

パート 3

研究活動及び研究支援

(裏白紙)

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

集計グループ	分からない	2024年度調査										各年の指数										指数の変化				
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		1	2	3	4	5	6																			
集計グループ	大学の自然科学研究者	1.0	23.5	27.3	24.7	15.3	7.4	1.0	32,556	3.2	0.11	1.7	3.3	4.9	3.5	3.3	3.3	3.2	-	-0.2	0.0	-0.1	-	-0.3	1	
	国研等の自然科学研究者	0.1	16.8	27.3	26.6	21.1	8.1	0.0	6,297	3.5	0.26	2.2	3.7	5.3	3.9	3.9	3.7	3.5	-	0.0	-0.2	-0.2	-	-0.4	2	
	重点プログラム研究者	0.4	19.3	31.1	25.6	14.7	8.0	0.8	800	3.3	0.13	2.0	3.3	4.9	3.6	3.4	3.2	3.3	-	-0.2	-0.2	0.1	-	-0.3	3	
	人文・社会科学系研究者	0.9	8.7	40.5	25.4	19.1	2.7	2.7	2,141	3.5	0.29	2.3	3.4	5.0	4.1	3.9	3.4	3.5	-	-0.2	-0.5	0.1	-	-0.6	4	
	大学マネジメント層	0.4	5.8	38.7	37.9	14.8	2.5	0.0	243	3.4	0.00	2.5	3.6	4.7	3.8	3.7	3.6	3.4	-	-0.1	-0.1	-0.2	-	-0.4	5	
	国研等マネジメント層	1.8	10.7	19.6	32.1	28.6	5.4	1.8	67	4.1	0.00	2.8	4.3	5.7	4.2	4.3	4.0	4.1	-	0.1	-0.3	0.1	-	-0.1	6	
	企業全体	9.2	26.6	38.8	17.9	7.2	0.2	0.0	4,098	2.1	0.15	1.4	2.5	3.6	2.6	2.3	2.3	2.1	-	-0.3	0.0	-0.2	-	-0.5	7	
	大企業	8.4	4.6	42.0	33.6	10.7	0.8	0.0	831	3.2	0.13	2.4	3.3	4.4	3.2	3.2	3.0	3.2	-	0.0	-0.2	0.2	-	0.0	8	
	中小企業・大学発ベンチャー	9.4	32.3	38.1	14.0	6.4	0.0	0.0	3,287	1.9	0.19	1.2	2.2	3.2	2.4	2.1	2.1	1.9	-	-0.3	0.0	-0.2	-	-0.5	9	
	俯瞰的な視点を持つ者	3.1	13.7	40.5	25.2	13.0	3.8	0.8	934	3.1	0.18	2.1	3.1	4.6	3.4	3.2	3.1	3.1	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3	10	
大学グループ	第1グループ	0.8	29.9	28.8	16.1	14.4	8.8	1.2	5,949	2.9	0.25	1.4	2.8	5.0	3.6	3.4	3.3	2.9	-	-0.2	-0.1	-0.4	-	-0.7	11	
	第2グループ	1.9	24.8	24.1	24.3	18.3	5.8	0.7	8,868	3.2	0.22	1.6	3.3	5.0	3.7	3.2	3.1	3.2	-	-0.5	-0.1	0.1	-	-0.5	12	
	第3グループ	0.5	25.0	27.7	26.4	14.5	5.2	0.6	8,051	3.0	0.21	1.7	3.2	4.7	3.3	3.2	3.1	3.0	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3	13	
	第4グループ	0.6	16.9	28.8	28.8	13.7	10.0	1.3	9,688	3.5	0.22	2.1	3.6	5.0	3.6	3.6	3.5	3.5	-	0.0	-0.1	0.0	-	-0.1	14	
大学部局分野	理学	1.2	31.7	23.1	19.5	19.9	4.1	0.4	4,923	2.8	0.26	1.3	2.9	5.0	3.6	3.5	3.1	2.8	-	-0.1	-0.4	-0.3	-	-0.8	15	
	工学・農学	0.9	23.8	25.7	23.0	14.8	10.9	0.9	14,731	3.3	0.17	1.7	3.3	5.2	3.5	3.4	3.3	3.3	-	-0.1	-0.1	0.0	-	-0.2	16	
大学の自然科学研究者	保健	1.0	19.9	30.6	28.5	14.0	4.7	1.2	12,902	3.1	0.17	1.9	3.3	4.7	3.5	3.2	3.2	3.1	-	-0.3	0.0	-0.1	-	-0.4	17	
	臨床	0.0	7.4	30.8	39.0	16.8	3.2	2.7	1,962	3.7	0.35	2.6	3.8	4.9	4.6	4.0	4.2	3.7	-	-0.6	0.2	-0.5	-	-0.9	18	
職位	臨床以外	1.2	22.1	30.6	26.6	13.5	5.0	0.9	10,939	3.0	0.12	1.8	3.2	4.7	3.2	3.0	3.0	3.0	-	-0.2	0.0	0.0	-	-0.2	19	
	教授	1.7	23.2	23.3	24.5	18.9	7.7	0.7	14,380	3.3	0.17	1.8	3.5	5.2	3.4	3.3	3.2	3.3	-	-0.1	-0.1	0.1	-	-0.1	20	
性別	准教授	0.1	24.1	27.7	28.0	12.3	6.7	1.0	13,388	3.1	0.16	1.7	3.2	4.7	3.5	3.5	3.4	3.1	-	0.0	-0.1	-0.3	-	-0.4	21	
	助教	1.4	22.2	37.9	15.9	12.5	8.6	1.5	4,788	3.0	0.30	1.8	2.9	4.8	3.7	3.2	3.2	3.0	-	-0.5	0.0	-0.2	-	-0.7	22	
任期	男性	0.8	24.5	27.0	24.7	14.7	7.6	0.7	27,502	3.1	0.13	1.7	3.2	4.9	3.4	3.3	3.2	3.1	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3	23	
	女性	2.1	18.0	28.6	24.2	18.3	6.4	2.3	5,054	3.5	0.15	2.0	3.5	5.2	3.9	3.7	3.6	3.5	-	-0.2	-0.1	-0.1	-	-0.4	24	
任期	任期有	0.9	18.1	28.9	28.5	16.7	7.0	0.0	7,113	3.3	0.22	2.1	3.5	4.9	3.6	3.2	3.4	3.3	-	-0.4	0.2	-0.1	-	-0.3	25	
	任期無	1.0	25.0	26.8	23.6	14.9	7.5	1.2	25,443	3.1	0.13	1.7	3.2	4.9	3.5	3.4	3.2	3.1	-	-0.1	-0.2	-0.1	-	-0.4	26	

