

パート 3

研究活動及び研究支援

(裏白紙)

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

		2022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																		
大学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	0.4	20.8	28.9	23.2	17.4	7.7	1.6	33,044	3.3	0.11	1.9	3.3	5.2	3.5	3.3	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		国研等の自然科学研究者	2.2	12.4	26.9	25.5	20.9	12.0	0.0	6,823	3.9	0.26	2.4	4.0	5.7	3.9	3.9	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		重点プログラム研究者	0.0	19.8	30.8	23.4	13.9	11.0	1.1	800	3.4	0.13	1.9	3.3	5.1	3.6	3.4	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		人文・社会科学系研究者	1.3	8.3	32.4	25.6	21.4	8.2	2.8	2,145	3.9	0.33	2.5	3.9	5.6	4.1	3.9	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		大学マネジメント層	0.8	3.7	34.8	37.3	18.9	4.5	0.0	244	3.7	0.00	2.7	3.8	4.9	3.8	3.7	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	大学グループ	国研等マネジメント層	1.7	6.7	21.7	28.3	36.7	3.3	1.7	60	4.3	0.00	3.0	4.6	5.8	4.2	4.3	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		企業全体	6.9	24.5	42.3	16.7	6.9	1.9	0.8	4,098	2.3	0.17	1.6	2.5	3.6	2.6	2.3	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		大企業	9.6	6.4	37.8	34.0	10.9	1.3	0.0	831	3.2	0.13	2.4	3.4	4.5	3.2	3.2	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		中小企業・大学発ベンチャー	6.2	29.1	43.4	12.4	5.9	2.1	1.0	3,267	2.1	0.21	1.3	2.4	3.3	2.4	2.1	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		俯瞰的な視点を持つ者	2.0	14.2	37.2	28.4	12.8	4.1	1.4	934	3.2	0.17	2.1	3.2	4.6	3.4	3.2	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学自然科学研究者	第1グループ	第1グループ	0.6	17.2	32.8	21.8	19.3	7.1	1.2	6,310	3.4	0.20	2.1	3.3	5.2	3.6	3.4	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		第2グループ	0.9	23.6	28.1	20.2	19.7	4.5	2.9	9,116	3.2	0.22	1.7	3.2	5.2	3.7	3.2	-	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
		第3グループ	0.3	22.3	28.5	26.7	14.1	7.3	0.8	8,300	3.2	0.21	1.8	3.3	4.8	3.3	3.2	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		第4グループ	0.0	19.1	27.3	24.0	16.9	11.6	1.1	9,317	3.6	0.24	2.0	3.6	5.5	3.6	3.6	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		理学	1.6	20.9	29.7	11.4	27.2	7.6	1.6	4,867	3.5	0.26	1.9	3.3	5.7	3.6	3.5	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	大学部局分野	工学・農学	0.1	20.4	27.6	25.4	15.6	9.5	1.4	14,661	3.4	0.16	1.9	3.5	5.2	3.5	3.4	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		保健	0.4	21.3	30.0	25.0	15.8	5.8	1.7	13,515	3.2	0.19	1.9	3.3	4.9	3.5	3.2	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		臨床	0.0	18.1	15.6	28.8	26.5	9.0	2.0	2,691	4.0	0.33	2.4	4.3	5.8	4.6	4.0	-	-	-	-	-0.6	-	-	-	-0.6
		臨床以外	0.5	22.0	33.6	24.1	13.2	5.0	1.6	10,824	3.0	0.11	1.8	3.0	4.7	3.2	3.0	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		教授	0.3	21.9	27.7	23.3	18.9	7.1	0.8	11,534	3.3	0.18	1.9	3.4	5.2	3.4	3.3	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
職位	准教授	0.5	19.1	29.1	22.6	18.3	8.7	1.7	13,620	3.5	0.18	2.0	3.4	5.3	3.5	3.5	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	
	助教	0.5	22.1	30.3	24.1	13.8	6.8	2.4	7,890	3.2	0.23	1.8	3.2	4.9	3.7	3.2	-	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5	
	男性	0.3	21.3	29.7	22.9	17.0	7.4	1.4	27,830	3.3	0.13	1.9	3.3	5.1	3.4	3.3	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
性別	女性	1.4	18.1	24.5	24.6	19.8	9.2	2.3	5,214	3.7	0.17	2.1	3.8	5.6	3.9	3.7	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	任期有	0.2	19.8	33.2	25.7	13.5	6.2	1.5	8,820	3.2	0.19	1.9	3.2	4.8	3.6	3.2	-	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4	
	任期無	0.5	21.2	27.3	22.3	18.9	8.3	1.6	24,223	3.4	0.14	1.9	3.4	5.3	3.5	3.4	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-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。

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

	前回	2022	差	
1	2	4	2	AMEDやJSTでの大型資金サポートが作られており、環境が整備されている。(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)
2	2	4	2	科学研究費助成事業(科研費)の改革に一定の進展が認められる。(国研等マネジメント層,その他,男性)
3	2	4	2	研究者間の交流を進める自発的な取り組みが若手研究者および研究支援の団体等から次々と生まれてきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	3	1	科研費改革が少しずつ進展している。(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)
5	3	4	1	若手研究者に限ると、創発的研究支援事業は研究者が自らの行いたい研究を自由に行える良い制度だと思う。(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,男性)
6	2	3	1	JST創発事業が非常に活性化してきたから(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
7	3	4	1	様々な制度があり、整っていると思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	1	2	1	JST創発の制度は良いと思う。ただ、年700万の直接経費のうち、学生の雇用経費とランニングコストで使い切る研究者が多いので、本来の目的である独立する若手の研究環境の整備(設備投資)に回せるほどの予算規模ではない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
9	1	2	1	新規かつ挑戦的な研究テーマに取り組める予算制度が一部立ち上がっている。しかし、流行のテーマや政府の戦略に沿った内容への予算の偏りが大きいと感じられ、後追い研究を助長していると感じられる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	1	2	1	公的資金などでチャンスが広がっていると感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	2	3	1	科研費等の積極的な獲得と申請のための全学的なバックアップを推し進めているため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	3	1	科研費でも内発的な研究を対象としてきており良い方向であると思う。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	3	1	成功例の多寡は別にして、ベンチャーの創始件数が増加し、ベンチャー創出にチャレンジする学生、研究者は増えていると認識しています。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
14	1	2	1	公的な研究費などは整備されつつあるように思うため。(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	1	2	1	創発事業などの研究費はプラスだが、研究以外の仕事が多いこと、運営交付金が減らされることは依然としてマイナスである(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
16	3	4	1	科研費の枠に探索・挑戦的な研究を奨励する制度が根付いてきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	3	1	大学院生を含め、若手が挑戦する機会は増えてきた印象。一方で、それより上の世代については、挑戦的研究や学術変革領域の採択件数増加・予算増額なくしては達成されないと思う。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	1	1	0	問題点が多すぎて、何処から始めた方がいいのか分かりません。優秀な日本人研究者が海外に逃げる理由の一つがこちらです。(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)
19	2	2	0	科研の萌芽の審査員に見る目がない(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)
20	1	1	0	もっとばら撒くべき。(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)
21	1	1	0	産業に直結する研究分野では、研究資金の獲得に繋がりにくい(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,女性)
22	3	3	0	「内発的な動機」に基づく新たな課題への挑戦は「内発的」であり、周辺環境に依存しない、設問に納得できない。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
23	1	1	0	自由に使用できる基盤経費が少なく、競争型資金は研究業績が前提として足切りされる。新しい研究への挑戦を可能にする土壌(研究費)が無い。基盤校費や萌芽(科研費)では額が少なすぎる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
24	2	2	0	マイクロマネジメント化が進行している(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
25	1	1	0	科研費では人件費を出すほどの額がなく、我々のような学生のいない部局では十分な効果がない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
26	2	2	0	外部資金を取らないと研究できない状況にあるため、短期間での成果が期待されるテーマを中心に研究を進める必要があるため。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	2	2	0	短期的な産業ニーズ、流行的な技術ニーズへの資金の集中に対して、探索的・先導的なシーズを育てる仕組み&機運が不十分。特に複数分野にまたがる研究領域。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	2	2	0	実用性を重んじている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	2	2	0	私の二女、長男其々に理系の大学・大学院を成績優秀で卒業しておりますが、研究員として大学に残る選択をしておりません。そのことが何よりの評価ではないかと思っています。(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)
30	4	4	0	科学研究費助成事業は、我が国の重要な基盤事業であり、しっかりと継続していく必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
31	2	2	0	内発的な動機の研究はあまり環境に左右されない。むしろ教育が重要である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
32	5	5	0	科研費等の制度は充実している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
33	1	1	0	環境整備は行われたが「内発的な動機に基づく探索」の意欲自体がなくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
34	3	3	0	科研,国立の研究機関,省庁予算などある程度の整備はなされているかと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)

35	2	1	-1	愚かな選択と集中により、自由な発想を根元から止めている。みんなが電池やiPSに取り組むバカバカしさ。これではみんなが疲弊し、若手がアカデミアから離れる一方。(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	〇〇〇研究所改組に伴い、〇〇〇研究を目指す若手が未来に希望を持ってなくなっている。(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,男性)
37	2	1	-1	近視眼的研究が評価されがち。特に若手が新しいことに挑戦できていない(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)
38	3	2	-1	短期決戦の仕事が多い(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)
39	3	2	-1	業績重視の傾向があり、新たな挑戦が芽生えにくい傾向があるのではないかな。(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)
40	4	3	-1	助成事業の申請・審査・評価プロセスをシンガポール並みに簡素化してほしい。(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)
41	3	2	-1	食糧生産を加速させる必要がある現状があるので、研究開発にもっと投資があって良い分野であると思う(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,女性)
42	2	1	-1	医科系におされ、看護の研究は、挑戦してもまったくもって道が開かれなと感じる(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)
43	2	1	-1	任期制の導入で業績を求められるため挑戦的な研究を行うことに尻込みしてしまう。(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)
44	2	1	-1	経費申請の審査は研究提案の見た目の素晴らしさを重視しすぎ、新規研究の将来性は十分評価されないと感じている。(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,男性)
45	2	1	-1	学術研究に「選択と集中」を持ち込む我が国の政策の中では、内発的な動機に基づく新たな課題が生まれる機運は醸成され得ない。(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)
46	2	1	-1	雇用が不安定であるため(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)
47	2	1	-1	論文至上主義では新しい挑戦は生まれない(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)
48	2	1	-1	研究費申請のほとんどが実績重視であるうえ、大学内の校費はほぼない状況、科研費も申請額から3割程度減額されるため、新課題探索への自由度はほぼない。(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)
49	3	2	-1	私が社会科学分野所属であるためか、研究費の獲得が困難である。特に、学術的貢献と、社会への貢献の狭間があいまいである分野なため、コンサル的な仕事とのすみわけが困難である。(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)
50	5	4	-1	研究費は種類が増えたものの、結局同じ人がいくつも取っているように見えるため。(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)
51	2	1	-1	臨床業務への偏重が顕著(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)
52	3	2	-1	研究費の減額傾向を見ると、モチベーションがどんどん低下している。(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	円安や物価高により、ますます資金が足りなくなっている。(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)
54	2	1	-1	10兆円ファンドの運用益は、大学単位での重点配分に用いずに、内発的な動機に基づいた研究に使える科研費や創発的研究支援事業、運営費交付金を充実させることに用いるほうが効果が大きかったです。研究室の予算不足による機能不全の防止や挑戦的な研究を増やせます。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
55	4	3	-1	研究費が十分でないと感じるから。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
56	3	2	-1	競争的資金への依存度が高い状況が続いており、社会課題に応じるための研究開発への選択と集中によって内発的な動機に基づく研究の予算の獲得はより厳しくなっている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
57	5	4	-1	暗い話が続き、若者に対して夢を語りにくくなりました。この分野に未来があると自信を持って言えず、嘘になるかもしれないとさえ感じます。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
58	4	3	-1	内発的ではない部分がある。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
59	3	2	-1	事務仕事が増えている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
60	2	1	-1	内発的と言うよりも、競争的環境で研究費が獲得しやすい分野・テーマに流れる傾向を感じる。研究費に充当できる運営費交付金が壊滅的状况である中で、科研費総額が増加しないのは大きな問題。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	財政的な制約が厳しくなりつつある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	経年的に質的变化している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	外部資金を獲得しての新たな研究開発は、目的志向型の研究所では、既存業務の圧力で、実施しにくい。外部資金が大型となると、この制約は特に顕著。科研費の充実が意味をなさず、運営費交付金の充実が必要。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	大型プログラムに参加する傾向が増しているように思える。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
65	4	3	-1	成果が見える研究に取り組む傾向が年々強くなっている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,)
66	3	2	-1	円安や勤務環境により海外からの招聘はますます難しくなっている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
67	4	3	-1	出口が見えにくい研究課題に積極的に取り組める環境が不足している。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
68	2	1	-1	短期的成果を求める機運が強化されており、逆効果(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
69	3	2	-1	先進諸国と比べて相当に問題と思われるが、「環境」のみならず、研究者自身にも問題。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
70	4	3	-1	研究者人口に見合う研究費が準備されていない。若手のスタートアップ経費の財源が無い。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
71	3	2	-1	科学研究費の規模が諸外国と比べ小さい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
72	6	5	-1	研究以外にとられる時間が増えている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

73	4	2	-2	重複制限が緩和されると若手にとって望ましいと感じる。(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)
74	4	2	-2	若手・中堅の研究時間が雑務に圧迫される傾向が強い。(特に大型施設・共用施設において)(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
75	4	2	-2	運営費交付金の配分が減り,外部資金への依存度が高くなっている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
76	4	2	-2	探索・挑戦というよりも, 流行に沿っているかどうかで判断されると判断した。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
77	4	2	-2	主な科研費申請が年一回であることや重複制限などが挑戦的な研究の意欲や熱意をそいでいるように思う。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
78	4	2	-2	評価する体制が整っていない。チャレンジを推奨するような仕組みが必要。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
79	4	1	-3	無駄な書類作業が多く,多くの研究者の意欲がそがれています。(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)
80	6	1	-5	科学研の採択率は決して高くなく,予算規模としても十分とは言えない(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)

Q302. 我が国における基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。

		2022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	1.9	22.7	31.7	20.8	14.9	6.5	1.4	33,044	3.1	0.11	1.8	3.1	4.9	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		国研等の自然科学研究者	0.3	23.9	41.6	20.2	6.7	4.4	2.9	6,823	2.7	0.28	1.7	2.7	4.1	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		重点プログラム研究者	1.8	24.9	31.5	20.9	13.2	7.0	0.7	800	2.9	0.12	1.6	2.9	4.7	3.2	2.9	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		人文・社会科学系研究者	3.8	23.7	34.4	14.8	10.6	11.6	1.1	2,145	3.1	0.36	1.7	2.8	4.9	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	0.8	11.1	45.9	30.7	7.8	3.7	0.0	244	2.9	0.00	2.2	3.1	4.3	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		国研等マネジメント層	3.3	15.0	30.0	31.7	20.0	0.0	0.0	60	3.2	0.00	2.2	3.5	4.8	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		企業全体	9.0	27.4	31.1	19.9	7.8	3.8	1.0	4,098	2.5	0.20	1.4	2.6	4.2	2.8	2.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		大企業	6.4	5.8	38.5	33.3	12.8	2.6	0.6	831	3.4	0.14	2.4	3.5	4.6	3.4	3.4	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		中小企業・大学発ベンチャー	9.6	32.9	29.3	16.5	6.5	4.2	1.0	3,267	2.3	0.24	1.1	2.4	3.9	2.7	2.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
		俯瞰的な視点を持つ者	2.0	16.9	43.9	21.6	10.1	3.4	2.0	934	2.9	0.17	2.0	2.9	4.3	3.3	2.9	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
大学 の 自然 科学 研究者	大学グループ	第1グループ	1.6	21.3	35.3	20.1	12.0	8.3	1.3	6,310	3.1	0.21	1.8	3.0	4.8	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		第2グループ	0.4	30.0	28.3	16.6	17.6	6.2	1.0	9,116	2.9	0.22	1.4	2.8	5.0	3.3	2.9	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
		第3グループ	2.7	20.0	29.7	26.5	15.5	4.7	0.9	8,300	3.1	0.19	1.9	3.3	4.8	3.4	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		第4グループ	3.0	18.8	34.6	20.3	13.8	7.1	2.4	9,317	3.2	0.24	1.9	3.1	4.9	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	大学部局分野	理学	0.5	28.1	28.7	14.0	18.3	9.9	0.4	4,867	3.1	0.26	1.5	2.9	5.3	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		工学・農学	0.4	23.7	27.3	24.4	16.3	5.9	1.9	14,661	3.2	0.17	1.7	3.3	4.9	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		保健	4.1	19.6	37.7	19.4	12.2	5.8	1.3	13,515	3.0	0.18	1.9	2.9	4.6	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		臨床	12.8	3.2	43.3	19.5	14.6	6.5	0.0	2,691	3.5	0.34	2.4	3.2	4.9	4.1	3.5	-	-	-	-0.6	-	-	-	-0.6
	職位	臨床以外	1.9	23.6	36.3	19.4	11.6	5.7	1.6	10,824	2.9	0.12	1.7	2.8	4.5	3.2	2.9	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		教授	0.7	27.5	24.2	23.4	14.3	8.8	1.1	11,534	3.1	0.19	1.5	3.2	5.0	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		准教授	0.9	19.6	36.1	20.6	16.7	4.5	1.6	13,620	3.1	0.18	1.9	3.1	4.8	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		助教	5.6	21.0	35.2	17.5	12.7	6.4	1.7	7,890	3.0	0.21	1.8	2.9	4.7	3.4	3.0	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	性別	男性	1.0	23.0	32.1	21.1	14.9	6.3	1.6	27,830	3.1	0.13	1.8	3.0	4.8	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		女性	6.7	20.9	29.9	19.5	15.2	7.3	0.6	5,214	3.1	0.17	1.8	3.1	5.0	3.5	3.1	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	任期	任期有	2.8	21.4	34.9	25.7	9.9	4.1	1.3	8,820	2.8	0.18	1.8	3.0	4.4	3.4	2.8	-	-	-	-0.6	-	-	-	-0.6
		任期無	1.6	23.1	30.6	19.0	16.8	7.3	1.5	24,223	3.2	0.14	1.7	3.1	5.1	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-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。

Q302. (意見の変更理由)我が国における基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。

前回	2022	差	
1	2	3	1 少しは改善(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)
2	1	2	1 JST創発事業が非常に活発化してきたから(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
3	1	2	1 JST創発が始まったことに加えて,科研費の審査が複数の分野を跨いだものになったのは,良かったと思う。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
4	3	4	1 JSTの創発的研究支援事業に参画することで,そのように感じるようになったから。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	1	2	1 認知されつつあり多様性は増えたと感じる。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
6	2	3	1 多様ではあると思うが,その目的が世のためになるものとなっていないものが多い。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
7	1	2	1 基礎研究の多様性も少しつつ生まれてきているように感じるから。(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)
8	3	4	1 若手を中心にグループを組んで分野横断型で取り組む事例が出てきている。例えば,〇〇大学の〇〇〇〇〇〇〇〇など。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	3	0 やや、時勢に流されやすいのではないか(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)
10	1	1	0 結果が目への研究しなくなりましてので基礎研究の多様性が海外と比べて少ない。何故なら研究の自由が不十分です。(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)
11	1	1	0 研究所では,成果がでる研究しか,研究費が出ない。基礎研究が大切だということを理解していない。(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,女性)
12	1	1	0 全く確保されていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
13	1	1	0 未だに主流な研究グループが採択者の多くを占めている。多様とは言えない。(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)
14	2	2	0 海外の研究と比べて,多様性が足りないと感じている。(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,男性)
15	2	2	0 選択と集中により,特定研究室に研究費が集中している。私自身も集中して研究費を頂戴している立場なので,コメントしにくい立場であるが,類似の研究に複数の財源から研究費が投入されているケースを目にすると,将来を危惧せずにはいられない。私の場合は課題ごとに異なる物質や戦略を採用しているので,資金が集中しても,リスクは分散できている。しかしながら,アカデミア全体を俯瞰するに,有名研究者の「お家芸」「十八番」に対してあまりにも大きな研究費が集中しすぎている。これは,「環境再生」と「省資源」「カーボンニュートラル」など,関連する事象に対し異なる名目で研究費が設定されたことの弊害と感じている。30年後に日本オリジナルの独創的な研究がどの程度生き残っているか,心配でならない。(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)
16	1	1	0 多様性は全くなくなってしまったね。意味なく集中しすぎが多くないですか?(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)
17	1	1	0 学術的価値よりも,応用性,産業貢献,社会貢献の方がはるかに評価されるようになった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	1	0 分子生物学の勃興していた時期とは異なり,今は新学術領域やJST/AMEDのトップダウン型で特定の分野に集中的に資金を投下する時代ではないと思う。より分散して,研究の多様性の中から新しい芽が出てくることを期待すべき。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
19	2	2	0 基礎研究の多様性の確保については,非常に大きな問題だと感じている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	2	0 いわゆる外部資金(競争的資金)の額が大きかったり,その獲得が評価されるので,どうしてもそれらが定めている方向性に左右される。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	3	0 基礎研究の多様性を確保するための国の施策は不十分で,一向に改善されていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	2	2	0 特に複数分野にまたがる探索的・先導的なシーズ研究・研究領域を判断(審査)できる人材が育っていないため,結果的に,研究の機会が損なわれているのではないかと。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	1	1	0 政策課題の研究が多く,自由な発想を阻害している(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	2	2	0 金にならない基礎研究は人気なく減少している感あり(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
25	2	2	0 問2-01の理由と同様の理由から,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)
26	4	4	0 他の先進国に比べるとYES.しかしそれが戦略的競争的研究の立ち遅れにつながっている面もある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
27	4	4	0 いまだに流行に流される傾向がある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
28	1	1	0 基礎から出口に向かうほど研究費が余計に掛かることが企業の常識である。大学の研究を出口よりに誘導するためには,研究費総額を大幅に増やす必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
29	3	3	0 今後さらに広く発展させることが望ましいと感じております。基礎研究の多様性は若い研究者の育成にかかっていると感じます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
30	3	2	-1 産業に直結しない研究に対する風当たりが強くなっている。(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,男性)
31	3	2	-1 基礎研究の研究費申請であっても,応用に結び付けた課題にすることを求める風潮があるため。(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)

