮すべきで、中規模に種を育むような取り組みが必要だと思います。逆にアメリカ中国の焼き増しが多いような大規模なものは本邦の特性に合わなくなっていると思います。基礎研究をするにあたって予算執行に制約が多いです。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)

- 259 評価および事後評価において、評価者の古い価値観や個人の価値観で評価された場合に、適正な評価に訂正する仕組みが不足している。海外のように、評価者の事後評価もあると良いかと思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 260 「研究費」を研究支援者やポスドク等の人件費も含むものであれば、劣悪であると考え。これらの人件費が「研究費」に含まれないことを前提に回答している現状がすでに問題であると考え。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 261 日本の科学技術の研究費の総額に占める基礎研究分野への研究資金を50%以上にすることにより、本当の非連続的イノベーションが生まれると思います。短期的な目標や評価に基づく研究開発費が主流になると、日本の科学の底力がなくなることを懸念している。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 262 政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度が、分野毎の特性をあまり考慮せず、重箱の隅をつつくような報告を求めることも有、それにより、本来の研究へのエフォートが阻害されていると感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 263 公的な予算の報告書があまりに頻繁過ぎて専用のスタッフがいないと回らない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 264 回答者の分野ではどうしても出口指向になる傾向にあり、基礎的な研究や斬新な挑戦が手薄にならないように留意する必要があると感じる。また、内部、外部資金で評価やチェックが多く、研究者が評価に疲れている面は否定できない。一方で、研究不正などが依然として無くならないのもその方面のチェックが必要な要因だと思うので、残念である。これら全体を通じて、日本における成果主義や目標管理型の人事考課の悪い面が出ているのかもしれない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 265 これまでの日本の研究力の低下には様々な理由があると思うが、この状況から日本の研究力を高めるためには、改めて基礎研究に力を注ぐべきであると考えている。政府の公募型研究費は、一見、研究活動を拡大出来ているように見えるかもしれないが、目的や対象が過度に具体的であり、基礎研究には非常に繋がりにくい。特に、研究目的やテーマが近視眼的であり、将来の科学技術の発展には寄与するところが非常に少ない。今こそ、研究者の成果や活動の評価をしっかりと行い、各研究者が出来るだけ自由に使える研究費や科研費を拡充する状況にあると強く思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 266 AMEDや厚労科研では公募とされつつも実際は既に研究者内諾がなされている応募があるように考えられ、応募のための研究計画書作成のためのエフォートが無駄になっている。研究費は大学経理担当者によって使用方法の基準が異なることがあり、研究費執行規程書類を保守的に解釈する大学事務職員が多い。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 267 アメリカや中国に比べて政府からの研究資金が10倍くらい違うのではないかと。私は博士の学位取得後にアメリカで約10年研究したが、その点は肌で感じている。アメリカにいる研究者と比較して日本の研究者が優秀であるということはないので、研究費が10倍少なければ国際競争で負けるのは当然である。科学技術で世界をリードしたければ、また日本からイノベーションを起こしたいのであれば、研究費の十分な確保を政府は検討すべきである。また、研究費の増大に応じた結果を求めるなら各大学に人事を見直すよう要請すべきである。私個人としては、1)業績(論文の質と数、外部資金獲得歴)に基づいた大学の透明性の高い人事と、2)男性研究者と女性研究者の母数に合わせた人事を目指すべきだと考えます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 268 国プロ等の競争的資金が増えず、比較的柔軟に使える資金がないため、最初の種まきができないのは大きな問題である。AMEDやNEDO、総務省等の予算は、予算管理の厳密性を上げすぎていて、研究開発活動を阻害するくらい事務の負荷が大きい。彼らはいったい何がしたいのだろうか疑問に思う。成果を出してほしいのならば、もう少し事務負荷を下げられる建付けにすべきである。また、事細かな計画を申請書に書かせることが多々あるが、そこに書かれるガントチャート通りに研究開発が行くわけない。ピボットや軌道修正をやりやすくしてほしい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 269 短期的成果や特許につながる成果、社会的な即効性など、明確には要求されないが、それらを求める雰囲気があり、科学本来のもつ原理、原則、メカニズムを求めるような研究や突拍子もない研究を進めることは難しいと感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 270 私が最も懸念している事項は、研究の多様性が失われている事。学会や研究会に参加するとまるで金太郎アメを切ったかのような同じ内容の発表しか聞かない。これは、大型予算が一極集中した結果だと思う。投資分野を決めてそこに多数の研究者を集めるやり方は非常に危険だと思う。基礎研究の多様性を維持できる柔軟な予算システムが望まれる。まだキャリアの若い学生などが同じような内容の発表しか聞けないのは彼等のキャリア形成にも大きなリスクを持つと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 271 基礎研究は研究の流行に流されるべきものではないので、資金援助を受ける研究分野に偏りがあってはならないと思います。また、事務手続きのために研究活動が制限されるようなことも無くなるとより良い方向に進むものと思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 272 近年、定年退職された先生が、基盤A,B,Cなどに応募されて、採択されているケースが見受けられる。もちろん良い研究に関してはそれにマッチする額の支援を受けてしかるべきだと思うのだが、基盤A,B,Cなどは、若手研究者や、40-50のこれから独立しようとする研究者・独立してまもない研究者が、応募する枠でもあり、研究実績が高く高名な先生方と並んで選別されないといけないという現状はいかがかと思う。定年退職された先生専用の別の事業の科研費を用意していただきたい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 273 総額数億円以上になるビッグプロジェクトの予算が一部の研究者や研究グループに集中しているような傾向が最近見られる。もちろん、そのような予算規模の事業は一定数必要であると思われるが、ある一定以上の予算になればそこから生まれる研究成果は飽和するという統計データも存在するため、予算を減らし採択数を増やすなどの工夫を講じることも今後必要ではないかと考える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 274 そもそも、競争的資金ではなく運営費を増やすべきではないか。競争的資金というルールがある以上、研究者の生存戦略としては、それらに最適化せざるを得ない。つまり、競争的資金は短期的に成果がでるような研究に注力せざるを得ない。一若手研究者として、新に変革を起こしうるような基礎研究に注力できているのか、日々自問自答しながら生き足掻く日々である。しかも大きめの(それでも数年の)外部資金を獲得したとしても、事務・報告書の手続きが付随し、研究者の大きな負担になっていると感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 275 大型の研究設備を導入するのに必要な研究資金の調達方法が限定されているため、なかなか大型設備を導入することができない、もう少し柔軟な研究費の運用が望まれる。基礎研究の多様性や国際的に突出した成果を生み出すために、研究者の所属組織に依存せず少額でも安定的に研究者個人に配分される研究資金の充実が必要である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 276 将来何が役に立つのかは誰にもわからないのだから、各研究者の内発的な動機に基づく基礎研究をきちんとサポートする仕組みが必要不可欠。また、大きな外部資金を得ても、膨大な事務手続きがおこったり、使用用途が必要以上に厳しかったり融通が利かなくなったりして全然有意義に使えない。また、報告やチェックも不必要に多かったり面倒であったりして、研究費の執行を遂行すること自体が目的と化してしまい、研究費を使って有意義な研究するという本来の目的が達成されなくなっており本末転倒。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 277 JSPS学術変革領域やJST創発的研究支援事業等のように、他の研究領域の研究者と交流する機会が運用上用意されており、新たな研究へと発展するケースが良く見かけようになってきました。採択研究を通して、他研究領域とのコラボ研究へと発展した場合における予算措置等についても検討してもらえると、現状の研究遂行とともに新たな研究の発展に繋がりがやすく、研究成果のイノベーションに対するフォローアップを検討してもらいたいと思っています。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 278 政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度が多すぎる研究費が多い。ステージゲートを設定することにより、短期的かつ短絡的な研究ばかりになっており、それらの研究費においては基盤的な研究はかなり難しい。出口志向の研究費を*減らし*、その分基盤的研究費(科研費等)を増やさないと、我が国の研究は崩壊することが目に見えている。JSPS・JST(CREST/さきがけ等)に関しては基礎研究への取り組みの重要性をよく検討されているので比較的良いが、その他の資金配分機関による資金を受けた研究については、時間的・事務的オーバーヘッドが大きく、研究活動に支障をきたすため、応募を極力避けている。同様の見解は、実力ある(外部資金を十分に獲得することができる実力をもつ)若手～中堅研究者の一致した見解であろうと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 279 若手研究者へのテニュアまたはテニュアトラックの職が少ないので、新たに重要な分野が出てきてもそれが十分育つような環境にないです。研究費の分配以前に職がないことが根本的な問題だと感じています。短い任期の任期付き助教のような職が増えてデータ上は助教以上の職が増えたように見えても、それは実情を全く反映していないと思います。研究費については柔軟性がないので、例えば研究員を雇う場合に研究費そのものはあっても時期の柔軟性が効かないなどのために雇用期間が限られてしまい、そのため待遇が悪くなり優秀な人材は雇えないなどの問題を体験しました。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 280 若手向けに支援額の大きな研究費を設けるなど、政府の積極的な支援は大変素晴らしいと感じる。一方で、博士課程学生の支援が一部過剰であったり、学位取得後のポストドク支援が手薄であったりと、改善が必要な面もあると思われる。また研究代表者に対するPI人件費の取り扱いにおいて、PIの処遇改善に確実につながるよう、適切なエフォート管理などについても工夫が必要と思われる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 281 NISTEPのアンケート結果にも「(創発的研究支援事業などが立ち上がって)最近若手が優遇されている」という声があるが、これまでに科研費若手Sと若手Aが廃止され、代わりに推奨されるようになった基盤B(若手Aより少額)には採択されても事実上満額支給されずに申請額の7割程度に留まっている事実をよく考えてもらいたい。採択者にはほぼ一律に申請額の7割しか配れないなら、はじめから募集要項の満額上限を相応額で記載していただきたい。学術変革Bの採択率は3.5%と低すぎる割に、採択されても一人あたりの研究費はJSTさきがけ(採択率10%前後)より少額であり、消耗感があるため改善して欲しい。アカデミアでの活躍が期待されていた助教世代でさえアカデミアを離れて企業に移っていく現状について、客観的なデータを収集して分析して欲しい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 282 学術変革Bは若手を意識したものだと思いますが、競争率が30倍以上で、私がいた当時の米国のROI採択率(5-6%)より低く、制度設計として厳しいと思います。創発の採択をいただきましたが年間700万では予算的に単独では厳しいです。若手が持続的に発展的に研究活動を行えるような仕組みがもう少しあると助かります。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 283 少額でよいので公募などによらず、自由に使える資金が提供される必要があると思う。公募型研究は近視眼的になりがちで、インスタントに成果につながるものが採択されやすい。研究資金を得るために研究時間が割かれている現状は好ましくない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 284 末端の研究者の話を直接聞かず、URAやPLの作文能力の高さでしか評価されていないと感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 285 初めて長期的な公募型研究費に採択されたため、サポートに関しては不明な点が多く今後判断したい。ただし、かなり年齢層によって理解、非理解の差があるように感じる。例えば、大きな研究費を取ると、まだ萌芽的な段階にも関わらず、面白い研究が進行していると判断され、雑用が回されやすくなる。これは研究費を与える側からはマイナスで無いかと思われる。雑用を一切、拒否できることを明示した公募型研究費などあってもいいのではないかと。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 286 研究費が必要なところに必要な額届いていないのが現状です。科研費に申請しないと交付金を減額するなどの脅しはよくわかりません。少額でも研究できる場所は、無理に出す必要はないと思います。外部資金も乱立しており、極端に言えば科研費に集約してもらいたいです。採択率を上げ、額の自由度も高めてほしいです。それだけでも世の中の無駄な仕事が減り、無駄な予算も減り、成果も増えてくると考えられます。合算使用可能になりつつあると言っても、そもそも同じ予算であれば合算など考える必要もありません。全体的な改善を求めます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 287 科研費をはじめ、研究費が「人件費」を想定した額になっていない。JST/AMEDは書類ばかり増えて、そこに労働時間が奪われている。マイルストーンとかPOCとか言い過ぎて、研究の自由度を奪っている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 288 研究の多様性を確保できるほどの人員には達しておらず、大学の予算も小さいため、基礎研究のうち、特に、挑戦的な研究の実施は困難な状況にあると感じます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 289 大学のトップマネジメント強化(学長のガバナンス強化)を図る政策の結果,学長による権利の濫用が生じている.具体的には,回答者の所属大学において,①若手研究者の自由な研究活動の阻害,②部局の教員人事への学長による介入が2021年度に起こった.①: 大学として重視する研究分野およびそのカウンターパート(機関Xとする)との関係を保護するためという理由で,若手研究者による他の研究分野および関連機関との協働を前提とした競争的研究資金(JST 共創の場形成支援プログラム)への応募を認めなかった.②: ①において,機関Xとは別の機関との連携による提案を主導していた若手研究者(任期付き:A氏とする)が,同大学のテニュアトラックの准教授の公募ポストへの応募を検討していたところ,学長がA氏の所属部局の部局長に圧力をかけ,A氏の上役にあたる教授陣からA氏に対し,「君は応募しても採択されないから,応募は諦めるように」という旨の通達をさせた.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 290 研究を遂行する人と時間が足りないが,人を雇用できる長期的な予算がほとんどない.突発的な予算が多く,短期間での執行を迫られるので,十分に研究計画が立てられない.流行りの研究テーマにばかり研究費が付き,研究者側で必要とする研究費の使途と合わない.期間的制約や使途制限のために研究費を有効に利用できないと感じることが多い.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 291 科研費はもう少し事後審査があってもいいと思う.成果をもとに,次の応募・採択が決まるべき.他は,むしろ中間審査が気になってしまう傾向がある.研究は欧米の後追いで十分に日本で通用する=お金をとれると思っている研究者が少なくないように感じる.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 292 「あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ,我が国の研究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せんか」社会・企業のニーズや要求を踏まえた上の,挑戦的な研究をする場が未だ少ないように感じる.JSTとNEDOにおいて,強い連携・情報交換・国家ビジョンの共有をした上で,それぞれのミッションをより明確化すべきと強く感じている.現状はまだまだ目的が曖昧だと感じる.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 293 問3-04に関し,「イノベーション」意味が明らかでない.日本語訳の「革新」であるとするれば,研究成果自体はそもそも「革新的」であるはずであり,「つながる」という意味が明らかでない.問3-09に関しては,予算の元と評価者に大きく依存するので,一概には決められない.ただ,評価がある多くの予算制度では,多様な視点に基づいた評価が行われていないと感じる.多くの場合,多様な視点を持てるだけの能力がある研究者が評価者となっていないことが問題と感じられる.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 294 基礎研究がイノベーションにつながるかは十分か不十分の尺度で測るべきではないと考えますし,社会実装などを意図しているのでしょうがイノベーションの定義が曖昧かと思われます.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 295 ・科研費が制度的に柔軟な予算執行を認めている一方で,組織の会計規程がそれを許さない場合が見受けられる.研究者の負担軽減や研究活動の活性化の観点から,組織は予算執行の合理化を進めるべきである.また,会計検査院等による監査・検査においても,そのような視点を取り入れてほしい.そのように柔軟な予算執行を可能にした上で,万一不正使用があった場合には厳正に対処すべきである.柔軟な予算執行制度と予算の不正使用対策は両輪となるべきで,後者に偏重すれば研究の停滞を招く.・科研費に比べ,政府の委託プロジェクト等は予算執行の面で制約が大きい.また,特に大型予算になるほど研究管理や成果報告に膨大な時間を取られ,本来の研究に費やす時間が減少する本末転倒が生じている.これらの面で政府系予算の柔軟化・合理化を進めるべきである.・科研費の予算申請・審査・成果報告のシステムが年々進化した,研究者に無駄な作業をさせない方向に改善されているのに対し,政府系予算は申請書・報告書等が長年見直されておらず,研究者に必要以上の負担を強いていると感じる.特に,生研支援センターの管理する事業では,申請書・報告書等が大部なうえに重複感などの無駄も多く,ぜひ改善してほしい.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 296 JSTなど一部研究費では,研究期間途中での計画変更が柔軟に行えるようになっているが,他の研究費では当初計画通りの成果を必要とされている場合が多く,真に良い研究を効率的に推進する妨げとなっている.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 297 AMEDや厚労科研(特にAMED)は特定の大学に占められており,多様性が排除されているように思います.実際に複数回そうした経験があり,地方大学からは申請の意欲もそがれます.今年度は申請を取りやめました.特定の研究室からの暗黙の指定席制度が変わらなければ,日本から革新的な研究は出てこないと思います.科研費のようにもっと多様で(匿名の)審査員制度を採り入れていただきたいです.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 298 海外に比べて,研究費の額が少ないのを日本人はハードワークで補ってきたという側面があるが,今後はそれでは研究分野の人材確保が難しいと思われる.ある程度,若手(中堅)の大型研究費と言われている研究費を獲得したとしても研究員を雇用することには足りず,技術補佐員などの雇用に限定されるため,実験の下準備などからすべて自分で行わなければならない.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 299 資金の過度の集中はあって,格差が広がる一方であり,使い切れずに無駄に使っている人がいるように感じている.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 300 大学では教員に割り当てられる研究以外業務が多く(特に若手教員や仕事が早い教員には雑用が多い傾向がある),研究時間を十分に確保できていない.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 301 公的研究費の用途が狭い.バイアウトやPI人件費への制限を緩和してほしい.若手研究者の生活研究基盤の確立のため.(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,)
- 302 新たな挑戦を打ち出すことが難しい環境であると思う.既存の研究,研究環境を生かした研究提案をする方が無難,という傾向があると感じている.(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
- 303 中間評価・事後評価などで提出する報告書や業績リストは,大学や部局に提出するものを含め,様式が異なるほぼ同内容のリストを提出することとなり,実験やデータ解析など研究に使うべき時間が失われているように思います.各研究者がresearchmapを整備しておくことで,業績の自動カウントが可能となるなどの利点が大きいため,公募型研究費および大学における業績評価に積極的に導入されることを望みます.(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
- 304 競争的資金の予算配分が,自然科学の推進よりも技術開発に重点が置かれている(特にJST, AMED).医療分野においても,基礎医学の充実なくしてイノベーションはあり得ない.もっと基礎研究に予算を配分すべきである.(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)

