

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。

		2023年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
集計グループ	大学の自然科学研究者	0.4	21.5	28.8	23.5	17.4	7.5	0.9	32,764	3.3	0.11	1.9	3.3	5.1	3.5	3.3	3.3	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	1
	国研等の自然科学研究者	0.2	12.6	30.2	24.9	21.8	10.3	0.0	6,393	3.7	0.26	2.3	3.8	5.5	3.9	3.9	3.7	-	-	-	0.0	-0.2	-	-	-0.2	2
	重点プログラム研究者	0.4	18.9	33.2	25.5	12.4	7.7	1.9	800	3.2	0.13	2.0	3.2	4.8	3.6	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	3
	人文・社会科学系研究者	0.9	9.6	42.0	21.9	21.4	1.3	3.0	2,145	3.4	0.29	2.3	3.3	5.1	4.1	3.9	3.4	-	-	-	-0.2	-0.5	-	-	-0.7	4
	大学マネジメント層	0.8	3.7	35.8	39.9	16.0	3.7	0.0	243	3.6	0.00	2.6	3.8	4.8	3.8	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	5
	国研等マネジメント層	1.7	10.3	19.0	36.2	29.3	1.7	1.7	58	4.0	0.00	2.9	4.2	5.5	4.2	4.3	4.0	-	-	-	0.1	-0.3	-	-	-0.2	6
	企業全体	7.3	23.9	39.0	22.4	6.1	1.2	0.0	4,098	2.3	0.16	1.6	2.6	3.8	2.6	2.3	2.3	-	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3	7
	大企業	6.3	7.0	43.0	33.1	9.2	1.4	0.0	831	3.0	0.13	2.3	3.2	4.4	3.2	3.2	3.0	-	-	-	0.0	-0.2	-	-	-0.2	8
	中小企業・大学発ベンチャー	7.5	28.2	38.0	19.7	5.4	1.2	0.0	3,267	2.1	0.20	1.4	2.5	3.6	2.4	2.1	2.1	-	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3	9
	俯瞰的な視点を持つ者	3.5	14.8	38.7	23.2	13.4	5.6	0.7	934	3.1	0.18	2.1	3.1	4.7	3.4	3.2	3.1	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	10
大学グループ	第1グループ	0.6	20.4	29.4	20.2	21.2	7.9	0.2	6,244	3.3	0.22	1.9	3.3	5.4	3.6	3.4	3.3	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	11
	第2グループ	0.2	22.9	33.0	19.1	16.4	7.0	1.3	8,926	3.1	0.22	1.8	3.0	5.0	3.7	3.2	3.1	-	-	-	-0.5	-0.1	-	-	-0.6	12
	第3グループ	0.8	23.5	27.0	25.4	16.4	5.9	0.9	8,130	3.1	0.21	1.7	3.3	4.9	3.3	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	13
	第4グループ	0.1	19.1	26.1	28.0	16.7	9.0	1.1	9,463	3.5	0.22	2.0	3.6	5.2	3.6	3.6	3.5	-	-	-	0.0	-0.1	-	-	-0.1	14
大学部局分野	理学	0.3	27.6	24.0	19.0	22.5	6.1	0.6	5,050	3.1	0.25	1.5	3.2	5.3	3.6	3.5	3.1	-	-	-	-0.1	-0.4	-	-	-0.5	15
	工学・農学	0.1	19.5	31.6	22.2	15.8	10.0	0.7	14,627	3.3	0.17	2.0	3.3	5.2	3.5	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	16
	保健	0.7	21.4	27.6	26.6	17.2	5.2	1.3	13,086	3.2	0.18	1.9	3.4	4.9	3.5	3.2	3.2	-	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3	17
	臨床	0.0	8.1	20.8	33.1	33.1	2.9	2.0	2,691	4.2	0.28	3.0	4.4	5.7	4.6	4.0	4.2	-	-	-	-0.6	0.2	-	-	-0.4	18
大学の自然科学研究者	臨床以外	0.4	22.7	29.6	22.6	16.0	7.9	0.8	30,073	3.2	0.12	1.8	3.2	5.0	3.2	3.0	3.2	-	-	-	-0.2	0.2	-	-	0.0	19
	教授	0.2	21.6	28.0	26.4	18.1	5.4	0.2	12,627	3.2	0.17	1.9	3.3	4.9	3.4	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	20
	准教授	0.2	21.6	27.3	23.4	17.0	9.2	1.3	14,013	3.4	0.18	1.9	3.4	5.3	3.5	3.5	3.4	-	-	-	0.0	-0.1	-	-	-0.1	21
	助教	1.1	21.0	34.0	17.7	16.9	7.8	1.5	6,124	3.2	0.25	1.9	3.1	5.2	3.7	3.2	3.2	-	-	-	-0.5	0.0	-	-	-0.5	22
性別	男性	0.0	21.9	29.6	23.2	17.5	7.1	0.6	27,649	3.2	0.13	1.8	3.2	5.0	3.4	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	23
	女性	2.5	19.3	24.4	25.1	16.8	9.4	2.4	5,115	3.6	0.18	2.0	3.7	5.4	3.9	3.7	3.6	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	24
任期	任期有	0.4	20.5	27.6	24.0	19.7	6.7	1.1	7,672	3.4	0.21	1.9	3.5	5.2	3.6	3.2	3.4	-	-	-	-0.4	0.2	-	-	-0.2	25
	任期無	0.4	21.8	29.2	23.3	16.7	7.7	0.9	25,092	3.2	0.13	1.8	3.3	5.0	3.5	3.4	3.2	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	26

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

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	2023	差		
1	2	5	3	JST創発がかなり大きな規模で継続されているので、本来恒久的だったはずの若手Sと若手Aがなくなった分の補填をしたいのであれば、JST創発も継続するべき。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
2	1	3	2	目先の研究費確保に追われて、それどころではないという若手が多くて気になります。選択と集中の弊害です。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
3	1	3	2	わりと以前から、研究費を充てるために社会から求められている題材に合わせようとしている傾向が明らかにある。(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)
4	1	3	2	創発的研究事業の取り組みが素晴らしいため。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
5	4	5	1	多くの研究者への科学研究費助成事業は評価できる(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)
6	2	3	1	ベンチャー支援、研究助成金の充実、拡充があった。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、助教、研究員クラス、女性)
7	1	2	1	シーズ研究といえども、研究費の申請・獲得にはある程度の実績が必要であり、大学機関からの研究費がほぼない状況で、研究費を獲得した研究テーマ以外の研究を試行する資金的余力は全くない。(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)
8	1	2	1	こういった類の競争的資金は増えているように感じる。(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)
9	2	3	1	若手研究者の自発的な研究活動等の制度が開始された。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
10	4	5	1	財源の余裕があるように感じるため。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
11	3	4	1	そういった支援制度も増えてきたように思う(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
12	1	2	1	科研費の重複制限緩和等いくつかの改善がみられるため。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
13	2	3	1	研究者の生活基盤が弱く、経済的なバックグラウンドが無いと、研究者が研究機関で活動を継続できないのではないかと。特に女性。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
14	2	3	1	新しく事業・施策が設定されつつある(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)
15	4	5	1	国の施策が鮮明となっており、意思のある研究者には良い環境となってきた。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
16	1	2	1	探索・挑戦的な研究を奨励する環境はまだあまり整備されていないと思います。特に、若手研究者にそれを奨励する指導層自身が研究資金獲得に忙しいのではないのでしょうか?「若手研究者」の定義が確か?39歳以下となっているのは、その定義にもう少し工夫があっても良いのではないかと感じます。(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	萌芽的研究を評価する側に問題(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
18	1	1	0	国内での活動が多いため、海外の歩調についていけないように感じる(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	2	2	0	科研費の予算額が少なく、採択率が低すぎる印象。(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	4	0	博士審査なども、学内だけでなく、学外審査委員会や、国際的に諮問するなど、見直すべき(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)
21	1	1	0	今の研究環境はより新しい何かが出ないように設定されているとしか思えないです。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
22	1	1	0	大型研究費はトップダウンのものが多く(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)
23	4	4	0	科学研究費助成事業は重複応募の制限があるが、必要性がわからない。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
24	4	4	0	科学研究費の配分など、十分に整備されているとは思いますが、それが探索・挑戦的な研究を行うためかどうかは分からない。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
25	1	1	0	挑戦、というのが人によって異なる基準で評価されています。科研費の挑戦研究はやはり専門分野で審査すべきです。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
26	1	1	0	選択と集中の負の影響が一層顕在化していると感じる。(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)
27	1	1	0	科研費など、審査基準が不透明。研究者数に対して細目が細かすぎて(特に歯学など)、限られた仲間内で忖度した審査が横行している。(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)
28	2	2	0	基盤研究費が少ないため、外部研究費を申請する前段階の予備的研究が非常にやりづらい(大学現場研究者・自然科学、第4G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
29	1	1	0	短期的な実用化や応用ばかり求められる(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)
30	2	2	0	若手向けの大型予算が少ない、もしくは額が小さすぎる(諸外国に比べて)(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
31	1	1	0	研究種目の中で、新しい・挑戦的な研究課題への応募枠が少ない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
32	5	5	0	JST創発は画期的。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
33	1	1	0	学外に出た研究者への研究支援がない(重点プログラム研究者、その他、男性)
34	2	2	0	学務にとられる時間が多すぎる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)

35	1	1	0	そもそもの基礎的な研究費が少ないため、科研費獲得につながる実験系のトライアルがしづらい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
36	3	3	0	研究費配分が特定の大学に偏りすぎていて、地方大学の特色ある挑戦的研究への配分が少なすぎるように思います。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
37	2	2	0	大型かつ応用的研究の予算偏重の傾向があり、内発的な動機を育てることに対しての投資が少ない(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
38	1	1	0	科研費の審査員に「挑戦的」という言葉を聞かせてやりたい。民間企業のように、いかに技術を経済的に開発し利益につなげるか、という観点で審査したほうがよいのではないだろうか。(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)
39	2	2	0	加えて、内発的動機づけが社会的な課題と結びつくよう、社会的課題の教育も必要かもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
40	1	1	0	競争的資金を獲得するために時流に合った研究を行うように強要されている。また競争的資金が得られたとしてもその事務的な手続き等に多くのリソースを割かなければならない現状がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
41	2	2	0	基盤経費が少ないと、外部資金の助成元が求めている内容に寄らざるを得ない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
42	2	2	0	若手枠が大型プロジェクトに含まれてしまい、自由な動機に基づく研究には向いていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
43	2	1	-1	間接経費を獲得するために外部資金を獲得しやすい課題に一定の-effortを割かざるを得ない状況である。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
44	2	1	-1	申請書による審査だけでなく、チャンスを作るための研究資金を援助するやり方もあっていいのではないと思う。(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)
45	4	3	-1	研究力が全体的に落ちてきているように思うので。(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、女性)
46	3	2	-1	研究資金が十分でない(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)
47	2	1	-1	創発、学術など少ない若手に対する多くの研究支援がある一方で、現在40代後半から50代は研究費獲得競争が大変に厳しい。(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
48	3	2	-1	中堅教員は、教育と研究と社会貢献と雑務などを一人でこなすことを求められ、多くが疲弊しているのでは。(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)
49	2	1	-1	他国の状況と比較すると、基礎研究への投資実績における日本のランクは下がっている(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)
50	2	1	-1	採択された課題の科研費充当率が下がっており、むしろ研究を進めづらくなっている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
51	3	2	-1	内発的な動機を評価する仕組みとはいいたい(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
52	3	2	-1	科研費・挑戦的萌芽の採択数・採択率が低いまま変わっていない。(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、男性)
53	2	1	-1	課題解決型研究への予算の偏りが大きい。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
54	4	3	-1	出口志向(社会実装)を重要視する傾向が強く、すぐに企業に役立つような研究(開発)が年々多くなっていると感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
55	2	1	-1	人材も環境も厳しくなっている(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
56	3	2	-1	「上手くいくかわからないこと・業績に繋がらない可能性があること」に挑戦するのは年々難しくなっていると感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
57	2	1	-1	科研費も採択率が低い。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
58	5	4	-1	「上位10%論文」などと言った良い雑誌もクソみたいな雑誌も玉石混淆なリストを用いて評価するのはどうかと思う。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
59	4	3	-1	時間のかかるテーマに取り組みにくい(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
60	3	2	-1	むしろ突飛な研究は補助を得にくい状況が強まっている(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
61	3	2	-1	目先の成果が求められ、チャレンジできる環境にはない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
62	4	3	-1	世界での研究支援の伸びに比べて、日本での研究費等の支援の伸びが小さく、新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境は世界的に見て相対的に劣化してきていると思われるため。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
63	2	1	-1	AIは重要領域ではあるが、それに偏重し過ぎているのではないかと？政策誘導が強すぎるのではないかと？(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
64	3	2	-1	挑戦的な研究をうたいながら、金額が少なかったり、長期期間ではなく成果を求めたりしている。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
65	4	3	-1	全般的に、人数の削減や人材不足により、研究者の負担が増え、研究に集中できる環境とはいえない(国研等マネジメント層、学長等クラス、女性)
66	4	3	-1	研究費の問題(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
67	3	2	-1	国、大学の研究者は有期雇用計画であることや、企業から研究資金を得なければならない環境にあることを考えると、長期的な研究を行う環境レベルは低いと感じる。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
68	4	3	-1	ポストドクの契約期間による研究の制約、その他、定年を迎えた研究者の知見を今後活かす方法が脆弱である。(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)
69	3	2	-1	若手が支援を得にくくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)

70	4	3	-1	JSPSその他,ここ数年,新たな取り組みや課題などが開始されており,変化していることは感じている.がさらに期待します.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
71	3	2	-1	応用研究にますます向かっている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
72	3	2	-1	プロジェクトベースの研究や企業との共同研究等は増えているものの, Curiosity Drivenな基礎研究の環境は減っているように感じる. (俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
73	2	1	-1	国研では,電気代の値上がりで,益々庁費と呼ばれる,自由に使えるお金がそのような経費に廻されるようになった(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
74	5	3	-2	新たな課題に取り組むのにはある程度集中して時間をかける必要があるが,十分な時間が取れない.大学は雑務が多すぎると思う.もう少し分業してもいいのではないか.(ゴミ収集,事務手続きなど)(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)
75	4	2	-2	科学研究費助成事業の金額だけでは,なかなか厳しい. (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)
76	4	2	-2	大きな研究予算の獲得が難しくなり,挑戦的研究より成果の出やすい研究を選択する傾向が顕著になっているように思われる.(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
77	4	2	-2	基盤的経費の大幅な減少(R4→R5年度で4割減)(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
78	4	2	-2	探索的でない研究のみへの大型予算の措置が目立つようになってきた(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
79	3	1	-2	雑務に追われてそのような時間がない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
80	5	3	-2	公的研究費等の支援制度は毎年拡充しているが,一方,海外の大学等と比較すると公的研究費や制度の遅れが顕著になっているため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
81	3	1	-2	若手新進気鋭研究者には,最初に研究費を自由に使える(題目と研究概要のみで申請)大型予算を支給する(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)
82	4	1	-3	制度としては整っているが,予算規模や採択件数が少ない.(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
83	5	2	-3	国立大学における運営費交付金が不十分過ぎる.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,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。

集計グループ		分からない	2023年度調査										各年の指数					指数の変化							
			6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学グループ	大学の自然科学研究者	1.1	24.8	32.0	20.3	13.2	7.5	1.0	32,764	3.0	0.12	1.7	2.9	4.8	3.3	3.1	3.0	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	1
	国研等の自然科学研究者	0.1	24.5	40.6	19.0	10.2	3.9	1.8	6,393	2.7	0.25	1.7	2.7	4.2	2.9	2.7	2.7	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	2
	重点プログラム研究者	1.9	25.9	35.1	19.3	10.0	6.6	1.2	800	2.8	0.13	1.6	2.8	4.4	3.2	2.9	2.8	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	3
	人文・社会科学系研究者	2.7	28.3	34.1	14.4	9.4	10.4	0.7	2,145	2.8	0.38	1.4	2.7	4.5	3.3	3.1	2.8	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-0.5	4
	大学マネジメント層	1.2	10.7	49.0	27.2	9.9	2.1	0.0	243	2.9	0.00	2.1	3.0	4.2	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	5
	国研等マネジメント層	1.7	20.7	34.5	31.0	10.3	1.7	0.0	58	2.7	0.00	1.9	3.0	4.3	3.3	3.2	2.7	-	-	-0.1	-0.5	-	-	-0.6	6
	企業全体	11.3	27.8	31.4	19.5	6.8	3.2	0.0	4,098	2.3	0.19	1.3	2.5	4.0	2.8	2.5	2.3	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5	7
	大企業	7.0	7.0	39.4	35.2	9.2	2.1	0.0	831	3.1	0.14	2.4	3.3	4.4	3.4	3.4	3.1	-	-	0.0	-0.3	-	-	-0.3	8
	中小企業・大学発ベンチャー	12.3	33.1	29.4	15.5	6.2	3.5	0.0	3,267	2.1	0.24	1.1	2.3	3.7	2.7	2.3	2.1	-	-	-0.4	-0.2	-	-	-0.6	9
	俯瞰的な視点を持つ者	4.9	16.9	42.3	21.8	9.9	2.8	1.4	934	2.8	0.17	1.9	2.9	4.3	3.3	2.9	2.8	-	-	-0.4	-0.1	-	-	-0.5	10
大学グループ	第1グループ	1.8	26.7	30.0	14.3	17.6	8.3	1.4	6,244	3.1	0.24	1.5	2.9	5.3	3.2	3.1	3.1	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	11
	第2グループ	0.2	29.1	32.4	18.6	12.0	7.7	0.1	8,926	2.7	0.23	1.4	2.7	4.5	3.3	2.9	2.7	-	-	-0.4	-0.2	-	-	-0.6	12
	第3グループ	2.4	24.1	30.0	28.3	8.7	5.5	1.0	8,130	2.9	0.20	1.7	3.0	4.5	3.4	3.1	2.9	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5	13
	第4グループ	0.3	20.2	34.6	19.0	15.5	8.7	1.7	9,463	3.3	0.25	1.9	3.1	5.1	3.4	3.2	3.3	-	-	-0.2	0.1	-	-	-0.1	14
大学部局分野	理学	0.9	27.3	31.9	15.6	15.8	8.1	0.6	5,050	2.9	0.26	1.5	2.8	5.0	3.2	3.1	2.9	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	15
	工学・農学	0.3	26.3	29.8	20.2	15.4	7.1	0.9	14,627	3.0	0.17	1.6	3.0	4.9	3.3	3.2	3.0	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	16
	保健	2.0	22.3	34.5	22.3	9.9	7.8	1.4	13,086	3.0	0.20	1.8	3.0	4.6	3.3	3.0	3.0	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3	17
	臨床	3.5	4.7	40.7	37.3	3.8	10.0	0.0	2,691	3.5	0.31	2.5	3.5	4.5	4.1	3.5	3.5	-	-	-0.6	0.0	-	-	-0.6	18
	臨床以外	0.9	26.7	31.2	18.8	14.1	7.3	1.1	30,073	2.9	0.12	1.5	2.9	4.8	3.2	2.9	2.9	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3	19
職位	教授	0.6	26.6	30.4	20.7	13.7	7.6	0.4	12,627	2.9	0.18	1.6	2.9	4.8	3.3	3.1	2.9	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	20
	准教授	1.1	24.0	34.2	20.2	11.8	7.6	1.0	14,013	2.9	0.19	1.7	2.9	4.7	3.3	3.1	2.9	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	21
性別	助教	2.1	23.3	30.3	19.6	15.4	7.1	2.2	6,124	3.2	0.25	1.7	3.1	5.0	3.4	3.0	3.2	-	-	-0.4	0.2	-	-	-0.2	22
	男性	0.2	25.3	32.6	20.4	12.8	7.8	1.0	27,649	3.0	0.13	1.6	2.9	4.7	3.3	3.1	3.0	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	23
任期	女性	6.0	22.5	28.8	20.0	15.4	6.2	1.1	5,115	3.1	0.16	1.7	3.1	4.9	3.5	3.1	3.1	-	-	-0.4	0.0	-	-	-0.4	24
	任期有	2.3	22.1	33.2	23.3	12.2	4.6	2.3	7,672	3.0	0.21	1.8	3.0	4.6	3.4	2.8	3.0	-	-	-0.6	0.2	-	-	-0.4	25
	任期無	0.7	25.7	31.6	19.4	13.5	8.4	0.6	25,092	3.0	0.13	1.6	2.9	4.8	3.3	3.2	3.0	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	26

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	2023	差	
1	1	4	3 他国に比べるとまし。ただし、これは日本人の国民性によるもので、国の指導による成果ではない。(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)
2	2	4	2 JST創発がかなり大きな規模で継続されているので、学術変革Aの1領域あたりの規模を下げて、その分採択率をあげた方がよいのではないかと、毎年、申請のために膨大な数の優秀な研究者たちが、相当なリソースを割いて不採択になっている。学術変革Bを出すためのメンバーを集めようとしたが、すでに有力な研究者は別の学術変革Aの申請に関わっており、人が集まらなかった。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	3	4	1 災害が増え、研究者や分野も増えている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	3	4	1 創発的研究事業をみていると多様性を確保しようという試みを感じる。(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)
5	1	2	1 学術分野横断的な研究の萌芽が感じられる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	3	1 目的型の研究費が多く、多様性が十分に確保されているとは言えない。若手に向けた創発型研究は基礎研究の多様性を確保しようとする良い取り組みだと言える。(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)
7	1	2	1 日本は基礎研究の多様性は他国に比べればまだ高い方かもしれないが、十分とはいえない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	2	3	1 最近、他分野からの参入が認められる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
9	3	4	1 年々改善が進んでいるような印象を持っています。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	2	3	1 若手中堅を中心にある程度の多様性がみられるようになってきている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
11	3	4	1 政府による様々な研究開発投資枠が増加した(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
12	2	3	1 従来よりも挑戦的な研究が採択される傾向が出てきた(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
13	1	2	1 新しく事業・施策が設定されつつある(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)
14	2	3	1 基礎研究の重要性が認識されてきており、分野連携の研究活動が増えつつあるように認識しているため。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
15	2	3	1 学術領域展開ハブなどの新たな助成制度が始まっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
16	4	5	1 基盤的な研究にじっくり取り組める長期スパンの予算措置・制度ができてきたことが研究の多様化につながっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	1	0 研究ができる環境の研究者数が確保できていないように思う。(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)
18	1	1	0 全くダメ。選択と集中は、大反対で、費用対効果も非常に悪い。(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)
19	2	2	0 基盤研究の審査が広い専門分野から行われるため、わかりやすい研究が優遇される傾向が強い。専門性の高い、一見わからない研究こそ基礎研究では大事だと思っている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
20	1	1	0 研究費も足りないですが大学院生に対して、経済的な支援(あるいは授業料免除)をしないと良い人材が確保できないので、基礎研究が進まないと思います(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
21	1	1	0 日本は流行りの研究には資金を投入するが、従来から受け継がれている貴重な技術や研究手法に資金を投入することが少ないと感じる。そのようなその場しのぎの資金投入では基礎研究が弱体化するのは当たり前である。(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)
22	1	1	0 結局はあらゆる縛りがあり、自由な発想による研究は進みにくい(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)
23	2	2	0 選択と集中もいすぎると多様性が失われる。欧米や中国と同じようなことをしているところにそれをして意味がない。(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 社会実装に寄りがちな気がします。(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 選択と集中が失敗であったことを認めて方向転換するべき(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	1	1	0 短期間で、わずかな予算で成果をあげることが求められており、基礎研究を行うことはほぼ不可能な状況にあると考える。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	1	1	0 基礎研究にかけられている予算は非常に少ない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	2	2	0 審査基準の見直しが必要(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
29	1	1	0 テーマが限定された競争的資金が多く、多様性は確保しづらい環境にある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
30	2	2	0 主に人材の枯渇とプロジェクト型研究の推進が原因(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
31	2	2	0 各分野で、女性研究者の育成奨励がまだ足りないのでは。また、企業等から大学研究者になるためのパスがもっとあっても良いと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
32	3	3	0 特に横断的な研究を育てる努力が必要です。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
33	1	1	0 危機的な状況である(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
34	1	1	0 一部の例外的な研究所などを除き、大学や研究機関からの研究費がきわめて乏しいため、自由な発想に基づくテーマや結果が見通せない研究を展開することが困難な状況が変わっていない(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)