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

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	2024	差		
1	1	4	3	少なくとも自分の分野においては、内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うことを阻害する仕組みはない。支援する仕組みがあるわけではないと感じる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	4	2	JST新技術説明会等を伺うと少し改善してきているように思います。(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	3	4	1	チャンネルは多くなってきたと感じる(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)
4	2	3	1	直接自分がかかわっているところではないが広い視点で見れば自分がいる分野に対して政府が資金を出すようになったので(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
5	4	5	1	HCI分野は他と比較すると良い環境を維持できている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
6	3	4	1	大学全体で,探索・挑戦的な研究を奨励する気運を意識的に高め,大型研究費の応募に関しては,申請書の書き方,プレゼンの仕方などを指導する個別のメンターを配置するなど,機関として体制を整備している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	4	5	1	研究力のある研究者が競争的資金を獲得できる環境は十分にある(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	2	3	1	学術出版の変化により専門書が衰退,逆に一般書が学問分野に進出している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
9	1	1	0	業務が多忙でそれどころではない(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)
10	2	2	0	ノーベル賞を取った分野だからもういい,基礎研究ではだめ,(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)
11	1	1	0	基礎研究や,挑戦的な研究では研究費獲得が難しく,目の有用性に明け暮れる研究に分配されているようにみえ,将来が不安である。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
12	3	3	0	萌芽的な研究の予算はよほど大きく革新的なものでないとなつかない。(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)
13	1	1	0	無い.特に日本のシステムが全力でそういう考え方や動きを止めている。(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)
14	1	1	0	ますます短期的な視点に立った研究が推奨されるようになってきている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
15	1	1	0	審査に参加したことがあるが,挑戦といっても確実に答えがでそうな課題が採択が優先となっていた.なってしまった,といってもいい.ほとんどが確実性があった.採択にむけて説得力があったので,これはしかたないかとも思った。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
16	1	1	0	内発的な動機に基づく課題の探索・挑戦的な研究には,安定した研究費が必要.先述の通り,研究費年額40万円(電気代・コピー代等含む)で何ができるか?安定的な研究費の拡充を求める。(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)
17	2	2	0	いわゆるはやり研究に研究費が偏っている 実績重視で特定の研究機関に資源が集中しすぎている(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)
18	1	1	0	基礎研究に対する科研費の額が減額されている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
19	1	1	0	科研費の拡充が望ましい(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)
20	1	1	0	科研費の審査方針の見直しと明確な基準提示が必要. 応用に偏重している。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	2	2	0	教育に割く時間が少ない分,研究時間の確保ができていないという考えかたが支配的なようですが,積極的な環境改善はおこなう余地があるように思います。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
22	1	1	0	研究予算がなく,さらに短期間で成果を出すことが求められるため,新しい挑戦的課題や,時間をかける研究ができない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	3	3	0	AMEDでは,若手育成等の競争的資金の提供を提案している.機関内のサポートが課題があるとも思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
24	1	1	0	諸外国に比べて劣ると感じているから(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
25	1	1	0	広報活動の支援が不足(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
26	1	1	0	「新たな課題の探索」が,既存研究の延長であることが多く,画期的な課題探索にいたっていないことが多い。(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)
27	2	2	0	学際的な新たな分野へのチャレンジがキャリアパスに通じる道がほとんどない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
28	3	3	0	理工学系はそれなりの環境があるかもしれませんが(生物系(フィールド)等をのぞく)。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
29	1	1	0	今後研究者は,社会を見る目が必要である.その中で課題探索が可能となる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
30	4	4	0	若手研究者の研究を支援したり,活性化するための研究予算の枠組があることから,環境はある程度整備されているものと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
31	1	1	0	状況は益々悪くなっている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
32	2	2	0	研究上の指導的立場にあるものが,研究者の内発性の重要性を指導・示唆することも非常に大きな要素と考えます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

