

パート 2

研究環境

(裏白紙)

Q201. 研究基盤※の状況は十分だと思いますか。

		2024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	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																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	0.5	14.2	22.3	19.6	20.0	18.2	5.2	32,556	4.4	0.13	2.5	4.5	6.5	5.0	4.8	4.5	4.4	-	-0.2	-0.3	-0.1	-	-0.6
		国研等の自然科学研究者	1.5	15.3	23.3	17.6	24.4	16.4	1.4	6,297	4.2	0.30	2.3	4.3	6.2	4.9	4.3	4.1	4.2	-	-0.6	-0.2	0.1	-	-0.7
		重点プログラム研究者	0.4	18.1	24.4	25.2	15.1	14.7	2.1	800	3.8	0.15	2.1	3.8	5.8	4.6	4.2	4.0	3.8	-	-0.4	-0.2	-0.2	-	-0.8
		人文・社会科学系研究者	0.4	13.6	23.4	29.4	17.9	9.6	5.6	2,141	4.1	0.36	2.5	4.1	5.8	5.0	4.6	4.2	4.1	-	-0.4	-0.4	-0.1	-	-0.9
		大学マネジメント層	0.4	11.5	34.6	37.0	11.1	5.3	0.0	243	3.3	0.00	2.3	3.5	4.6	3.5	3.4	3.3	3.3	-	-0.1	-0.1	0.0	-	-0.2
		国研等マネジメント層	3.6	16.1	33.9	28.6	12.5	3.6	1.8	67	3.1	0.00	2.1	3.2	4.6	3.7	3.7	3.1	3.1	-	0.0	-0.6	0.0	-	-0.6
		企業全体	8.0	15.7	36.0	23.5	10.6	6.2	0.0	4,098	3.0	0.19	2.0	3.1	4.6	3.4	3.1	2.9	3.0	-	-0.3	-0.2	0.1	-	-0.4
		大企業	5.3	6.1	35.1	35.1	13.7	4.6	0.0	831	3.5	0.16	2.5	3.6	4.7	3.7	3.7	3.6	3.5	-	0.0	-0.1	-0.1	-	-0.2
		中小企業・大学発ベンチャー	8.7	18.2	36.2	20.6	9.8	6.6	0.0	3,267	2.9	0.23	1.9	2.9	4.5	3.3	2.9	2.8	2.9	-	-0.4	-0.1	0.1	-	-0.4
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	0.8	10.6	22.0	24.2	15.2	20.1	7.2	5,949	4.7	0.26	2.7	4.5	6.9	5.4	5.2	5.0	4.7	-	-0.2	-0.2	-0.3	-	-0.7
		第2グループ	0.8	13.6	22.6	18.7	21.8	17.2	5.2	8,868	4.4	0.25	2.5	4.5	6.5	5.3	4.8	4.6	4.4	-	-0.5	-0.2	-0.2	-	-0.9
		第3グループ	0.2	15.7	26.1	20.4	17.4	18.4	1.7	8,051	4.0	0.23	2.3	4.0	6.2	4.9	4.5	4.1	4.0	-	-0.4	-0.4	-0.1	-	-0.9
		第4グループ	0.3	15.8	18.8	17.0	23.5	17.8	6.8	9,688	4.6	0.26	2.5	4.8	6.6	4.5	4.6	4.4	4.6	-	0.1	-0.2	0.2	-	0.1
	大学部局分野	理学	0.2	23.2	24.8	15.9	15.0	16.8	4.0	4,923	3.8	0.32	1.8	3.5	6.2	5.1	5.0	4.4	3.8	-	-0.1	-0.6	-0.6	-	-1.3
		工学・農学	0.0	12.4	21.2	20.0	21.4	18.6	6.5	14,731	4.6	0.20	2.7	4.7	6.7	5.0	4.8	4.5	4.6	-	-0.2	-0.3	0.1	-	-0.4
		保健	1.2	12.9	22.6	20.6	20.3	18.3	4.1	12,902	4.4	0.19	2.5	4.5	6.5	5.0	4.7	4.5	4.4	-	-0.3	-0.2	-0.1	-	-0.6
		臨床	0.0	17.7	17.8	17.1	22.3	21.8	3.3	1,962	4.5	0.37	2.3	4.7	6.7	6.0	5.3	4.9	4.5	-	-0.7	-0.4	-0.4	-	-1.5
		臨床以外	1.4	12.0	23.4	21.2	20.0	17.7	4.3	10,939	4.4	0.13	2.6	4.4	6.4	4.8	4.5	4.4	4.4	-	-0.3	-0.1	0.0	-	-0.4
		教員	0.7	17.2	24.0	14.7	21.5	17.3	4.6	14,380	4.2	0.20	2.2	4.3	6.4	4.7	4.4	4.1	4.2	-	-0.3	-0.3	0.1	-	-0.5
職位	准教授	0.1	9.2	20.4	27.2	20.2	18.0	4.9	13,388	4.6	0.18	3.0	4.6	6.5	4.8	4.8	4.7	4.6	4.6	-	-0.1	-0.1	0.0	-	-0.2
	助教	1.0	19.2	22.3	13.2	15.1	21.7	7.5	4,788	4.4	0.33	2.1	4.3	7.0	5.6	5.6	5.3	4.9	4.4	-	-0.3	-0.4	-0.5	-	-1.2
性別	男性	0.2	14.2	22.8	19.2	20.1	18.3	5.2	27,502	4.4	0.15	2.5	4.5	6.5	5.0	4.7	4.5	4.4	4.4	-	-0.3	-0.2	-0.1	-	-0.6
	女性	2.3	14.6	19.1	21.7	19.6	17.5	5.2	5,054	4.4	0.17	2.5	4.5	6.5	5.0	5.0	5.0	4.6	4.4	-	0.0	-0.4	-0.2	-	-0.6
任期	任期有	0.9	6.0	23.7	24.6	23.7	14.6	6.5	7,113	4.7	0.21	3.0	4.7	6.4	5.5	4.8	4.8	4.9	4.7	-	-0.7	0.1	-0.2	-	-0.8
	任期無	0.4	16.5	21.9	18.2	19.0	19.2	4.8	25,443	4.3	0.15	2.3	4.4	6.6	4.8	4.8	4.7	4.3	4.3	-	-0.1	-0.4	0.0	-	-0.5

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」→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。

Q201. (意見の変更理由)研究基盤※の状況は十分だと思いますか。

	前回	2024	差	
1	1	4	3	研究基盤の定義にあわせると、十分だと感じる (以前の回答は私の誤解があったかも)(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	1	3	2	よそと比較すればまあまあ(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
3	1	3	2	改善の兆しが見え始めたため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
4	1	3	2	大学図書館,論文等の研究情報へのアクセス,データプラットフォーム,研究情報ネットワークはそこそこ。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	1	3	2	Webで無料公開されている研究情報が増えてきたから。(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)
6	1	2	1	改善の努力をしていると感じるが,状況はまだ十分ではないから(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
7	3	4	1	研究基盤に資する機器類の整備がなされた(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	3	1	オープンアクセス化に限っては,予算的措置もあり少し改善した様に思います.時限的なものだと思いますが。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	3	1	オープンデータの推進やデータベースの構築の気運によって,少しずつ整備されてきたから。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
10	3	4	1	良い方だと思う(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	2	3	1	少し改善されてきていると思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1	オープンアクセス加速化事業など,積極的にオープンサイエンスの取組みを行いつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	3	1	研究情報へのオープンアクセス化等が進んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	3	1	図書館は理工学系の蔵書をベースに充実している.オープンアクセスへの取り組みを進めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	4	5	1	J-Peaksの採択等を通じて,研究基盤を重点的に整備しており,その成果が出つつある状況である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	1	2	1	オープンアクセスや研究データ利活用の基盤構築が進んでいるため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	2	1	データプラットフォームや研究情報ネットワークなどの充実,オープンアクセスへの対応に向け,大学の枠を超えた動きもあり,少しずつ改善しているとは思いますがまだ十分とは言えない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
18	1	2	1	大学図書館は予算の割には充実しようとしていると思う。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,女性)
19	1	2	1	最近,中規模設備の重要性などが認識されるようになったから。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
20	4	5	1	過去と比べてかなり充実してきたと思います.ただ,ネットワークという意味では,横の連携が希薄ではないかと想像します.(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)
21	1	1	0	Nature姉妹誌であってもアクセスできないなど,研究情報へのアクセスが十分でない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
22	3	3	0	ただ図書館費用が削られている(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	1	1	0	コスト削減のため,主要な論文誌へのアクセスが難しくなりつつあります。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
24	1	1	0	依然として論文等の研究情報へのアクセスは,地方大学の予算削減により,年々悪化している。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
25	2	2	0	もう少しだけ図書館で入手できるjournalの幅が増えるとうれしい。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	2	2	0	論文等の研究情報へのアクセスに大学間格差があります. 地方国立大では十分な論文検索さえ難しく,論文執筆がままなりません。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
27	1	1	0	ネットワーク環境が脆弱である.論文等の研究情報へのアクセスについても,経済的な理由で多くの制限がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
28	2	2	0	アクセスできる論文が少ない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
29	5	5	0	実験的なデータソースの利用も進んでいるが,届け出式であったり,分野も限定的であるため,より拡張されることを願う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
30	1	1	0	論文等の研究情報へのアクセスがよくない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
31	1	1	0	すぐに読みたいくても読めない論文が多すぎる(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
32	1	1	0	科研費含め全てのグラントの規模が海外と比較して小さくもう海外の研究には太刀打ちできない.大昔に買った機械を直しながら研究をしているが,アメリカの製品のため,そんな古い機械はもう修理できませんといわれる悲惨な状況である.科学技術立国ってどこの国のことって感じます。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	2	2	0	基礎的研究が実施されにくい環境にあるため,応用研究だけでは先細りになると感じている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	1	1	0	大学で購読している雑誌の数が年々減少しており,私費で購読できなければ論文が書けないような状況になりつつある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
35	1	1	0	購読契約解除によって,アクセス可能な論文誌がさらに減ってきているため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)

36	2	2	0	以下”すべて”,異動後の大学(○○○○○○大学,現○○○○大に対する評価です)(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
37	2	2	0	円安の影響もあり年々悪化する(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
38	3	3	0	円高により,電子ジャーナルの金額が上昇していることから,電子ジャーナルの契約数を削減するなど,経済的状況が研究基盤を脅かしている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
39	2	2	0	地方の財政基盤の弱い大学においては,論文等の研究情報へのアクセスが確保出来ていないと感じます。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
40	2	2	0	日本全体として効率的な研究機関の構築が不可欠(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
41	1	1	0	機器類を揃えることができない(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
42	1	1	0	諸外国に比べて劣ると感じているから(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)
43	2	2	0	アカデミアの先生と話す限り,状況は改善されていないと思います。(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)
44	2	1	-1	出版業界の変化に日本の大学がついて行けておらず,論文がどんどん読めなくなっている(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
45	5	4	-1	小さい規模の大学ではMathscinet等の利用で苦心されている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
46	5	4	-1	雑誌購読料が年々上昇し,購読できるものへの制限が増えてきた。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
47	2	1	-1	研究に必要なインフラの観点から,欧米,中国に対抗するのは絶望的な状況です(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
48	3	2	-1	だんだん大学が購読する英文雑誌が減ってきている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
49	3	2	-1	論文の購読料金値上がりを受け,論文のアクセスが難しくなっている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
50	4	3	-1	図書館の予算逼迫,電子ジャーナル購読(論文アクセス)の打ち切りが続いている(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
51	5	4	-1	大学図書館からアクセスできる科学雑誌の数が減ったため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
52	3	2	-1	関連分野の重要ジャーナルが購読停止となったため(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
53	3	2	-1	電子ジャーナル代の高騰により,閲覧対象の雑誌契約が減少してきている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
54	2	1	-1	図書館で閲覧できる雑誌などが少なくなっている気がする。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
55	3	2	-1	論文購読など予算が頻繁に削られる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
56	4	3	-1	電子ジャーナルの価格高騰でジャーナルの購入費が減らされている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
57	3	2	-1	大学の予算縮小で読むことができる電子ジャーナルが減っている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
58	2	1	-1	人と金の不足は深刻だと思います(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
59	2	1	-1	論文アクセスが限定的な大学が多く,自分の所属先も年々予算が減らされている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
60	3	2	-1	運営交付金の減少,円安の影響で読める電子ジャーナルが減っている(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
61	3	2	-1	科学論文なのに,教員の研究費から購読料を支払うのは,研究基盤として不十分だと思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
62	2	1	-1	傾斜配分が始まり,基盤研究費に充てられる総額自体が減らされている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
63	5	4	-1	近年,論文等へのアクセスへのサポートが減少傾向にある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
64	3	2	-1	アクセスできる論文・雑誌が減った。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
65	2	1	-1	経営状況の悪化からますます状況が厳しくなっている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
66	5	4	-1	利用できるジャーナルが十分ではない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
67	3	2	-1	消耗品・機器等の価格高騰のため,以前より状況が悪くなっている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
68	3	2	-1	学術情報基盤整備に対する予算が年々削減されており,これまでアクセス可能だった電子ジャーナルも契約を切られる一方であるため(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
69	3	2	-1	基盤形成と言いつつ特定の分野に偏っている(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
70	5	4	-1	論文の購入が値上げにより難しくなって,アクセスできる雑誌が減っている(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
71	4	3	-1	年々雑誌数が減っている(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
72	3	2	-1	eduroamが整備されていない(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
73	3	2	-1	論文購読費用が高騰し,購読論文数が減少しているため。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

74	3	2	-1	若手研究者不足が顕著になりつつある(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
75	5	4	-1	年々全国的に図書費が高騰しているため(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
76	5	4	-1	他大学において有料論文へのアクセスが難しくなっているという話を聞くため(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
77	6	5	-1	アクセスできない論文もある。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
78	2	1	-1	円安で購読できる雑誌が減った(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
79	2	1	-1	IEEEの論文の大部分が読めなくなった(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
80	3	2	-1	光熱費と人件費の上昇がかなり研究経費を圧迫するようになっていきます。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
81	3	2	-1	予算減少により大きく悪化した。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
82	3	2	-1	海外の論文誌が円安の影響を受け,継続することが難しい状況になっています。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
83	2	1	-1	文献費高騰による大学で論文に直接アクセスできないことのストレスは増加した。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
84	3	2	-1	電子ジャーナルの高騰により論文の購読力が低下した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
85	2	1	-1	世界と比較して益々後れを取っていると判断。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
86	2	1	-1	オープンアクセスの体制整備が遅れている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
87	3	2	-1	基盤的経費確保の困難さの増大(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
88	4	3	-1	オープンアクセスへの取り組みがやや遅れている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
89	4	3	-1	転換契約に頼るオープンアクセス化には限界がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
90	3	2	-1	国際情勢に照らして、オープンアクセスの一層の促進が必要であることから、前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
91	4	3	-1	諸外国の取り組みの比較において(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
92	2	1	-1	年々研究基盤の部門が縮小、閉鎖されており,個々の研究所が負担しなければならない割合が増えている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
93	4	3	-1	新たな状況としてオープンサイエンスへの対応が求められるようになっている。(国研等マネジメント層,助教、研究員クラス,男性)
94	3	2	-1	情報発信,解放が,あまり進んでいない(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
95	3	2	-1	やる気のある人材の不足(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)
96	4	3	-1	新興国に比較して優位にあるとは言えない(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)
97	6	4	-2	AIを利用した基盤が不足している。時代の流れに対応できていない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
98	4	2	-2	各構成員が使えるクラウドストレージが,5TBから50GBに削減された。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,助教、研究員クラス,性別未回答)
99	3	1	-2	円安と物価高騰による環境悪化(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
100	5	3	-2	論文デジタル化が進み、サブスクリプションしていない雑誌の新しい論文を読むことができないことが多い。他学の図書館からの取り寄せは紙で送られるので不便。古い論文については雑誌冊子が図書館に置いてあり読むことができる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
101	3	1	-2	機関の資金不足により,この数年で契約購読している論文雑誌種が大幅に削減されており,限られた雑誌・論文にしかアクセスできない(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
102	4	2	-2	オンラインジャーナルの価格高騰により,多くの論文にアクセスできない。オープンアクセスを試みると資金が必要。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
103	5	3	-2	実験データや個人情報の管理の厳重化が求められるようになっているが,それに対応したシステム(〇年たったら自動的に消去するようなデータマネジメントシステム等)が整備されていない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
104	4	2	-2	読みたい論文は一部しかありません。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
105	4	2	-2	一部分野で中国,韓国,台湾の後塵を拝している。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
106	6	3	-3	雑務が増えてきて研究時間が削られるようになってきた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
107	6	3	-3	論文誌の価格高騰や運営費交付金の減額により,論文・図書へのアクセスが難しくなっている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
108	6	3	-3	大学が契約しているジャーナル数が減少したため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
109	4	1	-3	論文へのアクセスが難しくなっている。また,建物やエディコンなどの設備補修などができなくなっている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

Q202. 研究開発にかかわる基本的な活動を実施する上で、基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分に確保できていると思いますか。

		2024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	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																	
大 学 の 自 然 科 学 研 究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	0.8	35.7	26.9	12.8	12.3	7.4	4.2	32,556	2.8	0.13	1.2	2.5	4.9	3.6	3.3	3.0	2.8	-	-0.3	-0.3	-0.2	-	-0.8
		国研等の自然科学研究者	1.4	25.8	23.6	13.6	18.2	14.0	3.4	6,297	3.6	0.33	1.6	3.3	6.0	4.4	4.2	3.9	3.6	-	-0.2	-0.3	-0.3	-	-0.8
		重点プログラム研究者	1.7	34.0	23.1	16.4	13.9	9.7	1.3	800	2.9	0.15	1.2	2.8	5.0	3.2	2.9	2.8	2.9	-	-0.3	-0.1	0.1	-	-0.3
		人文・社会科学系研究者	0.0	36.9	24.9	7.0	11.8	9.1	10.3	2,141	3.2	0.53	1.1	2.5	5.9	4.4	3.9	3.3	3.2	-	-0.5	-0.6	-0.1	-	-1.2
		大学マネジメント層	0.4	15.6	35.4	23.9	16.0	7.4	1.2	243	3.4	0.00	2.1	3.3	5.0	3.7	3.6	3.5	3.4	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3
		国研等マネジメント層	0.0	25.0	42.9	17.9	8.9	3.6	1.8	67	2.6	0.00	1.7	2.6	4.0	3.5	3.4	2.8	2.6	-	-0.1	-0.6	-0.2	-	-0.9
	大学グループ	企業全体	9.0	31.0	40.0	15.8	3.1	1.1	0.0	4,098	1.9	0.13	1.2	2.3	3.2	2.2	2.1	2.0	1.9	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3
		大企業	8.4	11.5	54.2	21.4	4.6	0.0	0.0	831	2.4	0.12	2.0	2.7	3.6	2.7	2.7	2.5	2.4	-	0.0	-0.2	-0.1	-	-0.3
		中小企業・大学発ベンチャー	9.1	35.9	36.4	14.4	2.8	1.4	0.0	3,267	1.7	0.16	1.1	2.1	3.1	2.1	1.9	1.9	1.7	-	-0.2	0.0	-0.2	-	-0.4
		俯瞰的な視点を持つ者	3.1	32.1	44.3	17.6	1.5	0.8	0.8	934	1.9	0.14	1.3	2.3	3.2	2.2	2.0	1.8	1.9	-	-0.2	-0.2	0.1	-	-0.3
		第1グループ	2.3	31.6	26.9	18.1	12.7	5.4	3.0	5,949	2.8	0.25	1.3	2.7	4.7	3.7	3.6	3.3	2.8	-	-0.1	-0.3	-0.5	-	-0.9
		第2グループ	0.5	49.2	19.7	9.2	12.3	5.3	3.9	8,868	2.3	0.25	0.8	1.7	4.4	3.2	2.7	2.4	2.3	-	-0.5	-0.3	-0.1	-	-0.9
大学部局分野	第3グループ	0.1	38.9	31.4	8.7	11.6	6.9	2.5	8,051	2.5	0.25	1.1	2.3	4.2	3.3	3.0	2.6	2.5	-	-0.3	-0.4	-0.1	-	-0.8	
	第4グループ	0.6	23.2	29.7	16.2	12.6	11.1	6.5	9,688	3.6	0.27	1.8	3.2	5.7	4.1	3.9	3.6	3.6	-	-0.2	-0.3	0.0	-	-0.5	
	理学	0.1	42.0	30.6	10.9	10.4	3.0	2.8	4,923	2.2	0.23	1.0	2.1	3.7	3.6	3.1	2.8	2.2	-	-0.5	-0.3	-0.6	-	-1.4	
	工学・農学	0.2	37.1	26.1	9.3	12.8	9.8	4.9	14,731	2.9	0.20	1.1	2.5	5.3	3.6	3.3	2.9	2.9	-	-0.3	-0.4	0.0	-	-0.7	
	保健	1.7	31.7	26.4	17.5	12.5	6.4	3.9	12,902	2.9	0.22	1.3	2.8	4.8	3.6	3.3	3.1	2.9	-	-0.3	-0.2	-0.2	-	-0.7	
	臨床	0.0	31.3	16.6	18.7	16.7	13.4	3.3	1,962	3.5	0.39	1.3	3.5	5.8	4.5	4.0	3.8	3.5	-	-0.5	-0.2	-0.3	-	-1.0	
職位	臨床以外	2.0	31.7	28.1	17.3	11.7	5.2	4.0	10,939	2.8	0.13	1.3	2.7	4.6	3.4	3.1	2.9	2.8	-	-0.3	-0.2	-0.1	-	-0.6	
	教授	0.5	38.1	25.0	13.6	12.3	6.8	3.7	14,380	2.7	0.19	1.1	2.4	4.7	3.2	3.0	2.7	2.7	-	-0.2	-0.3	0.0	-	-0.5	
	准教授	0.8	30.7	30.0	12.9	11.5	9.7	4.5	13,388	3.1	0.21	1.3	2.7	5.1	3.7	3.4	3.2	3.1	-	-0.3	-0.2	-0.1	-	-0.6	
	助教	1.6	42.5	23.7	9.9	14.5	3.0	4.6	4,788	2.5	0.34	1.0	2.1	4.6	3.9	3.4	3.1	2.5	-	-0.5	-0.3	-0.6	-	-1.4	
性別	男性	0.5	36.5	28.0	11.9	11.4	7.6	4.2	27,502	2.8	0.15	1.1	2.5	4.8	3.5	3.2	2.9	2.8	-	-0.3	-0.3	-0.1	-	-0.7	
	女性	2.4	31.4	21.0	17.6	17.1	6.3	4.1	5,054	3.1	0.17	1.3	3.0	5.3	4.1	3.5	3.2	3.1	-	-0.6	-0.3	-0.1	-	-1.0	
任期	任期有	2.2	27.0	28.4	16.4	16.7	7.3	2.1	7,113	3.1	0.27	1.5	3.0	5.2	3.8	3.4	3.5	3.1	-	-0.4	0.1	-0.4	-	-0.7	
	任期無	0.4	38.1	26.5	11.7	11.1	7.5	4.8	25,443	2.7	0.15	1.1	2.4	4.8	3.5	3.2	2.8	2.7	-	-0.3	-0.4	-0.1	-	-0.8	

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。

Q202. (意見の変更理由)研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分に確保できていると思いますか。

	前回	2024	差	
1	1	3	2	地方大学の予算削減により年々悪化していたが、〇〇〇〇の充実により若干改善された。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	2	4	2	大学独自の研究力強化費が第4期中期計画(令和6年度から)大きく増額された。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	2	3	1	学長裁量経費に採択されたため,今年度は学内予算がある程度確保できた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	1	2	1	運営費交付金の配賦が徐々にではあるが増加してきている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	2	1	他の部局よりは多い。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
6	3	4	1	講座費を維持しており他大学と比較し相対的に改善といえる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
7	1	2	1	中央経費の削減(small government)の努力で、均一配分額を確保する努力を進めている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	4	5	1	過去と比べてかなり充実してきたと思います。ただ,他国との比較では,十分とはいえないものがあるのではないかと想像します。(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)
9	2	3	1	大学においてオープンアクセス論文掲載料の支援が(対象学術雑誌や論文本数に制限はあるものの)開始されたため評点を一つ高めた。一歩前進であるが,そもそもの学術雑誌の購読費用を賄えなくなる大学もあると聞くため,引き続き基本的な研究環境整備のための費用拡充は必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
10	1	1	0	足りる訳がない。部屋のレンタルなど,基本的に教授が仕事するために支払いしないといけないことになってる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
11	1	1	0	(これ以上評価が下げられないので変更していませんが)年々物価や光熱費等が上昇する一方,中央からの配分は減少し,状況は悪くなるばかりで将来に不安を感じます。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
12	1	1	0	外部資金をとれなければ,大学からの運営費交付金は年々減少し,現在ではほぼすべて日常活動の維持や教育でなくなる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
13	1	1	0	研究費を自分で取得する必要があります(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
14	1	1	0	研究費年額40万円(電気代・コピー代を含む)で何ができますか？(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	1	1	0	運営交付金が削減されてきており,不十分である。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
16	1	1	0	間接経費はほとんど大学が取ってしまうため,研究室の整備なども自前で行う必要がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
17	1	1	0	機関内からは,個人裁量の研究費はきませんが,なんとか外部資金で運営している状況です。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
18	1	1	0	内部研究費は足りているが,円安のため実際は足りない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
19	1	1	0	所属施設の経営状況に左右されている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
20	1	1	0	講座研究費も年々減少している上に,教授が優先的に使用するため,特に若手研究者は外部資金が獲得できなければ研究ができない状況である。(教授・准教授は外部資金が獲得できなくても何とか研究ができています)(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
21	2	2	0	年々,削減されており,不安は大きい(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
22	1	1	0	予算が全くもって足りない。外部資金を獲得しないと,研究自体ができない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	1	1	0	ほぼ皆無に等しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	3	3	0	物価高騰もあり,相対的に必ずしも十分な状況が確保できていない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	1	1	0	光熱水費の高騰や人勸を受けての件費の増等で,国立大学全体として基盤的経費は圧迫されていると思われる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
26	1	1	0	毎年一定%という交付金の減額が長期間続いている状況は,明らかに研究環境の悪化を招いている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	1	1	0	電気代の高騰,APCの高額化,施設整備の老朽化,交付金の定率減などにより,想定外に基盤的研究費は減っている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
28	1	1	0	今なお不十分。研究装置を供給するメーカーの廃業が止まっていないから。(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)
29	1	1	0	諸外国に比べて劣ると感じているから(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)
30	3	3	0	所属する機関は十分に確保できていると感じていますが,一方で,全国的には小さな大学,地方の大学などで苦戦している状況かと思われます。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
31	1	1	0	日本の人材育成と新たな研究分野への費用は本当に少額である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
32	2	2	0	競争的な研究資金が中心であり,国の予算として基礎的な研究費枠が削減されている。有名大学では基金や寄付を確保する努力はなされているものの,それにも限界があるものと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
33	1	1	0	光熱費の高騰でさらに減っている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)