32	4	3	-1	「10兆円ファンド」や「スタートアップの奨励」など、近い将来に事業化できる研究が奨励される傾向が強くなっているように感じている。(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)
33	2	1	-1	指定国立大学制度といい、全く逆方向(マイナーな基礎科学研究=将来大きく育つ可能性のある芽を絶滅させる方向)に進んでいると感じる。(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)
34	2	1	-1	すぐに応用に結び付く研究に資金などが優先的に措置される傾向が高い。(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,女性)
35	4	3	-1	競争的資金が一部に集中しすぎている。(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)
36	4	3	-1	基礎研究の数自体が減っている気がする。科研費も応用研究が通りやすいところがあるのも一因だと思う。(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	5	4	-1	論文至上主義が加速していると思う。(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)
38	4	3	-1	研究費だけでなく研究者が研究に集中する時間が不足しており、他者が目を向けられないような研究に取り組みなくなっている。(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)
39	3	2	-1	個々人の研究の自由は保たれているが、若手研究者の数が減っている。結果として、古典的かつ基礎的な研究の縮小が目立ち、分野全体の多様性は衰退傾向にある。(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)
40	2	1	-1	諸々研究費の不足や雇用の不安定さから、皆、論文になりそうな守った研究課題になりがちで、同じような研究をするようになった気がする。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
41	3	2	-1	研究にどのようなゴールを求めるのか、各自設定したゴールが重要だという認識が国にあるのかかわりにくい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
42	4	3	-1	さらに業績偏重主義が進んでいる気がする。(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)
43	3	2	-1	日本の基盤研究は最近劣化が進みつつあるということを感じている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
44	3	2	-1	短期的な成果が求められるため、独創性は低くなっているように感じる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
45	3	2	-1	競争的資金への依存度が高い状況が続いており、社会課題に応じるための研究開発への選択と集中によって内発的な動機に基づく研究の予算の獲得はより厳しくなってきたり、一定の方向に対する指向性から多様性は減少していると思われる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	2	1	-1	データ解析やAIなど現在または数年で利益を上げる可能性の高い研究ばかりに流ざるを得ない状況であると感じる(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
47	3	2	-1	経年的に質的变化している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	出口重視の研究を誘導しすぎている。基礎研究の多様性を確保するために、テーマを指定しない研究費を措置することが望ましい(例えば、一定額を学長の裁量に任す基礎研究予算などの措置)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	基礎研究への研究費支援が乏しいと感じている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	現在の研究活動への予算は、目先の研究に重点をおいた形となっており、基礎研究を行う研究者には研究費が行きわたっていない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
51	3	2	-1	社会実装などすぐに役立つことを求めるような公募が増えており、基礎研究がやりにくくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
52	2	1	-1	文部科学省の基礎研究に関する施策はとするとコンサルタントや投資家が目指すような将来的な方向に厚くなっており、既存産業を支えているような技術の基礎研究には予算や大学内のポジションも得られにくくなっている。ドイツの場合はフランクホフナーのように産業技術の基礎検討にも多様性が広がっている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	多様性を重んじる評価システムが必要。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	基盤的経費の削減により多様性が失われつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
55	2	1	-1	さらに退行している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
56	3	2	-1	施設や設備の高騰化に研究助成が追いついていないため、定年退職者の不補充で補うことになり、研究力維持が困難になっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
57	3	2	-1	研究費配分、ポストがプロジェクト型となり、多様性を失わせる方向に向かっている。また研究プロジェクトを企画立案する側が高齢化しており、若手の自由な発想から事業計画が必ずしも策定されているわけではない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
58	4	3	-1	一見無駄と思われるような、独特な研究を志す研究者を大学に残すことができるシステムを考えるべきだと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
59	3	2	-1	基礎的な研究に対しての支援策は減少してきていると思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
60	5	3	-2	大抵、同じ研究者が大型研究費に採択されるので、同じような研究内容に予算が集中している気がする。(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)
61	3	1	-2	国の政策に沿った特定テーマへの集中、研究論文の出し易いテーマへの集中が進んでいるように感じる。(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)
62	4	2	-2	流行が重視されていると感じる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
63	4	2	-2	若手のアカデミア離れにより、環境は劣悪になっている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
64	5	3	-2	「役に立たない」研究に対しては、競争的研究費が十分に確保されていないと思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
65	5	1	-4	前回,2と解答すべきところ。新型コロナ対応でさらに問題が露見。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
66	6	1	-5	選択と集中の影響を感じる(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)

Q303. 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。

		2022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 近年			
			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	1.2	22.2	31.5	24.6	13.6	6.3	0.6	33,044	3.0	0.10	1.8	3.1	4.7	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3	
		国研等の自然科学研究者	2.6	18.1	30.7	24.5	16.3	7.8	0.0	6,823	3.3	0.28	2.0	3.3	5.0	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	
		重点プログラム研究者	2.2	25.3	28.2	26.0	12.5	5.5	0.4	800	2.9	0.12	1.6	3.1	4.6	3.3	2.9	-	-	-	-0.4	-	-	-	-	-0.4	
		人文・社会科学系研究者	3.1	17.3	54.1	13.6	5.9	4.8	1.2	2,145	2.6	0.26	1.9	2.6	3.5	2.5	2.6	-	-	-	0.1	-	-	-	-	0.1	
		大学マネジメント層	1.2	12.3	43.0	28.7	11.9	2.9	0.0	244	3.0	0.00	2.1	3.1	4.4	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	
		国研等マネジメント層	3.3	13.3	33.3	31.7	15.0	3.3	0.0	60	3.2	0.00	2.2	3.4	4.7	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	
		企業全体	7.3	29.9	33.7	21.6	4.0	3.4	0.0	4,098	2.2	0.17	1.3	2.5	3.8	2.5	2.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3	
		大企業	6.4	10.3	39.1	34.6	7.7	1.9	0.0	831	3.0	0.13	2.2	3.2	4.3	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	
		中小企業・大学発ベンチャー	7.6	34.9	32.3	18.3	3.1	3.8	0.0	3,267	2.0	0.21	1.1	2.2	3.5	2.3	2.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3	
		俯瞰的な視点を持つ者	2.7	15.5	41.9	27.0	12.2	0.7	0.0	934	2.8	0.14	2.0	3.0	4.3	3.0	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	
	大学グループ	第1グループ	2.0	18.2	32.1	26.8	10.2	10.2	0.4	6,310	3.3	0.20	2.0	3.3	4.8	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	
		第2グループ	0.4	21.3	33.2	22.0	15.3	6.5	1.2	9,116	3.1	0.20	1.8	3.1	4.9	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	
		第3グループ	2.1	25.5	27.9	26.6	14.5	2.9	0.4	8,300	2.8	0.19	1.6	3.1	4.6	3.3	2.8	-	-	-	-0.5	-	-	-	-	-0.5	
		第4グループ	0.6	22.7	32.8	23.9	13.3	6.5	0.2	9,317	3.0	0.21	1.8	3.0	4.7	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3	
		大学部局分野	理学	1.8	17.3	24.3	22.8	18.1	12.3	3.5	4,867	3.9	0.26	2.2	3.9	5.9	3.9	3.9	-	-	-	0.0	-	-	-	-	0.0
			工学・農学	0.4	21.2	33.9	27.6	11.5	5.3	0.2	14,661	2.9	0.14	1.8	3.1	4.5	3.3	2.9	-	-	-	-0.4	-	-	-	-	-0.4
			保健	1.9	25.0	31.6	22.0	14.2	5.3	0.0	13,515	2.8	0.17	1.6	2.9	4.6	3.1	2.8	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3
			臨床	2.2	27.2	21.4	25.3	15.6	8.3	0.0	2,691	3.1	0.34	1.5	3.4	5.0	3.4	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3
職 位	臨床以外	1.8	24.4	34.1	21.2	13.9	4.6	0.0	10,824	2.8	0.10	1.7	2.9	4.5	3.1	2.8	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3		
	教授	0.9	20.9	29.5	26.6	14.2	6.7	1.1	11,534	3.2	0.17	1.9	3.3	4.8	3.5	3.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3		
	准教授	1.0	22.1	29.8	24.6	15.6	6.6	0.3	13,620	3.1	0.17	1.8	3.2	4.8	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2		
	助教	1.9	24.1	37.5	21.8	9.1	5.3	0.3	7,890	2.7	0.17	1.7	2.8	4.2	3.2	2.7	-	-	-	-0.5	-	-	-	-	-0.5		
	性別	男性	0.4	22.5	32.3	24.7	13.2	6.2	0.6	27,830	3.0	0.12	1.8	3.1	4.7	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3	
		女性	5.3	20.4	27.5	23.8	15.5	7.0	0.5	5,214	3.2	0.16	1.9	3.3	5.0	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	
	任期	任期有	2.2	22.1	34.9	23.2	12.2	5.4	0.0	8,820	2.9	0.18	1.8	2.9	4.5	3.2	2.9	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3	
		任期無	0.8	22.2	30.3	25.1	14.1	6.7	0.8	24,223	3.1	0.12	1.8	3.2	4.8	3.4	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-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。

Q303. (意見の変更理由)我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	3	6	3	なぜ前回3にしたのか理由を覚えていないが、明らかに6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)
2	2	4	2	個人的には海外との共同研究で国際的に突出した基礎研究の成果がだせるようになったと自負している(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
3	2	3	1	気候変動に関する政府間パネル第6次評価報告書への貢献などにおいて突出した成果が生み出された。(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)
4	4	5	1	世界をリードできるテーマに関して,競争的獲得資金による支援を受けた研究開発が進みつつあるから。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1	国際的に同等の成果は出ている。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
6	3	4	1	一部の国際競争力の高い学問分野では,優れた研究成果が創出できているように思われます。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	3	1	研究分野によっては国際的にトップレベルの研究者や研究成果が出てきている。しかしながら,絶対数としては限定的な数字である。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	3	1	数という意味では負けているが,コストパフォーマンスという観点からは,改善されつつあるように感じる(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
9	2	3	1	中堅ならびに若手の研究者を中心のその機運は出つつある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
10	1	1	0	近年,日本ではろくな研究をしようしない。ノーベル賞受賞者や物価の高い受賞者を増やそうとしている。これは新しい方向性である。残念ながら,日本が研究者を自由に多方面に研究させていた時に,世界的に有名な研究者,研究者を輩出したのである。先に述べた最近の方向性と経営の問題は,残念ながら日本を長期的な失敗に陥れようとしている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
11	6	6	0	計算機援用証明の分野では,世界トップの研究が行われている。(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,男性)
12	2	2	0	SDGsを背景に,各国で研究戦略目標が設定されるようになり,世界中で似たような研究が溢れかえるようになった。(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)
13	1	1	0	米国などに比べて研究資金が少額であるため,研究規模も小さいため(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,女性)
14	3	3	0	従事者が少ない。国外からの研究者をもっと受け入れるべき。(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)
15	1	1	0	競合する力を持った日本人研究者が,若手の発表を妨害する事がある。非常に残念であり,このような事が続く限り,国際的に突出した研究発表を日本から出することは難しいと感じる。(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)
16	1	1	0	どんどん欧米のコミュニティから日本人研究者が取り残されていっているのを感じる。たとえ良い論文が出ていても,国際認知が足りておらず,海外のネットワークの外で研究している。コロナがそれに拍車をかけた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
17	2	2	0	到底,十分とは言えず,世界レベルからの乖離が進行している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	1	1	0	国内研究者の能力と比較して超一流の研究成果が生み出される機会が低下している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	2	2	0	新しい芽が出にくい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	2	2	0	論文数の減少からみても明らかで,されてい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)
21	3	3	0	研究の種類にもよるので答えずらいです。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
22	3	3	0	基礎研究は悪くない。むしろ戦略的競争的研究は立ち遅れがひどいのでそちらを気にするべきではないか。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
23	4	4	0	日本の国力を考えれば十分頑張っている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
24	2	2	0	米国など海外では,日常の物価指数とは別の研究物価指数を定めて研究費を維持しているが,日本ではほぼ横ばいで推移しており,大型研究で欧米から取り残されることを危惧しています。具体的には,JWSTのメンバーに入っていない(ALMAを通して観測時間を確保できることを期待しています)など,将来を案じています。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
25	1	1	0	情勢の推移により,この質問は今や無意味な質問となったように感じる。研究者に質問するまでもなく,様々な統計データをみれば,突出した成果が出ていないことは明らか。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
26	4	3	-1	実際,日本から生み出されているが,そういう人に限って日陰の身を味わっている。脚光を浴びているのは派手な応用分野ばかり。(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)
27	4	3	-1	基礎研究の研究費申請であっても,応用に結び付けた課題にすることを求める風潮があるため。(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)
28	4	3	-1	目先の成果を気にして,挑戦的(つまり,成功するかわからない)研究に取り組むのは良いと思われない。(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)
29	4	3	-1	Top10%論文や大学ランキングなど落ちています。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
30	3	2	-1	古いアイデアの小さな改良が増えており,国際的に突出したといえるような新しいアイデアは減りつつある。(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,男性)

31	2	1	-1	突出した成果を生むためには、期間の長い研究費と、研究時間の確保が必要。年中新しい予算申請をしなければならない状況では、なかなか生まれない。(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)
32	4	3	-1	アジアだけを見ても中国やシンガポールに負けている(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)
33	2	1	-1	国際的にインパクトのある研究を実施するには人材、時間、設備を同時に確保する必要があり、それには研究費が必要である。しかし日本は研究への資金投入が小さいので、資金力のある欧米や中国に勝るのは難しい。(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,女性)
34	3	2	-1	確実に世界から遅れている感が否めない。(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)
35	5	4	-1	中国の動きに翻弄されている(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
36	5	4	-1	動物生殖分野,生殖工学分野は、実験手技が日本人の気質に合っている印象で、一定数のビックペーパーがあるものと認識される。(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)
37	4	3	-1	研究資金を確保できず、基礎研究が滞っているように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
38	2	1	-1	諸々研究費の不足や雇用の不安定さから、皆、論文になりそうな守った研究課題になりがちで、突出した成果が得られにくくなった印象がある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
39	3	2	-1	国際的な取り組みが低下している(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)
40	3	2	-1	次世代の研究者が十分に活躍できておらず、国際的な研究競争力は年々低下してきていると感じられる。(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)
41	3	2	-1	日本の基礎研究は競争的資金による短期成果偏重により、健全な多様性を欠いている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
42	3	2	-1	徐々に落ちている感じがする。基盤経費削減で仕事量が増えて研究に割ける時間や、やる気が減っているのかもしれない。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
43	2	1	-1	この一年全く生み出されなかったため。(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)
44	2	1	-1	コロナ禍で以前に増して国際交流の機会がなくなり、国際的な意味のある成果が評価されにくくなった印象を受ける。(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)
45	4	3	-1	もっと国際共同研究があってもよいと感じる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
46	2	1	-1	若手のアカデミア離れにより、環境は劣悪になっている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
47	2	1	-1	予算がとりあえず確保され、結果が期待できる範囲の研究課題に収斂してきていることから、突出した研究の成果は期待できない状況になっている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
48	5	4	-1	人手が足りず、運営に時間を取られて十分研究できていない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
49	2	1	-1	国内学会の動向を見ると本当の意味での基礎研究はむしろ縮小傾向にある(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
50	2	1	-1	若手研究者の海外流出・人口減少が続いており、もはや基礎研究で国際的に突出した成果を出すのは不可能だと思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
51	5	4	-1	国際的にみると基礎研究の活力は相対的に低下していると思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
52	2	1	-1	完全に不十分。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
53	3	2	-1	近年の様々なデータから見ると国際的なプレゼンスは低下しているように思う。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
54	2	1	-1	予算やその配分などで悪化している(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
55	4	3	-1	予算の縮小と予算の使用制限が増している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	ハイレベルな発表論文数を比較しても、日本の状況は危機的だと思います。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
57	2	1	-1	基礎研究力は年々低下していると感じている。(国研等マネジメント層,その他,男性)
58	2	1	-1	新型コロナワクチン開発では諸外国の後塵を拝した(大企業の代表等,学長等クラス,)
59	3	2	-1	研究と成果の時間軸を考えると この先は厳しいのではと考える(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
60	5	4	-1	かつての研究力は確実に落ちてきている。優秀な研究者は海外に出ていく。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	劣後していると感じる(大企業の代表等,学長等クラス,)
62	3	2	-1	他国の進歩に比べて弱くなっていると感じるから。(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)
63	5	4	-1	コロナ禍の影響もあり、海外との連携が大きく減っており、国際的な評価が得られにくくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	過去はそのとおり。足元は大きく問題。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	大学・公的研究機関での研究環境が劣化しつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
66	5	4	-1	基礎的な成果は出にくくなっている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
67	4	3	-1	新型コロナ以降、若干外向けのパワーが落ちているようにも感じられます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
68	4	2	-2	新型コロナで余裕が無くなり、基礎研究の軽視がより進んだと感じるし、そのような成果を生み出すための余裕のある社会がない(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)
69	3	1	-2	極めて少なくなったと思います。(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,男性)
70	4	2	-2	分野の特性であるが、日本に特異な食品流通網を研究しているため海外向けにほぼ情報が発信されていない。(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)
71	4	2	-2	私の研究分野においては、国際的に遅れているため。(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)

72	4	2	-2	結果が出やすい研究が注目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,教授、部局長等クラス,男性)
73	3	1	-2	ノーベル賞もある程度でているが,日本人研究者の能力から考えて,非常に不足している.海外で研究すると何倍も素晴らしい研究をするだろう。(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)
74	3	1	-2	国際誌・国際会議での日本のプレゼンスは低下している。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
75	4	1	-3	短いスパンで論文の数を稼ぐことを要求されるため,国際的に価値のある研究内容は得られないと思ったので。(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)

Q304. 我が国の研究の成果はイノベーションに十分につながっていると思いますか。

		2022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	5.1	15.5	34.3	27.3	13.2	4.0	0.6	33,044	3.1	0.09	2.1	3.2	4.6	3.3	3.1	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	国研等の自然科学研究者	3.1	12.1	33.3	27.9	19.6	1.8	2.2	6,823	3.4	0.24	2.3	3.5	5.0	3.6	3.4	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	重点プログラム研究者	1.8	21.6	34.4	22.7	14.7	4.4	0.4	800	2.9	0.11	1.8	3.0	4.6	3.1	2.9	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	人文・社会科学系研究者	19.5	14.2	35.7	15.5	10.4	3.5	1.2	2,145	2.9	0.30	1.9	2.9	4.5	3.0	2.9	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	大学マネジメント層	1.2	7.8	42.6	34.4	12.3	1.6	0.0	244	3.1	0.00	2.3	3.3	4.5	3.2	3.1	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	国研等マネジメント層	0.0	8.3	33.3	41.7	11.7	5.0	0.0	60	3.4	0.00	2.5	3.7	4.7	3.2	3.4	-	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	企業全体	6.5	28.8	38.6	17.0	7.0	1.2	0.8	4,098	2.2	0.17	1.4	2.4	3.6	2.5	2.2	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	大企業	5.1	11.5	42.9	29.5	9.0	1.9	0.0	831	2.9	0.13	2.1	3.1	4.3	3.2	2.9	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	中小企業・大学発ベンチャー	6.9	33.2	37.5	13.8	6.5	1.0	1.0	3,267	2.0	0.21	1.2	2.3	3.3	2.3	2.0	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	俯瞰的な視点を持つ者	5.4	14.2	48.6	22.3	8.8	0.7	0.0	934	2.6	0.13	2.0	2.8	3.9	2.9	2.6	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
大学の自然科学研究者	第1グループ	5.1	14.3	32.6	27.2	15.8	4.2	0.9	6,310	3.3	0.19	2.1	3.4	4.8	3.5	3.3	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第2グループ	5.3	17.6	36.2	26.1	9.0	4.7	1.0	9,116	2.9	0.18	1.9	3.0	4.4	3.2	2.9	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	第3グループ	2.5	18.5	33.5	28.2	12.4	4.3	0.5	8,300	3.0	0.20	2.0	3.2	4.6	3.3	3.0	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	第4グループ	7.3	11.5	34.3	27.7	16.2	2.8	0.2	9,317	3.3	0.19	2.2	3.4	4.8	3.4	3.3	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	理学	8.1	14.5	23.9	23.8	22.2	6.0	1.4	4,867	3.7	0.24	2.3	3.9	5.5	3.6	3.7	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学・農学	2.7	14.1	36.9	31.0	10.3	3.9	1.0	14,661	3.1	0.13	2.1	3.2	4.5	3.4	3.1	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	保健	6.6	17.3	35.2	24.5	13.1	3.3	0.0	13,515	2.9	0.16	2.0	3.1	4.5	3.2	2.9	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	臨床	11.6	12.6	29.1	28.5	13.9	4.3	0.0	2,691	3.3	0.30	2.2	3.5	4.8	3.8	3.3	-	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
	臨床以外	5.4	18.4	36.7	23.5	13.0	3.0	0.0	10,824	2.8	0.10	1.9	3.0	4.5	3.0	2.8	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	教授	2.3	14.2	33.8	31.4	13.4	4.2	0.8	11,534	3.2	0.16	2.2	3.4	4.7	3.4	3.2	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
職位	准教授	4.7	15.7	36.5	23.3	14.5	4.7	0.7	13,620	3.1	0.16	2.0	3.1	4.7	3.2	3.1	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	助教	10.0	17.0	31.3	28.3	10.7	2.4	0.3	7,890	2.9	0.17	2.0	3.2	4.5	3.3	2.9	-	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
性別	男性	4.6	15.5	35.4	27.1	12.8	3.9	0.7	27,830	3.1	0.11	2.1	3.2	4.6	3.3	3.1	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	女性	8.0	15.3	28.6	28.2	15.1	4.2	0.5	5,214	3.3	0.14	2.1	3.5	4.8	3.5	3.3	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
任期	任期有	7.8	14.5	34.4	28.1	12.2	2.3	0.6	8,820	3.0	0.16	2.1	3.2	4.5	3.2	3.0	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	任期無	4.1	15.8	34.3	27.0	13.6	4.6	0.7	24,223	3.1	0.11	2.1	3.2	4.7	3.4	3.1	-	-	-	-	-0.3	-	-	-	-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。