33	2	2	0	科研費も元の予算から増やして欲しい。配分額を上げると配分人数が減るので、元々の予算が増えて欲しい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
34	3	3	0	以前から申し上げているが、科研費以外の変な色がついている国策グラントは減らして、基盤AやS、挑戦的研究の採択件数を増やすのが日本の研究の底力を上げるのにもっとも役に立つのではないかと思います。不採択の中のA評価、みたいな人々には、採択課題の平均額の20-30%は科研費をつけてあげて、本格的な採択につながるような後押しとすることはできないのでしょうか。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
35	2	1	-1	流行りの研究・業績の出やすい研究・お金が採れる研究にばかり向かう傾向が増しており、全然ダメだと思う。(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)
36	2	1	-1	科研費が不採択だとほぼ研究が実施出来ない。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
37	3	2	-1	科研費を獲得するための研究を多く行わなければいけないことが増えたように思う。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
38	4	3	-1	物価高や為替の影響で基盤研究費が相対的に減少傾向にあり、手堅い研究に重きを置かざるを得ず、挑戦的研究に取り組む余裕がなくなりつつあるように感じる。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
39	3	2	-1	大型予算獲得のためのプロジェクト研究が増え、要請に応える研究が増えている。(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)
40	2	1	-1	研究者は社会に役立つ義務があるという圧力が浸透し、結果として、学生も教員も内発的な動機が抑制される傾向が強まっている。(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)
41	2	1	-1	科研費等の競争的資金の金額が上がらないため、物価や出版費の高騰に対応できず、十分な研究が行えない。(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、助教、研究員クラス、女性)
42	4	3	-1	研究者の内発的な動機に基づく研究を奨励するという観点から考えると科学研究費の配分額は少ないと思う。(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、男性)
43	4	3	-1	プロジェクト型の予算が多いように思う。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
44	2	1	-1	短期的に成果が求められる傾向が強まっているように感じる。(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)
45	2	1	-1	円高や物価高騰に対応した経費の増額がない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
46	2	1	-1	文科省が出してくる課題に対する応答が大変で野暮用が増え、日本人は研究に専念できる状況が失われて来ている印象がある。と、特にハイレベルな人々の発表を聞いて思った。(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	3	2	-1	JSTやNEDOの大型プロジェクトについて、目的だけでなく、アプローチまで指定される傾向がますます強くなっている。こうした事業は、ある程度価値観が醸成された基礎分野を増進させることには役立つものの、価値観が醸成されていない、新しく革新的な案件ほど、投資を受けにくい状況にあると感じる。この裏付けとして、私の専門分野で、Nature、Scienceに日本から掲載された論文は極めて少ない。一方で、IF > 10の雑誌や、Q1誌への掲載は多い印象である。(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)
48	4	3	-1	雑用と呼ばれる仕事が増えていて、研究に割ける時間は減っていると感ずるため。(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)
49	3	2	-1	増税、物価高騰、インボイス制度の導入により研究コストが圧倒的に増大しているため、1件あたりの助成金を増額してもらいたい。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、助教、研究員クラス、男性)
50	4	3	-1	課題探索的、挑戦的な研究に対するサポートはまだまだ不十分に感じられるため。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
51	3	2	-1	研究予算など状況が悪化している(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
52	3	2	-1	プロジェクト型の予算が増えているように思う。(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)
53	2	1	-1	科研費「挑戦的研究(開拓・萌芽)」の採択率が一向に上がらないため、「不十分」寄りに変更した。(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、男性)
54	2	1	-1	科研等国の支援を広く行き渡らせる必要がある。(重点プログラム研究者、学長等クラス、男性)
55	6	5	-1	前に回答の6は評価すぎだったので正した(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
56	2	1	-1	インフレの影響で資金不足(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
57	3	2	-1	科研費の実質的な配分費が減っており、採択されても十分とは言えない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
58	3	2	-1	外部資金の目的外使用の制約が怖く「新たな課題の探索」はしにくいと思います。例えば、新たな課題を探索することを目的にして学会に参加しようとしても、その出張旅費を直接経費で支出することに抵抗がないかと言えば嘘になります。自分が当該直接経費で発表するついでに情報収集する場合にはその限りではないです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
59	5	4	-1	1研究者あたりに配分される金額の割に採択率が低い(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
60	3	2	-1	物価高にもかかわらず各研究費申請額はそのままである(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
61	2	1	-1	無意識のバイアスを排除して、申請を審査するのは難しく感じる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
62	4	3	-1	総額は維持されているが、使い勝手が良くなり、かつ評価への対応も過度に要求される(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
63	2	1	-1	昨今の物価高と合わせた科研費等の公的研究費の増額が必要であると思われる。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
64	4	3	-1	科研費の申請件数の増加に対し十分な研究費が確保されているとは言えないから(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
65	3	2	-1	科研費以外の外部資金は、挑戦的な課題の公募であっても実質的には論文や成果での評価が重視される場合も見られる。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)