- 1305 JSPSとJSTによる活動は基本的に良いと思います。AMEDによる資金配分は良いですが、採択後の書類作成とプレゼンの頻度(年に3-5回くらい)と分量が多すぎて、研究者の研究時間を大幅に奪い、イノベーションの創出に対して有害です。AMEDが採択後の研究者に課す書類作成とプレゼンの頻度は、年に1回程度に抑えるべきです。大学に対する運営費交付金の削減はやめるべきです。競争的資金の獲得には、多大な時間と労力が取られ、研究に使える時間と労力がその分減ります。政府の「10兆円ファンド」による研究費は、全ての大学の研究者に広く浅く分配するべきです。それにより、自由な発想によるイノベーションが可能となります。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 1306 基本的に、JSPSなどの資金配分機関はきちんと研究資金を配分していると思います。しかし、多くの論文を出版し研究成果を挙げているにもかかわらず研究資金が得られない研究者がいます。その一方で、あまり業績を挙げておらず、研究概要などを読んでもその研究者の実績があまり関連していない内容で研究資金を得ている研究者がおり、正直不満を感じている研究者は多いと思います。政府による研究資金のばら撒きが良いとは思いませんが、きちんと成果を挙げている研究者へ資金が十分に行き渡るような審査制度の構築を希望します。結局、成果を挙げている研究者に資金が行かなくなったら、その研究者は徐々に成果を挙げられなくなり、日本の科学技術は終焉を迎えてしまうと思います。大変申し訳ないことに、具体的な良案はこの場では出せませんが、そのような側面もあることを念頭に置いて政策等を考えていただけるとありがたいです。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 1307 JSTは挑戦的な研究を適切に支援しており優れた資金配分機関であると思われる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 1308 科研費は比較的自由度が高いがそのほかの競争的資金は、目標が固定されるのでフレキシブルな利用がしにくい。また、競争的資金の審査員について、資金によっては、特定の研究分野(学会の一分科会)の研究者の集まりになっており、採択者の顔ぶれを見ると”お手盛り感”が否めないことがある。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 1309 今後のシーズ育成のため、現在はあまり注目されていない研究分野などより幅広く研究費を配る必要があると思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 1310 内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境について：科研費などの競争的予算は使途の制限が著しく厳しいため、当初の計画から外れた偶発的な発見にまつわる研究、すなわち新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うことはできない状況にある。予算の支出元や大学が定める使途の制限に違反することでしか、予想外の発見にまつわる研究活動を行えないことが現在の競争的資金の大きな問題点であると感じている。基礎研究の多様性について：競争的資金の影響によって、予算の通りやすい研究が活性化し、予算の通りにくい研究分野は減滅の危機に瀕しているという実感がある。昨今の若手研究者の厳しい現状とあいまって、若手研究者が予算の通りにくい研究分野を避ける傾向にあるため、若手研究者がみな同じような流行の研究を行う傾向にあり、多様性が損なわれているという実感がある。政府の公募型研究費の利用のしやすさについて：競争的予算は使途の制限が著しく厳しいため柔軟に使用することが極めて難しいため、研究者の自由な発想や内発的な動機に基づく小～中規模の挑戦的な研究活動を阻害しているように思われる。実感としては、これらの活動こそがハイインパクトな成果に繋がりうる、予想外の発見となることが多いが、現在の競争的予算偏重の制度ではこれを十分にサポートできないことが問題である。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 1311 イノベーションには、自由な発想に基づき、短期的な成果に対するプレッシャーに追われず、成果が出たり出なかったりするのを楽しみながら研究できるような環境が必要だと思います。やってみないとわからないけれどとにかく面白い、というのがよいと思います。そういう意味で、現在の研究費制度はうまくいっているとは思えません。確実な成果が出ると評価者が感じるような申請書執筆能力も重要かもしれませんが、イノベーションにつながるかは疑問です。社会に還元できる確実な成果が見込まれるなら、企業が取り組むでしょうから、税制優遇などをすればよいと感じます。大学などの研究者に対しては、博士という資格を持つ者に自由に研究させるためにある程度の研究資金をほぼ無条件で与えるような施策が必要だと思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 1312 実績の優れている同一研究者・研究グループの類似研究に対して研究費が集中しすぎている(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 1313 若手研究者がファンドに挑戦できる仕組みは整っていると考えています。その一方で、任期付きの身分では挑戦できないものあるいはしづらいものも散見されます。ファンドを受けている期間は研究者の身分を保証する政府機関の取り組みが必要であると思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 1314 問3-05 について、様々な競争的資金があるが、旧帝大への配分が多く地方大への配分が少ない。そもそも応募する地方大学の研究者が少ない、などの理由もあるかもしれませんが、総務省の競争的資金SCOPEを採択していただいた際に、事務手続きがかなり厳しかった。例えば1つ数円の電子部品でも、各型番の部品についてなぜその数量必要だったのか全て理由書を書かされた。確かに資金の透明性確保のためには必要かもしれないが、そもそも予算計画も審査されて採択になっているはずなのでそのあたりは流動的に対応していただきたい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 1315 国として戦略目標を設定することは重要であると思いますが、最近ではデータ解析やAI、機械学習に全体が向きすぎていると感じます。研究費が偏ることにより、各大学の人事もそちらに傾き、それ以外の重要な分野で職を失ったり、長い間テニユアポジションに就けない研究者が発生しないよう配慮が必要であると思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 1316 決まった研究者にばかり予算が配分されているケースが散見される(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 1317 育休中の外部研究資金の取り扱いに関する制度の整備が不十分である。例えば育休中の教員が担当している学生の教育は、専攻内の他の教員が担当する。この時基本的に研究内容は変わらない。にも関わらず、育休中に研究費の執行が止められて、例えば機器のレンタル費が払えなくなるなどの問題が生じる。学生は予定していた実験を進められなくなる。学生に研究対価として支出していたお金も払えなくなる。学生はその間、休学することはなく、研究もしている。生活費が払えなくなるだけである。結果的に教員は育休を短縮し、うつ病またはその予備軍になる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 1318 研究費用が産学連携、応用にとらわれすぎている。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 1319 基礎研究で応募できる研究費はJSPSを除くと少ないように思う。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 1320 投資と削減のポイントがずれている。研究環境を改善するのに有期の競争的資金を増やしても無駄。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 1321 公募型研究費ではなく基盤型研究費の重要性を強く感じる。若手研究者は研究代表者であっても、機関によって公募型研究費の裁量を持っていない場合があるため。(重点プログラム研究者、その他、男性)