Q304. (意見の変更理由)我が国の研究の成果はイノベーションに十分につながっていると思いますか。

前回	2022	差	
1	3	5	2 なぜ前回3にしたのか理由を覚えていないが、十分にあると思う。(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)
2	2	4	2 研究成果を下にアカデミアが立ち上げたベンチャーの成功確率がなだらかであるが上向いてきている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
3	2	3	1 イノベーション全般が低調で研究機関に頼っている(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
4	2	3	1 イノベーションにはつながりつつあるが,ビジネスには期待するほどつながっていない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	2	1 成功例の多寡は別にして,ベンチャーの創始件数が増加し,ベンチャー創出にチャレンジする学生,研究者は増えていると認識しています。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
6	2	3	1 一部の研究成果は国際的にも通用するものであり,改善しつつある。(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)
7	1	2	1 ムーンショットなど一部では取り組まれている様子(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
8	1	2	1 応用研究へのサポートが少なすぎる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
9	2	3	1 〇〇〇のJ-PARCなど産業界に貢献している領域もあるが,より産業界との連携が必要と思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	3	1 研究成果のレベルが上がる傾向にあることを感じる。これをスマートに橋渡しをする機能も少しずつ良くなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
11	1	1	0 社会問題や産業現場の問題に応える研究の実施や,研究成果の発信と応用を強化するべきだと思う。(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)
12	1	1	0 企業の支援を得て、企業の要求にこたえる研究に時間を割いている。創造的な研究の時間が減っている。(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)
13	3	3	0 分野によりまちまちだと思う。(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)
14	6	6	0 産業動物の生産,生殖補助医療の分野で確実にフィールドで応用されてきた歴史がある。(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)
15	1	1	0 性能改善を評価する文化が根付いており、革新的な研究を評価する文化がない。誰かが既に掲げた問題設定にのみ取り組み、自ら問題設定を掲げて取り組むことに対して理解がされにくい状況であり、イノベーションは創出されにくい環境である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
16	1	1	0 伝統的にお話にならない。特許や産業利用できる題材でも研究者自身がノウハウを持っていないとそこにつながらない。(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)
17	1	1	0 海外技術の模倣という色が強い(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,女性)
18	1	1	0 深刻さを希釈する作用があるイノベーションという言葉すら使わないほうがよい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
19	1	1	0 論文報告でしか成果として認識されないの、イノベーションへの応用にモチベーションを持ちにくい(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)
20	2	2	0 もっと、研究者が、Outputに関する意識を持たなければ、大学の研究の成果がイノベーションにつながらない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
21	4	4	0 応用的研究領域の社会実装力は上がっている。が、一部領域に偏っているかもしれない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	2	0 イノベーションという言葉の意味合いとして,最後の部分は企業が担うのだろうが,そもそも企業が自社で有望な研究を育ててやりきる体力や風土が残っているのか,アカデミアから見ているとわからない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
23	2	2	0 十分な基礎研究を推進することが先決！(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	2	2	0 シーズの深堀はできても,それを社会・生活に展開するための協力体制が十分には作れない。単発の話に終わってしまう。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	2	2	0 自由な発想の基礎研究がもっと必要(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	3	3	0 スタートアップ企業への支援体制の強化が必要。失敗したスタートアップ経験者のノウハウを活かす仕組みが必要。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
27	2	2	0 産学連携含めて 社会実装をより軽く早く進めないとイノベーションにつながらない(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
28	2	2	0 まだまだ少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)
29	2	2	0 イノベーションの基礎的な理解は研究者には全く足りていない。一部の研究者はそのような知識は必要ないと考えている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
30	3	3	0 部分的にはあるので,2寄りの3。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
31	1	1	0 研究の成果はイノベーションは運動していない。理由は社会的インパクトを考慮した研究の目標設定がなされていないため。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
32	3	3	0 成果が少ないのでイノベーションも少ないという意味で3点を付けた。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
33	3	3	0 スタートアップが増える印象で,その点は良いと思うが,イノベーションにつながるかどうかについてはアカデミアだけで変わる問題ではなく,すぐには状況が変わらない印象。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
34	4	3	-1 イノベーションなど基礎研究者に求める方がおかしい。企業で勝手にやればよい。(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)

35	2	1	-1	萌芽的研究,基礎研究,応用がまだわからない研究にとりくむ研究者(特に若手)をじっくり育てることができなくなっており,長期的に日本からの新しいことが生まれなくなるのではという気がする(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)
36	4	3	-1	短期的な成果に繋がりそうな研究に多くの研究費が集まっている印象があるため。(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)
37	3	2	-1	イノベーションに繋がるような研究は少ないと感じる。(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)
38	2	1	-1	我が国の国際的な研究成果の多くは海外の研究成果の後追いであり,むしろそれが奨励される風潮(被引用数による人材評価など)がある。我が国から始まったイノベーションはほとんどなく,望むべくもない。(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)
39	5	4	-1	イノベーションを評価する側にイノベーション感覚がなければ,永遠にイノベーションは生まれない。(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	2	1	-1	トップがそういった大きなビジョンを持っていない。(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)
41	3	2	-1	短絡的にイノベーションを目指すのが故に,大きなイノベーションを起こせなくなっている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
42	2	1	-1	イノベーションを起こすには,基礎研究に対するより一層の支援が必要だと思われるから。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
43	3	2	-1	社会・産業が保守的なままであり,変革をあまり望んでいるように感じられないから。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
44	3	2	-1	世界に後れをとっている(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
45	4	3	-1	大学での基礎研究の成果を社会実装につなげ,イノベーション(社会変革)を起こすためのURAのような人材が,大学に不足しており,思ったように進展していないように思われます。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
46	2	1	-1	特に,出口戦略や社会実装という言葉が先行し,基礎研究を推進するドライビングフォースが不足しているように感じる(大企業の代表等,学長等クラス,)
47	3	2	-1	研究機関ごとの連携,官庁間の連携,企業間の連携が薄い(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
48	5	4	-1	今の国内の環境が続いていては成果も出なくなってきた。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	イノベーションのエコシステムの構築の欧米から依然として遅れており,研究成果が社会実装につながってきていない。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
50	3	2	-1	イノベーションの成果を社会に還元する日本企業の競争力が低下している(大企業の代表等,その他,男性)
51	2	1	-1	多くの資金が国立大学に提供されたが,その成果を数字で追うことができていない(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)
52	5	4	-1	世間の流行について行けていない感が否めない(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)
53	2	1	-1	研究の成果が出ていたとしても,社会実装に繋がっていない,つまりはイノベーション実現に至っていないと判断する(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)
54	2	1	-1	目の前のイノベーションに時間を使いすぎだと思う。すぐに出せる結果ばかり追い求めているような気がする。(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)
55	3	2	-1	海外の研究に押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,助教、研究員クラス,男性)
56	3	2	-1	イノベーションという言葉に弄ばれているような状況(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
57	3	2	-1	ゲームチェンジを図れるようなアイデアを実用化するに至るマインドセットは,各所であまり見られないように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
58	4	3	-1	研究分野によるかと思われます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
59	5	3	-2	つながっているがスピードが遅い。(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	3	1	-2	部署が変わり,イノベーション創出にボトルネックが多く,それを解消するための取り組みがまっさに行われていることを知った。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
61	4	1	-3	上記理由より,誰かの研究をちょっと改良した程度の研究成果しか産まれないと感じるので。(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)

Q305. 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)は、挑戦的な研究の支援や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。

		2022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	5.8	14.2	19.9	23.5	21.1	13.9	1.6	33,044	4.1	0.12	2.4	4.3	6.0	4.3	4.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		国研等の自然科学研究者	4.2	7.5	27.6	26.5	24.4	8.9	0.9	6,823	4.0	0.24	2.7	4.1	5.7	4.3	4.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		重点プログラム研究者	1.1	14.3	19.4	23.8	23.1	15.4	2.9	800	4.3	0.14	2.6	4.4	6.2	4.7	4.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
		人文・社会科学系研究者	7.6	11.9	19.8	11.1	37.1	9.6	2.8	2,145	4.5	0.37	2.6	5.2	6.2	4.4	4.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		大学マネジメント層	0.8	2.9	20.9	34.0	31.6	9.4	0.4	244	4.5	0.00	3.4	4.6	5.9	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		国研等マネジメント層	5.0	5.0	11.7	33.3	31.7	11.7	1.7	60	4.8	0.00	3.7	4.9	6.1	5.1	4.8	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		俯瞰的な視点を持つ者	6.1	6.8	23.0	35.1	20.3	8.1	0.7	934	4.0	0.17	2.9	4.2	5.5	4.3	4.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	6.6	12.1	21.4	22.0	22.1	14.7	1.0	6,310	4.2	0.22	2.5	4.3	6.1	4.2	4.2	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		第2グループ	3.2	18.4	24.0	20.9	21.1	9.8	2.7	9,116	3.7	0.23	2.1	3.8	5.7	3.9	3.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		第3グループ	4.1	12.4	18.9	31.1	19.2	13.8	0.6	8,300	4.1	0.22	2.7	4.2	5.8	4.3	4.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		第4グループ	9.4	13.3	15.7	20.2	22.2	17.4	1.9	9,317	4.4	0.25	2.7	4.7	6.4	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	大学部局分野	理学	5.9	17.0	14.1	23.0	21.1	18.8	0.2	4,867	4.2	0.27	2.4	4.5	6.3	4.2	4.2	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		工学・農学	4.5	15.1	19.9	21.0	23.0	14.4	2.2	14,661	4.2	0.18	2.4	4.3	6.1	4.3	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		保健	7.3	12.3	21.9	26.4	19.1	11.5	1.5	13,515	4.0	0.19	2.5	4.1	5.8	4.3	4.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		臨床	17.1	4.3	19.8	26.9	12.2	19.7	0.0	2,691	4.6	0.43	3.0	4.4	6.5	5.4	4.6	-	-	-	-0.8	-	-	-	-0.8
	職位	臨床以外	4.8	14.3	22.4	26.3	20.8	9.5	1.9	10,824	3.9	0.12	2.4	4.0	5.7	4.0	3.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		教授	4.0	16.2	18.8	22.4	21.3	15.7	1.5	11,534	4.1	0.21	2.4	4.3	6.1	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		准教授	3.0	13.7	20.8	22.9	24.1	13.3	2.2	13,620	4.2	0.18	2.5	4.4	6.1	4.2	4.2	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		助教	13.3	12.3	19.8	26.1	15.8	12.1	0.6	7,890	3.9	0.22	2.5	4.1	5.7	4.4	3.9	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
	性別	男性	5.6	14.9	19.4	23.4	20.8	14.2	1.7	27,830	4.1	0.14	2.4	4.3	6.0	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		女性	7.1	10.8	22.3	23.8	22.9	12.1	0.9	5,214	4.1	0.17	2.6	4.3	5.9	4.3	4.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	任期	任期有	8.9	13.3	17.7	27.7	20.1	10.4	1.8	8,820	4.0	0.20	2.6	4.2	5.8	4.4	4.0	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
		任期無	4.7	14.6	20.7	21.9	21.5	15.1	1.5	24,223	4.1	0.14	2.4	4.3	6.1	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-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。

Q305. (意見の変更理由)資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)は、挑戦的な研究の支援や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	3	5	2	科研費学術変革, JST創発的研究など研究内容に自由度の高い色々なグラントが登場したことは喜ばしい。(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)
2	1	3	2	前回の評価が厳しすぎたかもしれない。資金配分機関は一定の役割を果たしている。問題は、資金の総額が少ないこと、「選択と集中」に頼る傾向が大きいことだが、これは資金配分機関ではなくむしろ政府の基本方針の問題である。(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)
3	1	2	1	挑戦的な研究を支援する研究費は増えていると思う。しかし、研究費によっては詳細な計画書や報告書等、書類が多く、研究の妨げになっている。研究は、計画通り進まないことが多いので、もっと自由に研究したい。(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)
4	2	3	1	真の挑戦的な研究提案は十分評価されていないと思う。国際共同研究強化のための戦略的な資金運用の効果が期待される。(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,男性)
5	1	2	1	採択率がせいぜい3割程度と思うが、研究の活性化を望むのであれば、不採択率が3割程度であるべき。(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)
6	4	5	1	ムーンショット事業など、挑戦的な研究が進みつつある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	3	1	最近は特に戦略的な配分を目指している姿勢が見てとれるため、期待している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	3	4	1	国で進めているアカデミア支援事業の中から社会実装化に繋がりそうな成果やすでに実装化に到達した成果が徐々にではあるが確実に増えてきている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	4	1	自分もJST、AMEDを取得する中で、その特色がわかってきた(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
10	2	3	1	配分機関は機能しているが、全体額が十分ではない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
11	3	4	1	次第にそれぞれの役割や機能が明確になり、周知されてきているものと判断する。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
12	1	1	0	選択と集中に沿って、見事に偏った配分が実現していますね。(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)
13	1	1	0	ポストドクを雇用できる予算が増える必要がある。学生と一緒に研究をやっても学生は教育という観点から先端研究ばかりやるわけにはいかない。(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)
14	4	4	0	機能的に不満はないが、エネルギー問題の重要性は認識しつつも、ややエネルギー分野に偏重しているように感じている。金属資源や水資源等にも配慮してほしい。(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)
15	1	1	0	特定の分野に資金配分が偏っているように感じる。(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,男性)
16	3	3	0	そもそも資金配分機関が多様であり、JSPSはわかるとしても、その他の機関の研究費の種目や目的などを網羅することができず、それを一覧する・案内するプラットフォームもないため、知る人ぞ知るのような感じになっていると思います。(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)
17	1	1	0	研究資金が極端に偏っている。例えば科研費の国際的な第三者審査があれば、研究の選択が新規性や質の高い研究ではなく、出身大学や人物に基づくものであることは間違いないでしょう。今年からNEDOのプロジェクトに参加したのですが、欧米では無料のデータを有料で販売するシステムを作れ、と言われました。日本でもアメリカのプラットフォームから自由にアクセスできるデータを販売する〇〇〇〇〇〇〇〇というプラットフォームを使ってほしいということでした。これは、なんとも悲しいマスカレードでした。オール・プログラム体制で、国際競争のように見えて、中身がまったくない。だから、私は途中でやめました。ヨーロッパ、北アメリカ、オセアニアで仕事をしてきましたが、研究費制度は今までで一番悪いと断言できます。偏見に満ち、人種差別的で、最高の質の研究につながるものではありません。研究者の業績と、研究機関から受けた資金を比較することは、とても興味深いことだと思います。少なくとも私の分野では)良い相関関係は見られないでしょう。(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)
18	1	1	0	長期的な成果の評価がわからない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
19	4	4	0	報告書が必要ない部門があっても良いと思います。(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,男性)
20	2	2	0	開発研究が主となるJSTやAMEDなどの1研究テーマあたりの支援額が桁違いに大きくなることは理解できるが、その利益を享受する産業界や企業への負担をもう少し増やして、将来的にそれらの種となる基礎研究(主にJSPS)に十分な資金を配分するべきであると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
21	4	4	0	JSTはよく頑張っているが全体としてはまだ不十分(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
22	1	1	0	採択された研究者が必ずしも適切とは思えないケースが多い。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
23	3	3	0	なかなか省庁連携の体制とまらない印象。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
24	1	1	0	全般的に予算規模の縮小傾向に歯止めがかかっていない印象。JSPS学術変革(旧新学術)、JST-CRESTは特にそう感じる。科研費は、どうせ採択されても申請額から3割程度減額するのだから、初めから申請可能上限額を真の額で公募するべき。公募要項に掲載されている額はJSPSの自己満足ではないか? 実際はそんな額は誰にも配分されていない。基盤研究費の額が小さいので、年中、財団の助成金の申請と報告を並行して研究する必要がある。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
25	1	1	0	実質的に研究に精通している方に予算が行き渡らず、政治的な方に予算が集まる傾向にあると感じます。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
26	1	1	0	予算管理のための管理以上のことは出来ていない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	2	2	0	JSPSに関しては挑戦的研究などで成果が出るかわからない研究に対しても支援を行っていると思うが、他の機関が主催する競争的資金は、トップダウン型の研究が中心のため、研究者自身が挑戦的な研究に挑む、という点ではあまり支援につながっていないように思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
28	2	2	0	基盤研究を着実に支えているJSPSの貢献は大きい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

29	1	1	0	過剰な資金の使用制限/綿密すぎる評価体制が問題. 米国・シンガポール等の競争的資金の場合, 事後評価に時間をかけていない。(俯瞰的な視点を持つ者, 学長等クラス, 女性)
30	3	3	0	研究責任者によるかもしれません(俯瞰的な視点を持つ者, 教授、部局長等クラス, 男性)
31	4	4	0	研究テーマ, 機関, 分野別の発展などある程度の配慮はなされていると感じます。(俯瞰的な視点を持つ者, 教授、部局長等クラス, 女性)
32	3	2	-1	一部ではあるが, 義務である結果報告の頻度が高すぎて, じっくり時間をかけた研究がしづらいのではないかと。(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)
33	5	4	-1	最近, 短期的な成果を求める傾向が強い。「JSTのNEDO化」というフレーズも頻繁に耳にする。(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)
34	4	3	-1	新型コロナウイルスの流行に関連する研究支援は効率的なものであるとはいえない。(大学現場研究者・自然科学, 第2G, 保健, 教授、部局長等クラス, 男性)
35	2	1	-1	AMEDなどは, 評価者のコメントが不十分で, 今回の応募に役立たない場合が多いと思います。(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)
36	2	1	-1	JSPSとAMEDはそれぞれの機能が理解できるが, JSTとNEDOは役割が良くわからない。(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)
37	4	3	-1	感覚的なものであるが, 審査員が短期的成果を求める傾向が強くなっている印象を受ける(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)
38	3	2	-1	資金配分機関はその役目を十分に果たしていると考えるが, その仕組みが「選択と集中」を基礎としていることを危惧している。(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)
39	2	1	-1	集中が過ぎる。(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)
40	3	2	-1	いろいろな理由があると思うが, 結果的に一部の機関に研究費が集中しつつある印象。(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)
41	2	1	-1	特定の研究者に過度に配分されており, 公平さが感じられない(大学現場研究者・自然科学, 第4G, 保健, 教授、部局長等クラス, 男性)
42	4	3	-1	手続きが煩雑である(大学現場研究者・自然科学, 第4G, 保健, 教授、部局長等クラス, 女性)
43	4	3	-1	JSTも, もう少し応用に関する部分でしっかり資金配分を行わなければ, 先端分野でどんどん負けていく気がする。(重点プログラム研究者, 教授、部局長等クラス, 男性)
44	5	4	-1	全てが社会実装を意識させる方向にあると感じる(重点プログラム研究者, 教授、部局長等クラス, 男性)
45	2	1	-1	AMEDは, 申請書, 報告書, 会議の準備に要する時間が過多で, 研究時間の侵食が著しいです。AMEDは特に会議の頻度と報告書の頻度と分量を減らすべきです。JSPSの科研費の制度が一番素晴らしいです。理由は, 自由な研究を行えることと, 申請書や報告書の量が適量だからです。10兆円ファンドの運用益は, 科研費の充足率(とそれに伴う総額)を上げるのに用いるのが, 長期的に日本の研究力の相対的低下を防ぐ上で一番効果的だと思います。(重点プログラム研究者, 准教授、主任研究員クラス, 男性)
46	4	3	-1	それぞれの機関がそれぞれの役割に従順になりすぎた結果, 分野横断的な取り組みに対しての自由度が下がってしまっている気がする(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	書類や細かな研究進捗報告が増え, 複数の予算を取ると, 1年中振り回されている印象。肝心の研究時間が減少している。(重点プログラム研究者, 准教授、主任研究員クラス, 男性)
48	3	2	-1	役割に応じた縦割り部分の活動のみではイノベーションは起こらず, 役割を越えた連携・共通分野の開拓が必要である。(重点プログラム研究者, 准教授、主任研究員クラス, 男性)
49	2	1	-1	創発とさきがけに重複制限をかけるのはおかしい。重複制限があるために, 特にバイオ系基礎の若手研究者が独立するのに必要な資金を集めにくく, 高いハードルの一因となっている。(重点プログラム研究者, 助教、研究員クラス, 男性)
50	4	3	-1	基礎研究への支援が少ない。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
51	3	2	-1	短期的な産業ニーズ, 流行的な技術ニーズへの資金の集中に対して, 探索的・先導的なシーズを育てる仕組み&機運が不十分。シーズの深堀はできても, それを社会・生活に展開するための協力体制が十分には作れない。単発の話に終わってしまう。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
52	2	1	-1	細分化されており, 不十分(大学マネジメント層, 学長等クラス, 女性)
53	5	4	-1	それぞれのagencyは工夫をしていると思うが, 連携が見えにくい。(大学マネジメント層, 教授、部局長等クラス, 男性)
54	4	3	-1	政府の方針を受けて予算が決まるため, 仕方がない部分もあると思うが, 似たような分野や世代に資源が集中しすぎるくらいがあるように感じる。(大学マネジメント層, 教授、部局長等クラス, 女性)
55	2	1	-1	トップダウンの大型で応用中心の研究費が増える一方で, 経常的な基礎研究は光熱水費などの高騰で急減している。(国研等マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
56	4	3	-1	同じテーマで基礎的な部分と応用で複数出せる分野と基礎科学だけにJSPSのみでは機会が違って見える。(国研等マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
57	5	4	-1	競争的資金のビッグデータの機械学習などによる分析が必要。(俯瞰的な視点を持つ者, 学長等クラス, 男性)
58	2	1	-1	世界と戦うためには, そもそも研究費の総額が少なすぎる。(俯瞰的な視点を持つ者, 教授、部局長等クラス, 男性)
59	3	2	-1	資金配分機関は概して反応が遅く, 理にかなっていないこともマニュアル通りの反応しかしないことをここ数年経験している。これは挑戦的な研究の支援を果たしているというのとは逆方向の流れであるように思える。(俯瞰的な視点を持つ者, 教授、部局長等クラス, 女性)
60	3	2	-1	挑戦的な研究を支援するのは基盤的な経費財源の安定化だと考えられるが, それについては変化を感じない(俯瞰的な視点を持つ者, 教授、部局長等クラス, 女性)
61	3	2	-1	課題の優先度の付け方, 重複など気になる点があるから。(俯瞰的な視点を持つ者, 教授、部局長等クラス, 女性)
62	4	3	-1	プロジェクト方式でない予算の付け方を検討すべき。(俯瞰的な視点を持つ者, その他, 男性)