66	2	1	-1	財源は実質的に減少している印象。審査員合意方式による競争的資金が主になっている結果、探索・挑戦的な環境は悪化している印象。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
67	2	1	-1	悪化していると思える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
68	5	4	-1	地方の大学では難しい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
69	3	1	-2	大学からの運営費交付金が減額される中、外部資金の獲得に奔走する状況になり、研究時間が削られている。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
70	4	2	-2	挑戦的研究関連の競争的研究費の採択率をもう少し上げてほしい。(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)
71	3	1	-2	自分の経験からも科研費に当たりやすいテーマを考える傾向がでてくる。絶対悪いわけではないが、競争的資金しかない、自由な発想を試すことができないので、ある程度、ひもつきでない公費が必要。(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)
72	5	3	-2	挑戦的な研究を進めることよりも、課題解決のための実用的成果を早く出すことが求められる(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)
73	4	2	-2	前回は前所長の回答です。制度としては整備されていると考えますが、成果が見込める提案が高評価される傾向があるように感じます。(国研等マネジメント層、その他、男性)
74	5	3	-2	幾つかのセキュリティ事件で、自由な研究が阻害されている(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
75	5	2	-3	現状、挑戦する研究者は仕事が増える仕組み。奨励しているようでいて、実質は余計な仕事も増える。PIが行うべき業務を支援する人材確保が必ずしも約束されない、候補となる支援人材確保も困難。(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)
76	4	1	-3	探索・挑戦的な研究を行う場合、明確な研究成果が得られない場合もあることから、外部資金を確保することは難しく、学内の基盤研究費から支出せざるを得ないが、学内の研究費は少額である。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
77	6	2	-4	本年度よりPIとなり時間が足りないと感じた。特に学会運営や日本語論文誌の執筆等、アウトプットに時間を取られていて、研究をする時間がないと感じた。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)

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	分らない	2024年度調査										各年の指数										指数の変化					
		6点尺度(%)										母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年
		1	2	3	4	5	6																				
大学グループ	大学の自然科学研究者	1.0	25.6	31.0	22.1	13.7	5.9	0.8	32,556	2.9	0.11	1.6	3.0	4.7	3.3	3.1	3.0	2.9	-	-0.2	-0.1	-0.1	-	-0.4	1		
	国研等の自然科学研究者	1.7	23.7	36.0	26.6	7.8	4.2	0.0	6,297	2.6	0.23	1.7	2.8	4.2	2.9	2.7	2.7	2.6	-	-0.2	0.0	-0.1	-	-0.3	2		
	重点プログラム研究者	1.3	26.1	31.1	23.9	10.9	5.5	1.3	800	2.8	0.13	1.6	2.9	4.5	3.2	2.9	2.8	2.8	-	-0.3	-0.1	0.0	-	-0.4	3		
	人文・社会科学系研究者	2.9	26.0	38.6	11.4	8.1	13.0	0.0	2,141	2.8	0.41	1.6	2.6	4.5	3.3	3.1	2.8	2.8	-	-0.2	-0.3	0.0	-	-0.5	4		
	大学マネジメント層	1.6	14.8	50.2	22.6	9.1	1.6	0.0	243	2.6	0.00	2.0	2.8	4.0	3.0	2.9	2.9	2.6	-	-0.1	0.0	-0.3	-	-0.4	5		
	国研等マネジメント層	3.6	19.6	33.9	30.4	10.7	1.8	0.0	67	2.8	0.00	1.9	3.1	4.4	3.3	3.2	2.7	2.8	-	-0.1	-0.5	0.1	-	-0.5	6		
	企業全体	11.0	27.4	34.3	19.3	4.2	3.7	0.0	4,098	2.3	0.17	1.4	2.5	3.8	2.8	2.5	2.3	2.3	-	-0.3	-0.2	0.0	-	-0.5	7		
	大企業	6.9	8.4	42.7	29.8	9.9	2.3	0.0	831	3.0	0.15	2.2	3.2	4.4	3.4	3.4	3.1	3.0	-	0.0	-0.3	-0.1	-	-0.4	8		
	中小企業・大学発ベンチャー	12.1	32.3	32.1	16.7	2.8	4.1	0.0	3,287	2.1	0.22	1.1	2.3	3.5	2.7	2.3	2.1	2.1	-	-0.4	-0.2	0.0	-	-0.6	9		
	雇用的な視点を持つ者	6.1	16.0	44.3	20.6	9.2	3.1	0.8	934	2.7	0.17	1.9	2.8	4.2	3.3	2.9	2.8	2.7	-	-0.4	-0.1	-0.1	-	-0.6	10		
	第1グループ	1.2	30.2	29.4	17.5	13.3	6.9	1.4	5,949	2.8	0.24	1.4	2.8	4.7	3.2	3.1	3.1	2.8	-	-0.1	0.0	-0.3	-	-0.4	11		
	第2グループ	0.6	28.4	27.4	20.5	16.0	7.1	0.0	8,868	2.9	0.22	1.5	3.0	4.9	3.3	2.9	2.7	2.9	-	-0.4	-0.2	0.2	-	-0.4	12		
第3グループ	2.1	25.0	31.4	25.3	11.6	3.8	0.6	8,051	2.8	0.20	1.6	2.9	4.5	3.4	3.1	2.9	2.8	-	-0.3	-0.2	-0.1	-	-0.6	13			
第4グループ	0.2	20.5	34.8	23.6	13.4	6.0	1.4	9,688	3.1	0.22	1.9	3.1	4.7	3.4	3.2	3.3	3.1	-	-0.2	0.1	-0.2	-	-0.3	14			
大学部局分野	理学	0.5	28.9	31.2	15.7	15.0	8.3	0.4	4,923	2.9	0.28	1.4	2.8	4.9	3.2	3.1	2.9	2.9	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3	15		
	工学・農学	0.1	27.4	28.4	21.8	16.2	5.7	0.6	14,731	2.9	0.16	1.5	3.0	4.8	3.3	3.2	3.0	2.9	-	-0.1	-0.2	-0.1	-	-0.4	16		
	保健	2.2	22.2	33.8	24.9	10.3	5.3	1.3	12,902	2.9	0.19	1.8	3.0	4.5	3.3	3.0	3.0	2.9	-	-0.3	0.0	-0.1	-	-0.4	17		
	臨床	3.2	7.4	47.7	32.6	1.6	7.4	0.0	1,962	3.0	0.33	2.3	3.1	4.2	4.1	3.5	3.4	3.0	-	-0.6	-0.1	-0.4	-	-1.1	18		
	臨床以外	2.0	24.8	31.4	23.5	11.9	4.9	1.5	10,939	2.9	0.12	1.6	3.0	4.6	3.2	2.9	2.9	2.9	-	-0.3	0.0	0.0	-	-0.3	19		
	教授	0.7	26.8	28.5	22.0	14.5	7.4	0.1	14,380	2.9	0.17	1.5	3.0	4.8	3.3	3.1	2.9	2.9	-	-0.2	-0.2	0.0	-	-0.4	20		
	准教授	0.9	24.4	33.5	24.3	12.7	3.2	0.9	13,388	2.8	0.16	1.7	2.9	4.5	3.3	3.1	2.9	2.8	-	-0.2	-0.2	-0.1	-	-0.5	21		
	助教	1.8	25.1	31.2	16.2	13.9	9.0	2.9	4,788	3.2	0.32	1.6	3.0	5.1	3.4	3.0	3.2	3.2	-	-0.4	0.2	0.0	-	-0.2	22		
	男性	0.2	26.0	31.6	22.0	13.3	6.1	0.9	27,502	2.9	0.13	1.6	2.9	4.6	3.3	3.1	3.0	2.9	-	-0.2	-0.1	-0.1	-	-0.4	23		
	女性	5.4	23.2	27.5	22.6	15.5	5.1	0.6	5,054	3.0	0.14	1.7	3.1	4.8	3.5	3.1	3.1	3.0	-	-0.4	0.0	-0.1	-	-0.5	24		
任期	任期有	1.8	21.3	34.8	22.4	16.3	3.5	0.0	7,113	2.9	0.20	1.8	3.0	4.6	3.4	2.8	3.0	2.9	-	-0.6	0.2	-0.1	-	-0.5	25		
	任期無	0.7	26.7	29.9	22.0	12.9	6.6	1.1	25,443	2.9	0.13	1.5	2.9	4.7	3.3	3.2	3.0	2.9	-	-0.1	-0.2	-0.1	-	-0.4	26		