34	1	1	0	どこの大学の人に聞いても、校費が不足しているという話しかきかない。特に、昨今の円安、海外物価の高騰や光熱費上昇は全国的に研究者を苦しめている。状況はますます悪化していると言わざるを得ない。(1より下げようがないので、スコアは同じままです。)(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
35	2	1	-1	電気代の値上げや物価の上昇と逆行して研究費は削減され続けている。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
36	3	2	-1	円安・物価高騰の影響を大きく受ける。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
37	3	2	-1	実験装置部品、試薬、寒剤など研究に最低限必要な消耗品の値段が上昇している中で、基盤的経費は減額されているから(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
38	2	1	-1	物価が大幅に上昇しているのに、基盤的経費の額が増えていない。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、助教、研究員クラス、性別未回答)
39	3	2	-1	基盤的経費が減少している(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
40	2	1	-1	光熱費の高騰で基盤的経費が圧迫されている。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
41	2	1	-1	所属研究室の方針によると思います。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
42	2	1	-1	益々運営費が圧迫され、難しい状況である。(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
43	2	1	-1	電気代高騰により研究費が減っている(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
44	2	1	-1	電気代や物価の上昇に、経費の面の対応ができない(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
45	2	1	-1	基盤的経費は多く減少した。(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
46	2	1	-1	物価上昇を反映していない。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
47	2	1	-1	物価高騰や電気代高騰に対応できていない(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
48	3	2	-1	学内の予算(教育基盤経費)はここ数年でだいぶ(20%くらい)減らされた。まあ競争的研究費を取れているので、それほど困ってはいない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
49	2	1	-1	基盤経費が削られている上に光熱費等が高騰しており、最低限の活動を行う経費も担保されていない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
50	5	4	-1	研究費の取り合いが起こっている(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
51	4	3	-1	学部生への給付型奨学金の拡充のため、教員の研究費が減額されたため。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
52	2	1	-1	大学運営交付金が大幅に減額されており、電気代などの高騰もあり、基盤的経費の捻出に苦労している。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
53	2	1	-1	研究分野にもよるだろうが、生物系では、基盤経費が不足しており、自分のいるラボだと、一年間で使用する金額の5%-8%の金額しかもらえていない。外部資金が獲得できる保証もないので、とても厳しい状況である。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
54	2	1	-1	少子化で入学者数が減り、研究費は微々たるものです。(大学現場研究者・自然科学、第4G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
55	4	3	-1	消耗品や機器の値上がりにもかかわらず、配分額が上げられていない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
56	2	1	-1	共通経費(学部や大学組織運営)のための経費が10万円台では、基盤研究費とは名ばかりで、外部資金がなければ研究はできない状況。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
57	2	1	-1	経営状況の悪化からますます状況が厳しくなっている。(大学現場研究者・自然科学、第4G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
58	2	1	-1	国が機関に配分する基盤的経費は減ることはあっても改善される見込みはほとんどないため(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
59	2	1	-1	将来も考慮した人材育成の観点を含めれば全く不足している。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、男性)
60	2	1	-1	物価は上昇しているのに研究費は削減され続けている(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
61	5	4	-1	国立研究所としては仕方ない側面ではあるが、自由な発想の研究は、内部資金(運営交付金からの配分)ではなく競争的外部資金での研究資金調達で賄えという声は年々強くなっていると感じる。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
62	2	1	-1	基本的には全く無い(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
63	4	3	-1	インフレの影響を受けている(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
64	4	3	-1	段々と外部資金に依存してきている印象です。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
65	3	2	-1	近年の物価の高騰・人勸の実施のため、基盤的経費の確保が更に困難になっている(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
66	4	3	-1	電気代の高騰、人件費上昇、施設整備費高騰などで基盤的経費が減額されている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
67	2	1	-1	人件費と物価の上昇により研究活動に投下する基盤的経費が減少し、基本的な活動を維持することすら困難になった。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
68	3	2	-1	物価の上昇を含めて、実質的には経費不足になってきている(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
69	5	4	-1	光熱費の大幅上昇により他の費目にも影響が出つつある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
70	3	2	-1	ここ数年の光熱費や人件費の高騰の影響も大きい(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
71	5	4	-1	平均的と思うが、全学的な重点化の施策等は積極的に投資を進めている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
72	3	2	-1	人事院勧告や病院の働き方改革の影響で基盤的経費の減少が続いている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
73	3	2	-1	毎年度講座に分配される講座費が減少傾向にあるため。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

74	5	4	-1	物価高騰を背景に配分予算を縮小させている(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
75	2	1	-1	年々に減少している。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
76	2	1	-1	研究費を大きく削る必要が生じないかぎり,人事院勧告を完全実施できない状況にある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
77	4	3	-1	円安,物価・人件費の高騰に対して,基盤的経費が増額されていない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
78	3	2	-1	電気代や燃料代が上がる等で不足している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
79	4	3	-1	物価高に対応できる予算資源が不足している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
80	2	1	-1	更に本来必要な費用削減が求められていると感じている。(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)
81	3	2	-1	いわゆる運営交付金が減って研究設備の維持が難しくなっている(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)
82	2	1	-1	注力研究に充填され基盤研究が弱くなっている(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)
83	2	1	-1	基盤的経費の総額数字の変化に比べ,光熱水料を含む物価上昇,人件費上昇の結果として,裁量可能な実質的金額は減っている印象。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
84	2	1	-1	運営交付金の実質的減少(競争的資金割合が増加しても)により基本的な研究活動が難しい(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
85	4	3	-1	大学機関の内部研究費は年々削減される傾向にあるため.また,本設問の範囲外かもしれないが,人件費も削減傾向である。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
86	2	1	-1	人事院勧告が運営交付金を圧迫しており,危機的な状況にある(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
87	3	1	-2	前回は着任したばかりで気がついていなかったが,国際的な研究を行うためにはたとえ非実験系の研究であっても海外出張は不可欠であるにもかかわらず,海外出張に行くことができる基盤的経費はない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
88	3	1	-2	円安と物価高騰による環境悪化(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
89	4	2	-2	円安効果もあると思うが研究科予算の面では今後がかなり心配である。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
90	3	1	-2	大学の経営悪化により大幅に減少した.研究室の基本的な運営も難しく,教育,研究に係る費用は確保できない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
91	5	3	-2	個人研究費が削減されているため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
92	6	4	-2	予算削減が続いている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
93	4	2	-2	基盤的経費を得るために毎年概算要求を行うプレッシャーがある。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
94	4	2	-2	前回は前所長による回答です.大学共同利用機関の大型施設の維持向上には十分といえません。(国研等マネジメント層,その他,男性)
95	3	1	-2	特に地方の私立大学では基盤経費からのサポートは非常に少ない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
96	6	3	-3	今年度から外部資金に申請していないと研究費が半減されるシステムに変わった.実習の引率に割かれる時間が多い助教にとってはとても厳しい状況に変わった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)

Q203. 研究者が研究活動に用いることのできる競争的資金やそれ以外の公募型研究費は十分に確保できていると思いますか。

		2024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	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																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	1.1	12.7	27.2	22.8	22.1	10.2	3.9	32,556	4.0	0.12	2.4	4.0	5.9	4.8	4.5	4.3	4.0	-	-0.3	-0.2	-0.3	-	-0.8
		国研等の自然科学研究者	3.5	7.4	17.3	28.1	16.9	17.2	9.5	6,297	5.0	0.31	3.3	4.7	6.9	5.2	5.1	5.2	5.0	-	-0.1	0.1	-0.2	-	-0.2
		重点プログラム研究者	1.7	12.2	17.2	24.4	20.2	16.8	7.6	800	4.7	0.16	2.9	4.7	6.6	5.4	5.1	4.9	4.7	-	-0.3	-0.2	-0.2	-	-0.7
		人文・社会科学系研究者	1.1	6.2	23.8	24.9	20.8	8.0	15.3	2,141	4.9	0.47	3.0	4.6	6.6	6.0	5.7	4.9	4.9	-	-0.3	-0.8	0.0	-	-1.1
		大学マネジメント層	0.8	4.5	32.9	32.5	23.5	5.3	0.4	243	3.9	0.00	2.7	4.0	5.3	4.1	4.1	3.9	3.9	-	0.0	-0.2	0.0	-	-0.2
	大学グループ	国研等マネジメント層	0.0	3.6	19.6	30.4	26.8	16.1	3.6	67	4.9	0.00	3.4	4.8	6.3	4.8	4.9	5.0	4.9	-	0.1	0.1	-0.1	-	0.1
		企業全体	11.0	22.0	43.0	16.6	5.4	1.8	0.2	4,098	2.3	0.16	1.7	2.5	3.5	2.6	2.4	2.4	2.3	-	-0.2	0.0	-0.1	-	-0.3
		大企業	6.9	9.9	45.8	29.8	5.3	1.5	0.8	831	2.8	0.15	2.2	3.0	4.1	2.9	2.8	2.8	2.8	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1
		中小企業・大学発ベンチャー	12.1	25.0	42.3	13.3	5.5	1.8	0.0	3,267	2.1	0.19	1.5	2.4	3.3	2.5	2.3	2.3	2.1	-	-0.2	0.0	-0.2	-	-0.4
		俯瞰的な視点を持つ者	2.3	9.2	35.1	29.0	14.5	8.4	1.5	934	3.6	0.19	2.4	3.6	5.0	3.9	3.7	3.6	3.6	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	1.4	8.7	24.8	21.1	22.9	18.1	3.1	5,949	4.5	0.22	2.7	4.6	6.4	5.1	5.0	5.0	4.5	-	-0.1	0.0	-0.5	-	-0.6
		第2グループ	1.4	13.2	23.7	22.6	24.0	8.2	6.9	8,868	4.2	0.24	2.5	4.2	6.0	5.1	4.6	4.2	4.2	-	-0.5	-0.4	0.0	-	-0.9
		第3グループ	1.0	18.6	29.3	24.8	15.9	9.4	0.9	8,051	3.4	0.22	2.0	3.4	5.2	4.6	4.2	3.8	3.4	-	-0.4	-0.4	-0.4	-	-1.2
		第4グループ	0.9	9.6	30.2	22.4	24.9	7.8	4.1	9,688	4.1	0.22	2.5	4.1	5.8	4.3	4.3	4.3	4.1	-	0.0	0.0	-0.2	-	-0.2
	大学部局分野	理学	0.4	13.1	28.8	19.3	21.6	15.2	1.6	4,923	4.0	0.23	2.4	4.0	6.0	4.7	4.4	4.5	4.0	-	-0.3	0.1	-0.5	-	-0.7
		工学・農学	1.4	13.0	27.9	20.6	22.4	10.0	4.7	14,731	4.1	0.17	2.4	4.0	5.9	4.8	4.5	4.1	4.1	-	-0.3	-0.4	0.0	-	-0.7
		保健	1.1	12.1	25.9	26.8	21.8	8.6	3.7	12,902	4.0	0.19	2.5	4.0	5.7	4.8	4.5	4.4	4.0	-	-0.3	-0.1	-0.4	-	-0.8
	職位	臨床	0.5	16.7	23.8	15.7	25.0	14.4	3.8	1,962	4.2	0.32	2.2	4.3	6.2	5.3	4.5	4.8	4.2	-	-0.8	0.3	-0.6	-	-1.1
		臨床以外	1.1	11.3	26.2	28.7	21.3	7.6	3.7	10,939	4.0	0.12	2.5	4.0	5.6	4.7	4.5	4.3	4.0	-	-0.2	-0.2	-0.3	-	-0.7
		教授	0.9	13.2	27.2	23.1	26.6	7.5	1.4	14,380	3.8	0.16	2.4	4.0	5.7	4.4	4.2	4.0	3.8	-	-0.2	-0.2	-0.2	-	-0.6
性別	准教授	0.4	12.2	27.5	23.8	18.5	11.1	6.5	13,388	4.2	0.20	2.4	4.0	6.0	4.7	4.7	4.5	4.2	-	0.0	-0.2	-0.3	-	-0.5	
	助教	3.8	12.4	26.7	19.2	18.2	15.7	3.9	4,788	4.2	0.26	2.4	4.1	6.3	5.3	4.6	4.6	4.2	-	-0.7	0.0	-0.4	-	-1.1	
	男性	0.8	12.4	28.1	22.6	21.7	10.4	4.0	27,502	4.0	0.13	2.4	4.0	5.9	4.8	4.5	4.3	4.0	-	-0.3	-0.2	-0.3	-	-0.8	
	女性	2.8	13.8	22.6	23.9	24.1	9.4	3.3	5,054	4.1	0.16	2.4	4.2	5.9	4.7	4.5	4.2	4.1	-	-0.2	-0.3	-0.1	-	-0.6	
任期	任期有	1.9	9.9	24.7	24.4	27.4	8.2	3.5	7,113	4.2	0.24	2.7	4.3	5.9	5.1	4.7	4.5	4.2	-	-0.4	-0.2	-0.3	-	-0.9	
	任期無	0.9	13.4	27.9	22.4	20.6	10.8	4.0	25,443	4.0	0.13	2.3	3.9	5.9	4.7	4.4	4.2	4.0	-	-0.3	-0.2	-0.2	-	-0.7	

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。

Q203. (意見の変更理由)研究者が研究活動に用いることのできる競争的資金やそれ以外の公募型研究費は十分に確保できていると思いますか。

	前回	2024	差	
1	4	6	2	前回は着任したばかりで気がついていなかったが、大学が応募を支援する競争的資金は多数ある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	1	2	1	部局長の個人の能力によって、資金が入るようになった。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	3	4	1	大型の外部資金を取って何とかやっています(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
4	4	5	1	所属する研究機関に限って考えると、競争的な資金の獲得状況はそれほど悪くはないため。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
5	3	4	1	自分に限って言うと、最近、確保できている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
6	3	4	1	外部資金(科研を含む)獲得が伸びている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	2	3	1	AMEDなど大型研究費の獲得額が増えた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	1	2	1	少しづつ外部資金獲得の取り組みが広がっている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	3	4	1	最近,受託研究費が大きく伸びてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	4	1	十分ではないにしても、競争的資金獲得は年々増加している。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
11	2	3	1	獲得努力をしてきている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	3	4	1	大型予算のプロジェクトが多くなった。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
13	3	4	1	様々な公募があることから、ある程度活発な研究者は確保できているものと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
14	3	3	0	所属する部局・部署は関係ない事案.これは研究者の個々の実力や政治力が利いてくる内容。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
15	1	1	0	1以下、取っていない人が多すぎる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
16	2	2	0	支援が不十分(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	2	2	0	年度によって大きく異なる.つまり不安定である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
18	5	5	0	組織の中での,研究費獲得・執行への支援体制が充実している。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
19	5	5	0	外部資金獲得者は比較的多いと思います。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
20	2	2	0	競争的資金やそれ以外の公募型研究費の確保は、個々人によるものであり、十分確保できているか否かという質問はナンセンスである。また、競争的資金やそれ以外の公募型研究費が確保できないと、研究自体ができないという状況は、研究に専念できない状況を生み出している。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	2	2	0	採択の可能性を向上するために、科研費を例にとれば小規模の基盤Cへの応募が多い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	6	6	0	提供サイドのAMEDで審査委員をしている立場からすると、募集はしている。確保できていないとすると、応募側、機関側の課題もあると思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
23	1	1	0	諸外国に比べて劣ると感じているから(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)
24	1	1	0	変わらず必要な研究者に予算が充てがわれていない認識.評価方法に懐疑的。(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)
25	3	3	0	ある程度は提供されていると思われますが、一方で、情報が届かない研究者、研究分野があるようにも感じます。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
26	3	3	0	偏りがある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
27	4	4	0	分野は限られるが、コラボすれば見つからなくはない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
28	1	1	0	個人的には十分とは思わないが、さまざまな分野で細分化されていて、見えないだけかもしれない。また、顔面や目標がどでかいグラントが増えていて、応募する前にあきらめてしまうような風潮もあるかもしれない。ともかく、研究業績をあげるためならQOLを犠牲にするしかない状況は変わっていない気がするという点で、不十分なままとしておく。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
29	3	2	-1	研究のトレンドに強く左右され過ぎており、分野によってはかなり厳しいと感じられるので。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
30	2	1	-1	円安の影響(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
31	2	1	-1	物価が上昇している一方で、基盤的な競争的資金である科研費の金額が上がっておらず、科研費の規模で実施可能な研究プロジェクトの規模が以前と比べて小さくなっている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
32	2	1	-1	所属研究室の方針によると思いますが、個々の研究者の裁量で申請できる公募内容であっても、研究室の方針次第では、申請する研究内容や申請をすること自体の裁量の重みが変わることがあります。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
33	3	2	-1	年度ごとに採択数に変化するため(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
34	2	1	-1	円安の影響も大きい(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
35	3	2	-1	物価が上がってきた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
36	2	1	-1	物価高騰や電気代高騰に対応できていない(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

37	2	1	-1	円安で価格が高騰するなか、十分ではない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
38	2	1	-1	国全体で、すぐに役に立ちそうに思えるような研究にのみ研究費が充填されており、基礎研究への研究費の配分が大きく減少している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
39	3	2	-1	実績のある教授クラスの研究者においても、基盤Cなどへの申請が増加していると聞いており、中堅研究者が採択されにくくなっているように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	2	1	-1	年齢制限などもあり、応募できる研究費が減っている。そのうえ、大きいラボにお金が集まっている状況であり、地方大学は厳しい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
41	5	4	-1	今年度私自身が外部資金を獲得できていないため(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
42	4	3	-1	大型予算は、大きな研究機関に配分されがち。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
43	2	1	-1	私立大学への配分は減っている様に思う。裾野をひろげる必要があると思う。お金持ちの研究室(卓越大学)はお金があまって使い方に困っていると学会で自慢された。その分を回して欲しい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
44	3	2	-1	外部資金調達の観点からは不十分寄り。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
45	5	4	-1	確保できていない教員もいる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
46	5	4	-1	外部資金を獲得できている研究室とできていない研究室の差が広がっている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
47	2	1	-1	インフレの影響を受けている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
48	3	2	-1	公募型予算に申請する際、大学のサポートはほとんどない。科研費については一部サポートがスタートしたが、大学側の積極性はあまりない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
49	4	3	-1	物価上昇に対して個々の研究費は変化していないかむしろ縮小している(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
50	3	2	-1	円安と戦争で航空券が値上がりし旅費が不足(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
51	3	2	-1	研究時間の確保がさらに困難となり、競争的資金等による研究活動に割く時間が不足している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	外部資金が競争的になりすぎている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
53	2	1	-1	物価や人件費の上昇に連動していない点で不十分(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	4	3	-1	円安による輸入研究関連費オープンやアクセス論文掲載料の高騰により科研費B程度では生命系の研究の維持が難しくなっている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	研究を支えるメーカーへの新規注文が、絶望的に減っているから。(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)
56	2	1	-1	レアー研究への予算配分が不十分(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)
57	3	2	-1	研究費も十分出ないという声を良く耳にします。(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)
58	2	1	-1	物価・人件費上昇を考慮すると、実質的には悪化傾向。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
59	4	3	-1	研究材料やキット等の資材はかなり高騰しており、潤沢な資金がないと大きな研究成果はあげにくい状況になっている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
60	3	2	-1	競争的資金部分の割合を増やしているが、十分ではない(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
61	5	4	-1	大規模大学と中小規模の大学との間で受け入れる事務体制などの差異から獲得できる予算規模に差が生じてきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
62	3	2	-1	物価高にもかかわらず研究費が伸びていない。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
63	3	1	-2	研究費額は横ばいとしても、試薬、機器の高騰により、実質的には不足傾向に拍車がかかっている(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
64	3	1	-2	まず、少なすぎる。一番大きい科研がアメリカとEUのポケットマネーぐらいしかない。また、前のセクションに書きましたが、研究者の結果につながっていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
65	6	4	-2	研究費獲得に苦慮している(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
66	5	3	-2	競争的資金や公募型研究費の大幅な増額を求めたい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
67	4	2	-2	特に地方の私立大学では外部資金による研究費の確保が難しい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)

Q204. 研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保、デジタルツールの活用等)は十分だと思いますか。

		2024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	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																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	0.3	33.5	32.8	19.0	8.7	4.9	0.8	32,556	2.4	0.10	1.2	2.5	4.1	2.8	2.7	2.6	2.4	-	-0.1	-0.1	-0.2	-	-0.4
		国研等の自然科学研究者	0.0	30.0	28.8	19.4	11.6	6.4	3.6	6,297	2.9	0.30	1.4	2.8	4.7	3.2	3.0	3.1	2.9	-	-0.2	0.1	-0.2	-	-0.3
		重点プログラム研究者	0.0	32.8	27.7	19.7	10.9	6.3	2.5	800	2.8	0.15	1.3	2.7	4.6	3.1	2.8	2.6	2.8	-	-0.3	-0.2	0.2	-	-0.3
		人文・社会科学系研究者	0.2	31.2	20.3	22.9	14.5	10.9	0.0	2,141	3.1	0.40	1.3	3.2	5.1	3.3	3.0	2.9	3.1	-	-0.3	-0.1	0.2	-	-0.2
		大学マネジメント層	0.4	7.8	37.0	37.9	15.6	1.2	0.0	243	3.3	0.00	2.4	3.6	4.6	3.4	3.4	3.4	3.3	-	0.0	0.0	-0.1	-	-0.1
		国研等マネジメント層	0.0	3.6	37.5	33.9	16.1	5.4	3.6	67	3.9	0.00	2.6	3.8	5.0	4.3	4.4	4.2	3.9	-	0.1	-0.2	-0.3	-	-0.4
		企業全体	13.0	21.1	40.5	20.2	4.9	0.3	0.0	4,098	2.2	0.14	1.7	2.6	3.6	2.2	1.9	2.1	2.2	-	-0.3	0.2	0.1	-	0.0
		大企業	16.8	7.6	35.9	31.3	6.9	1.5	0.0	831	3.0	0.15	2.3	3.2	4.3	3.2	3.1	2.9	3.0	-	-0.1	-0.2	0.1	-	-0.2
		中小企業・大学発ベンチャー	12.1	24.5	41.7	17.4	4.3	0.0	0.0	3,267	2.0	0.17	1.5	2.4	3.3	2.0	1.7	1.9	2.0	-	-0.3	0.2	0.1	-	0.0
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	0.2	32.5	32.9	13.1	15.3	4.4	1.6	5,949	2.6	0.23	1.3	2.5	4.5	3.2	3.1	3.0	2.6	-	-0.1	-0.1	-0.4	-	-0.6
		第2グループ	0.5	28.8	35.4	21.6	7.3	6.2	0.1	8,868	2.5	0.20	1.4	2.7	4.1	2.8	2.6	2.6	2.5	-	-0.2	0.0	-0.1	-	-0.3
		第3グループ	0.4	37.9	31.9	18.7	7.4	2.5	1.2	8,051	2.2	0.20	1.1	2.3	3.8	2.5	2.4	2.2	2.2	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3
		第4グループ	0.1	34.7	31.1	20.5	6.9	6.1	0.7	9,688	2.4	0.20	1.2	2.5	4.1	2.7	2.7	2.6	2.4	-	0.0	-0.1	-0.2	-	-0.3
	大学部局分野	理学	0.9	32.6	32.2	17.7	11.7	3.7	1.2	4,923	2.5	0.23	1.3	2.5	4.2	2.9	2.9	3.0	2.5	-	0.0	0.1	-0.5	-	-0.4
		工学・農学	0.0	35.2	30.1	19.8	8.9	5.1	0.9	14,731	2.4	0.16	1.2	2.5	4.2	2.7	2.5	2.5	2.4	-	-0.2	0.0	-0.1	-	-0.3
		保健	0.4	31.9	36.1	18.6	7.3	5.1	0.5	12,902	2.4	0.16	1.3	2.5	3.9	2.8	2.8	2.5	2.4	-	0.0	-0.3	-0.1	-	-0.4
		臨床	0.0	30.0	32.6	27.3	10.1	0.0	0.0	1,962	2.4	0.26	1.4	2.7	4.1	3.2	2.7	2.6	2.4	-	-0.5	-0.1	-0.2	-	-0.8
		臨床以外	0.5	32.2	36.8	17.0	6.8	6.1	0.6	10,939	2.4	0.11	1.3	2.5	3.9	2.7	2.8	2.5	2.4	-	0.1	-0.3	-0.1	-	-0.3
		教授	0.6	29.8	33.1	19.5	8.6	7.8	0.5	14,380	2.7	0.17	1.4	2.7	4.3	2.7	2.8	2.8	2.7	-	0.1	0.0	-0.1	-	0.0
大学の自然科学研究者	職位	准教授	0.1	35.6	33.9	18.9	9.2	1.8	0.6	13,388	2.2	0.15	1.2	2.4	3.8	2.4	2.5	2.3	2.2	-	0.1	-0.2	-0.1	-	-0.2
		助教	0.0	38.8	28.8	17.7	7.2	5.0	2.4	4,788	2.4	0.26	1.1	2.3	4.0	3.2	2.8	2.6	2.4	-	-0.4	-0.2	-0.2	-	-0.8
	性別	男性	0.3	33.9	32.1	18.9	8.8	5.2	0.8	27,502	2.4	0.12	1.2	2.5	4.1	2.7	2.7	2.6	2.4	-	0.0	-0.1	-0.2	-	-0.3
		女性	0.3	31.2	36.8	19.3	8.0	3.3	1.1	5,054	2.4	0.12	1.3	2.5	3.9	2.8	2.6	2.4	2.4	-	-0.2	-0.2	0.0	-	-0.4
	任期	任期有	1.1	28.0	27.5	20.9	14.6	7.1	0.8	7,113	2.9	0.23	1.5	3.0	4.8	3.4	3.3	3.1	2.9	-	-0.1	-0.2	-0.2	-	-0.5
		任期無	0.1	35.0	34.3	18.5	7.0	4.3	0.8	25,443	2.3	0.11	1.2	2.4	3.8	2.5	2.4	2.4	2.3	-	-0.1	0.0	-0.1	-	-0.2

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」→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。

Q204. (意見の変更理由)研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保、デジタルツールの活用等)は十分だと思いますか。