63	4	2	-2	特定の研究者が複数回採択されている。広く分配されて欲しい。(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)
64	5	3	-2	省庁間の軋轢を意識せずに効率的な資金利用・成果配分が行えるとなおよい。(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)
65	3	1	-2	特定の大学に偏りすぎているのではないか？(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)
66	4	2	-2	採用プロセスのその公正性を研究者に認識させる必要がある。(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)
67	3	1	-2	基礎研究よりも現場直結する研究分野を採用して欲しい(ある程度のアカデミックさは必要ではあるが)(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,女性)
68	4	2	-2	資金配分が役割に応じた機能が果たされるようになっていく一方で,研究の自由度は狭まっていると考えられる。例:非常に具体的なテーマおよび社会実装が要求される。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
69	4	2	-2	学術研究としては開発研究と分類され,開発研究としては学術研究と見なされることが多いため(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
70	3	1	-2	大型プロジェクト審査において,市場創出というより,現在市場が考えられるかといった点が問われる場合が多く,先導的な研究が難しい。(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)
71	5	3	-2	実際に配分機関でのtaskにかかわり,内部政策課題での漫然として繰り返しが続いていることがわかった。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
72	4	2	-2	日本の産業を支えるような,地味な研究分野にも十分な資金配分をして日本の競争力を維持していく必要がある。あまりに挑戦的な夢のようなところに資金配分をしたがっているように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
73	5	3	-2	部分的にはその通り.PO等の資質に大きく異存。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
74	5	2	-3	研究期間を少なくとも5年以上にして欲しい。5年未満のプロジェクトだと成果に繋げることが難しい。(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,男性)

Q306. 実力ある中堅以上の研究者が安定的かつ十分に研究費を確保できるための取組は十分に行われていると思いますか。

		2022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	2.0	22.8	29.9	24.1	13.8	6.6	0.9	33,044	3.1	0.11	1.8	3.1	4.8	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		国研等の自然科学研究者	4.1	12.5	35.9	23.1	21.0	3.4	0.0	6,823	3.3	0.22	2.2	3.3	5.0	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		重点プログラム研究者	2.2	21.6	24.9	27.5	16.1	7.0	0.7	800	3.3	0.12	1.9	3.5	5.0	3.5	3.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		人文・社会科学系研究者	0.8	18.4	23.1	15.2	25.2	13.9	3.5	2,145	4.1	0.38	2.1	4.2	6.2	4.1	4.1	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	1.2	6.1	39.8	32.0	16.4	4.5	0.0	244	3.5	0.00	2.4	3.5	4.8	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		国研等マネジメント層	3.3	10.0	16.7	41.7	23.3	5.0	0.0	60	3.9	0.00	3.1	4.2	5.3	3.9	3.9	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第1グループ	2.9	22.4	27.8	23.1	13.2	8.7	1.9	6,310	3.3	0.22	1.8	3.2	5.0	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		第2グループ	2.3	28.2	32.4	18.2	12.7	5.4	0.8	9,116	2.7	0.21	1.4	2.7	4.5	3.1	2.7	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
		第3グループ	1.2	21.0	30.1	30.4	11.6	5.1	0.6	8,300	3.0	0.20	1.9	3.2	4.6	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	大学部局分野	第4グループ	1.8	19.4	28.6	24.9	17.1	7.7	0.6	9,317	3.3	0.22	2.0	3.4	5.1	3.6	3.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		理学	1.6	27.6	27.9	20.3	14.2	8.4	0.0	4,867	2.9	0.24	1.5	3.0	4.8	3.4	2.9	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
		工学・農学	1.9	19.2	27.5	25.8	16.2	8.3	1.2	14,661	3.4	0.16	2.0	3.5	5.1	3.7	3.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		保健	2.3	25.0	33.1	23.6	11.0	4.1	0.9	13,515	2.7	0.17	1.6	2.9	4.4	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
職位	臨床	1.9	25.2	15.4	34.5	17.2	5.9	0.0	2,691	3.2	0.32	1.6	3.7	4.9	4.2	3.2	-	-	-	-1.0	-	-	-	-1.0	
	臨床以外	2.4	25.0	37.5	20.9	9.5	3.6	1.1	10,824	2.6	0.11	1.6	2.7	4.2	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	教授	1.1	19.9	31.2	26.7	13.6	7.5	0.0	11,534	3.1	0.17	1.9	3.2	4.8	3.4	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
	准教授	2.8	27.2	27.5	21.4	14.5	6.3	0.4	13,620	2.9	0.17	1.5	3.0	4.8	3.2	2.9	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
性別	助教	2.0	19.5	31.9	24.9	12.7	5.7	3.2	7,890	3.2	0.22	1.9	3.2	4.8	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	男性	1.4	23.5	30.7	24.1	12.9	6.7	0.8	27,830	3.0	0.12	1.7	3.1	4.7	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
任期	女性	5.3	19.3	25.4	24.2	18.3	6.1	1.5	5,214	3.4	0.17	2.0	3.5	5.2	3.6	3.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	任期有	2.0	23.7	27.6	28.5	13.9	3.0	1.3	8,820	3.0	0.18	1.7	3.2	4.6	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
任期無	2.0	22.5	30.7	22.5	13.7	7.9	0.8	24,223	3.1	0.13	1.8	3.1	4.8	3.4	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-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。

Q306. (意見の変更理由)実力ある中堅以上の研究者が安定的かつ十分に研究費を確保できるための取組は十分に行われていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	2	1	十分な研究費は確保可能だが安定的ではない。長期間支給される経費は競争率が高い。(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)
2	3	4	1	十分に確保できているとは言えないが、実力者は安定的に研究費を確保しているため(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)
3	1	2	1	JST創発事業が非常に活発化してきたから(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	3	1	若手Sと若手Aが廃止された分くらいは、JST創発がカバーできるようになってきたかもしれない。しかし学生雇用経費を多く含んでいるので、大胆な設備投資をできるほどの予算規模ではない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
5	2	3	1	実力がある方は研究費を確保していると感じている。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
6	2	3	1	科研費等に改善が見られる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	1	1	0	年中予算申請をしていなければならない状況は改善されていない。(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)
8	1	1	0	若手研究者に分配されている分,チャンスが減っている印象がある。(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)
9	1	1	0	中堅以上の研究者の方が学内業務が多い(入試や広報など)し,大きい額の研究費をとっても,パイアウト制度が浸透していないので,研究費獲得のために使える時間が少ないと言う逆の状況である。(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)
10	1	1	0	大学では経営悪化で人手が足りず,研究以外の諸業務が多くなってきている。研究費の申請には時間がかかり,そうしたことができていくってきている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
11	1	1	0	人件費は含まれているのか,含まれないと独自のチームを作るのは難しい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	2	0	日本において,研究者の安定した雇用と研究環境の整備は喫緊の課題である。(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)
13	1	1	0	中堅の研究者が安定的かつ十分な研究費を獲得するためには,権力を持った研究者によるバックアップや配慮が必要(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	1	1	0	若手ばかりが優遇されるのは問題。研究室を主催する立場の人に研究費をあてるべき。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
15	1	1	0	一部の研究者・グループ・研究テーマに,過度に資金が集中しているように思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
16	2	2	0	若手に対する支援は良くなりつつあるが,中堅が取り残されている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	3	3	0	分野による偏りが増加してきているのではないか？(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	2	1	-1	選択と集中に方向を合わせればなんとかなるが,その分,基礎は衰えている。(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)
19	3	2	-1	研究費獲得の機会はあるが,安定的ではないと感じる。(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,男性)
20	5	4	-1	十分に安定的とはいえない。当たり外れがある。(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)
21	2	1	-1	いわゆる科研費の様なある程度自由に使用できる研究費が限られている。また,ある程度の額の研究費が不採択であった場合のバックアップ体制が全くない。(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)
22	4	3	-1	中堅が獲得できる競争的研究資金は,インフレと消費税のために使用できる額は以前よりどんどん少なくなっており,はっきり言って不足している。(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)
23	2	1	-1	全国的にポジションが減少しているという実感がある。(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)
24	3	2	-1	ある年齢以上になると逆に申請する予算がなくなる。(45歳以上)(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)
25	4	3	-1	継続的に研究費獲得が可能な制度設計が必要。(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)
26	2	1	-1	若手偏重。一部の有名研究者を除けば,現在の中堅以上は十分な研究能力があっても,若手の頃はそれほどもらえず,中堅になると若手偏重の割を食ってやはりもらえない。(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)
27	2	1	-1	ノーベル賞受賞者の大隅先生も講演でお話されていたが,現状中堅以上で獲得できる予算が少なく特定の研究者に偏っている。で,(自分が中堅になったときのことを予想して)かえって若手が将来に対して悲観的になっている。中堅以上にも万遍なく予算を確保させる必要がある。(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)
28	3	2	-1	科研費などは,結局その分野の既存の研究者が審査をするので,すでにその分野で実績のある研究者に偏って配分されており,公募であっても新規参入者にとってハードルが高くなっている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
29	2	1	-1	研究室立上げ時等には,助教の採用や研究費の拡充が行われなければ,失速するのは必然であると感じる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
30	4	3	-1	書類や細かな研究進捗報告が増え,複数の予算を取ると,1年中振り回されている印象。肝心の研究時間が減少している。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
31	5	4	-1	皆,安定した研究費がほしいとは思っていながらも不安があるので,基盤研究(C)に流れるのだと思います。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)

32	5	4	-1	研究者が自由に使える一般研究費が減少している。過度な選択と集中になっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
33	2	1	-1	特に40代後半から50代の教室主宰者がポストクや特任教員を数年単位で雇用できる研究費を獲得するのは非常に難しいという認識である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
34	3	2	-1	中堅以上の研究者の研究費について,成果・能力に応じた傾斜ではなく,2極化が進んでいる。特に地方大学に所属する有能な研究者が活躍できる取り組みが十分とはいえない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,)
35	4	2	-2	大学の状況のみを考えると,入試の多様化や学生の個性に合わせた教育の多様化に対応していると,研究の構想を練り,申請書を準備するための十分な時間がとりにくくなっている。(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,女性)
36	5	3	-2	ここ近年の周りの研究者の状況を見ると,安定的に(持続的に)研究費を確保するのは困難であると感じたため。(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)
37	3	1	-2	採用年数が経過するにつれ研究以外の学内業務が増えていく(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,女性)
38	6	4	-2	実力ある中堅以上の研究者の中でも,さらに時流にのった研究をしている一部の研究者のみへの資金の偏りが見られる。(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	3	1	-2	一部の研究代表者に研究資金が集中し過ぎており,研究費配分の最適化を検討すべきと考える。(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)
40	5	3	-2	短期で成果を出さないと研究費を確保できないので,安定的とは言えない(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
41	4	2	-2	若手の支援は手厚くなった分,中堅の予算獲得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)
42	5	1	-4	〇〇での雇用問題は他人事ではない。(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,女性)
43	6	1	-5	「実力ある」中堅以上の研究者の判断が適当になされていないように感じます。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

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

		2022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	1.7	19.0	25.0	26.0	18.3	9.3	0.8	33,044	3.5	0.11	2.0	3.7	5.3	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	1
		国研等の自然科学研究者	3.2	19.0	37.1	20.5	12.3	6.7	1.1	6,823	3.1	0.27	1.9	3.0	4.7	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	2
		重点プログラム研究者	1.8	23.1	30.8	25.3	12.5	5.1	1.5	800	3.0	0.12	1.7	3.1	4.6	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	3
		人文・社会科学系研究者	0.9	19.5	31.2	14.8	19.3	13.0	1.5	2,145	3.6	0.39	2.0	3.3	5.8	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	4
		大学マネジメント層	1.6	8.2	37.3	31.1	19.3	2.5	0.0	244	3.4	0.00	2.4	3.5	4.8	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	5
		国研等マネジメント層	1.7	6.7	26.7	31.7	28.3	5.0	0.0	60	4.0	0.00	2.8	4.2	5.5	3.8	4.0	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2	6
	大学部局分野	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
		第1グループ	3.0	21.1	28.0	31.0	9.6	6.5	0.8	6,310	3.1	0.18	1.9	3.3	4.6	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	11
		第2グループ	2.2	24.9	29.8	19.2	16.5	7.5	0.1	9,116	3.0	0.20	1.6	3.0	5.0	3.4	3.0	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4	12
大学 の 自然 科学 研究者	第3グループ	1.2	15.7	25.2	29.8	19.6	8.0	0.6	8,300	3.6	0.21	2.3	3.8	5.3	3.8	3.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	13	
	第4グループ	0.7	14.7	18.3	25.8	24.9	14.0	1.6	9,317	4.2	0.25	2.6	4.4	6.1	4.2	4.2	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	14	
	理学	1.5	19.2	27.5	26.1	16.5	8.2	1.1	4,867	3.4	0.23	2.0	3.5	5.1	3.6	3.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	15	
	工学・農学	1.1	17.6	24.4	25.5	17.9	13.0	0.7	14,661	3.7	0.16	2.2	3.8	5.6	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	16	
	保健	2.4	20.4	24.9	26.5	19.4	5.6	0.8	13,515	3.3	0.18	1.9	3.6	5.1	3.5	3.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	17	
	臨床	1.5	10.9	11.3	33.0	31.6	7.7	3.9	2,691	4.5	0.33	3.5	4.7	6.0	4.4	4.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1	18	
	臨床以外	2.6	22.8	28.3	24.8	16.4	5.1	0.0	10,824	3.0	0.11	1.8	3.2	4.8	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	19	
	教員	0.3	20.4	26.9	22.4	17.9	12.2	0.0	11,534	3.5	0.19	1.9	3.5	5.5	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	20	
	准教授	1.7	17.4	25.8	27.8	18.0	7.8	1.5	13,620	3.5	0.17	2.1	3.7	5.3	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	21	
	助教	3.7	19.6	21.1	28.1	19.5	7.5	0.6	7,890	3.5	0.22	2.0	3.8	5.3	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	22	
性別	男性	1.1	19.7	24.7	25.7	18.4	9.5	0.9	27,830	3.5	0.13	2.0	3.7	5.4	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	23	
	女性	4.7	14.9	27.0	27.1	18.0	8.0	0.3	5,214	3.5	0.15	2.2	3.7	5.2	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	24	
	任期有	2.5	18.6	23.8	32.9	16.1	5.5	0.6	8,820	3.3	0.17	2.1	3.7	4.9	3.5	3.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	25	
	任期無	1.4	19.1	25.5	23.4	19.1	10.7	0.8	24,223	3.6	0.14	2.0	3.7	5.5	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	26	

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

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

	前回	2022	差	
1	3	5	2	JSPSについてはかなり柔軟になった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	3	1	若干の改善が見られる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
3	3	4	1	10年間という長めの研究期間が設定された課題が出始めてきているから。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
4	3	4	1	創発には大分助けられています。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
5	2	3	1	良くなりつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
6	1	2	1	使い方の多様性について改善されつつあると考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	3	4	1	改善してきていると思う。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	1	1	0	研究費の期間(3年程度)は短い(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)
9	1	1	0	ポスドクを雇用できる予算が増える必要がある。学生と一緒に研究をやっても学生は教育という観点から先端研究ばかりやるわけにはいかない。(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)
10	1	1	0	机が買えない(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
11	2	2	0	採択されても充足率が低いと研究の規模(つまり国際競争力)を低下して実施せざるを得ないのは問題。(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)
12	2	2	0	実際に受け取る科研費の金額が,申請書記載の額より大幅に減らされており,課題遂行が難しいこともある。極力,減額しないでいただきたい。(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)
13	1	1	0	予算を確保して頂いているとは思いますが,ただ,予算を執行する際の事務手続きが煩雑すぎて,その処理に研究者が時間を取られているように思います。税金なので正しく使用するためのルール上,仕方が無いかもしれませんがもう少し工夫できるのではないのでしょうか。デジタル化で。(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)
14	2	2	0	省庁間の軋轢を意識せずに効率的な資金利用・成果配分が行えるとなおよい。(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)
15	4	4	0	金額は最先端の分析機器の値段を考えると、とても十分とは言えない(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)
16	1	1	0	科研費は,コロナ禍の影響による期間延長等,柔軟な対応をしてくれていると感じる。しかし,コロナ禍で子育て中の研究者が予定通り進められない状況に対し,配慮が全くない研究費があり,苦慮している。(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)
17	2	2	0	継続性が担保されないのが残念。(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)
18	1	1	0	政府の公募型研究費は利用のしやすさにおいて柔軟性に乏しいと感じる(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)
19	4	4	0	研究費の個人的流用は厳に慎むべきであるが,一方で海外研究者などをもてなす際の経費使用のしづらさはある。例:移動にレンタカーの使用がしづらい(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)
20	2	2	0	「目的」「方法」設定型の公募が増えているので、業界のメインストリームに乗らない独創的なアプローチや、即応性がない基礎研究が進めにくいと感じている。ただし、基礎研究でも視点を変えれば応募できるケースもあるので(例:新反応の開発→ブラ分解技術)、全くもって研究応募ができないというわけではない。課題は、このような柔軟な発想転換ができない科学者側が多いことであろう。(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)
21	2	2	0	科研でパイアウトが導入されたことは評価したい(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)
22	1	1	0	基盤Bの繰越ができず,使用しにくい(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)
23	1	1	0	KAKENHIでは,申請書に記載した金額から採択されてもかなり減額されており,研究者のやる気が落ちます。間接費もいらなと思います。(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,男性)
24	4	4	0	JSPSは,簡便な手続きで研究期間の延長を認めるなど柔軟な対応ができているように思う。研究資材の価格高騰が続いているにもかかわらず,研究費の配分額は変わっておらず,同額の研究費でできる研究規模が小さくなってきているように感じる。研究資材の多くは輸入品が多いため,為替や世界的な物価上昇に合わせた研究費の配分額の変更を望む。(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)
25	1	1	0	期間終了後の機器のメンテナンス等がほたらかし,高額な装置を使うための継続的な基金があってもいいのでは。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
26	2	2	0	一時期よりもマイクロマネジメント化が進行している(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
27	2	2	0	JST創発をはじめとして,期間が確保されるようにはなってきたと思う。学術変革A,Bは,申請に非常に労力を要し,採択率が非常に低い割には,一人当たりの配分額が少ない。廃止された若手Aの代わりと言われていた基盤Bは,かなり若手Aより予算規模が小さい。基盤研究は,ほぼ全員が採択時に3割減額されており,公募要項に書かれている額を信じて計画書を書いた人は,計画通りに研究遂行することが難しい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
28	1	1	0	創発的研究支援事業は期間が7年間で素晴らしいです。他の研究費は,期間が短すぎます。2-4年では,安心して重要かつ挑戦的な研究に取り組みません。安定財源(運営費交付金)が削減されている以上,競争的資金を長期化しないと,真にインパクトのある研究はかなり行いにくいです。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
29	2	2	0	わかりにくい。政府の都合が優先され,金額,柔軟性,期間のすべてが十分とは言えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
30	4	4	0	少しずつ良くなっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	3	3	0	公募型研究課題は充実してきているが,課題を達成するために必要な研究資金は必ずしも適切ではなく,少ない資金で多くの成果が期待される傾向にある。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

32	5	4	-1	予算規模の大きな枠が限られている。(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)
33	4	3	-1	今年度,科研費の応募時期が前倒しとなり,応募できなかった研究費があった。物価上昇や円高の影響が考慮されていないと感じるようになった。(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)
34	3	2	-1	物価が上がっており,RAなどの賃金を確保する観点から金額が不十分。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
35	2	1	-1	研究の進捗にあわせた,ある程度自由度の高い研究費があっても良いと思われる。(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)
36	4	3	-1	5年程度の長い期間が確保されていることが望ましい。(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)
37	2	1	-1	試薬の販売価格の上昇は止まらないにもかかわらず,配分金は抑えられているので,その分は増額してほしい。(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)
38	2	1	-1	どうしようもないことですが,円安や物価高の影響で,海外渡航を行うことが現状予算では厳しくなっているように感じます(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,男性)
39	4	3	-1	科研費申請期間がどんどん前にずれてきて,今年は前期成績をまとめる期間と重なり,業務過多になった。時期は確定してほしい。(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)
40	3	2	-1	実験系研究者にとって,基盤Cの予算上限が低いと感じる。(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)
41	5	4	-1	研究不正をする方が一番悪いのですが,研究費を取得すると研究以上に事務作業が膨大になりつつある。政府というより大学側運営(事務側)の問題もあると思うが,それらの仕事をサポートしてもらえない小規模な大学では,研究より事務作業が増えることによる不安で,科研応募を見送ったり,申請をしない研究者も出てきている。(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)
42	2	1	-1	減少傾向(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	4	3	-1	充足率が低いと,研究計画通りの実施が難しい場合が生じる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
44	4	3	-1	JSPSの委託事業は執行に細かい条件が多い。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
45	3	2	-1	若手研究者を雇用しようとしても,金額が少ないため難しい。また,大学ごとに使用ルール等が異なるため,不合理な事務作業が発生していると思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	4	3	-1	用途変更が容易でないプログラムが増してきているように思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
47	4	3	-1	科研費の基金化,間接費の仕組みなど,政府レベルでの改善は感じられるが,私立大学の法人組織にはその趣旨が伝わっていない。従って,現場では,柔軟に執行しがたい場合がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	省庁にもよるが,使途の制限,手続きの複雑さにより,柔軟に使用可能とは言い難い。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
49	4	3	-1	年度途中の支給で十分に執行できない懸念のある研究費もある(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	4	2	-2	消耗品費や人件費が上がっている上に,論文購読料や実験室使用料にも個人の研究費を割く流れがあるので,科研費等の公募型研究費の金額も見直してほしい(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,女性)
51	5	3	-2	基盤研究Cなどは金額が低く,研究の全てを賄うことはできない,と感じるようになったことから。(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)
52	4	2	-2	事務手続きが負担に感じる(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
53	3	1	-2	研究費分配先の理由や公平性の理由で色々な制限があるのも理解できるが,研究は最初の計画通りいくほうが希なので,もう少し柔軟に対応してほしい。(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)
54	3	1	-2	些細な計画変更のたびに多くの書類作成と手続きが必要であり,研究効率化が考えられていない。(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)
55	3	1	-2	書類や細かな研究進捗報告が増え,複数の予算を取ると,1年中振り回されている印象。肝心の研究時間が減少している。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