- 322 現在の研究費利用慣行においては、年度の始まりと終わりにフィールドワークをおこないにくいという欠点があり(基金型を除く)、加えて、海外調査費のカテゴリーが一般と統合されたために獲得がむずかしくなりました。フィールドワークを必要としない分野の研究者が国際会議に参加したり国際共同研究をおこなったりするのは、大きく異なります。また、わたしが関わっている新学術領域研究(研究領域提案型)『学術研究支援基盤形成』研究基盤リソース支援プログラムにおいては、審査員のコメントが一方的で、われわれ助成を受ける側の事情説明の機会がほとんど与えられず、たいへん不公平な仕組みだと長く考えていました。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 323 政府の研究費マネジメントに関しては、ご認識が甘いと言わざるを得ません。湯水のように研究費をつけるべきと申し上げるのではありませんが、国際的な比較を行えば明らかな通り、アメリカや中国とは遠く離れた規模感であることは疑いありません。国民の皆様におかれましては、基礎研究・基礎技術の研鑽には十分にご理解をいただくことができていると感じております。基礎研究をおろそかにしての応用研究については社会実装・社会革新はあり得ません。いま一度基礎研究の重要性を再認識のうえ、若手・中堅の研究者が安定的に研究費を取得し、すばらしい成果を出すことのサポートをお願いしたい次第です。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 324 科研費にて、教育活動にも用いるPCの購入を認めて欲しい(学内予算が増額されれば問題ないのですが)、科研費の報告書において、現状のものか、「論文添付のみ」か選択できるようにして欲しい。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 325 ヨーロッパに比べ、科学研究費の最大期間が短いため、中・長期的な研究戦略を立てることができない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 326 挑戦的な研究を短期的に支えるだけでなく、オーソドックスな基礎研究を長期的に支える援助も必要である。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 327 競争的資金の獲得は重要ですが、一方で基礎研究の相対的軽視の傾向が続いており、オリジナリティーは高くても資金獲得に直結しない研究テーマに取り組む姿勢が当該分野では少なくなっていると感じています。研究の自立性を担保するための基礎的な研究費を増額することが研究成果全体の底上げにつながり、その中から真にオリジナリティーの高い研究が生まれると考えます。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 328 研究資金や組織が確保されても、大学の各種業務(教育、学務、ほか様々な雑用)に多くの時間が奪われている現状では、十分な研究成果を出すことができる体制とは言い難い。海外の大学に所属する知人たちを見ると、担当授業数が圧倒的に少なく、学会出張や研究休暇を柔軟に取得することができて、正直なところ羨ましい。国際学会に参加できないことも多い。日本の多くの大学(特に私立大学)の研究者がこうした問題を抱えている。公的機関から何らかの形で大学に改善を働きかけるべきと思われる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 329 自分自身の専門分野に限られたことかもしれないが、研究の内容や着想といったことよりも、旧帝大(特に〇〇大学と〇〇大学)所属の若手研究者に対して、非常に有利な資金の分配がされ、特に私学所属の若手研究者には厳しいように感じられる。また、新たなアイデアを評価するというよりは、権威ある教員の持論の方が、より重きを持って受け止められているのが実態である。自分自身も、研究者と実務者との共同研究などを行い、海外を含め研究成果を公表してきたが、日本国内の学会ではそれほど重きを持って受け止められているようにも思えない。現在、文理が融合した内容の研究を考えているが、多分それもほぼ国内の学会では評価されないだろうな、と感じている。正直、表面上では研究上でのアイデア重視などと謳っているが、審査段階ではきっと違う基準なんだろうな、と感じており、自分は、外部資金を得る際には、科研費などにはほとんど応募していないのが実態である。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 330 公的研究費に関しては、申請、研修、報告、事後評価等の書類形式が複雑で、内容・頻度等、既に過剰なほど多く、それ自体で大きく時間を取られる傾向にあるのではないかと思います。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 331 外部資金で研究費を確保しても研究時間が捻出できない。運営交付金を拡充してほしい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 332 自然科学と人文・社会科学双方において、挑戦的な研究は、どれか一つの分野に当てはまるというよりは、領域横断型になる場合が多いと考えられる。それゆえ、科研費等の申請のさいの研究分野選択で、若手研究や挑戦的研究以外の基盤研究等でも、複数の専門分野を選択できる必要があると考える。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 333 私の研究分野(言語学)において日本は世界的にもっとも成果を上げている国の一つだと思います。一方で、日本国内での言語学という研究分野への理解は乏しいものがあり、学内でも人員や費用の削減対象になりがちです。理系の先生方に比べて概して担当授業数も多いため、研究時間の確保も難しくなります。すぐに役に立つものには投資しないというのは本来資本家がやるべきことで、研究機関がやるべきではないと思います。すべてのイノベーションの礎は基礎研究で成り立っていることを認識し、研究環境整備を行っていただきたいです。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 334 政府の公募型研究費の利用のしやすさ(金額が適切である、柔軟に使用可能である、期間が確保されている等)はだいぶましになってきたと思います。しかし、単年度使い切りに逆行したのは大いに残念です。われわれは大きなお金が常に欲しいわけではなく、最低限の実験補助員の雇用が継続できる、ソフトウェアライセンスを維持できるなど、安定した運営資金を確保したいと思っています。少額の研究費不正が根絶できないのはこういう点で不安が残るからかもしれません。年々運営費交付金は減額される一方、〇〇〇〇〇〇〇〇〇等【企業名】の学術誌購読費用は増大し、結局は購読を諦めてとどんどん得られる情報が減っています。学生はこういう状況を見ていて、大学や研究職がこの先暗い職業だということを繰り返すり込まれます。こうした状況で博士課程進学者が増えるようには思えません。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 335 専門分野が国際的かつ実践的なので、他の分野よりも問題解決型だと思うが、それが実際の政策等に活かされる機会が限られている。外部資金等の整備は行われていると思うが、部局の運営費への使用や、既存の知見の焼き直しなど、成果にあまり結びついていないと思う。成果よりも投入への関心が強いせいではないかと思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 336 科研費などのボトムアップ型の研究資金は、年々柔軟に使いやすくなっている。一方で、基盤研究Cや若手研究の金額が少なすぎるため、研究を進めるためには基盤研究B以上を継続的に獲得する必要がある。研究を安定的に進める上で支障が出ている。AMEDやNEDOなどのトップダウン型の研究資金は、AIなどの特定の分野に過度に集中している気がするため、人文社会科学系も対象として、より広い分野に対して門戸を開いて欲しい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 337 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)による外部研究資金について、科学研究費補助金(JSPS)を除いたJST・AMED・NEDO等によるものは、文系の研究は資金配分の対象から外されているのではないかと、感じるが多々あります。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 338 真に挑戦的な取り組みについて、評価をできる人材はこの国にどれほどいるのでしょうか、研究とそれを取り巻くサポート人材の確保なども含め、大きな科研などの研究活動を立ち上げる際にはすでに非常に煩雑な手間と時間がかかる仕組みとなっている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 339 政府からの研究費については、科研費以外は知りませんので、適切な回答ではなかったかもしれません。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 340 そもそも優秀な研究者を確保するために、優秀な人にはそれなりの給料を払わないといけないと思う。(研究費だけではなく。)自分は子供の教育の関係でアメリカの大学から日本の大学に移籍したが、周囲の研究のレベルが落ちただけでなく給料も半分ほどになった。(アメリカの大学の給与は専門に応じて大きく変わるが、自分は高給な分野であった。)子供の問題がなければ日本には移籍していなかったらと思う。実際、自分の分野では多くの優秀な人が海外に出たまま戻ってこない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 341 政府の公募型研究費はかなり応募しやすくなったと感じるが、今回のパンデミック下において、補助金型の経費の使いにくさや繰越等の手続きの複雑さがより浮き彫りになったので、改善を望みたい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 342 評価について、評価委員の個性が強くなる傾向がある。人数を増やすなどの工夫が考えられる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 343 基礎研究は、PDCAサイクルのようなものには馴染まない。目先の評価に関係なく、じっくりと時間をかけて、研究できる環境が必要のように思う。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 344 毎年課される成果報告書をはじめ、短期間で成果を求められる程度が強いため、時間のかかる基礎研究を促すような自由闊達な雰囲気は失われているように感じる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 345 大学の教員の仕事は、研究、教育、その他大学運営などであるが、海外と同じようにResearch trackとTeaching trackに分け、研究に集中できる環境づくりは大切である。大学内のみならず外部からの仕事も少なくするか、研究時間を確保できるような体制づくりをしてほしい。科研は柔軟に使用可能で、そのおかげで研究が進んだが、事後評価は甘く、アウトプットが問われないのは問題である。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 346 米国で学位取得と臨床訓練を終えて帰国したが、大学教員・研究者として採用されるのに時間がかかった。私の専門分野との”互換性”がみられないことに驚き、与えられた選択肢から自分の専門分野を選ぶのが難しかった。さらに、日本独自のやり方や英語論文文化はされていないテーマの理解が必要で、そういった「実績」がないとまず「研究費」が獲得できないとわかった。それ以上にびっくりしたのは、日本では「若手研究者」は「年齢」による区分であり、学位取得後年数や研究分野への応募経験年数または「職位」での区分ではないため、私のような40代での米国留学生は研究費の獲得は2重に困難となった。6年かかってようやく新学術変革分野の公募研究で研究費が取れたが、その間、ただただ日本独特の学術環境に適応するための時間に多くを費やすこととなった。いまだに文系・理系の融合分野活動は低調で、私の専門でもある関係性を扱う社会心理学と臨床心理学の分野横断性は低く、臨床においても欧米で始まったものを追いかけている感が否めない。英語能力の限界がネックとなっているのかもしれないが、組織的な支援の方向性については、「若手」を支援したいという方向性は伝わってくるが、上記のように年齢至上主義(つまり徒弟制度的)が学術分野においても顕著であると感じている。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 347 「政府の公募型研究費」が資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)による研究費と異なる内容を指すと理解したが、そうすると、前者についてはどのような研究カテゴリーを指すのかイメージできず、回答不能となった。(大学マネジメント層、学長等クラス、)
- 348 ・狭い視野による選択と集中が行きすぎているように感じる。・研究活動の支援については、基礎研究、萌芽的研究などにも支援を行うなど、多様性が担保されることが望まれる。・基礎研究の裾野を広げる取り組みが必要だと感じる。応用を目指した超大型のプロジェクトに関しては縮小した方が良く感じる。基礎研究の成果が予期せず応用に直結することが多いのではないかと、成功例を十分にレビューする必要があると感じる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 349 ・事務手続の簡略化、担当者が変わると回答が変わるといった点の改善・外国人向けサポート情報の充実(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 350 研究者の□な発想に基づく(基盤的)研究を□援する教育研究基盤経費(所謂、校費)、科研費等の充実は不可□(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 351 研究者の自由な発想に基づく(基盤的)研究を支援する教育研究基盤経費(所謂、校費)、科研費等の充実は不可欠。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 352 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)の間をつなぐ連携が十分ではないのでは。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 353 あらゆる分野の研究者が応募できる科研費は基礎研究の多様性の確保に(諸外国以上に)大きな役割を果たしているが、それが国際的に突出した成果に結びついているかという疑問も残る。短期的に成果の出やすい小粒な研究の方が採択されやすいために、未知の問いに大胆に挑むマインドが育ちにくいことが一因だと考えられる。他方、審査業務や論文の査読に費やす時間が研究時間を圧迫している側面は否めない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 354 研究費の選択と集中が、内発的動機づけによる研究を阻害していると感じる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 355 国からの基礎研究の支援は不十分。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 356 国からの基礎研究の支援は不十分。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 303・304に関して本年のノーベル物理学賞に見られるように国際的な成果(厳密には教育の成果だが)が出ており、2019年のリチウムイオン電池の化学賞はイノベーションそのものである。しかし、これらの受賞は過去の遺産によるところも多く、日本の基礎研究のレベルは高いものの、将来にわたって突出した成果が継続されるかは疑問も残る。短期的に商品化あるいは実用化につながる成果の創出は重要と考えるが、それと同様に自由な発想に基づく基礎研究は重要で、それを支える科研費の総額は十分とは言えない。分野によっては、基盤Cの金額上限も1000万程度まで増やし、将来への投資にも目を配っていただきたい。305・306に関して、戦略的な配分を模索していることは理解しているが、やはり趣旨が似通ったプロジェクトや採択研究課題の重複が見られる点も厳然として残る。307に関しては、コロナ禍によらず、準備期間・終了期間の柔軟化を含めたアワードイヤーの導入を望む。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 357
- 358 文系を含む研究の多様性が不十分である。評価が煩雑すぎる。若手のイノベーションが増加してきた点は高く評価できる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 359 近年は少しずつ変化してきているとは言え、多くの大型研究費が発信力の高い著名な研究者に集中する傾向がある。これはある程度仕方がないとは言え、地方国立大学の実力ある若手・中堅研究者に対する研究費の更なる確保が必要である。そうでないと、これらの優秀な人材が都会の有名大学に流失し、地方国立大学の研究力の弱体化を助長する結果になると危惧している。また、多くの研究者が指摘するように、すぐに成果に結びつく応用研究だけでなく、基礎研究に対する研究費の投入によって、我が国全体の研究力の中長期的な底上げが必要であると思われる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 360 基礎研究が、経済・社会的効果という基準だけで評価されることなく、その研究の持つ中長期的視点から潜在可能性という基準も極めて重要な意味を持っていると考えられる。そのような基準も踏まえて評価がなされることを期待したい。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 361 実力ある中堅以上の研究者は十分な研究費の確保が難しくなっており、非常に勿体ない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 362 研究成果の評価をしっかりとやって、その結果も次の申請評価に組み込まれるようにするのも1つの良い方法かと思われる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 363 一極集中は、事実として成功していない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 364 日本では、以前の高度成長期に産業と共に基礎研究も強化されてきた。現在は双方の活力が落ちており、基礎研究の強化は産業の活性化につなげる意味でも力を入れるべきである。資金配分機関が分かれており、それぞれのルールが違うなど、日本のシステムは縦割りの弊害が大きく、改善するべきと思われる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 365 CSTIの活動によって見える化が進みいい方向に進んでいるように思う。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 366 大学の先端的な研究への支援のみならず、基礎的研究への国レベルでの支援を拡充させなければ、日本の科学技術の発展は見通せず、結果、社会実装へも繋がらない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 367 中国のように資金が潤沢にあればなんでもできるが、そうでない環境で如何に戦っていくか難しい環境である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 368 自由に使える基盤研究費が不足している。このため、新しい研究領域へ展開することが困難になっている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 369 教員が研究に専念できる時間が少なくなっている。大学として研究時間確保のための施策を打ち出しているが、資金や人員リソースが少なく、思うように進んでいない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 370 失敗を恐れない研究が必要である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 371 日本では研究リソース配分の「選択と集中」が過剰な傾向があるように思われる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 372 資金配分機関によって、資金の利用のしやすさ、報告の簡易さなど、研究者が真に研究に集中できる環境が大きく異なっていることは大きな問題である。JST、AMED、NEDO、総務省系などの資金配分機関の監視委員会を設立し、申請書、報告書、予算などが適正に行われているかを研究者目線でチェックすべきである。それができないのであれば、少なくとも研究者からアンケートを取り、絶えず不備がないかをチェックする機能を設けるべきである。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 373 公的な研究費はもう少し目的を明確にすべきである。経済力の低下を補うべく「イノベーション」という言葉がどの研究費にも使われ、純粋な学問が軽視される傾向にある。その結果、新しい学問が芽生える可能性をつぶし、結局「イノベーション」が出来なくなっている。例えば、一番良くない研究費がAMEDで、厚生労働省や文部科学省の予算まで経済産業省の考えが持ち込まれた結果、学問としても、厚生労働行政としても、新たな産業の芽生えとしても中途半端な研究ばかりになっている。もう一度、公的研究費の目的を明確にしたほうが良いのではないか。その成果をステップアップするときに、別の枠組みの研究費が引き継ぐような工夫をしたほうが良いと思う。(文部科学省の研究費で得られた学問的成果が本場に新規のイノベーションにつながるのなら、経済産業省の研究費でその研究を引き継ぐような) (大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 374 ・プロジェクト研究が出口重視に偏りすぎているように思う。研究者の自由な発想でゆとりをもって取り組める基礎的研究(何の役に立つのかも定かでないサイエンティフィックなテーマ(基礎科学)や人文科学、社会科学等)に注目が集まるよう手厚く支援することが肝要と考える。・一部の大学、研究機関に研究費が必要以上に措置されているのではないかとと思われる事案の発生が多すぎるように思われる。現実的にも無駄遣いが多く研究推進にあたっての経費使用の工夫も劣化しているのではないかと懸念される。支援の恩恵が難しいその他機関への支援とのベストミックスを考えるべきである。すそ野が広いほど頂が高くなるということは自明である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 375 限られた国の財源を考慮すると研究費配分の選択と集中は必要であるが、逆に過度の集中によるコストパフォーマンス効率の低下も目立つように思われる。すなわち、大学レベルでの選択と集中の上に、研究者(グループ)レベルでの集中が加味されて、過度の集中が生じている事例も散見されると認識している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 376 国公立大学と私立大学での資金配分,公的研究費,それらの採択率等数多くの点で差別が見られる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 377 AMEDやJSTのPD,POの育成が重要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 378 国家財政に余裕が無い状況下で研究費に関しては一定の配慮を頂いていると認識しています。イノベーションにつながる応用的な研究が重要であることは論を待ちませんが,日本学術振興会の科学研究費助成事業(学術研究助成基金助成金/科学研究費補助金)は独創性・新規性に重きをおいた制度として運用されることを希望しています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 379 文系の分野については,それほど大きな問題にはなっていませんが,理系の分野については,まだまだ研究費が足りない状況だと思います。国家的資金援助が,学術研究にせよ基礎的研究にせよ必要不可欠であると思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 380 科研費等の基礎研究を支援するスキームが,(選定の過程・結果も含めると)「流行の研究」に偏りがちで,多様なカバーの仕方になっているとはいいたい。「目的基礎研究」「出口イメージを明確にした基礎研究」の必要性もわかるが,問題設定の仕方・アプローチの仕方での多様性を阻害しているのではないか?(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 381 基礎研究の多様性の確保とそこへの研究投資が研究シーズのリダンダンシーを積み上げるので,ヒエラルキー型の資金配分よりもフラクシー型(分散型・平坦型)の研究投資形態があると良い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 382 ・事務手続の簡略化や,担当者が変わると回答が変わるといった点の改善・外国人向けサポート情報の充実(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 383 基礎研究の多様性の確保のためには,大学の運営費交付金から配分される基盤研究経費の充実が必要。研究を進める際に公募型の研究費が占める割合が大きくなるほど,基礎研究の方向性が画一化される傾向となる。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 384 日本は人材不足や研究費配分の偏りがあることを考慮すると,世界的にかなり真面目に研究を推進していると思う。研究費に関しては,近年の極端な若手研究者支援策は中堅研究者へのしわ寄せという弊害が出ているように感じます。例えば,学術変革領域の公募研究などでは若手および領域トップクラスの研究者により構成されている場合が多く,中堅研究者が採択されない傾向が出ていると思います。(きちんと研究を行っている)中堅研究者への支援は大学院生の進学にもつながり,日本の研究力の強化につながると考えます。科研費の基盤研究においてポストドク等を雇うことが可能なクラスは基盤A以上であるが,採択率・採択数からするとこれらにより採用されることができる研究員の数は限られている。基盤Bくらいの研究計画においてもポストドク研究員を雇うことができるくらいの研究費の額を設定することは,若手研究員の流動性や大学院博士課程への進学率の増加につながると考えます。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 385 大学において,優れた発想をサポートする機能(コーディネーター,URA等)が劣悪である。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 386 特定の分野(健康科学)などに研究費が集中する傾向があるが,全体的なバランスを欠かないように留意すべきである。半導体プロセス系(集積回路を中心に)など高度に発展した分野では,大学レベルではコスト的に撤退するしかないような状況に陥りやすく,人材の空白帯を生んだように思います。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 387 自由な発想のもとに基礎研究やイノベーションを推進するためには,運営費交付金の増額が必須である。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 388 科研費は研究費の使途や実績報告手続きなど研究者の意見を取り入れているが,厚労科研やAMEDは事務手続きが煩雑で研究者の負担となっている。科研費のように手続きを簡素化していただきたい。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 389 科研費,基礎研究など,基盤的な研究の多様性を拡充できるように何らかの施策を施行・継続してほしいです。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 390 成果が社会的にすぐに反映されると考えにくい研究(実際はすぐに反映されるのか否かは不明です)について公募型研究費に採択される可能性が低いように思えることから,研究の多様性は実現されていないと考えます。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 391 我が国の研究に充てる予算については,もう少し未来指向型の挑戦的な研究に対して配分していただきたい。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 392 全国的なモデル(横展開できる)となる成果公開が弱いと感じている。グッドプラクティスの積極展開を図る公募事業などを考えるべきである。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 393 基礎研究の進展には,研究者の育成,研究者が研究に多くの時間を割くことのできる体制の整備,研究を行うために最低限必要な研究資金の広い配分,基礎研究の成果を評価し多くの人々に発信する体制の整備,などが必要かと考えます。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 394 大学ファンド10兆円,創発的な研究者800人への支援,これらを含み研究開発120兆円投資は,政府が研究にあてる予算が計画的かつ集中的な投下は研究立国を目指す観点から正しい施策と理解している。さらに研究が社会実装につながる知財への取り組みも経産省3機関での調整を行い着々と進行していることへ大胆な投資を行えるよう期待している。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)