35	2	1	-1	短期間で成果が出る研究にお金が出るシステムになっている(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
36	2	1	-1	複合領域の場合は,既存の基礎研究が複数に連携することが求められるケースがある。そうしたことが実現できるサポート体制があればよいと思う。(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)
37	4	3	-1	研究力が全体的に落ちてきているように思うので。(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,女性)
38	2	1	-1	基礎研究を推進する予算をもっと拡充すべきである。土台としての基礎研究がなければ,応用研究も生まれない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
39	3	2	-1	特に応用研究に対する支援が大きいように思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
40	3	2	-1	特定の研究グループが繰り返し大型資金を獲得している。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
41	3	2	-1	「選択と集中」による研究予算の配分化は,研究の多様性が失われると思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	3	2	-1	関連分野で言えば,ブルーカーボン、マイクロプラスチック、環境DNAといった特定の研究分野の研究に資金が偏っているように見え,同一の研究者が似通ったテーマで複数の研究費を獲得していることがある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
43	2	1	-1	大企業が余剰資金で開発した技術への迎合が強く見られる。(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)
44	2	1	-1	ムーンショット型研究開発事業に参画しているが,年次経過と共に方法論を含め結論ありきのプロジェクト運営を強いられるようになり,理念にあった,失敗を恐れないチャレンジ性が失われている。他の大型研究費を含め,方向性を絞らざる研究プロジェクトが増えている印象である。(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)
45	3	2	-1	実用面が重要視される部分もあり、やりづらく感じる部分もある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
46	2	1	-1	「選択と集中」なのですから,多様性が確保される訳がないのでは？(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)
47	4	3	-1	大型の研究費は増えたが,一部の人に集中していて多様性という面では不足していると考えため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
48	4	3	-1	若手が派手なことをしたがるようになったと思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
49	3	2	-1	基礎研究に十分な予算が確保されていないと多様性の確保には至らないと考える。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
50	2	1	-1	選択と集中という,国主導の政策が逆に多様性を損なっていると思われるため。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
51	2	1	-1	課題解決型研究への予算の偏りが大きい。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
52	2	1	-1	民間企業の技術レベルも上がってきているので,基礎研究も企業戦略に従属的になってきているらしいがある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
53	4	3	-1	確保しようという流れは感じますが,実際に色々なことが見えるようになってくると,実際には確保されていないと思います。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
54	2	1	-1	研究資金の集中による影響あり。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
55	5	4	-1	研究費の一部への集中による(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
56	3	2	-1	国際卓越など,ますます選択と集中を国が主導しており,基礎研究の多様性の確保にはもはや希望を持っていない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
57	3	2	-1	目先の成果が求められ、チャレンジできる環境にはない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
58	5	4	-1	実用・応用を目指したプロジェクトが多大な研究費とともに推進されているのに対し,基礎研究の助成,分野とも際立って少ないため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
59	3	2	-1	応用研究が目立つようになって来たと思う(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	基礎研究の多様性を確保するための公募システム,審査システムが不十分だと思います。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
61	3	2	-1	「社会実装」「起業」につながるかといった視点が重視されており,基礎的な研究の多様性を確保しようという流れは感じない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
62	3	2	-1	実用化など出口指向の研究にますます傾いている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
63	2	1	-1	基礎研究に対する予算の絶対値は減っていないものの、相対的に減っているため。(国研等マネジメント層,その他,男性)
64	3	2	-1	研究費確保のため,流行り廃りに影響されやすい状況(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
65	4	3	-1	個々分野では進んでいると思うが,「多様性」の観点では十分とは言えない。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
66	2	1	-1	基礎研究に対する政府の認識が甘く,海外がやらない研究への予算配分を得るのは難しい(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)
67	3	2	-1	ポストドクの契約期間による研究の制約,その他,定年を迎えた研究者の知見を今後活かす方法が脆弱である。(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)
68	3	2	-1	基礎研究のためには,競争的資金重点化より,基盤的経費の広くて浅い分配の方が効果的と思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

69	3	2	-1	すぐに成果の出そうな基礎研究にばかり予算が投じられている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
70	3	2	-1	若干,分野が偏ってきている感がある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
71	5	4	-1	多様性を確保する研究予算配分にはなっていない(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
72	4	2	-2	お金に直結しない基礎研究に対する補助金を取りにくいので進めにくい(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)
73	4	2	-2	研究内容が既に指定されているグラントが多い(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
74	4	2	-2	選択と集中が顕著な現状では幅広さ(科研費のみでは不十分)に欠けるように思います。(重点プログラム研究者,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。

		2023年度調査											各年の指数					指数の変化							
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
集計グループ	大学の自然科学研究者	1.4	21.3	36.0	23.6	12.8	4.8	0.1	32,764	2.9	0.10	1.8	3.0	4.5	3.3	3.0	2.9	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	1
	国研等の自然科学研究者	2.4	17.2	35.9	18.5	17.8	8.0	0.1	6,393	3.3	0.26	2.0	3.1	5.1	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	2
	重点プログラム研究者	1.9	24.3	37.5	18.1	12.4	5.4	0.4	800	2.7	0.12	1.7	2.8	4.4	3.3	2.9	2.7	-	-	-0.4	-0.2	-	-	-0.6	3
	人文・社会科学系研究者	3.3	25.9	49.7	11.6	7.1	0.9	1.4	2,145	2.2	0.26	1.6	2.4	3.2	2.5	2.6	2.2	-	-	0.1	-0.4	-	-	-0.3	4
	大学マネジメント層	1.6	10.3	46.5	29.2	9.9	2.5	0.0	243	2.9	0.00	2.2	3.1	4.3	3.1	3.0	2.9	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	5
	国研等マネジメント層	3.4	12.1	39.7	29.3	13.8	1.7	0.0	58	3.0	0.00	2.2	3.2	4.5	3.4	3.2	3.0	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	6
	企業全体	9.4	29.2	38.5	17.0	3.3	2.7	0.0	4,098	2.1	0.17	1.3	2.4	3.4	2.5	2.2	2.1	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	7
	大企業	5.6	11.3	43.7	31.7	6.3	1.4	0.0	831	2.8	0.13	2.1	3.0	4.2	3.2	3.0	2.8	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	8
	中小企業・大学発ベンチャー	10.4	33.7	37.2	13.2	2.5	3.0	0.0	3,267	1.9	0.21	1.1	2.2	3.2	2.3	2.0	1.9	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	9
	俯瞰的な視点を持つ者	4.9	15.5	48.6	21.1	8.5	1.4	0.0	934	2.6	0.14	2.0	2.8	3.9	3.0	2.8	2.6	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	10
大学グループ	第1グループ	1.4	18.7	35.5	22.9	12.9	8.3	0.3	6,244	3.1	0.20	1.9	3.1	4.8	3.4	3.3	3.1	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	11
	第2グループ	0.3	21.4	38.3	20.5	15.7	3.7	0.1	8,926	2.8	0.19	1.8	2.9	4.6	3.3	3.1	2.8	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-0.5	12
	第3グループ	2.6	24.4	28.7	33.3	9.7	1.4	0.0	8,130	2.7	0.17	1.7	3.1	4.3	3.3	2.8	2.7	-	-	-0.5	-0.1	-	-	-0.6	13
	第4グループ	1.3	20.3	40.6	18.8	12.6	6.3	0.2	9,463	2.9	0.21	1.8	2.9	4.5	3.3	3.0	2.9	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	14
大学部局分野	理学	1.4	20.9	24.1	22.5	20.0	10.5	0.6	5,050	3.5	0.26	1.9	3.6	5.5	3.9	3.9	3.5	-	-	0.0	-0.4	-	-	-0.4	15
	工学・農学	0.8	20.9	38.5	23.2	13.3	3.2	0.1	14,627	2.8	0.14	1.8	2.9	4.4	3.3	2.9	2.8	-	-	-0.4	-0.1	-	-	-0.5	16
	保健	2.0	21.8	37.9	24.5	9.5	4.3	0.0	13,086	2.7	0.16	1.8	2.9	4.3	3.1	2.8	2.7	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	17
	臨床	3.0	13.9	30.7	39.6	8.3	4.4	0.0	2,691	3.1	0.24	2.2	3.5	4.5	3.4	3.1	3.1	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3	18
大学の自然科学研究者	臨床以外	1.2	22.0	36.5	22.2	13.2	4.8	0.2	30,073	2.8	0.10	1.8	2.9	4.5	3.1	2.8	2.8	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3	19
	教授	0.8	21.5	34.6	21.6	15.9	5.5	0.1	12,627	3.0	0.17	1.8	3.0	4.7	3.5	3.2	3.0	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5	20
	准教授	1.8	20.5	35.9	26.2	10.8	4.8	0.1	14,013	2.9	0.15	1.9	3.0	4.4	3.3	3.1	2.9	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	21
	助教	1.6	22.7	39.4	22.0	10.9	3.0	0.4	6,124	2.6	0.17	1.7	2.8	4.2	3.2	2.7	2.6	-	-	-0.5	-0.1	-	-	-0.6	22
性別	男性	0.5	21.2	36.5	24.1	12.8	4.8	0.1	27,649	2.9	0.11	1.8	3.0	4.5	3.3	3.0	2.9	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	23
	女性	5.8	21.9	33.7	21.1	12.7	4.4	0.5	5,115	2.8	0.14	1.7	2.9	4.5	3.3	3.2	2.8	-	-	-0.1	-0.4	-	-	-0.5	24
任期	任期有	2.2	22.8	35.4	25.8	8.8	4.8	0.1	7,672	2.7	0.17	1.7	2.9	4.3	3.2	2.9	2.7	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5	25
	任期無	1.1	20.8	36.2	23.0	14.0	4.7	0.2	25,092	2.9	0.11	1.8	3.0	4.6	3.4	3.1	2.9	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5	26

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

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	2023	差	
1	3	5	2	意外と着実にやられている印象がある。すぐに脚光を浴びる成果はろくなものがない。国際的に突出していても気づかれるのに10年かかる。(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)
2	1	3	2	AMEDなどの支援を受けて、良い研究成果を創出している研究者がいることを理解するようになった。(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	3	5	2	若手研究者からの自由な発想による良い成果が出始めてきたと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
4	3	4	1	突出してとまでは言えないかも知れないが,世界レベルの成果は多くなったように思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	2	1	大学規模が大きいほど予算が獲得しやすい状況はある。(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,男性)
6	2	3	1	国際的に突出しているかどうかを十分に計測できていない可能性もあるため昨年度よりは前向きな回答に変更させていただきました(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
7	2	3	1	環境は改善している。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
8	1	2	1	日本独自ではなく,国際的に共同した基礎研究の方法は始まっていると思うが成果の見える化がなされていない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
9	2	2	0	研究ができる環境の研究者数が確保できていないが,突出した成果をだしている人が少数いるのも事実(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	NCSのようなハイインパクトファクター論文に掲載されるような内容の研究をしている研究者よりも,Scientific ReportsやMDPI系の論文で数を稼いでいる研究者の方がアカデミアでポジションを得やすいので,現状では日本から国際的に突出した成果を得ることは将来ますます難しくなっていくと思う。(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)
11	1	1	0	基礎研究を推進する予算規模や採択件数が少な過ぎるために,国際的に遅れている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
12	1	1	0	私の研究分野である建築においては,我が国は地震大国であり,家の中で靴を脱ぐ文化であるため,国際化が必要か疑問に思う(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)
13	1	1	0	日本人大学院生にも経済的な支援をしてほしいです。(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)
14	2	2	0	日本の基礎研究の層が厚くならない限り,国際的に突出した成果は得られないと考える。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
15	1	1	0	結局はあらゆる縛りがあり,自由な発想による研究は進みにくい(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)
16	1	1	0	新たな発想に基づく研究を行うための人材が枯渇しており,十分な成果が出ていると言える状況ではない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	2	0	研究資金を維持するため,短期的な成果で報告してしまう傾向があり,突出した成果が生まれにくい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	1	1	0	数多くの実力ある研究者の時間が雑務に消えており,本来期待できる成果の量と質には達していない。大学教員の研究時間の捻出のために関係者全員が総力をあげないと,日本の墜落傾向が反転する兆しすら生まれない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
19	2	2	0	短期の成果のみが求められるため自由で大きな成果が望めない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
20	1	1	0	現状が続けば,基礎研究のみならず,日本の研究は崩壊すると思われる。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	2	2	0	将来が期待される若手研究者を育成することが必要で,そのためには高齢研究者への研究費配分は制限するしくみが必要です。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	2	0	大型の競争資金を得た研究者は伸びている。予算が取れない研究は伸びない(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)
23	1	1	0	「他者に今はわからないが,真理」「遠い領域の組み合わせ」から突出したものが生まれるがこうしたものは選ばれていないのでは。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
24	2	2	0	一部の分野に限定的だが,成果が出ている分野もある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
25	4	4	0	難しい状況の中で,私がよく知っている分野では,国際的に突出した成果が多く出ています。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
26	1	1	0	出ていないわけではないが,極めて弱い(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
27	1	1	0	アメリカ、中国と比べ、小規模から大規模な資金すべてにわたり、資金の額が少なすぎる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
28	2	1	-1	国際論文への投稿などが少く,国際的なプレゼンスはまだ低い。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	3	2	-1	国際的に突出という点で低下しているように思うので。(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,女性)
30	3	2	-1	インパクトのある研究成果の数の低下(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)

31	3	2	-1	3-02と同様、専門性の高い、一見わかりにくい研究こそ基礎研究では大事だが、科研費の審査では他分野のわかりやすい研究に偏ってしまっている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
32	4	3	-1	近年躍進の目立つ他国に比すれば十分とは言えない。(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)
33	3	2	-1	国際的に突出した成果が生み出されているとは言い難い。分子細胞生物学で世界でもトップを走っていた研究者が退官の世代となり、世界的に見て優秀な研究者の比率は減っているように思える。(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)
34	3	2	-1	短期的な目標や成果を求める研究費が多く、新たな突出した成果を生み出すよりも、今ある技術に応用する研究テーマが多いように感じる。(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)
35	2	1	-1	私の研究分野の国際会議に参加すると、日本の研究の没落ぶりが年を追うごとに強く感じられる(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
36	3	2	-1	お金に直結しない基礎研究に対する補助金を取りにくい(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)
37	2	1	-1	各教員への交付金が少ないことが一因と考える。(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)
38	4	3	-1	基礎研究者が減っている(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
39	3	2	-1	海外からより突出した成果が生み出されており、日本からの成果が目立たなくなっているように思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
40	6	5	-1	研究に充てる時間が減少している傾向があり、今後の良い成果の続出を心配しています。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
41	4	3	-1	世界的なプレゼンスは低下しつつある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
42	4	3	-1	論文数が少ない(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
43	3	2	-1	関連する研究分野のコミュニティーにウケル研究が好まれている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
44	3	2	-1	様々な面で中国にボロ負けになりつつあると思います。積極的な支援が必要。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
45	3	2	-1	自分自身を含めてそうは思えない。コロナ禍の影響で研究体制が崩壊してしまった。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
46	3	2	-1	設備の老朽化がひどく、一方、経費がかさむので新しく整備するための意思決定がどうしても遅くなる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
47	3	2	-1	出ているとは思いますが、突出はしていない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
48	3	2	-1	すでに確立された研究分野がもてはやされているようにも感じる(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
49	3	2	-1	目先の成果が求められ、チャレンジできる環境にはない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	領域にもよるが全体的な活力がみられなくなった(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	お金が潤沢に集まるお偉い先生方が大量退職する時期になり、そのお弟子さんは民間に行っちゃい、という人材不足が始まった。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	基礎研究については、特に支援が必要と感じます(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
53	4	3	-1	競争的資金の拡充は基礎研究の萌芽育成には適さない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
54	3	2	-1	少し下がり気味に感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
55	2	1	-1	研究環境がますます狭められてきているように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
56	3	2	-1	テーマを保守的に選ぶ方向に進んでいる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
57	4	2	-2	抜かれつつある状況と認識される。(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)
58	3	1	-2	mRNAワクチンでは、資金の供給が途絶えて、世界的な競争に参画できなかったと聞いています。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
59	3	1	-2	中国の上昇もあり、相対的な悪化が目立っている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
60	4	1	-3	円安のため、試薬、実験機器、果ては論文投稿費が高騰しており、全く資金が足りない。そのため、今後成果は出ないと思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)

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。

		2023年度調査											各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
集計グループ	大学の自然科学研究者	4.2	16.5	36.0	24.1	15.0	3.5	0.7	32,764	3.1	0.10	2.0	3.1	4.7	3.3	3.1	3.1	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	1
	国研等の自然科学研究者	4.7	7.4	35.0	21.7	26.9	2.0	2.3	6,393	3.7	0.24	2.4	3.7	5.5	3.6	3.4	3.7	-	-	-	-0.2	0.3	-	-	0.1	2
	重点プログラム研究者	1.9	23.9	34.7	21.6	13.1	4.2	0.4	800	2.8	0.12	1.7	2.9	4.5	3.1	2.9	2.8	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	3
	人文・社会科学系研究者	14.1	26.0	31.5	16.7	7.5	3.6	0.6	2,145	2.4	0.32	1.4	2.6	4.0	3.0	2.9	2.4	-	-	-	-0.1	-0.5	-	-	-0.6	4
	大学マネジメント層	1.6	5.8	44.4	36.2	11.1	0.8	0.0	243	3.1	0.00	2.4	3.3	4.4	3.2	3.1	3.1	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	5
	国研等マネジメント層	0.0	6.9	50.0	29.3	8.6	5.2	0.0	58	3.1	0.00	2.3	3.1	4.4	3.2	3.4	3.1	-	-	-	0.2	-0.3	-	-	-0.1	6
	企業全体	7.3	27.6	42.8	15.0	6.1	1.2	0.0	4,098	2.1	0.15	1.4	2.4	3.3	2.5	2.2	2.1	-	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	7
	大企業	4.9	11.3	46.5	26.1	9.9	1.4	0.0	831	2.8	0.14	2.1	3.0	4.2	3.2	2.9	2.8	-	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	8
	中小企業・大学発ベンチャー	7.9	31.8	41.9	12.2	5.2	1.2	0.0	3,267	1.9	0.18	1.2	2.2	3.2	2.3	2.0	1.9	-	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	9
	俯瞰的な視点を持つ者	5.6	14.1	47.2	28.9	3.5	0.7	0.0	934	2.5	0.12	2.0	2.8	3.9	2.9	2.6	2.5	-	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	10
大学グループ	第1グループ	5.1	19.0	30.1	21.9	17.4	5.4	1.1	6,244	3.2	0.21	1.9	3.2	5.0	3.5	3.3	3.2	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	11
	第2グループ	5.1	15.6	39.4	25.2	10.1	3.6	1.0	8,926	2.9	0.18	2.0	3.0	4.4	3.2	2.9	2.9	-	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3	12
	第3グループ	3.2	17.7	34.9	25.7	15.6	2.3	0.5	8,130	3.0	0.19	2.0	3.1	4.6	3.3	3.0	3.0	-	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3	13
	第4グループ	3.6	14.6	37.8	23.0	17.5	3.2	0.2	9,463	3.1	0.20	2.1	3.1	4.8	3.4	3.3	3.1	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	14
大学部局分野	理学	6.4	16.0	26.9	20.9	22.0	6.4	1.4	5,050	3.6	0.24	2.1	3.6	5.5	3.6	3.7	3.6	-	-	-	0.1	-0.1	-	-	0.0	15
	工学・農学	2.9	13.0	39.1	25.9	14.1	3.9	1.0	14,627	3.2	0.14	2.1	3.2	4.7	3.4	3.1	3.2	-	-	-	-0.3	0.1	-	-	-0.2	16
	保健	4.8	20.5	36.1	23.3	13.3	2.0	0.0	13,086	2.7	0.16	1.8	2.9	4.4	3.2	2.9	2.7	-	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5	17
	臨床	5.3	12.8	33.4	29.6	16.5	2.4	0.0	2,691	3.2	0.25	2.2	3.4	4.7	3.8	3.3	3.2	-	-	-	-0.5	-0.1	-	-	-0.6	18
	臨床以外	4.1	16.8	36.3	23.6	14.9	3.6	0.7	30,073	3.0	0.10	2.0	3.1	4.7	3.0	2.8	3.0	-	-	-	-0.2	0.2	-	-	0.0	19
職位	教授	2.3	15.7	36.8	24.9	15.9	3.6	0.7	12,627	3.1	0.16	2.1	3.2	4.7	3.4	3.2	3.1	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	20
	准教授	4.8	14.6	35.3	24.8	16.4	3.3	0.8	14,013	3.2	0.16	2.1	3.2	4.8	3.2	3.1	3.2	-	-	-	-0.1	0.1	-	-	0.0	21
性別	助教	6.7	22.2	36.1	20.9	9.9	3.8	0.4	6,124	2.7	0.18	1.7	2.8	4.3	3.3	2.9	2.7	-	-	-	-0.4	-0.2	-	-	-0.6	22
	男性	3.6	16.5	36.5	23.7	15.4	3.7	0.7	27,649	3.1	0.11	2.0	3.1	4.7	3.3	3.1	3.1	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	23
任期	女性	7.5	16.5	33.6	26.4	13.1	2.4	0.6	5,115	3.0	0.13	2.0	3.1	4.6	3.5	3.3	3.0	-	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-0.5	24
	任期有	7.5	19.0	27.4	27.0	15.1	3.2	0.8	7,672	3.1	0.20	1.9	3.3	4.8	3.2	3.0	3.1	-	-	-	-0.2	0.1	-	-	-0.1	25
	任期無	3.2	15.7	38.7	23.2	15.0	3.6	0.7	25,092	3.1	0.11	2.0	3.1	4.6	3.4	3.1	3.1	-	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3	26