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

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

前回	2024	差	
1	2	3	1 研究の多様化は進行しつつあるが、多様性が確保されることは必ずしも良いことではないと考える。(国研等現場研究者・自然科学,教授,部局長等クラス,男性)
2	1	2	1 やはり・データ解析・AIなどに寄りすぎていると思います。ただ、現状の予算規模では、私が意思決定者だったとしても同じようにすると思います。要するに国家戦略として現状が悪いとは思いません。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
3	2	3	1 実感として増えてはいないが増える土台は整ってきている。後はサポートする研究資金(クラファン含む)である。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
4	2	2	0 研究費が取れる内容に偏る傾向にあり、多様性が十分に確保されているとは言えない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,助教,研究員クラス,女性)
5	1	1	0 流行りの研究・業績の出やすい研究・お金が取れる研究にばかり向かう傾向が増しており、全然ダメだと思う。(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)
6	2	2	0 重点領域などが多すぎる(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)
7	1	1	0 海外の大学システムが明治時代に入りました時に、西洋との競争が出来る工学がメインでしたので、基礎科学がまだまだです。(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)
8	1	1	0 ごく一部の大学研究機関では基礎研究ができるが、独法の研究所などすぐに成果が出るテーマではないと研究費が出ないと聞く。優秀な方が沢山いるのに勿体無い。(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)
9	1	1	0 未だにいわゆる大御所といわれる研究者中心の大型グループがいる状況で、国際競争力を維持するためには、大御所をはずすわけにもいかなかった。ただし、これでは、十分な多様性の確保はできないと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授,部局長等クラス,女性)
10	2	2	0 短期的に成果が出て、社会にすぐに役立つ研究が優遇される傾向にある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授,部局長等クラス,女性)
11	1	1	0 高額な研究費の研究テーマをまとめるとうろしい。同じようなテーマ(または海外の研究の二番煎じ)が並ぶことでしょう。(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)
12	1	1	0 土壌学分野はほとんど様々な研究機関で衰退していています。農業の基礎となる分野であるのに、その点には本当に見直しをかけて頂きたいと思います。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教,研究員クラス,女性)
13	1	1	0 基礎研究の多様性は全く確保されていないと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
14	1	1	0 むしろ若手が待遇の悪さに去って行ってしまっているのでは今後は望み薄と思います(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)
15	1	1	0 科研費の拡充が望ましい(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)
16	1	1	0 同上。3~5年で社会実装できるものに偏重している。(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,女性)
17	1	1	0 金に結び付く研究のみ研究費が充足していると感じている(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,女性)
18	2	2	0 科研費に海外学術調査の категория がなくなったため、海外でおこなう基礎研究の計画は国際共同研究の計画と競合するようになってしまいました。(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,男性)
19	1	1	0 科研費をはじめとする外部資金がなければ研究できず、科研費では基礎研究よりも、新しいことや独創性が求められ、基礎研究の多様性は確保されていない。(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
20	2	2	0 医師の働き方改革,専門医制度によるシーリング等の施行により、生命科学領域の多様性の減少は著しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	1	1	0 政策がひどいから、研究費獲得のために研究者が研究テーマを変えている。AMEDでも出口研究は要らない。(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
22	1	1	0 オランダなどは、限られたリソースの中、国家として明確な重点領域があります。基礎研究は、そういう領域になるのでは？(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
23	1	1	0 より悪くなっていると感じている(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
24	2	2	0 異分野を評価する体制が少ない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
25	2	2	0 選択と集中, Impact Factor 重視による流行中の研究への集中などにより多様性が失われている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
26	3	3	0 多様性を求められていることは、研究者も気づきがあるかと思いますが、学会が逆に硬直しているかもしれません。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
27	1	1	0 基礎研究は、継続こそが重要であり、成果がすぐには出ないことを理解する必要がある。無駄に見えても20年先,30年先に成果がある場合がある。日本は、すぐに中断する傾向が強い。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
28	3	3	0 多様性は確保されているが、必ずしも基礎研究が十分に進行しているとは言えない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
29	1	1	0 状況は益々悪くなっている(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
30	2	2	0 政策によるファンディングはあるが、表面的な流行りのキーワードに流されている(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
31	1	1	0 競争的資金は分野が限られるため、多様性を残すなら基盤経費を増やしてほしい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
32	4	4	0 失われる前に、手当をしてほしいものです。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授,主任研究員クラス,男性)