前	回	2024	差	
1	1	4	3	創発的研究環境整備にあたり事務部門にご尽力を頂き、JSTから環境整備費を獲得頂いた。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
2	1	3	2	同僚が開発導入を行なった(大学現場研究者・自然科学、第4G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
3	1	3	2	以前よりは進展し、研究者も対応しつつあると思う。(国研等マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
4	1	3	2	個々の組織で努力されている(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
5	2	4	2	研究者が自由に使える時間は十分にあると思う。研究費が無いから時間も余っているはず。(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)
6	2	3	1	遺伝子組換え実験、動物実験の申請システムは年々使いやすいうに改善されている(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、助教、研究員クラス、男性)
7	1	2	1	〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇教員に認定されたことと、講義担当を一通りこなしたこと(弊学科は講義ローテーション制)で、今年度から研究時間が突然増えたため。ただし、ローテーション制のため、2年後には研究時間が大幅に減る見込み。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
8	1	2	1	授業の体制が変更されたため、少し研究時間を確保できるようになったため(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
9	1	2	1	支援や、ツールは用意されているが、利便性が悪く時間短縮になっていないため、研究時間確保にはつながっていない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
10	3	4	1	徐々に改善傾向にある。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
11	1	2	1	少しずつオンラインで必要十分の会議等が行われるようになり、研究時間の確保は進んでいるように思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
12	1	2	1	研究専念時間の設定等取組みは強化されているが、実体として事務的な業務は増えており研究時間は確保しやすくなってはいない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
13	2	3	1	URA増員、業務のDX化を進めている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
14	3	4	1	PI人件費やパイアウト制度など研究代表者が研究に専念できるよう、PIからの希望があれば、教育・事務・その他の業務から解放されるための制度を導入したため。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
15	3	4	1	研究費周りのデジタル化を大学全体で進めており、その成果が出つつある(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
16	2	3	1	大学として検討しているが、まだまだ十分といえない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
17	4	5	1	研究者が研究に専念できる環境を確保している。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
18	2	3	1	支援してきた成果がつつある。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
19	4	5	1	英語校正AIツールを採用(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
20	1	2	1	デジタルツールの活用は改善の兆し(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
21	2	3	1	デジタルツールの活用は進んでいると認識している(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
22	2	3	1	デジタルツール、リモート対応は進展が見られる(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
23	2	3	1	徐々に改善してきている。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
24	1	2	1	デジタル化やツールの利用は若干進んだかと思います。(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)
25	2	2	0	いまだに、署名、押印、原本を求められる。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
26	2	2	0	研究支援者を探すのにも時間と労力がかかります。研究者自身が採用責任者として人を雇用することになり、大変気をつかいます。(大学現場研究者・自然科学、第1G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
27	1	1	0	日本の大学の教員達は事務の為に働きます。研究と教育のためではないです。時間がほとんどありません。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
28	2	2	0	研究者の研究時間を確保するための取組がないまたは知られていない(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
29	1	1	0	教員が行わなくても良い業務(掃除、コピー取り、郵便物の処理、ごみ処理、廃液処理、業者への対応、経費入力など)が多く、出張関係の書類や実験のための申請書など様々な書類作成が煩雑すぎてその時間をもっと研究や教育に充てられたらと思う。そのための手続きの簡略化、支援者確保、事務との連携がとれたらと思う。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
30	1	1	0	会議が対面実施を基本とする形に戻っている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、助教、研究員クラス、男性)
31	1	1	0	教育を手厚くするために時間をたくさん取られてしまう。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
32	1	1	0	事務からの調査や、問い合わせが多いのと運営のための委員会が多すぎると思います(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
33	1	1	0	本来事務職がするべき仕事でどんどん教員に負担しなければならなくなっている。紙媒体での書類は減りつつあるが、デジタルツールが効率的なツールになっていないため、むしろ時間を要することになっている(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
34	3	3	0	頑張っていると思う。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
35	1	1	0	大学の事務職員のマンパワー不足により、組織の委員会活動、学生対応、教務、事務的作業にかなりの時間を費やしている(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)

36	1	1	0	教授陣の研究時間確保のために若手研究者が犠牲になっている状況である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教, 研究員クラス,男性)
37	1	1	0	本部がデジタルツールを使えば使うほど,本部はデータの集計等案になっているが,現場では研究者の入力作業量が増え,負担が増している。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
38	1	1	0	デジタルツールの導入により管理・監視が強化された分,研究者はそれらの対応にも時間を割かれている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
39	1	1	0	会議が多すぎる(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
40	2	2	0	デジタルツールは進んでいるが,教員以外の職員のリソースが圧倒的に不足しており教員の負荷が上がっている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
41	1	1	0	できる人材に仕事が集中する状況に変化なし(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
42	1	1	0	整備しようとしても予算的に維持管理が難しいのではないかと(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
43	1	1	0	研究よりも教育を重視する風潮が強いです。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
44	2	2	0	変更ないが,大学を取り巻く社会情勢もあり研究者が研究時間を確保することが難しくなりつつあるように感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
45	2	2	0	機関関連事業による申請準備回数の増加や評価により優秀な人材の研究時間が減少している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
46	1	1	0	諸外国に比べて劣ると感じているから(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)
47	1	1	0	産学連携が不十分。企業側が大学の原理主義的な権利主張を嫌っている(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)
48	1	1	0	補助金の申請書類を書くのに研究時間を割いている若手研究者が多すぎる。(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)
49	2	1	-1	組織マネジメントに費やされる時間が増加し,研究時間を確保することができない(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
50	3	2	-1	部局の取り組みがあるとは言いがたい,ほぼ研究室で各自獲得した経費で人員の確保をしている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
51	2	1	-1	事務所(人事係や経理係などの一般的な職について)でデジタルツールが進むことにより,研究者が自分でこれらの慣れない事務的なデジタルツールを利用する羽目になり,研究とは別の時間がとられている。事務員さんの仕事だけが楽になっている気がする。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
52	3	2	-1	DXが進んでいない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
53	2	1	-1	研究支援者が極めて少ない(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
54	4	3	-1	デジタルツールが増えて複雑になった(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
55	2	1	-1	入試問題の作成,学内の業務など,事務員の人員削減に伴い,裁量労働制の教員への事務的負担が増加傾向にある。学内業務においても,例えば障害等を持つ学生への対応等は,その領域を大学院などで専門に学んだ専門職員を配置するなどして,雇用機会を増やすとウィンウィンになると思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
56	3	2	-1	研究時間は確保されていたが,研究時間を確保するための不断の取り組みがあるわけではないので,研究時間は徐々に低下している(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
57	2	1	-1	近年は初年度教育,アクティブラーニング,退学者防止など新しい問題への対応を迫られ,研究をする時間はどんどん減り続けている。しかもこの手の新しい問題に対応させられるのは若手である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
58	2	1	-1	学部改組によって会議の数が激増した。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
59	2	1	-1	研究予算執行のオンライン化が実施されたが,システムインターフェースの設計が現場の状況を十分に踏まえたものになっておらず返って作業が増える事態となり混乱した。また事前にそのようなことが起こることを現場の教員が数度に渡り指摘したにも関わらず対策がなされず,泥縄的に導入され,その收拾に事務職員が追い回されることとなり非常に疲弊した。これはあきらかにマネジメント崩壊であり,自助努力が期待できない。とくに情報システムの設計導入に明るいスタッフの数が決定的に不足,または存在しない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
60	2	1	-1	技術職員,事務職員が減少してその分の仕事は研究者に回ってきている。URAは研究の助けにほとんどなっていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
61	2	1	-1	現在もプリンターで印刷した資料の提出や押印が求められる。さらに,年々厳格に管理するために提出が求められる資料が急増しており,10年前のほぼ倍の資料が求められ,研究時間の確保が難しい状況である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
62	4	3	-1	事務手続きの書類が意味なく多い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
63	3	2	-1	デジタルツールによって庶務を使えなくなり,かえって時間を無駄にしている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
64	3	2	-1	研究者の研究時間を奪う事案が増えているが,その変化に十分に対応できていないから(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
65	2	1	-1	事務補佐員が足りない(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
66	4	3	-1	年々雑用が増えている(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
67	4	3	-1	デジタルツールの変革期で,その結果研究者が新たなツールの使い方を沢山覚えなくてはならない(新しいことを学び続けるのは研究者の使命だが,そういうことではない細かいノウハウ)のは研究に割ける時間を奪っている感じはする。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
68	3	2	-1	デジタルツールの連携がうまくいかず,十分に機能していない(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
69	3	2	-1	講習は未だにF2Fのものが有り,働き方改革に逆行していると感じる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

70	3	2	-1	昨年より研究以外の業務量が増加した。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
71	2	1	-1	まだまだアナログ過ぎると思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
72	2	1	-1	土曜日にも授業がある(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
73	2	1	-1	教育や臨床業務に係る負担の増大と働き方改革の導入によって、さらに研究時間の確保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)
74	2	1	-1	一層事務負担が増えている。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
75	3	2	-1	所管省庁の組織の影響で、似て非なる取り組みが複数個所で行われている。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
76	3	2	-1	研究費の執行にあたり、研究者自身がすべき事務手続きのデジタル化が進んでおらず、負担が重いように感じられる。また、競争的資金や公募型研究費では、一定の監査が必要なことは理解するが、その監査で必要な書類を作りこむことで研究時間が減っている事実があります。資金的に研究環境が整えられても、研究時間が十分に取れていない状況になっていると思われる。(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)
77	3	1	-2	会議の時間を短くしようとする機運に乏しい。また複数の事務から同じ内容の書類作成を依頼されることが多く、学内での情報管理を統一してほしいから(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
78	3	1	-2	部局の組織マネジメントに関して、同じ職位の研究者間でも業務量が異なるなど研究時間に不均衡が生じているが、合意性のため改善できないことがわかった。研究支援者の確保については情報や支援が不足しているなど確保したくても動き出しが難しい。(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
79	4	2	-2	若手教員の学務が多い。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
80	3	1	-2	事務職員は主に研究費使用の管理をしている。書類の細かい修正や実情を把握していない指摘ばかりしてくる。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
81	4	2	-2	組織の事務職員でデジタルツールの活用や英語でのやり取りができるなど優秀な人材を置いて、研究者の研究時間を確保する取り組みを進めてほしい。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
82	4	2	-2	入試が多く、入試準備(試験問題作成、面接、試験監督等)に時間を取られる。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
83	4	2	-2	規模が小さい大学では極めて不十分。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
84	3	1	-2	URAがない。デジタル化が非常に遅れている。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、助教、研究員クラス、女性)
85	6	4	-2	授業と業務での比率が限界に達してきた。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
86	5	2	-3	大きめのプロジェクトを進めるためには、事務組織の拡充が必要です。(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
87	5	1	-4	事務仕事が事務員の力量や裁量に依存し、無駄に滞る。本来人によって全てAIに移行して欲しい。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)

Q205. 研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材(Uサーチ・アドミニストレーター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

		2024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	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	2.9	34.2	27.1	19.7	11.8	3.4	0.9	32,556	2.5	0.11	1.2	2.5	4.3	2.7	2.6	2.6	2.5	-	-	0.0	-0.1	-	-	-0.2
	国研等の自然科学研究者	2.3	35.4	26.1	16.1	11.3	7.7	1.1	6,297	2.6	0.30	1.2	2.5	4.6	2.7	2.7	2.5	2.6	-	0.0	-0.2	0.1	-	-0.1	
	重点プログラム研究者	5.0	33.6	23.5	18.9	8.4	7.6	2.9	800	2.8	0.16	1.2	2.6	4.6	2.9	2.7	2.7	2.8	-	-0.2	0.0	0.1	-	-0.1	
	人文・社会科学系研究者	2.3	29.9	20.6	21.0	14.3	8.9	3.1	2,141	3.2	0.47	1.4	3.2	5.2	2.6	2.6	2.6	3.2	-	0.0	0.0	0.6	-	0.6	
	大学マネジメント層	0.4	13.2	35.0	26.7	20.6	4.1	0.0	243	3.3	0.00	2.2	3.4	5.0	3.3	3.2	3.2	3.3	-	-0.1	0.0	0.1	-	0.0	
	国研等マネジメント層	1.8	7.1	46.4	26.8	10.7	5.4	1.8	67	3.3	0.00	2.3	3.2	4.6	3.4	3.7	3.6	3.3	-	0.3	-0.1	-0.3	-	-0.1	
	企業全体	20.5	24.1	34.6	17.5	2.9	0.3	0.0	4,098	2.0	0.15	1.4	2.4	3.4	2.3	2.1	2.0	2.0	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3	
	大企業	21.4	9.2	44.3	19.1	4.6	1.5	0.0	831	2.6	0.15	2.1	2.8	3.8	2.7	2.7	2.6	2.6	-	0.0	-0.1	0.0	-	-0.1	
	中小企業・大学発ベンチャー	20.3	27.9	32.1	17.1	2.5	0.0	0.0	3,267	1.9	0.18	1.2	2.3	3.3	2.2	2.0	1.8	1.9	-	-0.2	-0.2	0.1	-	-0.3	
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	4.1	28.7	30.4	18.8	12.3	2.6	3.1	5,949	2.7	0.25	1.4	2.7	4.5	3.0	3.1	3.2	2.7	-	0.1	0.1	-0.5	-	-0.3	
	第2グループ	4.0	26.8	31.3	20.3	10.9	6.5	0.1	8,868	2.7	0.23	1.5	2.8	4.5	3.0	2.7	2.6	2.7	-	-0.3	-0.1	0.1	-	-0.3	
	第3グループ	3.4	37.8	25.9	17.4	13.8	0.5	1.1	8,051	2.3	0.21	1.1	2.3	4.2	2.5	2.4	2.5	2.3	-	-0.1	0.1	-0.2	-	-0.2	
	第4グループ	0.8	41.5	22.3	21.4	10.5	3.3	0.2	9,688	2.2	0.22	1.0	2.3	4.2	2.2	2.2	2.3	2.2	-	0.0	0.1	-0.1	-	0.0	
	大学部局分野	1.8	35.6	27.3	21.1	10.7	2.1	1.2	4,923	2.4	0.24	1.1	2.5	4.2	2.6	2.8	2.9	2.4	-	0.2	0.1	-0.5	-	-0.2	
	工学・農学	3.4	34.7	26.3	19.1	12.2	3.7	0.6	14,731	2.5	0.17	1.2	2.5	4.3	2.8	2.5	2.4	2.5	-	-0.3	-0.1	0.1	-	-0.3	
	保健	2.8	33.1	28.0	19.8	11.6	3.4	1.1	12,902	2.5	0.19	1.2	2.6	4.3	2.5	2.5	2.7	2.5	-	0.0	0.2	-0.2	-	0.0	
	臨床	2.7	40.0	21.1	20.6	15.6	0.0	0.0	1,962	2.2	0.35	1.0	2.4	4.3	2.8	2.2	2.3	2.2	-	-0.6	0.1	-0.1	-	-0.6	
	臨床以外	2.9	31.9	29.2	19.7	10.9	4.0	1.4	10,939	2.6	0.12	1.3	2.6	4.3	2.5	2.6	2.7	2.6	-	0.1	0.1	-0.1	-	0.1	
	職位	2.3	32.9	28.0	21.4	12.0	3.2	0.2	14,380	2.5	0.16	1.2	2.6	4.3	2.5	2.6	2.5	2.5	-	0.1	-0.1	0.0	-	0.0	
性別	准教授	1.5	36.4	25.7	18.9	13.7	3.0	1.0	13,388	2.5	0.19	1.1	2.5	4.4	2.5	2.5	2.6	2.5	-	0.0	0.1	-0.1	-	0.0	
	助教	8.8	32.2	28.8	16.6	5.6	5.0	2.9	4,788	2.5	0.30	1.2	2.4	4.1	3.1	2.6	2.6	2.5	-	-0.5	0.0	-0.1	-	-0.6	
	男性	2.5	33.8	26.4	20.1	12.8	3.4	0.8	27,502	2.5	0.13	1.2	2.6	4.4	2.7	2.6	2.7	2.5	-	-0.1	0.1	-0.2	-	-0.2	
	女性	5.0	36.4	31.0	17.2	5.8	3.2	1.4	5,054	2.2	0.13	1.1	2.3	3.7	2.4	2.2	2.1	2.2	-	-0.2	-0.1	0.1	-	-0.2	
任期	任期有	5.1	23.3	29.4	24.2	11.9	5.7	0.5	7,113	2.9	0.23	1.7	3.0	4.6	2.9	3.0	3.2	2.9	-	0.1	0.2	-0.3	-	0.0	
	任期無	2.3	37.3	26.5	18.4	11.7	2.7	1.0	25,443	2.3	0.13	1.1	2.4	4.2	2.6	2.4	2.4	2.3	-	-0.2	0.0	-0.1	-	-0.3	

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。

Q205. (意見の変更理由)研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

	前回	2024	差	
1	1	6	5	人員は充実しても役に立っていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	3	6	3	不要(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
3	2	5	3	大学異動のため,本学では充実している。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	2	5	3	URAによる新体制が拡充できた(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	3	2	リサーチ・アドミニストレーター等の人材は十分ではないが充実してきているように思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	4	2	以前からURAの部署があったが,最近はその支援活動の宣伝を積極的に行っており,アクセスしやすくなった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	3	5	2	〇〇〇〇の専門人材は充実している。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
8	3	5	2	URAセクションが拡充された(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	5	2	現在のURAは, 研究活動支援で, かなり活躍して頂いている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	4	2	研究支援人材の強化が急速に進みつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	2	4	2	ポスドクの雇用対策の意味でしかない。研究者は研究してナンボである。(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)
12	2	3	1	URAにお世話になる機会があり理解した。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
13	1	2	1	本部局の場合,メインのキャンパスとは異なるため,いても活用しにくい現状がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
14	3	4	1	URA等の立ち上げの動きは出来てきている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	4	5	1	機関の方針として,例えば所属長が定年退職した研究室の助教や准教授などに対して,URA的な職への段階的な転換を図ることによって,URAの人材,質は少しずつ良くなっているように思われるため。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
16	1	2	1	全学的な取り組みは進み始めているようだが部局にはまだ広がっていない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	3	1	IR評価の特任助教が研究全体の見せかたを工夫してくれるようになったと思います。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	2	1	1名配属された(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
19	2	3	1	人員の増員に向けて動き始めた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	3	4	1	URAの確保は, 以前より改善したと思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	3	4	1	URAは概算要求の教育研究組織改革分の採択で若干増員できるようになった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	2	3	1	研究担当として,研究推進センターを立ち上げ育成を開始した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	4	5	1	専門人材の若年層の雇用を推進し,テニユア職としての整備を進めているため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	1	2	1	RAを新規に採用した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	4	5	1	本学の規模感の割には,優秀なURAの確保ができていると考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	2	3	1	臨床研究の体制整備をはじめた。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
27	2	3	1	質・量ともに十分とは言えないが,学内での研修体制や情報共有の仕組みが出来上がりつつあるため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
28	1	2	1	2024年度よりURAの配置を拡充したため。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	3	4	1	所属機関ではURAの確保・教育はおこなっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	1	2	1	RAの仕事の大半が,企画部門で既に行われていることが判明した。但し,人数は多くない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
31	2	3	1	大学等の主催する共同研究を調整する人財育成コンソーシアムにて当社事業や共同研究の可能性について意見交換する機会があった。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
32	1	1	0	共通機器管理と入試業務のそれぞれを担当する専門職員を強く必要としている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	2	2	0	国際会議など運営の主な業務を若手研究者が担わなくてはならない状況。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	1	1	0	大学のRAの人たちが何をしているのか不明なので。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
35	1	1	0	日本の事務の事情が非常に厳しくて,数年ずつ人が変わる。変な感じで労働者が守るはずの法を利用して…そうすると,仕事出来る事務の方がほとんどないです。大学の全体に悪影響が非常に大きいです。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
36	1	1	0	外部から赴任した私の方がまだ詳しいくらいでは,内部の育成は不十分と言わざるを得ない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)

37	1	1	0	とてもよい専門人材がいるが、パーソナリティーに依存している。確保は十分ではないし、当該部署は教員側からは重要視されているが、大学(運営側)からは大切に扱われていないと感じる。少ない人数でより多くの仕事をこなしているように見える。部署の規模の拡大もない。一部任期つきの運用であったなど、不安定な部署である。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
38	2	2	0	リサーチ・アドミニストレーターは機能していない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
39	1	1	0	大学雇用の技術員がほほいしない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
40	1	1	0	URAはあるが、役に立っていない。人数が多い印象。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
41	1	1	0	事務方はルーチンワークで手一杯である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
42	1	1	0	本人たちは理解していないかもしれないが、まったく不十分。そもそも部局単位ではなく、大学単位。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
43	3	3	0	頑張っていると思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
44	1	1	0	医学部の先生方や事務方から支援は得られるが、看護学部で研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材に出会えたことがない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
45	1	1	0	全学で2名しかいない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
46	6	6	0	ただしそこに十分な予算は配分されていないと思う(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
47	1	1	0	そもそも、部局・部署にリサーチ・アドミニストレーターがいない。全学の中で人文・社会系部局にRAが1名はいるが、外部資金の紹介をするだけで、マネジメントや研究活動を円滑にするような業務をしていない。また、研究活動を円滑にマネジメントするための専門人材よりも、事務作業を軽減してくれる事務職員を増やしてほしい、というのも、事務作業が毎年増加しており、それが研究に専念できない一因になっているからである。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
48	2	2	0	全国的に人材確保が困難であることも問題(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	2	2	0	URAを自前で育成できないので、経験者採用で採用したいが、そもそもURA人材の流動性が高くないので採用が困難(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	1	1	0	諸外国に比べて劣ると感じているから(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)
51	2	1	-1	URAはいるが人数が足りておらず、細部にまで手が回っていないと感じるから(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
52	2	1	-1	リサーチ・アドミニストレーターは居て欲しいけど、URAのような仕事を作って業務を増やすだけの人は要らない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
53	4	3	-1	RAは業務が多岐にわたり、忙しそうである(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
54	3	2	-1	事務組織やサポート体制は、あまり強くありません。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
55	5	4	-1	人員削減が……。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
56	2	1	-1	人事異動の際の引継ぎが十分になされていない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
57	2	1	-1	本学ではURAの雇用はこれからであると思います。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
58	3	2	-1	大学組織としてこのような専門人材を育成、確保することは行われていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
59	2	1	-1	研究費申請書のチェックが以前に比べて貧弱になってきている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
60	2	1	-1	マネジメントに関する育成等が特に実施されているわけではないことが判明したため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
61	2	1	-1	人件費不足により、異動による人の補填がされなくなり、運営自体の負荷が大きくなったため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
62	2	1	-1	ほとんどを自分自身で対応している(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
63	3	2	-1	前回から比べて状況が悪くなったというより、私自身の見え方が変わったと思います。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
64	2	1	-1	URAの方は5年の任期付であり、任期なしではない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
65	5	4	-1	URAはいるが、直接接することがほとんどない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
66	3	2	-1	専門人材が全国的に不足しており、人材確保がますます困難になっている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
67	5	4	-1	人材は確保されているが利活用が不十分(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	退職後の募集をしても良い人材が集まらない。企業を早期退職あるいはそれに近いシニアを確保したいが、雇用条件(給与、定年時期)などから折り合いがつかない場合が多い。特に定年の年齢が事務と同じ60歳であることはシニア雇用時の問題となる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
69	4	3	-1	育成・確保は適切に行われているが、評価と処遇に課題が残る。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
70	2	1	-1	本学のURAは通常の教員が兼務する形となっており、専門人材との育成はほとんど行われていない。またこれに加え専門人材を確保する取組も進んでいないため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
71	2	1	-1	URA組織の運営実態の理解が深まった結果、URAのキャリアパスを意識したマネジメントはなされていないと認識したため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
72	3	2	-1	URAなどの人員はいるが、その方々の活動実績づくりのために、かえって研究者の時間が奪われるケースがある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
73	3	2	-1	毎年悪化傾向にある、改善しようにも人材がいない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

74	2	1	-1	研究費+30%の経費負担をしているにも関わらず、手続きなど手間だけが増えた感あり。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
75	2	1	-1	国立大学との共同出願の際,稀に極度に低レベルなTLOの方が出てくることがある。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
76	3	2	-1	研究者がいなくなった。(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)
77	3	1	-2	いるのといないと一緒に、何をしているのかさっぱりわからない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
78	3	1	-2	所属部署の専門人材は部署に一名のみである。事務職員はとくにRAとしての機能はもたず、マネジメントは期待できない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
79	6	4	-2	リサーチ・アドミニストレーターは確かに存在するが、事務職化してきて、専門的な質問に対して的確な回答がなくなってきた印象。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
80	5	3	-2	産官からの共同研究ニーズが増えており,URAの増員が望ましい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
81	3	1	-2	URAがない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
82	3	1	-2	私が知らないだけかもしれないが,あまり有効な活動はできていない気がする。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

Q206. 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思えますか。

		2024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	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	1.5	17.2	20.2	21.2	23.9	12.8	3.2	32,556	4.1	0.12	2.3	4.3	6.1	4.6	4.4	4.2	4.1	-	-	-0.2	-0.2	-0.1	-	-0.5
	国研等の自然科学研究者	1.1	11.0	15.8	16.3	21.4	23.5	10.9	6,297	5.3	0.33	3.1	5.5	7.4	5.5	5.8	5.6	5.3	-	0.3	-0.2	-0.3	-	-0.2	
	重点プログラム研究者	1.7	16.8	19.3	16.8	16.8	23.9	4.6	800	4.5	0.17	2.3	4.6	6.9	4.9	4.6	4.4	4.5	-	-0.3	-0.2	0.1	-	-0.4	
	人文・社会科学系研究者	2.4	19.9	31.9	7.3	26.3	7.6	4.7	2,141	3.7	0.47	1.9	3.2	5.9	4.3	4.1	3.7	3.7	-	-0.2	-0.4	0.0	-	-0.6	
	大学マネジメント層	0.8	5.3	28.0	28.0	25.1	12.3	0.4	243	4.2	0.00	2.8	4.3	5.9	4.6	4.6	4.4	4.2	-	0.0	-0.2	-0.2	-	-0.4	
	国研等マネジメント層	0.0	5.4	28.6	25.0	17.9	17.9	5.4	67	4.6	0.00	2.8	4.4	6.5	5.3	5.3	4.8	4.6	-	0.0	-0.5	-0.2	-	-0.7	
	企業全体	9.0	17.3	37.1	22.5	11.6	2.6	0.0	4,098	2.8	0.17	1.9	2.9	4.4	3.3	3.0	2.8	2.8	-	-0.3	-0.2	0.0	-	-0.5	
	大企業	4.6	3.8	39.7	36.6	15.3	0.0	0.0	831	3.3	0.13	2.5	3.5	4.6	3.8	3.6	3.5	3.3	-	-0.2	-0.1	-0.2	-	-0.5	
	中小企業・大学発ベンチャー	10.1	20.7	36.4	18.9	10.7	3.2	0.0	3,267	2.7	0.22	1.7	2.8	4.2	3.2	2.8	2.6	2.7	-	-0.4	-0.2	0.1	-	-0.5	
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	1.8	8.5	17.8	17.0	28.8	20.1	6.0	5,949	5.1	0.27	3.2	5.3	6.8	5.6	5.7	5.5	5.1	-	0.1	-0.2	-0.4	-	-0.5	
	第2グループ	2.2	13.9	17.9	20.5	27.3	13.4	4.9	8,868	4.5	0.24	2.6	4.7	6.3	4.9	4.6	4.4	4.5	-	-0.3	-0.2	0.1	-	-0.4	
	第3グループ	0.0	22.5	21.4	24.9	21.6	8.6	1.0	8,051	3.5	0.22	1.9	3.7	5.5	4.1	3.9	3.7	3.5	-	-0.2	-0.2	-0.2	-	-0.6	
	第4グループ	1.9	21.1	22.7	21.3	19.8	11.4	1.7	9,688	3.6	0.25	1.9	3.7	5.7	4.1	3.7	3.7	3.6	-	-0.4	0.0	-0.1	-	-0.5	
	大学部局分野	2.1	21.0	22.5	19.7	20.6	10.9	3.1	4,923	3.7	0.33	1.9	3.8	5.8	4.9	4.9	4.5	3.7	-	0.0	-0.4	-0.8	-	-1.2	
	工学・農学	1.3	15.3	20.7	18.7	23.2	17.1	3.8	14,731	4.4	0.19	2.4	4.5	6.4	4.7	4.5	4.3	4.4	-	-0.2	-0.2	0.1	-	-0.3	
	保健	1.5	17.9	18.7	24.7	26.1	8.7	2.5	12,902	3.9	0.19	2.3	4.2	5.8	4.4	4.1	4.0	3.9	-	-0.3	-0.1	-0.1	-	-0.5	
	臨床	0.0	22.9	16.2	29.3	18.7	9.6	3.3	1,962	3.7	0.33	1.9	4.0	5.6	5.0	3.5	3.8	3.7	-	-1.5	0.3	-0.1	-	-1.3	
	臨床以外	1.8	17.0	19.2	23.8	27.4	8.5	2.3	10,939	4.0	0.13	2.3	4.2	5.8	4.3	4.2	4.1	4.0	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3	
	教職	2.2	16.4	21.1	23.6	22.8	13.1	0.8	14,380	3.9	0.18	2.3	4.1	5.9	4.5	4.3	4.1	3.9	-	-0.2	-0.2	-0.2	-	-0.6	
	准教授	0.9	15.7	22.6	18.2	26.3	11.4	4.8	13,388	4.2	0.19	2.3	4.4	6.1	4.6	4.5	4.3	4.2	-	-0.1	-0.2	-0.1	-	-0.4	
	助教	1.0	23.7	10.5	22.2	20.8	16.2	5.6	4,788	4.2	0.36	1.8	4.5	6.4	4.7	4.3	4.4	4.2	-	-0.4	0.1	-0.2	-	-0.5	
	性別	1.4	17.2	19.6	20.5	24.8	13.4	3.1	27,502	4.1	0.14	2.3	4.3	6.1	4.6	4.4	4.3	4.1	-	-0.2	-0.1	-0.2	-	-0.5	
	女性	1.9	17.1	23.3	25.1	19.5	9.6	3.5	5,054	3.8	0.15	2.2	3.9	5.7	4.6	4.3	4.0	3.8	-	-0.3	-0.3	-0.2	-	-0.8	
	任期	2.1	12.1	17.7	27.6	24.0	12.5	4.0	7,113	4.4	0.21	2.8	4.5	6.1	4.9	4.6	4.6	4.4	-	-0.3	0.0	-0.2	-	-0.5	
	任期有																								
任期無	1.3	18.6	20.9	19.4	23.9	12.9	2.9	25,443	4.0	0.14	2.2	4.2	6.1	4.5	4.3	4.1	4.0	-	-0.2	-0.2	-0.1	-	-0.5		