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

		2022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	9.3	6.7	14.3	24.6	26.3	12.8	6.0	33,044	4.9	0.12	3.4	5.0	6.4	5.1	4.9	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	国研等の自然科学研究者	12.4	6.9	13.9	24.0	19.3	18.1	5.4	6,823	5.0	0.29	3.4	4.9	6.8	5.0	5.0	-	-	-	-	0.0	-	-	0.0	
	重点プログラム研究者	7.0	9.2	17.2	26.4	20.9	12.5	7.0	800	4.7	0.14	3.0	4.6	6.4	5.0	4.7	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
	人文・社会科学系研究者	8.0	7.3	9.3	23.3	31.6	17.4	3.1	2,145	5.1	0.32	3.8	5.3	6.5	5.2	5.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	大学マネジメント層	4.5	2.9	21.7	36.1	26.6	7.0	1.2	244	4.4	0.00	3.3	4.4	5.7	4.4	4.4	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	
	国研等マネジメント層	3.3	8.3	15.0	35.0	26.7	8.3	3.3	60	4.4	0.00	3.4	4.5	5.9	4.3	4.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1	
	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	10.5	9.8	13.5	20.4	29.0	12.8	4.1	6,310	4.8	0.23	3.2	5.1	6.3	5.0	4.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	第2グループ	13.3	7.3	13.0	25.4	22.1	11.1	7.8	9,116	4.9	0.23	3.4	4.8	6.5	5.1	4.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	第3グループ	5.9	6.1	20.2	28.1	28.2	8.6	2.9	8,300	4.5	0.20	3.1	4.6	6.0	4.8	4.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
	第4グループ	7.4	4.4	10.9	23.6	27.0	18.3	8.3	9,317	5.5	0.26	3.9	5.5	7.0	5.5	5.5	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	
	理学	7.4	7.5	11.7	20.9	24.9	19.0	8.5	4,867	5.3	0.28	3.6	5.4	7.1	5.4	5.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	工学・農学	10.2	6.9	12.1	20.5	29.0	13.9	7.4	14,661	5.2	0.18	3.6	5.3	6.6	5.3	5.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	保健	8.9	6.2	17.6	30.4	23.9	9.4	3.6	13,515	4.5	0.19	3.2	4.5	6.0	4.8	4.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
	臨床	5.3	0.0	11.2	55.0	16.0	8.0	4.5	2,691	4.7	0.25	3.7	4.4	5.5	5.7	4.7	-	-	-	-1.0	-	-	-	-1.0	
	臨床以外	9.8	7.7	19.2	24.3	25.9	9.8	3.4	10,824	4.5	0.13	3.0	4.6	6.1	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	教職	7.0	5.9	16.2	20.9	30.0	12.3	7.8	11,534	5.1	0.19	3.4	5.2	6.5	4.9	5.1	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2	
職位	准教授	8.3	7.5	13.8	25.2	27.3	12.5	5.4	13,620	4.9	0.18	3.4	5.0	6.4	5.3	4.9	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4	
	助教	14.2	6.3	12.4	29.0	19.3	14.3	4.6	7,890	4.9	0.26	3.5	4.7	6.4	5.1	4.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
性別	男性	8.5	6.9	14.2	24.2	27.2	12.7	6.3	27,830	5.0	0.14	3.5	5.0	6.4	5.1	5.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	女性	13.1	5.4	15.0	26.8	21.8	13.7	4.2	5,214	4.8	0.16	3.4	4.8	6.4	5.2	4.8	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4	
任期	任期有	10.9	7.7	18.9	27.6	21.7	11.0	2.3	8,820	4.4	0.20	3.0	4.4	6.0	5.0	4.4	-	-	-	-0.6	-	-	-	-0.6	
	任期無	8.7	6.3	12.6	23.5	28.0	13.5	7.4	24,223	5.1	0.14	3.6	5.2	6.5	5.2	5.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-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。

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

	前回	2022	差	
1	1	5	4	日本の資金は大体どれも小粒で多数のプロジェクトと同時に動かさないと技術補佐員やポストドクなどを安定的に確保できない、そのため、優秀なPIほど報告書やその他の事務仕事で忙殺される傾向がある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
2	2	5	3	多すぎるくらい。研究進捗に支障がでる場合もある。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
3	2	5	3	「十分に適切」に対する評価を「中間・事後評価の内容が細かすぎるし頻度が高すぎる」という意味で低く評価したが、「もう十分」という意味では高く評価すべきと考え直した。(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)
4	2	4	2	中間・事後評価は不十分とは思いますが、これ以上、増やしても状況は良くならないと思うので現状のままで良いと思う。(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)
5	1	2	1	昨年度回答したときに関わっていた科研費は終了したので、より中立的な立場からの回答に変更しました。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
6	5	6	1	頻度が高すぎるという意味で、十分に評価した。(国研等マネジメント層、学長等クラス、女性)
7	1	1	0	評価書類の作成や成果発表などの依頼が頻繁に来るため、非常に限られた自由になる(論文執筆や研究考察などのための)時間もそうした作業に費やされてしまう。その結果、教員やポストドク等が大勢いるようなビッグラボでない限り、多くの小規模ラボを主宰する教員は教育や運営業務と研究費申請・評価資料作成などで手一杯になっている。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
8	1	1	0	他国と比べると、事後評価が非常に低いため、研究費獲得のみに注力している研究者もいるように見受けられる。(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)
9	1	1	0	成果がよくわからないものが多々ある印象です。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
10	3	3	0	制度そのものが求めている内容や頻度は適切である。一方で(不正をする人が一番悪いのだが)それを運用する大学事務側が、厳格に管理するために生じる「新たな仕事」は申請者(研究者)に負担させる傾向にある。(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)
11	1	1	0	KAKENHIの報告書ですが、国民の税金により成り立っているため報告書は義務と思います。ただ、ネットを介して多くの研究者の研究内容がかなり明らかになってます。これでは、資金力のある競合国に盗用されてしまうと太刀打ちできません。報告書は大事ですが、日本の研究を守るため、公開を一部とするか遅らせるかしていただきたいと思います。(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、男性)
12	1	1	0	採択されたら終わりのような印象。次のプロジェクトに繋がるような制度にしないと研究計画が立てにくい。(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
13	6	6	0	これ以上、事後評価に手間をかけるのは無駄であると思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
14	2	2	0	やや研究者の負担になってはいないだろうか。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
15	1	1	0	AMEDは会議と書類が過多で研究の邪魔をします。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
16	1	1	0	評価の頻度が多すぎるのではないかとと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
17	1	1	0	多すぎる(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
18	3	3	0	評価は十分だと思うが、その活かし方は不十分(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
19	5	4	-1	評価対応が仕事にならないように簡素化するなどの検討があってもよい(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)
20	4	3	-1	中間・事後評価などの頻度が高すぎて事務仕事が多い(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、女性)
21	2	1	-1	頻度が多すぎる。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
22	3	2	-1	研究者の負担を減らすため、中間評価/事後評価について、もう少し簡便に意味あるものに変える必要があると感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
23	3	2	-1	頻度が高すぎるため、研究に費やすエフォートが妨げられている(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
24	2	1	-1	すぐに成果が出るものしか研究しづらいため。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
25	5	4	-1	形式的にやっているものが多い印象を受ける。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
26	5	4	-1	事後評価が、事後評価の後に活かされているか不明瞭。(大学マネジメント層、学長等クラス、女性)
27	2	1	-1	評価が多すぎる(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
28	5	4	-1	Covid-19関連の研究開発費の成果についてしっかりと評価する必要がある(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
29	4	2	-2	コロナ禍の影響を配慮してもらえない研究費では、通常通りのスケジュールで中間審査が行われるため。(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)
30	3	1	-2	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)
31	3	1	-2	ほとんど機能していないのではないかと。もっとも、あまり厳しすぎるとまたしても目の研究だけになってしまう。(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)
32	5	3	-2	特に初年度直ぐの成果報告など、私の研究分野の通常の基礎研究のスパンからは無駄に早い。成果報告への期待が高すぎると、バイアスのかかった報告しかできず、基礎研究目的とは本末転倒な結果報告にならないかと懸念される(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
33	4	2	-2	現在採択中のAMEDでは4半期報告書が求められ、常に報告書と計画書を書くのは研究者の負担である(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

34	3	1	-2	学術審議会およびその下の「研究環境基盤部会 学術研究の大型プロジェクトに関する作業部会」は巨額の予算を扱っているにも関わらず、長期(10年近く)に渡って同一人物が部会長や委員を務めるなど、人選の妥当性・透明性や任期に大きな問題がある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
35	6	2	-4	書類や細かな研究進捗報告が増え、複数の予算を取ると、1年中振り回されている印象。肝心の研究時間が減少している。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
36	6	1	-5	最初から成功することを念頭に置いたプロジェクトしか走っていないから、当然のように評価で溢れる。予定調和の見本。(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)

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

		2022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	11.3	10.4	22.6	28.9	20.5	5.1	1.1	33,044	3.8	0.10	2.5	4.0	5.4	3.9	3.8	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	大学の自然科学研究者	14.7	7.2	21.3	27.3	22.7	5.8	0.9	6,823	4.0	0.24	2.8	4.2	5.6	4.1	4.0	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	国研等の自然科学研究者	11.0	12.5	23.4	26.7	18.7	6.2	1.5	800	3.7	0.13	2.4	3.9	5.4	3.9	3.7	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	重点プログラム研究者	16.9	7.6	13.8	18.9	32.7	10.1	0.0	2,145	4.6	0.32	3.3	5.1	6.1	4.5	4.6	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	人文・社会科学系研究者	4.5	3.7	31.1	38.9	19.3	2.5	0.0	244	3.7	0.00	2.7	3.9	4.9	3.8	3.7	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	大学マネジメント層	5.0	8.3	23.3	40.0	20.0	1.7	1.7	60	3.8	0.00	2.8	4.0	5.0	3.8	3.8	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学 の 自然 科学 研究者	俯瞰的な視点を持つ者	6.1	14.2	29.1	33.1	12.8	4.1	0.7	934	3.3	0.17	2.2	3.5	4.7	3.3	3.3	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	第1グループ	15.9	13.9	17.7	20.3	23.5	7.7	1.0	6,310	3.9	0.24	2.3	4.2	5.8	3.9	3.9	-	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	第2グループ	13.0	11.0	29.7	22.8	17.7	3.8	2.0	9,116	3.5	0.20	2.3	3.5	5.2	4.0	3.5	-	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
	第3グループ	7.7	7.1	27.1	35.2	19.7	2.6	0.6	8,300	3.7	0.17	2.6	3.9	5.0	3.8	3.7	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第4グループ	9.9	10.5	15.1	35.0	21.8	7.0	0.8	9,317	4.0	0.21	3.0	4.3	5.5	3.9	4.0	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	理学	15.8	11.8	16.4	24.8	21.0	9.5	0.7	4,867	4.1	0.26	2.6	4.3	5.8	3.9	4.1	-	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	工学・農学	11.7	10.1	23.4	26.0	23.4	4.0	1.3	14,661	3.8	0.15	2.5	4.0	5.5	3.9	3.8	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	保健	9.3	10.3	24.1	33.4	17.0	4.8	1.0	13,515	3.7	0.17	2.5	3.9	5.0	3.9	3.7	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	臨床	16.5	2.7	22.8	32.7	21.3	3.9	0.0	2,691	4.0	0.26	3.0	4.2	5.3	4.2	4.0	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	臨床以外	7.5	12.2	24.4	33.6	16.0	5.0	1.3	10,824	3.6	0.11	2.4	3.8	5.0	3.8	3.6	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学 の 自然 科学 研究者	職位	7.5	11.3	26.8	26.1	22.6	4.0	1.8	11,534	3.7	0.17	2.4	3.9	5.4	3.8	3.7	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	教授	12.4	8.8	22.3	29.7	20.6	5.3	0.8	13,620	3.9	0.16	2.6	4.0	5.4	4.0	3.9	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	助教	15.0	12.0	17.2	31.6	17.0	6.5	0.6	7,890	3.8	0.20	2.6	4.0	5.3	3.9	3.8	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	性別	10.6	10.7	23.2	28.5	21.0	4.7	1.3	27,830	3.8	0.12	2.5	4.0	5.4	3.9	3.8	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	男性	15.3	9.1	19.6	31.1	17.5	7.2	0.3	5,214	3.9	0.15	2.7	4.1	5.4	4.0	3.9	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	11.1	10.6	24.7	31.9	15.6	5.6	0.6	8,820	3.6	0.18	2.4	3.8	5.0	4.1	3.6	-	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
	任期有	11.4	10.4	21.9	27.8	22.2	5.0	1.3	24,223	3.9	0.12	2.6	4.1	5.5	3.8	3.9	-	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	任期無																								

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→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。

Q309. (意見の変更理由)研究プロジェクト評価の視点の多様化※は十分に進展していると思いますか。

前回	2022	差	
1	2	5	3 「十分に進展」に対する評価を「視点が多様すぎて余計なことまで評価される」という意味で低く評価したが、「もう十分」という意味では高く評価すべきと考え直した。(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	1	3	2 周囲を見ていると、比較的挑戦的な取り組みを評価しようという風潮が出てきたように思う。(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	2	4	2 成果に対する評価の基準が単に学術的な面だけではなく社会実装についてもしっかりと見る傾向が認められる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	3	1 「挑戦的な取組,当初想定されていなかった成果,経済・社会的効果等」を認めてもらえる自由度が上がったと感じている(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)
5	3	4	1 コロナのため強いられる研究計画の変更と出した成果を,評価の時点では予想していたより勘案してくれていた。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
6	4	5	1 先入観を排除した評価が行われる傾向が同え,幅広い大学・機関のプロジェクトが採択されるようになってきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	2	3	1 評価の視点が多様化しつつある点は感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	1	2	1 流行に流されがち。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
9	2	3	1 研究者も社会実装を意識して,学術＋社会＋国際など多様な評価が徐々に改善してきていると判断する。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	3	1 情報分野は動きがはやいが,以前と比べると若干その点が考慮されるようになったと感じるため(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
11	1	1	0 最悪にできていない。文科省やJSTの役人にこの資質がないのが情けない。○大の言うなりで偏りがひどい。偉い先生に意見を聞くより、中堅の研究者に聞く方がまともな方向を見いだせるだろう。(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)
12	4	4	0 自分も含め一般的な方が,どのような手段で定期的に研究成果を知れるのか,評価できるのかの仕組みはあるのでしょうか？(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)
13	1	1	0 研究プロジェクトを選ぶ立場にある人自身が評価されるべき。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
14	1	1	0 一つの研究が多様な評価項目のすべてを満たしていることが求められる仕組みになっている。多様な視点から総合点を出して評価するのは,評価の視点の多様化と言えるか疑問。一点突破もよいのでは。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	2	2	0 評価者育成の問題は重要である(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	2	2	0 人文社会系と自然科学系の融合が必要だが,その評価は模索状態(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	4	4	0 国際的な視点での評価が甘いと思われる。井の中の蛙的な評価に陥ることのないよう海外の状況のベンチマークをしっかりと効かせた評価が日本の研究全体の底上げにつながる。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	1	0 世界情勢と比べると,全く多様化は進んでいない。過去の研究業績をベースとした計画評価の文化から未だに抜け出せておらず,新規提案が生まれにくい。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
19	3	3	0 評価の視点が十分に多様化したために、真に優れた研究に十分の注目が行かなくなった。様々な研究の種類に応じて、内容に特化した評価を行うことが必要である。そのために真に優れた目利きが活躍できる環境の整備が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
20	3	3	0 経済,社会的効果に関しては,短期間に結果を求められている分野も多く,長期的な展望との兼ね合いは今後の課題であると感じます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
21	5	5	0 政府の研究プロジェクトの評価の方法は,検討・改善が頻繁に行われてきており,挑戦的な取組,当初想定されていなかった成果,経済・社会的効果等を評価するよう指針で既に定められ,実際の評価もそれに沿って行われる仕組みは十分に整っていると考える。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	4	3	-1 これまでの業績重視の傾向がみられるのではないかと(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)
23	5	4	-1 多様化したとは思いますがそれでも論文数がメインなのではないかと思う(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)
24	2	1	-1 目利きの評価者が増えているとは言えない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
25	2	1	-1 逆に論文数等の評価に偏りつつある。(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)
26	2	1	-1 そもそも専門外の申請を審査している。素人が審査しているわけであり,業績や受賞状況が大きな判断基準にしている部分がある。(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)
27	2	1	-1 分野細分化で難しい面がある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
28	3	2	-1 基礎研究においてさえ、出口イメージを前提とした評価の比重が増しているように感じる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
29	3	2	-1 提案書通りの成果が求められることが多い(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
30	4	3	-1 マイクロマネジメント化がすすみ,予め定められたとおりの運用が求められ,想定外の可能性や,暗黙のうちに狙った成果が表に出にくくなっているように思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
31	3	2	-1 設定領域がどんどん具体的になり,多様性は下がっている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
32	3	2	-1 特に複数分野にまたがる探索的・先導的なシーズ研究・研究領域を判断(審査)できる人材が育っていないため,「わかりやすい結果」を求められすぎなのではないか？(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
33	3	2	-1 評価の視点の多様化が進んでいるとはいえない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	3	2	-1 男女共同参画的な視点等欠けているように思う(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

35	3	2	-1	評価の視点が多様化しすぎ,原点であるべき学術的価値の評価が軽視されていないか.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
36	3	2	-1	社会実装重視の視点が強くなりすぎている.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
37	4	3	-1	短期的成果を求める機運が強化(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
38	5	4	-1	偏重気味(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
39	4	2	-2	社会科学分野は,成立した事象の観察になる場合が多く,新しく産業を立てる等の,挑戦的な取り組みは,研究になりづらい感じる.(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)
40	3	1	-2	稚拙な成果主義に陥っており,そもそもの思想からアップデートが必要(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
41	3	1	-2	評価自身が形式的であり, その結果が十分に利用されていない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
42	3	1	-2	論文投稿数や引用数だけではなく,社会への貢献や経済への貢献の視点が不足している.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
43	4	2	-2	状況が変化したわけではなく, 回答者の考え方が変化した結果, 評点を変更した(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)

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

- 「競争」は「オリジナリティーの欠如」と表裏一体。これをわからない役人が「競争分野」に選択と集中を煽るのが最悪。これでは日本の研究力は先細りするばかり。ノーベル賞受賞者の意見をもっと謙虚に反映させていただきたい。AIも過剰に進めすぎ。これでは科学のわからずに、AIというブラックボックスの言うなりの研究者が増えて、確実に足元が弱る。機械学習は、テクノロジーとしては利用価値があるが、サイエンスにはまったく向かないことにいい加減、気づけ！！(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 過度な「集中と選択」は基礎研究においてはデメリットのほうが多い。(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)
- 3 そもそも,事後評価が機能しているのかがよくわからない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 4 科研費の重複制限は若手,中堅の研究者にとっては非常に苦しい制限だと感じる。また科研費以外の助成金など,萌芽性や将来性などとは言っても,やはり直近の研究業績で採択が決まると感じており,自由な発想やまだ芽が出ない分野への投資はなかなか無い。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 5 本パートについても,全般的に大きな変化は感じられないものの,状況が改善されているとは思わない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 6 自身は半導体デバイス関連の研究開発に取り組んでいるが,当該分野の教育研究力の底上げを目指すのであれば,半導体関連の教育システムや大型研究課題の大型公募を実施しても,特定の大学(研究者)に予算が集中するだけで,全国スケールでは効果が限定的となっている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 7 ・挑戦的・戦略的な研究資金配分が大きく偏っており,基礎研究の多様性が確保されているとは到底思えない。・イノベーションの創出には難易度の高い基礎研究に挑戦する必要があるが,そうしたリスクを避け,難易度を下げた応用研究ばかりが目につく。その理由は,非合理的な資金配分・業績評価による。これでは,我が国から新しいイノベーションが生まれないのも仕方がない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 8 不合理かつ不平等な選択と集中が酷すぎると思います。JSPS科研費のような「正当な審査と評価」の研究費枠を増やし,採択率を30%以上にすれば,もっと様々なイノベーションにつながる成果が出ると思います。科研費は,すごくいい提案でも,残念ながら不採択になってしまう提案が多いです。一方,NEDOや総務省などの競争的資金は,レベルの低い研究でも趣旨に合致しているだけで大型予算に採択されているケースが多々あり,大した成果も期待できないので,非常にマズいと思います。(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)
- 9 申請書を作成し,中間評価にさらされ,年次を追うごとに予算を削られ,最終審査にステージゲート。事務作業に埋もれる時間を研究にあてたい,高度なスキルをもった研究支援員の育成・配置無くして,研究者が研究に集中する時間を作ることはできない。にも関わらず,様々な競争的資金は,研究支援員の継続的な雇用や,スキルアップを実現するような資金提供をしてはくれない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 10 選択と集中が進んでおり,裾野を広げる取り組みがなされていないと考えております。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 11 研究費の審査時に,すぐ実用化できるかを重視しすぎではないか。そういう公募もあってよいが,全体的にその傾向が強すぎる気がする。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 12 基盤的な経費の充実が重要であると思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 13 大きな額の研究資金ほど,内容や応募者についてよくわかっている人が精査すべきではないか。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 14 民間企業での研究職としての勤務経験がある。小規模大学を経て総合大学に異動し,以前民間企業でチームで行っていた研究を一人で学生・院生に指示しながらおこなっているようにも感じている。もっとも私が在籍していた企業では,当時よりも研究的業務に従事する余裕がなくなってきたようにも見える。(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)
- 15 科研費の審査の仕組みには改善が必要だと考える。100通以上の申請書を担当したが,きちんと読むのには,非常に多くの時間を必要とした。1つ5分しか時間をかけないという人もいるようであるが,よい研究を精査する上で,間違っていると思う。一人当たりの件数を減らすべきだと思う。ヨーロッパでは,時々数件お願いされる程度で,査読と同じように時間をかける。100件読んだというと大変驚かれた。また,毎年,研究費獲得のために申請書を書く時間も相当なものである。そしてプロジェクトがないと学生の卒業研究などができないのが現状である。例えば海外では研究室ごとに予算を配分し,いくつかの評価により減額や増額などが決まる。様々なタイプの事例を検討して改善が望まれる。(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)
- 16 大学ファンドの運用益は,科研費の拡充に充てることが最も効果的な学術振興策だと思います。指定国立大学制度といい,全く逆方向(マイナーな基礎科学研究=将来大きく育つ可能性のある芽を絶滅させる方向)に進んでいると感じる。(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)