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

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	2023	差	
1	3	5	2 心配するほどではない。(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)
2	2	4	2 分野ごとで大きな開きがあるのではないかと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
3	4	5	1 衛星データ利用ビジネスが存在感を強めている。過去の数多の基礎研究の積み重ねの成果だと思う。(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)
4	1	2	1 未だその段階にはないと思います。(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,女性)
5	4	5	1 可能性は秘めていると思います(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)
6	3	4	1 拙速にはやりの分野に傾倒しないことが必要だと思います。その意味で、現在の基礎研究が実施できる環境を守ることが必要だと思います。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	3	1 一般的に大学発ベンチャーやスタートアップの事例が増えているように思われるため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	2	3	1 産学連携等により,研究成果がイノベーションにつながる機会は増えてきたと思われる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
9	2	3	1 大学発スタートアップによるイノベーションの事例が増えてきたように感じるから。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
10	2	3	1 若い人の意識が変わってきた,大企業も技術のカーブアウトなど着手.官庁による後押しも認知が広がってきている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
11	2	3	1 イノベーション創出をめざす政府支援は多くなってきた.イノベーションをリードできる人材育成に関する活動は全く不十分.大学にはその専門分野の教育プログラムも不十分で,工学分野であってもイノベーションの活動を行うことは亜流と位置付けられていることが多い。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
12	3	4	1 大型予算へのハンズオン支援の考え方が浸透しつつあり,先端研究領域でのイノベーションの可能性が高まってきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
13	2	3	1 頑張っている研究もありますが,残念ながらまだまだと感じます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
14	2	2	0 プロジェクトの成果を求められるため,博打的なイノベーション研究をする余裕がない(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)
15	3	3	0 基礎データの地道な蓄積が飛躍的なイノベーションを可能にする気配はある(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)
16	2	2	0 実感は分からないが,論文数などの減少を示す報道を見ると十分なイノベーションに繋がる研究成果がある様には思えない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	1	1	0 イノベーションを生じさせるためには基礎研究への投資が少なすぎる。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	1	1	0 結局はあらゆる縛りがあり,自由な発想による研究は進みにくい(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)
19	4	4	0 モンスーンアジア特有の環境条件を理解したうえで戦略的に成果を打ち出していくことが必要だと感じています。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
20	1	1	0 企業や社会の課題を解決するための研究は進んでいるが,社会構造や人々の意識変革を起こすような成果はこれからには生じないことから,イノベーションとは全く繋がっていない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
21	1	1	0 なぜ研究成果とイノベーションをすぐに結びつけるのか.実利的かつ成果主義的な考え方をやめて欲しい。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	2	2	0 産学連携が,海外ほど密接に行われておらず,産業革命に至らない原因の1つと思います。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
23	1	1	0 イノベーションには心の余裕が不可欠.心の余裕のためには予算にも余裕が必要。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
24	2	2	0 学会発表で,利益相反を報告するが,殆どの発表で無し。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
25	3	3	0 日本の企業がイノベーション意欲に乏しいので, 成果が出ない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
26	2	1	-1 全くダメ.流行り物(研究費の取りやすい分野)に移る人だらけ.こんな挑戦できない国では,数名のスーパーマンからを除いてイノベーションは出てこないと思う。(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)
27	3	2	-1 国際的なイノベーションとなり得ていると思いますが, 国内での発展がより活発になると良いと思っています。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
28	3	2	-1 わかりやすさを追求するあまり,深さが浅くなっているように感じる(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
29	2	1	-1 3-02で記載したように,目に見える成果ありき,結論ありきのプロジェクトが増えている.選択と集中を行った結果,同じ物質・現象で見せ方を変えただけの研究が濫造されたと認識している.確かに論文数は効率よく増やせているし,上位誌に通る成果ではあるが,「そうなることは,最初からわかっていた」研究が増えている印象で,イノベーションとは言いがたい。(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)
30	4	3	-1 他国に後れを取っていると感じるため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
31	3	2	-1 関連する研究分野のコミュニティーにウケル研究が好まれている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

32	2	1	-1	分子,材料系の分野で日本のプレゼンスは相対的に一層低下したと感じる.経済的な意味での「イノベーション創出」では,大学より企業の方が研究資金も研究人材も研究時間も潤沢なので,普通に考えたら企業の方が出やすいはず.分子,材料系分野のベンチャーやスタートアップで目立った成功例を知らない.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
33	4	3	-1	国際的にみて,他国の躍進が目立つ.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	目先の成果が求められ, チャレンジできる環境にはない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	国の競争的資金の多くが社会実装を重要視しており,それが,基礎研究の実施に足かせになっている場合が見受けられる.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
36	2	1	-1	欧米型の研究と実用化という流れとは違う流れが必要なのかもしれません.企業における活動の方が国際的には評価されているものが多いのでは.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
37	4	3	-1	やる気のある研究者はどんどん大学を離れ,あるいは日本を離れていっている気がする.独立思想やグローバル化の教育を受けた世代が増えたからかもしれない.なので,日本で技術として開花せず,その結果,国内のイノベーションの牽引寄与率が下がっている.(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
38	4	3	-1	イノベーションは人類全体で行われるもので,国を限定する発想は良くない.研究成果を社会に応用する時の社会の受容性の変革が,我が国では不足している.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
39	2	1	-1	イノベーションとは,新しい組み合わせ.これを高く評価する価値観が社会に育っていないのではないか.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
40	3	2	-1	大学の国際的地位の低下.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
41	3	2	-1	イノベーションとは何か,どういう定義でいっているのか,不明である.イノベーションの定義を明確にすべき.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
42	2	1	-1	レギュラトリーサイエンスにかかる経費が少なすぎる(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
43	3	1	-2	円安のため,試薬,実験機器,果ては論文投稿費が高騰しており,全く資金が足りない.イノベーションをすすめる余裕がない.(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
44	3	1	-2	人材不足で余裕がない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
45	6	3	-3	抜かれつつある状況と認識される.(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)

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、それぞれの役割にに応じた機能を十分に果たしていると思いますか。

		2023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	指数の標準偏差	第四分点	中央値	第三分点	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	5.6	16.5	21.9	24.4	19.4	10.9	1.2	32,764	3.8	0.13	2.2	3.9	5.7	4.3	4.1	3.8	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-0.5
	国研等の自然科学研究者	3.6	13.1	27.4	21.1	21.4	12.5	1.0	6,393	3.9	0.28	2.3	3.9	5.8	4.3	4.0	3.9	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4
	重点プログラム研究者	1.5	11.6	22.8	22.4	25.1	15.4	1.2	800	4.3	0.13	2.6	4.4	6.1	4.7	4.3	4.3	-	-	-0.4	0.0	-	-	-0.4
	人文・社会科学系研究者	6.9	13.9	16.5	17.5	31.2	11.0	3.0	2,145	4.4	0.38	2.6	4.9	6.2	4.4	4.5	4.4	-	-	0.1	-0.1	-	-	0.0
	大学マネジメント層	1.2	3.3	20.2	37.9	28.4	8.6	0.4	243	4.4	0.00	3.4	4.5	5.7	4.6	4.5	4.4	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2
	国研等マネジメント層	5.2	5.2	15.5	36.2	27.6	8.6	1.7	58	4.5	0.00	3.5	4.6	5.9	5.1	4.8	4.5	-	-	-0.3	-0.3	-	-	-0.6
	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	7.0	9.2	23.9	30.3	20.4	7.7	1.4	934	4.0	0.19	2.6	4.1	5.5	4.3	4.0	4.0	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3
大学グループ	第1グループ	7.3	16.9	24.3	16.9	22.9	11.4	0.2	6,244	3.7	0.24	2.1	3.8	5.8	4.2	4.2	3.7	-	-	0.0	-0.5	-	-	-0.5
	第2グループ	5.6	17.5	24.9	27.5	15.2	7.6	1.5	8,926	3.5	0.23	2.1	3.6	5.1	3.9	3.7	3.5	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4
	第3グループ	2.1	17.8	17.7	29.2	20.4	12.1	0.7	8,130	3.9	0.25	2.3	4.1	5.7	4.3	4.1	3.9	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4
	第4グループ	7.6	14.3	21.1	22.3	20.1	12.7	2.0	9,463	4.0	0.26	2.4	4.1	6.0	4.6	4.4	4.0	-	-	-0.2	-0.4	-	-	-0.6
大学部局分野	理学	6.9	17.7	16.6	24.9	18.9	14.9	0.1	5,050	3.9	0.28	2.2	4.2	5.9	4.2	4.2	3.9	-	-	0.0	-0.3	-	-	-0.3
	工学・農学	4.2	16.2	20.6	23.9	21.7	12.1	1.2	14,627	3.9	0.18	2.3	4.1	5.9	4.3	4.2	3.9	-	-	-0.1	-0.3	-	-	-0.4
	保健	6.8	16.5	25.4	24.8	16.9	8.1	1.6	13,086	3.6	0.21	2.1	3.7	5.3	4.3	4.0	3.6	-	-	-0.3	-0.4	-	-	-0.7
	臨床	5.3	12.2	15.1	33.5	20.3	13.6	0.0	2,691	4.2	0.34	2.9	4.3	5.8	5.4	4.6	4.2	-	-	-0.8	-0.4	-	-	-1.2
職位	臨床以外	5.7	16.9	22.5	23.6	19.3	10.7	1.3	30,073	3.8	0.13	2.2	3.9	5.7	4.0	3.9	3.8	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2
	教授	3.7	15.4	21.2	25.8	22.0	10.5	1.5	12,627	3.9	0.20	2.3	4.1	5.7	4.2	4.1	3.9	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3
	准教授	4.0	17.3	21.7	25.8	19.6	10.5	1.2	14,013	3.7	0.20	2.2	3.9	5.6	4.2	4.2	3.7	-	-	0.0	-0.5	-	-	-0.5
	助教	13.4	17.1	23.9	18.4	13.5	12.8	0.8	6,124	3.6	0.28	2.0	3.5	5.7	4.4	3.9	3.6	-	-	-0.5	-0.3	-	-	-0.8
性別	男性	4.8	17.3	21.2	24.7	19.3	11.4	1.3	27,649	3.8	0.14	2.2	4.0	5.7	4.2	4.1	3.8	-	-	-0.1	-0.3	-	-	-0.4
	女性	9.9	12.6	26.0	22.7	19.6	8.5	0.7	5,115	3.7	0.16	2.3	3.8	5.5	4.3	4.1	3.7	-	-	-0.2	-0.4	-	-	-0.6
任期	任期有	11.5	18.2	16.2	28.7	17.3	7.3	0.8	7,672	3.6	0.24	2.1	3.9	5.3	4.4	4.0	3.6	-	-	-0.4	-0.4	-	-	-0.8
	任期無	3.8	16.0	23.7	23.1	20.0	12.0	1.3	25,092	3.8	0.14	2.2	3.9	5.8	4.2	4.1	3.8	-	-	-0.1	-0.3	-	-	-0.4

注1:指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別、大学院局分野別)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	2023	差	
1	2	4	2	ある程度役立っていると思うが、審査員の見識を疑うような題材が採択されている。また、実施にあたって、少し研究者に自由度を与えてもよいのではないか。(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	1	3	2	JSTが創発を始めたお陰で,JSPSが若手S、若手Aを次々に廃止した失策の補填ができつつある。ぜひ続けてもらいたい。JSPSのFoSは準備のために優秀な若手研究者の多大な時間を費やしているが、国際人脈の定着に繋がっているのか疑問。本来ならJST ASPIREが狙っているように日本の若手トップ科学者が欧米のトップサークルに仲間入りして定着する機会を提供すべき。MRSやSPIEなどの世界的な国際学会において定期的に日本の若手がspecial sessionを組むとか、ゴードン会議での発表を支援する方が有意義だと思う。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	4	6	2	かなり手厚い支援をして頂いている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	2	3	1	多分野融合型の対象が増えて可能性が広が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)
5	5	6	1	資金配分だけでなく、研究者間、企業との連携も促している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
6	3	4	1	最近では努力されていると感じる。(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)
7	3	4	1	戦略的な資金配分に片寄っているとは思いますが、それぞれの役割に応じた機能は果たしている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
8	1	2	1	JSTの創発研究が続くのはいいことだと思った。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
9	1	2	1	創発は良い試みだが、それ単独では研究資金として不十分であり、重複制限のために独立した研究を行うのに十分な研究資金が得にくい(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
10	1	2	1	予算の種類が増え改善がみられると思うため、一方、種類が増えて申請のための負担が増加しているようにも感じる。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
11	3	4	1	科学の進歩,社会情勢の変化に応じて,ある程度戦略的な資金配分ができていていると思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	3	4	1	社会実装を目指した研究活動の支援は増えているように思う。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	3	1	競争的研究資金の供給についての活動は多くある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
14	3	4	1	より多くの研究者がこうした研究資金の配分に与えるようになった。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
15	3	4	1	新しい枠組みを創設している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
16	4	5	1	各種予算の哲学が明確となりつつあり,連動性もあるため環境は良くなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	1	0	誰でも気づくような分野にしか分配していない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	1	0	分野に偏りがありすぎる 仲間内で配分している(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	1	1	0	学術振興会は,比較的基礎研究を推進してくれているが,AMED、NEDO等は,成果が求められるので,あまりに挑戦的なところはできていないように思う。(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)
20	1	1	0	小さな領域で資金の偏りを助長しているだけに見える。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
21	1	1	0	内閣府ムーンショットとかSIPとかが全然ダメだと思う。特に,SIPは何かすごい実用化に繋がったのでしょうか? 費用対効果も非常に悪く,大学に配分すると研究費(税金)の無駄遣いになる印象が強い。(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)
22	4	4	0	一部ではあるが,研究提案の評価に際し,十分な科学的能力のある評価者が,科学的,公平,誠実に評価したか疑問がもたれる部分がある。評価者の選定において,人物を十分吟味せず,紙の上での見た目の業績のみで選んでいないか,確認が必要である。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
23	1	1	0	海外と比べたら,このシステムは悪い。人の顔が出る書類でやっているのに,友達同士で予算を使っている。どうして論文が1本もない人が予算をいっぱい集めているのか? 日本の大きな失敗はこちらにもある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
24	1	1	0	特定の研究者に偏った配分になっており,単純な論文などの業績などに偏り,本当の意味での成果や取り組みが評価されていない(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
25	3	3	0	科研費以外には疑問符が付く 私個人の意見ではなく,他の大学や研究所の先生方からも似た意見を聞く(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	1	1	0	大型研究開発課題の展開に対して十分なコンサルティングができていない。配分機関そのものの抜本的な見直しが必要である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
27	1	1	0	理系ばかりに資金がまわっている印象がある。そもそも,JST,AMED,NEDOは文系を視野に入れていないと感じる。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	1	1	0	社会実装にシフトすることにより,JSPS,JSTとNEDO,AMEDの役割分担が分かりにくくなった。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
29	1	1	0	大型で成果の見えやすい研究に予算を配分しすぎている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	3	3	0	それぞれ与えられた役割の範囲で頑張っていることは認める。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

31	3	3	0	各機関での守備範囲にある程度の重複があっても良いと考えます。一方、JSPS等で少額の申請を抑制し、高額申請を優先すべしという意見もあるやに聞いていますが、それはあるべき姿に反すると考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
32	1	1	0	JST,AMEDともに、世界に比べて周回遅れ以上のつまらないプロジェクトに投資しすぎている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
33	2	2	0	mRNAワクチンの開発でも分かる様に、研究費配分への見立てが悪い(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
34	2	2	0	一部に集中、同様のテーマで成果も重複させて予算を獲得している(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
35	2	1	-1	私の研究分野ではJST予算の採択率が10%を切る状況にあり、申請書作成・査読の労力に対して目の目をみる研究の割合が少なすぎると感じます(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)
36	4	3	-1	科学工学分野への資金配分が多く、社会分野と比較すると十分ではない。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
37	3	2	-1	JSPSとJSTの目的や役割をうまく理解していない研究者が大勢いると思います。自分も含めて、なので、申請書を書いて、的を得ないことも多いでしょう。AMEDはわかりません。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
38	2	1	-1	資金配分機関による研究課題の選考に関わる人材に偏りが見られる(同じ人が様々なプログラムの審査に関わっている)。これは結果的に特定の研究者に研究資金が集中してしまう恐れがありよくない。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
39	3	2	-1	金額を減らし採択を増やす方が日本の将来の研究基盤の向上になると考える(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
40	3	2	-1	業績重視から脱却できていないと感じる。(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、助教、研究員クラス、男性)
41	2	1	-1	JSPSの予算をもっと拡充すべきである。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
42	3	2	-1	他国の状況と比較すると、日本の投資力は低い(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	2	1	-1	配分機関によらず選択と集中が顕著である(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
44	4	3	-1	「選択と集中」による多額研究予算の配分化は、研究の多様性が失われると思う。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
45	3	2	-1	一部の先生やラボに偏重が進む傾向(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
46	2	1	-1	大型の資金ほどやや審査員等が偏っていて、下々には回らない状況のような気がする。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
47	4	3	-1	挑戦性を追求するムーンショット型研究開発事業は、現実路線のNEDOではなく、学術志向のJSTに一括して委託すべきだったと考える。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
48	2	1	-1	出来レース感が酷いです。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
49	3	2	-1	大型グループへの極端に大きな配分は、人と金の流れが特定のネットワークに固定することをむしろ促進しており、創発的な研究の発展をむしろ妨げている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
50	3	2	-1	国策の影響で、採択されやすい研究資金とそうでないものが出てきていると思う。(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)
51	3	2	-1	外部(国外)で評価された研究の支援は充実していると思う。(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)
52	3	2	-1	選択と集中により地方大学の研究力はさらに低下している(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)
53	4	3	-1	色々な審査員を担当しているが、資金配分に関してもう少し検討が必要だと感じる。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
54	3	2	-1	JSPSと、その他のグラントとはそもそも目的や性質が異なる。JSPSは挑戦をボトムアップから支えていると思うが、他は応用ありきで挑戦の多様性を制限していると思うので変更した。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
55	4	3	-1	特定の分野に関しては十分に果たしていますが、分野間ギャップは拡大していると思います。JST創発的研究支援事業も同様です。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
56	4	3	-1	工学分野であるためか、違いがあまり明確でない印象。ただし、科研費での若手への手当は非常によいと思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
57	5	4	-1	将来的な価値が不透明な研究へのサポートが減っている気がします。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
58	3	2	-1	挑戦的な研究について少額でも多数の研究者に配れるシステムがより多くあれば研究の裾野がひろがりシーズが多く得られるように感じます(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
59	3	2	-1	次世代を担う研究に十分投資されているとはいえない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
60	5	4	-1	挑戦的研究のみならず、真に学術基盤を支える研究への資金配分などに配慮すべき観点から、前回評価を変更する。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
61	2	1	-1	AMEDは設立当初は日本版NIHを目指しているとのことだった。現状を総括する必要があるのではないかな。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
62	4	3	-1	若手研究者に対する施策は充実していると思う反面、シニア研究者に対してはいずれの資金配分機関もトップ研究者に対する支援は大きい、中堅以下の研究者への資金配分は薄いと感ずるため。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
63	4	3	-1	ここ数年、新たな取り組みや課題などが開始されており、変化していることは感じている。が、さらに期待する。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)

64	4	3	-1	資金配分機関の戦略・インテリジェンスへの期待が高まるなかでそれほど対応できていない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
65	5	4	-1	資金が膨らみすぎてバラマキ機関になりつつある(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
66	2	1	-1	大型国家プロジェクトのマネジメントは、うまく機能していない。評価を厳しくするより、研究者をエンカレッジするようなマネジメントが必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
67	3	1	-2	AMEDやNEDはある程度の職位がないと応募できずに採択されない印象がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
68	5	3	-2	後輩の科研費獲得の指導を行い、審査結果のコメントを拝見していると、コメントに疑問を感じることがあります。同業者であれば、専門に特化した研究計画であると、どの研究者が応募しているか分かってしまうため、公平性の担保は難しいのだろうと感じています。(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,女性)
69	3	1	-2	挑戦的であるかどうかを誰が決定して、評価しているのかわからないし、基準が曖昧だ。10年間国際誌に論文を書いていないような研究者が大きな資金を得ているような状況も見ている。単に実績重視(論文数・ハインパクトジャーナルや引用数)で資金を配分したほうがよほど公平だし、実際に論文数も増えるだろう。(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	4	2	-2	研究の内容に関する評価が不十分(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
71	4	2	-2	専門は美術史学ですが、特に日本美術史関係研究の支援が、他の自国美術研究支援体制に比べて非常に脆弱です。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
72	4	2	-2	私の研究分野では、挑戦的研究などは、基盤研究S・A・Bと並んで若手にはほぼチャンスがなく、結果として挑戦的な研究といえながらただの大型研究費の補完のような立ち位置になってしまっている。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,男性)
73	5	3	-2	挑戦的な研究に対する支援制度をそれぞれ模索していると思われるが、結果的には一部に集中し、ある意味で無難に成果がでると事前に推定されるテーマのみとなっているため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
74	5	3	-2	いずれの研究費も多様性を広げてきており、役割分担が明瞭でなくなってきた。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
75	4	1	-3	感染症・ワクチン研究への重点化により、特定の研究室(グループ)への配分の偏りが目立って感じられるため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
76	5	2	-3	真に革新的な研究は関連業績がないが、業績のない研究には採択が困難(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)
77	5	2	-3	JSTなどが研究テーマを設定して公募をかける場合、他国で既に立ち上がった”旬の過ぎた”テーマであることが往々にしてあるため。(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)
78	4	1	-3	特にJSPSの挑戦的研究の採択率の低さが気になります。(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)
79	4	1	-3	NEDOは5,JSTは3,JSPSは1.FAの業務付加価値観点で、前回はJSPS不含のため今回大きく変動。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,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。