33	2	2	0	額は十分であるが、社会実装への要求が強すぎ、獲得者が集中、制限され、多様性が逆に阻害されている。Small Money, Some moneyを、より広い対象者へ分配すべき。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
34	3	2	-1	予算がつく研究および研究者が優遇される傾向が強くなっている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	3	2	-1	プロジェクト型の予算が多いように思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
36	2	1	-1	短期的に成果が求められる傾向が強まり、流行のものを追う傾向が強まっているように感じる。(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)
37	2	1	-1	学閥化が進んだと思う。地方大学や私学の科研費取得率が低下していると聞いている。(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)
38	6	5	-1	多少の外圧はある気がします(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
39	3	2	-1	すぐに成果が出そうな分野に研究費と人的資源(支援スタッフなど)が集中しすぎている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
40	3	2	-1	プロジェクト型の予算が多く、それに合わない基礎研究は行いにくいように思う。(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)
41	2	1	-1	研究分野を先に定めたうえで的人事や助成金公募があまりに多い(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
42	3	2	-1	基礎研究のレベルが、かなり低下しており問題である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
43	2	1	-1	教員に配分される基盤的経費(機関の内部研究費等)がほぼゼロであり、競争的研究費に依存せざるを得ず、本質的に研究者の自由な発想に基づく基礎研究は一層困難になっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
44	2	1	-1	長期継続が必要な基礎研究に対する安定した公的研究資金が事実上無い。科研費の枠組みだけでは十分と言えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
45	3	2	-1	先進的な基礎研究に対するサポート体制が不十分である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	他国と比較しても予算規模からも十分とは言えない(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
47	4	3	-1	トップダウン型の研究費は増えているが、科研費等の自由な発想の研究費の実質的な減少が多様性を失わせていると感じる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
48	4	3	-1	例えば、生成AIのような流行に流されすぎていると思う。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	レアな研究を育てる必要を感じる(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
50	3	2	-1	科研費などが「自由な研究」を阻害している。ブームに乗った研究者だけが科研費を取っても仕方がない。(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)
51	3	2	-1	基礎研究に関わる研究者が減少している中で、十分とはいえない、限られたtop研究大学だけで基礎研究を行っている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
52	2	1	-1	悪化していると思える。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
53	6	5	-1	競争的資金の影響でロングテールが短くなっている気がする(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
54	2	1	-1	大学の教員定員削減が、悪い影響を及ぼしていると思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
55	3	1	-2	AIに引っ張られすぎている(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,男性)
56	4	2	-2	教員削減などによりカバーできる基礎研究の範囲が狭まっている(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
57	5	3	-2	深層学習の研究が多すぎる気がする。ポスト深層学習の芽が育っているのか?(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,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せんか。