- 最近の経済状況(円安など)もあって、試薬や機器の価格が軒並み高騰しているにも関わらず、科研費等の助成額は横ばいであり、コストの面で欧米・中国に太刀打ちできないと感じる。AMEDなどの資金配分決定者に十分な科学リテラシーがないように感じる。とくにxx実用化研究といった公募が多く、おなじみの顔ぶれが採択され、成果である実用化については十分な検証がなされていない。研究は、何が化けるか予測が難しいので、選択と集中ではなく、広く浅く研究費を配分する仕組み(諸外国では、くじ引きのような抽選型の助成金も増えてきている)を検討すべきである。若手・女性といった限定公募も増えており、中堅男性研究者の意欲が削がれ、その姿をみた若手がアカデミアを離れる現象もみられる。(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)
- 18 評価される研究ばかりで多様性がない。(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)
- 19 学位取得後数年度の若手が獲得できる研究費は金額,期間ともに不十分でそのみで1つのプロジェクトを達成するのは困難。このことは基礎研究の多様性を損なうことになると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 20 何が基礎研究で、何が挑戦的で、何が産学連携なのか、評価側の理解と研究者の理解に大きな齟齬があるように思われる。評価者の教育が極めて重要かと思われます。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 21 すぐに成果が出る研究にばかりお金を出そうとするのは最近の日本の行政の悪い癖であると思う。国会議員の政務活動費ほどにとまでは言わないが、例えば外部から招待した研究者の懇親会の飲食代(アルコールの有無は問わない)を出せるようにするなど、世界的な常識と照らし合わせて業務に関連する範囲内といえるものに対してもっと柔軟に経費が使えるようにしたほうが良いと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 22 繰り返し手続きはもう少し簡略化してほしいです。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 23 大学あるいは国などからの基盤的な交付金を上げないと、実験系は特に衰退しそう。後年重要とされるような発見に、現在の競争的資金が割り当てられるわけではない。競争的資金は、今重要だと考えられるものに振られるので、将来は使われない方法や技術である可能性がある。(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)
- 24 想定されている研究が非常にfixedであること、大学のシステムが非常に自由度が低いこと(競争的資金以外の資金がほとんどない)ことから、すぐに結果の出る流行りの分野以外の研究が急速に減っている。(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)
- 25 選択と集中、基盤的経費から競争的資金に研究資金を切り替えたことが日本の科学技術の発展に寄与したのか、そろそろ振り返り、よりよいシステムへ進化させる必要があるのではないだろうか。人的資源が限られている日本に適した研究費の分配のやり方を模索するべきである。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 26 主著論文が10年以上ない研究者には、研究費を配分しない方が良い。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 27 応用に直結するかはわからないが、基礎研究の積み重ねの上に応用研究があるため、基礎研究は重要だと考えている。また、応用研究とは少し離れた教科書を書き換えるような基礎研究も重要であろう。予算を取るために研究を行うのではなく、純粋に研究が行えるように、もう少し競争的資金以外にも配分される予算枠が必要ではないかと実感している。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 28 競争的資金に過度に肥大化し、基盤的研究費が減少したため、多様性のある研究課題、失敗を恐れない挑戦的な課題に対して長期的に取り組めず、だからから見ても成果がある程度見込めるような研究がしにくくなった(できなくなった)。(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)
- 29 大学では、企業ができない/取り組みにくい20年後のテーマを実施できるような長期的研究テーマ実施のための仕組み作りが必要ではないだろうか。そういう意味では、長期研究可能な創発研究は良い制度と思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 30 ものづくりは今でも日本の経済を支えているものと思うが、過去には最先端研究ではなくても学生には研究をしてもらい、ボリュームゾーンの技術者を育成することができていた(資金的に)。現在では競争的資金のみで研究を実施しており、限られた数の学生しかちゃんとした研究ができない。競争的資金を偏重しすぎの感がある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 31 挑戦的な研究や突出した成果、イノベーションへのつながりは、個人に任されており、業界・分野全体での取り組みや、企業を巻き込んだ取り組みが無い状況である。(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)
- 32 日本の公的研究費の中間・事後評価が厳しすぎると、成果が確実に出せるか不明な挑戦的な研究を遂行し難いと感じるときがあります。成果が得やすく安易な研究に従事しないためにも、失敗の許される公的研究費があっても良いと考えています。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 33 ゴールが決まっているようなプロジェクトしか採択されないようになっており、挑戦的かつ基礎的な研究プロジェクトには予算がつかないような感じになっている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 34 何十年も前から研究室で行われている、伝統的な研究が増えてきている印象で、ここ数年、自分の所属する分野では、斬新な研究の話聞いた記憶がない(ただし、自分の分野以外の国内研究者の斬新な研究は聞いたことがある。)(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 35 科研費の研究期間延長制度のように、他の研究予算もコロナ禍の影響を考慮する制度を取り入れてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 36 共用設備化が促されているものの、戦略的に資金配分してる予算で購入したものはそれ専用にしかな用いられず、使いづらさがある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)

- 過度な選択と集中による研究費配分分野の偏りは、ニッチな研究の発展を阻害するだけでなく、新しい研究の芽も出にくい環境を作り続けている。役人が決めた競争的資金による配分を即刻やめて、薄く広く全国の研究者へ自由に使える研究費を配分することが、新たな研究成果を産み出すためには不可欠の策である。(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)
- 37 中堅以上の研究者が、より上位の科研費に応募し、それが不採択であった場合のバックアップ体制があまりにも整っていない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 38 全体として研究費は足りていると思うが、特定の大型プロジェクトへの投資が目に見えすぎる。金額は一定以上になると、費用対効果が薄れるし、お金を先に付けてプロジェクトを公募すると、それにふさわしくないようなものに莫大なお金がつくことになりかねない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 39 研究に使える時間が減少しているが、新たな研究費を得るとそれに伴う事務処理への時間を要し、さらに研究に割ける時間が減少する可能性が高い。研究以外の業務を減らす仕組みが何よりも必要と思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 40 研究費の「選択と集中」の悪影響がクリアになってきているという印象。お金が余って使いきれないという話も聞こえてくれば、少額で持続できる研究でも諦めざるを得ないような状況も聞こえてくる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 41 科研費の応募重複制限は若手研究者に厳しい条件になっており、若手研究者が複数応募できるように改善を求めたい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 42 昨今、日本の論文の数や質の低下が問題視されている。研究開発費が増えていないためだとする意見が多いが、研究開発費は世界3位を維持している。それにもかかわらずtop10%論文数は世界の10位に入っていない。従って、本当の問題は研究開発費の総額ではなく、分配の仕方にある。例えば、毎年のように研究論文を発表してきたにもかかわらず、研究費がとれないため、研究を断念したというケースがみられる。これを改善するだけでも状況は大きく変わる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 43 イノベーションばかりに焦点が当たり、基礎がおろそかになっている傾向があるように感じられる時がある。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 44 科研費であっても、イノベーション、社会実装(臨床応用)など出口を志向する風潮が多く、基礎研究の多様性が失われていると感じる。また、実力ある中堅以上の研究者が安定的かつ十分に研究費を確保できるための研究予算が少ないと感じる。科研費の基盤Bや萌芽的研究であっても、よく練られた研究計画の半数以上が不採択になっている印象をうける。不採択であるために、重要な研究シーズが発展せずに終わっていると思われる。このことが基礎研究の多様性を刈り取っているのではないか。(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)
- 45 目先の役に立つ研究ばかりが重視され、将来につながる重要な基礎研究が推進されない現状は変わっていない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 46 中間、事後評価等の審査員としての負担が大きい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 47 産休、育休中の研究者が、研究費を使用することが許可されていない研究費が見受けられます。産休育休中でもマウスの系統維持や、実験補助員等により研究を継続できる場合があるため、そのような運用を認めるべきだと思います。せっかくキャリアを続けられる力を持っている女性研究者の研究継続の機会を奪わない仕組みが必要だと思います。海外の資金活用の状況も参考に、是非改革をお願いします。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 48 公的資金の使い勝手が悪い。研究継続期間であれば繰越できるようにしてほしい。また、もう少し自由に研究者が発注をできるようにしてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 49 承継職員化は若手が優先される事例から、経験値の高い中堅研究者が行き場をなくす事態になっており、科学者の将来が非常に危ぶまれているという実感がある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 50 看護領域の研究は、医科と比較されがちで、結局、医科が研究費を獲得し、評価されないと感じる事が募る。看護の中でも、医科より、基礎研究では一部評価されつつあるが、対患者の領域であり、社会実装が必要な領域であるため、個別を重んじた研究(患者家族のインタビュー)などもあるが、研究として採択されづらさがあつたり、研究費獲得しづらさもあり、分野全体の研究力がない。一部、頑張っているが、だんだんと、研究しない人間に囲まれ、投稿や研究費申請をしても意味がないと思うようになり、無気力になってつぶれていく研究者が量産される領域だと思います(一方で、大学教員ポストは、慢性的な人材不足なので、どこの大学にも転職でき、研究しないのでやっつけられるので、研究しない人が量産されている)(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 51 流行りの研究への選択と集中だけでなく、研究の裾野を広げる研究費の拡充もお願いしたい。物価の高騰と円安の影響で試薬類の価格が上昇する中で、研究費は据え置きでは予定した研究すら困難なのが現状である。また、近年の公的資金を用いた研究内容を公表する際の論文のオープンアクセス化の推奨もよくわかるが、著名な雑誌でのオープン化を行うための費用が研究費を圧迫することもあり(オープンアクセス化費用だけで、若手研究、基盤Cであればそれらの研究費の30-70%)、権威ある雑誌への投稿に関しては、補助するシステムの構築をお願いしたい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 52 大型プロジェクトと呼ばれる案件は、一部に偏っている傾向が強まったし、成果物が社会還元された例が乏しい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 53 JST事業のチェックが年に4回で、頻繁である。書類を整える関係で、事業プロジェクトに関係するスタッフの研究時間を削いでいる。せめて年2回程度または年1回(科研程度)にしてもらえないか。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 54 研究は何が当たるかわからないので(ほとんどの人には)、研究費をある程度ばらまいてもいいと思う。現状、科研費が獲得できないと研究するのがかなり厳しい。海外で評価された成果が日本で評価されるような順番に感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 55

- 56 競争的資金は、審査する側にわかりやすい短期的な成果が見える課題が評価されやすくなり、結果として研究力の低下が懸念される。經常的資金を増やし研究の多様性を増加させるべきだと感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 57 選択と集中をおこなってきた結果、常に世界と比較して後手・後手の技術になっていると思うので、科研費のような研究費をもっと充足してほしい。新しい芽が出てきたところで更なる支援をすればいいが、現状では新しい芽はとてもでにくい構造になっている。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 58 報告書作成を、ある程度自動化したい。例えばJ-STAGEで公開済みの解説記事の再利用を可能にする、Research Mapでの業績管理と連動するなど。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 59 若手研究者に向けた競争的研究費や海外留学支援が最近増えたと感じられることは高く評価したい。一方で、科研費など競争的資金が取れないと、全く研究室の運営ができなくなってしまう不安定な状態はずっと続いている。50代のシニアな研究者になると、教育能力や研究指導能力は高くなるが、今後も常に競争的資金を取り続けられるとも考えにくい。そこに加えて、国立大学の運営費交付金は、最近の電気代高騰もあって、研究室に配分される額はほぼゼロに等しい状態にある。国立大学の学生に責任ある教育をするために、こういう世界的に厳しい状況下でも、せめて学生一人当たり年間10万円程度の運営交付金を確保してもらいたい。(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)
- 60 NISTEP REPORT 194などを見ても、現在の我が国の科学技術の低迷の大きな要因は、予算の不足にあることが明白である。にもかかわらず、何の対策も取られていない現状に大きな危機感を覚える。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 61 諸々の研究資金の使い方に制約が多いため、挑戦的な取り組みや想定外の成果は生まれにくい構造になっていると思う。(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)
- 62 難しい事ではあるが、なかなか研究プロジェクトのテーマ設定も場当たり的で何か起きてから慌てて対応するものが多く見られる。研究成果の継承や日本独自の技術や研究も大切にする必要を感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 63 我が国では、公募型の研究資金の総額が少なく、短期的に成果の上がるような論文にしやすい研究に大型の資金が投じられている。この問題は、ノーベル賞受賞者のような著名な研究者が繰り返し指摘しているが、一向に改まっていない。資金配分機関は、研究計画の審査と配分に関して、与えられた役割を果たしている。問題は、未だに選択と集中にこだわり続ける国の姿勢にある。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 64 世界情勢の悪化に伴い、円安相場の加速など日本の経済情勢がさらに悪化するのではという懸念から、学術研究費の削減、研究の選択と集中がさらに進むことを危惧している。日本の学術論文の引用数や発表数が世界のベスト10から陥落したというニュースからも今後研究を継続して行えるのか、非常に不安である。日本政府には研究の裾野を狭めるような政策だけは避けてもらいたいと切に願う。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 65 目先の結果を得やすい研究、目立ちやすい流行りの研究、といった研究に資金が付きやすく、地味だが何年も重ねることで価値を持つような、フィールドワークの定点観測といった研究には資金が付きにくい傾向は変わっていないように思う。大学の基礎的研究費が減らされる中で、こういった研究や観測の蓄積が途切れてしまうことは危機感を持つべき。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 66 政府の公募型研究費が日本の科学を衰退させていると考える。特定分野、特定の研究者は楽をして研究費を稼げるだろうが、そのために基礎的な研究、長い時間が必要なもの、地味な研究など、「多様性」が失われている。公募型研究費が日本の科学へ与えた影響を総括して、その結果を踏まえてきちんと改善してほしい。公募型研究費の制度になってから、世界と比べて日本の科学などの競争力が上昇しているのか、データを解析して制度を改めたらよい。使う金を減らしたいだけの政策に見えるが、その結果、日本全体の価値は低下している。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 67 若手向けの研究費はかなり増えたと思います。一方で中堅が出せる予算が少なく、競争率が高いため、一度予算が取れなくなるとさらに取れなくなるという状況があるように見えます。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 68 自由な発想で実施する基礎研究と目的を有して配分する社会実装型研究の戦略を切り分け、双方が両輪の様な体制を取ることが必要と思う。前者は科研費が相当すると考えているが、仕組みが複雑になりつつあり、もう少し、分かりやすい仕組みにする必要があると考えている。後者についても(我々の分野ではAMEDが対象になるが)、研究成果を社会実装に展開する仕組みを検討する必要があると考えている。研究者だけに社会実装まで任せることは、研究資源の浪費であり、社会実装は次の段階(事業)として、研究者とともに実装を支援する別の仕組みが必要と考える。(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)
- 69 現在、研究費に関しては、イノベーションや社会実装に繋がるものが重要視され、選択と集中によって基礎研究に対する研究費が減額され不足している状況である。さらに、どのような研究がイノベーションや社会実装に繋がるのかということに関しては、そもそも判断が難しいにも関わらず、審査員による基準に基づいて選択的に選ばれている状況である。真にイノベーションや社会実装に繋がるものは、真理に最も近い研究のみであるため、選択せずに多様性のある研究分野に幅広く分配することも考慮すべきである。(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)
- 70 問305に関して、科研費の「挑戦研究」はそろそろ評価の上で見直しを行うべき時期に来ているのではと感じる。(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)
- 71 多様性には欠けていると感じる。近視眼的なことを研究申請に要求されていて、面白い研究が少ないと感じる。具体的に言えば、有力研究者が一定の領域の研究資金の采配を独占していることは様々な競争的研究資金の場合に云われている。(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)
- 72 現在はAMEDの外部資金を得ているためにある程度研究資金は潤沢なのですがそれが終了した後は研究資金を確保し続けられるかどうか非常に不安です。そのような研究に対する不安感が研究に対する余裕のなさを引き起こし、目先だけの研究に走り学生の指導も不安定になっていく気がします(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)

- 例えば研究費申請に対する評価において、4人で評価したとします。(7,7,8,8＝平均7.5)と(2, 10, 6, 10＝平均7)となった場合は、前者が採択されると思う。極端な例ではあるが、後者にはかなりユニークで一見理解されにくいアイデアが含まれているだろうが、平均化により採択されないことになる。研究費の獲得のためには、過去の「日本の全般的な状況を踏まえて」それを踏襲した論理的に無難で前衛的手法をもちいた案件が採用されやすいと感じる。後者の様な採点にばらつきが生じている案件も採用される様な評価システムの採用、例えば点数の分散が大きいものは配慮する(最大最小を削るのではなく、分散で評価する)、が新規性の高い斬新なアイデアを芽吹せるためには必須であろう。(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)
- 74 問1と同じ内容ですが、予算面で厳しいとは思いますが全く見合ったもの(研究費・ポストなど)がないと思う。(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)
- 75 AMEDなどの課題型の大型資金は、基礎研究の多様性とは逆行していると思える。(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)
- 76 公募型研究費の年度内使用など処理のために、毎年年度末に多大な労力を割く必要があり、もう少し柔軟な対応が望まれると思う。(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)
- 77 管轄する省庁によって、予算の考え方、書類の形式、バラバラです。事務への負担がとてつもなく、「こんな面倒な予算だったら申請するのをやめる(やめたい)」とさえ考えます。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 78 私は化学分野の研究者であり、この分野ではまだ日本はそれなりの存在感を示している。しかし中堅以下の落ち込みが激しく、集中されなかったもの、および氷河期に代表される世代的に恵まれなかったものはとりわけ苦しんでいる。彼らは大型研究費に応募したくとも、リスクを考えると応募できず安全策をとらざるを得ない。せめてセーフティネットとしての研究費をもう少し充実させるべきではないのか。(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)
- 79 いまだに論文数や波及度の評価が目立ち、時間がかかるがインパクトの高い研究の遂行が難しい状況である。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 80 創発的研究支援事業のように長期間にわたって若手研究者を支援する制度が充実すると、研究費申請にかかる労力を軽減できるので非常にありがたいです。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 81 実験系研究者にとって、基盤Cの予算上限が低いと感じる。間接経費を除くと年100万円程度であり、最低限の出張費と研究費で終わってしまう。実験装置の更新などは不可能で、壊れないかひやひやしている。(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、女性)
- 82 研究を取り巻く環境は確実に悪化している。大学組織の弱体化、教職員の数の削減や、コロナ禍のオンラインか対面かの対応、組織内の取り組みの多様化と複雑化、メールの件数の急増などにより、研究に割ける時間が極めて少なくなった。外部資金を利用すると3年といった枠があり、到底その研究機関で成果を出すのが難しくなっている。(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、女性)
- 83 JST や AMED への競争的資金に初めて応募しようと考えたが、ノウハウも採択率も一部のグループの中だけで共有されているように思えてしまう。自分の成果や業績が足りないせいかもしれないが、結局資金をたくさん持っているところがたくさん業績を出せるので、自身の努力だけでどこまで改善できるのか見通しがつかない。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、助教、研究員クラス、女性)
- 84 失敗を恐れずに挑戦的な実験を継続して行うため、申請書と決算報告のみで成果報告を求められないような研究費を、1研究者あたり毎年100万円欲しい。(大学の自然科学研究者、第4G、農学、助教、研究員クラス、男性)
- 85 科研費について文系の研究者が基盤AやBの研究予算が必要なのか疑問に感じる。日本での研究予算の削減が問題になっているが、イギリスやドイツはどのようか知りたい(たしか国家研究費は日本より少ないはず。民間の寄附が大きいのか?)。(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)
- 86 研究資金の不足と、短期間で成果を求めすぎている傾向から、研究者はどうしてもすぐに結果が出る実験に傾いてしまいます。そういう実験もやって論文数を稼ぐことも大事ですが、こっさり5-20年行う実験も重要だと思います。そういう実験でもお金はかかりますから、公的研究資金や民間の助成金にアブライしがちですが、どうしても報告書や論文が求められるので、近視眼的になってしまいます。やはり、公的研究資金や民間の助成金に頼らせるのではなく、大学から振り分けられる研究室研究費に余力が必要です。「遊び」の研究は、その「余力」の研究費から産まれやすいと思います。KAKENHI等の競争的資金を年々増やしていく必要は無いと思います。それよりも、旧帝国大学を中心に国から継続的な研究資金の支援が大事だと思います。(大学の自然科学研究者、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 87 基礎的な研究よりもすぐに3年～5年ぐらいで結果が出るような研究が多く取り組まれているように感じる。将来的なことを考える基礎研究を大事にすべきかと思う。(大学の自然科学研究者、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 88 毎回書いているようにも思いますが、日本の公募型、資金配分機関による競争的資金の額は大きく膨らんできている一方で、成果はほとんど上がっていない。このシステムを従来の方式に戻し、大学が独自の発想で長期的に研究を行える環境の方が格段に健全だろう。公募型の競争的資金では、耳障りの良い言葉が踊り、短期的なトレンドに左右され、さらには、レビューという機能が日本人の特性に合わないため、評価がズブズブになっているために、多くの資金が効果的に使われず、浪費されてきた。この結果、最近では世界的に、日本は科学技術後進国とも言われるようになってきている。本当に嘆かわしい事態である。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 89 JST創発事業の活発化は非常に重要で、多くの大学も採択に向けた様々な支援に取り組み始めている。とても良い兆しではあるが、問3-09の評価視点の多様化にまでは、まだ結びついていない。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 90 公募型研究の審査委員が公正であるように人選には注意が必要。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 91 古い研究者が公的研究資金の審査委員となり、また大型予算を獲得しているが、そのような古典的な枠組みをなくさない限り日本の研究が世界に追いつき、追い越すことは出来ないと感じています。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)