		分からない	2023年度調査											各年の指数					指数の変化						
			6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第四分点	中央値	第三分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
集計グループ	大学の自然科学研究者	1.8	23.9	31.8	23.2	13.7	5.2	0.5	32,764	2.9	0.11	1.7	3.0	4.6	3.3	3.1	2.9	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	
		2.4	19.3	37.0	16.7	18.9	5.8	0.0	6,393	3.1	0.25	1.9	3.0	5.0	3.4	3.3	3.1	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	
		3.5	22.4	25.5	23.6	17.0	6.6	1.5	800	3.3	0.13	1.8	3.4	5.1	3.5	3.3	3.3	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	
		0.5	22.6	23.8	18.9	22.1	8.5	3.6	2,145	3.6	0.39	1.8	3.6	5.7	4.1	4.1	3.6	-	-	0.0	-0.5	-	-	-0.5	
	大学の自然科学研究者	0.8	5.3	40.3	35.4	14.4	3.7	0.0	243	3.4	0.00	2.5	3.5	4.7	3.6	3.5	3.4	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	
		3.4	15.5	20.7	41.4	15.5	3.4	0.0	58	3.4	0.00	2.4	3.8	4.8	3.9	3.9	3.4	-	-	0.0	-0.5	-	-	-0.5	
		-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学の自然科学研究者	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	大学グループ	2.4	22.0	30.1	22.2	16.3	6.8	0.2	6,244	3.1	0.20	1.8	3.2	4.9	3.4	3.3	3.1	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	
		3.3	28.3	34.1	16.5	11.3	5.6	0.9	8,926	2.7	0.23	1.4	2.6	4.4	3.1	2.7	2.7	-	-	-0.4	0.0	-	-	-0.4	
		0.9	22.7	32.1	30.4	9.6	3.6	0.6	8,130	2.8	0.20	1.8	3.1	4.4	3.2	3.0	2.8	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	
		0.7	22.0	30.4	24.0	17.6	5.3	0.0	9,463	3.1	0.22	1.8	3.2	4.9	3.6	3.3	3.1	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5	
	大学部局分野	理學	2.0	26.4	31.2	16.2	16.2	7.9	0.1	5,050	2.9	0.23	1.5	2.9	5.0	3.4	2.9	2.9	-	-	-0.5	0.0	-	-	-0.5
		工学・農學	1.7	21.5	28.5	24.7	17.1	5.6	1.0	14,627	3.2	0.17	1.8	3.3	4.9	3.7	3.4	3.2	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5
		保健	1.8	25.6	35.7	24.2	8.9	3.8	0.0	13,086	2.6	0.18	1.6	2.8	4.2	2.9	2.7	2.6	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3
	大学の自然科学研究者	臨床	0.7	20.5	24.3	35.4	12.4	6.6	0.0	2,691	3.2	0.39	2.0	3.6	4.7	4.2	3.2	3.2	-	-	-1.0	0.0	-	-	-1.0
		臨床以外	1.9	24.2	32.5	22.1	13.8	5.1	0.5	30,073	2.9	0.11	1.7	2.9	4.6	2.7	2.6	2.9	-	-	-0.1	0.3	-	-	0.2
		職位	0.6	22.3	32.7	25.8	12.5	6.0	0.0	12,627	2.9	0.17	1.8	3.1	4.6	3.4	3.1	2.9	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5
大学の自然科学研究者	職位	准教授	2.7	27.9	29.2	21.0	15.4	3.7	0.2	14,013	2.7	0.18	1.5	2.9	4.6	3.2	2.9	2.7	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5
		助教	2.1	18.0	35.8	22.8	12.0	7.2	2.1	6,124	3.2	0.24	2.0	3.1	4.8	3.4	3.2	3.2	-	-	-0.2	0.0	-	-	0.0
	性別	男性	1.2	24.1	32.2	23.0	13.4	5.5	0.5	27,649	2.9	0.13	1.7	3.0	4.6	3.3	3.0	2.9	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4
		女性	4.7	22.5	29.5	24.0	15.0	3.8	0.4	5,115	2.9	0.17	1.7	3.1	4.7	3.6	3.4	2.9	-	-	-0.2	-0.5	-	-	-0.7
	任期	任期有	2.3	20.1	28.4	35.5	10.0	3.1	0.8	7,672	3.0	0.19	1.9	3.4	4.5	3.2	3.0	3.0	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2
		任期無	1.6	25.0	32.8	19.4	14.8	5.9	0.3	25,092	2.9	0.13	1.6	2.9	4.7	3.4	3.1	2.9	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、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	2023	差	
1	3	4	1	創発,若サボは,中堅研究者の研究費確保に役立った(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
2	4	5	1	JST創発事業をはじめ,JST-CRESTでも実力ある中堅以上の研究者が採択される例が増えてきている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	2	3	1	新しい取り組みに期待している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	1	1	0	基盤Cでは海外出張すると研究できなくなる。基盤Sでもある程度グループを組むので,ポストクを確保するのが厳しい。(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)
5	2	2	0	若手にとっては十分に研究予算が整えられているように感じるが中堅以上についてはまだわかりません。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
6	1	1	0	研究実施期間がみじかい研究経費が多い(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
7	1	1	0	若手でなくなった途端に,予算獲得が難しくなり,息の長い研究ができなくなる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
8	2	2	0	状況は特に変更はなく,国家資格を得るための学問分野であるため,中堅以上であっても教育にエフォートを割かれる状況は続いています。(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,女性)
9	1	1	0	40歳以上となると申請可能な研究費が減少する。若手の時に大型が取れず,埋もれてしまう中堅に再度チャンスを与える意味でも,中堅のみをターゲットにした研究費の枠組みがあっても良いように思う。(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)
10	1	1	0	安定した研究費確保はかなり困難(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
11	1	1	0	教育業務に加え,学内運営や学外活動で要職が増え,若手よりも研究時間の確保が難しくなっている中堅以上の研究者にとって,大学機関からの研究費がほぼない中,学生の卒論や修論研究の費用の捻出が厳しい。中堅に来るはずの研究費獲得機会が減り,若手研究者に回っている印象。(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)
12	1	1	0	すべて競争的な資金に移行しているので逆に安定的な研究費確保は難しいと思います。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
13	1	1	0	基礎研究系だと基盤研究が頼みの綱で,他の公募は出せないと感じる。(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)
14	2	2	0	若手に関してはかなり充実してきているが,実績を積んで飛躍しようとする中堅研究者に対する支援がとても薄い。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
15	2	2	0	中堅まで任期付職である割合が増えている(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
16	1	1	0	年齢制限によりシニアの応募を制限する取り組みはいいと思うが,そうするとライフイベントを経験した女性にとって年齢がネックになり応募できない研究費が多い。(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)
17	1	1	0	基盤研究費が削られ過ぎていると思う(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)
18	1	1	0	創発・さきがけの若手向けの研究費と,CRESTのような一部の大型予算の間に大きな乖離があり,中堅の研究をサポートするシステムが無い。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
19	1	1	0	競争的資金の大型化に伴い,中堅研究者の資金調達ハードルは高まる一方である。根本的な構造の問題である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
20	3	3	0	「新しい学術変革Aの申請に声をかけられて計画班に入り,頑張って申請するが不採択で終わる」というのを7年連続で繰り返しているのですが,さすがに不毛感が拭えない。毎年大量に不採択になる学術変革Aの申請には想像を絶する国力が費やされており,非効率に思う。規模を半分にして採択数を2倍にした方が良いのでは。学術変革Bについては,狭き門を潜り抜けて採択されたチームが,その後ほとんど学術変革Aに昇格できていないのを見て,なかなか厳しい印象をもっている。また,どんなに優れていても特別推進に後期高齢者を採択するのはやめた方が良いと思う。イノベーション創出に資する研究なら企業が資金を出すべき。審査員の方が申請者より世代がずっと下なので,日本の老化を象徴するようなことが起こる。同じサプライズなら,80代の終活より,30代のスター研究者に投資した方が,若手研究者は未来への希望に燃える。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	1	1	0	科研費等の申請においても,若手研究者が研究分担者に入ることが条件とされていたり,中堅以上の研究者が申請できない研究費もある。若手を育成するのはもちろん重要だが,それを助成金申請の条件とすることが足枷となって申請できないのであれば,本末転倒である。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	1	1	0	科研費を取らないと実質研究室の運営もできず,研究自体がほぼできない状況にある。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	4	3	-1	安定的とは言えないように思うため。(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,女性)
24	2	1	-1	採択率が低いので何とかして欲しい。(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)
25	2	1	-1	そもそも応募できる研究費が若手より大変少ない(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	2	1	-1	選択と集中,若手支援の傾向が強く,研究の進展が期待できる中堅の研究資金調達が困難になりつつある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	4	3	-1	若手は研究費を確保しやすいが,中堅以上は突出した実力がある研究者以外は,研究費の確保にかなり苦労しているように思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	2	1	-1	年々厳しくなっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
29	2	1	-1	学会でも,もう少し何かできたらよいのですが,今のところ何もできていないので(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
30	4	3	-1	実力ある人は取り組んでいると思いますが, やっていない人がポストから退けないので, 下のポストを占領している現状はある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)

31	4	3	-1	若手研究者や大型のプロジェクト研究費は増えたが、中堅以上の研究者が出せる中規模の予算はあまり種類がないため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
32	2	1	-1	若手支援に偏りすぎている感がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
33	3	2	-1	若手研究者へのサポート強化により、中堅以上の研究者へのサポートが不足している。(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)
34	2	1	-1	特に医学系では、若手研究者の身分が不安定で研究に支障が出ている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
35	3	2	-1	若手にばかり研究費を出し、中堅はないがしろにされている。とりわけ氷河期世代など無視されている。(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)
36	3	2	-1	評価方法が短期的な成果のことが多く、実力があっても評価されていない研究者は多く、研究費も確保されないケースは多いと考える。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
37	3	2	-1	中堅世代で研究者として生き残っている数が少なく、バブル世代がきちんと育ってこなかったために、少ない中堅世代で支えている形なので、とても歪な組織構造をしていて、体制が十分でない。(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)
38	4	3	-1	研究者自身の意識もですが、コミュニティとしても意識が変わる必要もあるのかもしれませんが。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
39	2	1	-1	一層研究費が厳しくなっています。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
40	5	4	-1	研究費の一部への集中による(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
41	4	3	-1	基礎研究では、研究費をより薄く広く配る仕組みも必要だと考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
42	3	2	-1	特段の取り組みが行われているようには思えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
43	2	1	-1	広報などはしているが、URAが十分に機能していない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
44	4	3	-1	若手を過ぎると資金を得るのが難しくなる(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
45	5	3	-2	研究費の確保はできても、研究費の安全な運用や研究実施の調整で嫌がらせが発生し、研究不正をするよう仕向けられる機会が多く、研究費を獲得し使用するのが恐くて仕方ありません。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
46	5	3	-2	国立大学の個人研究費が底抜けしており、科研費の採択率を考えると実力があるとしても安定的とはいえない。(人文・社会科学系研究者,助教、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。

		2023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	指数の標準偏差	第四分点	中央値	第三分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
集計グループ	大学の自然科学研究者	1.7	20.8	27.4	26.4	14.6	8.1	1.0	32,764	3.3	0.12	1.9	3.4	4.9	3.7	3.5	3.3	-	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4
	国研等の自然科学研究者	1.5	21.1	28.7	24.3	17.0	6.0	1.3	6,393	3.2	0.27	1.9	3.3	5.0	3.2	3.1	3.2	-	-	-	-0.1	0.1	-	-	0.0
	重点プログラム研究者	1.5	23.6	27.8	28.2	12.7	4.6	1.5	800	3.0	0.12	1.7	3.2	4.7	3.2	3.0	3.0	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2
	人文・社会科学系研究者	0.2	20.3	32.9	15.2	20.7	9.1	1.5	2,145	3.4	0.37	1.9	3.2	5.5	3.7	3.6	3.4	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3
	大学マネジメント層	1.2	7.0	39.1	35.0	16.0	1.6	0.0	243	3.3	0.00	2.4	3.5	4.7	3.5	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2
	国研等マネジメント層	1.7	6.9	31.0	31.0	24.1	5.2	0.0	58	3.8	0.00	2.6	3.9	5.3	3.8	4.0	3.8	-	-	-	0.2	-0.2	-	-	0.0
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	4.4	20.7	29.7	28.3	10.4	6.3	0.3	6,244	3.0	0.20	1.8	3.2	4.6	3.2	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2
	第1グループ	1.5	26.6	30.5	21.3	12.4	6.8	0.9	8,926	2.9	0.21	1.5	2.9	4.6	3.4	3.0	2.9	-	-	-	-0.4	-0.1	-	-	-0.5
	第2グループ	0.5	17.9	26.7	31.6	16.1	6.3	0.8	8,130	3.4	0.23	2.1	3.6	4.9	3.8	3.6	3.4	-	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4
	第3グループ	1.0	17.9	23.5	25.4	18.2	12.2	1.8	9,463	3.8	0.26	2.2	3.9	5.7	4.2	4.2	3.8	-	-	-	0.0	-0.4	-	-	-0.4
	第4グループ	1.7	21.9	26.8	29.0	13.3	6.1	1.2	5,050	3.2	0.25	1.8	3.4	4.8	3.6	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4
	理学	0.7	20.0	27.4	23.9	15.7	11.4	1.0	14,627	3.5	0.17	2.0	3.5	5.3	3.8	3.7	3.5	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3
	工学・農学	2.7	21.3	27.7	28.1	13.9	5.2	1.0	13,086	3.1	0.20	1.8	3.3	4.8	3.5	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4
	保健	1.1	14.3	16.6	34.0	20.3	9.5	4.2	2,691	4.1	0.27	2.7	4.2	5.8	4.4	4.5	4.1	-	-	-	0.1	-0.4	-	-	-0.3
	臨床	1.7	21.4	28.4	25.7	14.1	8.0	0.7	30,073	3.2	0.12	1.9	3.3	4.9	3.3	3.0	3.2	-	-	-	-0.3	0.2	-	-	-0.1
	臨床以外	0.6	20.7	29.7	24.3	14.1	10.4	0.1	12,627	3.3	0.18	1.9	3.3	5.0	3.6	3.5	3.3	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3
大学の自然科学研究者	職位	1.8	18.5	26.7	29.1	15.4	7.1	1.4	14,013	3.4	0.17	2.0	3.6	5.0	3.7	3.5	3.4	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3
	准教授	3.5	26.3	24.2	24.4	13.7	5.8	2.1	6,124	3.1	0.30	1.5	3.2	4.8	3.7	3.5	3.1	-	-	-	-0.2	-0.4	-	-	-0.6
	助教	1.0	20.9	27.4	27.2	13.7	8.8	1.1	27,649	3.3	0.14	1.9	3.4	4.9	3.7	3.5	3.3	-	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4
	性別	5.1	20.3	27.4	22.3	19.6	4.6	0.8	5,115	3.2	0.16	1.9	3.3	5.1	3.7	3.5	3.2	-	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-0.5
	女性	2.3	21.2	22.3	34.1	12.7	6.5	1.0	7,672	3.3	0.19	1.9	3.6	4.8	3.5	3.3	3.3	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2
	任期有	1.5	20.7	29.0	24.0	15.2	8.6	1.0	25,092	3.3	0.13	1.9	3.3	5.0	3.7	3.6	3.3	-	-	-	-0.1	-0.3	-	-	-0.4
	任期無																								

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

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 2023 差				
1	2	4	2	科研費若手Bや基盤Cは利用しやすいと思います。基盤Bのような研究を実施してみたきましたが、金額が大きく、周囲のやっかみから、事務員も巻き込んだ嫌がらせに耐えられそうになく、適切な人員も確保できるポジションにないため(【個人が特定される可能性があるため括弧内を秘匿】)、研究することを諦めました。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	2	3	1	柔軟性は高まってきたと思う。しかし、各大学の独自ルールによって柔軟性がそこなわれている場合がある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
3	2	3	1	経費の柔軟性が向上してきた気がする。(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)
4	3	4	1	内閣府における競争的研究費に係る申し合わせにより、政府の競争的研究費においてプロジェクトの実施のために雇用される若手研究者の自発的な研究活動等が開始された。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1	前倒し、繰越しなどの柔軟性は良くなってきたように感じます。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
6	4	5	1	技術員かポスドクを5年程度継続して雇用できる公募型研究費がほしい。現状だと、いくつかの資金を合体させないと雇用できない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
7	1	2	1	若干、改善しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	1	1	0	科研費に比べ政府公募型研究費の柔軟性が非常に低い。霞ヶ関の論理や不合理な年度会計を研究現場に当てはめようとするのは止めるべき(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	日本はポスドク文化がないため、消耗品が主となる研究予算が配分されているように思う。実質人件費への大幅な使い方は審査上ネガティブと言われる。ポスドクが研究し、学生は自由に研究し、PIが成果を学生に求めないようにすることがイノベーションにつながると思う。(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)
10	2	2	0	もっと柔軟でもいいと思います。どうしてなのか説明されないことが多い。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
11	1	1	0	科研費が、額も少なく、良い提案が多いにもかかわらず採択件数が少ない。ムーンショットなどの大型予算とのバランスが悪い。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
12	1	1	0	試薬代や機器利用料の値上げにより、十分な金額では無くなってきている。(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)
13	3	3	0	他の公募型研究費に比べて、柔軟に対応可能(採択可能性のあるテーマが多岐にわたる)とは考えています。(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,女性)
14	4	4	0	科学研究費助成事業は年度末繰越ができ、柔軟に使用可能できるようになった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
15	1	1	0	物価の上昇、消費税率が上がっているのに、基盤研究費の申請可能額は、まったく変わっておらず、むしろ充当率は下がっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
16	1	1	0	とても利用しにくい、物価高騰なども反映されておらず、海外出張などに行くとホテル代など日本の基準となっており数十万円の赤字になるなど無理が多い。(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,女性)
17	1	1	0	柔軟性がない(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
18	2	2	0	コロナ禍・国際情勢によるやむなき研究計画変更に対し、関係機関の対応が遅すぎた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
19	1	1	0	間接経費は無くて良いです。また、減額は必要ありません。減額は研究への意欲を低下させます。(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	3	3	0	文科省科研費は段々良くなっていると感じるが、一方でAMEDはくだらない制限なども多く金額は大きいくせにイマイチ。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
21	1	1	0	文科省が公募する資金は割と柔軟に対応して頂き、効率よく効果的に研究費として使用できる。しかしAMEDは期限や縛りが厳しく、結局必要の無い支出を無理矢理行わなければいけない場合があり、効率的ではない。(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)
22	2	2	0	科研費の基盤研究は採択されてもほぼ必ず3割引かれるので、最初から応募要項の満額に3割少ない額を記載して申請させるべき。科研費の配分額を決める会議で偽の「満額」で議論するのは、実態を反映しないのでやめてほしい。旧帝大の50-60代の教授でも基盤Bに申請するので、40代前後の世代は、たとえ実績が出ていても基盤Aに出すのは相当勇気がある。なぜなら基盤Bとの同時申請ができないため、不採択の場合に資金がショートしかねないからである。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	2	2	0	集中度合いが過ぎている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	2	2	0	海外の公募型研究費申請に比して、日本のそれははるかに煩雑で時間がとられます。海外の研究者に説明すると、皆、一様に驚きます。ただでさえ学務で研究の時間が限られているところ、申請書類準備のために膨大な時間がとられ、実際の研究のための時間が限られるという笑えない事態となっています。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
25	2	2	0	柔軟な使用のあり方については評価できるが、研究期間は短く、金額的にも不足していると考える。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	1	1	0	公募以前のトライアル的な研究ができない(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	2	2	0	同じCRESTと銘打っていても、JSTとAMEDで使い勝手などでこれほど相違がでてくるのはなぜかの検証は必要であろう。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	3	3	0	年度繰り越し等が従来よりはより柔軟になっているがまだ固い。また、提出する書類が多く、研究者の研究時間がそこに割かれている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
29	1	1	0	各機関で柔軟さが異なっており、それを個別に理解することを大学側が求められているため、事務コストが甚大。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)

30	2	2	0	もっと小・中型の研究費割合を増やすべき。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	3	2	-1	大学・部局の事務の方針により,研究費の使用が,制約や書類作成の注文の多さなどで非常に不自由であると感じる(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
32	3	2	-1	できれば,装置を購入する費用は部局か大学に申請してもらい,各研究者は消耗品などの経費を申請できるようなシステムにしたい。そうすると,装置の共有も進みますし。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	2	1	-1	物価・人件費上昇,円安に全く対応できていない(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
34	2	1	-1	研究コストの上昇に対して,科研費の上限金額は据え置かれている。(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)
35	5	4	-1	使用期間・柔軟性はほぼ十分だが,円安のため金額が不十分な状況に陥っている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
36	2	1	-1	試薬類の価格高騰とOA化等の支出により,これまでの予算では同じレベルの研究は不可能になっている。(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)
37	3	2	-1	年度をまたいだ使用など,より柔軟な利用ができれば良い。(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	ますます使いづらくなった印象です(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
39	2	1	-1	大学の会計センターが納品検収を書類の提出完了を早め早めに求めるため,年度をまたげる研究費があっても12月-3月には研究活動に関わる新規購入を控え,かつ4月には新規の研究費がすぐ使えるわけではないなど,1年のうち半分-1/3では不自由を感じる(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
40	3	2	-1	柔軟ではあるが,金額が少ない気がする。JSPSなど間接経費で30%は大きい。申請を直接経費にしてほしい。(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)
41	3	2	-1	最近の物価上昇に伴い,試薬や消耗品の価格も著しく上昇した。しかし科研費補助金の金額は長年変わっていないため,研究費が不足するようになった。(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)
42	2	1	-1	お金の使い方をシンプルにしないと,誰もお金を欲しがらないのではないのでしょうか。科研費以外については,お金をもらうことで,かえって自分の首を絞めてしまう,というのが日本の研究費の現状です。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
43	3	2	-1	科研費はすべて基金にしてほしい。納期の遅れ(海外からの物品),物品の急な値上がり,申請額からの減額による計画変更などがあり,当初の計画通りに予算執行ができない。基金にしてもらった方がより効率的な使い方ができる。(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)
44	2	1	-1	基盤Cの金額を上げる,もしくは基盤Bの採択率を上げるべきだと思う。学内予算は減少する一方,論文投稿費用や旅費(特に国外),消耗品費等が増加している状況において,基盤C(年間約100万円)では全く足りない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
45	4	3	-1	管轄省庁により異なる(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)
46	5	4	-1	もう少し使途の自由度が高い方がよいと思う一方,管理がずさんになる危惧がある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
47	3	2	-1	期間がますます細切れになっている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
48	4	3	-1	科研費が採択された場合でも,申請額からの減額幅が大きいことがあり,計画通りの研究が進められないという指摘を耳にする機会が増えた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
49	4	3	-1	育休中のレンタル費の扱いが不適當(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
50	4	3	-1	すべての科研費の基金化が望まれている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
51	3	2	-1	使途に制限の多いものが多いように感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	研究期間が3年未満の公募研究も多く,不十分と思います。最低限3~5年の研究期間が必要です。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
53	4	3	-1	科研費Cでは海外渡航や論文出版などの経費がまかなえなくなりつつある。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
54	5	3	-2	例え,大型のプロジェクトであっても,研究員を雇うためには期間が短いものが多く,人手不足になりがちと感じる。(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)
55	4	2	-2	科研を例にしても,最先端機器の価格に対して金額の上限がまったく不足している(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)
56	3	1	-2	近年の消耗品費や論文投稿料の高騰化が激しく,今までの研究予算では全くやっていけなくなった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
57	5	3	-2	科研費では,例えば基盤Cは基金化されているが,基金化されていない経費もあり,少し使い勝手が悪いと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
58	4	2	-2	科研費の種目別の金額は,10年以上前からほぼ変動しておらず,世界情勢や為替変動による研究機器や研究資材の高騰により,不十分になっている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
59	3	1	-2	本年度から始まった農林水産省からではないプロジェクトでは,栽培研究を行っているのにも関わらず農業資材の購入が困難という本末転倒な状況が起こっている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
60	3	1	-2	使途の縛りが強すぎる研究費があることは事実だと思います。間接経費が研究者の研究関連経費として直接還元されるような仕組みを作ってほしい(JSTのムーンショットではできているがそれ以外では不可)。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
61	4	2	-2	研究には,設計どおり作りこんでゆくものと未知なるものに挑戦するものがあるが,後者の場合には予算等の計画が立てにくい場合があり,公募の際に不便である。また,研究不正(予算を他への流用など)との兼ね合いであるが,予算で購入したものを他と共用できないなど,研究者の実情にあっていないものが多いため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

62	5	1	-4	円安になって,日本の研究資金の少なさが身に染みている(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
----	---	---	----	---