集計グループ	分からない	2024年度調査										各年の指数										指数の変化				
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		1	2	3	4	5	6																			
大学グループ	大学の自然科学研究者	1.2	21.8	35.1	23.6	12.4	5.7	0.2	32,556	2.9	0.10	1.8	3.0	4.5	3.3	3.0	2.9	2.9	-	-0.3	-0.1	0.0	-	-0.4	1	
	工学等の自然科学研究者	4.2	17.1	38.7	15.1	19.5	5.2	0.1	6,297	3.1	0.27	2.0	3.0	5.1	3.4	3.3	3.3	3.1	-	-0.1	0.0	-0.2	-	-0.3	2	
	重点プログラム研究者	2.1	24.8	36.1	18.5	12.2	5.9	0.4	800	2.8	0.13	1.6	2.8	4.5	3.3	2.9	2.7	2.8	-	-0.4	-0.2	0.1	-	-0.5	3	
	人文・社会科学系研究者	3.7	18.7	50.0	17.1	8.8	0.2	1.4	2,141	2.5	0.26	1.8	2.6	3.7	2.5	2.6	2.2	2.5	-	0.1	-0.4	0.3	-	0.0	4	
	大学マネジメント層	1.6	14.0	44.0	28.8	8.6	2.9	0.0	243	2.8	0.00	2.1	3.0	4.2	3.1	3.0	2.9	2.8	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3	5	
	国研等マネジメント層	3.6	14.3	35.7	37.5	7.1	1.8	0.0	67	2.9	0.00	2.1	3.3	4.3	3.4	3.2	3.0	2.9	-	-0.2	-0.2	-0.1	-	-0.5	6	
	企業全体	8.5	33.1	33.3	20.1	4.1	0.9	0.0	4,098	2.0	0.15	1.2	2.3	3.5	2.2	2.1	2.0	2.0	-	-0.3	-0.1	-0.1	-	-0.5	7	
	大企業	6.1	11.5	46.6	28.2	6.1	1.5	0.0	831	2.7	0.14	2.1	2.9	4.1	3.2	3.0	2.8	2.7	-	-0.2	-0.2	-0.1	-	-0.5	8	
	中小企業・大学発ベンチャー	9.1	38.6	29.9	18.0	3.6	0.7	0.0	3,287	1.8	0.19	1.0	2.0	3.3	2.3	2.0	1.9	1.8	-	-0.3	-0.1	-0.1	-	-0.5	9	
	俯瞰的な視点を持つ者	6.9	14.5	50.4	20.6	6.9	0.8	0.0	934	2.5	0.14	2.0	2.7	3.7	3.0	2.8	2.6	2.5	-	-0.2	-0.2	-0.1	-	-0.5	10	
大学グループ	第1グループ	1.8	25.4	35.1	18.1	12.3	7.0	0.3	5,949	2.8	0.23	1.6	2.8	4.5	3.4	3.3	3.1	2.8	-	-0.1	-0.2	-0.3	-	-0.6	11	
	第2グループ	0.5	21.3	37.0	21.3	15.2	4.7	0.0	8,868	2.9	0.19	1.8	2.9	4.6	3.3	3.1	2.8	2.9	-	-0.2	-0.3	0.1	-	-0.4	12	
	第3グループ	2.3	25.1	31.4	27.8	10.4	3.0	0.0	8,051	2.7	0.18	1.6	2.9	4.3	3.3	2.8	2.7	2.7	-	-0.5	-0.1	0.0	-	-0.6	13	
	第4グループ	0.7	17.4	36.5	25.4	11.6	8.0	0.3	9,688	3.1	0.21	2.0	3.1	4.7	3.3	3.0	2.9	3.1	-	-0.3	-0.1	0.2	-	-0.2	14	
大学部局分野	理学	1.1	20.2	30.2	19.3	17.4	11.4	0.4	4,923	3.4	0.28	1.9	3.3	5.4	3.9	3.9	3.5	3.4	-	0.0	-0.4	-0.1	-	-0.5	15	
	工学・農学	0.3	21.7	35.3	24.7	13.3	4.6	0.2	14,731	2.9	0.14	1.8	3.0	4.5	3.3	2.9	2.8	2.9	-	-0.4	-0.1	0.1	-	-0.4	16	
大学の自然科学研究者	保健	2.3	22.7	36.8	23.9	9.6	4.8	0.0	12,902	2.7	0.17	1.7	2.9	4.3	3.1	2.8	2.7	2.7	-	-0.3	-0.1	0.0	-	-0.4	17	
	臨床	4.1	25.6	36.0	21.7	9.0	3.6	0.0	1,962	2.5	0.34	1.6	2.7	4.1	3.4	3.1	3.2	2.5	-	-0.3	0.1	-0.7	-	-0.9	18	
職位	臨床以外	2.0	22.1	36.9	24.3	9.7	5.0	0.0	10,939	2.7	0.11	1.8	2.9	4.3	3.1	2.8	2.6	2.7	-	-0.3	-0.2	0.1	-	-0.4	19	
	教授	1.1	18.4	35.0	23.3	14.2	7.8	0.2	14,380	3.2	0.16	2.0	3.1	4.8	3.5	3.2	3.0	3.2	-	-0.3	-0.2	0.2	-	-0.3	20	
職位	准教授	1.2	24.2	32.3	26.7	12.0	3.5	0.1	13,388	2.8	0.16	1.7	3.0	4.4	3.3	3.1	2.9	2.8	-	-0.2	-0.2	-0.1	-	-0.5	21	
	助教	1.8	25.4	43.3	15.5	8.2	5.3	0.5	4,788	2.5	0.22	1.6	2.6	3.9	3.2	2.7	2.6	2.5	-	-0.5	-0.1	-0.1	-	-0.7	22	
性別	男性	0.5	21.6	35.8	23.2	12.5	6.3	0.1	27,502	2.9	0.12	1.8	3.0	4.6	3.3	3.0	2.9	2.9	-	-0.3	-0.1	0.0	-	-0.4	23	
	女性	5.4	22.9	31.0	25.6	12.1	2.4	0.6	5,054	2.8	0.13	1.7	3.0	4.4	3.3	3.2	2.8	2.8	-	-0.1	-0.4	0.0	-	-0.5	24	
任期	任期有	2.2	21.7	32.8	27.3	11.3	4.7	0.0	7,113	2.9	0.21	1.8	3.1	4.5	3.2	2.9	2.7	2.9	-	-0.3	-0.2	0.2	-	-0.3	25	
	任期無	1.0	21.9	35.8	22.5	12.7	5.9	0.2	25,443	2.9	0.12	1.8	3.0	4.6	3.4	3.1	2.9	2.9	-	-0.3	-0.2	0.0	-	-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」→4ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