- 92 特定の研究者への配分の偏りが大きい。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 93 昔に比べてプロジェクト型の研究費が増え,短期間の成果,特にイノベーションに直結する成果を求められる風潮が強くなり,また成果を論文の質や数で評価する傾向もより強まり,若手研究者が長期的な研究や挑戦的な課題にチャレンジできにくくなっているように感じる。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 94 基本的に欧米での流行テーマに競争的資金が配分されるが,そこで勝負しても資金的にもマンパワー的にも人材の質的にもアメリカや中国に対抗できず,研究費が浪費されるだけで画期的な成果は期待できない。しかも,そのような流行テーマの研究室出身者が論文数を稼いで昇進していくので,この20年で人材の多様性がなくなった。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 95 基本的に外部資金によって研究活動が初めて可能になる状況であるが,科研費のような研究者の自発的なアイデアに基づくものであっても,審査によってトレンドの影響を受けるため,基礎研究の多様性が失われやすい構図にあることが問題と感じる。科研費の自由度の高さによって多様性が保たれているのは重要であるが,一定のばらまきは必要だと感じる。まともに研究を行わず無駄になるものもあるが,科研費申請には予算獲得のためだけに嘘をつくものもいるのが現状であり,さらにその人数は少なくないと感じており,真面目な研究者こそ研究をできない状況が作られてしまっているため。特に,一度,研究費を取り損ねてしまうと負のスパイラルに陥る可能性が高くなるため,ばらまきがセーフティネットにもなるのではないかと思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 96 高IFのオープンアクセスジャーナルに対する異常に高い評価・研究費・ポストへの手当の一方で,専門的なジャーナルでの研究成果が軽んじられていると感じている。宣伝のうまい,PIタイプの研究者だけでは科学技術は成長しない。高い技術や専門性を持った研究者・技術者を評価する仕組みが必要と感じている。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 97 学際的な分野の研究に,科研費などのボトムアップ型の資金が十分に確保されるよう,分野の区割りなどに工夫が必要。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 98 話題性のあるテーマに過度に研究資金が流れる傾向にあると感じております。これは基礎研究の多様性という観点ではマイナスであり,今後のイノベーションの種を生みにくい状況になるのではと危惧致します。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 99 文部科学省以外の省庁においても基礎研究に対する公募型研究費の枠を増やして欲しい。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 100 競争的資金の選択と集中は,ある程度は必要であるが,最近特に行き過ぎた傾向にあり,数少ない集中された分野と研究者は成果が短期的に期待できる応用寄りの研究関連であり,長い目で見て10年後のトレンドを形成し得る基礎研究はおおむね悲惨な状況である。どんなに優秀な研究者でも,10年後のトレンドとして何が来るのかは読み切れず,研究費の審査では芽がある研究を選択しきれないことが多々ある。基礎研究が焼け野原となり日本の科学技術が先細りするのを少しでも食い止めるためには,研究費のバラマキが批判されて運営交付金の増加は見込めない今,採択比率が高い研究費制度を新設するべきである。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 101 まず,英語でのGrantが評価が下がるとされており,国際化が遅れている。英語が得意とするReviewerの数を増やすことが重要である。また課題の題名やキャッチフレーズで斬新な課題を取りやすく,実現可能な課題というものが軽視されやすい。あと,結果が伴っていないのに,大型予算が特定の研究室に集中しており,政治的な要素が予算配分に影響しすぎている。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 102 競争的資金は必要だとは思いますが,申請書執筆に時間がかかりすぎていると思います。また,研究費獲得が人事評価に大きな影響を与えるが故に,それほど研究費を必要としていなくても,申請書を書かなくてはならないという雰囲気もあると思います。何らかの方法で十分な研究能力を有している研究者には最低限研究に必要な予算をベーシックインカムとして与え,競争的資金はあくまでオプションとした方が,全体の生産性が上がる可能性があるのではないかと思います。競争的資金およびその評価について再検討する時期になっているのではないのでしょうか。また,競争的資金の事後評価について,予算が終わってから論文が出るまでに2年くらいかかることもあるのに対し,予算終了後速やかに報告書を書く必要があり,その後出た成果(論文等)を登録することができないのが問題だと思います。報告書提出の時点で論文としての成果を示すためには,同じようなテーマで何度も研究費を獲得している人が有利(前からの蓄積で論文を出せるから)となります。これは挑戦的な研究を推奨するなら好ましくないシステムだと思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 103 政府の公募型研究費に関する制度体系において,研究課題の継続的な発展の促進を考慮することが望まれます。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 104 応用先,利用先等の定まった「ゴールありき」の研究資金／研究計画のみに偏重していることが,基礎研究の自由度を奪い,それが研究モチベーションと成功度を下げる,という悪循環が固定化していると感じます。課題選定時にかかかなかった(かいていなかった)内容で何らかの成果を出そうとする(または出てくる)場合に,その成果もきちんと評価していくことが,長い目で見て研究分野と日本の科学研の底上げにつながります。「挑戦的」「イノベーション」「多様性」のどのキーワードもある程度自由な研究を支援する環境があったうえで,芽吹き育つということを特に行政/官のみなさまに理解していただければと思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 105 科研費の基盤Cと基盤Bの拡充を希望します。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 106 研究活動に関わる生活費(所内の実験設備維持費等),人件費(事務補佐員,技術補佐員等)が足りない。大型予算より基盤研究費の拡充が必要と感じる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

- (昨年第1回の定点調査時の記入事項とほぼ同じですが、あえて書きます)問3-01,-05に関して、科研費の交付申請や報告書の提出等のシステムは簡略でよく整っていると感じます。しかし、AMEDの一部の課題では「ここまで必要?」と感じた、細かすぎる必要経費の記入が求められる事例もありました。原資が税金であることから仕方ないとは思いつつも、求められる手続きと書類の多さに閉口し、研究時間が削られたことも事実です。「所属する部局・部署における状況」に問題があるというよりは、外部競争研究資金の獲得・交付プロセスに構造的な問題があるように感じます。問3-04に関して、我々研究者は、イノベーションのために研究をやっているわけではありません。「研究の成果はイノベーションに十分につながっていると思うか」という設問自体が、僕にはナンセンスに思えます。問3-08,-09に関して、いわゆる交付金プロジェクトの評価については、申請時に設定した目標の達成・未達成に固執しているくらいがあるように感じました。中間・事後評価のシステム自体はよく整っていると感じますが、評価者の先生方(外部有識者)もこの評価作業に多大な時間を割かれていますので、評価の方法を含めて、簡略化したほうがいいのではないかと考えています。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 〇〇〇〇【国研等】管轄の資金配分機関である生物系特定産業技術研究支援センターですが、本機関が配分する予算は非常に使い勝手が悪く、また応募書類の煩雑さが問題となっています。事前に過剰な書類の準備を強いるものが多く、申請書類に記載する内容も繰り返し同じことを問答するような項目が多く、不必要に冗長になる傾向にあります。これらの点については〇〇〇〇外の研究者からも評判が悪いですが、一向に改善されず今日まで続いております。また、プロジェクトの検討会では、検証段階のものであっても当局側から「成功」を強要するような発言が度々見受けられ、いずれ研究倫理面で問題が起きるのではと危惧しています。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 問3-01で記述したが、大型施設・共用施設で顕著となっているが、近年の定年を迎える研究者が増加する反面、引き継ぐマネジメント層の減少、それによる若手等への雑務の割り振りが多くなり、研究時間の減少がここ5年で露呈することは確実となっている。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 若手研究者の挑戦的な研究に関する超大型資金の枠を増やすことで、若手人材のモチベーションを上げることができると思う。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 研究内容によって、成果が出るまでの期間は、短期から数年・十数年以上と幅が広い。その点を鑑みず、一律な期間で評価を行うことは、長期間の観測やデータ蓄積期間が必要不可欠な研究を切り捨てていくことにつながってしまうと思い、非常に懸念している。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- JSTは「さがけ」「CREST」では研究者のアイデアを尊重した枠組みを提供しているといえる。しかしながら、ムーンショット(JST分)に関して言えば、驚くほど無知な担当者がびっくりするぐらいの「威圧的」提案をしている。大規模予算であるムーンショットがこのようなことでは日本の基礎研究は近いうちに消滅する(と予言できる)。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- ある程度の額で長期のものを増やし、挑戦的な研究を促すべき。特に医学研究では基盤Cのような少額で短期間のものではありません。そういった研究はできない。場合によっては学会費などで終始しているような気がする。海外で既に行われているような誰もが思いつく王道の研究に大型予算を割くのも、既にToo lateな場合が多く賛成しかねる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 審査が挑戦的を評価できているかに疑問がある(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 挑戦的な取組みへの支援について聞かれています。挑戦的であれば何でもよいわけではないと思いますし、大して挑戦的でなくても十分学問上意義が大きなこともあります。それに毎度毎度公募で挑戦的なことを求められても、前回始めた挑戦的な課題が全然終わっていないということもよくある話です。出てきた芽を育てるような仕組みも必要です。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 日本が、研究と教育がもたらす「未来」を重視する国になって欲しい。今の大学現場には、明るい未来を予感させる出来事はほとんどなく、生き残れるか生き残れないか、という疲弊した雰囲気が蔓延している。10兆円ファンドで蘇る大学があると期待したいが、採択されなかった大学には明るい未来を見出すことが難しいのではないかと。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 政府の資金配分の中には、公正な競争が実施されておらず、すでに公募の段階で内諾しているようなものがある。そのような出来レースの公募は、真摯に研究費に応募している研究者に対する卑劣な行為であり、完全に排除いただきたいです。(通報窓口を設置するなどして、出来レースがあることが明らかになった場合には、罰則がなされるなどの強いルールの導入が必要です)(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究費の申請・中間評価・事後評価に必要な業績に関してはresearchmapとの連携がさらに進むと負担が軽減されるかと存じます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 大型研究費について、研究期間が短い募集が多くなっている(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 昨今の物品費の値上げや納期遅れに配慮して、研究費の増額や繰り越し・前倒しを柔軟に対応して頂けると、より使いやすい研究資金になると思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 論文数の低下などが数字で現れている以上に、現場は、学術的なプレゼンスが落ちていることを肌で感じていると思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究の当初の目的に関わらずとも、新しいアイデアを試すためには、資金が必要となる。そのため、獲得した研究費の目的とは異なる目的としても、1-2割など一部を研究資金として貯金して、数年、数十年後に使用できる制度があると、より潜在的な研究が広がるに違いない。にもかかわらず、現研究費では、貯金ができないのは柔軟性に欠け、研究者としては、自由な研究の妨げとなっている。ある程度貯金できることは、科研費が取れなくなった時の不安を解消してくれて、研究者がより安心して研究を継続できる体勢をもてる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- JSPS学術変革やJST創発的研究支援事業など、中長期的研究支援が充実してきており、それら事業内における共同研究への補助など多角的な研究支援に発展することが期待されるが、まだそれらの支援事業については存在していないので、早期の制度設計を望む。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 124 研究活動に必要なのは何より時間だと思います。そのためにいろいろな雑務の効率化を推進していただくと非常に嬉しいです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 125 「国の研究成果」という感覚は、研究者は希薄である方が良いように思う。科学的な知見は国の体制や制度、法に関係なく評価されるのが望ましいため、(特に最先端の研究をしている場合)(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 126 大型研究費は、「選択と集中」によって、限られた分野に絞られ、応募できない研究者も多くなる。審査システムは妥当のようにも思うが、優れた研究者があまりに多くの研究費を集めすぎのように思う。「選択と集中」をもう少し緩め、広い分野の研究活動を活性化させた方がよい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 127 ポスドクなどPIではない人に科研費などを広く浅く配ることは研究に集中する環境を損なっていると思います。むしろ、研究費の額を比較的大きくし、その研究費を取ればPIになるような研究費のみを創設する方が理にかなっていると思います。そういう意味では創発はいい研究費ですが、これでも額が小さく、大学院生、ポスドク、研究スタッフを同時に雇うことができるものがPIになるくらい大規模化するべきだと思います。そして、そのような研究費が切れば、研究中心ではなく、講義など他のポストに回るなどの転換を加速すべきだと思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 128 我が国の研究の成果はイノベーションに繋がっているか？：新材料の社会実装は、基礎から応用までの明確な筋道の下、材料の標準化・規格策定を経て、市場導入される。基礎も応用もどちらも重要だが、一貫通貫したビジョン共有が無い立て割り行政であるため、JSPS・JST・NEDO等はそれぞれの担当部分のみに注力せざるを得ず、折角の予算が非効率的に運用されている様に感じる。これは、大学-〇〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇も同様と考える。ここでいうイノベーションの定義がよくわからないが、少なくとも日本が素材を提供するときには既に市場には欧米のルール下であり、最も利益率の高い領域は欧米の寡占状態になっている場合が多い。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 129 重複制限が多すぎるため、世界と与するのに十分な研究資金が実力のある研究者に行き渡らない。日本から国際的に突出した研究成果を出していくためには、特に競争的資金については少額を多数の研究者に分配するのではなく、優れた研究計画に相応の予算をつけられるような仕組みが必要である。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 130 さきがけやCRESTやAMEDのテーマの縛りがきつ、「たまたま」自分の研究にあったテーマで公募があれば応募出来るが、そうでない場合優秀でも研究費がとれずに不幸である。あるいは、テーマに合わせて本当にやりたい内容ではない研究テーマで応募しているケースがあり、せっかく能力があってもモチベーションが下がったり、研究者として幸せでないように思う。創発のような自由な発想でのびのびと研究ができる中型・大型予算が増えれば、結果的に日本の科学力は底上げされていくのではないかと感じる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 131 この分野では研究費＝科研費という認識が強いと思う。他の業務に加えて、申請書を書くための労力は多大なものであり、可能であれば、同一の申請書を複数の研究費に応募できる仕組みがあるとよいと思う。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、)
- 132 ・研究費を申請する調査を執筆していますと、基礎研究であるのに社会実装を求めるのは、必ずしも相容れないなと思うことがあります。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 133 今日、研究資源の「選択と集中」により、長期的に見れば有益だと考えられる研究内容よりも、資金等をより獲得できて短期的に(それほど深い考察をしていなくても)成果が出る研究内容にシフトせざるを得ないのが現状ではないだろうか。また、現在、中堅以上の研究者については、いわゆる「若手」時代にそれほど支援を受けていない世代でもあることから、現在の若手へのより手厚い支援には複雑な気持ちを持っている研究者も多いと思う。そして、個人的には、挑戦的な研究内容よりも手堅さが見られる研究内容の方が評価される傾向にあったり、いわゆる「欧米」研究者の説を受け入れる傾向が強いことなどから、正直、(荒削りであっても)新しいアイデアに基づいた面白い研究を日本で行って世界に発信するというのは、難しいと思われる。また、海外の学会等は、必ずしも日本の夏休みや冬休み中にあるわけではない。学期中に他国で開催されている国際学会に参加したり報告したりしようとするのは授業の関係で非常に難しい(アメリカなどでは、学期中教授が学会等に行く際に、大学院生が代替で授業をしったりするが、日本ではそういう措置も認められないのではないかな)。参加したい国際学会にもなかなか行けないのが現状で、正直、日本と世界との差は開くばかりだと感じざるを得ない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 134 長期的視野による研究計画が立てづらい状況は大きな問題であり、地道に実績を蓄積することで成果を上げられる分野の持続的な研究活動や人材育成に向けて対応が求められる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 135 研究費の増額はもちろんであるが、研究の時間を確保するための制度を設けてほしい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 136 自分の研究分野における日本の全般的な状況を知るためには、全国的なレベルの学会や国際会議などに常に参加し続ける必要がある。学会などに参加できる時間と精神的な余裕をもてることが大切だと思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 137 私の研究分野の日本における状況は、保守的で権威主義的であり、自由な意見が言えないような保守的な雰囲気である。また、国際研究を行っている研究者が少なく、国際社会から大きく後れを取っている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 138 ・問3-04に関して、(国立大学の)教員が民間企業と積極的に・責任を持って交流する仕組みの整備をよりすすめていくと良いと思います。・超大型研究費が(恐らく政策等と関係して)一見増えているように見えるが、AMEDやJSTによる明日の医学・医療を切り拓くような先進的で世界最先端の研究を支援するような超大型ではない大型研究費が上手くワークしていないように感じられます。この3年、あるいは最近10年くらいは、その前の日本と比べて、世界をリードしている研究が少なくなっているように感じておりまして、危機感を持って、改善に努めたいと存じております。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 139 研究成果の評価が次の研究課題の採択につながるといった、当該評価が新たな競争的資金に係る採否に関して活用されるような仕組みがあるとよいと考える。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 140 研究者の自由な発想に基づく(基盤的)研究を支援する教育研究基盤経費、科研費等の充実は不可欠。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 141 競争的研究費は一定程度充実していると思うが、その申請・報告に必要な時間が膨大で、研究者が創造的な研究に従事できる時間を侵食していると感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 142 国からの基礎研究の支援は不十分。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 143 国からの基礎研究の支援は不十分。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 144 301に関しては、幅広い分野・年齢層の研究者が探索・挑戦的な研究を行うための科研費等を整備してきたことは一定の評価ができるが、依然として若手研究者が長期にわたり探索・挑戦的な研究に取り組むことのできる環境が十分整備されているとは言えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 145 文系を含む研究の多様性は不十分である。評価が煩雑すぎる。若手のイノベーションが増加してきた点は高く評価できる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 146 生命系や理工系はかなり進んでいるが、人文系の研究支援が必要だと考える(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 147 状況はこれまでとあまり変わっていないと思われる。むしろ、国はいわゆる「10兆円ファンド」などの施策により、多くの□型研究費を研究力の高い一部の大学に集中させようとしており、これにより地□国□□学の実□ある若□・中堅研究者が都会の有名□学に流出し、地□国□□学の研究□を更に弱体化させる結果になると危惧している。また、短期間で成果に結びつく可能性が高い応□研究だけでなく、基礎研究に対し十分な研究費を投□することによって、我が国全体の研究□の中□期的な底上げが必要であると思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 148 中堅以上の実力ある研究者への研究支援は待ったなし。最も良い論文を生産できる年齢で、研究力が最も高い時期であるため、支援しなければ日本の論文の質と量の国際順位がさらに下がるのではないかと考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 149 科研費などの基礎研究に対する支援の拡大がより必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 150 基礎研究として、3-5年という時間で成果の出にくい地味な研究を救い上げられる方策が必要。論文や発表が出ないと今の大学では低い評価になるが、その過程でとんでもない優れた研究を見逃すことにならないか。一方で、費用のばら撒きとせず正当に研究内容の評価することも必要。文系も含めて、論文数や獲得研究費によらない評価（たとえば同分野の研究者からの評価など）をうまく取り入れられないものか。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 151 基礎的な研究や大学の規模や立ち位置に応じた国レベルでの支援がまだまだ不十分であると感じている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 152 自由に研究に使える資金がふえなければ、新しいものが生まれる可能性をどんどん狭めることになる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 153 内発的な動機にもとづく研究を推進することは、科学や技術の発展には根源的に重要である。ボトムアップ型の代表格である科学研究費補助金は、そのような研究の推進に大きく貢献している。しかし科研費は研究コミュニティの隅々まで十分に行き届いているとは言えない。研究者は、厳しい人事選考を経て職に就いており、その意味ですでに競争的に一定の研究費を得る資格もっている。したがって運営費交付金による安定的な研究費配分（一人あたり年間100万円程度）は、基盤的研究費のもっとも相応しいありかたである。トップダウン型の研究費を多少削ってでも、安定的研究費を広く配分するほうが新たなイノベーションにつながる可能性は上昇すると思う。研究プロジェクト評価に際し、何のために何を測定するかが、評価者の側ではっきりしていないのが問題。評価のための評価になっていないか、検証が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 154 人材育成を重点的に推進している大学に対する資金投資が少ないため、大学に余裕がありません。自由な発想で、多様な研究を継続推進できる環境を作るために、多種多様な大学(大規模大学から小規模大学,地方大学に至る)が公平な評価の下で、競争的資金が獲得できる環境の整備が必要です。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 155 国からの研究開発への投入資金の額が、欧米諸国と比べものにならないくらい低い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 156 国立大学は予算の削減で研究費を削減しているが、これが良くない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 157 米国等と違い、科研費など主要な研究費助成制度において、間接経費が不十分で、かつ、研究者のエフォートに対応する人件費の助成がないため、研究の遂行を研究者の所属機関の財政的負担に依存している実態がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 158 総務省系のグラントはその使いにくさで研究者間で定評があることを自覚して頂きたい。事細かに研究者を束縛することにどれほどの意味があるのか、実態を調査して頂きたい。またAMEDもJSTに比べると、事務手続きの遅さ、煩雑さ、稚拙さが目立つ。JSTの有する長年の経験に学ぶことはできないであろうか。特に同じCRESTといってもJSTとAMEDでは別物かと思うほど運営が異なり、AMEDの酷さが目立つ。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 159 出口重視、選択と集中が過度にならないように、有効に研究費を配分することが望まれる。幅広い基礎研究があつてこそイノベーションが生まれる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 160 今後、論文投稿時のオープンアクセス費用を科研費から捻出する場合が増えることを考慮すると各基盤研究の科研費金額を上げる必要が喫緊の課題であると思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 161 新たな研究課題に挑戦する部門を設置している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 162 政府の大型研究や補正予算による事業に、あきらかに科学的裏付けのないものがある。ロマンに駆られた研究にはしっかり評価すべきだが、できていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 163 基礎研究の多様性を確保し、シーズの多様性とイノベーション創出プロセスへ結びつける上流工程を整備するだけでも、公的研究費については、ドイツの例を見ても少なくとも倍化する必要があると思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 164 研究プロジェクトの事前,事後の評価の公開と,長期的なモニタリングが必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 165 基礎研究の多様性を確保する点,研究者・研究領域の裾野を広げて底上げするために,大学の大半・学生の8割を占める私立大学に対する研究基礎力・大学力を向上させるための基本投資・基礎的補助・戦略的補助が必要である.戦略的支援事業以降の相当する競争的支援事業は無く(ブランディング事業はそこに入れることは出来るが終了),大型設備の更新・導入もままならない状況を改善することが,研究活動及び研究支援についての喫緊の課題である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 166 政府の公募型研究費等への理解を深め応募するためには,リサーチアドミニストレーターが必須と考える.小規模大学では人的に難しい面もあるがリサーチアドミニストレーターを育成したい。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 167 自由闊達な研究活動の中から,数十年後に社会課題に解決に繋がる研究もある.研究過程での新たな発見が当初の研究目的外の方向に進展する場合もある.例えば5年程度は自由な研究活動を資金面で保証(評価は5年後)する制度も必要ではないか.また,労働契約法の特例で10年で有期研究従事者の無期転換申込権が発生することについては,厳しい大学の財政状況,雇用者実情を踏まえ真剣な議論が必要である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 168 地方大学の医学部の基礎系教室では医学部生が研究室で研究を行うことは非常にまれであり,大学院生も修士・博士を問わず希望者が極めて少ない.海外からの留学生を受け入れたくても資金(渡航費・生活費・学費)の援助が難しく,文科省の留学生支援制度での採択に頼っているのが現状である.研究員確保のための新たな資金制度を熱望する。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 169 旧帝大と地方国立大学における財政支援の格差が甚だしい.雀の涙ほどでもよいので地方国立大学の研究環境の改善に回る取り組みを行うべき.地方が衰退する一方である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 170 評価対応に追われて研究する時間が減り,本末転倒な研究環境となっています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 171 研究者の活動の基盤を形成する公的研究費の確保が難しい状況であり,特に科研費基盤B,Cレベルの支援を多くの研究者が望んでいるように思います.また,研究費マネジメントの視点では,学問分野によって国際的な競争力にも差があることから,こうした強い分野への重点的な予算配分も検討に値すると思われる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 172 各省庁において,誘導的な資金配分があり,形のうえで公募としているが,出来レースもあり,研究分析官の配置等はやではないか(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 173 研究機関の役割を理解し,事業目的に沿った研究提案をすることは研究者にとってはとても困難.ブラッシュアップ・相談などが気軽にできるので,事業への理解が深まるのではないかと。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 174 様々な公募型研究があるが,資金の使い方に関するルールが統一されておらず,事務方の経理処理の負担が大きい。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 175 外部資金を獲得しての新たな研究開発は,大学共同利用機関のうち目的志向型の研究所では,既存業務の圧力で,実施しにくいことがまだ理解されていない.外部資金が大型となると,この制約は特に顕著.科研費の充実が大学共同利用機関の研究につながらず,運営費交付金の充実が必要..民間で活用する博士号取得者が増える事が,大学院生を増やし,研究の活性化につながる.企業は博士は使えないと大学を批判するが,企業が使い方を開拓していない面もある.米国を見れば,明らかではないか.また,民間出身のエンジニアやマネジャーを大学等が雇用しやすくなることが,死活的に重要.給与面での格差も大きい.研究所では,研究者より,技術者やマネジャーを充実したい面がある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 176 配分機関によっては研究費の運用に厳密な規定を設けており,不合理な内容も見受けられます.より一層の研究費の利用のしやすさを期待します。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 177 基礎研究に対する研究費、特に科学研究費助成事業の改革には一定の進展が認められる一方、これまでの研究費不足や日本の赤字財政による基礎的研究費・人件費の削減により、日本の基礎研究力は年々低下しているように感じられる.この傾向に加えて、数年単位で結果を出さねばならないプロジェクトやテニキュア審査などが急速に増加しており、特に、若手研究者がじっくり腰を据えて研究できる環境ではなくなっている。(国研等マネジメント層,その他,男性)
- 178 岸田総理が表明しているように,基礎研究の充実を図るべきと考える(大企業の代表等,学長等クラス,)
- 179 基礎研究分野への取り組みが弱いといわれているし,また提供資金も含めそうだと感じる(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 180 海外(特にアジア圏)では,産業に直結した研究活動が行われて,研究の成果が産業に直結する事例が多いように思うが,日本ではあまりそのような動きは感じられない.それもあり,ドクターコースに進んで学問を追求する学生がめっきり減っているように思う.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 181 基礎的研究への評価が低すぎ実業研究に偏りすぎている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 182 優秀人材が博士後期課程に進みたいと思えるような研究に専念できる環境整備(当面の生活費,将来の就職)が必要と思う.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 183 多様性の一端で 海外のタレントを活用する点があると思うが,日本はますます研究開発拠点としての魅力を失っているのではと懸念する(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 184 本来,世界的にもTopレベルの研究力を持つ大学の先生方は研究に専念できるように環境,資金援助を.今のままでは海外に出ていくか衰退するしかない.研究の目的も賞を取るだけ,論文を書くことが目的になっていてはダメでいかに世の中に活かせるかをもっと評価するようにすべき.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 185 基礎研究への支援,研究成果の社会実装への支援,両輪で強化を希望します.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