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。

		2023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	指数の標準偏差	第4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	9.5	6.9	16.6	23.7	26.5	10.6	6.2	32,764	4.8	0.12	3.2	4.9	6.3	5.1	4.9	4.8	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3
	国研等の自然科学研究者	11.3	11.0	13.4	19.8	21.3	17.7	5.4	6,393	4.8	0.32	3.1	5.0	6.8	5.0	5.0	4.8	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2
	重点プログラム研究者	7.7	13.1	17.0	24.7	19.7	12.7	5.0	800	4.4	0.15	2.6	4.4	6.2	5.0	4.7	4.4	-	-	-0.3	-0.3	-	-	-	-0.6
	人文・社会科学系研究者	8.4	5.5	9.0	28.1	33.8	11.5	3.7	2,145	5.0	0.30	3.8	5.2	6.3	5.2	5.1	5.0	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2
	大学マネジメント層	3.7	4.1	21.8	39.5	24.7	5.8	0.4	243	4.2	0.00	3.2	4.3	5.5	4.4	4.4	4.2	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2
	国研等マネジメント層	5.2	10.3	17.2	32.8	25.9	6.9	1.7	58	4.1	0.00	3.0	4.3	5.7	4.3	4.4	4.1	-	-	0.1	-0.3	-	-	-	-0.2
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	11.1	8.5	18.9	19.7	24.1	12.2	5.6	6,244	4.7	0.25	2.9	4.8	6.4	5.0	4.8	4.7	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3
	第1グループ	13.5	7.9	18.0	21.1	25.2	6.5	7.8	8,926	4.6	0.24	2.9	4.7	6.2	5.1	4.9	4.6	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-0.5
	第2グループ	6.3	6.6	19.8	29.0	28.2	7.3	2.9	8,130	4.4	0.21	3.1	4.5	5.9	4.8	4.5	4.4	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4
	第3グループ	7.5	5.3	11.2	24.1	27.7	16.3	8.0	9,463	5.3	0.27	3.8	5.3	6.8	5.5	5.5	5.3	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2
	第4グループ	8.6	6.5	15.6	19.9	27.0	13.3	9.2	5,050	5.2	0.29	3.4	5.2	6.6	5.4	5.3	5.2	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2
	理学	11.3	7.1	15.2	19.5	28.4	11.3	7.2	14,627	5.0	0.19	3.3	5.1	6.5	5.3	5.2	5.0	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3
	工学・農学	7.9	6.9	18.6	29.8	24.1	8.7	3.9	13,086	4.5	0.20	3.1	4.5	5.9	4.8	4.5	4.5	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3
	保健	1.9	0.0	20.7	37.4	25.6	9.6	4.8	2,691	4.8	0.32	3.5	4.6	6.0	5.7	4.7	4.8	-	-	-1.0	0.1	-	-	-	-0.9
	臨床	10.2	7.5	16.3	22.4	26.5	10.7	6.3	30,073	4.8	0.13	3.2	4.9	6.3	4.6	4.5	4.8	-	-	-0.1	0.3	-	-	-	0.2
	臨床以外	7.3	6.8	18.1	21.0	29.6	10.1	7.1	12,627	4.8	0.20	3.2	5.0	6.3	4.9	5.1	4.8	-	-	0.2	-0.3	-	-	-	-0.1
	教授	8.2	6.3	15.3	25.9	27.5	10.7	6.1	14,013	4.9	0.19	3.4	4.9	6.3	5.3	4.9	4.9	-	-	-0.4	0.0	-	-	-	-0.4
	准教授	17.1	8.5	16.7	24.0	17.8	11.4	4.5	6,124	4.5	0.30	2.9	4.5	6.2	5.1	4.9	4.5	-	-	-0.2	-0.4	-	-	-	-0.6
	助教	8.9	6.8	17.0	22.8	27.5	10.5	6.5	27,649	4.8	0.14	3.2	4.9	6.3	5.1	5.0	4.8	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3
	男性	12.7	7.8	14.7	28.4	20.7	11.3	4.4	5,115	4.6	0.17	3.3	4.6	6.2	5.2	4.8	4.6	-	-	-0.4	-0.2	-	-	-	-0.6
	女性	9.5	7.9	18.8	27.6	26.5	7.3	2.3	7,672	4.3	0.18	3.0	4.5	5.9	5.0	4.4	4.3	-	-	-0.6	-0.1	-	-	-	-0.7
	任期有	9.5	6.6	16.0	22.4	26.4	11.6	7.4	25,092	4.9	0.14	3.3	5.0	6.4	5.2	5.1	4.9	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3
	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、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	2023	差	
1	1	5	4	悪くないが、自己主張の強い「偉い先生」が勘違いして評価で張り切るのはやめてほしいし、その場合はすぐに当該評価員をクビにできるシステムが欲しい。(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)
2	1	5	4	短期に成果を得ることを求めすぎると創造性がなくなるので、おおむね適当ではないか。(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)
3	2	4	2	自分が記入する煩雑さを考えると適切と感じました。読者の時は、もう少し詳しい内容を勉強したいと感じていました。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	1	3	2	評価の内容は不十分だが、頻度は十分多いと思う。(別々に質問すべき)(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
5	3	5	2	金額に対して負担が多いような気がする(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
6	1	1	0	評価のための書類や発表が多すぎる。誰の、何のための研究費か？(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)
7	1	1	0	多すぎると思います。(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)
8	4	4	0	研究費に見合う成果を出しているか確認していますか？(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)
9	1	1	0	負担が大きすぎるのではないかと思います。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	2	2	0	中間より事後がいいかなと思います。それが次の採用に影響するシステム作り。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	4	4	0	本当にそのプロポーザルの実験をしたのかの調査は必要。特にAMEDやERATOなど大型資金の場合。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
12	6	6	0	複数の公募型研究費をもつと頻度が多く感じる。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
13	2	2	0	評価が不十分と思う(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	4	4	0	公金を使っているのでタイムリーな評価は重要。一方、そのプロセスで手続きの簡略化も必要。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
15	2	2	0	評価はしっかりとやっているものの、そのために研究者が研究する時間が減っている要因にもなっているところが難しいところ。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	3	2	-1	多過ぎだと思います。自由度がなさすぎて意味がありません。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	2	1	-1	科研費に関しては、比較的小規模のため、個々の研究者の成果がしっかり評価されていると感じる。大型予算は、当初の目標をしっかりと達成できるかどうか、継続すべき課題かどうか、しっかり審査すべきである。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
18	3	2	-1	評価が頻繁で、評価者としての依頼が多く、研究時間を削られています(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)
19	2	1	-1	欧米や中興国に完敗している(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
20	2	1	-1	評価の頻度が高いため、評価を受けるための研究活動に偏っていると感じたため。(必要以上に研究会を開催する、等)(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	3	2	-1	毎年、計画書と報告書を求められるが、研究は数年単位で計画している。これまでの実績から、計画遂行能力は採択時に評価頂いていると考えている。もっと研究者を信頼して、計画書・報告書の頻度を減らして欲しい。ただし、成果を国民に報告する義務はあるので、論文発表など、成果報告実績の報告書(研究成果の具体的な内容ではなく、報告実績の報告)は、毎々が望ましい。(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)
22	3	2	-1	あまり実質的に事後評価が機能しているとは思えないが、基礎研究についてはそれでいいと思う。一方AMEDなどの応用的研究はもっと厳しく管理すべき。現状では不十分。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
23	2	1	-1	研究者側の書類作成の負担が大きすぎる割に、評価者は異分野の研究を評価する形になるので内容が深まりにくい。トップの運営に明らかな問題のある研究費でも気を遣って高い評価が与えられてしまう。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	4	3	-1	文部科学省・JSPS科学研究費に関しては、数が多いためか、評価が十分に行われているとは言えないのではないか。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
25	6	5	-1	各研究費の総額が小さくなってきたに伴い、その分だけ数を集める必要があり、全体として報告頻度も高くなってきた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
26	5	4	-1	予算の種類が増えており、それ自体は喜ばしいことだが、一方で評価や報告が頻繁にあり煩雑になっているように思われるため。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
27	3	2	-1	評価者によるばらつきが大きい(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
28	3	2	-1	評価への対応作業の工数が多すぎて、研究時間そのものの確保を難しくしている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
29	2	1	-1	頻度は適切だと思うがその方法が形式的になりすぎているのではないか。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
30	3	2	-1	中間評価はかなりの効果があると思うが、事後は手薄だし、インセンティブもない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	6	5	-1	研究推進者に一定の権限を与え、事後の評価のみに専念することを勧める。評価回数が多すぎる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)

32	5	3	-2	長期的な視点が必要だ。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	5	3	-2	事後評価の作成がプロジェクト終了の約一年前に求められる(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)
34	4	2	-2	評価基準がどのような形かわからないことが多い。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
35	3	1	-2	一部では,評価が社会実装に偏って,科学的進歩性の評価やオープンサイエンスへの取り組みが形式的になっている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
36	4	2	-2	評価頻度・提出資料ともに増加している(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
37	3	1	-2	無駄な評価会や申請指標の煩雑さ及び変更修正依頼が多すぎ,本業に支障が出る。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
38	5	3	-2	他の研究を評価することが難しいのは一般的であるが,専門性,競合,人ごとの観点などの要因で最適な評価制度を構築するのは難しいため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
39	5	2	-3	その研究に対する中間・事後評価は適切になされているのかもしれないが,プロジェクトでの成果が社会のどのようなことに繋がっているのか,という評価はあまり見えない(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)
40	5	2	-3	ものによるが,報告・会議が非常に増えたものがあり,実質的な研究時間を圧迫している。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
41	6	1	-5	頻度が多すぎる場合が多く,研究時間が確保できない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
42	6	1	-5	年次交付申請,年次計画,年次報告,全体中間報告,全体最終報告,サイトビジット,予算執行状況調査などなど,モニターが多すぎると思います。一年中,上記の何かの締め切りに追われていることが,研究進捗の明らかな原因の一つになっているように思います。アイデアでも,お金でも,能力でも,マンパワーでもなく,時間がないことが研究が進まない最大の要因です。年次報告書をもっと簡易化もしくは不要にするなど,研究者の研究時間確保のために政府側の改革も重要だと感じます。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

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。

		2023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	第四分点	中央値	第三四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
			1	2	3	4	5	6																			
集計グループ	大学の自然科学研究者	10.8	12.3	25.9	27.4	18.2	4.3	1.1	32,764	3.5	0.11	2.3	3.7	5.1	3.9	3.8	3.5	-	-	-	-0.1	-0.3	-	-	-0.4	1	
	国研等の自然科学研究者	13.6	11.7	18.1	26.2	20.7	9.5	0.1	6,393	4.0	0.27	2.6	4.2	5.7	4.1	4.0	4.0	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	2	
	重点プログラム研究者	10.0	15.1	23.9	25.5	18.1	6.2	1.2	800	3.6	0.13	2.2	3.7	5.3	3.9	3.7	3.6	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	3	
	人文・社会科学系研究者	14.7	12.1	13.2	25.4	29.0	5.5	0.0	2,145	4.1	0.35	2.8	4.5	5.8	4.5	4.6	4.1	-	-	-	0.1	-0.5	-	-	-0.4	4	
	大学マネジメント層	4.1	4.5	29.6	39.9	19.3	2.5	0.0	243	3.7	0.00	2.8	3.9	4.9	3.8	3.7	3.7	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	5	
	国研等マネジメント層	5.2	8.6	27.6	36.2	19.0	1.7	1.7	58	3.6	0.00	2.6	3.8	4.9	3.8	3.8	3.6	-	-	-	0.0	-0.2	-	-	-0.2	6	
	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	
	大学グループ	俯瞰的な視点を持つ者	4.2	11.3	34.5	30.3	15.5	3.5	0.7	934	3.3	0.17	2.3	3.4	4.8	3.3	3.3	3.3	-	-	-	0.0	0.0	-	-	0.0	10
		第1グループ	17.6	16.5	22.6	15.6	21.4	5.0	1.2	6,244	3.5	0.25	2.0	3.6	5.6	3.9	3.9	3.5	-	-	-	0.0	-0.4	-	-	-0.4	11
		第2グループ	12.5	11.6	31.5	25.0	13.6	4.0	1.7	8,926	3.4	0.20	2.2	3.4	4.8	4.0	3.5	3.4	-	-	-	-0.5	-0.1	-	-	-0.6	12
		第3グループ	7.9	8.6	32.0	31.9	16.8	2.2	0.6	8,130	3.4	0.18	2.4	3.6	4.8	3.8	3.7	3.4	-	-	-	-0.1	-0.3	-	-	-0.4	13
	大学部局分野	第4グループ	7.2	13.4	17.4	33.6	21.7	5.9	0.8	9,463	3.8	0.23	2.6	4.1	5.4	3.9	4.0	3.8	-	-	-	0.1	-0.2	-	-	-0.1	14
理学		14.7	12.5	18.8	28.6	20.2	5.1	0.1	5,050	3.7	0.25	2.5	4.0	5.3	3.9	4.1	3.7	-	-	-	0.2	-0.4	-	-	-0.2	15	
工学・農学		12.5	12.5	23.1	24.6	21.3	4.6	1.4	14,627	3.7	0.16	2.3	3.9	5.4	3.9	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	16	
保健		7.4	12.0	31.7	30.1	14.1	3.7	1.1	13,086	3.3	0.18	2.3	3.5	4.8	3.9	3.7	3.3	-	-	-	-0.2	-0.4	-	-	-0.6	17	
大学の自然科学研究者	臨床	4.1	8.5	35.7	33.8	11.7	6.2	0.0	2,691	3.4	0.26	2.4	3.5	4.7	4.2	4.0	3.4	-	-	-	-0.2	-0.6	-	-	-0.8	18	
	臨床以外	11.4	12.6	25.0	26.8	18.8	4.1	1.2	30,073	3.6	0.11	2.3	3.7	5.2	3.8	3.6	3.6	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	19	
	教授	8.5	10.5	28.4	26.7	21.2	3.0	1.7	12,627	3.6	0.17	2.4	3.8	5.2	3.8	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	20	
	准教授	11.7	13.0	23.8	28.0	18.3	4.6	0.6	14,013	3.5	0.17	2.3	3.8	5.1	4.0	3.9	3.5	-	-	-	-0.1	-0.4	-	-	-0.5	21	
職位	助教	13.5	14.4	25.3	27.7	12.0	6.2	1.0	6,124	3.4	0.25	2.1	3.5	4.9	3.9	3.8	3.4	-	-	-	-0.1	-0.4	-	-	-0.5	22	
	男性	9.8	12.4	27.0	27.0	18.5	4.1	1.2	27,649	3.5	0.12	2.3	3.7	5.1	3.9	3.8	3.5	-	-	-	-0.1	-0.3	-	-	-0.4	23	
任期	女性	16.0	11.6	19.7	29.8	17.1	5.3	0.6	5,115	3.7	0.15	2.5	3.9	5.2	4.0	3.9	3.7	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	24	
	任期有	10.9	11.3	29.0	29.8	14.6	3.7	0.8	7,672	3.4	0.18	2.3	3.6	4.8	4.1	3.6	3.4	-	-	-	-0.5	-0.2	-	-	-0.7	25	
	任期無	10.8	12.6	24.9	26.7	19.4	4.5	1.2	25,092	3.6	0.13	2.3	3.8	5.2	3.8	3.9	3.6	-	-	-	0.1	-0.3	-	-	-0.2	26	

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

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	2023	差	
1	2	5	3 実践研究も研究と認める文化が醸成されつつあり、実学の学問として知恵を共有できるシステムが整いつつあると感じています。(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,女性)
2	3	6	3 評価は多様であることは大事だと思います。一方で、評価評価評価で研究が進まない(評価する先生もされる先生も)という現状にも対策が必要だと感じています。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	1	3	2 多様化が進むと基礎への理解が大きく低下する。このバランスを考えてほしい。多様化という一点だけを考えると大失敗する。(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)
4	1	3	2 多様な視点を取り入れることを目標としすぎて、非専門家の意見に寄りすぎている仕組み(ムーンショットなど)も散見される(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 中間評価委員会に陪席した際の印象では改善されていると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
6	3	4	1 審査の過程における評価者と実施者の議論の機会が増えたのではと。(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)
7	4	5	1 JST創発が挑戦的な取り組みやスピンオフ研究を評価しているため。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	3	4	1 社会課題の解決や社会実装を目指した研究プロジェクトが増えている点で多様化は進んでいる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	2	3	1 柔軟な評価が行われるようになったが、プロジェクト期間中の環境変化などを考えて、プロジェクト実施側と十分な意思疎通をしながら、将来のより良い制度づくりに活かそうという姿勢が不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
10	3	4	1 データの利活用が、多種多様な分野で活用されることとなり、多様化が進んできていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
11	3	4	1 省庁による研究助成などを含めると、多様な視点で研究展開がなされているように認識しているため。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	3	1 社会への影響等を考慮すべきことは研究者に伝わりつつある。しかし特に若手は論文成果一辺倒のまま。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
13	4	5	1 大型予算に採択される大学に多様化が認められ、幅広く可能性のある研究者への予算配分がなされてきていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
14	1	2	1 最近では少し改善の傾向がある(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
15	1	1	0 進んでいないと思う(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,女性)
16	1	1	0 むしろ多様化が失われている(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)
17	2	2	0 入力項目数が増えて研究者側の負担が増えただけで、評価は運営者の恣意的な判断によって決まってしまう。(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)
18	2	2	0 イノベーションの源泉となる挑戦的取組、基礎的取組への大型研究費は依然少ない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
19	1	1	0 経営者等を加えれば多様化されるという単純で全く思考停止した方法論がまかり通っており、害悪と言わざるを得ない。(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 視点の多様化を応募する側に求める時点で進展に方向性に欠けはしないか？(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	1	1	0 挑戦的な取組には想定されていなかった成果もあるはずで、そのようなものも含めて評価されるべき。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
22	1	1	0 挑戦的な研究を誘発するには、計画執行割合を評価基準にすることを变えるべきである。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
23	1	1	0 研究プロジェクトが如何に社会貢献や産業貢献ができていないかの評価は不十分。基礎的研究にこの評価を適用することはできないかもしれないが、応用研究分野では社会実装(実証ではなく)にもっと注意を払うべき。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
24	3	3	0 挑戦的な研究での失敗に寛容であるべきで、それをどうみきわめるか、検討してほしい。この点を容易にする報告書の書き方も指導する必要があるのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
25	2	2	0 申請書に書かれた当初計画をしっかりと行ったか否かが基本的な観点となっており、業務評価に等しい。その評価を行っているのは比較的トップクラスの研究者たちであり、評価される側のみならず評価する側にも負の効果を与えている(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
26	3	2	-1 バイアスが存在すると考えられる。(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)
27	5	4	-1 多様化そのものは進展しているが、意味のある評価の割合は減っている(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
28	2	1	-1 当初想定されていなかった成果、経済・社会的効果を拾いきれていない。これも博士号を持った人材が少ないためと考えられる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
29	3	2	-1 短期的な社会実装が強調される傾向が年々顕著になっている印象です。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
30	5	4	-1 研究費の一部への集中による(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
31	3	2	-1 多様性は確保されていない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	3	2	-1 評価者(高齢者)の評価の視点が数値で測れる論文数偏重になっており、社会的効果などが軽視される傾向がある。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

33	3	2	-1	やや蛸壺的評価に陥っているような気がする。卓越大学院プログラムのような、元々多様性を重視するプログラムの場合はベ つたが。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	応募時の約束事項,特に採択のポイントとなった事項が実施されない場合のFAの評価・対応が十分でないケースが散見さ れた(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
35	4	3	-1	十分にか,と言うと,さらに期待します(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
36	5	3	-2	評価後の検証(社会実装の有無など)は十分ではないかもしれない。一般の方が研究と社会のむすび付を実感できていな 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)
37	4	2	-2	「選択と集中」および「政府主導による方法論・方向性の設定」の結果,同じ物質・現象を焼き直した研究が濫造されたと認 識している。(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)
38	5	3	-2	あらかじめ定められた目標の達・未達に拘泥しすぎるような感触を得る機会がありました。(重点プログラム研究者,准教授、主 任研究員クラス,男性)
39	3	1	-2	JST,AMEDともに,世界に比べて周回遅れ以上のつまらないプロジェクトへの投資がますます増えており,多様な見方が失 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)

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

- 1 前回からの大きな変更点はない。ただしプロジェクト指向の研究課題設定が常態化しており、自由で豊かな発想の研究は少ないと感じる。プロジェクト指向の研究課題の多くが欧米に端を発しており、日本における少なからずのプロジェクトが二番煎じとなっている。プロジェクト研究と自由発想の研究に対する予算配分のバランスは難しいと理解するが、若手研究者の芽を摘む(キャリアパスを阻害する)ような取り組みだけは避けるべきであると考える。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 日本は博士課程の学生などに研究成果をもとめる文化である。学生がもっと自由に自身で発想し研究勉強する環境を維持しないと次のイノベーション人材がうまれないように思う。ポストドクが先端研究をしないと世界についていくことは難しい。ポストドクを雇用できる予算が全国的に配分される必要がある。これまでは日本の企業が牽引してきたが、今後は新しい発想で、新しい研究をする大学の活用をしないと日本の科学レベルが海外から置いていかれる。野心的な研究を増やす地盤整備が必要(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 評価については、ある程度めりはりをつける必要があるのでは、巨額のプロジェクトについては当然きちんと評価すべきですが、評価を受けるための労力が過剰にかかるかと本末転倒なので、ある程度額までは簡素に。いずれにせよ、評価の結果が何に反映されるのか不透明なものが多い気がする。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 4 大学本部事務部処理システムの処理が個人に委ねられている点が多く、ローカルルールがまかり通っている。そのため、手続きが煩雑になり、研究推進力を奪っている。部局内部の処理は非常にスムーズである点と対照的。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 5 研究に必須の実験ベンチが購入できないなど、AMEDの予算支出の縛りが強すぎる。体育座りで実験しろとでも言うのか。運営費交付金が減額されてきたのだから、研究費使途の縛りは大幅に緩和されるべき。(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)
- 6 最近のさがしげ・創発・CRESTの採択者を見ると、総括やPO、アドバイザーの弟子や元ポストドクなどが多く、多様性もなければ公平とは思えません。またさがしげやCRESTをもらっていた人が創発を採るなど、さすがに同じ人への集中が目に残ります。「選択と集中」は多様性をそぎ、また選ばれなかったマジョリティの意欲をそぎ、今の日本の地盤沈下(と若手の喪失)を生んだと思っているので、早く方針を転換していただきたいです。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 7 たびたび科研費申請の年齢制限が変更されその狭間にあたる年代はとてきまつい。また似たようなテーマが複数採択されているのを見ると科研費の意義を考えてしまう。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 8 基本的に、任期付きなどの短期間の雇用状況のままでは、長期的あるいは挑戦的な研究に深く取り組むことは厳しいと感じている。実際、短期間の雇用ではある程度の成果のところで研究を切り上げる現状もある。また、最低でも10年ほどは確保してもらえる状況にならないと、アカデミック離れも全体として進むように感じている。アカデミック人口が減ると、研究の勢いも弱まるため、まずは雇用期間の状況が良くなるような取り組みが必要だと感じている。実際、優秀な日本人研究者が海外の雇用条件の良い研究機関で活躍する場面も多く存在する。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 9 アウトプットを意識しすぎるために、新たな挑戦ができにくい。それらに対する予算的措置が得られにくい。高インパクト雑誌への出版が評価に大きく影響するため、流行りのテーマをやりがち。新しいテーマや挑戦的なテーマに取り組みにくい風土(評価視点の見直しが必要)(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)
- 10 2004年に半導体メーカーから大学に移籍した経緯もあり、最近の半導体分野への予算配分増加は歓迎する。しかし、○○○○や○○○○【技術研究組合】等の大型課題は実利に特化しており、基礎研究や人材育成の面では、現在のところ機能していない。また、文科省管轄の様々な研究課題でも、大型施設を有する大学や、東北(震災復興)、筑波(○○○連携)、九州(○○○○【海外企業】)、北海道(○○○○)と言った特定の地域への支援に限定されており、オールジャパンでの半導体人材育成には程遠い体制となっている。(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)
- 11 現在の大学の研究者は、書類作成に疲弊し、その後の報告書作成にも疲弊し、諸外国のような自由な発想の研究を行える環境にはほとんどいません。選択と集中(特に内閣府関係やNEDO)の巨大なお金のバラマキを早くやめて、大学の安定財源(運営交付金)に充ててほしい。(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)
- 12 イノベーションにつながる研究という観点自体に危機感を感じる。例えば、産学連携研究を通して、一企業では維持できない学術的知見を取りまとめて維持していくような大学に対しての評価も見直されるべきであると考え。すぐにはイノベーションにつながらないものとして基礎研究が取り上げられる機会は以前より増えた(危機感が広がっている)と思うが、それ以外にも、イノベーションは生まれないかもしれないが、日本としては必須で将来にわたって維持すべき分野もあると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