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」→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。

Q206. (意見の変更理由)研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。

	前回	2024	差	
1	1	4	3	JSTの大型予算を獲得したため、新たな研究設備が導入された。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	2	5	3	〇〇大学ナノテラスを見学をし施設の素晴らしさに感銘を受けた(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)
3	3	5	2	施設課は必要性を汲み取って、更新に尽力していただきました。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
4	4	5	1	最近,共同の研究設備を拡充しようとする動きが大きい。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	3	4	1	新しいキャンパスに建設された建物施設に研究用の部屋が増強された。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
6	3	4	1	機器類の整備がなされた(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
7	1	2	1	新しく共用機器が導入され,改善された。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
8	3	4	1	J-PEAKSの設備部門で採択された(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	4	1	学内の共同研究施設における機器整備は改善してきていると感じます。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	4	1	大型予算による施設・設備整備の進展(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	2	3	1	研究施設・設備は標準的なレベルと考えられるが,施設・設備の老朽化に対する整備がすすんでおらず,また今後の施設拡充の見通しも不明なため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	3	4	1	〇〇大学内に次世代放射光ナノテラスが完成し,放射光を利用した新たな施設利用により創造的かつ先端的な研究開発が行える環境が整った。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
13	1	2	1	前回より進展していると思う(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)
14	1	2	1	研究に必要な研究費の確保が難しい状況は変わらないが,博士号取得者の就職状況が改善しているため(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)
15	3	3	0	イメージングなどの高額共通機器の整備が諸外国に比べて圧倒的に遅れている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	1	1	0	米国とは雲泥の差(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
17	4	4	0	もともと敷地面積が狭く,研究機器をあらたに設置するスペースがほとんどない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	1	1	0	建物の老朽化,水漏れが続いている。修理も入らないまま。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
19	1	1	0	大学にお金がないので致し方ないか。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
20	1	1	0	教育に時間が取られすぎて研究者の育成をする余裕がない。博士課程の進学者もおらず研究室の活力を保つので精一杯。よいフローができれば可能になると思うが,とにかく予算がないのでどうしようもない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	1	1	0	老朽化が進んでいるうえ,節電のためと光熱費を削る努力が求められている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	3	3	0	現在のところ施設・設備はそろっているが更新に困難をとまう。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	2	2	0	医療系では,米国と比較すると劣後。講座制等の課題はあるのではないか。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
24	2	1	-1	老朽化しており,更新できない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
25	2	1	-1	日本に移った時に,まず契約書に入ってた予算を貰いませんでした。またこの上で,私の研究室が椅子とテーブルしかなかった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
26	3	2	-1	特に新規機種への導入が不十分(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
27	2	1	-1	老朽化に加え設備更新、人材確保を行う資金が不足している(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
28	4	3	-1	高額機器の更新が難しく,壊れた機器が放置してあるため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	4	3	-1	運営交付金が削減されてきており,共用機器費が不十分な状況となってきた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
30	5	4	-1	機器等環境面については充実しているかとは思ふ。しかし,人的資源は十分とはいえない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
31	4	3	-1	最近は大学が共通機器整備費を渋り始めた。一番削りやすいところだからと思われる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
32	3	2	-1	機器が古くなっても,買い替えが進んでいない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
33	6	5	-1	研究施設・設備は,地方大学としては良く整備されていると思うが,分野が限定されており,恩恵を受ける教員と受けられない教員の差が激しいように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	2	1	-1	経営状況の悪化からますます状況が厳しくなってきた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)

35	4	3	-1	導入からの期間経過による陳腐化に対して、後継機の導入ができていないため、今後は年々悪化していくことが予想される。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
36	3	2	-1	老朽化した建屋・施設の更新が殆ど進んでいない。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
37	2	1	-1	共用の大型装置の更新にあたっては数十年前と全く同じスペックのものを導入しているため、もちろん予算が不十分であり、致し方ない部分もあると思うが、ひとつでも新しいことを導入しようとしないうるマインドが問題だと感じたため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
38	3	2	-1	施設・設備の老朽化に対応できていない(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
39	3	2	-1	実験施設・設備は新しくならないようです(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	2	1	-1	人材教育に割く時間がない(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
41	3	2	-1	割り当て面積が少ない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
42	3	2	-1	デジタル環境は貧弱で、各教員任せ(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
43	2	1	-1	学生を指導する部屋が足りていません。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
44	2	1	-1	古くて汚い(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
45	4	3	-1	物価高騰により、高額な設備の導入や、汎用的な設備の更新が困難になっており、十分ではない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	大型研究機器の導入が難しくなりつつある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
47	4	3	-1	創造的な人材育成には外部からの導入も含めて、体制にも変化が必要であるが、応じきれていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	設備の更新などがむずかしくなっている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	競争的資金、企業との共同、受託研究を中心に獲得を強化している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	4	3	-1	老朽化が目立つが、改修や建て替えの予算の確保が十分にできていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	4	3	-1	研究施設・設備の整備状況は平均以上であるが、大型装置の老朽化や小・中規模機器の更新が滞っている等から、前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	研究設備、消耗品の値上がりで最新のものを買うのが難しくなった。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
53	4	3	-1	研究施設や設備は定期的な更新が必要ですが、財源の確保が年々厳しい状況にあります。物価上昇に財源が対応できていない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
54	2	1	-1	老朽化が著しく、漏水などが頻発している。創造的・先端的な設備に投資している余裕はない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
55	4	3	-1	世界的に見て最先端の中規模設備(MRI,クライオ電子顕微鏡など)の整備が十分ではないため(国研等マネジメント層,その他,男性)
56	3	2	-1	近年の技術進歩が著しいDX化に対しての研究施設や設備など諸外国と比較し差が開きつつあるとの印象を受ける。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	大学間での格差が広がっている感がある。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
58	2	1	-1	プラズマ核融合関連研究者の海外流出がひどい状況である。(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)
59	4	3	-1	他大学との設備の共用(特に分析機器)が増え、マシンタイムが取りづらくなったり、輸送時の試料の劣化が問題になり始めた。(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)
60	6	4	-2	部屋が足りない問題を見聞かすようになりました。留学生や若手を増やそうとしているのに建物はそのままです。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
61	5	3	-2	基礎的な教育予算の低下によるもの(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
62	3	1	-2	共同利用施設があるにもかかわらず、機器設備の管理者次第で正当な理由なき利用制限を課される場合がある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
63	4	2	-2	前回は前所長による回答です。設備の老朽化が進み、世界との相対的な競争力が低下、大学生・大学院生にとって十分に魅力的には映らないと考えます。(国研等マネジメント層,その他,男性)
64	4	2	-2	大学によると思います。旧帝大系に予算が集中しすぎている感があります。(大企業の代表等,学長等クラス,女性)
65	4	1	-3	スペースが限られているにも関わらず、人材の雇用を促進しようとしている(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,性別未回答)
66	6	3	-3	論文誌の価格高騰や運営費交付金の減額により、研究に必要な論文・図書へのアクセスが難しくなっている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
67	5	1	-4	ポストドク研究員にひとりひとつずつ割り当てられていた机をなくすという制度の改悪がなされた。これにより、デスクトップパソコンを使った研究は自動的に不可能になった。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,助教、研究員クラス,性別未回答)

Q207. 組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。

		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	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																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	2.3	9.4	15.6	21.8	25.4	19.9	5.5	32,556	5.0	0.12	3.3	5.1	6.8	5.3	5.1	4.9	5.0	-	-0.2	-0.2	0.1	-	-0.3
		国研等の自然科学研究者	1.1	6.4	16.6	14.6	35.1	17.3	8.9	6,297	5.4	0.30	2.5	5.6	6.8	5.7	5.8	5.7	5.4	-	0.1	-0.1	-0.3	-	-0.3
		重点プログラム研究者	2.5	12.2	18.5	16.8	21.8	19.3	8.8	800	4.9	0.17	2.8	5.1	7.0	5.3	5.0	4.7	4.9	-	-0.3	-0.3	0.2	-	-0.4
		人文・社会科学系研究者	1.4	16.4	24.2	9.4	31.7	12.5	4.6	2,141	4.3	0.45	2.2	4.9	6.3	4.5	4.5	4.4	4.3	-	0.0	-0.1	-0.1	-	-0.2
		大学マネジメント層	0.4	1.2	13.6	31.3	28.4	23.9	1.2	243	5.3	0.00	3.9	5.2	6.7	5.2	5.2	5.2	5.3	-	0.0	0.0	0.1	-	0.1
		国研等マネジメント層	1.8	0.0	7.1	23.2	32.1	21.4	14.3	67	6.3	0.00	4.6	6.0	7.5	6.5	6.6	6.4	6.3	-	0.1	-0.2	-0.1	-	-0.2
		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	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学部局分野	第1グループ	2.1	6.3	13.4	20.3	25.1	24.6	8.2	5,949	5.5	0.24	3.7	5.6	7.2	5.9	6.0	5.7	5.5	-	0.1	-0.3	-0.2	-	-0.4
		第2グループ	3.5	4.2	16.5	17.3	24.1	27.3	7.1	8,868	5.6	0.24	3.7	5.7	7.3	5.7	5.4	5.3	5.6	-	-0.3	-0.1	0.3	-	-0.1
		第3グループ	1.2	9.4	15.0	22.2	30.9	18.8	2.5	8,051	4.9	0.23	3.4	5.1	6.5	5.1	4.8	4.7	4.9	-	-0.3	-0.1	0.2	-	-0.2
		第4グループ	2.2	16.0	16.7	26.5	22.3	11.3	5.0	9,688	4.2	0.25	2.5	4.3	6.1	4.7	4.5	4.3	4.2	-	-0.2	-0.2	-0.1	-	-0.5
		理学	3.8	4.8	13.0	24.9	24.9	24.9	3.7	4,923	5.3	0.25	3.8	5.4	7.0	5.8	5.9	5.6	5.3	-	0.1	-0.3	-0.3	-	-0.5
		工学・農学	2.3	12.7	15.8	21.1	21.3	19.7	7.0	14,731	4.8	0.20	2.9	4.9	6.9	5.1	4.8	4.7	4.8	-	-0.3	-0.1	0.1	-	-0.3
		保健	1.7	7.3	16.5	21.5	30.2	18.3	4.6	12,902	5.0	0.19	3.4	5.2	6.6	5.3	5.1	4.9	5.0	-	-0.2	-0.2	0.1	-	-0.3
		臨床	0.0	5.9	23.3	12.4	43.1	14.7	0.5	1,962	4.8	0.42	3.0	5.3	6.3	5.3	4.4	4.4	4.8	-	-0.9	0.0	0.4	-	-0.5
職位	臨床以外	2.0	7.6	15.2	23.1	27.9	18.9	5.3	10,939	5.0	0.13	3.5	5.2	6.6	5.3	5.2	5.1	5.0	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3	
	教授	2.7	8.1	16.8	24.0	22.9	21.3	4.2	14,380	4.9	0.18	3.3	5.0	6.8	5.0	4.9	4.9	4.9	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1	
	准教授	2.1	10.7	16.9	18.5	25.8	19.8	6.2	13,388	4.9	0.20	3.0	5.2	6.8	5.4	5.2	4.9	4.9	-	-0.2	-0.3	0.0	-	-0.5	
	助教	1.4	9.8	8.8	24.5	31.7	16.2	7.6	4,788	5.2	0.28	3.7	5.3	6.6	5.5	5.2	5.1	5.2	-	-0.3	-0.1	0.1	-	-0.3	
性別	男性	2.1	8.6	15.0	21.2	26.3	21.1	5.8	27,502	5.1	0.14	3.4	5.3	6.9	5.3	5.1	5.0	5.1	-	-0.2	-0.1	0.1	-	-0.2	
	女性	3.3	14.0	19.3	25.1	20.6	13.6	4.2	5,054	4.3	0.17	2.5	4.3	6.1	5.2	5.1	4.6	4.3	-	-0.1	-0.5	-0.3	-	-0.9	
任期	任期有	2.5	8.1	19.2	21.0	28.7	15.4	5.2	7,113	4.8	0.20	3.1	5.0	6.4	5.5	5.2	5.3	4.8	-	-0.3	0.1	-0.5	-	-0.7	
	任期無	2.2	9.7	14.6	22.1	24.5	21.2	5.6	25,443	5.0	0.14	3.3	5.2	6.9	5.2	5.0	4.8	5.0	-	-0.2	-0.2	0.2	-	-0.2	

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」→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。

Q207. (意見の変更理由)組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。

前	回	2024	差	
1	2	4	2	オープンファシリティー制度の支援が増えたため(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
2	3	5	2	最近,共同の研究設備を拡充しようとする動きが大きい。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
3	3	5	2	部局内の共通機器室などの整備により,これまでは各研究室内にあってその研究室しか使えなかった機器類がつかえるようになってきた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	2	4	2	共有可能な設備を洗い出し、本学の〇〇〇〇〇〇〇〇センターのホームページで公開したので、状況は若干改善された。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	2	3	1	学内での共同利用施設の整備が目指されている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
6	4	5	1	整いつつある。さらに拡大すべき。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
7	5	6	1	近々に多くの機械の更新ができる見込み。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
8	3	4	1	設備・機器の共用についての意識も向上しており,またそのためのシステム改善も進んでいる印象です。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	4	1	調査を進めたり,改善をしている様子が見えてくる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
10	3	4	1	共通機器類の整備がなされた(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
11	3	4	1	研究DXの取り組みとしてデータ解析環境の共有に取り組み始めている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
12	4	5	1	実験機器共同利用システムの運用を開始した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	3	1	施設・設備整備の進展と並行した共用体制整備の進展(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	3	4	1	共用大型機器,設備の運用センターを維持し,機器メンテナンス,運用,利用促進を図っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	3	4	1	少しずつではあるが整備が向上していると考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	5	6	1	施設内では一部を除いて整備されつつある。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	2	0	日本語英語両方において,サポート人材・体制が不十分(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
18	5	5	0	しきみがある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
19	5	5	0	現有機器の共用システムは十分。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
20	1	1	0	共同組織はあるが使用時間がウィークデイの9時から17時までに限られてしまい実験系としてはほぼ使えない。土日入室不可で,何のためにあるのかよくわからない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
21	3	3	0	整備はされているものの,周知機会が極めて少なく共用制度の存在を知らない人が多いように思う(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
22	3	3	0	共用の仕組みは十分である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	1	1	0	面接や実験を行なえる部屋(場所・施設・設備)が不十分である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	1	1	0	仕組みはあるが,煩雑。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
25	3	3	0	仕組みは整備されているが,ルールを守らない一部の教授により,適切に運用されているとは思わない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
26	1	1	0	共用施設の使用料が大幅値上げされてより使いにくくなった(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	2	2	0	そもそもニーズもない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
28	2	2	0	そういう仕組みはあまり聞いたことがありません。そもそも必要としている人があまりいないかも知れません。ただし,セミナー室の共同利用はあります。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
29	6	6	0	共通機器システム(ADRES)がワークしている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
30	2	2	0	設備があってもそれを使用するための人材がおらず,結果研究と教育の合間に教員がその面倒も見ている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
31	2	1	-1	共用するためには,管理する人材が必要であり,その不足が顕著になっている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
32	3	2	-1	機器はあっても技官が必要(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
33	4	3	-1	ドローンやソフトウェアなど100万円以下の機器でも学内で共有できる仕組みがあるとよいのですが,現状では各教員が購入しています。安価なレンタルシステムがあると効率よいです。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	3	2	-1	学内で共有資産を互いに使おうとはしているが,もともとの実験施設などが不十分なので,頑張っても足りない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	5	4	-1	管理者である部署以外の人には使用するための仕組みがわかりにくい(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)

36	2	1	-1	経営状況の悪化からますます状況が厳しくなっている。共通仕様の概念が乏しく、管理者がわがものになっていることが多い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
37	2	1	-1	施設の老朽化が進み、運用に支障をきたす機器が増加しているが、予算的に対応できていない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
38	5	4	-1	部署内では設備が共用されているものの、部署横断的には管理上の問題から十分に共用されているとは言い難いため(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
39	5	4	-1	仕組みはあるが、必要経費を外部資金で払えないなどの制約があるから(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	2	1	-1	仕組みがあるが活用されているかは不明。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
41	4	3	-1	共用設備の充足はまだ足りていない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
42	3	1	-2	学外利用者については仕組みが整備しきれていない(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
43	3	1	-2	共同機器の管理やルールづくりなどが適切に行われていない。使用する人が偏っていることも多い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
44	5	1	-4	共同設備の理由なき利用制限について相談したが、今のところ改善されていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)

Q208. 大学・大学共同利用機関・公的研究機関が保有する共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)は十分だと思いますか。

		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	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				
大学の自然科学研究者	集計グループ	分からない	7.8	11.1	21.0	23.5	21.3	12.6	2.7	32,556	4.2	0.12	2.6	4.3	6.1	4.6	4.4	4.3	4.2	-	-0.2	-0.1	-0.1	-	-0.4																																						
		大学の自然科学研究者	11.7	7.1	6.5	24.8	28.2	20.0	1.7	6,297	5.2	0.27	3.9	5.3	6.6	5.3	5.5	5.4	5.2	-	0.2	-0.1	-0.2	-	-0.1																																						
		重点プログラム研究者	6.7	11.3	17.6	26.9	18.9	13.9	4.6	800	4.4	0.15	2.8	4.4	6.2	4.7	4.5	4.3	4.4	-	-0.2	-0.2	0.1	-	-0.3																																						
		人文・社会科学系研究者	7.0	10.2	18.3	20.5	35.9	6.6	1.4	2,141	4.3	0.35	2.9	4.8	6.0	4.7	4.6	4.4	4.3	-	-0.1	-0.2	-0.1	-	-0.4																																						
		大学マネジメント層	4.1	2.9	27.6	46.1	14.4	4.9	0.0	243	3.8	0.00	2.9	4.0	4.8	3.9	3.9	3.9	3.8	-	0.0	0.0	-0.1	-	-0.1																																						
	職位	国研等マネジメント層	1.8	0.0	19.6	30.4	26.8	14.3	7.1	67	5.2	0.00	3.6	5.0	6.5	5.2	5.3	5.4	5.2	-	0.1	0.1	-0.2	-	0.0																																						
		企業全体	9.9	16.3	33.0	24.1	13.0	3.1	0.6	4,098	3.0	0.18	2.0	3.1	4.6	3.2	3.1	3.0	3.0	-	-0.1	-0.1	0.0	-	-0.2																																						
		大企業	9.2	4.6	26.0	34.4	22.1	3.8	0.0	831	3.9	0.16	2.8	4.1	5.2	3.9	3.9	4.0	3.9	-	0.0	0.1	-0.1	-	0.0																																						
		中小企業・大学発ベンチャー	10.1	19.3	34.8	21.4	10.7	3.0	0.7	3,267	2.8	0.23	1.8	2.9	4.4	3.1	2.8	2.8	2.8	-	-0.3	0.0	0.0	-	-0.3																																						
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-																																						
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	6.8	7.6	16.7	21.0	24.2	16.9	6.7	5,949	5.0	0.24	3.2	5.1	6.7	5.4	5.3	5.1	5.0	-	-0.1	-0.2	-0.1	-	-0.4																																						
		第2グループ	8.1	7.1	22.7	16.6	29.5	14.5	1.6	8,868	4.6	0.23	2.8	5.0	6.3	4.7	4.5	4.3	4.6	-	-0.2	-0.2	0.3	-	-0.1																																						
		第3グループ	6.7	10.9	20.0	32.6	18.5	8.3	3.1	8,051	4.1	0.23	2.7	4.1	5.6	4.7	4.3	4.2	4.1	-	-0.4	-0.1	-0.1	-	-0.6																																						
		第4グループ	9.1	16.9	23.1	23.8	14.4	11.8	0.8	9,688	3.6	0.26	2.1	3.7	5.5	4.0	3.7	3.7	3.6	-	-0.3	0.0	-0.1	-	-0.4																																						
	大学部局分野	理学	9.1	8.9	11.8	18.7	30.7	17.0	3.9	4,923	5.0	0.25	3.5	5.3	6.6	5.1	5.1	5.3	5.0	-	0.0	0.2	-0.3	-	-0.1																																						
		工学・農学	7.8	11.2	25.2	20.0	20.8	12.8	2.2	14,731	4.1	0.18	2.5	4.1	6.0	4.6	4.3	4.1	4.1	-	-0.3	-0.2	0.0	-	-0.5																																						
		保健	7.4	11.8	19.8	29.3	18.4	10.6	2.7	12,902	4.1	0.21	2.6	4.2	5.8	4.6	4.3	4.1	4.1	-	-0.3	-0.2	0.0	-	-0.5																																						
		臨床	2.3	5.5	22.4	43.1	14.0	12.1	0.5	1,962	4.1	0.41	3.1	4.1	5.3	4.9	3.5	3.7	4.1	-	-1.4	0.2	0.4	-	-0.8																																						
	職位	臨床以外	8.3	12.9	19.3	26.9	19.1	10.4	3.1	10,939	4.1	0.13	2.5	4.2	5.8	4.5	4.4	4.2	4.1	-	-0.1	-0.2	-0.1	-	-0.4																																						
		教授	6.8	10.3	23.7	22.1	22.9	13.0	1.2	14,380	4.2	0.18	2.6	4.3	6.0	4.3	4.2	4.2	4.2	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1																																						
		准教授	7.8	12.1	20.4	22.4	21.3	13.1	3.0	13,388	4.3	0.20	2.6	4.4	6.1	4.5	4.5	4.4	4.3	-	0.0	-0.1	-0.1	-	-0.2																																						
		助教	11.2	10.5	14.8	30.7	16.7	9.9	6.2	4,788	4.4	0.31	3.0	4.4	6.1	5.2	4.4	4.3	4.4	-	-0.8	-0.1	0.1	-	-0.8																																						
	性別	男性	7.3	10.8	20.8	22.8	22.3	13.2	2.8	27,502	4.3	0.14	2.7	4.4	6.1	4.6	4.4	4.3	4.3	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3																																						
		女性	10.7	12.5	22.2	27.5	16.3	9.0	1.8	5,054	3.8	0.15	2.4	3.9	5.5	4.7	4.3	4.1	3.8	-	-0.4	-0.2	-0.3	-	-0.9																																						
	任期	任期有	8.4	10.4	26.3	24.2	18.7	9.6	2.4	7,113	4.0	0.21	2.5	4.0	5.7	4.9	4.5	4.4	4.0	-	-0.4	-0.1	-0.4	-	-0.9																																						
		任期無	7.7	11.2	19.6	23.3	22.1	13.4	2.7	25,443	4.3	0.14	2.7	4.4	6.1	4.6	4.4	4.2	4.3	-	-0.2	-0.2	0.1	-	-0.3																																						

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。

Q208. (意見の変更理由)大学・大学共同利用機関・公的研究機関が保有する共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際してのし、サポート体制、利用料金等)は十分だと思いますか。

	前回	2024	差	
1	1	5	4	今年度から複数の他大学共用研究施設を利用させてもらっている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
2	3	5	2	前は前所長による回答です。運用面の整備は十分に進んでいると考えます。(国研等マネジメント層,その他,男性)
3	2	3	1	所属大学が変更になったため,新しい大学では一定取り組まれていると思います。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	4	5	1	最近,共同の研究設備を拡充しようとする動きが大きい。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	2	3	1	以前よりも共同利用できる施設が増えているように感じるため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
6	2	3	1	改善されつつあると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	4	5	1	職場である国立研究開発法人でのインフラ未整備な面を,同じ分野の大学共同利用制度での色々な施設・研究集会などのソフトインフラが補っていてありがたい(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
8	2	3	1	現在共用化のシステム構築を進めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	3	4	1	大学共同利用機関や共同研究拠点の設備をより充実させ,効率的な研究体制を構築すべき。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	3	1	ここ数年で改善されつつあるように思われる。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	2	3	1	大学からの紹介の機会も増え,利用するための手順が見えるようになってきた。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
12	2	3	1	民間系機関への検査委託と比較し,齟齬が縮小しているように感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
13	1	2	1	以前よりは使用し易くなっているような気がします。(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)
14	2	2	0	日本語英語両方において,サポート人材・体制が不十分(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
15	1	1	0	近年,価格の高騰が著しい。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
16	1	1	0	個人ごとの裁量に任されている部分が多い(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	2	2	0	情報を得て一度手続きを覚えてしまえば利用できます。ただし,どこになにがあるかの情報を得るのが口コミベースであり,難しいです。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
18	3	3	0	他学部の人に対しても,共通機器を提供してくれる学部があることにに対しては評価6を入力したいが,機械についてのサポートがない点,料金が課される点についてを考慮して3と入力した。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
19	1	1	0	上記と同じ理由であるが,利用しにくい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
20	2	2	0	共用研究施設を管理する人を雇えない(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
21	1	1	0	自分が知っている,大学・大学共同利用機関・公的研究機関が保有する共用研究施設は,自分たちの研究のためにならない場合は極めて冷たい。とても共同施設とは思えない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
22	1	1	0	面接調査や実験等を行なえる部屋(場所・施設・設備)が不十分である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	2	2	0	手続きや毎回の利用料金は適切であるが,機器利用の必須条件であったメーカー講習の受講費が高額であった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	1	1	0	とにかく事務手続きは煩雑(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
25	4	4	0	〇〇〇〇〇〇は必ずしも内部の研究者を含めずに共同利用できる体制を取っているが,他はそうでないところが多いように見える。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
26	4	4	0	旧帝大系の施設を利用させていただいています。(大企業の代表等,学長等クラス,女性)
27	1	1	0	諸外国に比べて劣ると感じているから(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)
28	1	1	0	敷居が高すぎる(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)
29	2	1	-1	共用設備の情報自体がわかりづらく,見つけることがまず難しい。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
30	3	2	-1	所属学科(コース)の研究設備が更新できずやむを得ず学内の共同利用施設の分析機器を利用しているが,頻繁に使うには手続きが毎回の申請書,利用報告書,など作成せねばならず研究時間が削られている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
31	5	4	-1	運営交付金が削減されてきており,共用機器費が不十分な状況となってきている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
32	2	1	-1	料金が割高なうえ,機械が古いものばかりで更新されない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
33	4	3	-1	大型機器は共同利用がかなり構築されていると思うが,中型機器の共同利用が見過ごされているように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	5	4	-1	実際に利用しようと思った時に,実験資材や動物などを持ち込む手続きの煩雑さや,利用できる機器,使い勝手がわからないためその準備に時間が取られると思うと,気軽には利用できないと考えた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