- 395 e-Radのご活用等も視野に入れ、申請書類、報告に必要な書類等、応募する側も審査する側も双方の負担が軽減できる方策を各府省において是非ご検討いただきたい。また事業成果として、知財取得が掲げられている場合もあり、知財を取得しているが、その後の維持管理も考えれば、知財取得を出口とすることが良いのか疑問。応募する前の相談により内容がブラッシュアップできる部分もあると思われるため、申請に際して相談にのっていただけるサービス等が各機関において充実していると大変ありがたい。さらに言えば、機関をこえてプロジェクトの位置づけの関係が分かっている方がいらっしゃるとありがたい。現状、様々な公募が各機関から出ており、各府省の予算資料だけではどの機関のどの支援策かが分からず、公募スケジュールも見通せない状況。公募情報収集から研究プロジェクトにおいて必要ということかもしれないが、それにかけている時間を研究の中身を精査する時間にまわすべきではないか。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
- 396 資金配分機関の審査制度や審査員による評価の観点にばらつきがあると感じており、審査制度改革が必要ではないか。(大学マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 397 指定国立大学の優遇は理解できる。ただ一方で地方を支える人材を育成している地方国立大学を置き去りにしているのではないか。(大学マネジメント層、その他、男性)
- 398 日本の基礎研究のレベルは高く、様々な分野で創造的で重要な成果を上げてきていると認識し回答したが、現在進行している環境の変化を考えると今後この状態が続かないことを危惧する。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 399 研究費の資金配分については、抜本的な改革が必要である。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 400 AMEDの研究課題選択や審査は非常に不透明、選考過程やPS POが公平に選任されていない。JSPS、JSTと比較するとどのような選任なのか不明であり、研究費が無駄に使用されている。折角研究費を国が増額してもAMEDを改善しないと研究費配分が科学的に不公平な配分になってしまう。目的合理的な研究と価値合理的な研究をしっかりと区別して、目的合理的な研究に多額の研究費が配分されて結果がでない無駄遣いになってしまっていると感じる。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 401 まだまだ、研究費の成果やインパクトに対するフォローアップが弱い。また、特定の分野や研究者に研究費が集中し、基礎的な部分のサポートが弱い。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 402 ボトムアップ型の科研費や、プロジェクト型のJSTはいろいろと工夫しながら、改善しながらよくやっているとと思います(AMEDとNEDOについては外れも多々見られるが)。どちらかというと、大学人あるいは研究者の方は大学を良くしていこうという工夫や改善意識が低い方が問題だと思います。研究者の多くはやはり自分の研究目線で見ると、あるいは判断することが多く、自分たちで積極的に進化していくという意識が欠けている結果、外部有識者による改善勧告に主導権を握られて、大学や研究所の運営は悪循環に入ってしまった感じがします。やはり世界と闘うという目線、そのためには自分たちが常に進化しなくてはならないという意識を持つことが必要で、文句だけ言っているだけでは世界と闘えないと思います。敢えて政策サイドへ苦言を言うとするれば、評価のために多くの報告書を作ることに研究者のエネルギーが取られ過ぎて、これでは世界に勝てないと思います。科学者は論文を書いてナンボなので、評価する側も論文で評価するという姿勢を貫いてもらったので良いと思います。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 403 若手研究者支援の拡充は十分に行われているが、その後の研究環境(研究費)獲得に不安を持っている若手研究者も多い。研究目標が設定されているJST・AMED等で支援されている研究者数は限られているため、広く中堅研究者を支援する取り組み(研究費として科研費の基盤A,Bなど、研究環境として実験機器の共用・共同利用など)をより拡充する必要がある。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 404 評価は基準も問題であるが、多すぎること、複雑すぎることが問題となる。さまざまな評価が別々に行われ、様式も観点もことなるため、その対応に優秀な教員が大量の研究時間を割いて対応せざるを得ない。評価は必要であるが、一種類のものを6年に二回程度行うべきであり、様式を年度ごとに替えることはやめていただきたい。評価は研究力強化のために行うべきである。DORA、Leiden声明などを参照し、国際的に通用する評価システムを構築し、正しい評価の在り方に直していただきたい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 405 一般の科研費の上限(5億円レベル)と学術審議会の扱う「学術研究の大型プロジェクト」の予算レベル(100億円レベル)に大きなギャップがあり、科研費で賄える上限を超えているが「学術研究の大型プロジェクト」の下限を下回るプロジェクトの予算申請のパスがなく、日本の学術(国際協力プロジェクトを含む)の阻害要因となり始めている。科研費の上限の増額と、現在実質上、道を閉ざされている運営費交付金での新規プロジェクトの予算申請を可能とすることの両方を行うべきでないか。現在措置されないプロジェクト着手前の予備的研究の予算(フロントローディング予算)の制度的確保も、後行程のリスクを下げる観点からも重要。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 406 評価については、頻度が高すぎると感じている。中間評価などは廃止し、最終結果のみを評価するべきである。(国研等マネジメント層、学長等クラス、女性)
- 407 研究成果をイノベーションに繋げるためには、リサーチアドミニストレーター人材の育成が必要である。質保証制度も開始されるところであり、今後優秀な人材が輩出されることを期待する。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 408 プッシュ型の研究費があっても良いと思う。研究費の獲得執行報告は、これまでの経緯もあり厳重にならざるを得ない面は理解する。しかし、優秀な研究者の貴重な時間の使い方として、あたるかあたらぬか、みたいな研究費の獲得方法を改善するだけで、他先進国と比較した予算額の少なさはかなりカバーできる。また、役に立つ研究への重み付けは仕方ないが、博物学など人類の叡智を支える基盤的な研究を継続する方法が、既存の仕組みでは見いだせない。これは研究費というよりは、人件費の問題かもしれない。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 409 選択と集中を止めて、もっと広範な分野に厳密な評価をつけずに研究費を配分すべきだし、評価に供する報告書が多すぎて研究時間が十分に取れないし、毎年の評価では長期を見据えた自由な研究ができない。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 410 資金配分機関における様々な取組は限られた予算の中で頑張っていることは理解できるが、やはり全体的な予算をもっと増額させ、より広く支援することが大切である。若手研究者支援は色々なプログラムがはしっているが、その若手を教育、支援する中堅研究者の支援も大切である。(国研等マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 411 各資金配分機関が戦略的に研究資金配分をおこなっていることは認めるが、その戦略が、数年程度の短期で何らかの産業に結びつく成果を求めるものになってきているように感じている。JSPS の科研費のような、基礎的な研究に対する研究費は、減少していないが、ほぼ増加しておらず、全研究費のうち、基礎的な研究に対する研究費の相対比は下がっているように感じている。(特に〇〇研【大学共同利用機関名】だからそう感じているのかもしれませんが。)(国研等マネジメント層,助教, 研究員クラス,男性)
- 412 配分機関によっては研究費の運用に厳密な規定を設けており、不合理な内容も見受けられます。より一層の研究費の利用のしやすさを期待します。(国研等マネジメント層,その他,女性)
- 413 研究開発では、従来からの基盤の継続がまず重要と思うが、日本ではドイツと異なって、目先の目立つ成果にこだわりすぎて資金の適切な配分などがなされているようには見えない。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 414 産学連携との合言葉は頻繁に使用されているが、“産”に直結したり、“産”から求められている“学”とはなっていないのが現状。実用化されて世の中の役に立ってこそこの学問であると思う。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 415 基礎研究も大切であるが、より実学に近い研究活動をもっと広く行って欲しい。少なくとも米国の大学・大学院の卒業生は電気電子分野において即戦力に近い水準まで教育されている人材を多く見かけたが、それに比べると日本の学生は劣っているように感じる。研究活動も大切であるが、教育機関としての大学の役割にもっと期待したい。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 416 潤沢とは言えない人員と資金の中で成果に繋がっていると感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 417 欧米に比較すると学術研究・基礎研究の面では、研究活動、研究支援は必ずしも十分ではないと思いますが、日本人のノーベル賞受賞者を見ると日本も頑張っている方ではないかと思えます。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 418 一企業の開発に携わる立場での観点ですが、現在の日本における基礎研究の成果は確かなものがありますが、国際的に突出した成果を感じる事は少ないと感じます。個々では優れた技術を融合させ世界に発信する事が不足していると感じます。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 419 20世紀までは、ノーベル賞受賞につながるような産業を革新する技術成果の発表が見られた。21世紀以降、それを感じさせる成果が減ってきている懸念を持っている。ただ、大学発のベンチャーが多数立ち上がってきており、この点には期待をもっている。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 420 基礎研究に取り組むべき人的・予算的余裕がない状況のように思える(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 421 前項でも記載しましたが、現在の日本の大学、公的研究機関に対してのヒト・モノ・金の支援があまりに少ないため、イノベーションにつながるのは障壁が高く、現状では一部の優秀な研究者の発想、大企業からの支援頼みになっていることは否定できないと考えます。(大企業の代表等,学長等クラス,女性)
- 422 日本の全般的な状況を俯瞰できる立場にありません。先端分野でも国の戦略分野でもないトラディショナルな業界は研究者も少なくネットワークも狭く、基礎的な学術研究そのものがほとんどなされていません。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 423 大学においては、公的資金の獲得が難しい場合は、どうしても民間企業の資金を獲得していく動きになり、民間企業が求める足かせ(短期的成果を求めることや得られた成果の取り扱いなど)により、「挑戦的、イノベーション」とは逆のベクトルが強まっていると感じる。公的資金を獲得したい、成果を短期で出すプレッシャー等から品質問題も誘発する。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 424 最近の傾向として、実用化や商用化研究に舵を切りすぎているように思います。10年,20年,さらに先を見据えた基礎研究にも重点を置くべきだと思います。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 425 これまでの蓄積で特定素材分野の競争力や技術的なイノベーション成果は見られるが、急速なIT化や新興国の成長を見ると今後の我が国の競争力維持に関する優位性確保は非常に心配。人材的にも海外に比べると、量、質ともに不安を感じる。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 426 部分的に捉えれば、成果に繋がっているもの、繋がっているものがあると思っておりますが、日本のポテンシャルを考えれば、期待値はもっと高い水準であると思っております。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 427 学会のような同じ分野の研究者ではなく、異なった分野の研究者が議論、雑談する場がもっと多く必要と感じます。そのような知識の混ざり合いからイノベーションがされるのではないかと思います。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 428 日本は様々な研究を受け入れる土壌はあると思いますが、研究を継続し成果をイノベーションにつなげるための資金という点では、一部の突出した研究に対する投資に機会が限定されているように感じます。例えばベンチャーの活動は、米国ほど活発にはなっておらず、資金調達の難しさやそのプロセスの不透明さも要因の一つのようにも思われます。また、研究成果をイノベーションにつなげるためには、大学や研究機関と民間企業との共同研究はもっと活発に行われることが期待されるため、大学内で民間企業が活動できる環境を拡充しても良いのではないかと思います。(大企業の代表等,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 429 アカデミアでの研究は、挑戦的な課題に対して長期に取り組めるような支援が必要と考えるが、成果を出すことが強調され、失敗が許されない環境になっているように感じる。(大企業の代表等,その他,男性)
- 430 研究成果をイノベーションに繋げるためには、研究者自身ももっと社会実装やビジネスモデルへのアプローチを意識する必要があると思われる。(大企業の代表等,その他,男性)
- 431 一般には研究費の削減により 長期にかかる基礎研究の厚みは薄くなり、近視眼的な開発が増えていると言われていたが、実態は変わらず。基礎研究の厚みとイノベーションの成果も直接的には相関薄いのではという実感。(大企業の代表等,その他,男性)
- 432 イノベティブな取り組みがあまり行われているイメージでなく、論文優先での課題の研究に見える。研究者の視点がどこにあるべきか？ 研究領域によって異なると思いますが、そのあたりの動機付けも必要なのか・・・(大企業の代表等,その他,男性)