- 10兆円ファンドは挑戦的研究への研究費用へあてたほうが良かったのではないのでしょうか。逆に税金の無駄にならないのでしょうか。(例えば科研費の挑戦的研究の採択数を増やす、もしくは項目を増やす等のほうが広々とした新しい研究が生まれる可能性があるように思いますがどうでしょうか)。また、研究者(大学教員の立場から)は研究する時間を確保したいので、研究以外の仕事をもっと分散できる施策にお金を使った方がよいのではないのでしょうか(大学の研究者が物品一つ購入するのに相見積りをお願いやら、レンタル品との価格比較やら、複数購入の理由やら、消耗品となる理由やら、沢山の書類を作成することが必要でしょうか？もっと効率化できると思います(研究費の使い方について)。また、大学入試や、大学院入試の試験問題作成、採点業務など必要なのではないでしょうか？問題が起らないように何人もの先生方に参加頂き、何度も何度も委員会を開催して問題チェックを行ったりすることに相当時間を取られているのが現状です。個人的にお金を払ってでも外部に依頼したいくらいです。)研究を進めるための支援という意味では、研究を実施するための時間を確保するための支援をお願いしたいです。これは研究費を増額するだけでは解決しない問題かと思えます。よく海外の大学とランキングの比較をしていますが、海外と日本の大学の研究環境の比較を纏めて公開する、何が違うのかを考えることが必要ではないのでしょうか？もし同じ環境であるという結論ならば、単純に研究者の能力不足なので自身で努力するしかないですが、海外大学と日本の大学の教員の研究に費やせる時間を比較して公開してみるのはどうでしょうか(政府でも、文科省でも、政治家でも、新聞社でもどこでもいいと思います)？もう行っていて問題が判っているのかもしれませんが、研究時間確保のための支援があまり見えないように思えます。このままでは世界に伍する大学、などは到底無理なので何とかしたい思っています。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 14 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。昨年も同じことを書いたが、大学に異動後はさらにそう感じるようになった。宣伝のうまい、PIタイプの研究者がリードし、同時に高い技術や専門性を持った研究者・技術者が各課題を掘り下げることによって科学は進歩するのではないかと思うが、教授を頂点とするヒエラルキー型の体制である限り、後者の研究者が比較的、低い職位・給与にとどまることになり、海外への人材流出などが進んでしまう。(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)
- 15 多くの事務手続きなどがオンライン化する一方、その処理に時間がかかったり、それによって事務的な業務が増えるなど、研究の妨げとなっている。また、学生の問題が多様化(精神面、ハラスメント等)する中で研究活動の時間が取りづらくなっている。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 16 使途が柔軟であってほしいです。「この研究にしか使わない物品のみ購入可」という予算は使用にとっても気を使わなければならない、時間がかかります。(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、女性)
- 17 他項目に記載したが、原則として外部資金を獲得しなければ研究が成り立たない現状は、若手研究者のただでさえ少ない研究時間をさらに削り、予算申請書の作成に時間を割かねばならない事態を招いている。結果として、若手研究者は、挑戦的な研究よりはむしろ、次の予算申請に活かせるように、早期に成果が出る研究ばかりに注力するようになる。こうした現状がある以上、本質問項目にあるような「多様な研究が実施可能な環境整備がなされているか」という観点に対しては、かなり否定的な視点で臨まざるを得ない。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 18 若手研究者(ポストをのぞく助教〜准教授)が自身のアイディアで独自研究を実施できない主な原因は、教授などによる若手研究者の労働力の搾取である。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
- 19 挑戦的な研究を提案・実施するにあたり、制度として認められていても、上長の意向等で現実的に難しいこともあると思います。また、新しいアイディアを実施することが可能な環境作りには課題があると思います。(任期、上長や組織の意向、研究費の制限等)。国内で日々実施されている基礎研究において、イノベーションに繋がるものは潜在的に十分あると思いますが、国際的にインパクトがある発表、その後の継続を可能とする支援等、課題があると思います。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
- 20 ・科研費の中でも若手B、基盤Cの採択率を40から50%程度にあげることができるとよい。・評価書類の内容をコンパクトにできないかと思う。評価される側も評価する側も作業に追われている。・公募型研究での採択はこれまでの研究の積み重ねによるものである。しかし、採択されたことによって使用できる研究費は課題に関する事項に限定される。機材への保険等、他予算で購入し研究課題で使用する事項については使用を認めてほしい。(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)
- 21 一部のみに大型予算を投入する一方で、多くの教員、研究者の研究予算が枯渇している。若手人材が研究環境が悪い大学への異動を希望しないため、人材の流動化がおこらない。トップレベルの大学の重点化のみならず、真に研究を行っている他大学のボトムアップも図るべき。一方で、大学のレベルに達しない大学は廃止するべき。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 22 物価高もあり、現状の研究費では十分な研究活動が展開できない。AMEDを中心とした目標設定型の研究費がうまく機能していない。課題設定のプロセス、結果の検証が不十分な点が問題である。課題によってはほとんど公募がないケースもある。そのため実際に研究していない、実績が不十分にもかかわらず、研究費を得ているケースがみられる。科研費の助成額を増やし、広く浅く分配すべきである。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 23 AMEDのような研究プロジェクトの事務手続きが複雑で、重複な書類の要求が多い。(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、女性)
- 24 研究費が広く多様な分野に行き渡らず、とにかくお金になりそうな短期的研究に手をつけてしまっているように見える。例えば人数の多い研究室などではそれでも良いかもしれないが、少人数ラボでは誤魔化しが効かない。ベーシックインカム的なものがあればもっと自由な発想で研究できると思う。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 25 「戦略的な資金配分」では日本の研究力は絶対に回復しません。広く薄く配分することで、研究環境の土壌を肥沃にすることを切に願います。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 26 いい方が悪いかもしれないが、研究を評価する立場の人の考え方が、保守的であったり、極めて偏りのある見方をしている場合が多いように感じられる。審査員の質の向上が重要と思われる。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)

- 27 50歳を超えたくらいから科研費が採択されにくくなった印象がある。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 28 様々な研究への支援,取り組みを行っていることは理解している。しかしやはり,縮小や統廃合とのバランスを取りながら可能な範囲でさらなる積極財政を検討してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 29 応用研究に予算が付きやすい実情があり,お金を取るために基礎研究ではなく応用研究を行うケースが増えてきている。応用研究を支える基礎研究は重要であることは明らかであるので,基礎研究にもしっかりと競争的予算が付くようにして欲しい。また,競争的資金は,薄く広く配分されるようになることを切に願う。現状は予算があるところにさらに予算が付く傾向にある。日本の研究の良さを失わないためにも,上記内容に関してご一考願いたい。まだ,取り返しが付くタイミングだと思うので。(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)
- 30 研究費の公募は,前に採択された研究の成果の有無で足切りをするシステムが必要だと思います。科研費の応募書類を読むだけで,研究者の時間が不毛に使われています。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 31 中堅の研究支援をして欲しい(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 32 政府の公募型研究費は事実上,重複して交付されており,効率的に使用されていない。申請書で重複していないと作文することは技術的には容易である。公募型研究費の採択は,申請書の作文能力ではなく,学術主著論文で判断すべきである。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 33 科研費,基盤研究Cの評価者を担当したことがある。申請内容の質・強さにはかなり幅があり,一部の申請は学術的新奇性,技術的水準がかなり高い。わずかしかないうちの採用枠の多くをそのような提案が占めることから,その水準には及ばない素朴な提案は,予算を得られるチャンスがほぼない。基盤Cの不採択課題のうち,相当割合を基盤Dとして採択し,少額でも研究費を支給すれば,よりすそ野の広い研究を開拓できるのではないだろうか?(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)
- 34 物価上昇,円安により,海外製品の金額が1.5倍になった例もあり,現状維持の金額の研究費では,研究だけでなく成果公表諦める必要があるなど,弊害が出ている(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 35 競争的資金の制度には問題が多くあると感じている。コンスタントな研究資金が無いと,息の長い研究がでない。大学の運営費の拡充が重要である。また,JSTムーンショット等の開発型大型予算は,開発を急ぐあまり科学が軽視されがちだったり,審査員が専門外でしっかり審査できない,採択後に研究計画が大きく変わってしまう等,問題が多い。科研費等,より小規模な予算をもっと増やし,その中から良い研究をしている研究者に更に予算を付け,大型研究に発展させて行く等,資金制度全般でバランスの良い配分にするために,再考の余地がある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 36 地方国立大学は,外部資金なくして研究をすることができない環境になりつつあります。そのような中,我が国では「失敗を容認しない」風潮の外部資金や「わかりやすく社会に役に立つ研究」を支援する外部資金が多く,挑戦的な研究や基礎的な研究を実施できない状況となっていることを危惧しています。(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)
- 37 研究を評価する際の問題として,研究内容そのものよりも,学術誌のインパクトファクターや,獲得した資金の額の大きさなどの数値に頼り過ぎているのではないかと思う。結果,純粋な興味や好奇心に基づく研究が少なくなり,研究内容そのものよりもそれに付随する表面的な数字を得るための研究をする力が働いてしまうように感じています。(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)
- 38 競争的資金の「選択と集中」が行き過ぎている。うまく立ち回る研究者と優秀な研究者は違う。もう少し広く浅く資金を配った方が,思いがけない発見などが得られる可能性があるように思う。日本の「選択と集中」は成功しているようには思えない。(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 予算の重複や過度の集中の問題が依然としてあるように感じるし,大型研究費を獲得した後の評価は適切に行われているのかについては疑問がある。新たな発想で提示する研究計画は評価されにくく,ある程度結果が予想されるような堅実な研究の方が資金を得られやすいので,イノベーションが生まれにくい状況になっている。(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)
- 40 比較的短期間で目に見える成果を求められ,今はなんの役に立つかわからない,ただ知的好奇心を追求するような(大学ならではの)基礎研究に対する支援が少なくなっていると思うことが増えた。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 41 本邦における,研究発進力の低下(論文数,インパクトのある研究成果,特許数)は,専門家が言うまでもなく,基盤となる研究費の少なさである。科研費の採択率と金額をもっと上げるべきである。審査員をやっていた経験だが,上位60%くらいまでの研究費は,よく練られており,上位30-60%くらいの申請書は甲乙がつけ難い。審査員の誤解や理解不足も含む,微妙な匙加減(すなわち,その時の運)で採否のボーダーに線引きがなされているのが現状であろう。研究費申請書を書くための技術・アート化の先鋭化も気になるところである。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 42 選択と集中の名のもと,極めて不健全な予算配分が行われていると感じる。もう後戻り不可能なところまで,現場は疲弊してるように見受けられる。全体的な日本の研究力の向上はもはや見込めないと感じている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

- 43 挑戦的な領域における成果創出促進のためには、むしろテニユア研究者の研究費におけるベーシックインカムのような形(直接経費で一人500万円ないし1000万円)も検討するべきではないか。大型研究費は非効率的な支出が多くなりがちであるし、「選択と集中」という施策が長年続いているが、その間、我が国の競争力の低下が指摘されていることから、漫然とそれ続けるのではなく、新たな研究支援の在り方の模索は喫緊の課題だと思われる。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 44 女性の研究者支援にも力を入れようとしている状況は分かるが、例えば、産休、育休中の研究者が、産休、育休中に、研究補助者に研究費を使って研究を進めてもらいたい場合、本人が産休・育休中であるために、予算の執行ができない、と聞いて愕然とした。本人が休まざるを得ない状況であっても、確実に研究を進められる仕組みに変えていく必要がある。もっと柔軟な決まり作りをお願いしたい。(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)
- 45 科研費において、多くの研究者がターゲットとしている予算のカテゴリーは基盤研究Cです。基盤研究Cでは、3～5年間で成果が得られそうな「手堅い研究提案」が好んで採択されます。一方、科研費には挑戦的研究・萌芽や挑戦的研究・開拓があり、探索的要素の高い研究提案でも予算を投じてくれる制度がありますが、基盤研究Cと挑戦的研究の重複申請は認められていません。挑戦的研究は基盤研究B以上の研究種目に申請する研究者のみが利用できますので、ハイレベルな競争となり、採択率は10%くらいです。手堅く基盤Cに申請するか、それとも、不採択のリスク覚悟で挑戦的研究にチャレンジするか、その2択に悩まされています。まとめますと、現在の科研費制度では、一般的な研究者は基盤研究Cのみしか申請できない状況にあり、挑戦的な研究をサポートしてもらえる機会がありません。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 46 出口戦略や社会実装が重要視され、例えば医歯薬学領域では疾患に関係のある研究計画にしないと大型資金を獲得しにくい傾向にある。これでは研究の多様性も損なわれるので、大型研究費の額を減らし、小から中程度の研究費の充実に充てるのが望ましいと感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 47 配分される研究費額が昔から変わっておらず、社会情勢に対応していない。一方で、求められる成果は以前よりも増加している。(例えば、論文に関しても、以前と同じデータ量では、以前と同じインパクトファクターの論文に出すことはできなくなっている。)また特に近年、消耗品や人件費が高騰しており、申請段階で予定していた以上の研究費用がかかってしまうケースが多々出てきているが、(配分される研究費額は変わらないにも関わらず、)成果は申請時の達成度を求められるため、苦しい状況にある研究者が増えていると感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 48 物価が上がり、試薬代は上がっているにも関わらず研究費の配分は減られ、あるいは現状維持である。研究費は実質マイナスとなっている。それを補うために外部資金獲得に向けた申請をしなければいけないが、教育や雑用に時間がかなり割かれるため、研究の時間が足りない事態に陥っている。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 49 問3-08,09 に関して、成果物の簡単な報告書の提出は必要と感じるが、それらをその時点で評価する必要があるのでしょうか。その時点で特に大きな成果がなく失敗だと評価されてしまったとしても、その研究のその後の思いもよらない応用によって、当初想定されなかった成果や社会に対する効果を生み出す可能性もあり、また、そのような研究が基礎研究では重要とも考えられるので、プロジェクト評価に人的資源を割くことに疑問を感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 50 昨年度監査などでの縛りはきつくなり、一方で物価上昇の割増し配分があるわけではないので、デスクワークの増加に資金が見合わない状態です。評価委員の面々が高齢化し顔ぶれが変化しないため、現場目線(最先端)の評価がまったくできていないと思います。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 51 最近の燃料費などの物価上昇、円安、消費税の増税によって以前より研究物資の価格が上昇し続けている。しかし、科研費などの研究費の額は何年でも変わっておらず、このままでは研究活動の縮小につながる。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 52 会計を年度毎にしめるのをともかくやめてほしい。(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 「日本の全般的な状況」について知り得る立場にありませんので、「分からない」としました。自分自身については、公的資金による基礎研究の遂行は、ほぼ絶望的になりました。理由は、自分の能力不足が第一ですが、コロナ禍の3年間で学生の研究意欲が低下したこと、学生の研究不正が常在すること、電気代や輸入試薬の高騰による資金不足、管理職となったことによる時間不足、親の介護との両立の困難などです。(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 日本の学生は早期に就職をし、初任給がほぼ一律なので、大学で研究をするモチベーションが低い。そのため、諸外国のように学生と研究を進めることが困難である。(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)
- 55 【新聞記事URL】のように、選択と集中の効果が薄いことが実証されつつあるので、広く薄くの支援をいまずぐ再開すべき。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 56 科研費、学振等の配分には往々にして国立系大学、研究機関への重用が感じられます。また、研究提案の場面においても、新規性や発展性を重んじるばかり、基盤研究の提案の割合が少なくなりその重要性が薄れつつあるように感じます。(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 研究費のウェイトはアメリカで流行ったものの後追いになっている部分が否めない。もう少し日本独自の千里眼が欲しく、それが無いと今後の国際競争では生き残れない。そのような人材の育成が必要だと思われる。(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)

- 選択と集中の方策で、地方大から大型研究に参画するチャンスが少なくなった。私自身はいろいろな先生方に助けて頂いているが、全体としては地方大は苦しい。任期切れなどタイミングの問題で、旧帝大から地方大に移らざるを得なかった教員は多いと認識している。同世代には、地方大にも優秀な研究者が多いが、その全員がプロジェクトに参画できていない。「選択と集中」から漏れた地方在住の優秀な研究者は、旧帝大の研究者と論文数など「目に見える」研究実績で大きく引き離され、中央に戻るチャンスを将来的にも得られないことが想定される。一方、これまでのノーベル賞受賞者の経歴を拝見すると、受賞理由となった画期的な研究アイデアは、法人化前の地方大で自由に研究をしていた時期に芽生えている。こちらの萌芽的なアイデアが、旧帝大に戻った際に「優秀な学生」という活力を得て花開いた結果、ノーベル賞級の研究に結びついた。それゆえに、地方大にいる優秀な若手・中堅クラスの研究者の不遇が不憫でならない。地方大は地方に根ざした教育機関という一面もあるが、研究においては、若手育成の場として活用すべきである。今後、そこで育った根太い若手を活用するための「適切な」評価方法と受入先が求められるだろう。(大学の自然科学研究者、第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 58 科研費などの研究費の使い方について、JSPSが使用可能としているものでも、大学が使用不可と制限をかけている場合があり、使いづらさを感じる。(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,女性)
- 59 研究費の事務作業の軽減、負担があるなら事務職員の増員、また出張の計算方法の改善(研究者に自己負担が多すぎる)を希望します。アメリカ出張に5泊7日で行く場合の宿泊費、雑費(移動費現地、成田羽田、空港一学会会場、全て含む)が12万円です。実際に学会会場のホテル予約では32万円(1ドル150円)です。研究に大きな金銭的な負担があります。(大学の自然科学研究者、第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 60 最近の物価上昇に伴い、試薬や消耗品の価格も著しく上昇しているが、例えば科研費補助金の金額は長年変わっていないため、研究費が不足するようになっている。物価上昇に合わせて研究費の増額も必要だと思う。(大学の自然科学研究者、第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 61 外部資金の採択率をもう少し上げた方が良い。(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)
- 62 日本の研究活動の支援において、政府の長期的展望の無さがよく指摘される。政権交代などの政治の動きがあり難しい点が多いが、国として重点的に支援するところはブレずに続けてほしい。評価についても十分とは言えず、今後改善が必要と思われる(国外や多くの視点からの評価が必要)。(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 研究に関しては、競争的資金ばかりが増えてその予算獲得のための申請書作成に時間を取られ、研究を進める時間が確保できない。やはり各教員への運営費交付金を増やすべきだと思う。大学がもっと業績評価の上位者に対して研究推進のためのインセンティブ(応募型でない)を与えるべきだと思う。(大学の自然科学研究者、第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 64 日本全般、あるいは政府としての取り組みは以前から悪化しているが、さらにひどい状況になっている。長年この状況を放置していることで、より研究者のモチベーションは下がり、研究分野の国際的な地位は低下していると考えられる。現在の方針が日本の科学分野を隆盛するために有用であるのかどうか検証もせず、漫然と放置するのは非科学的だし、学術分野から政府へ科学的な提言ができないことは、なお一層問題である。(大学の自然科学研究者、第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 65 私大では大学院進学率が低く、教員の教育へのエフォートも大きい。そのため、研究の速度が思ったように出せない。このため2年など短期間で成果を求められるタイプの研究費へ応募することに躊躇してしまう。少額で長期間にわたってサポートしてもらえるような研究費の種類が増えると研究分野の多様性に繋がると思う。(大学の自然科学研究者、第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 66 研究費の使用に関して、大学機関の経理の裁量がかなり異なっていると思う。弊学で不可だと言われた用途であっても、他の大学では許可されていたりと、研究遂行の難易度に影響が出ている。(大学の自然科学研究者、第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 67 挑戦的な研究を行うための環境というよりは、金額と期間の長さが十分ではないと思う(大学の自然科学研究者、第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 68 今の日本では経済効果に繋がるような、お金を産み出すような研究に偏って多くの研究費が出されている状況です。日本の基礎研究は疲弊しており、基礎研究力の海外との格差が顕著になっています。また、基礎研究の研究費の中にも学術変革領域研究などのように、学術を深めるのではなく、学術を敢えて変革させて、経済効果に繋がるような研究を産み出そうというような考えが垣間見える研究費の獲得が激戦となっています。これまでの学術を深める研究こそ、国際的に日本の研究力を高めることに繋がりますので、政策を決める方々はこのようなことを真剣に考えて頂きたいと思います。(大学の自然科学研究者、第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 69 科研費の「挑戦研究」の意義について本当にinnovativeな研究につながっているか、検証が必要。(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 科研費の基金化をもっと進めた方が予算の効率的な執行につながると思う。(大学の自然科学研究者、第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 71 研究者は、大学所属の教員が多く、大学所属の場合は教育のエフォートが高まっており、かつ、研究活動は自己研鑽の時間に扱われているため、研究活動の時間をつくることも容易ではないです。特に、優秀な研究者においては、その研究に専念できるシステムがあっても良いのではないかと思います。(大学の自然科学研究者、第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 72 だいたい大学院生が修士までは何とか行けるけれども大学院になるとお金が続かないと言います。基礎研究を発展させるためには優秀な大学院生の確保が必須ですが現状では大学院生に対する経済的な援助が少ないためみんな就職してしまいます。もちろん海外の留学生の方も多様化のためには重要なのですがきちんと教育を受けた日本人の学生の優秀さは何にも勝るものがありますのでjspsの特別研究員のような非常に優秀な院生だけではなく一般の学生にもぜひ経済的な支援を広くしていただける制度を作っていただきたいです。(大学の自然科学研究者、第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 73