35	4	3	-1	飼育施設や公用車の使用が厳しくなった(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
36	5	4	-1	教室、会議室利用料が値上げされた(仕方ないことだとは思いますが)(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
37	5	4	-1	値上がりのため一部縮小(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
38	4	3	-1	他機関での利用は,まだまだ難しい(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
39	2	1	-1	〇〇〇〇【大学共同利用機関法人】や〇〇大学など、予算不足により大型研究装置のシャットダウンが目立つ。(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)
40	3	2	-1	共同利用期間の申請手続きなど書類処理が重たく,なかなか研究が進まないと感じています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
41	6	3	-3	プラットフォームなのに金額が高すぎる(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)

Q209. ICT技術に基づく研究方法の変革(自動化、AIの活用、バーチャル空間の活用、データ駆動型研究等)は十分に進んでいると思いますか。

		2024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	指数の標準誤差	第4四分点	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	集計グループ	大学の自然科学研究者	6.3	17.1	28.9	24.7	16.4	5.4	1.0	32,556	3.3	0.11	2.0	3.4	5.0	3.3	3.3	3.3	3.3	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0
		国研等の自然科学研究者	6.6	9.7	15.3	20.7	29.2	17.3	1.2	6,297	4.7	0.28	3.2	5.1	6.4	4.5	4.6	5.0	4.7	-	0.1	0.4	-0.3	-	0.2
		重点プログラム研究者	5.0	22.7	24.4	23.1	16.0	7.6	1.3	800	3.3	0.15	1.7	3.4	5.1	3.2	3.2	3.3	3.3	-	0.0	0.1	0.0	-	0.1
		人文・社会科学系研究者	11.9	21.9	26.7	17.6	13.4	5.5	3.1	2,141	3.2	0.47	1.7	3.1	5.0	3.0	3.0	2.8	3.2	-	0.0	-0.2	0.4	-	0.2
		大学マネジメント層	1.2	7.0	31.7	41.6	14.8	3.7	0.0	243	3.5	0.00	2.6	3.8	4.8	3.2	3.4	3.6	3.5	-	0.2	0.2	-0.1	-	0.3
		国研等マネジメント層	0.0	1.8	35.7	28.6	25.0	5.4	3.6	67	4.1	0.00	2.8	4.1	5.6	4.1	4.5	4.1	4.1	-	0.4	-0.4	0.0	-	0.0
		企業全体	16.4	13.3	33.3	24.3	11.1	1.7	0.0	4,098	2.9	0.16	2.0	3.1	4.4	2.7	2.7	2.6	2.9	-	0.0	-0.1	0.3	-	0.2
		大企業	5.3	6.9	37.4	34.4	12.2	3.8	0.0	831	3.3	0.15	2.4	3.5	4.6	3.2	3.3	3.3	3.3	-	0.1	0.0	0.0	-	0.1
		中小企業・大学発ベンチャー	19.2	15.0	32.3	21.7	10.8	1.1	0.0	3,267	2.8	0.21	1.9	3.0	4.4	2.6	2.5	2.4	2.8	-	-0.1	-0.1	0.4	-	0.2
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	5.2	10.5	26.8	27.3	20.2	8.6	1.3	5,949	3.9	0.22	2.5	3.9	5.5	3.9	4.0	4.0	3.9	-	0.1	0.0	-0.1	-	0.0
		第2グループ	8.2	15.7	25.1	25.1	17.5	7.6	0.8	8,868	3.5	0.22	2.1	3.7	5.3	3.5	3.4	3.5	3.5	-	-0.1	0.1	0.0	-	0.0
		第3グループ	7.4	21.2	32.6	23.1	13.6	2.0	0.0	8,051	2.8	0.19	1.8	2.9	4.5	2.9	3.0	2.7	2.8	-	0.1	-0.3	0.1	-	-0.1
		第4グループ	4.4	19.1	30.7	24.1	15.5	4.1	2.0	9,688	3.2	0.23	1.9	3.2	4.8	3.0	2.9	3.2	3.2	-	-0.1	0.3	0.0	-	0.2
	大学部局分野	理学	7.4	9.8	24.3	32.0	21.9	2.6	1.9	4,923	3.8	0.22	2.6	4.0	5.3	3.5	3.7	3.9	3.8	-	0.2	0.2	-0.1	-	0.3
		工学・農学	8.2	14.3	25.3	23.8	18.5	8.3	1.6	14,731	3.7	0.18	2.2	3.8	5.5	3.7	3.7	3.6	3.7	-	0.0	-0.1	0.1	-	0.0
		保健	3.8	23.2	34.9	23.0	12.0	3.1	0.0	12,902	2.7	0.18	1.7	2.9	4.4	2.8	2.6	2.7	2.7	-	-0.2	0.1	0.0	-	-0.1
		臨床	0.9	28.9	35.5	18.9	14.2	1.6	0.0	1,962	2.5	0.32	1.4	2.6	4.2	3.8	3.1	2.6	2.5	-	-0.7	-0.5	-0.1	-	-1.3
	職位	臨床以外	4.4	22.2	34.8	23.7	11.6	3.4	0.0	10,939	2.7	0.12	1.8	2.9	4.4	2.5	2.5	2.7	2.7	-	0.0	0.2	0.0	-	0.2
		教授	5.5	12.9	28.0	29.4	17.2	5.8	1.1	14,380	3.5	0.16	2.3	3.7	5.1	3.3	3.6	3.5	3.5	-	0.3	-0.1	0.0	-	0.2
准教授		7.4	18.1	32.6	20.9	15.6	4.6	0.8	13,388	3.1	0.18	1.9	3.1	4.8	3.2	3.1	3.1	3.1	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1	
助教		5.8	27.3	21.4	21.4	16.5	6.2	1.4	4,788	3.1	0.31	1.4	3.2	5.1	3.3	3.0	3.2	3.1	-	-0.3	0.2	-0.1	-	-0.2	
性別	男性	6.4	16.4	28.5	25.0	16.9	5.7	1.1	27,502	3.4	0.13	2.1	3.5	5.0	3.3	3.3	3.3	3.4	-	0.0	0.0	0.1	-	0.1	
	女性	6.1	21.2	31.2	23.2	14.1	3.5	0.7	5,054	2.9	0.15	1.8	3.0	4.6	3.0	2.9	2.9	2.9	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1	
任期	任期有	8.7	17.8	30.5	23.9	15.2	3.9	0.1	7,113	3.1	0.20	1.9	3.2	4.7	2.9	2.7	3.0	3.1	-	-0.2	0.3	0.1	-	0.2	
	任期無	5.7	17.0	28.5	25.0	16.8	5.8	1.3	25,443	3.4	0.12	2.1	3.4	5.0	3.4	3.5	3.4	3.4	-	0.1	-0.1	0.0	-	0.0	

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。

Q209. (意見の変更理由)ICT技術に基づく研究方法の変革(自動化、AIの活用、バーチャル空間の活用、データ駆動型研究等)は十分に進んでいると思いますか。

	前回	2024	差	
1	2	4	2	自動化やAIに関連する研究が立ち上がっている(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
2	2	4	2	プログラミング等は生成AIによって大幅に効率化した。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	3	5	2	AIの利用は確実に増えていると思われます。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	4	2	ChatGPTやバーチャル空間の授業での活用が広がっている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	4	2	最近,その方面の研究が加速度的に進展している。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
6	1	3	2	個々の研究者の意識・レベルは高いと思う(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
7	1	3	2	AIの活用を中心に,データ駆動型研究も盛んになってきた(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)
8	2	3	1	比較的AIに関する研究テーマが増えてきた。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
9	2	3	1	全学的に活用できる(しやすい)ツールが増え,サポートも進んでいると思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
10	2	3	1	変革を進めようとしているのはわかる。進んでいるかという点と不明。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
11	3	4	1	研究費を用いて,新たなアプリケーションを導入した(1年ごとの契約更新)(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
12	1	2	1	むしろ AI を妨げている雰囲気があります。うまく使えば情報サーチなど効率化できると思うのですが。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
13	2	3	1	改善されつつあると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
14	3	4	1	徐々に進んでいる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
15	5	6	1	Google Class/CES-Alphaなどのクラウドベースの教育システムを積極的に使用しています。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
16	1	2	1	取り組む気配はあった(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
17	1	2	1	ICTの活用は部分的にとどまっており,十分に進んでいるとは思えない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
18	2	3	1	十分進んでいるとは言えないが,導入のためにテストや評価会議をしていたり,変革に向けた動きはみられている。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
19	2	3	1	十分ではないが,進みつつある(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
20	3	4	1	研究分野によってはすごく進んでいると感じた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	3	4	1	コロナ禍を経て大きく進展している。AIの活用についてはFD等で議論し積極的な活用を検討中である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	3	4	1	〇〇AIセンターの開設など,生成AIを使い倒す文化で,積極的にICT技術を取り入れている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	2	3	1	本学データサイエンスセンターなどが主催する講演会などで,AIの活用について各教員の意識が少しずつ変化していると感じるため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
24	3	4	1	徐々に進んでいる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
25	1	2	1	人材確保に努めてきた(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
26	3	4	1	天文学でも機械学習や深層学習を用いた研究が徐々に拡大している。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
27	2	3	1	以前よりは進展し,研究者も対応しつつあると思う。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
28	1	2	1	最近学会等で、『使った』という報告ではなく『使った結果こうなった』という研究が目立つようにはなってきた(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
29	2	3	1	自動化は進んでいると認識している(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
30	2	3	1	未だに十分ではないが,徐々に変革が進んでいる兆しは感じている。(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)
31	3	4	1	研究方法の変革はだいぶ進んできていると感じられます。(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)
32	3	4	1	先行事例調査やデータ分析においてAIを活用することのハードルが低くなった(AI技術の競争によって,よりユーザーが使いやすいサービスが多く出回るようになった)ことで,研究者においても積極的な活用が図られるようになってきていると感じます。(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)
33	1	2	1	先生方のほうが積極的にIT/AIの活用を発信し始めてきた。AIを使うことが恥ずかしいという雰囲気も減っている気がする。(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)
34	4	4	0	所属機関の大学は利用を推進しています。独法の研究機関では生成AIの業務への使用禁止とのことで,研究への活用ができないそうです。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	1	1	0	DX化された書類はすべて印刷しないといけないことのルールが残ってるので,まだまだ…(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
36	2	2	0	それぞれでは進んでいるかもしれないが,全体的にそれらをサポートするようなシステムはない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

37	1	1	0	紙媒体に頼り過ぎの所が大いにある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
38	1	1	0	ICT技術の導入が研究者個人に任されている。研究者をサポートする人材が必要である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
39	2	2	0	シミュレーションルームが創設されたが、シミュレーター機器がかなり高額でメンテナンス費用もかかるため、運営の資金繰りが今後課題となっている(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	1	1	0	GitHubなど外部デポジットは使用禁止で、論文投稿の際に困る(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
41	1	1	0	諸外国に比べて劣ると感じているから(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)
42	2	2	0	十分に進んでいると言えるかどうかわかりませんが、AIの活用などの研究方法の変革は進むと思います。(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)
43	2	1	-1	なかなか進まない。研究者がプラスアルファで行うのではなく、専門人材の支援がほしい。装置を管理する技術職員が不足している現状ではあるが、同様の形で、ICT分野をカバーする人材の配置を戦略的にする必要がある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
44	4	3	-1	AI活用は進んでいない(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
45	3	2	-1	自動化、AIの活用ができない部分が多いため、外部と比較して相対的に不十分さが増しているが、それに伴う不便はいまのところないと感じている(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
46	5	4	-1	研究室による(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
47	3	2	-1	その方向には進んでいるが、相対的には歩みは遅いように感じる(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
48	2	1	-1	AIなど活用できる環境が整っているとは思えない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
49	4	3	-1	近年のAIの進歩への十分な追従ができていないとは思わない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
50	4	3	-1	技術は進歩してきているのにそれが十分に活かされていない(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
51	3	2	-1	自動化は必要と思われるが、上司が積極的に進めていかないと変わらない(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
52	3	2	-1	かなり限定的(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
53	4	3	-1	世の中の進み方が速いので、相対的に。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
54	2	1	-1	むしろ遅れていると思います。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
55	3	2	-1	出張管理の煩雑さがどうにかならないのか。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
56	3	2	-1	ICT技術の進歩に、実用応用が追いついていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	世の中の進展に比べ進度遅い(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
58	2	1	-1	世界から遅れて行っている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
59	3	2	-1	生成AI技術の汎用化も後押しして、サイバーセキュリティやフェイクニュースなどのリスクが増大している(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
60	2	1	-1	迅速な予算処置が必要(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)
61	3	2	-1	データはあるものの、データの利活用についての倫理審査や情報分譲などに半年から1年かかるのが当たり前で、スピーディーな研究実施には遠いと感じています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
62	5	3	-2	研究はルーチンでないもので自動化が困難。研究背景をまとめるのにAIは使える。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
63	4	2	-2	個人的には取り組んでいるが、部局・部署においては不十分。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
64	4	2	-2	AIやLLMの急速な発達に比べて、それを活用できていないため、不十分寄りに変更した。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
65	5	1	-4	まったくその様な取り組みを聞かない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
66	5	1	-4	デジタル化が全く進んでいない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
67	6	2	-4	クラウドのAIサービスを使っているのか所内ルールや事例の共有が不十分。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)

Q210. 研究交流や教育等におけるリモート化は十分に活用されていると思いますか。

		2024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	指数の標準誤差	第4四分点	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	大学の自然科学研究者	1.9	3.6	11.4	22.2	25.4	25.9	9.6	32,556	5.8	0.12	4.0	5.8	7.4	6.3	6.2	6.0	5.8	-	-0.1	-0.2	-0.2	-	-0.5	
		国研等の自然科学研究者	0.0	2.5	6.3	16.1	20.3	36.3	18.5	6,297	6.7	0.26	5.0	6.9	8.0	6.7	7.3	7.1	6.7	-	0.6	-0.2	-0.4	-	0.0	
		重点プログラム研究者	0.4	8.4	12.2	17.6	23.1	28.6	9.7	800	5.6	0.16	3.7	5.8	7.4	6.1	6.1	5.7	5.6	-	0.0	-0.4	-0.1	-	-0.5	
		人文・社会科学系研究者	0.4	0.9	8.9	18.9	27.0	28.5	15.4	2,141	6.4	0.35	4.7	6.3	7.8	6.7	6.7	6.3	6.4	-	0.0	-0.4	0.1	-	-0.3	
		大学マネジメント層	0.4	0.4	8.6	23.5	37.4	25.5	4.1	243	5.8	0.00	4.5	5.8	7.0	5.6	5.6	5.9	6.0	5.8	-	0.3	0.1	-0.2	-	0.2
		国研等マネジメント層	0.0	0.0	7.1	12.5	33.9	39.3	7.1	67	6.5	0.00	5.3	6.5	7.6	6.0	6.6	6.3	6.3	6.5	-	0.6	-0.3	0.2	-	0.5
		企業全体	11.0	3.7	14.9	22.2	24.3	18.7	5.1	4,098	5.2	0.22	3.6	5.2	6.8	4.5	5.0	5.1	5.2	-	0.5	0.1	0.1	-	0.7	
		大企業	3.1	2.3	3.8	29.8	26.7	29.8	4.6	831	5.9	0.18	4.3	5.8	7.2	5.6	5.8	5.9	5.9	-	0.2	0.1	0.0	-	0.3	
		中小企業・大学兼ベンチャー	13.0	4.1	17.7	20.3	23.7	15.9	5.2	3,267	5.0	0.28	3.3	5.1	6.6	4.2	4.7	4.9	5.0	-	0.5	0.2	0.1	-	0.8	
			俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学部局分野	第1グループ	0.9	5.3	7.3	17.9	27.9	27.4	13.3	5,949	6.1	0.24	4.5	6.1	7.6	6.3	6.5	6.3	6.1	-	0.2	-0.2	-0.2	-	-0.2	
		第2グループ	2.0	2.7	7.7	20.6	28.8	25.2	12.9	8,868	6.1	0.22	4.5	6.0	7.6	6.8	6.7	6.3	6.1	-	-0.1	-0.4	-0.2	-	-0.7	
		第3グループ	1.2	1.9	14.6	26.1	23.4	25.6	7.2	8,051	5.6	0.22	3.9	5.5	7.2	5.9	5.6	5.6	5.6	-	-0.3	0.0	0.0	-	-0.3	
		第4グループ	3.0	4.6	14.8	23.0	22.5	25.9	6.2	9,688	5.4	0.24	3.7	5.5	7.2	6.0	6.3	5.9	5.4	-	0.3	-0.4	-0.5	-	-0.6	
	工学・農学	理学	2.0	1.8	4.0	27.8	26.3	32.0	6.1	4,923	6.1	0.21	4.5	6.0	7.4	6.6	6.6	6.5	6.1	-	0.0	-0.1	-0.4	-	-0.5	
		工学・農学	2.1	3.8	10.5	20.3	26.7	25.3	11.3	14,731	5.9	0.17	4.2	5.9	7.5	6.6	6.5	6.1	5.9	-	-0.1	-0.4	-0.2	-	-0.7	
		保健	1.6	4.0	15.4	22.2	23.7	24.2	8.9	12,902	5.5	0.20	3.7	5.5	7.3	5.8	5.8	5.7	5.5	-	0.0	-0.1	-0.2	-	-0.3	
		臨床	0.0	1.1	11.4	35.8	19.9	22.3	9.6	1,962	5.6	0.19	3.9	5.2	7.2	6.6	6.6	5.6	5.2	5.6	-	-1.0	-0.4	0.4	-	-1.0
	職位	臨床以外	1.9	4.5	16.1	19.7	24.4	24.6	8.7	10,939	5.5	0.12	3.7	5.6	7.3	5.7	5.9	5.8	5.5	-	0.2	-0.1	-0.3	-	-0.2	
		教授	1.0	2.3	9.3	23.4	27.2	27.9	9.1	14,380	5.9	0.16	4.3	5.9	7.4	6.3	6.4	6.3	5.9	-	0.1	-0.1	-0.4	-	-0.4	
	准教授	2.8	4.7	14.3	21.8	22.6	24.7	9.1	13,388	5.6	0.20	3.7	5.6	7.3	6.3	6.1	5.8	5.6	-	-0.2	-0.3	-0.2	-	-0.7		
性別	助教	2.1	4.3	10.0	19.7	28.3	23.4	12.3	4,788	5.9	0.28	4.2	5.9	7.5	6.3	6.3	6.0	5.9	-	0.0	-0.3	-0.1	-	-0.4		
	男性	1.9	3.0	11.2	21.9	25.8	26.1	10.2	27,502	5.9	0.13	4.1	5.8	7.4	6.4	6.3	6.1	5.9	-	-0.1	-0.2	-0.2	-	-0.5		
任期	女性	1.8	6.9	12.9	23.8	23.4	24.9	6.3	5,054	5.3	0.16	3.7	5.4	7.1	5.8	5.7	5.5	5.3	-	-0.1	-0.2	-0.2	-	-0.5		
	任期有	3.5	5.1	14.0	26.1	24.7	21.0	5.6	7,113	5.2	0.21	3.7	5.2	6.9	5.9	5.5	5.7	5.2	-	-0.4	0.2	-0.5	-	-0.7		
	任期無	1.5	3.2	10.7	21.1	25.7	27.3	10.7	25,443	5.9	0.13	4.2	5.9	7.5	6.4	6.5	6.1	5.9	-	0.1	-0.4	-0.2	-	-0.5		

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」→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。

Q210. (意見の変更理由)研究交流や教育等におけるリモート化は十分に活用されていると思いますか。

	前回	2024	差	
1	3	5	2	リモートでの研究交流や会議も普通化されてきた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	2	4	2	コロナ後,リモート会議が一定程度定着し,運用が柔軟になった点は改善されたと感じる(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
3	3	5	2	在宅勤務の制度が整備されました。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
4	3	5	2	コロナ以降普及している(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	3	5	2	他国のレベルは分からないが,リモート化は浸透している。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
6	2	3	1	コロナ後,慣れたためかうまく活用できているように思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
7	5	6	1	リモート化は十分過ぎるくらいであり,直接会って話合った方が良いような会議もリモート化しており,会議の内容は劣化している可能性も出てきている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
8	5	6	1	Zoomなどのアカウントは利用可能です全学範囲のZoom会議は有効に利用されています。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
9	4	5	1	コロナ禍後に,必要ところで現地開催を励行するも,リモート開催を効率的に採り入れている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	3	1	コロナがあけても,引き続きリモートでの打合せ等は頻繁に行われている。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,女性)
11	2	3	1	リモート化は推進している(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	4	5	1	リモート化はかなり定着しつつある。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
13	4	5	1	以前より参加する機会が増えた。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
14	3	4	1	リモートでの活動に必要な環境,人々のマインドは,コロナ禍を通じて随分広まったように感じる。(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)
15	3	4	1	リモート化は進みつつあると判断(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)
16	4	5	1	リモートが日常化しているから(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)
17	4	5	1	コロナのおかげでリモート化はかなり一般的になったと思う。(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)
18	4	5	1	新型コロナウイルスの影響を受けた後,益々リモート化が進んでいると認識している。(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)
19	3	4	1	外部の非常勤講師としての講義の内,半数はリモートを活用している(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)
20	5	6	1	これ以上リモートを増やす必要は感じられません。(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)
21	3	3	0	リモート化は近年活用されているが,結局は対面のほうが効率がよい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
22	5	5	0	対面に戻りつつあるが,適宜リモートは活用されている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	1	1	0	コロナ禍を脱して,逆行している。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	6	6	0	過去と比較して,より充実した作業がリモートで行えるようになってきた。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
25	6	6	0	基本的に全会議リモート,授業も可能な限りハイブリッド(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
26	4	4	0	教授会やFDなどがリモートで行われており,移動時間等が生じないため,極めて利便性が高く,このまま継続してほしい。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	4	4	0	リモート化がすべて良い方向に向かっていると考えるのは問題である。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
28	5	5	0	〇〇大学における産学連携の全体会合についてはリモートでの会議を有効に活用されていました。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
29	6	6	0	悪い意味で,リモート化によって独創的な議論が阻害されていると思う。(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)
30	5	5	0	学会へのリモート参加の併用が,当たり前になり,活用されていると思います。(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)
31	1	1	0	旅行に行きたいだけの先生がコロナ以降増えましたね。(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)
32	4	3	-1	コロナ禍が落ち着き,対面実施に戻りつつある(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
33	3	2	-1	コロナ禍終焉を経て,対面式に戻ってきた。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
34	2	1	-1	リモートは推奨されないことが増えました。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
35	5	4	-1	コロナ禍が開けて対面のみの実施が増えてきた(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
36	3	2	-1	講義は全回対面とすることが一律に定まっており,自由な運営ができる状況にない(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
37	4	3	-1	コロナ禍が終わり,リモートから再び対面に戻るケースが見られるため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)

38	4	3	-1	講義はリモートで実施することができズームアカウントは大学で取ってくれています(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
39	3	2	-1	コロナが落ち着き,ほとんどの場合リモートの選択肢すらなくなってしまったため(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
40	3	2	-1	どんどんと対面のものに戻りつつある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
41	3	2	-1	教育におけるリモート化は非推奨とされたことを受けて変更(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
42	4	3	-1	コロナ期が終わって後退したような気がする(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
43	3	2	-1	コロナ禍では活用されていたが,コロナ感染症が終息してからはリモート化も終息してしまった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
44	3	2	-1	コロナ禍で進んだリモート化が元の状況に戻りつつある。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
45	4	3	-1	設備の維持にも費用が掛かるので,消極的な印象がある(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
46	3	2	-1	コロナ禍明けで後退しました。リモート会議を望んでも受け入れられませんでした。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
47	3	2	-1	対面に戻ってしまっている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
48	4	3	-1	一部の教員が個人で実施している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	5	4	-1	コロナの終息に伴い,少しリバウンドしている印象(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
50	4	3	-1	一部の教員が個人で実施している。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
51	6	5	-1	Web併催がなくなる学会があるなど、少し後退を感じることもある(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	コロナが終わり,通常になってきたかと思います。(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)
53	3	2	-1	大学における在宅勤務が制度として認められていない(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)
54	5	3	-2	リモート講義が基本不可となった(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
55	6	4	-2	対面が増えたため(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
56	4	2	-2	コロナの5類化に伴ってリモート利用は減っている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
57	4	2	-2	オンデマンド授業がほとんど認められない(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
58	6	4	-2	対面方式での授業が増えてきたため,また,遠隔での講義をなるべく行わないような動きになっているため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
59	4	2	-2	コロナ禍が終わり,結局現地での講義や会議が増えていると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
60	4	2	-2	不必要に対面出席を強いる学務(入試や講義など)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)
61	3	1	-2	むしろリモートは推奨されなくなった(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
62	5	3	-2	対面が推奨されている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
63	5	3	-2	コロナ禍からの脱却に伴い,リモート活用の機会が減っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
64	4	2	-2	まだまだ大学や研究機関に就社しての研究が多いと感じる(インフラ及び,セキュリティ不足)(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
65	4	2	-2	ICT関連の研究機関で在宅勤務が十分に活用されていない(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
66	6	3	-3	リモートから対面中心に変わってきています。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
67	5	2	-3	デジタル化に非協力的な方がマジョリティで,コロナ明けを理由にアナログに戻ろうとされている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
68	4	1	-3	教育においては,原則的に対面で授業をすることになっている。リモート化していた経験は何だったのか不明。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)

Q211. 公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するための取組※は十分に行われていると思いますか。