- 433 アカデミアにおける基礎研究活動の支援を宜しくお願いします。(大企業の代表等,その他,男性)
- 434 前述の通り,戦略と研究テーマがつながっていないことが課題と考える。(大企業の代表等,その他,女性)
- 435 戦略的に実施すべきことが不明確で研究内容が分散し過ぎている。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 436 回答が難しい,よい成果を出している研究者もいるレベルなのか,多くの研究者が成果を出しているかと言われれば,そうとも言えない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 437 高校までの教育が「内発的な動機」を発揮しづらい思考形態を醸成している.最近はいよいよ改善されてきたようだが,それでもなお,競争的資金の「評価者」はそうした教育を受けてきた人たちで成されるので,ユニークな研究テーマを浮かび上がらすことができず,盤石,あるいは「過去の実績」が尊重されているように感じる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 438 研究成果をイノベーションに繋げるには,大学発ベンチャーの役割で,大学発ベンチャーがいかにイノベーションで実体的に貢献できるかの人的,資金的な支援の充実が大事である。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 439 研究支援部分およびイノベーションに繋がる部分がまだ不十分な気がしております。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 440 イノベーションの成果があるのにビジネスで負けている印象が強い.アカデミックの成果を円滑に日本国にメリットがあるようにビジネス移行できる仕組みが必要(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 441 研究の中には,地味でも光る話題が見受けられますが,この10年,選択的,集中的な予算配分となつてから,多様性も国際性も失われています.全体のパイを大きくしなければダメです。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 442 基礎研究で独創性のあるテーマは,学会講演でも相手にされない風潮がある.座長が議論を誘導できないケースも多く見てきた.流行のセッションは聴衆であふれているが,内容は置き去りになっているようなケースが多い.講演会場では,厳しい質問を嫌う雰囲気があり,誰もが傷つかないうような進捗が歓迎される傾向が,大変に気がかりである。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 443 職制によって,とんでもない発想が生まれにくい(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 444 確かに,ノーベル賞を取った方々は見えるが,今の現役世代で,その種をまけているのかというと,疑問でしかない.この先,5Gの活用で,世界が動くが,その手綱は取れるはずもなく,ただ,大国の言いなりになってしまうのは,口惜しい.なんとか,国力を盛り返す,基盤を,国を挙げて取り組んで欲しい.子供たちに,夢のある,国にせねばと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 445 基礎研究について資金が十分に確保されておらず,研究者の意欲も十分に引き出せていない.直近で資金が確保できるような競争的研究ばかりが重視され,長期的に成果が出る「かもしれない」研究に資金も評価も十分に与えられていない.これではいつやってくるかわからないイノベーションの芽を積極的ににつぶしているようなものである.研究者が,自身の内発的な意思に基づく研究を遂行していくことに対し,国,あるいはそれを支える公的機関等が十分な資金や人材の手当を行うことが今すぐ必要である。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 446 基礎研究で論文上の成果はあるが,知財に関する関心が研究者に無い。(文科省の指導)(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 447 研究活動もやっている・やっていないという評価があいまい.見抜けていない.研究支援も十分ではない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 448 研究の多様性,突出した成果の創出,イノベーションは不十分であり,これも国によるサポートが必要。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 449 把握できていない部分もあるかもしれませんが,日本は,国際的に競争力を確保するための,基礎研究活動(横断的なプロジェクト等)が弱いと感じています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教,研究員クラス,男性)
- 450 自己満足の世界だと思えます.ニッチな産業からの研究は,なかなか評価されず王道の研究は,評価される傾向にあると思えます.研究者もニッチな市場(未来の市場)の研究をすべきですが,流行は王道の研究でなければ,評価されない部分もあるように思われます.また,研究機関やその人が持つスベックにて評価されこともあり,なかなか,注目されない研究者も多いと思います.その現在,目立たない研究者がイノベーションをおこすのではないかと推察しています.これらを踏まえて,私も研究歴のある専任研究者とベンチャー事業会社の双方の視点から,近未来のイノベーションを進めております。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教,研究員クラス,男性)
- 451 研究職へのミッション・評価,仕組み自体がイノベーションし辛い仕組みと認識しております。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 452 国際的に有効に活用されている研究成果がある一方,無駄な研究も多い印象.もっとメリハリをつけても良いのではないかと感じることもある。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 453 基礎研究がただちに成果に結びつかないのは周知のとおりですが,時間をかけて大きな成果に繋がることもあるのは事実.国の課題を解決し,イノベーションに繋げるための基礎研究とそれ以外の基礎研究とに分野を分けて取り組めるようにすることが必要で研究の管理を行う第三者的な組織の充実が必要に思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 454 草の根的な科学研究費補助金とトップダウン的な様々な制度がうまく相補的に機能している.イノベーションを考える時には,軍事技術との関係も考慮して,世界の常識に合わせた自由度と機密管理を明確にすべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