- 186 大学の研究成果の事業化に重点を置きすぎるように思います。もう少し基礎研究を強化するべきだと思います。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 187 日本の研究機関は、海外の研究機関に対して見落としていると感じることが多い。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 188 問2-04に関し、民間企業も含めて、多様性が発揮されていると言い難く、結果として、イノベーションといえる成果が出にくくなっている。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 189 多くのオーバードクターが職を得るために、内発的な動機に基づく新たな挑戦を諦めているように見受けられる。基礎研究を志向する者の受け皿が十分に用意されていないように思われる。また、我が国発のイノベーションも以前に比べて減ったように感じられる。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 190 報告書にも、我が国の目指すところと研究の方向性・成果の関係がみられません。基礎研究は推進いただく必要がありますが、国の技術革新と出口戦略との整合性を常に意識する必要があると思いました。その意味で、問2-04は不明確だと思います。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、女性)
- 191 世界の研究者が研究を加速させていると思われるため、日本の位置付けが危うくなっているのではないかと。(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)
- 192 前年と比較して特段の変化は実感として感じられない。(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)
- 193 今の流行や最先端の研究、あるいはすぐにマネタイズできそうな研究に関して、多大な資金や支援が行われる傾向にあるような気がします。20年後、50年後をみすえた突拍子もない研究にも、ある程度の資金や支援が行われることによって、国際的に突出した成果が生まれていくのではないかと思います。今の流行や最先端の研究も重要だと思いますが、誰もがそこに向かうと多様性は生まれないし、突出した技術であっても平凡になって行きそうな感じがします。(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)
- 194 大学などの組織は内発的にイノベーションを受け入れない。本質的には前例主義である。(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)
- 195 現在の日本の科学技術への予算供給は、過度な「選択と集中」によって完全に崩壊しており、研究者の自発的な意思による研究遂行はもはや不可能となってきている。さらに若手研究者はプロジェクトに入って研究すること、すなわち企業と同様な雇用体制で、「誰かの下で誰かの意思に沿って働く」ことを余儀なくされており、若手ならではの柔軟で新しい発想が生まれない、あるいは生まれたとしても活かさない状況となってきた。これだけ危機的な状況が十数年多くの研究者によって叫ばれているにも関わらず一向に改善されていない以上、日本の科学技術の衰退は当然の傾向といえる。(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)
- 196 国立大学法人でも、大学ごとに大きな資金格差があり、それらを一概にまとめて議論することは無理である。本来の学際的な先端を走るべき大学と、地方の応用開発に力を入れるほうが効果的な大学もあり、その投資方法に本来は差があるはずだが、一律に同じ判断で、その進展の良しあしを判断するのは危険。(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)
- 197 大学は運営交付金が減り、企業は開発費の捻出がより難しい。昨今、研究目的を厳しく限定された資金は使いにくく、新たな競争の資金を獲得するまでのベースとなる研究に対する資金が枯渇し、新たな一歩を踏み出せない。科研費も「できそうな研究」にしか資金が投入されていないので、裾野の広い研究には向かない。間接経費の中からこうした「自由な研究」のための費用を捻出する制度があってもいいかもしれない。(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)
- 198 研究の透明性は高まっているとは思いますが、イノベーションまでは繋がっていない気がします。(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)
- 199 基礎研究の数や内容や実施期間などの状況を十分に把握していない中で、質問の回答は全て分からないとした方が良かったかと思っています。成功事例には必ずと言っていいほど、基礎研究の成果があったことからすると、実施環境の整備は不可欠だと言えます。ただ、基礎研究を行う研究者の減少をよく耳にするようになっているので、基礎研究を充実させる上で、管理方法について見直す必要があると思っています。(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)
- 200 当社では材料の表面改質技術により、世界レベルでSDGsに貢献できると自負しております。ただし、当社技術は、酸素原子にフッ素や酸化チタン、ジルコニウム等を化学修飾にて成膜させ、材料表面にそれぞれの持つ機能を付加させます。そのため、表面に酸素が密集している材料に限定されてしまいます。表面に強い紫外線を照射すると、石英ガラスのような酸素密度の高い膜の下地を作るとかの開発が急務です。工業用として使用されているものももっと多くの材料に機能付加させ、日本の半導体関連、自動車関連等々の製造過程において役に立てれば幸いです。産学官連携の元、国の援助を願いたく解答させていただきます。(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)
- 201 半導体、特に高速信号処理用、CPU、FPGA関連では全くダメである。国策として取り組むべきだと思う。(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)
- 202 研究には流行があって、研究が学会等の発表では新規性のある研究には、関心を持たれない傾向を強く感じます。このような研究は数年以上かけて成果が見え始めると、新しい流行となって研究者人口が増える、といったことが、我が国の研究風土となっているように感じます。悪く言えば、野次馬のような研究者が多く、研究助成申請書の作成に長けた研究者が研究費を獲得する傾向は、検討を要するように思われます。大きな資金を使わないで地道な研究活動をしている研究者への対策(科研費の萌芽的研究)は大変重要だと思います。(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)
- 203 学生の就活に有効か否かが、研究室存続の判定基準になっている。研究機関も然り。社会受けするか否かが、存続の分かれ目である。これでは未来のイノベーションには対応できない。少子高齢化に伴い、基礎研究の多様性も衰退している。(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)
- 204 基礎研究の成果は、創造創出への基盤である。(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)
- 205 弊社は、親会社である〇〇〇〇〇から業務委託を受け、自動車の開発を行っているが、本パートにかかわる部分につきましては、親会社である〇〇〇〇〇が実施しています。(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)

- 206 大学の医療機関と共同研究する機会が多いが、医学分野においては、成果重視の傾向に加え、IRBの厳格化も重なり、挑戦的な研究は減った印象がある。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 207 ワクチン開発で国際的な位置づけを目の当たりにした(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)
- 208 研究の多様性、突出した成果の創出、イノベーションはまだ不十分である。国によるサポートを積極的に行ってほしい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、助教、研究員クラス、男性)
- 209 グローバル化の基、世界基準に合うことで、日本らしさや日本独自のモノが無くなってきているように思います。現在は、後追い研究であり、小さいことを大きく伝えられるように、研究者の自画自賛が見え隠れします。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、助教、研究員クラス、男性)
- 210 政界、行政側に、研究を実際にやった人間が少ない。事務方が常に科学技術官僚より優位で、研究が何で進むかについての本質的理解がない(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 211 日本の基礎研究は多くの大学所属の研究者が担っているが、研究費の配分が偏っていることや、大学教員の研究に割ける時間の縮小により中々すそ野が広がらない状態が継続している。5-6年に一度の海外での研究休暇などの普及も検討する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 212 その時点その時点で流行りの研究テーマばかりが取り上げられ、助成されているような印象を持つ。助成対象を選ぶ目利きができていないのではないかと、より多様な研究テーマを発掘する努力が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 213 競争的資金の採択会議において、産業界委員と大学委員で評価が正反対になることが多く、昨年もJSPSやJSTで実際に経験した。産業界委員と大学委員の比率を決めているFAが採択課題を決めていることにもなりかねない。文科省として一度過去の例を内部監査してみてもどうか。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 214 ・中途半端なプロジェクト的研究に資源を割いていることが問題(しよせんは、企業側は研究部門が対応しており、事業化への寄与に繋がらないものが多い)。・原理原則をきっちり追求する、研究者の興味で進むといった基礎的研究(従来からの経常的研究)に大きい資源を充てる。(カテゴリーⅠ) 他方、社会的課題を(細切れにせず)俯瞰的に受け止める学理の構築も重要(社会的課題(例: 環境、高齢)対応を予算確保の手段として語り、実質は従来通りの細切れ的研究をしているものとは峻別)。これ(カテゴリーⅡ)にも、一部の資源を充てる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 215 JSPS等の持っている競争的資金の分析が必要。どのような研究や計画に支援した場合、成果が上がるのか客観的分析が必要と思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 216 日本のこれまでのポテンシャルを考えると、国際的な成果をより輩出できる/すべきとの考えから前回との点が異なる。また、評価が前回と異なる項目については、だいたいこのくらいという幅を示している。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 217 評価についてのPDCAは上手く機能しているとはいえない。役人が2年毎にローテーションするシステムでは、継続的な研究支援やその政策評価を行うことが困難である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 218 研究プロジェクトのマネジメントについて、様々な工夫がされてきており、今後も施策の評価や改善を継続することが重要と考える。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 219 予算が細切れである。もっと額を大きくするだけでなく、自由度の高い予算の使い方ができるようにする必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 220 研究費においては、取得してみないとその特性がよくわからないという点はあると思う。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 221 基礎研究をしなくてはならないと若手研究者はもはや思っていない。思っていたら時流に遅れてしまうと感じているようだ。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 222 予算等の配分に関して、新しい視点からの研究を評価する気運に欠けているという印象を依然として受ける。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 223 研究費の多くがプロジェクト型であり必要な多様性は得られていない。研究費の説明責任を気にするまえに、それら研究経費の総額が国家予算の中でどの程度を占めるのか、予算全体の説明責任を考えてもらいたい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 224 広く薄く研究費を配分することも大切だと思っています。集中と選択の場合には、研究者以外の方々にリソース配分することが必須だと思っています。出口を考えなければいけないためです。研究者だけでは、どうしても基礎的研究レベルにとどまってしまう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 225 諸外国に比べて研究費が伸びていないために、施設や設備の高騰化に研究助成が追いつかず、定年退職者の不補充で補うことになり、研究力維持が困難になっている。欧米はもとより人口が日本の半分以下の韓国の方が日本よりも大学院生が多く、また研究者一人当たりの研究費も3倍である。特に、フロンティア促進事業のような大型研究費を増やさないで欧米に差を付けられることになる。例えば、〇〇〇〇【大学共同利用機関法人】が電気代高騰で稼働時間を縮減することで、〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇【海外機関等】との競争に支障が生じかねないなど事態は深刻な段階に来ていると思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 226 地道に行ってきた研究資金の提供とその改善を続けてきたことが若手・中堅の研究者を中心として結果が出つつあるように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 227 ・役に立つTranslational研究が強調されすぎ。・AMEDは、臨床(医療)研究にこだわらず、基礎研究にも、さらに間口を拡大すべき。・ヒト材料を強調するのは、若手・PhDには拘束的になる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 共創の場に象徴されるような、社会課題の深刻さから、それを解決する方法論において研究者の活躍を期待する国の予算が一気に増加している。研究者がこれまで学び培ってきた知識や経験の延長線上だけでは、社会課題の解決にはつながらないケースが散見される。社会課題を踏まえ、自らが解くべき問いを見つけ、とるべき具体的方法論を発想し、自らが取り組むべき研究テーマを再確認し、過去と決別してでもチャレンジする、という自己否定的なアプローチが求められるケースが増えている印象を持っている。その上で、自らのキャリア設計を行い、身を置くべき場所や、身につけるべき知識や経験、チームアップすべき仲間の選定、更には活躍を支える人的ネットワークの確立など、より一層自由度高く、自己否定を繰り返しながらキャリアデベロップメントを通じた課題解決を目指していく事が肝要だと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 228 研究の多様性を確保するという点では、JSPSの科研費は重要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 230 <前問に同じ>「真理と思われるが、今は合意する人が少ない内容」への取組に対して支援が行われにくい状況を懸念する。世で流行してから取り組んでも先頭は走れない。だが「競争的」の「審査」は「今の時点で分かるか」を基準にして進めないわけにいかない。例えば、テーマではなく、そのテーマに対する研究手法の妥当性だけで審査するなどの方法は行えないだろうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 231 挑戦的研究など巨額資金を要する研究が存在し、その重要性が高いことは事実だが、その評価を短期的(たとえば中間評価や終了時評価など)に行うばかりではなく、もう少し中長期的(5年以上)な視点で行うしくみを持つことが、今後必要となるのではないだろうか。特に基礎研究については、そのほとんどは成果が得られないのが当然であり、アウトカム評価に過大な比重をおくことは、望ましくないとと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 232 さきがけは成功例と考えられる。創発もうまく行くことを願う。国際的な突出およびすそ野の基盤も重要であり、この辺りのバランスをうまくとることが必要と考えられる。化学・材料系の研究助成などで若手の応募者の減少などが懸念される(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 233 アカデミアの成果をイノベーションにつなげるためには企業のリードが必須であるが、日本企業はすでに技術化直前まで行ったものしか取り上げず、基礎的な技術を自ら応用に展開する意思がない。そのため、アカデミアの研究は中途半端に應用を謳ったものとなり、米国ほど偏っていないが、真に基礎的な研究は行いづらい環境になりつつある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 234 このままでは日本の基礎研究はますます衰退すると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 235 情勢の推移により、このセクション全体の質問は今や無意味な質問となったように感じる。質問事項自体が一種のアイロニーであると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 236 研究費の配布に関して、若者から高齢者まで研究の成果に応じて公平に分配されていない。研究費の申請には年齢や性別を書く欄は不必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 237 イノベーションは必ずしも資源を集中したところから起こるわけではないので、10に一つでもものになる研究ができるような自由な資源があっても良いかもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 238 基礎研究のための研究費は主に科研費であるが、多くの研究者に行き渡っているとは言えない。科研費の審査ではチャレンジングな尖った研究が評価されにくく、あまり多様性が確保できていない。資金配分機関は、チャレンジングな研究計画より、確実に成果が出そうリスクの少ない研究計画や、出口がはっきりしている研究計画を採択する傾向がある。科研費以外のすべてのファンドは、科学技術イノベーション基本計画などに記載された方向で投資をしており、柔軟性や独自性に乏しく、その結果、多様性が損なわれている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 239 資金配分機関の研究テーマの類似性が目立つ。結果、受託する研究機関も同じになってくる。公募テーマの立案過程に工夫がみられない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 240 イノベーションへつながるとしても、国内ではなく海外の事業への流出であったり、活躍の場が国内とは限らない印象があります。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 241 必要以上に大きな研究資金の配分すると、その研究目的のためにポスドクや大学院生が必要となり、それにより若手研究者の自立を阻害している可能性があり、若手を早くに自立させたいという目的と矛盾するのではないかと最近感じます。ある程度機械的な作業が必要なものではテクニシャンがするのが良いと思います。そして、テクニシャンの地位を確立する必要もあると考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 242 大学によっては、多額の研究費を獲得することを研究者の評価に直結させる場合がありますが、そのような見方には疑問があります(悪しき文化であるように感じることもあります)。研究成果は必ずしも研究費の額とは連動しないため、特に文系研究者に負担にならないよう、柔軟な研究費制度を設けて頂きたいと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 243 FAIは、当初の事業設計趣旨を誠実にとらえた事業を設計し、それに似合う評価指標で評価すべき。どれも似たような事業・審査員・結局実績ある申請しか採択されず、結果金太郎アメのような申請書が並んでいるようにみえる(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 244 研究費マネジメントに関しては、我が国の国際的な地位を考慮すれば、基礎研究に対するさらなる資金の投下、継続的な支援が必要であり、国民への説明義務はあるものの、ノーベル賞などの見える世界的な成果もその周囲における研究の進展を支える多数の研究者がいてこそその成果であることを念頭においていただければと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 245 問3-06(309)に関連して、大型のプロジェクト自体の評価はあるのだと思うが、それに関わった研究員等が、それぞれのキャリアの観点でどのような評価を受けるか、例えば、プロジェクトへの貢献が論文以外の形で可視化されるのか、についても配慮があつてほしい。国や研究機関としては、大きな予算が関わるものについて、評価や研究支援の重点がおかれることはわからなくはないが、もし、国全体の研究力について考えるのであれば、研究者のマス占める「大型プロジェクトとは関係のない研究者」についての支援を考えないと、いつまでたっても足腰は強くないと思う。大学ファンドなどにおいても、メジャーな研究機関に資金投下するだけでなく、若手に限らず研究者の地力をあげるために、もっと人に投資できる仕組みを考えてください。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 246 基盤研究の軽視が進んでいるように思える。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 247 しかしながら,個々の研究者に対する各所属機関もしくは学界における研究業績の評価については,多様な視点で評価されていると
は言い難く,論文の本数あるいは学術雑誌に(過度に)重点を置いた評価が行われていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、
主任研究員クラス,女性)
- 248 支援制度の整備は近年顕著に改善されつつあるが,課題採択や重点領域選定における評価に関しては,改善が充分ではないと感じ
る。評価の基準や多様性,将来を見据えた評価に関して,より広範な議論を国際的視点に立つて行う必要有り。同時に,支援の事後評
価も抜本的に改善する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 249 研究者の自由な発想に基づく研究活動ができるような支援の仕方が必要。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 250 基盤はまだまだ脆弱であるが個別の研究者が創意工夫で優れた成果をだしているという印象である。(俯瞰的な視点を持つ者,その
他,男性)
- 251 研究成果がイノベーションにつなげるための一層の対策が必要ではないか。それは,単純に大学などに技術移転や応用研究を求め
ることで限界がある。アカデミアと産業界の中間に技術移転を行う社会システムを設けることが肝要ではないか。例えば,R&D系ス
タートアップやドイツのフ라운ホーファー研究機構のような機能が必要ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 252 日本の研究者の多くが挑戦的でない原因は,一般にいわれるように成果(論文数)を求められるために論文になりやすい研究テーマ
に集中するだけではなく,本質的に挑戦できるだけの力量がないことが最大の問題。中等教育の段階からコース分けされ,大学,特
にいわゆるトップクラスの大学の基幹的学部では少子化にともなう学力低下のために,いまだに囲い込みが強く,若い時代に幅広い
知識・判断力を養う機会が与えられておらず,狭い領域の関心しかもっていない。修士課程修了時くらいまで,多様な興味,能力を
養う体制をつくらない限り,この問題は解決できないと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
- 253 薄く広く均等に支援するのではなく,可能性のある研究を見出す眼力を持ち,集中的に支援することが必要だと思う。(俯瞰的な視点
を持つ者,その他,女性)