		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	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																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	3.6	4.0	11.0	30.6	28.8	16.3	5.7	32,556	5.2	0.11	3.8	5.2	6.5	5.2	5.3	5.2	5.2	-	0.1	-0.1	0.0	-	0.0
		国研等の自然科学研究者	5.4	3.9	18.0	23.9	21.4	20.9	6.5	6,297	5.2	0.29	3.5	5.1	7.0	5.5	5.6	5.6	5.2	-	0.1	0.0	-0.4	-	-0.3
		重点プログラム研究者	4.6	8.0	16.8	30.3	23.5	15.5	1.3	800	4.5	0.13	3.2	4.6	6.2	4.8	4.5	4.3	4.5	-	-0.3	-0.2	0.2	-	-0.3
		人文・社会科学系研究者	1.2	1.1	11.9	27.5	31.0	20.4	6.9	2,141	5.6	0.34	4.0	5.5	6.9	5.3	5.5	5.5	5.6	-	0.2	0.0	0.1	-	0.3
		大学マネジメント層	0.8	2.9	26.3	36.2	25.5	7.8	0.4	243	4.2	0.00	3.1	4.3	5.6	3.9	4.0	4.0	4.2	-	0.1	0.0	0.2	-	0.3
		国研等マネジメント層	0.0	3.6	8.9	42.9	23.2	17.9	3.6	67	5.1	0.00	3.8	4.8	6.4	5.1	5.4	5.2	5.1	-	0.3	-0.2	-0.1	-	0.0
		企業全体	19.7	10.4	24.9	26.6	14.1	3.8	0.6	4,098	3.4	0.20	2.3	3.6	4.9	3.8	3.5	3.3	3.4	-	-0.3	-0.2	0.1	-	-0.4
		大企業	9.2	3.1	29.8	35.1	17.6	5.3	0.0	831	3.8	0.16	2.8	3.9	5.0	4.3	4.1	3.9	3.8	-	-0.2	-0.2	-0.1	-	-0.5
		中小企業・大学発ベンチャー	22.3	12.3	23.7	24.4	13.2	3.4	0.7	3,267	3.3	0.25	2.2	3.5	4.9	3.7	3.7	3.2	3.3	-	-0.4	-0.1	0.1	-	-0.4
		俯瞰的な視点を持つ者	4.6	7.6	23.7	35.1	23.7	5.3	0.0	934	3.9	0.17	2.8	4.1	5.4	3.7	3.7	3.8	3.9	-	0.0	0.1	0.1	-	0.2
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	2.5	5.9	10.1	29.0	30.1	14.2	8.4	5,949	5.3	0.23	3.8	5.2	6.6	5.5	5.5	5.4	5.3	-	0.0	-0.1	-0.1	-	-0.2
		第2グループ	5.6	3.7	13.3	19.7	31.0	18.1	8.6	8,868	5.5	0.24	3.9	5.6	7.0	5.4	5.4	5.4	5.5	-	0.0	0.0	0.1	-	0.1
		第3グループ	2.2	4.9	10.6	39.1	27.8	13.9	1.6	8,051	4.8	0.19	3.7	4.8	6.1	4.9	4.8	4.8	4.8	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1
		第4グループ	3.7	2.3	9.8	34.5	26.9	18.0	4.8	9,688	5.3	0.20	3.9	5.1	6.6	5.2	5.5	5.4	5.3	-	0.3	-0.1	-0.1	-	0.1
	大学部局分野	理学	6.9	4.6	7.9	22.5	38.4	14.2	5.6	4,923	5.4	0.24	4.1	5.5	6.5	5.5	5.7	5.6	5.4	-	0.2	-0.1	-0.2	-	-0.1
		工学・農学	2.8	3.9	12.4	27.7	25.9	19.7	7.6	14,731	5.4	0.17	3.8	5.3	6.9	5.4	5.4	5.3	5.4	-	0.0	-0.1	0.1	-	0.0
		保健	3.3	3.8	10.6	37.0	28.4	13.3	3.6	12,902	5.0	0.17	3.8	4.9	6.2	5.0	5.1	5.0	5.0	-	0.1	-0.1	0.0	-	0.0
		臨床	3.2	0.0	7.5	30.9	47.9	4.2	6.3	1,962	5.4	0.39	4.2	5.3	6.2	5.9	5.2	5.1	5.4	-	-0.7	-0.1	0.3	-	-0.5
		臨床以外	3.3	4.5	11.1	38.1	24.9	14.9	3.1	10,939	4.9	0.11	3.7	4.8	6.3	4.8	5.0	5.0	4.9	-	0.2	0.0	-0.1	-	0.1
		教職	3.2	2.5	12.0	31.1	29.4	17.2	4.6	14,380	5.3	0.15	3.9	5.2	6.5	5.2	5.4	5.3	5.3	-	0.2	-0.1	0.0	-	0.1
大学の自然科学研究者	職位	准教授	4.2	5.9	11.3	33.0	25.6	15.1	4.8	13,388	5.0	0.17	3.7	4.9	6.4	5.1	5.2	5.1	5.0	-	0.1	-0.1	-0.1	-	-0.1
		助教	3.4	3.0	7.1	22.3	36.0	16.9	11.3	4,788	5.9	0.31	4.4	5.7	7.1	5.5	5.4	5.4	5.9	-	-0.1	0.0	0.5	-	0.4
	性別	男性	3.1	3.4	11.0	30.6	28.9	17.0	6.0	27,502	5.3	0.12	3.9	5.2	6.6	5.2	5.3	5.3	5.3	-	0.1	0.0	0.0	-	0.1
		女性	6.4	7.1	10.8	30.7	28.2	12.6	4.2	5,054	4.9	0.16	3.6	4.9	6.3	5.3	5.1	4.8	4.9	-	-0.2	-0.3	0.1	-	-0.4
	任期	任期有	4.4	4.5	10.9	37.7	27.8	13.0	1.7	7,113	4.8	0.18	3.7	4.8	6.1	5.3	5.0	4.9	4.8	-	-0.3	-0.1	-0.1	-	-0.5
		任期無	3.4	3.8	11.0	28.6	29.1	17.2	6.8	25,443	5.4	0.12	3.9	5.3	6.7	5.2	5.4	5.3	5.4	-	0.2	-0.1	0.1	-	0.2

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」→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。

Q211. (意見の変更理由)公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するための取組※は十分に行われていると思いますか。

	前回	2024	差	
1	4	6	2	これまでオープンアクセスにかかる費用を捻出できなかったため、オープンアクセス加速化事業 はとても有り難いと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
2	3	5	2	文科省のご支援で、学術論文のAPC料金に大きなご支援を頂けることになりました。さらに、大学独自の転換教育も充実して来ました。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	1	3	2	オープンアクセスを背景にAPC助成がはじまったので。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	3	5	2	成果の公開を奨励するなど、取組みが進んでいるといえる。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
5	3	4	1	日本がということはないが、英文雑誌を投稿する際にデータデポジットへの登録が義務付けられることが多くなっていると感じている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
6	3	4	1	APCの補助が用意された(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
7	2	3	1	前回よりは少し取組みが増えた(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
8	2	3	1	公開は十分だと思いますが最近の論文掲載料の高騰に、いつまで研究職を続けられるのだろうと非常に不安です(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
9	3	4	1	大学自体(図書館など)による取組みが進んでいると感じる。ただし、まだまだ不十分で外部からは利用しにくく、かつその利用法などの宣伝も不十分。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	3	4	1	大学リポジトリの立ち上げなど、徐々に進んでいる(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
11	5	6	1	論文公開のシステム(MDR)が最近始動した。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
12	5	6	1	論文投稿補助制度が新設された。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
13	3	4	1	データ公開の義務化への動きがあるから。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
14	3	4	1	データリポジトリの機能やデータ登録のシステムが充実してきています。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
15	3	4	1	データリポジトリの策定,構築・活用を進めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	2	3	1	リサーチマップをはじめ,公開や共有意欲が普及されてきた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	1	2	1	ニュースリリースなどでの成果の公開支援に取組んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	3	4	1	機関におけるデータポリシーの方針を策定,データリポジトリの構築・活用を進めている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	2	3	1	国の支援もあり整備を急いでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	3	4	1	予算を確保して推進しているため,向上してきていると考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	2	3	1	データリポジトリの構築を進めているため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
22	3	4	1	データポリシー策定やデータリポジトリの構築が順調に進んでいるため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
23	2	3	1	研究データの利活用に関しての議論はハード面,運用面の両面で進められている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
24	3	4	1	オープンデータに関する取組みや大学等への啓発が進展しているから(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
25	2	3	1	大学としてのデータポリシーは策定済みで,研究データ・成果の公開に向けた研修会なども学内で開催するなどしているため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
26	2	3	1	現在整備中のため(大学マネジメント層,その他,女性)
27	4	5	1	これまでに策定した研究データ管理・公開ポリシー(試行版)を公開し、現在、検討WGを設置し運用に向けて準備を進めている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	4	5	1	昨年度から今年度にかけて,科研費など公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するための取組が進展している。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
29	2	3	1	以前よりは進んできた。しかし,まだ不十分である。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
30	2	3	1	データマネジメントプランの策定が求められるようになってともに、会議の席で各研究代表者でその内容を説明し、お互いに共有する機会を持つようになった。(国研等マネジメント層,その他,男性)
31	2	3	1	外部発表をみる機会が増えたと感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
32	2	3	1	少しずつよくなっている(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
33	3	4	1	施策の取組みではないが,AIの発達で発見が容易になった。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
34	2	3	1	取組みが進んでいる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
35	2	3	1	所属機関をはじめ,オープンアクセスへの対応(支援)が進んでいるように見える。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
36	2	3	1	公的研究資金を用いた研究データについて,学術論文掲載後の即時オープンアクセス化が来年度から義務付けられることは評価できるため,評点を一つ高めた。ただし,現状でも研究リポジトリへの登録にかなりの時間がかかっている印象があるため,登録体制の整備も同時に進める必要があるだろう。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
37	2	3	1	オープンサイエンスに対する取組みは,徐々に広がっている。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
38	3	3	0	具体的内容があまり知られていない(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)

39	1	1	0	論文のOpenアクセス化の費用が掛かり過ぎて払えない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	3	3	0	研究者次第(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
41	5	5	0	Researchmapは便利(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	2	2	0	一部に集中して分配され,それ以外には不十分である(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
43	3	3	0	提供側は適切に実施していると思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
44	5	5	0	利用されるのとは別。(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)
45	2	2	0	個人情報保護,データセキュリティ等に関する社会的コンセンサスが未発達であり,実行に際して研究者に対する多大な追加業務が発生する。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
46	3	3	0	オープン加速化事業(丹念ではあるが)によりある程度,取り組みが開始した。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
47	4	4	0	オープンデータ,オープンアクセスに向けての国の取り組みは積極的ですが,研究者が自発的に行うには,継続的な支援が必要と思われます。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
48	4	4	0	研究成果の公表の意識は高まっており,大型プロジェクトのHPや科研費などの情報公開は維持されている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
49	4	3	-1	ルールやリポジトリの箱などの整備に進展はあるが,実際に活用する点において議論や実装が進んでいないため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
50	2	1	-1	オープンアクセスに関しては費用の問題が大きい。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
51	5	4	-1	資金支援はできつつあるが,それをつかうための追加手続きが増えている。資金を使って,研究成果を公開・共有するための支援スタッフの充実が必要。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
52	4	3	-1	制度や支援はいろいろあるが,実際にどうやるかは手探りの状態が続いていると思う。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
53	4	3	-1	公的研究機関の開発したソフトウェアが,使用できないということがあったため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
54	3	2	-1	オープンアクセスが推奨されているのにも関わらず,それをするための資金は自前である(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
55	3	2	-1	科研費で公開が義務付けられるようになったが,もう少し大学の方で特に手当てがないので(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
56	3	2	-1	公開するように進められるが,そのための予算措置はない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
57	3	2	-1	他国において,OpenDAPのような手法を用いたデータ転送が充実している現状と比較して,我が国は遅れている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
58	4	3	-1	編集委員を拜命している英文誌で,Article processing charge (APC)を徴収して論文をオープンアクセス化する取り組みを行っているが,論文投稿を促すためにAPCをディスカウントしている。他誌でも過去の論文・記事をJ-stageに搭載する活動を進めているが,その予算は学会から工面してもらっている。こういった取り組みに対する予算面での公的支援が不十分と感じるため,「不十分」寄りに変更した。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
59	5	4	-1	予算不足の影響がみられる。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
60	2	1	-1	取組以前の問題として,APC等,論文公開費用が増加するなかで,十分な財源が確保できていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
61	5	4	-1	サーバの整備などが遅れている 周知が不十分では(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	JAIRO Cloud (WEKO3)の不具合が続いている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
63	4	3	-1	国際情勢に照らして,オープンアクセスの一層の促進が必要であることから,前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	公的資金による研究成果は,無料にて誰でも入手できるようにすべきであるが,進捗が遅く感じる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	かつて公的研究費で作られたデータベース等が教員の退官後に閉鎖されるケースが見受けられる。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
66	2	1	-1	無償発表の場を,小さくても良いので,もっとも増やす必要がある。(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)
67	3	2	-1	DPMの作成など,今だ未熟な感じがする。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
68	3	2	-1	大学によって研究成果の公開には差がある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
69	2	1	-1	オープンアクセスの学術雑誌が増えており,掲載料も上昇しているが,それに見合った資金提供は不十分。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
70	3	2	-1	進展は遅々としている(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
71	4	2	-2	100万円近い投稿料をカバーするような仕組みは無い(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
72	6	4	-2	オープンアクセス出版費を複数財源で工面できない,不合理な謝辞の書き方などのローカルルールなどがある(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
73	3	1	-2	科研費取得に際して論文OA化がほぼ義務化されたが,OA投稿料が爆上がりしているにも関わらず,予算は上乗せされていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
74	5	3	-2	AIの進化と比較して,データポリシーの策定が十分とは言えない(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)

75	4	2	-2	全学的なデータリポジトリの構築が進められていたはずだが、何故かその後音沙汰がない(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
76	4	2	-2	小規模私大にとっては、整備コストの抛出が困難に思う。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
77	6	2	-4	公的機関では機密性の無いデータを利用する際も利用申請を出す必要があり、これは分野全体での研究促進を阻害する。(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、男性)
78	6	2	-4	状況がめまぐるしく変わる中、データポリシーに関するアップデートがない(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

Q212. 公開・共有された研究データ・研究成果の利活用は十分に行われていると思いますか。

		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	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																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	5.9	5.2	20.4	32.1	23.5	9.8	3.1	32,556	4.5	0.11	3.2	4.4	5.9	4.7	4.6	4.5	4.5	-	-0.1	-0.1	0.0	-	-0.2
		国研等の自然科学研究者	6.0	1.4	18.9	26.0	34.4	11.9	1.4	6,297	4.9	0.23	3.5	5.0	6.2	5.0	5.0	4.8	4.9	-	0.0	-0.2	0.1	-	-0.1
		重点プログラム研究者	5.5	12.6	18.5	35.3	18.1	8.4	1.7	800	3.9	0.13	2.7	4.1	5.4	4.4	4.1	4.0	3.9	-	-0.3	-0.1	-0.1	-	-0.5
		人文・社会科学系研究者	5.1	1.8	15.2	32.6	21.1	20.0	4.1	2,141	5.2	0.35	3.7	4.9	6.7	4.6	4.8	4.7	5.2	-	0.2	-0.1	0.5	-	0.6
		大学マネジメント層	3.7	4.5	35.0	39.9	14.4	2.5	0.0	243	3.5	0.00	2.6	3.7	4.7	3.5	3.6	3.5	3.5	-	0.1	-0.1	0.0	-	0.0
		国研等マネジメント層	5.4	7.1	23.2	33.9	17.9	10.7	1.8	67	4.2	0.00	2.9	4.2	5.6	4.0	4.2	4.1	4.2	-	0.2	-0.1	0.1	-	0.2
		企業全体	16.3	15.7	37.5	26.7	3.6	0.2	0.0	4,098	2.4	0.13	1.9	2.8	3.9	2.8	2.7	2.6	2.4	-	-0.1	-0.1	-0.2	-	-0.4
		大企業	11.5	6.1	39.7	29.8	12.2	0.8	0.0	831	3.1	0.14	2.3	3.3	4.5	3.3	3.3	3.3	3.1	-	0.0	0.0	-0.2	-	-0.2
		中小企業・大学発ベンチャー	17.5	18.2	36.9	26.0	1.4	0.0	0.0	3,267	2.3	0.16	1.8	2.7	3.8	2.7	2.5	2.4	2.3	-	-0.2	-0.1	-0.1	-	-0.4
		俯瞰的な視点を持つ者	6.1	11.5	37.4	32.8	11.5	0.8	0.0	934	3.0	0.15	2.2	3.2	4.4	2.9	3.0	3.0	3.0	-	0.1	0.0	0.0	-	0.1
大学グループ	第1グループ	6.3	8.9	16.3	25.7	25.7	12.3	4.8	5,949	4.7	0.24	3.2	4.7	6.3	5.1	5.1	4.9	4.7	-	0.0	-0.2	-0.2	-	-0.4	
	第2グループ	7.7	3.7	17.7	27.2	30.4	10.9	2.4	8,868	4.7	0.21	3.4	4.9	6.1	4.8	4.7	4.5	4.7	-	-0.1	-0.2	0.2	-	-0.1	
	第3グループ	5.2	4.2	22.8	36.6	23.5	4.8	2.8	8,051	4.2	0.19	3.1	4.3	5.5	4.3	4.4	4.2	4.2	-	0.1	-0.2	0.0	-	-0.1	
	第4グループ	4.5	5.3	23.4	36.8	16.0	11.3	2.8	9,688	4.3	0.22	3.0	4.2	5.6	4.5	4.6	4.5	4.3	-	0.1	-0.1	-0.2	-	-0.2	
大学部局分野	理学	9.7	5.1	13.2	31.5	26.7	10.2	3.6	4,923	4.8	0.23	3.6	4.8	6.1	4.9	5.0	4.8	4.8	-	0.1	-0.2	0.0	-	-0.1	
	工学・農学	6.1	6.2	18.9	31.0	24.2	9.8	3.9	14,731	4.5	0.17	3.2	4.5	6.0	4.8	4.7	4.5	4.5	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3	
	保健	4.1	4.2	24.9	33.6	21.6	9.6	2.0	12,902	4.3	0.17	3.0	4.3	5.7	4.5	4.5	4.4	4.3	-	0.0	-0.1	-0.1	-	-0.2	
	臨床	4.3	2.7	34.7	20.3	24.3	10.4	3.2	1,962	4.3	0.39	2.7	4.2	6.0	5.3	4.2	4.7	4.3	-	-1.1	0.5	-0.4	-	-1.0	
職位	臨床以外	4.1	4.5	23.2	36.0	21.1	9.4	1.7	10,939	4.3	0.11	3.1	4.3	5.7	4.3	4.5	4.3	4.3	-	0.2	-0.2	0.0	-	0.0	
	教授	7.5	5.3	19.1	28.5	26.4	9.2	4.0	14,380	4.6	0.17	3.2	4.6	6.0	4.9	5.0	4.7	4.6	-	0.1	-0.3	-0.1	-	-0.3	
	准教授	3.7	5.9	20.5	37.2	22.2	8.2	2.3	13,388	4.3	0.17	3.1	4.3	5.6	4.6	4.5	4.3	4.3	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3	
	助教	7.1	3.2	23.8	28.7	18.8	15.9	2.4	4,788	4.6	0.25	3.1	4.5	6.2	4.5	4.4	4.6	4.6	-	-0.1	0.2	0.0	-	0.1	
性別	男性	5.5	4.9	20.3	32.2	24.1	9.7	3.2	27,502	4.5	0.12	3.2	4.5	5.9	4.7	4.7	4.6	4.5	-	0.0	-0.1	-0.1	-	-0.2	
	女性	7.8	6.9	20.9	31.7	20.6	10.0	2.1	5,054	4.3	0.15	2.9	4.3	5.8	4.6	4.4	4.1	4.3	-	-0.2	-0.3	0.2	-	-0.3	
任期	任期有	5.3	1.9	24.5	32.2	25.7	9.8	0.6	7,113	4.4	0.18	3.1	4.4	5.8	4.7	4.6	4.4	4.4	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3	
	任期無	6.0	6.2	19.3	32.1	22.9	9.8	3.7	25,443	4.5	0.13	3.2	4.5	5.9	4.6	4.7	4.5	4.5	-	0.1	-0.2	0.0	-	-0.1	

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。

Q212. (意見の変更理由)公開・共有された研究データ・研究成果の利活用は十分に行われていると思いますか。

	前回	2024	差	
1	2	4	2	プレプリントを活用し、研究室HPからリンクを貼ったところ、企業から成果をトレースできたと報告書付で共同研究依頼が舞い込みました。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	1	3	2	機関におけるデータポリシーの方針を策定,データリポジトリの構築・活用を進めている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	2	3	1	研究成果が政策提言などにつながっている(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	4	5	1	遺伝子発現研究分野ではデータのデポジットが上手く活用されている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1	公開は十分だと思いますが最近の論文掲載料の高騰に、いつまで研究職を続けられるのだろうと非常に不安です(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
6	2	3	1	上記問2-11と同じであるが,活用のための宣伝等が不十分。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	2	3	1	single cell RNAseqのデータなど,近年学会発表,論文などでもかなり使われている印象。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
8	2	3	1	近年オンラインで利用可能な基礎データの拡充が進みつつある。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
9	2	3	1	研究データ管理のポリシーが整備されつつあります。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	3	1	少し改善された。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	4	5	1	オープンデータの取り組みが成果をあげつつある(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	4	5	1	〇〇〇〇〇はデータセンターがあり,観測データの二次利用を促している。特に〇〇〇〇は少なくない割合が二次利用データ(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
13	1	2	1	関連技術の活用が出てきている。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
14	2	3	1	状況はやや改善されているような印象を受ける。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
15	2	3	1	取り組みが進んでいる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
16	3	4	1	オープンデータの利活用は,基盤整備も含めて進んでいると考えられるため(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
17	2	3	1	未だにどのように研究データを集め,どのように公開するのか,というのが国全体で規格が統一される気配がないように見えるが,それに向けた議論は周囲では出始めているので,進歩しているものと判断した。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	2	3	1	取り組みを進める研究者は確実に広がっているが,支援する人材の不足が問題である。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
19	2	2	0	該当する研究分野の状況として,研究成果を他の分野(産業への応用を含む)への応用は大変不足している。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
20	1	1	0	ゲノムが特にひどい,独占状態。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
21	1	1	0	アカデミアと企業間で研究データや研究生活の要求品質の認識の差があると思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
22	2	2	0	使いたいと思えるような競争力や実用性のある研究成果があまりない。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
23	1	1	0	データはあるものの,データの利活用についての倫理審査や情報分譲などに半年から1年かかるのが当たり前で,スピーディーな研究実施には遠いと感じています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
24	3	3	0	工学部,情報通信などのデジタルデータ中心の分野はかなり進んでいますが,一方で,実験系の実データ(生データ)などへのアプローチはまだ基準が明確ではないかと思われます。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
25	4	4	0	一部周知されていない成果公表サイトはあるかもしれないが,おおむね知られているものと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
26	3	2	-1	状況が悪くなった訳ではないが,公開された研究データは,あまり利活用されてないと思うので,そのように再評価した(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
27	3	2	-1	リポジトリは進んでいるが,それらの利活用は十分ではないように思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	4	3	-1	他組織との連携が多くなる中で,公開可能なデータが減少している印象がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
29	3	2	-1	データ公開の進展に比べ利用の進展はあまり聞かない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
30	3	2	-1	問2-11と関連して,不十分な利活用となっている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
31	5	4	-1	公開が優先し,利用,活用はまだ進んでいない,あるいは途上に思える。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
32	4	3	-1	競争力確保のために,非公開とする方向もある(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	3	2	-1	積極的に行われていないから。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	3	2	-1	実践的に使われていることは少ない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
35	4	3	-1	まだまだ活用のポテンシャルはおおきく,未利用データは膨大だと思われる。ただし,データの質には課題が残る(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

36	3	2	-1	利活用が行われている例をあまり見たことが無い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
37	4	3	-1	研究インテグリティ,セキュリティの観点から,データや情報をオープンにしにくくなってきた。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
38	4	3	-1	データが増えてきて,探したり利用することが困難になりつつある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
39	3	2	-1	情報発信,解放が,あまり進んでいない(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
40	2	1	-1	きちんと冊子体にまとめられたりしているが,利活用が十分とは言えないと感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
41	4	3	-1	あまり活用されていないと感じている(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)
42	2	1	-1	国立大学の研究において,「公的研究」より「民間企業との共同研究」に重きを置くようになり,研究成果が守秘義務の壁を破れず,成果が広く共有化されない。(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)
43	3	2	-1	ビッグデータを活用して製品開発したいが,制約やハードルが高く活用できていない(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)
44	3	2	-1	前質問の理由と同じ.実質的な利活用には至っていない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
45	3	2	-1	公開・共有された研究データは,私の分野では実質的に機能していない.その必要性も感じない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授・部局長等クラス,男性)
46	4	2	-2	情報が多くなりすぎ,取捨選択が難しくなっている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授・主任研究員クラス,女性)
47	4	2	-2	購読料高騰につき大学が購入しておらず読めない雑誌もある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授・部局長等クラス,女性)
48	3	1	-2	研究者と臨床の方が,どちらが偉いかマウントとることに忙しく,研究知見で臨床を変えると臨床が負けたように感じるようで,実現されない.今後も実現できそうな雰囲気を感じない,口先だけ.本気で仕事する管理職がいないことが課題だと思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授・主任研究員クラス,女性)