- 455 日本には、それぞれの分野での専門家が少ないため、現在のように利益相反を考えると、その分野のことを良く知らない研究者(利益相反がない)が、他の分野の審査を行うことが往々にしてあり、そのことが、イノベーションを潰してしまうことをこれまで見聞きしている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 456 基礎研究に取り組む若手の層が手薄になりつつある点を懸念する。研究テーマにより、評価の尺度を多少変えて、長期的な基礎研究の支援を強化していただきたい。他方、先進的な研究には、一定期間を設定して予算を投入していただきたい。その際に、書面作成に長けて資金獲得が上手な研究者にだけ配分するのではなく、真に実力がある者に目配りして人材を発掘する努力もしていただきたい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 457 突出した基礎研究という点ではJSTに期待している。AMEDは短期成果主義となっているように見受けられ、今後基礎分野においても長期的な支援が必要と考えている。特に若手に対して、もう少し大規模な研究助成金支援をお願いしたい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 458 審査員のレベルが低いのが問題です。場合によっては国外の研究者にもお願いするのがいいと思います。また、研究者の名前や年齢、大学のレベルで差別が生まれています。これらのデータは全くない状態で一次審査を行いその後名前、論文リスト、職を加味した2次審査があればいいと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 459 大型の研究費では評価の視点も明確であり多様性も保証されていると思われるが、額の比較的小さい研究費では、評価が十分ではないし、次の研究につながっていないものも多いと感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 460 業績の評価の軸が1次元的になっているような気がしてならない。もとより、journal paperの公刊は必要不可欠ではあるが、それ以外の業績著書やモノグラフ、アウトリーチなどもバランスよく評価すべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 461 内発的な動機に基づき新たな課題へ挑戦できる環境にある研究者は、組織的な環境整備が進んでいる組織に所属する研究者に限られており、恵まれない環境にある優れた研究者の提案を実施する仕組みが必要。また、独創的な研究成果を社会実装し、貴重な技術シーズの海外流出を防ぐシステムが特に欧州に比べると、我が国のメカニズムは未発達である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 462 多様化、学際化はきわめて重要であるが、問題点が2つある。1. 科研費など採択において学際的研究が採択されにくい状況がある。多くの問題は審査員にある。学際的研究を採択に導くウェイトなど入れるべきではないか。2. 若手研究者の就職先が学際研究では少ない状況がある。大型大学では学際的研究ポストを重点的に公募すべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 463 これまでの研究分野とは異なる研究分野の研究者どうしが協働して、ミックス研究開発を推進していく土壌づくりが更に促進されることを期待する。異なる研究分野が協働して研究をするための環境作り、例えば科学研究費助成事業について見直し等、更なる後押し策の検討を進めていただきたいと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 464 科研は、基礎的研究や研究の多様性の皆となっている。と少なくとも研究者コミュニティは信じている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 465 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)の棲み分けが年々曖昧になっており、全ての機関が重複した目標を掲げているように見える(全て基礎研究と応用研究の間のような領域、真に独創的な基礎研究、真のイノベーションの弱さが目立つ)。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 466 (302)我が国における基礎研究の多様性について、研究費などの支援を行うことが将来の国益につながると思う、今は、氷河期、優れた人材であっても、研究費も無く人材も雇用できない環境では、国外に出るか、企業に流れる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 467 研究資金全体のパイの大きさが、研究者の数に比して小さいことが一番の問題である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 468 基盤研究費の割合が大きく減少し、公募等による競争的資金への研究経費の依存度が著しい。その結果、社会の要請を反映した研究分野に研究者が集まる傾向があり、研究の多様性は以前より減少ぎみのように感じる。基礎的な研究と社会の要請に応じた研究のバランスが必要であり、これにはポストと研究資金の配分でしっかりバランスを取る必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 469 基礎研究の多様性を確保するための評価システムが、まだ十分ではないと思われる。そもそも、多様な基礎研究を評価することは評価者にとって非常に困難な課題であり、普通の評価では多様性は確保されない。その評価の仕方を根本から見直すとともに、それ以上に、研究費を十分に確保し、より多くの研究申請課題を採択することが、多様性そしてイノベーションにつながるものと思われる。政府の研究マネジメントは、業者にマネジメントを委託している場合が多いが、その業者が研究マネジメントを十分に理解していないことがあり、研究者はかえって苦勞することがあると聞いている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 470 研究費が新素材など産業界向けの研究に向いており、社会技術や社会システムの研究課題への配分が減少している傾向があるように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 471 資金配分機関はプロジェクト型に偏りすぎ、そしてプロジェクト型ではトップダウン数値指標ありきで、基礎研究はサポートできていない。多様性こそメリットであるという社会通念(の目標)と全く逆方向に進んでいるのが日本の資金配分機関。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 472 いわゆる基盤研究費の減少は危機感を抱くものがある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 473 ある程度の制度的な手当てはされていると思うが、真に挑戦的・萌芽的な研究については、研究計画を書かせて成果が得られる見通しの高いものに助成金を出す、という競争的資金の仕組みでは拾われないことが多いと予想される。むしろ、用途を特定しない基盤的研究資金を年間100万円程度で良いので若手研究者に付与するような仕組みの方がよい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

474 基礎的研究は、一件一件の額が小さくても幅広く支援していくのが大切だと思っています。研究費を稼がないといけない、論文も出さないといけないという昨今の風潮が、若手研究者を萎縮させてしまっているように感じています。研究費が少ない中で生み出されてきた素晴らしい研究も沢山あります。研究費と成果とは相反するというデータもあるようです。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