- 74 円高が進行し、研究にかかる費用が1.5倍程度に増大しており、社会の動きに合わせた研究費の補填も重要な課題と感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 75 挑戦的なアイデアに関しては、それを否定的に評価してしまう風潮が極めて強くなってきたと感じる。さまざまな道徳的な規制も激しく、アイデアを実行に移すことができるまでの時間と道のりがあまりにも険しく、その過程でアイデアを見失ってしまう場合も少なくない。審査等の時間はなるべく短くして、例えば「萌芽的アイデア」に関しては、年間を通していつでも受付審査することができる体制と、1週間程度の超短時間の「予備的審査」と「倫理に反しない念書の提出」によって「手付け金」の配付と実験開始許可を行なってもよいと思う。それにより、そのことを目当てとした若手の「思いつきレベル」の研究が増えてくるだろうし、それへの申請も増えてくることで、研究の活性化、アイデアの創出、研究のボトムアップに大きく貢献することになることは間違いない。(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)
- 76 科研費の細目は、当該分野の研究者数に応じて整理し、中・大項目の審査に移行するべき。歯学など、研究者数の割に小細目が多すぎて、補綴科、口腔外科など顔見知りの者たちが付度して、なれ合いの審査が横行している。歯学(基礎)、歯学(臨床)くらいの細目規模にして、自分たちの分野以外の審査員が増えれば、公平な審査となる。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 77 研究成果の産業への応用が限定的であり、その取り組みが適切に評価されていないことが考えられます。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 78 基盤的研究費の拡充なくして大学教育・研究の発展(というよりは回復)はありえない。地方国立大学はもはや研究機関として成り立っていない側面があるように思う。設備すら維持できないほどに経費を削減する意義が全くわからない。実に愚かしい。(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 現在の若手優遇は、つまるところ大物教授の庇護下で研究しているものが更に優遇されるものにしかかっておらず、独りで頑張る若手や中堅層をないがしろにしている。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 80 科研費は常に制度の工夫がなされて、良いものになっていると思います。関係者の不斷の努力に敬意を表したいと思います。願わくば、もう少し採択率を増やして、幅広い研究者に行きわたると、さらに研究の多様性を向上させることが出来てよいのではないのでしょうか。(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)
- 81 研究費は広く浅く配分した方が研究費の総額に対する論文の質も量も上がるとの論文が発表されておりますが(PLoS ONE, 18(8):e0290077)、経験的にもその通りだと思います。少額で良いので若手や中堅の研究者を幅広く支援する制度が必要だと感じております。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 82 基盤研究Cよりも採択率をあげて総額を減らした枠を作るべきで、基礎研究のテーマによっては少額のものも必要。一方で、大型研究費は個人やそれを形成する研究グループにだけあてるのではなくて、各機関にあてるものも作るべき。その際は、技官を必ず1人おくことを義務化するなど、もっと機関全体で機器を運用する仕組み作りを国が各大学にしかけるべき。(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)
- 83 問3-7にも述べたように、学内予算が年々減少し、円安やインフレにより消耗品費、論文投稿料(最近はオープンアクセスが増え、円安により金額も増加)、旅費が増加している状況で、基盤Cの予算では足りません。特に国外旅費を捻出することができず、海外で開催される国際会議で発表することが困難です。国際会議に参加している日本人研究者がコロナ前に比べて非常に少ないとも感じました。国際会議参加費用を出す公募型研究費をぜひ作ってください。(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)
- 84 昨年度、国際共同研究を通じて、共同研究者ではありませんが、3本の国際ジャーナルに投稿・採択いただきました。その過程で、日本国内の論文内容を紹介したところ、Scopusでもなく、インパクトファクターもゼロに近い学会(日本建築学会や日本都市計画学会)の学術論文のグレードの高さに、他国の研究者も驚いていました。学会の問題かもしれませんが、査読のあり方、体制、公開のレベルについて、ドメスティックに成り過ぎていると感じています。得られた知見が「前向きに精査」され、「速やかに公開」されるような、国際的にも開かれた論文の公表になって欲しいと切に願います。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 85 アメリカと比較すると日本はだいぶ遅れている。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 86 とにかく基盤的資金が足りない。研究そのものは外部資金で実施できても、研究室のインフラ(PC等)を整備することが難しい。おカネのニオイが強い分野やトピックには、民間企業が進んで資金を提供し(あるいは企業自身が)研究を推進する。直接的にはおカネのニオイがしない分野に対して資金をつけることこそが、大学や政府の役割ではないか。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、助教、研究員クラス、女性)
- 87 研究資金が潤沢とは言えない状況の中で、すでにあるものを流用し、すぐ成果が出るような研究が多くなっている傾向があるように思う。より革新的な研究が進められるとよいと考える。(大学の自然科学研究者、第4G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
- 88 基盤となる研究費があまりにも少なく、成果報告ができるかどうか分からない挑戦的な研究に取り組むのは困難である。すぐに成果が出そうな研究、一般の人が価値を容易に理解できる研究にのみ、取り組むようにならざるを得ない状況である。見聞きする中で、研究費の審査する側もすぐに成果が出そうなものを評価するマインドに陥っていると感じる。多くの人がまだ価値を理解できないような、破壊的イノベーションを起こす可能性を秘めた独創的な研究をするには、成果報告の必要の無い基盤研究費を増やす必要がある。(大学の自然科学研究者、第4G、農学、助教、研究員クラス、男性)
- 89 基礎研究において社会実装を要求されることが理解できない。日本はドイツやイギリスよりも科学研究費の年度国家予算が高いが研究レベルが低いのは何故か? 大学数が多すぎるのか? (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)

- 90 円安が進んで全体に試薬や機器が値上がりしたけれど、研究費の額面は以前から変わらないので、実質は減少ということになり、苦しい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 91 根本的に数年での所持金の増減が困る。見通しが立たない。学生の質の良い大学には一律定年までコンスタントに多額に供給した方がいい。そもそも、評価関連に携わったことも有るが、分野の細分化もあり、多数決では、客観性がある論文業績での評価に流れがち。一度用流れに乗った人は拡大再生産できるが、乗り損ねると這い上がれない仕組み。新しい研究の潮流を創れる人や環境に投資できているとは思えづらい。公平性を担保した上で中堅向けのさがけのような制度(額は少なくともいいが)をつくり選考自由度をもっと高めたい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 92 日本全体として、現在、研究資金面で充足しているとは言えず、日本の科学技術分野の将来に不安が残る。しかし、このような環境下でも科学技術が後退しないように、大学や研究者側の工夫も必要と考える。また、近年の日本の科学技術力低下はいわゆる「事業仕分け」の影響も考えられるため、事業仕分けから20年以上経った今、影響の有無や大きさについて詳細に検証し、今後に活かしていただきたい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 93 基礎的研究は重要であるが3~5年で結果が求められる研究が多いように感じている。(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)
- 94 科研費の申請や中間・事後評価方法、研究費の柔軟な使用などの政府の研究費マネジメントについては、年々改善されてきていると感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 95 ある特定のはやりの研究(選択と集中)をやっている人の周りにのみ、資金が配分されており、独自の研究や国内ではやっていない研究をやっている人には資金が配分されない。すでに欧米で流行っている研究に対してのみ評価する状況ではイノベーションは見込めないと思う。研究の多様性を求めるなら、流行りではなく独自の研究をやっている人にも配分すべきだと思う。自由な研究からイノベーションは産まれると思う。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 96 多分、毎回同じ点をここでコメントしていると自覚していますが、短期的かつ中身の無い、言葉遊び的な研究提案が巨額の資金を受け、成果が出ないという状態が続いていると私には感じられます。昔と比べ、基礎的なもので短期的には成果に結びつかない、見通しが無い研究提案には予算がつかない状況は改善されていないと思っています。文部科学省や内閣府が大きな予算を集めて、トップダウンや挑戦的な課題に資金を集中的に投下するやり方では成果が出ないのでは、少なくともノーベル賞級の研究は出て来ないと感じます。基礎研究の裾野は、昔に比べ狭くなっているように感じています。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 97 予算やプロジェクトの性質によって、評価基準をはっきりと変えて厳密に実施すべきだと考える。科研費のような基礎研究は成果が出れば何でもOK、AMEDなどは当初の予定にキッチリと到達したかどうかを厳しく審査、と言うようにプロジェクトの性質に応じた評価をしないと、単なる研究費の垂れ流しになってしまう。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 98 政府の研究費マネジメントに関して、特定の研究者の私見(例えば、JSPS科研費の審査員、AMEDのPS/POなど、JSTのアドバイザー)に基づくものは、将来予測として非常に危険である。そうではなく、これまでの研究助成の成果や研究傾向に対する調査やAIなどによる解析をより強化し、その研究結果に基づいたEvidence-basedな配分を行うべきである。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 99 公募型研究の意義に疑問を持ち始めています。日本の研究力のレベルが低くなっているのは明らかです。底上げを図るために小規模な科研費等は取りやめとし、しばらく(特に若手には)研究資金を一様に配分してはいいかででしょうか。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 100 AMEDやJSTの役人の一部は、自分に落ち度が発生しないことを最優先して研究者に無駄なpaper workを大量に依頼してくる。それが何より研究の妨げや研究者のストレスになっていることを、役人本人やその上司の役人に認識してもらいたいと切に願う。また、そのように逸脱した役人を研究者側から訴え出るアンケートなどの機会を設けるべきだと思う。研究者からも役人たちを評価するシステムが必須。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 101 基礎研究(ここでは「内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究」という意味で)、研究者自身は「持っている」し、ポテンシャルがあると思う(将来的には分からないが現状はという意味)。挑戦的な研究を継続的に進めるためには長い時間が必要であり、運営費があればある程度進められるはずであったが、独法化以来それが激減している。挑戦的ということは失敗もあるのだが、運営費の減少分を競争的研究費から確保せねばならないため「確実な成果(論文)」を優先することになり、「挑戦したくともできない」のが現状だと感じている。また、イノベーションは、基礎研究者が行う事ではない。それを考えるのは応用を得意とする研究者であったり、企業で良いと思う。イノベーション目的の研究はトップダウン式となり発想の多様性を損なう。応用・活用すら見えないことに挑戦することに意味があるし、大きなポテンシャルが隠れているのだと思う。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 102 ・全体的な基礎研究に対する全体的な研究費が不足・業績を強く求めることで、詐称や捏造が蔓延・一部の研究費では応募時・採択後の書類処理が煩雑、もう少しeRadを活用できるのではないかと。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 103 研究の多様性を確保するのは薄く広く資金を提供しなければならない。現在のように選択と集中を行っても結局米国や中国の予算・マンパワーには勝てず、無意味であるだけでなく、多様性の喪失により、ますます研究開発力が低下することは過去20年で実証されたのだから、方向転換するべきだ。研究シーズの産業化は政府資金で行うべきではなく、ベンチャー企業と投資ファンドに任せるべきだ。大学の研究者や役人には目利きができず、厚顔無恥に大風呂敷を広げる人に資金を渡して浪費するだけで最終的に誰も責任をとらない。投資ファンドは自分たちの資産がかかっているのだから、よりシビアに査定するし、豊富な資金で多様な技術に投資するので結果的に成功する。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 104 公的資金の選択と集中により、明らかに研究の多様性が失われている。それだけでなく、研究費の過度な集中が回避できていないため、単純に大型外部資金を減らし科研費の予算を増やした上で採択数を増やすなど、予算の振り分けを行うことで、一定の多様性を確保するような指針が必要と感じる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 昨年度政府による大型研究費への応募チームに加わったが、選択と集中によってこのようなテーマの予算の申請は通りやすいなどの傾向と対策が出回ること、このテーマにしてあのような文言を入れて・・・とお金を取るための研究費申請のようなことが行われて
- 105 いることを知った。そうすると科学として面白い申請より、書面として完成され政府の意向に沿った内容の申請が予算を獲得しやすいという状況になりかねないのではないかと懸念した。やはり過度な選択と集中は改めるべきと思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 106 予算利用の単年度区切りができるだけ無くなることを望む。研究成果の評価については、思うような成果が出ない場合についても適切な評価がなされるべきである。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 107 前回調査時から特にこの項目について改善は見られていない。科研費という制度自体が選択と集中を推進するものであり、それ自体は問題ない(限られた国家予算の中では選択・集中することは必要)が、やはりあらゆる分野の基礎研究の芽をつぶさない程度には、希望すれば研究予算が獲得できる仕組みが必要と考える(例えば現行の基盤Cよりもさらに少額で採択率が高い「基盤D」の新設など)。「優れた研究者であれば、次にブレイクスルーを起こす研究が読める」というのは妄想に過ぎない。研究予算の審査は現場の研究者によって行われているが、〇〇の雇止めでも表沙汰になったように、「既に成果が出ているトップ研究者」の意向と異なる研究は、それが例え「結果が出始めたばかりだが優れた研究」であっても全く支援されない傾向があまりにも強い(その結果の頭脳流出)。その意味でも少額の代わりに審査が厳しくない研究費や、内部予算配分は必要だと思われる。また、日本の大学の理系学部では、教育の一環として研究活動に触れさせることが重要であり、それが日本のものづくりの文化を高めていった経緯があるので、「教育としての研究活動支援」の立ち位置から、研究費ではなく、教育費としての研究支援制度も必要ではないかと感じている。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 108 選択と集中、そして研究評価の多様化は、研究者の研究以外の業務を大幅に増やしてしまう。大型研究費を増やすことで、異分野の素人の先生方による評価が増えてしまい、正当に研究の価値が評価されない。良い研究をしていても、声の大きいトップの意向で不当に低い評価がつけられることもあり、周りのアドバイスもそのトップを怖がって正当な評価がされない。採択されない予算申請書の執筆に加えて、毎年の研究計画書、研究報告書、中間評価、最終評価、共同研究先との調整など、辻褄合わせの書類作成の仕事ばかりで、挑戦的な研究に費やす時間がない。研究力の強化には手に入る運営費交付金の分配が重要。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 109 最近では女性研究者の年齢制限を考慮する公募も多い。ただ、女性にとって30代はちょうど妊娠・出産・育児が重なるときであり、「産休期間=研究の中断」ではない(0~3歳までかなりの育児負担があり、産休を取っていても研究進歩に影響が出る)。自身も含め後輩や周りの女性研究者も、実際に産休は3ヶ月程度しか取得してなくても外部資金などに応募する際に40歳という年齢制限があり出せないという人が多い。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 110 公的資金の来年度繰り越しをもっと簡単にしてほしい。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 111 研究費にこそ、ベーシックインカムを導入したほうがよいと思う。新たな課題の探索・挑戦的な研究は評価が難しく、例えばJSPS科研費「挑戦的研究」であっても、ある程度一般に受け入れられる「普通」な研究が採択される傾向にあるように思う。これは、研究者が相互に申請書を評価するシステム上、避けることが難しい問題である。したがってある程度の芽が出るまではベーシックインカムの研究費で研究を進め、その後研究を進展させるために競争的資金に申請するほうが、申請する側も審査する側にもメリットがあるように思う。ただし、予備試験から多額の資金が必要な研究もあるだろうから、数は減らすにしても「挑戦的研究」が申請することのできる研究費を残す必要はある。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 112 政府の公募型研究費では、研究費利用に制限があり、その規則の把握と書類の作成に多くの時間が必要である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 113 行政(Founder)側に知見が無いため出来レースになりやすい。さらびやかで派手な研究が評価を得やすく、現実的で産業への転用が見込める課題は評価されにくい。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 114 (301・302・306)(203の項目でも同様に記述したが)科研費の少額の費目について、採択の絶対数を上げるべき。特に、科研費・挑戦的萌芽の採択数・採択率が低すぎる。(304)そもそも、イノベーションにつなげることをモチベーションに研究をするものではない。SIPなど打ち切るべき。(305・307)AMED資金交付申請の書類作成が、サディスティックなまでに大変。税金が原資であることは十分に承知しているが、交付申請や成果の評価に関しても少し「ざる勘定」にはできないのか。(308)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る。中間・事後評価のシステム自体はよく整っていると感じるが、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る。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。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 115 農林水産省が管轄する公的資金プロジェクトは質が悪い。冗長な申請書類の様式(同じような内容を繰り返し問うような項目が多すぎる)、不必要に別添書類を提出させる、採択後の雑務が多すぎる、評価時期や評価内容が不適當、など挙げだすときりがないほど欠点が多い。特に申請様式については大幅な刷新が必要であるが基本的な体裁・内容がほとんど改良されておらず、申請者が毎度大変な労力を割いて書類作成をせざるをえない状況が続いている。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 116 研究費マネジメントして近年の動向を見ていると、世界情勢に流されてしまっているのが問題である。マテリアルインフォマティクスもそうだったが、研究者自身が予算動向に寄せて資金繰りをするという本末転倒な流れになっている。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 117 30歳前後の若手に大型の予算をあげる仕組みを作るべきであると考え。特に、円安の昨今、数千万円では購入できない装置も多い。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 118 論文が出ている研究に関して、成果報酬として追加の予算配分をして欲しい。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 119 研究資金が国として不十分であり、報告義務ばかりが課されており、研究を行っているのか？事務作業に時間をとられているのか？わからない状況である。一方で支援するURAなどの質が低く、無駄なところへの投資が大きく、実質的な研究力アップへとつながっていない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)

- 120 選択と集中をおこなうのであれば、政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度、こちらをしっかりとやるべきである（公表するかはともかくとして、次に繋げるべき）。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 121 大学は研究機関であると同時に教育機関でもある。学生の教育をどう評価するか、ここが問題である。自身について言えば、本年度から特任教授となったが、学生はいない、サポート体制は不十分。基本すべて自分でやりなさい。という姿勢。大学には外部資金等で貢献している筈だが、むしろ招かれざる客である。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 122 研究費に対する報告関係の書類/行事が多すぎるために、研究そのものに利用する時間がどんどんなくなってきました。報告業務を減らすか、報告をするための人材を育成する必要があると思います。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 123 学術的、基礎的な研究への公的資金の投入はまだ不十分であると思います。目先の社会還元ばかりが重視され、真に未来に投資するような研究が非常にやりにくい状況だと思います。社会を変革し、未来の人類を救う技術の核となる学理は、その発案当初から有用性を見出せるものばかりではありません。目先の利益にとらわれるがために、長い目線で研究が衰退していく現状を危惧しています。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 124 最低限のアクティビティがないところに投資はできないと思うが、選択と集中もいきすぎると多様性が失われる。昨今の本邦の所謂優れた業績というものが欧米や中国と同じような内容になっており、今更それを本邦でも意味がないと思っている。もっと異なる視点で研究費配分を考えるべきである。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 125 ICT技術がかかわる研究へのシフト傾向は加速していると感じますが、それでも追いつけない危惧を持っていて、研究課題決定に対する意思決定のプロセスが遅い（手間がかかる）と思っています。資金の大きさに応じた意思決定プロセスと研究動向の変化速度のミスマッチが顕著になりつつあると思う。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 126 一定の評価は必要だと考えますが、評価疲れているのも事実です。評価する側もされる側もどちらの意味の評価も含めての評価疲れです。しかし、このジレンマをどう解決したらよいのか分かりません。3-8,3-9は、十分あるいは過剰なのかの判断がつかないという意味で分からないと回答しました。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性）
- 127 現在の、短期的な事後評価ではなく長期的な視野での評価を期待しています。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性）
- 128 ・大学院生には、研究活動を通じて教育を提供していますが、このような教育活動に必要な費用を、教育費の配分ではなく教員による競争的資金に依存させていることは、教育機会の提供の観点から大きな過ちを国はおかしています。・物価、試験代は上昇していますが、一番の基本となる研究費である科研費の金額は増えていないため、研究費は実質的に減額されており、困っております。（重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 129 大型の国家プロジェクトについては、研究スケジュールに関してまったく柔軟性がなく、硬直的である。少しは自由度がないと、研究開発がしづらい。また、ファンディングエージェンシーによって、予算の使いづらさに差がありすぎる。科研費やJSTは柔軟性があり、研究する上でかなり助かる。一方、総務省系やNEDO、AMED系は、厳しすぎる印象がある。（重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 130 世界的に見て、同じような研究（短期的に成果の出る研究）を行う傾向になってきている。欧米は特にこの雰囲気強い。一方、日本のJSPSなどの予算では非常に基礎的な研究がまだ行われているが、申請者及び書類を審査する研究者に先見の明が無いと真に重要な研究は出てこない。（重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 131 若手研究者への支援が充実してきている一方で、中堅研究者へのサポートが見過ごされていないか危惧しています。特に研究資金が十分でないために、研究活動の質が低下し、その結果研究費の公募に通らないという負のスパイラルに陥ってしまう研究者を支援できるような仕組みがあると良いと思います。（重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 132 研究課題に限定せず、研究室の設備維持、学生の卒業研究、ポスドクの雇用に使える資金は明らかに不足している状況です。この課題は、日本全国の大学や研究機関に広まっており、基礎研究の推進、若手の育成に支障をきたしていることも顕在しています。早急に改善が望まれています。（重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 133 JSTの基礎研究系経費および科研費「以外」の公募型研究費は、柔軟に使用できず期間も十分に確保されておらず、単なる委託開発と変わらない立ち位置であるため、研究には不向きだと認識しています（重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 134 研究費の使用が柔軟でないのはかなりやりづらいです。そのせいで逆に研究費が無駄になると思います。（重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 135 大学教員の研究時間の捻出のために関係者全員の総意が一致しないと、日本の研究の墜落傾向が反転する兆しすら生まれません。JSTが創発を始めたお陰で、JSPSが若手S、若手Aを次々に廃止した失策の補填ができてつつある。ぜひ続けてもらいたい。科研費の基盤研究は採択されてもほぼ必ず3割引かれるので、最初から応募要項の満額に3割少ない額を記載して申請させるべき。科研費の配分額を決める会議で偽の「満額」で議論するのは、実態を反映しないのでやめてほしい。JSPSのFoSは準備のために優秀な若手研究者の多大な時間を費やしているが、国際人脈の定着に繋がっているのか疑問。本来ならJST ASPIREのように日本の若手トップ科学者が欧米のトップサークルに仲間入りする機会を提供するべきだが、これまで本当にFoSでそれが達成されてきたのだろうか。MRSやSPIEなどの世界的な国際学会において定期的に日本の若手がspecial sessionを組むとか、ゴードン会議での発表を支援する方が有意義ではないか。（重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 136 公募に受かるような研究、評価されるような研究は、ある程度先行研究が存在するような分野や、基礎研究の応用にあたる分野であり、先行研究がほとんど存在しないような挑戦的なテーマは競争型・公募型の資金とは相性が悪いのではないかと。（重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性）