Q213. 研究成果の公表方法の多様化(データの公開、プレプリントの活用等)は十分に進んでいると思いますか。

		2024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	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	3.8	4.0	15.9	30.1	27.9	13.5	4.8	32,556	4.9	0.10	3.6	4.9	6.3	4.9	4.9	4.9	4.9	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0
	国研等の自然科学研究者	4.0	2.7	13.4	25.4	30.4	20.5	3.7	6,297	5.3	0.26	3.9	5.4	6.7	5.0	5.2	5.3	5.3	-	0.2	0.1	0.0	-	0.3
	重点プログラム研究者	3.8	6.7	15.5	30.3	23.5	16.4	3.8	800	4.8	0.14	3.4	4.8	6.4	4.6	4.6	4.6	4.8	-	0.0	0.0	0.2	-	0.2
	人文・社会科学系研究者	1.2	1.3	23.8	36.9	21.9	10.6	4.3	2,141	4.6	0.35	3.3	4.4	5.9	4.5	4.7	4.4	4.6	-	0.2	-0.3	0.2	-	0.1
	大学マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	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	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	第1グループ	4.2	5.7	16.9	26.3	22.2	13.2	11.3	5,949	5.1	0.25	3.4	4.9	6.7	5.2	5.3	5.3	5.1	-	0.1	0.0	-0.2	-	-0.1
	第2グループ	3.4	4.0	10.8	23.6	36.1	18.3	3.8	8,868	5.4	0.20	4.0	5.5	6.6	5.0	4.9	4.9	5.4	-	-0.1	0.0	0.5	-	0.4
	第3グループ	3.9	1.7	18.3	33.2	32.5	8.5	1.9	8,051	4.7	0.17	3.5	4.7	6.0	4.8	4.6	4.7	4.7	-	-0.2	0.1	0.0	-	-0.1
	第4グループ	3.8	4.7	18.0	35.9	19.9	13.6	4.0	9,688	4.7	0.20	3.4	4.5	6.1	4.7	4.8	4.8	4.7	-	0.1	0.0	-0.1	-	0.0
	理学	3.5	4.0	10.1	22.6	31.0	17.3	11.5	4,923	5.7	0.27	4.1	5.6	7.1	5.5	5.6	5.7	5.7	-	0.1	0.1	0.0	-	0.2
	工学・農学	2.4	6.2	17.2	26.0	29.2	15.2	3.8	14,731	4.8	0.16	3.4	5.0	6.4	5.0	4.8	4.8	4.8	-	-0.2	0.0	0.0	-	-0.2
	保健	5.6	1.3	16.6	37.8	25.1	10.3	3.3	12,902	4.8	0.16	3.6	4.6	6.0	4.6	4.6	4.7	4.8	-	0.0	0.1	0.1	-	0.2
	臨床	5.2	0.0	8.7	56.1	22.0	7.4	0.5	1,962	4.6	0.31	3.8	4.5	5.5	5.2	4.6	4.6	4.6	-	-0.6	0.0	0.0	-	-0.6
	臨床以外	5.6	1.6	18.1	34.5	25.7	10.8	3.8	10,939	4.8	0.11	3.5	4.7	6.1	4.5	4.6	4.8	4.8	-	0.1	0.2	0.0	-	0.3
	教受	4.6	3.6	14.8	27.8	30.6	14.5	4.2	14,380	5.0	0.15	3.7	5.1	6.4	5.0	5.1	5.1	5.0	-	0.1	0.0	-0.1	-	0.0
職位	准教授	2.7	5.2	19.3	29.9	25.7	13.1	4.2	13,388	4.7	0.17	3.3	4.7	6.2	4.8	4.7	4.7	4.7	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1
	助教	4.7	1.7	9.9	37.7	25.8	12.1	8.1	4,788	5.3	0.25	3.9	4.9	6.4	4.9	4.9	5.0	5.3	-	0.0	0.1	0.3	-	0.4
性別	男性	3.0	3.9	16.3	30.2	28.0	13.9	4.7	27,502	4.9	0.12	3.6	4.9	6.3	4.9	4.9	4.9	4.9	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0
	女性	8.2	4.5	13.9	29.8	26.9	11.3	5.4	5,054	4.9	0.14	3.6	4.9	6.3	4.8	4.8	4.8	4.9	-	0.0	0.0	0.1	-	0.1
任期	任期有	5.3	2.0	18.7	39.7	21.7	10.3	2.1	7,113	4.5	0.17	3.5	4.4	5.8	4.7	4.6	4.8	4.5	-	-0.1	0.2	-0.3	-	-0.2
	任期無	3.4	4.5	15.1	27.5	29.6	14.4	5.5	25,443	5.1	0.12	3.6	5.1	6.4	5.0	5.0	4.9	5.1	-	0.0	-0.1	0.2	-	0.1

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。

Q213. (意見の変更理由)研究成果の公表方法の多様化(データの公開、プレプリントの活用等)は十分に進んでいると思いますか。

	前回	2024	差	
1	3	5	2	数学の研究分野では,preprintを利用することで十分です.(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
2	3	5	2	政府の主導もありオープンアクセス化は進んでいると思います.ただし方向性はまだ不透明な印象があります.(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
3	1	3	2	プレプリント公開が盛んになってきている.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	2	3	1	少しずつ改善している.(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	3	4	1	preprintの活用が増えています.(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
6	3	4	1	プレプリントを活用し、研究室HPからリンクを貼ったところ、企業から成果をトレースできたと報告書付で共同研究依頼が舞い込みました。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	3	4	1	プレプリントの活用は進んでいるように感じています.(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
8	3	4	1	プレプリントの利用をよく見るようになった(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
9	2	3	1	論文のオープンアクセス費の支援予算が,学内にできた.(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
10	2	3	1	意識はされてきている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
11	2	3	1	学会誌が刊行と同時にウェブ公開されない一方,機関のリポジトリで先行公開するしくみができあがりました.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	2	0	プレプリントに出した後,誰かがそれを見て一般論文に出しても文句が言えない大きなデメリットがある.大型研究費が課している研究集会のlonger abstractも同様.実際に自分もそのようなことを経験している.著者が白状したので間違いはない.(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
13	5	5	0	研究データの公開圧力が強くなればなるほど,現場の研究者の作業量が増え,負担が増している.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
14	3	2	-1	機運は高まっているかもしれないが,定着には至っていない(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
15	5	4	-1	論文出版社のオープンアクセス費用の設定と高騰化に対する支援が不十分である.(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
16	2	1	-1	研究分野が特殊で、非常に開発競争、特許化競争が激しいため、むしろ国外へのデータ公開を遅らせることが望ましい状況。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
17	3	2	-1	さらにオープンアクセス化を進めるべき(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	3	2	-1	円安の影響もあり,オープンアクセス料が高額で,研究者側で負担することが難しい額になっているため.(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
19	4	3	-1	プレプリントの公開を禁ずるジャーナルもあるため,どちらとも言えない.(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)

Q214. 研究環境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 外国人研究者を増加させ多様性を確保するにあたり,URAなどの支援のみならず事務方の増強もさらに必要となっている。(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)
- 2 研究や教育に必ずしも向いていない博士持ちが活躍できる場として, URAはもっと門戸を開いてほしい。(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 全体として日本の研究業界自体が世界的な出版業界の変化について行けていない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 4 「データの公開」「施設の共用」の意味は分野によって大きく違う.多様性を考えずに定義もなくこれらの言葉だけが重要視されている傾向を懸念する。(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,男性)
- 5 国研にいろいろな装置を整備する傾向があるが,人が多いのは大学であり,大学に最先端の設備を整える方が費用対効果も教育効果もあると思う。(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)
- 6 所属機関の看板の賜物で,細々した外部資金を複数いただいています.しかし資金管理に時間をとられているのが実情です.DXがすすんでも,予算使用の判断と物品調達や管理は研究者の仕事です。(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)
- 7 予算不足で高額な修理ができない.メンテナンスの手配や修理を教員がしなければならない.実験設備維持(実際にメンテナンスやトラブルに対応する人)の専門人材が不足.URAに定員を割きすぎでは。(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)
- 8 物価高騰と円安のため,現在の研究費では研究の継続が困難になりつつある。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 9 為替の影響もあり,研究基盤経費が不足している.また,国内出張経費も宿泊費の高騰などが経費を圧迫している。(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)
- 10 単純に部局にお金がなさすぎる(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)
- 11 分野における研究時間の確保は約20年から問題となっていてそのころから世界における日本のプレゼンスが下がってきていたことを知ったが,その問題は改善されずどちらかというと分野の中では悪化していて,さらにプレゼンスが下がっていることがわかった.肌感覚としても,日本が世界の中で昔は高いプレゼンスを保っていたと感じさせる研究者は現在継続的に定年を迎えており,今対策を打たなければ,日本に来たいという留学生もいなくなり,関連分野である情報技術についても日本はどんどん世界に置いていかれるという危機感を持っている。(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,女性)
- 12 科研費の採択率を3割程度にするならば,不採択の7割は研究ができないので解雇すれば良いと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 13 一部の専門家を除き,大多数のリサーチ・アドミニストレーターは現場の大学研究者には全く役に立ちません(大学本部の役員級には必要かもしれません).現場としては,専門技官や分析センター等の支援員を増員してくれた方が助かりますし,支援員が増えれば研究質も上がり,論文数も増えると思います。(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)
- 14 研究に使える予算が少なく,人件費削減のために事務職員が雇えないため教員が雑用をせざるを得ず,よって,思うように研究ができない.業績が少なくなるとより予算確保が難しくなる,という悪循環に陥っているように感じる. DXが進まず,予算が毎年削られるせいで人は増やせず,事務職員が疲弊している. DXによる業務改革が必要だが,そのための予算も人材もないため,先に進まない. DXは地味であり,大学のマネジメント層はあまり興味が無さそうだということも,DXが進まない一つではないか.(国際化,等の方が受けが良い)(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 15 大学における選択と集中が行き過ぎている.お金がないラボは,分属してくる学生に卒論などのまともな研究をさせられない状況になっている.これは教育の仕組みとして明らかにおかしい.同じ授業料を払っている学生に,教育の機会の均等性が担保されていない.これは大学の教員が研究者として優れているかどうかということとは別次元の問題である.分属してくる学生数に応じた実験費を,もう少しきちんと配分すべきである。(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)
- 16 研究データ・研究成果の公開について,例えば論文をオープンアクセスで公開するためには高額な掲載料が必要であり,科研費の少ない割合の経費を論文公開のために使用せざるを得ない状況となっている.研究に使用できる研究費がますます少なくなってしまうので,データ公開を求めるのであればその分研究費を増額しないと,研究は先細りになる。(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)
- 17 研究成果の公表(特にオープンアクセス論文としての公開)は高額であり,現在の研究費で支払える額ではない.文部科学省主導で,日本の科学を発信するためのオープンアクセスジャーナルを発行してはどうだろうかと真剣に思っています。(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)
- 18 研究者個人にかかる負荷が大きく,新しい取り組みに割ける時間がなく,対応のしようがない。(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)
- 19 部局全体として多額の外部資金を獲得し,研究資金の獲得に奔走していますが,中央から部局への配分費は年々減る一方であり,近年の物価上昇や光熱費上昇には全く対応できていません.研究だけでなく教育にも影響が出はじめており,研究教育機関として今後に不安しかありません。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)

- 20 共同利用施設にある各設備の管理者が個人的な理由によって利用者を選別する場合がある。共同利用施設であるにもかかわらず、事前利用相談時に「当施設の設備は使って欲しくない所以他大学の共同利用施設を使ってください」と言われることがある。特殊な解析ならある程度理解はできるが、非常に一般的な利用方法であっても断られることがあり、何のために存在する共同利用施設なのかわからなくなる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 21 とにかく面倒臭い。このような雑務ばかりで、研究時間が失われるのが恐怖でしかないです。(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)
- 22 国立大学が図書館の運営費に苦勞しており、契約する国際雑誌の削減を検討せねばならない状況は改善されるべきだと思います。(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)
- 23 施設はあっても、環境が整わない状況で学外利用者への産業利用がスタートされており、安全上の情報共有もされておらず、現場スタッフは対応しきれない。注意喚起による対応にも疑問が残る。昔から行われている学内利用については問題ない。(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)
- 24 2-11にも記載したが、オープンアクセス加速化事業はとて有り難い。オープンアクセスの雑誌が増加する中で、研究論文の投稿先の選択肢も増え、とても助かっている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 25 アクセスできない論文(雑誌)がある。1大学での取り組みには限度があるのでは。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 26 研究資源獲得のコストが上がっているが、研究資金の拡充はなされていない。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 27 大学の内部研究費は全く不十分である。光熱費の値上がりなどにより、非常に厳しい状況である。共通利用機器も老朽化しているが、新しい機器に更新することが難しい。(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)
- 28 やはり、ゴール設定が難しいと感じました(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)
- 29 最新の大規模機器共有化や、データ、研究成果の利用はあまり進んでいない。(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)
- 30 円安や物価高に対して研究費の増額がないので、実質研究費が減額されているように感じる。また、更新が必要な設備や施設が予算の問題で長年放置されているので、今後もこのような状況が続くようであれば、研究の質が落ちていく一方になると感じる。(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)
- 31 大学図書館での雑誌へのアクセスが費用削減のためから読める論文に限られている。基盤研究費など基本的な活動や、学会への参加費などが不十分なのはずっと改善がみられない。「選択と集中」による弊害をいっ加減に認めてほしい。(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,女性)
- 32 円安の影響で試薬や機器が高騰しているのに対し、科研費の額は変わらないので、相対的に予算は減少しているように感じる。また、若手が獲得できる科研費(基盤Cなど)では、顕微鏡などの機器の購入が難しい。私学助成金などは、若手が口を出せないため、複数の研究者が共同で機器を購入するための予算などがあると良いのではと思う。(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,女性)
- 33 全般において、運営費、研究費、教育費に困窮しており、適切な活動ができていないのが現状である。(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)
- 34 公的研究費に関しては、”すぐに役に立ちそうな研究”に重点的に研究費が配分されており、基礎研究への配分がかなり減少した。そのために、国の研究力は大幅に低下し、国内から出された重要な論文の数も国際比較において13位と低下した。これは、国が研究費の選択と集中を行った所為であることは明らかで、この選択と集中をすぐに止めるべきである。そもそも、すぐに役に立ちそうな研究や経済効果に繋がりそうな研究の中で、本当に役に立つ研究がどの程度あるのかも不明な状況で、国は選択と集中を継続している。医学・生物学の発展に寄与する重要な研究やイノベーションに繋がる研究とは、役に立つか、立たないかわからないところから生まれてくるものであり、役に立ちそうな研究に絞ることで、本質的な重要性が低い研究が選択される可能性は否めない。(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)
- 35 研究環境を維持するための予算が減少することで、研究環境が維持できなくなる状況が生じることが懸念される。特に、地方大学においては。(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)
- 36 URAなどマネジメント人材が不足しており、公募しても応募がない状況。研究支援者についても同様。これら人材は研究(特に実験系では)を円滑に進めるためには必須のポストだと考えるが、常勤ポストがない、待遇が悪い、仕事の認知度が低いなど悪条件で、人材が集まらない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 37 円安と論文掲載料の高騰で、1つの論文を出版するのに30万円から50万円かかります。その分研究資金の確保が追いついておらず、一体いつまで研究職が続けられるのか非常に不安です。以前は日本国内の大学が持っている比較的安価な雑誌がありましたが、大手出版社の傘下に入ったところ突然掲載料が高騰し大変困っています(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 38 電子化やオンライン化がコロナの影響から進んできたと思うが、それがきっかけとなって徐々に充実してきているとは感じる。(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)
- 39 周囲からも、昨今の円安による値上げなどで必要な研究資金増加しているにも関わらず、競争的資金の獲得が難しくなっている話をよく耳にしており、高いレベルで研究を続ける困難さを感じている。(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)

- 40 同じ大学組織でもキャンパスが異なると使用できる設備や環境が全く異なる(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)
- 41 基盤はだいぶ整っているのですが、それを使用するかどうかの研究者間や事務職員との差が大きいと感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 42 地方大学の研究資源や研究設備はかなりひっ迫しています。大学の運営費交付金が少ないため、基盤経費が少なく、外部資金が必要になりますが、それが獲得できる保証はなく、いつラボがつぶれるのか、わからない状況となっております。最近、論文掲載費が高く、雑誌のインパクトもそうですが、掲載費の安い雑誌を探して投稿しており、これでよいのかと疑問に感じることも多いです。また、地方だと学会参加時の旅費も高くなります。学生にとっては学会で発表することがモチベーションとなっていますが、学生を連れて行くのも困難となっています。共通の研究設備についてですが、古い機器を維持するのにも資金が厳しく、新しい機器を導入するなんてもつてのほか、という状況になっています。このままでは地方大学で研究をするのは難しい状況です。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 43 論文をオープンアクセス化する費用は研究者が負担しなければならないもののでしょうか？(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)
- 44 主要な論文がオープンアクセス化することで、論文掲載料が高額なことに悩んでいます。科研費は、積極的にオープンアクセスにしようと言いますが、40～60万円を好きな時に(年度末でも)使えるようなシステムの構築を強く望みます。例えば、論文掲載費のために3年間研究費を貯めておくことができる、ような制度を構築してもらわないと、積極的に論文投稿することができません。本学にこの申し入れをしたところ、国の方針が変わらないと無理と言われました。(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,女性)
- 45 海外の大学と比較をすると、日本の大学においては研究費が非常に少ないのが現状である。世の中の物価の高騰もあり、研究資材や機器などの購入に影響が出ている。また、人件費や給与面は低く、上昇しないため、安定して研究に取り組める環境とは言えず、若手の研究者は企業や海外に出て行ってしまっている。(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,女性)
- 46 機器や研究材料の高騰、学術雑誌購読料等が軒並み上昇しており、研究室予算を圧迫している。近年ではソフトウェアも買い切りではなくサブスクリプトで毎年使用料を支払う仕組みに移行するケースが増え、支出できない場合にはソフトウェアの使用ができないトラブルに遭遇してしまう。(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)
- 47 外部資金の依存度が高く、部局内でマイノリティー分野の研究者の研究環境が相対的に悪い、強い分野では外部資金が確保しやすいが、弱い分野では負のスパイラルに陥る。(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)
- 48 ここ2～3年の情勢変化により、試薬等の価格が30～50%くらい高くなっており、研究基盤を圧迫している。(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)
- 49 企業との共同研究を行う場合、得られたデータの公開に制限がかかる。(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)
- 50 現状では、基盤の経費が不十分であるため、競争的資金獲得のための申請書や報告書の作成、監査の対応等に膨大な労力を費やす必要があり、研究が阻害されている。(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)
- 51 「日本の全般的な状況を踏まえ」とありますが、すでに日本という括りでは考えないので私の回答はそちらのマトを得ていないかもしれません。(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)
- 52 大学のような教育機関では億単位の分析機器などは大型予算がないと導入することが困難であり、そういった機器を保有している国立の研究機関で測定をさせてもらえない現状である。前述の研究機関には有り余るほどの機器がありすべてを満足に稼働できていないようである。教育機関かつ研究機関である大学において研究を遂行するには大型施設の設備予算が必要不可欠である。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 53 必ずしも評価としては高くできないが頑張っていると思う。(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)
- 54 プレプリントの有用性を十分理解できていない。(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)
- 55 環境整備と人材との間に乖離があることもあります。(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)
- 56 科研費含め全てのグラントの規模が欧米、アジア各国含め諸外国と比較して小さくもう海外の研究には太刀打ちできない。大昔に買った機械を直しながら研究をしているが、アメリカの製品のため、そんな古い機械はもう修理できませんといわれる悲惨な状況である。科学技術立国ってどの国のことなの？って感じます。中国からの大きなグラントの誘いが魅力的に思ってしまう。(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)
- 57 本学部では講座制を採用しているが、人員削減による無理な講座再編により、分野の異なるメンバーの講座がほとんどである。そのため、講座(教授)によっては、外部資金を獲得できない若手研究者は自身の専門分野外の研究を強いられ、実験補助員扱いにされる状況が散見される。大学では、学生の教育だけでなく次世代を担う若手研究者の育成にも取り組むべきであり、若手研究者が意欲的に次世代に繋がるような挑戦的な研究に取り組めるよう、大学設置基準(専任教員数の最低数を増やし、教授の最低数だけでなく講師・助教(若手研究者)の最低数についても規定するなど)の見直しを政府主導で進めていただきたい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 58 異動先はデジタル化の進みが非常に遅い。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 59 電子ジャーナル購読費用の削減により、読めなくなる雑誌が出てきた。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 60 所属学生数に対して研究室の教員数が足りておらず、1人の教員の負担が大きい。そのため自分の研究に集中できる時間が限られてしまう。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)

- 61 研究環境に関して、個々の実験装置などは外部資金なども活用し充実させることができるが、大型施設の維持（電気代といったランニングコスト、老朽化対策など）が難しくなっていると感じる。（国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 62 研究環境におけるDX化の対応およびそのことに対する研究者の理解が遅れている。データベースの活用だけでなくデータの精度を維持管理する重要性などが、ほとんど認識されていないと感じる。（国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 63 データの国際的な見える化は、研究分野内（地球環境研究）での大きな課題。同じスケールの研究プロジェクトでも、韓国と比較して予算規模は1/3-1/5の印象。早急に国際比較を実施して格差について共有し、真の国際化の推進戦略を打ち立ててほしい。（国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 64 先の項目でも記載したが、過度なリモート化を許容することは研究力・教育力の低下を引き起こす原因となると思われるので、法的整備も含めて必要な場合に出勤を義務付ける仕組みが必要と考える。（国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 65 論文のOA推進についてははたはずれな議論がされていると思う。arXiv等に公開すれば良いのでAPCの支援は大きな意味を持たないと感じる。その分を運営費に回すほうが良い。（国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 66 特定テーマにだけ予算がつくので、基盤的研究ができない。そもそも研究補助員などを雇用する予算がない。共用設備と言いながら、それを運用しているのは研究者で自分達の研究を優先するので利用できない。研究補助員が測定していて、自分たちが普段測定している試料以外の経験がないため問題解決能力が低く、高額な装置使用料だけをとられて、研究に使えるデータが得られないことが多い。リボジリの充実に伴い、今までよりも文献資料が入手しやすくなっているのを実感し始めている。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 67 国研の中長期計画を達成するための研究用の基盤の経費がまったく配分されないため、研究者独自の発想による外部資金を充当するように勧められるなど、本来、中長期計画と外部資金の研究は一体ではなく、相補的に高めあうものと考えられることから、ゆがんだ研究環境と感じている。国研の中長期計画の内容が学術論文の出版と相反する開発的なものとなっており、中長期計画の遂行と達成による学術論文数の増加が自然な形になっておらず、学術論文を書くためには頑張って別のことをしなければならない状況にある。この状況は学術論文数も国研の評価軸のひとつであるため、ゆがんだ研究環境と感じている。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 68 施設の老朽化に伴う研究環境の悪化が進む中、利用可能なデータの公開が進み、自分でデータを取得することを考えなければ研究が行い易くなりつつあるといえる。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 69 前年と状況はあまり変わらないが、税金で賄われている国研なので各種データ・成果は公表すべきと言われる一方、データは貴重なもののでデータライブラリを収益化するべき、とも言われ、特許と違ってバランスがよくわからないと感じてしまう。弊国研には自前のプレプリントサーバーはないので、科研費の研究成果は全てオープンアクセスの国際誌か自前のプレプリントサーバーでアクセスできるようにしろ、と言われると困ってしまう。科研費でオープンアクセス論文誌掲載料の追加支給を制度化するか、大手フリープレプリントサーバーのarXivの利用を明示的に許可してほしい（ほとんどの物理化学系国際誌はarXivへの著者プレプリント版の公開は許可している）。基盤Cでは年間支給額全額投入してもNature系のオープンアクセス誌Scientific Reportの掲載料すら払えないことすらある。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 70 予算の縮小のせいか、研究環境は後退している気がする（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 71 研究DX・自動化は大きく旗を振られており、所属機関でも先駆者は非常に高度な取り組みをしています。ただ、末端にまで下りてきている段階ではなく、職員ごとのかわり方が非常に極端な状態にあると思います。また、これらはいずれも手段であって、目的になっているようでは本末転倒だし、上から言われるものでもありません。やりたいと思った人（初学者を含む）が、やりたいときにスムーズに始められるような基盤整備（専門人材を含む）が必要だと感じています。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 72 私の所属する地球惑星科学分野では大きな大学の大学共同研究利用が研究分野での大きなインフラになっていてとても重要である。研究集会を開いてもらえ、研究情報が得られるだけでなく、人的ネットワークの形成にかなり役立っている。例えば〇〇研究所は、海外からの研究者の招聘などもあり、それは国内の大学・研究機関への波及効果が大きい。一方で大学共同研究利用となっている大学研究所は、外部からの監視や審査はもう少しなされたほうが良いとも同時に感じる。共同研究利用の波及効果が大きいことから大学共同研究利用拠点の研究所は、国内において権力を持ちやすく、自分たちの思う通りに研究所内部の人事を自分たちのローカルなロジックで行ったり、研究実績ではなく資金源などの権力をもとした国内学会での政治力を研究の実力以上に発揮しそれが定着する側面があり、それらは大きなデメリットとして挙げられる。私は〇〇大学と〇〇大学の大学共同利用拠点の審査の外部委員就任経験があるため、そこで垣間見ることを根拠にすると、共同研究利用拠点となる大学研究所自体の研究所外部評価や外部による審査は、審査員の選び方も含めてより厳しくするべきとも感じる。大学は自治があるとはいえ、原資は税金であるため、透明性や公共性や中立性が十分に担保されているかはかなり厳しく見て行った方がよい。外部審査員を内部から選んでいるために都合の良いことを言ってくれる人を選んでいるという情報も聞くことがあり、例えば〇〇大学〇〇研究所では女性公募はしてはいけないという外部評価の報告書に書かれている。これは、内部に女性公募をしてほしくない研究者層があり、その意向で外部評価の報告書に女性公募がよくないと書いてくれそうな人を選んだようだ、などの噂を聞いた。少なくとも内部の若手女性教員や学生などはこの報告書にとても失望したという話も、学会などでも話題になっている。共同利用という波及効果や権力を握りやすい大学の研究所は、人事面や資金の配分や外部評価など全ての評価に関して、今以上に文科省や大学本部などがチェックするべきと思われる。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 73 共同研究設備の更新や施設の老朽化に対応するための予算が足りない（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 74 問2-09に関して、AIやLLMが急速に発達しているが、職場での業務や研究開発にはほとんど活用できていない。こういった新しい技術に対するCapacity buildingの必要性を感じる。問2-11に関して、公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するための「仕組み」は改善してきているが、論文をオープンアクセスにするには相当の金額がかかる。科研費では「日本学術振興会が交付する科研費をはじめとする研究資金による論文は原則としてオープンアクセスとすることとしています。」とうたっているが、それならば交付金額を増額するか、オープンアクセス化にかかる経費は研究費とは別枠で処遇するようなシステムを構築すべきではないか？（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 75 部分的な購読契約解除によって、学術論文誌へのアクセス性がかなり悪化してきていると感じております。私の研究分野に限った話ではなく、他の分野でも似た状況であるため、対策の重要性が増してきていると考えます。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）