475 多額の経費を要する大型研究の競争的資金については、諸外国の予算が増える中で日本の予算は伸び悩んでいる。今後、フロンティア促進事業などの予算の増額を望みたい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

476 JSPS・JST・AMED・NEDOなど各Funding Agency 間で十分に話し合い、役割分担を明確にすべき。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

477 評価は、資金削減(例えば、中間評価結果が悪ければ配当を減らす、というような)のために行うのではなく、プラスの部分を正当に評価すべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

478 自分が従事する事業化(=ビジネスの創出)、という観点からの回答になるが、国が掲げる社会実装、事業化という観点で数多くの研究予算が割り当てられるようになっている。一方で、事業開発に必要な資金の金額と、実際に用意される予算の金額は十分とはいえない。研究者に割り当てる研究費自体の多寡は、文科省・JSTのそれぞれの予算措置に応じていろいろとあるのは理解している。一方で、更に事業化の研究に必要な取り組みにおいて、研究者とビジネス人材の協働が必要不可欠だが、研究者が直接研究をする予算のみが研究費として用意されるケースが少なくない。例えば、経営企画人材、社長、弁理士、など即戦力になる人材は人件費単価も高く、そのような人材が、研究者と科学の原理から1兆円市場を描き出し、そこに向けた事業開発ステップを1から書き上げ、実践する過程が必須である。事業化で成功した状態を設定した上で、そこに至るまでのプロセスおよび資金の出手のプロセスごとの変遷も踏まえ、ひいては国がどのプロセスで、いくら出すべきか、また他の府省とのバトナタッチ・役割分担をきちんと割当るなど、事業開発に必要な十分な措置のあり方を、国として検討する必要があるように思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

479 JSPSの科研費は、多様なアイデアの研究をスタートさせるのには適しているが、そのようなアイデアを継続的に進めていくには金額や研究期間が短い。真に基礎的で革新的なアイデアがある程度の実を結んでくるには10年以上の期間が必要な場合がほとんどである。JSTはERATOやCREST等でかなり高額の研究費を提供しているが、テーマの選択はかなり目先の必要性に限られている。またERATO等の選考過程もあり公平感がない。当該分野の専門的でない、いわゆる一般的な有識者の判断を最終的に用いるとブームに流されてしまう傾向があると思われる。JSTも科研費のような多数のピアレビューをもっと重視してはどうか?(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

480 わが国での「評価」は一般に合議制であり、無論それは公的資金という性格上重要でもあるが、この結果として「今はわかる人がほとんどいない」(が本質的)のような内容が、支えられにくくなっているのではないか。なおイノベーションという語は社会実装を含むだろうから、その意味ではより多く「わかる」人がいるような成果かと思われる。「わかる」人が多い内容への支援は、制度上、より強くならう。困難は、「0を1にするような」取り組みへの支援である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

481 20年前に比べると大きく改善されてきていると思うが、まだ十分ではない。近年大きな障害となっているのは、研究者に対する評価が発表論文の数に大きく依存している価値観にある。このため、研究者自身が短期的に成果を上げやすい、現在ブームになっている研究分野に大きく集中してしまう。時代の流れに沿って、研究者の大移動がブームの分野へと起こりやすくなっている。我が国は勿論のこと、国際的にもイノベーションは、傍流としかみなされなかつた独創的な研究を執拗に続けた結果生み出されていることが多く、現状の価値感は大きな問題をはらんでいる。資金配分機関による、大型プロジェクトの審査においては、総括の手腕によって成果が大きく変わってしまう。学会におけるステータスによって判断するのではなく、提案内容の新規性と、申請者のポテンシャルを見抜き判断できる伯楽の存在が重要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

482 多くの科研費では、ポストドクを雇用したり、RAをサポートするには十分な資金がない。そのため特に若手が自分の独自のグループを作れていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

483 ここでは、ヨーロッパ諸国、アメリカ、カナダ、アジア諸国、ロシア、中国など他国との比較が重要。具体的に示して、他国とここは似ているがここは違う、ここは劣っているというような資料を準備すべき。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

484 研究資金の採択が、過去の論文などの業績を重視するため、新規の研究には資金配分が行われにくいのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

485 とにかく雑務が多く、考えを巡らす余裕がない。研究に専念できる期間を年単位でできないものか。せつかく突出した成果を出せる研究であっても、予算化は容易ではなく、申請時に綿密な計画を立てないとならない。未知のことを研究するのに綿密さを求めるのは合理的でない。重要性や緊急性を大局的に判断でき予算化の権限も持った窓口(役所)が必要だ。多くのJSPS以外は既得権益化している。あるいは縄張り意識が強い印象がある。JSPSは小規模な計画しかまかなえず、結果世界的な競争力が削がれているように感じる。評価では形式的で網羅的な評価をされることが多く、学術の進展に集中し難い。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

486 ボトムアップの議論とトップダウンの議論の間に齟齬がある。また様々な研究費の公募が、一年中行われており、研究費申請書書きに費やす時間が長い。また研究費獲得後も評価対応などに時間が取られ、効率的な運用という観点からの課題がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

487 301~309いずれの間も答えづらい質問だと思いました。探索・挑戦的な研究を奨励するためには、そのような研究を高く評価する土壌・風土が必要かと思います。優れたメンターはその最たるものです。各研究者は研究をする自由・テーマを選ぶ自由もあるとは思いますが、資金や研究チームの作り方のノウハウには乏しいと思います。その辺を手取り足取り教えたり誘導したりするシステムがないとこれからの研究は成り立たないような気がします。資金配分機関は工夫をしているとは思いますが、テーマを決めてそれにあう研究内容・研究者を募集します。理想を言えば、研究者の本質的な興味に沿った資金支援や、共同研究相手やチームの構築までサポートするくらいの手厚さが必要かもしれません。無茶を承知の提案です。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

488 資金配分機関による研究支援に努力してもらっているのは理解できるが、研究内容に関する過度な干渉と言わざるを得ないケースもあり、「資金配分機関による研究支援」の範囲や権限を明確にすべきである。プロジェクト評価委員が多様になることは良いことであるが、その反面、各委員には、自身の専門外の採点評価も一律等価に求められている。専門外の評点を付け、それが採否に影響されるのはレビューシステムとして大問題である。また、産業界からの評価委員(PD,PS,PO含む)には、公的研究の意義を十分に理解されていない方が多く見受けられる。評価委員の選別は、良い課題採択には最重要事項であり、更なる改善が求められる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 489 基礎研究の中で、萌芽的な課題や挑戦的な課題には事前実績ある研究者に同種分野のテーマを発展させる場合が多いが、できれば、幅を広げられる課題設定＝たとえば、従来の原理では解けない問題に取り組み提案とか、ができる仕組みが増えるといいのではないかと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 490 他国に比べれば、基礎研究に対する支援は比較的多いように思う。一方、イノベーションにつながる成果を吸い上げて実用化するところへの橋渡し部分が、人材的にも制度的にも足りていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 491 現状の多くの研究申請は挑戦的研究には向いていない(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 492 若手研究者は、資金だけでなく、英語力、統計解析力など、不得意な分野も保ちながら研究を行っている。それらをサポートする中央機関があることが望ましい。基礎研究は、特筆すべき研究がある。しかし、その研究から応用されるべき臨床研究が、臨床研究法や生命倫理であまりに厳しく縛られているため、たとえば卵子の研究などで卵子を研究のために用いる道は非常に狭く制限され、実質的に研究は不可能である。卵子に限らず、疾患を保った患者が自発的に自己の組織を提供したり、健康ボランティアから代価を支払って組織・細胞を提供してもらう外国のような仕組みが是非とも必要である。また、これらの指針は制限が多だけでなく非常に難解で、読みにくい。とても他人に理解しやすく書かれたものとは思えない。これに出くわしただけで、基礎研究者が臨床への応用することを断念することは当然だと思われる。せつかく特筆すべき基礎研究ができていのにそれを開花させる臨床研究が厳しく制限されているのは我が国の極めて大きな損失であり、猛省が必要と個人的には考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 493 ともかくも、施設設備マンパワーが極端に不足。さらに研究費の金額が、中国、欧米に比べて少なすぎるので、細かい話しても無意味です。施設設備マンパワー研究資金が、10年前と何も変わっていない日本が、日進月歩の世界に勝てるはずがありません。議論は不要なので、一律に研究その他を大幅増額。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 494 大学間・研究科間・研究室間で差があると思うので、一概には言えないのだが(ここまでの問いに対する回答もすべて同じ)、研究者の自由は与えられているが、「世知辛い世の中になった」等の批判は大学教員の性格上、出てくると思う。しかし、その愚痴に対応しているのは政策の本筋を見誤るので注意が必要である。またほとんどの帝国大学がすべてフルラインの研究に近い構造で差別化が少ないことが問題であると思っている。つまり、個々の大学レベルで多様性を追求しているが故に、国全体の多様性の1つぶ1つぶが突出していない。むしろ、大学間でシャープな差別化がなされれば、大学内の多様性を減らして、しかし、国全体レベルでの多様性は質の高いところで達成できるはずである。ただし、現時点でも理系のトップ・スクールの研究者は世界でしっかり勝負をしていて、良い業績を生み出している研究者もまだ多く存在していると思う。上澄みの人材の努力には敬意を払うべきところが多い。残念ながら、経済界との協働がまだ本格的に進んでいるとは言いがたく(企業からの資金流入は1件当たり少額)、本格的なイノベーションへのつながりを生み出せるところまでには行っていないように感じている。おそらく、大学発ベンチャーが次々に生まれ、それを大企業が買収するというexitが多数出現してくることが必要だと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 495 ・AMED等が「それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしている」という問いについては、与えられた以上その役割は果たしている面はあるであろうが、与えられている「それぞれの役割」の内容や分担したいが妥当なのかから抜本的に問い直す必要もあるように感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 496 日本の基礎研究の幅広さがきちんと生かされていない。ただ、この幅広さを維持すべきかどうかには疑問も残る。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 497 基礎研究のための研究費は主に科研費であるが、多くの研究者に行き渡っているとは言えない。科研費の審査ではチャレンジングな尖った研究が評価されにくく、あまり多様性が確保できていない。資金配分機関は、チャレンジングな研究計画より、確実に成果が出そうリスクの少ない研究計画や、出口がはっきりしている研究計画を採択する傾向がある。科研費以外のすべてのファンドは、科学技術イノベーション基本計画などに記載された方向で投資しており、柔軟性や独自性に乏しく、その結果、多様性が損なわれている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 498 人件費の削減が続く中、テニュアトラック制の広がりのもとで若手研究者の研究テーマが短期志向となりつつあるように思われる。10年程度は継続的に研究支援が可能となる枠組みがあれば挑戦的な課題に取り組むことも可能となるだろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 499 我が国の研究成果がイノベーションに十分につながっていない要因について、突っ込んだ分析が大切に思われる。現在、様々な施策が実施されているが、それらが一層、効果を上げることが望まれる。今日では、イノベーションは、社会システム(エコシステム)によって創出されており、例えば、人材の流動性や、機関投資家を源泉とする研究資金の投資など、一見、イノベーションと関係が薄いと見えるフクターが大きな役割を果たしているのではないかと、従って、個別施策に加えて、包括的なビジョンと施策が求められているのではなからうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 500 科研費等は、成果評価が甘いが、逆にあの程度の予算額であれば研究の自由度も確保できるので悪くはない。問題は、各省庁主導の大型研究費が特定大学の特定研究に集中しているような実体。成果の使いまわしでいくらかでも結果をごまかせる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 501 海外の研究動向にある程度連動した研究プロジェクトの評価が必要と考える。そのためにも評価委員がそれらの見識を備えている必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 502 研究の評価において、「高額の研究費を獲得」＝「良い研究(者)」という図式が成り立つ傾向には違和感を感じる。政策研究への研究費配分が年々削減されていることは、非常に残念である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 503 民間である我々には一切その結果の恩恵が感じられない点ですべて不十分とさせていただきます。とはいえ、分野ごとに差はあるとは思っております。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 504 研究の多様性が尊重されていないと感じます。PARTIIIについてもそのようなのですが、評価がうまく機能していないと感じます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 505 内発的な動機に基づき多額の資金を必要とする研究については、その支援をする環境は十分ではない。挑戦的な研究の成果は他の人が想像することが難しいものであるため、資金配分(審査)の評価を誰がどのように行うのかの点での課題が多い。JSPS科研費の挑戦的研究も、これまでの研究実績で評価が確立された研究者のほうが配分されやすいため、若手の新たな視点の研究が採択される風土を作っていく必要があると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)