- 公募型研究費のスケジュールが遅い(公募開始時期が遅く、契約にかかる期間が長い)。その結果、研究者の負担増になっている(短期間での研究費の支出、成果の創出)。また、契約期間の不安定さから、研究補助人材の確保ができない要因となっている。スケジュール環境が悪化しており改善を求める。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 伸びやかに研究をするためには短期的に大型予算をあたえるというよりは長期的に小型の予算(例えば10年間で年50万円)を与えるような公募型研究の仕組みがあっても良いと思う。このような研究は公募には適さないのかもしれないが、およその研究テーマと試してみたいことを提出させる程度で良いような気がする。そして途中(5年後程度)で成果やより良い方向性が見出されたときに予算を増額するようなチャレンジの仕組みを取り入れるのはどうか。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 複数研究費を獲得すると、中間・事後評価の内容・頻度が多過ぎて、研究どころではなくなる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 現在、予算申請は研究の内容ではなく、分野外の審査員に如何にわかりやすい説明と図を作成するか、という点に重点が置かれております。そのため、端的には素人へどのように説明するかということと同じ状況になっており、論文が出やすい流行の研究、説明のしやすい研究に偏るとともに、ストーリー仕立てがうまい研究者に予算が偏重する傾向にあります。しかしながら、新規で革新的な分野として発達する種はおおよそ数十年前に、小さいグループで新しい研究の芽のようなものが継続的に研究されてそのうちいくつかが開くものです。そのような研究を行う研究者は職が手に入らない状況で、世界で流行になって、分野外の研究者がやっと重要性に気付くと、予算が与えられる審査法になっているため、数十年遅れて流行を追いかける研究者に研究費が行き、国全体としては遅れていく傾向になっていると思います。ただ、そのような状況は、少数の目の目を見なかった専門の研究者のみが状況判断できるようになっており、分野外の研究者や予算配分機関からは遅れているかどうか判断できないため、遅れていることにも気づかないという状況です。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 問3-07について、実際にはいろいろな問題があるとは思いますが、為替の大きな変動に対応して予算金額を変更するなどは検討しても良いのではないのでしょうか。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究費獲得の機会はあるが、そのための申請書、報告書等が多く負担に思うことがある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 中国やアメリカなどの、数とお金をかけた研究に対して、日本が対抗しても負け戦なので、分子生物学的に地道な研究で大発見することへ、研究費を出してほしい。オミックス解析をしなくても、まだわかっていないことはたくさんあるのに、オミックスなしでは先端じゃないような雰囲気になっている。グラント申請でも、オミックス解析なしのモレキュラー解析ではなかなか通らない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 所属機関から配分される研究費が少なく、競争的資金に頼らざるを得ない。金額が小さいものが多く、人を雇うことができない(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- やはり自由な発想に基づく研究をするための予算が足りないと思います。大学からの資金が増えれば、多少競争的資金の配分が減っても、自由な研究は守られるように思います。むしろ大型予算はどれも似たような研究者が採択され、同じような研究に多くの資金が投入されており、競争的資金を増やしたところで、自由な発想の研究は減ると思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- JSPSの内部がわかる業務をするようになって、JSPSでは限られた予算でどうにかうまく廻るように調整しつつされていることがわかった。それであつたとしても原資が少ないので先細っているように感じられる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 外部の公募型研究費について、申請書の形式をできる限り統一化(共通化)してほしい。研究、教育、学内業務をこなすための限られた時間の中で、研究費獲得のための申請書を作成することに多くの時間をとれることは、研究促進という本来の公募型研究費の目的と矛盾する。また、先述したが、人文・社会科学の基礎研究に対する研究費の配分に考慮していただきたい。研究手法やテーマの多様性にも配慮した研究費の配分を期待する。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 上にも書いたように、専門は美術史学ですが、日本美術史関係研究の支援が、他の自国美術研究支援体制に比べて非常に脆弱です。そもそも、研究者(大学のポスト)の数も海外に比べるとはるかに少なく、日本文化・美術を発信する体制が貧弱となっています。アニメや漫画などサブカルチャーもいいですが、古代から近代にかけての日本美術(日本における西洋画も含む)を研究し、さらにふさわしいかたちで保存するシステムを作るべきです。欧米の大学はもちろんのこと、中国や韓国、あるいは東南アジア各国は、美術史学研究分野の体制を充実させ、自国の文化を発信しています。将来的に不当に日本の美術・文化が評価されることが無いよう、日本でも美術史学研究の体制を充実すべきだと思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 基礎研究はすぐに成果が現れるものではないため、基礎研究の成果をすぐに求めないでほしい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 研究費の一部への集中および事務仕事の増加により、とくに研究の初期段階の多様性が損なわれていると感じている。少なくとも、科研費のスタートアップや若手研究については、出願・報告書類をさらに簡素化し、かつ合格率・支給率を大きく上げた方が望ましいと考える。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 大学内での研究費がほぼないことから、外部資金を獲得しなければ研究ができない状況にある。しかし、外部資金を獲得するための書類作成、獲得後の事務書類の作成などに膨大な時間を取られ、研究どころではなくなる。それにも関わらず、短期間で成果を求められるため、内容の乏しい論文が量産されているように感じる。このような状況では、日本の研究力が衰退するのも当たり前だと思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 競争的資金の充実は図られていると思うが、「9月頃に採択され、2月頃に成果を出す」などは研究プロジェクト管理として現実的ではないため、次年度と合わせての運用などを考えて頂ければ、現場の研究者も使い勝手が良いものとなると思う。また採択者・組織が事業を逆評価するシステムがあってもよいと思う。学生講義や商品のレビューなど一般的に行われているものであり、事業のブラッシュアップにもつながると考える。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 153 挑戦的と言いつつ審査のステージで挑戦性等が薄まっている可能性が懸念される。大学においては所謂基盤経費の増額が必要であろう。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 154 研究費は選択と集中が進む傾向にあるが,高額を少人数に集中して配るより,少額を多くの研究者に配る方が画期的な成果を出せるという研究結果もあることから,とくに基礎研究では研究費を薄く広く配分する仕組みも整える必要がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 155 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)
- 156 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)
- 157 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え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)
- 158 研究者が報告書を必要以上に何度も記載するというように,報告書作成に時間が取られ,研究に使う時間が減らされている現場は改善してほしい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 159 一部の大学に公的研究費の資金が集中しすぎているように感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 160 評価はかなりしっかりと行なっていると感じるが,一方で評価への対応のために,評価する側もされる側も多くの時間が取られてしまうことが憂慮される。評価を手抜きにせず,かつ時間を節約できる方法を真剣に考えるべきである(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 161 基礎研究への薄く広い支援が絶対的に不足している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 162 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をもっている。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)
- 163 研究代表者その他プロジェクトに直接携わる研究者の人件費を研究費の直接経費で支出し,かつ十分な間接経費を支給すれば,ホスト機関は研究活動のために必要な環境を整えることができるようになるだろう。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 164 科研費の各種目の助成金額が据え置かれたままのため,昨今の物価の上昇(特に外国製品での)により実質的に大幅に目減りしている現状が懸念され,採択率を下げないでの増額が必須と考えます。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 165 プロジェクト自体はよい課題があげられていると思うが,社会連携の仕組みは極めて弱い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 166 理工医薬農系の研究と人社会系の研究とはスタイルも必要とする研究費・環境環境も異なる。「金額」というメトリックだけでなく,「多様な要求に対するそれぞれの充足率」という視点が必要ではないか?(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 167 基礎研究の多様性の確保は重要な課題であり,現状では研究成果の用途を先に提案する必要があると有り,多様性を広げるための視点があまりない。基礎学理の構築のための基礎研究とそれに基づく創造性の開花を期待すべく,基礎研究に重点を置くべきである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 168 科研費の基盤研究は,各研究者の研究基盤を形成するものであり,特に額の小さい基盤Cでは,研究者が最低限活動できる資金確保に寄与していると思われる。選択と集中も大切であるが,意欲のある研究者に広く資金を分配することも必要な要素であると思われる。特に自然科学系では学生とともに研究を進めることもあり,こうした基盤研究費は次世代を担う人材育成にも関わるため,研究費の拡充が求められる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 169 多種多様な組織,研究公募制度があり,国制度の全体像を掴めていない。研究ステージ毎,分かり易く1枚のポンチ絵,Website上の絵から各制度にエントリーするような仕組みを作って周知して欲しい。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 170 基礎研究に応用的側面を強要するために,研究課題が不自然なものとなっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 171 若手研究者が,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には,任期付きポストではなく,落ち着いて中長期的研究を実施できる環境(人事制度の見直し)が必要。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 172 学術の細分化を脱却するための融合研究を重視する取り組みは行われているが,実際の運用(例えば審査)において,結局は我田引水が横行し,効果をあげているとは思えない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 173 研究費の研究期間の多くは3~5年間程度であり,安定的な研究継続は難しいのが現状である。運営交付金などの継続的な運用資金の充実が必要である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 174 全般的に,実用的,短期的成果を求める研究費が増えている印象。それ自体が問題とは思わないが,長期的な視点が必要な研究も含めてバランスは必要。短期的な成果を求める研究の評価では,中間評価の頻度が高く評価用の資料作成に多くの時間を取られてしまうこともある。評価方法の工夫や研究支援制度の拡充も望まれる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 175 「政府の公募型研究費」に科研費が入るのかどうか判断に迷いました。入っているものと考えて回答しています。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 176 研究期間をもっと長くすべきであるし,評価をもっと間隔を置くべきである。人文系の業績の国際化が進んでおらず,独自のジャーナルの発行など,もっと資金を入れるべきである。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 177 安定かつ十分に研究を行う状況にある研究者はそれほど多くなく,常に研究費獲得の活動をしているため,十分な研究時間が確保できてない。また,ある程度結果のできる研究を計画せざるを得ない状況で,長期的な視野にたった研究計画を立てることも難しくなりつつあり,イノベーションにつながるような成果が出にくい状況にある。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 178 他国の状況と比べて,大学での研究が産業に直結していないことを感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 179 企業では女性が活躍できないという環境が問われている。アカデミアがこの領域で少しアドバンテージが出れば,圧倒的に強くなれる可能性があるように思います。企業に就職するよりもアカデミアの方が生活が安定し,見通しが立つということになると,優秀な女性がアカデミアで活躍するようになると思います。日本の特性にあった政策が必要だと思います。日本企業の男性優位は簡単には変わらないように思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 180 大学が絡むとスローダウン,ビジネスファーストではなく技術ファーストになりがちではあるが,産官学かくドメインで意識は高くなっている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 181 以前のアンケートでも同様な事を記載しましたが,現在の日本における基礎研究の成果を国際的に突出した成果に繋げる事がまだまだ不足していると感じます。個々には優れた技術が多いと感じますが,異業種の技術を融合させイノベーションに繋げる力が必要と感じます。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 182 日本からイノベーションが生まれるための施策が欲しい。大学は国プロをとればよいと考えていて,本気度はない。評価システム,評価に基づく資源配分とか,考えていくべきである。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 183 イノベーションを生むための基礎研究のための資金が不足していると考える(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 184 半導体分野は,プレイヤーが減少しリーダー不在となったことが問題と感じる(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 185 イノベーションを創出するためのプラットフォーム化の意識はあっても,乱立していて力が分散していると認識。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 186 ・イノベティブなアイデアや先端的な基礎研究に予算が付くようになってきたと思います。成果がでるのはこれからかと思います。
大学・研究機関には,より基礎的な内容に力を注げるような環境ができると,産業側としても良いように思います。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 187 とりわけIT最先端技術に対して感じることだが,米国や中国の躍進が目映り,日本の存在感が薄いと感じる。成果が出ていないのか,成果が表に出てこないのか,そのどちらもであろう,という印象です。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 188 大学など組織の管理者が民間のニーズに対して鈍感である。あるいは外的外れである。世の中の時流に流されすぎている。中には大学でありながら,偽科学に近いことを資金獲得のために言いふらす人が少なからずいる。SDGs,カーボンニュートラルの時流にのるためのあがきをよく見極めて判断すべきである。(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)
- 189 イノベーションは研究者に内在する研究意図により創発されるものであり,現状のように外部からイノベーションを無理やり発生させるように押し付ける状況こそが異常といえるものである。研究者一人ひとりが自身の研究に専念・没頭できるように,十分な研究費と時間を供給することで,時間をかけてようやくイノベーションが現れるものと考えるべきである。今の日本のシステムは選択と集中に頼りすぎ,短時間でのイノベーション確保が当然であるかのような異常な状態であると認識すべきである。(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)
- 190 数週間まえの〇〇新聞の記事に,研究の質を高めるためには,多額の支援はいらないが,均等に研究者への資金配分が必要だとの意見があった。日本の大学の研究者への定常的な資金支援が足りない。(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)
- 191 基盤研究,基礎研究だから自分たちの興味のある事だけやってよい,自分たちの小さなコミュニティで活動していればよいという考えが,特に理学部に浸透している。基礎研究の中身を広く社会に知ってもらい,どのような未来に自分たち研究者が貢献できるのか?を考える倫理観が,研究者に著しく欠如していると思う。社会としても,テレビやネットの番組などを通じて,積極的に成果を公表する,あるいは,公表が少ない研究者に対してペナルティを科すなどの整備が必要。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 192 そこまで環境が良くなっているとは思っていないところです(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 193 ポスドクの契約期間による研究の制約,その他,定年を迎えた研究者の知見を今後活かす方法が脆弱である。(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)
- 194 研究資金が1点集中型になっているように見える。多様性の確保がないと,創発的なものは出にくいのではないかと思う。私の関わる分野で言えば,生物の生理学や行動学は大幅ダウンし,分子生物等に集中しているのが気になる。(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 日本における研究の成果に関する、社会に広く普及することとなった事実や製品、文化はありますが、ビジネスとして活用している事例が成果に対して少なく感じます。研究には本分や本質があるため、ビジネスと常につながっているわけにはいきませんが、ビジネス側から研究内容を活用する取り組みを広げることで、学と民の連携や相互発展に寄与するのではないかと考えています。(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)
- 196 研究投資を入学偏差値の高い大学に集中させるのは間違いである。地方創世のためにも、あえて地方大学の個性的取組みに研究資金を投下すべきである。(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)
- 197 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為、本パートに関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)
- 198 前回と同様、多様性、突出した成果の創出、イノベーションは不十分と感じる。国によるサポートが必要。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 199 研究費をいただいている以上は、次世代の市場にお役にたつ研究や成果が必要と思います。論文を公開して、自己満足に浸っている研究者もおられますが、市場や世の中に役立つ研究成果(成果物)の創出が必要と思います。努めてまいりたいと思います。(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)
- 200 産業界からの評価者が、評価に加わり、評価の柔軟性も上がってきた。ただし、産業界側の意見の中には、短視眼的なものや学術的な流れを十分に理解していない場合もあり、評価委員の選定および評価者への情報の与え方など、まだまだ工夫はできると思われる。資金配分機関側の担当者が、各分野に関してかなり高い見識を持つておくことも重要で、資金配分機関と研究機関の間での人的交流を促進することも必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 201 「他者に今はわからないが、真理」「遠い領域の組み合わせ」から突出したものが生まれるが、こうした内容は選ばれていないのでは。または、そもそも「選べない」のかもしれない(であれば基盤経費の必要)。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 202 若手研究者を含む基礎研究等での成果であるわが国の研究者の学術誌への貢献は、そのインパクトなどを見ると明らかに低下傾向にある。若手研究者の任期制や地方大学における講義・実験等の用務やその他の学務の多さが、大学教員が新規性のある課題への取り組むことを阻害している可能性はあるように思う。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 203 今の若手研究者は、IFだとかジャーナルの掲載されやすさを重視して研究を行っているフシがあり、その意味で研究の多様性の観点からはあまり良くない状況が支配している。多次元の軸で研究成果を評価することが必要。ただし、これは、「言うは易く行うは難し」であることを承知している。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 204 本来政府のコストセンターとして基礎研究活動を充実すべき〇〇〇が社会実装領域にまで積極的に活動を拡げるなど、基礎から応用まで多様な研究活動をせざるを得ない法人化後の各大学との役割分担が不明確になりつつある。イノベーションに繋がる国際的に突出した基礎研究活動をどのように進めるべきか、我が国全体で役割分担を明確にすべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 205 JSPSその他、ここ数年、新たな取り組みや課題などが開始されており、変化していることは感じている。がさらに期待します。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 206 研究評価についてDORAやライデン宣言の精神が十分に活かされているとはいえない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 207 研究者の研究領域が狭いように感じる。同時に意見交換や新たな発想に気づくなどの機会が少ないように感じる。他大学や他領域の研究者との交流が必要である。同時に基礎研究から応用、実装につなげるには、研究者だけでなく、プロジェクトマネジメントができる人材の育成も必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 208 文科省での議論では多様性について重要視する声が多いが、実際に獲得できる競争的経費は一定のテーマや流行のテーマに寄せないと獲得が難しくなっているため、選択と集中が進んでいると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 209 若手の研究費支援は多くなったように思うが、若手が気にするのは「ポジション」である。大学が縮小、合併するために研究職の数も今後減少せざるを得ず、ここに優秀な若手を呼び込むことは難しい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 210 選択と集中が行き過ぎているように感じています。また、研究者に重点的に配分するのではなく、一部を研究アクセラレータ的な研究プロジェクトを設計、運営する組織に配分することも大切だと思っています。ここで、当該組織にはタスク型ダイバーシティが重要で、いろいろなバックグラウンドの方が混ざるような組織にした方が良いと思っています。このような趣旨で、日本学術会議から「情報通信分野を中心に据えた産業化追求型(価値獲得型)研究開発プロジェクトの推進」として見解を先日出しました。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 211 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)は十分な機能を果たす努力をしているが、基本的に国立大学等に運営交付金を科学物価上昇に則して増やさないと実質的に目減りしていることが影響していることを危惧します。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 212 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)に明確な戦略性と連携がこれまで以上に認められてきており、今後の展開が期待できる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 213 まずはより幅広く基礎研究へ支援し、良い成果が出た研究にはより良い支援をする仕組みが必要である(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

- 214 米国NSFへの申請書には確か、「当該研究が米国の科学技術の発展のどのように寄与するかを記入することを必須としていた」と思います。我が国でもJSPS等への申請においてもこの点に留意するよう要請するの一案かと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 215 研究プロジェクト成果の評価者の年齢が全体的に高く、多様な評価の出来ない割合が多い、優れた指摘をする評価者も勿論いるが、多くは自己の思いに凝り固まった意見が多いという印象を持つ。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 216 日本の全般的な状況がますます窮屈にまた先鋭化してきている。じっくり考えてじっくり研究する環境がますます少なくなっていることが危惧される。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 217 研究の偏りは若い研究者を右往左往させ、基礎研究へのモチベーションは下がり続けている。一度思い切った方向転換が必要であろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 218 過去20年、その時々根本的に解決すべきだった課題がすべて先送りされてきた。そのために課題が重層的に蓄積し、今となっては何をどう直して良いのか不明である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 219 外国に比べ研究者の数が多くとは言えないため、分野を網羅することは不可能であるが、将来の芽を育てるためには、種蒔きが必要。研究時間についても、実質の研究時間が管理の時間に食われているものもある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 220 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な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。大型国家プロジェクトのマネジメントは、うまく機能していない。評価を厳しくするより、研究者をエンカレッジするようなマネジメントが必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 221 若い世代が学術研究に魅力を抱く体制と小中学生時代からの内発的動機を形成するような環境づくりが日本には不足しているように思います。医学専門領域からみると、小学生時代から、病気はなぜ起こる、病気とは何かなど、身体、臓器、細胞、染色体、遺伝子、DNA等のメカニズムを理解できるような教育が重要です。そのような知識により、むしろ差別もなくなり、生命科学や自然科学の研究的欲求が深まっていくと考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 222 研究は考える時間がないと活性化していかないと考えます。また、イノベーションにつなげるためにも、よく考える時間が必要です。研究にしてもイノベーションにしても、十分な過去の基盤があり、そこからつながるものですので、その基盤を検討する時間がないとよいアイデアは生まれません。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 223 先ほども書いたが海外からきた日本語が不自由な研究者が科研費などに応募するときに不利になっている(英語でも出せるが採用率が低くなるというわけがある)。そのようなことがないか調べていただきたい。審査員のほとんどは日本語話者だとして、何百と審査するなかで日本語の方が短い時間で理解ができるため採用されやすくなるということは十分考えられる。英語話者の審査員を英語申請書には増やすなどの措置をすることも考えられる。海外からある程度の業績を持ってデニュアトラック以上で採用された海外研究者の研究環境をもっと向上させるべき。予算についても同様。それが進まなければ、日本人だけを海外に送り込んで共同研究をすすめていっても一方的に終わる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 224 研究の発信にどこか問題があるようにおもうのだが、うまく言語化できない。ただ、変化はあまり感じない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 225 この事業を、もう少しシンプルな作りにし、短期間で看板を掛け替える(だけ)のような政策はやめてほしい(事業目標も、一粒で2度美味しい的な目標設定ではなくシンプルなものが良い、異なるファンディングAが、類似事業を小粒に乱発している感触がある)(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 226 JSPS、JST、AMED、NEDOなどの機関においては、どうしても国の施策に呼応した予算配分になることも若干はあるように見受けられる。なるべく、広い分野にいきわたると同時に、誰しもが応募できる可能性の競争的資金と世界で伍していくための研究競争力強化の双方から、適切な資金の配分が求められているかと思われる。我が国の得意分野に重点的な研究資金の投入と共に、若手研究者の育成においては広く研究資金が得られる環境を整え、研究者としての自立、少額の予算から研究資金の運用を学び、大きなプロジェクトを動かせる研究者へ育つことが望ましいと思われる。また、基礎学問分野などにおいては、すそ野を広く育てないと、研究者の育成そのものの循環がうまくいなくなる可能性もあるかと思われる。これは一例であるが、ある時期、数学分野が米国にて資金獲得の面などで厳しい状況におかれていたかと思うが、現在揺り戻しとまでは言えないが、基礎学問(あるいは、技術を進展、応用させる上での必須の教養)として求められていると思われ、我が国においてもこの点については今後も留意しておく必要があるかと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 227 研究支援については、社会との様々なつながりの中で、そのあり方にも多様性が求められる。研究者個人が獲得するだけではとてもまかないきれないと思う。理工系で実質的な研究時間を増やす上で、何かしら支援が必要と思われる内容の例: 事務作業、法令・政策への対応など(講習会/ライセンス更新(必要性はわかるが、eラーニングなどが増えすぎている)、調査対応など。特に、危険物等の化学物質の管理、放射線関係、遺伝子組み換え・微生物関係、動物実験関係、安全衛生関係/労働・健康管理関係、情報管理、研究倫理など)、施設のメンテナンス、教育関係(授業や学位論文指導の実質部分ではなく、それに関わるマネジメント業務)、就職関係、入試関係、受験生リクルート関係、留学生関係、海外との協定の調整、海外ゲスト対応/学術集会開催支援、輸出入関係、特許出願/産学連携関係、地域連携・社会共創関係、リカレント教育関係、アウトリーチ/科学コミュニケーション関係、など。支援が手厚くなっているものもあるが、まだまだ不十分であり、これらの業務負担を減らさない限り、研究力を高めながら、各大学のビジョンなどで掲げる「なりたい大学」を実現することはできないと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 228 国の資金による研究プロジェクトの評価は、大綱的指針に基づき各府省庁において規定が制定され、挑戦的な取組、当初想定されていなかった成果、経済・社会的効果等を含む多様な視点により評価されているが、個々の研究者の評価においては、色々と議論は行われているものの、基本的には相変わらず論文の本数やインパクトファクター、被引用状況が、社会的活動等よりも重視されていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 229 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。国際卓越大学制度は日本全体の研究力を衰退させる制度であると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
- 230 より一層の多様化を目指してもらいたい(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
- 231 近年、総合知、統合知を志向する学際研究の進展により、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感じるが、一方大型研究プロジェクトにおいては本来の人文社会科学的研究が理系主導の学際研究に駆逐されそうな状況には注意が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、女性)
- 232 学術研究・基礎研究に対する社会の期待は大きく、資金の規模、特徴的な研究対象、成果等につき広報していくことも重要(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 233 最も重要な喫緊の課題は伯楽を如何に育てるか、伯楽自体を如何に見出すかであると考える。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 234 競争的資金の審査、判定には抜本的な改革が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 235 評価についてまだまだ偏っている。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 236 世界のイノベーションランキングというような資料を複数(異なる機関が異なる目的で分析したもの)見る機会がありましたが、いずれも日本のランキングは低く、以前より下がっている印象です。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)