- 76 ○○○○は現場へ研究資金をほとんど投じず、悪質なケースでは基盤研究費「0」となっている分野もある。にもかかわらず、外部資金を獲得し、社会実装し、民間企業と共同研究し、と無茶な要求は年々増加している。自身で全く投資しない組織が何を言っているのか、と現場では著しい士気低下が起こっている。現理事長が就任して以来、研究現場を軽視する傾向は目に見えて加速しており、研究予算を減額するばかりでなく、雑務は著しく増加し、研究時間の確保とは程遠い状況である。○○○○は、経営陣、運営当局、そしてその指示のもと動く事務方の実績作りの場と化しており、研究業務を蔑ろにした形骸化した研究機関である。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 77 大型施設におけるグループの運営・マネジメントに関して、一人で運営する環境になっても予算の関係から人材の補填がない環境が大きな問題である。DXやAIによる効率化は行われていても新たに人を雇うシステムには至っていないのが現状である。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 78 高額な装置維持のための研究資金が不足している。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 79 問2-04に関して、テクニシャン等の必要性があるがそういった職種での人材確保が難しい現状が続いている。また、問2-05に関して、他機関(所属機関と同様の国立研究開発法人相当)について申請書のアドバイザー設置など、組織で外部資金を積極的に確保する動きがあるのに対し、所属機関では対応できる人材・人員がいないということで、外部資金の応募すら組織的に消極的な様子が見られ残念である。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 80 節電の取組は理解しているが、実験機器、AIを扱うようなパソコンがある部屋でさえも7〜8月しかエアコンを稼働させないことは研究環境が整備されているとは言えない。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 81 若手研究者を中心に研究のDX化やIoT化などが積極的に議論されているが、そのための資金的な支援プログラムは大学、Funding Agencyともに十分ではない。人口が減少傾向にある我が国において、その取り組みは必須であり、AI等のソフト面だけでなく、ハード面でのDX化(実験の機械により自立駆動化等)の支援を拡充すべきである。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 82 研究分野から新たな産業を生み出す過程において、魔の川・死の谷を渡るためには、大きな予算が必要な場合がある。それに対応する大型予算が存在するが、予算の増加に伴い、評価のための提出書類も急増している。これが研究時間の低下を生み出している。これを解決するためには、事務DXが必要不可欠であるが、予算配分を受ける末端の事業者のみの効率化では無意味であり、文科省・経済産業省等が先導して事務DXを推進することが極めて重要と考える。「日本において省庁が最高効率の事務DXシステムを有する組織」であることが、研究者の研究時間を確保・研究成果の最大化のために必要不可欠であると、強く感じている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 83 昨年度から引き続き、電気ガス代の高騰により実験系の研究室は運営できないほど悪化しています。電気ガス代の徴収が研究室単位である場合、実験系の負担は大きい。加えて、研究室居室料の負担も大きく、いずれも直接経費支払いが事務的に難しい点も課題です。研究力低下につながっています。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 84 自身が教授になってこれまでと見え方が変わったために、評価が変わったという側面が大きいです。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 85 昨今、論文等の研究情報へのアクセスのための支払額が年々増加しており、どの雑誌の契約を切るか・どの検索エンジン(SciFinder等)の契約を減らすかという議論を年々行っています。所属大学でみることでない雑誌も存在しており、研究機関によって契約内容に大きな差がある状態です。どこの大学に所属するかによって研究活動そのものを充分に行うことができるかどうか、が大きく変わる状態にあります。これは今後の科学技術の発展の大きな妨げになることを危惧しています。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 86 所属大学では、研究は趣味でやっているのようにとらえられる。いくら研究を頑張っても、何の評価もされない。校務や授業の負担は平等に割り振られる。したがって、インセンティブはなく、むしろ過労に陥るだけである。はるか昔から言われていることであるが、なぜか日本は、研究と教育の分業をすることができない。この悪しき慣習を脱却せねば、日本の科学技術レベルは伸びない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 87 研究に必要な文献を集めるのに苦労しています。個別に自分が持っている研究費で購読するなど、負担が大きいです。大学として購入している学術誌が少ない印象です。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 88 諸外国と比べると圧倒的に研究者をサポートするスペシャリストが枯渇している。また、これらの技術補佐員は短期雇用であり、雇い止めにあう。つまり、技術を受けてもまた去っていく状況にあり、研究室の土台が全くできない状況にある。大学の正規雇用として高度な技術を持った人材(修士・博士取得者)などを安定的に実験などで活用できる場を作る事が急務だと考える。これにより、PIは新しい発想で研究の新しい領域を作ることと専念できると考える。現状だと、PIが全ての事(事務、研究、学生の面倒、大学の運営、資金確保、成果報告)など、マルチにこなしており、分業すべき項目がなし崩し的にすべてPIにのしかかっている。これでは新しい発想での研究が出来なくなるのも至極当然と感じる。サポート人材の高度化により新しい研究の芽が長い目で見たら大学では生まれると思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 89 研究交流や教育等におけるリモート化は、コロナ禍を経た結果、研究交流(研究者同士のコミュニケーション)は継続され活用されているものの、教育は対面が原則となり、リモート化が停滞している。多様な学生の受け入れにおいては、教育の環境の改善が必要であると考える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 90 DXなどといって、ツールを導入することに腐心し、実態として研究者の負担を増やしているところがあるように思う。本質を見誤っている。人間中心で全体最適を図るべき。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 91 グループリーダーに対し外部業者によるマネジメント教育の受講が必須となったが、一般企業と研究機関では必要とされるマネジメント内容がかなり異なるにもかかわらず、一般企業向けの講習を終日受講することが強制となり、中止することが業務改善となることを役員へ進言したが受け入れられなかった。研究所の業務や問題に即した内部のマネジメント教育もあるが、外部業者への委託は研究時間を確保する取り組みとは逆行している。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 92 問2-06 研究施設・設備の維持管理、メンテナンス、水光熱費は全て外部資金で賄わなければ利用できない状況です。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 93 働き方改革の影響で、他院の業務が縮小したしわ寄せが大学病院にきたため、臨床業務が多忙で、研究に費やせる時間が減った。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 94 図書館経費は順調に年々減少し、購読できる学術誌は確実に減らされている。教務係は教務システムをうまく利用し、デジタル化を進めているが、庶務係は全く進まないか、むしろ逆行している。なんであんなに阿呆なのか。退勤記録を毎月紙かexcelファイルをメール送信で報告させているが、Googleドキュメント等で集約すれば添付ファイルをやりとりしなくても済むのに、“個人情報”が、セキュリティが...”ということで使ってはならないことにされている。同じシステムを教務では使っているのに。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 95 問2-04に関して、担当すべき授業数が多く、研究者の研究時間の確保は不十分であると考え。かつてと異なり、どの研究者も家庭での役割を担っていることから、担当授業数がかつてと同じであれば、研究時間が減少することとなる。このような点に対する配慮は特になされていないように思われ、今後の課題とすべきであると考え。また、業務をデジタル化することにより、却って作業時間が増す事柄もある(例えば、学生に課す小テストを、PCで作成・印刷する場合と、LMSで出題する場合とでは、後者の方が作業時間を要することがある)。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 96 学部の役職等にあたると、教育、大学行政に多くの時間を割かれ、研究の時間を取ることが難しい。学内での制度的な取り組みは行われつつあるが、それが個人の研究者に反映されるには時間がかかると思われる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 97 研究費の旅費使用については少し不満がある。とりわけ、海外出張において、旅費の申請にする際の細かいルールがあり、その資料作成に時間を浪費している感がある。例えば、海外出張で、科研の用事がある日程だけと私用を含む日程の航空運賃の合見積りの作成、飛行機と鉄道の両方で移動ができる場合、その比較見積りの作成などがある。実際の出張ルートではなく、安い方の旅費が私に支払われる。また、飛行機の座席予約に関して、エコノミー席で足元が広めになっている座席を予約したら、研究費からの支払い対象外であったため、私費で支払ったことがある。ホテルの宿泊料についても、1泊1.3万円しか支払われないが、その金額で泊まれる海外の主要都市のホテルはほとんどない。もっと現状の物価に合わせた旅費の支払いに変更してほしい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 98 授業や授業準備に割く時間が多すぎて、授業のある期間には研究にはほとんど時間を使えない。教員間の横断的な交流がほとんどなく、本来であればリソースをもっと有効活用できるはずなのに、ともったいなく感じる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 99 研究費が、国際的な物価上昇に対応していない。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 100 業績や活動のデータ収集などを含め、データベース等の構築は諸外国と比較すると貧弱と言わざるを得ない。これを充実させる必要があり、国公立大学や国立国会図書館などを絡めた総体的な対処なども必要と思われる。・研究成果の発信については、学術的成果とネットを中心とする世論形成とを有機的に連携させるようシステムを構築していくべきである。・研究の施設や環境への取り組みについては非常に良いと考えているが、研究者の研究時間の確保や価値向上のための時間確保も重要である。・研究試薬・機器・消耗品のほぼ全てが外国産で、円安の影響を大きく受け、購入が難しくなっている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 101 研究環境の確保を成すだけの財政的基盤が既になく、どこかを削減して投資するという悪循環は変わっていない。特に大学病院を抱える医歯薬系は病院経営、働き方改革などで研究環境が極めて苦しい。数億円という単位の話であり、外部資金云々でカバーできる資金額を越えており、わが国の強みあるライフサイクル分野の衰退を加速させると危惧している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 102 211に関しては、〇〇〇大学研究データ管理・公開ポリシーを策定し、研究データ・研究成果を公開・共有するための環境整備に努めている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 103 研究施設・整備等の共用については、環境が整いつつある(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 104 データポリシーの推進が急務である(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 105 大学の研究、教育、経営、IRなどの企画、戦略、マネジメントなどに関わるURAが不足している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 106 研究環境は毎年変化する。わが国の研究環境は変化が遅い特徴があり、先進国に後れを取っている。米国大学で長年にわたり研究室を主宰してきたが、大学管理者の立場で見るとその違いがさらに浮きだつ。極めて口惜しい事だが、日本はもはや研究先進国ではない。この事実を自己都合で解釈するのではなく、目の前の事実として大学関係者は直視すべきと考え。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 107 研究費は競争的資金を確保するとしても、研究者、スペース、研究時間の問題が引き続き厳しい。特に大学の運営や社会貢献、外部評価等への対応に以前より多くの時間を取られており、研究時間が取れないという声が強い。若手研究者の確保についても、国内トップ大学と同じ条件で募集しても人々は上位ランクの大学へ逃げていくケースが多く、トップ下の大学としては相当よい条件を提示しないとポストドク等の若手が来ないという問題もある(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 108 研究環境のうち基盤的経費は、交付金減少、円安、人件費・光熱費等の高騰の影響が大きく、実質的には削減傾向にある。研究環境は基盤的経費で支える部分が大きい。ため、経費削減の波を大きく被り、十分であるとは言えない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 109 機関リポジトリなどオープンアクセス化への支援がようやく始まった。義務化と合わせて進むと思われる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 110 研究データについては、アンケートや実験のデータなど、それを分析して何がしかの結論を得ようとするデータと、研究の成果として出てきたデータ(例えばデバイス等の性能)は分けて考える必要がある。前者は別のアプローチで新たな知見が得られる可能性があるが後者は論文に描かれているグラフで充分ではないだろうか。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 111 電子ジャーナルの高騰により研究にも支障が出てきているので対策が必要だと思います。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 112 研究者が研究に打ち込むには、時間の確保ではなく、余分な心配、雑務を減らすこと、研究に没頭できる「暇」を与える事と感じている。併せて、国際会議への出席や国際交流の資金、時間が必要である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 113 大学独自の研究力強化費が第4期中期計画(令和6年度から)大きく増額された。その財源は市民病院の大学附属病院化に伴う累積決算黒字および設置団体の理解による運営費交付金の増によるものである。自助努力が著しい大学に対する国の支援の拡大を期待する(例えばJ-PEAKSの枠の拡大など)。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 114 日本のグローバルな科学技術力が相対的に低下する中で研究環境への投資が十分とは言えない。裾野を広げ中規模大学への投資も拡大して欲しい。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 115 研究データ・研究成果の利活用を推進することは重要なことであると考え。一方でどのように活用されることが望ましいのか等のビジョンが十分に共有されていないのではないかと。また、具体的な共有の方法についても、活用方法がイメージできていないために議論が進みづらくなっているように感じる。アカデミアのデータの活用については民間の知見を取り入れつつ、具体的な活用事例を社会に発信することで必要性を喚起していくことが重要ではないかと。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 116 研究者の時間確保に向けた具体的な検討(例. 教育専門の教員制度、名誉教授などの退職教員による講義支援制度)を進めている段階である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 117 研究設備・機器の共用化の促進には、当該設備を管理・メンテする技術職員の確保が必要。設備整備費に加え、維持に必要な経費を数年程度支援するような取組が必要(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 118 理系の研究者は居室とともに実験スペースを所有していることが一般的と思いますが、他大学から移ってくるためにゼロから研究環境を再構築、それで最初の1年が終わってしまうという話も聞かれます。特に海外教員との流動性を進めるのであれば、言語の問題とともに実験施設のコアファシリティ化は必須と考えます。その上で、個々の教員に専用の実験環境を担保すること、コアファシリティ化(≒専用実験スペースの禁止)のどちらが大学全体として研究力向上に資するかは大学としての経営判断が求められる課題であると認識しています。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 119 オープンサイエンス化は進んでいるが、オンラインアクセスできる科学雑誌の数は中央の大学と地方大学ではかなりの差がある。入ってくる情報量が異なるため、研究の構想や求めるべき研究水準にも大きな差ができてしまい、悪循環に陥っている。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 120 電子ジャーナル高騰問題に対する国の施策のスピード感が著しく遅いと考えます。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 121 問2-11と2-12について、本学はオープンアクセス加速化事業に採択され、研究データポリシー制定やシステム整備を今年度中に行う予定である。近年、例えば安全保障輸出管理規程、研究インテグリティ規程等、国立大学と私立大学の間で取り組みスピードの差が顕著であるが、本学は必要な規程等は国立大学並みに制定・運用に努めています。研究データ管理について、本来は公的資金を用いた研究データの管理、公開が拡大解釈されすべての研究データ対象として管理する大学が多いが現実的に可能か疑問に感じます。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 122 光熱水費や物価の高騰、円安等により、配分される研究費の額面は同じだとしても、実質的な研究費が減っている。そのような中、研究設備の共用を進めることは重要かつ有用であるが、そもそも、日本の大学の研究力強化につなげるためには、国立大学法人運営費交付金の総額を増やすとか、研究設備の費用は運営費交付金の外枠でつけられるようにすべきと思われる。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
- 123 公的資金を用いた研究データ・研究成果公開については、科研費等一部の資金からは来年度から義務化とのことだが、オープンアクセスについての実態を把握しないまま、義務化だけが先走っており、内容の詳細が詰められていないまま、大学や教員側に任されているように感じており、大学教職員に負担のしわ寄せが起きていると思います。(大学マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 124 研究基盤の整備は持続的な事業に該当する場合が多いので、期間が設定された研究費では継続が難しい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 125 運営費交付金の削減と物価高騰の影響で基盤となる研究費は厳しい状況にある。研究データの公開・共有の促進には、制度面の整備とICT技術を用いた運用支援が重要。両面でデータ公開・共用の環境をさらに強化することが望まれる。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 126 競争的資金は努力次第の状況にあるが、安定して研究データや成果を公開するための予算は、増えつつあるものの、まだ十分とは言えない状況である。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 127 人手不足によりこれまでの処遇では、研究支援者の確保が以前より難しくなっている。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 128 ハードディスクの高騰により、データ保管が難しくなっている。今年度政府が実施したOA加速化事業はありがたかった。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 129 データの共有・公開については、特に、ヒトを対象とする調査・研究の場合は難しい点があり、必ずしも共有・公開を進めることが良いとは限らない研究分野も多い。実際に各研究者のデータマネージメントポリシーを(会議の席だけでの)共有をすることで、データの扱い方の多様性を知る機会となっているようである。(国研等マネジメント層、その他、男性)
- 130 日本の研究力の低下、人財強化の必要性が課題視されて何年も経つが、展開されている施策による効果や変化を感じていない。産業界は大きな変革期の中で危機感が増しており、スピード感を持った展開が期待されていると感じる。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 131 地方の国立大学、研究機関に対する研究基盤が相対的に脆弱と感じるところがある。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)

- 132 研究基盤といっても分野でその状況は大きく異なっている。素材研究は短期的な成果を求められる傾向が年々つよくなり長期的な研究が大学や公的研究所での実施が難しくなっている。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 133 DXやAIなどの普及に伴い、デジタル技術環境は以前よりも整っているが、先進諸国よりは遅れている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 134 上場企業には、有価証券報告書のように定式化された文書がある。研究機関については、こういうものが存在するのでしょうか？開示されている情報の品質にばらつきがあると、一様に判断ができません。アカデミア業界における研究費配分において公開性が低いと、タコソボ化する危険性はあると思います。基盤的部分として講座制で維持する部分と、海外と競争できるレベルの研究では、組織の動かし方も違うのではないかと思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 135 教授陣の研究以外の時間拘束がより多くなっているとの声をよく耳にする(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 136 大学から見て、研究費を補填するための産学連携は、企業側の課題解決にはなっても、必ずしも大学の研究を前進させる形にはなっていない。その一つの要因として、連携テーマにおける企業側の目的に対し、大学側の興味の無さが感じられる。企業の目的が短期的なビジネスに留まらず、その先のイノベーションを見据えているようなケースにおいて、大学の研究テーマをそれに寄り添わせていく、そういう姿勢を持てると、成果の面、資金の面いずれももっとスケールの大きい研究が可能になるのではないかと考える。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 137 欧米に比べ公的サポート(金銭面,規制緩和面)が大幅に遅れている、もしくは劣る。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 138 上記の個別項目でも記載していますが、近年のDX化に対し日本の取り組みや研究環境の充実度、その他環境整備など諸外国と比較し遅れが出ていると感じています。AI技術など、加速度的に技術が進化しており日本においても何かしらのブレークスルーが必要だと思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 139 デジタル・インフラの整備は徐々に進んでいるが、全体の進歩にまでは波及していない(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 140 研究環境は必ずしも優れているとは感じていない。閉鎖的(封建的)な風土を感じており、新規,新参,ベンチャー等に対する扱い等、いわゆる従来からの企業と別としている感覚がある。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 141 他国への情報漏洩等は十分に考慮されていなければならないと思います。(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)
- 142 地方都市にある当社では、公的機関との距離が離れており、公的機関の開発状況は主に、HPや公開情報で入手するだけで、直接的な接点を持つ機会や相互活用のような機会は多くない。(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)
- 143 リサーチ アドミニストレータは非常に重要と思う。大学在任中にマネージングプロフェッサーという職業が必要と主張した覚えがある。この種の仕事の発展は非常に重要と考える。(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)
- 144 基盤研究費の不足が研究に大きな影を落としている。競争的研究費が膨張し、基礎的な研究費が減少していることで、研究者に広く薄く資金を配布するシステムが破綻している。このため、思わぬアイデアが発展し新たなイノベーションのもととなるものがなくなってきた。これが日本の科学技術のレベル低下を大きく進めている。この傾向を今すぐにも変更しないと、今後数十年日本の科学技術は衰退し、国力も同様に衰退し続けるだろう。(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)
- 145 日本の国力を高めるために必要な人材育成と基礎研究能力の増強のために、資金投下をもっと行う必要がある。他の予算案件よりも重要と考える。(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)
- 146 たくさんお金を払えばよい研究ができる(良い研究成果が生まれる)という妄想が定着している。研究者が工夫をしなくなり、自分のポジション維持のためにだけ努力をする姿を見るのはつらい。(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)
- 147 なかなか変わらない面もありつつ、変わっても様々な会議体や書類により、仕組みがあっても運営できないということも多いです。その意味で、研究のしやすさはあまり変わっていない気がしますし、AIなどを考えるとデータの利活用がスムーズでないと他国との差が大きくなります。(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)
- 148 研究者が研究に専念できるようなサポート,環境が不足している。(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)
- 149 研究活動に直接的に携わっていませんので、研究環境の変化の状況の把握をしている訳ではありませんが、医師の方々の様子からはリモートの活用はコロナ前よりかなり増えているように感じます。リモートの活用により、研究内容や活動を取りまとめ研究費の削減をはかる一方で、取りまとめる役割をする人材の育成が必要だと思います。(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)
- 150 実質的な研究費が減額気味のように見える。(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)
- 151 問1-06については、研究施設や設備は、十分だと考えますが、研究人材を育成するための安定した環境ができていないように思われます。具体的には、大学組織における研究者も予算や大学内でのポストを確保しなければ、生活がままならないことが実情であり、研究や人材育成という中長期的な目線で安定した環境を整えることが国内では進んでいないように感じます。(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)
- 152 研究を支えてきた装置メーカーが大小を問わず研究装置分野から撤退しており、昔に構築できていた実験設備が今日には再現すらできない状況にある。特に、特殊電源装置メーカーの撤退が目立つ。また、開発設計技術者は約30年でリタイヤするが、この30年間プラズマや加速器関係では新規案件は無く、技術継承は為されてこなかった。技術立国を標榜していた日本国にとって今最大の危機的状況にある。この根本原因として研究開発予算の致命的削減が挙げられる。(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)

- 153 昨年度回答時から、変化がないように感じる。改善のために国に動いてもらいたい。(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)
- 154 大学は高専に比べいいと思うが高専の状況は非常に悪いと思う。予算もない、サポートもない。ただし今の現状のサポート体制は良くない。大企業での実績のあるコーディネーターでは問題解決はできない。大企業の研究は下請け等に丸投げが多い。技術やノウハウを持ってない。(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)
- 155 購読している学術雑誌がどんどん少なくなっている。(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、女性)
- 156 研究に要する資金が十分ではない状況が続いており、改善の見込みも定かではないことから、国民に直接訴える方策を検討すべき。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 157 総額数字の変化に比べ、それを上回る光熱水料を含む物価上昇、人件費上昇の結果として、裁量可能な実質的金額は減っている印象。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 158 例えば医療データについては国の共通財産だとして広く使用できる体制整備が必要であろう。また個人情報保護、サイバーセキュリティにおける国民のリテラシー向上を図り、不合理な自己規制に陥らないような努力が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 159 大学による外部資金の獲得に次第に大きな差が生じているように感じる。小規模な大学では教員が研究にさける時間が減ってきているのでは。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 160 競争的資金の提供機会はある程度あるものの、それを得ることができれば理系研究室としては成り立たないのが現状だと認識している。そのこと自体は有意義な研究や社会貢献できる研究を推進する仕組みとしては正しいが、競争的資金を得るための事務的な負担は大きく、ともすると研究活動自体を阻害している。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 161 大学によっても異なるだろうが、私立大学では学内基盤経費が貧弱であるところが少なくない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 162 数少ないが国際卓越大学への選抜による活動資金の確保、政策による地方創生拠点としての地域各大学への活動資金の支援に期待する。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 163 地方大学・私立大学の研究費が十分ではないと考える(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 164 近年競争的資金に年齢制限をつけて若手重視になっているものの配分の仕方に偏りがあり、むしろ将来日本の競争力低下の原因となることが懸念される。シニア層が活躍できる機会がない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 165 アメリカの複数の大学を視察した時に、teaching専任教授、researching専任教授に区分されていた。日本のように教えるだけでなく研究もする教授では研究に専念できない可能性がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 166 資金確保が各大学に任されているため、大学格差が拡大しているように感じます。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 167 徐々に研究環境は改善しつつあるものと判断するが、研究に積極的ではない大学教員や研究者も同時に混在しているものとおもわれる。したがって、様々なレベルやクラスの大学教員制度や研究者へのインセンティブを設けることも有効であると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 168 データ維持や利活用の成果は数十年経ってから現れてくる。現在の評価制度は長期的視点を持たないため、相変わらず利活用の推進は進まないままである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 169 競争的研究資金を用いた研究活動自体は活発に行われており、成果公表も十分にされている(もともと、競争的資金による短期間の研究が十分な学術的意義を有する研究となっているかどうかは別問題である)。研究機関の基盤的経費の不足により、書籍・雑誌などの文献購入が難しい状況が生じており、将来的に研究資料が不足する状況が生ずるおそれがある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 170 大学の規模が大きく総合力で改革を進めることができる少数の集団と、規模が十分ではなく大型予算、企業との本格的な共同研究などを事務機能の制約から獲得できない中小規模の大学集団との間の差異が徐々に拡大している印象であり、研究大学と呼べる大学数が減ってきている点は危惧される。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 171 若手が競争的資金の獲得にEffortを過剰に費やしている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 172 研究環境と称することの中に、研究者の生活に必要な経済的支援は含まれているのか？ これについては別項で扱われるのでしょうか？ 研究データ・研究成果の利活用以前により重要な 이슈と考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 173 基盤的経費の減少が日本全体の研究活動の低下を招き、研究者のポテンシャルを活用できていない。基盤的経費が現状では全体的にあまりにも少ない感じがする。あるレベルでのこの充実が我が国の科学技術のために極めて重要と考えられる。これはばらまきではなく必要なことと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 174 課題解決型の研究には基礎研究から応用研究まで一連の研究をチームで実施することが必要なため、チームが応募できる競争的資金の大幅な増額を求めたい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 175 研究ファンドの種類が増えているが、それをきちんとマネジメントできる研究者(大学教授)が不足している。やらせてみて大学教授のマネジメントを育成するのでは遅く、若い時からマネジメントさせる・できる経験を積む仕組みを増やした方が良い。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 176 公的研究資金を獲得するための研究以外での労力が非常に多い印象を受ける。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 177 長年の国立大学法人運営費交付金減、さらに物価と研究経費、人件費増の現状を考えると、本項目について変化を期待することはできない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 178 額そのものも重要ですが、同時に、どこを中心にして日本の科学技術力をレベルアップするののかという焦点の問題が大きいように思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 179 外部資金を取れる研究室のみ研究経費が確保できており、多くの研究室はそのような状況にはないという意味で、基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分に確保できているとはいえない。公的研究資金を用いた研究データ・研究成果は、報告書という形式で公開されているケースが多いが、多くの場合それが有効に活用できていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 180 研究経費に研究員、博士進学者雇用の人件費枠を米国並みに作ってほしい。その枠の人件費以外の流用は禁止。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 181 教育に重点を置く地方大学の場合、研究資源・資金も豊富ではなく、研究環境は非常に厳しい。億単位の大規模科研では地方大学や地域の歴史資料センター等との協働等を組み込む仕組みを考えて欲しい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 182 公開・共有された研究データ・研究成果の利活用について、どこに公開・共有されているのかよくわからないので、研究者のみならず一般住民にも「研究」への関心をもってもらよう、利活用のルールを整備したうえで、データの公開・共有をもっとわかりやすく提示してほしい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 183 研究データについては、機関におけるデータポリシーの策定、データリポジトリの構築・活用、データ・成果の公開支援等の施策は進んでいるように見える。ただ、個々の研究者に対するアプローチ、ラストワンマイル的な部分が若干弱いのではないかと感じる。また、研究データの利活用自体については分野間の差が大きく、国際的にオープンデータ利活用のコミュニティが形成されているところでは普及し、そうでないところについては特に国内だけでデータ流通が促進される状況にはないのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 184 基幹的経費から競争的経費への付け替えは相変わらず進んでいる。一定の競争は必要だと思われるが、結果的に予算費目的に経常的なことに使える予算が減るという歪みが生じているように思われ、大学の自由度を下げている。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 185 研究データの共有、実験ノートの電子化などはボトムアップに散発的に始まっている印象です。ガラパゴス乱立になる前に、うまく誘導するような施策が必要でしょう。また、ストレージの充実、データ共有システムやそのインターフェースとしてのアプリ開発、ハード開発などは、持続的になるように(サービス中止の心配をしてなかなか踏み出せなくならないように)、また、できれば国産で進められるようになるのが望ましいと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 186 費用面で難しいところはあるが、どの大学に所属していても全ての研究者が平等に既往研究にアクセスでき、自身の論文を広く発表できる(多く引用してもらえる)環境を、国として整える必要があると考える。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 187 研究成果の即時OA化や研究データエコシステム構築事業などにより、研究現場での取り組みは徐々に拡大している。しかし、研究者の負担を最低限にするための図書館員やURAなどの研究支援人材の不足は、特に地方の中小の研究機関で深刻であり、ベンチャーなどの民間企業も巻き込んだ研究支援人材や研究データ・研究成果の利活用を支援する人材のキャリアパス形成が極めて重要である。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 188 公的研究資金の採択に際して研究データの公開を一定の条件の下で原則としなくては研究データの公開は進まないのではないかと。研究データ公開を仲介組織を通さずにSINETのデータ基盤などに寄与する仕組みが必要ではないかと。現状では仲介組織を通すことがハードルになっているケースが多いように思います。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 189 公募型研究費は多種多様なものが用意されてきたように思える。しかしそのための「公募書類作成」コストが増大しているのは大きな問題である。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 190 光熱費高騰、物価高、賃金上昇など、最近の日本の状況において、横ばい状況の大学の基盤的経費が適切なレベルにあるとは判断つきかねる。こういう環境下で学ぶ若者(学生)にとって、研究の前の教育の質に地域格差が生じるのであれば本意ではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)

(裏白紙)