- 506 日本においては既成事実に基づき引き続き続けるという動きが他国よりも強い、変化しない方向に重きが置かれがちであるということ
を念頭に置いて、まずそこを皆で見つめて、そのうえで物事の決断をできるような環境が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 507 ファンディング・エイジェンシーは挑戦的な研究支援についてのさまざまな試み、試行錯誤をしているように感じるが、多様化が進んでいるか、曖昧のように感じる。試行錯誤のなかで生み出される仕組みや制度の情報も十分に広報され、広く研究者に届いているか、不明ではないだろうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 508 JSTの創発事業など、少しずつ挑戦的な研究への資金が増えていると思うが、挑戦的という色が出過ぎると、まだよくわからない、もしくは地道に大事な研究への資金が不足する。「多様な」研究ができる環境の整備がもっと必要であると考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 509 長期間にわたる安定的なサポートの増加が必要に思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 510 ファンディングの事業は近年、規模の小粒化、事業期間の短期化、にもかかわらず2つ以上の成果を求めるものが散在し、応募する側の負担は増加の一途、評価についても、「一粒で2度美味しい」小粒事業の乱立のため全体として評価疲れの制度疲労状態にある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 511 研究の多様性については、若手や挑戦的課題への支援が増えており、多様性に向けての準備は進んでいると感じている。一方で、そこから生み出された研究者たちが中堅として活躍する場への連続的な支援環境構築については、ややつながついていない部分があるかもしれない。JSPSやJSTなどの若手やさきがけなどの支援を受けた研究者に対し、ある程度の評価が得られるように5年後、10年後の各研究者のフォローアップ(金銭的な面(もあればよいが)ではなく、個人の理解が得られればであるが、発展した研究分野の紹介、現在の研究分野の開拓などについてレポートを継続的に行うなど)をおこなってもよいかもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 512 機関単位の研究評価が強化されると、成果指標重視の方向に全体がシフトすることから、内発的な動機に基づく研究、多様な研究の比重が軽くなる傾向はあると思う。日本の地位は低下しているとはいえ、まだそこそのレベルを保っているため、国際的に突出した成果を期待して悪い点を探すだけでなく、研究が社会を豊かにするサイクルを考えるなど視点を多様化することも必要かもしれない。大きな研究費については、それを有効に活用するための研究者側の時間の確保、若手研究者・技術・補助人材の安定雇用の問題、その他の人材を含めたリソースの確保が困難な場合があるなど、予算の総額だけでは論じられない側面があり、戦略的な資金配分と基盤研究費の配分の比率に配慮が必要ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 513 基礎研究は一概にはこたえにくい。科研費や競争的資金は、比較的良好に整備されており、内発的な動機にもとづく発想をピアレビューして推進するという観点では機能している。一方で、発想のスタートアップですぐ使える資金がない(科研費の挑戦的に類する研究は採択率が低い)うえに、科研費という性質上、申請から半年以上動くまでにかかる。このために目的設定の自由な基盤経費が必要)。また、資金があっても時間がないという現状が、研究環境に対して致命的なまでのマイナス影響となっている。研究プロジェクト評価の視点は、量的評価の進展により、かえって悪化している。論文の量・質などで争う国際状況が存在しており、それへの対応は欠かせないものの、その評価への部分最適化が起こっており、「数字だけを追い、実態が伴わない」状況になっている。これは短期的には見えた目上改善があっても、長期的には学術をむしろ損なう。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 514 問3-01に関連して、本来、我が国の研究者が、内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境こそ、大学でいえば運営費交付金で支えられるべきものである。ここから出てきたものを競争資金で展開すべきではないのか。現在はそのスキームは崩壊していると言わざるを得ない。電気代、機器使用料、文献費、論文出版費用、学会や共同研究のための旅費などに怯えながら生きる日々で、どうやってチャレンジしろというのか。また、教育(授業や実習)のための経費だって、ろくに保証されていないのではないのか。配分額で買えるのは消耗品だけで、凝った設備なんか導入できません。問3-05(305)について、JSPSは役割に応じた機能を比較的成果させていると思うが、それでもチャレンジ系種目(挑戦的研究や学術変革領域など)の採択率が低いのではないかと思う。JSTも様々なプログラムを提供しているが、国の戦略的な目標に縛られすぎている気もする。AMEDはテーマや取り組み方の柔軟性が低く、NEDOなどの経産省系のプログラムは、研究の管理をしすぎているような印象。特に、新興領域について、国が重点化してから取り組むのでは動きが遅く、国際競争には勝てない。(運営費が増えないなら)柔軟性の高い科研費で多様にチャレンジできるようにしないと、これからも取りこぼしが続くことになるだろう。問3-04(304)について、イノベーションに関しては、施策や制度の観点で少々ずれている面がある気がする。改善しようという意識は感じられるものの、政府の大型の支援は大企業よりの目線に偏っている印象。国の多数を占め雇用の大部分を抱える中小企業に響く仕組みをもっと真剣に考え、それをサポートできるようにしないといけない。そのためには、大学と産業界・市民の間をつなぐ仕掛けをきちんと構築する必要がある。大企業にしても地域にリーチするのは難しい面があるという話も聞く。だとすると地域イノベーションを起こす何らかの場の整備が、まずは求められるところである。これは、産官学民の連携が行える地域プラットフォームにつながる内容でもある。アカデミアと産官学民【続く】
- 514 をつなぐ場合は、ずばり公共図書館のような「情報資源(データや学術知)を集める場」にあると考える。課題解決型の図書館のスキームをさらに推し進め、アカデミアと地域をつなげるイノベーションの拠点としていくような実践をしてみてもどうか。そこにはビジネスライブラリアンのみならず、サイエンスコミュニケーターなどが配置され、オープンサイエンス(電子的文献のみならず、各種データベースへのアクセスが可能)の場も提供されていなければいけない。それがシチズンサイエンスの推進やオープンイノベーションにつながるような体制にしていかなければ、市民が自発的に地域課題を解決したり、SDGs達成に向けて突き進むためのサポートにならない。また、地域で生じる様々な非アカデミア発の研究データ保管の場にもなる必要があるだろう。また、図書館コミュニティが提供しているレファレンス共同データベースを活用したり拡張したりして、科学コミュニケーションデータベース(〇〇〇〇〇〇〇〇)に高い質保証がなされたようなもの。科学に関するファクトチェックにもなるもの)のようなものを構築することは、市民の研究活動の支援になるだけでなく(同様の研究をうっかり行ってしまふことを未然に防ぎつつ、類似の活動者を発見したり情報交換をしたりするきっかけを作る)、サイエンスリテラシーの向上という観点で生活の支援になるのではないかと考える。以上を、アカデミア寄りと言い換えれば、研究者が研究に集中できる環境の外側にイノベーションにつながる仕組みを作らないといけない。また、何でも大学人の自助努力に大きく頼るというのは、大学の研究者を疲弊させるだけでなく、民業の圧迫にもなっていると思う。問3-06(309)について、事後評価だけでなく、不採択だった研究プロポーザルについても、何がどう良くなかったかが教育的観点でフィードバックされると、研究者側のモチベーション向上につながると思われる。(そんな手間はかけられないかもしれないが。)(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 515 基盤研究の軽視が進んでいるように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 516 必ずしも研究者をリーダーすることを条件としない、研究プロジェクトのリーディングやマネジメントは民間に任せ、研究者が研究に注力できるような体制を推奨していく、産学で得意分野でスキルを発揮しあえるような環境も整備されるとよいと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 政府の研究プロジェクトにおいては、挑戦的な取組、当初想定されていなかった成果、経済・社会的効果等を評価するよう指針で定められており、評価もそれに沿って行われていると考えるが、個々の研究者の研究業績の評価においては、多様な視点で評価されているとは言いがたく、論文に(過度に)重点を置いた評価が行われていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 517
- 518 運営費交付金に基礎研究(大学教員の自らの発意に基づく研究など)費の増額を含めるべき。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 問3-02について、基礎研究の多様性の担保には、まずそれを理解・許容する社会になる必要があると考えている。しかし現状でそれが十分に浸透していない一因として、「何の役に立つのか」「いつ”ひらめいた”のか」を強調して報道しようとするマスメディア側にも問題があると、自戒の意味もこめて感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 519
- 520 OECD加盟国の中で論文数、引用順位等についてみれば、日本のランクが低下していることを心配しています。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 不必要かつ過度な”評価”が研究機関にも研究者にも見かけの論文数の増大を要求し、真に挑戦的な研究を行うことを困難にしている。研究費不足もあるが、それ以上に”評価”がもっとも改善の必要のあることであろう。基礎研究の多様性は見かけ上は確保されているが、本質的にはそうではない。その最大の理由は、大学とりわけ旧帝大が50年前とまったく変わらない基礎学科から構成される(新たな大学院などは必要以上にたくさん作られているが)、狭い”専門”を決して取り払わず、早期から狭い専門領域に囲い込むことを本質において望んでいる。その結果、学生に広い視野や幅広い基礎学力を身につけることを不可能にし、研究者として自立する段階になって、本質的に新しい学問を追求する能力を持たない人間しか育てていないことにある。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 521
- 522 国際的にみて基礎研究が弱くなっている現状の中で、(301)にある科学研究費助成事業などを通じて、探索・挑戦的な研究を奨励するのは重要であると考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- ノーベル賞受賞者を多く出している日本ではあるが、その知財を活用した企業が成功していないことはもったいないことである。実は再生可能エネルギー、医療、防災、食品(発行)等は、ビジネスモデルを間違えなければ成功の確率は高いと感じる。しかしながら、政府の産業政策の細切れ予算や余計な法律が多く、企業が自由に動けないことで、成果が海外にもっていかれている。研究機関とともに政府予算をもっと連動すべきである。そのための専門人材(ロビースト的な)人材が全くいない。なぜでしょうか。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 523
- 524 ある限られた研究に関連した内容だけしか評価しない、という、視野の狭い審査員あるいは審査委員会が多すぎる。若手研究や基盤研究(C)のレベルの研究資金は、競争的に配分するようなことは、やめるべきである。その段階で、日本の研究の多様性や将来の可能性を摘み取ってしまっている可能性がある。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)