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	2024	差	
1	2	4	2 十分とは言えないが、世界に誇れる成果も出ている(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)
2	1	3	2 iPS,電池など突出したものはあると思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
3	4	5	1 少ない人員、予算の中では頑張っていると思います。(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)
4	1	2	1 分野によるが、一部の分野では世界に突出した成果を生み出しているグループがあることを知った。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
5	3	4	1 固体電池や人工光合成などの分野で国際的な成果が生み出されているから(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	3	1 企業のリードする研究が大学を引っ張っているため、国際的な研究が増えた気がする。大学が自発的に、という感じではない。(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)
7	2	3	1 多少は改善されていると思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	2	0 流行りの研究・業績の出やすい研究・お金が取れる研究にばかり向かう傾向が増しており、全然ダメだと思う。(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)
9	2	2	0 突出した成果が生み出されていると言いはし難い。(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)
10	2	2	0 国際的なレベルが高くなり、且つ日本の研究状況の悪化により、突出した成果は少なくなっているように感じる(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
11	1	1	0 10年前,20年前と比べて、明らかに日本は遅れていると思う。基礎研究の充実を図るべき。(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)
12	1	1	0 目先の成果を追っている印象,そうせざるを得ない研究費獲得環境です。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
13	2	2	0 円安の状況もあり、研究費が相対的に減少し、益々国際的な競争力を失っていることを肌で感じている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	1	1	0 諸外国に比べて劣ると感じているから(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
15	2	2	0 種はいろいろな分野であるが、それをより大きく育てる土壌がない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
16	3	3	0 分野によるかと思いますが。産業化については、どの分野でも弱いかと思っています。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
17	1	1	0 海外での交流や留学等他流試合が必要である。多くの機会を作る必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
18	1	1	0 状況は益々悪くなっている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
19	2	2	0 残念ながら基礎研究は衰退していると言えない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	2	0 政策によるファンディングはあるが、表面的な流行りのキーワードに流されている結果、ユニークなものが淘汰され、小粒の類似の研究が多い(特に自然科学は)(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
21	1	1	0 頑張っているが、元の予算が増えないと、他国と比較したときに見劣りは否めない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
22	4	4	0 中年以上の成果が減っている気がするが、若手の支援の拡充にともなって成果が上がっているような印象。一方で、適切な支援があれば、もっと成果が上げられる中年も多いのではないかと思います。成果を上げるには、最低限のお金が必要です。意欲ある人の研究時間確保のために本当に意味のある仕組みとはなんなのか、考えたいところです。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	2	1	-1 基礎科学の中でも異分野融合必須になった結果として、真に純粋な基礎科学では本当にお金が取れなくなっている。この結果日本の強みがどんどん薄れている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
24	3	2	-1 基礎研究については評価が難しい(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
25	3	2	-1 突出した成果を生み出している研究者が多い年代が定年を迎え始めており、大学の業務は年々多忙になっていて確保できる研究時間も全体的に減っていると感じる。(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,女性)
26	2	1	-1 大型グループ中心の状況では、なかなか難しいと思う。過去の歴史をみても、大型グループではなく、個人が海外に飛び出すなどして、いわゆるブレイクスルー的な成果が生み出されたことがある。日本がどこまで裾野を広げられるかで、突出した成果にたどり着く確率が上がるのではないのでしょうか。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
27	3	2	-1 段々トップジャーナルに載るような研究が減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)
28	4	3	-1 問3-Q2と関連して、多様化の進行とともに、深い洞察を有する研究が減少しているように見える。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
29	3	2	-1 研究を実施すればするほど、防衛・経済安保・宇宙関連研究を推奨し、クロス研究であつてもしつかりと評価される独自評価指標を有する米国との研究基盤力の差を痛感するため、点数を変更した。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
30	2	1	-1 (各方面から予想されていた通り)そのような成果は減っていると思います。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
31	2	1	-1 基礎研究に国際的な成果を求めるのは間違っているのではないか。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
32	2	1	-1 海外進出への意欲が低下している(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
33	3	2	-1 産学連携のようなタイプの研究が奨励され、基礎研究がおろそかにされているように感じる。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
34	4	3	-1 昨年より低下してきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

35	4	3	-1	日本は他国に比較すると停滞している(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
36	5	4	-1	これまでは他論文からの参照数が多かった国内の論文も,その参照数が減少がみられるなど,研究の地力が衰退していることを表しているように感じます.(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
37	2	1	-1	基礎研究に関するインパクトのある論文の世界ランキングは次第に下がってきている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	年々,成果が下降傾向にある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
39	5	4	-1	研究者全般に大胆な発想力が弱くなっ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)
40	3	2	-1	一部の分野では突出したものがあるが,全般的には社会に役立つことが優先された競争的研究費が多いため,基礎研究としては十分に生み出されているとは言い難い。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
41	4	2	-2	基礎研究では研究費獲得が難しく,理学研究が盛んな欧米諸国に遅れをとるようになったと感じる。(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)
42	5	3	-2	国内のみではなく海外研究者との交流を増やすことが必要と感じる(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)
43	5	3	-2	量子,AI等で遅れている。(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)
44	5	3	-2	国際的なリーダーが育っているか,定量的評価,定点評価を行うべき。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)

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。

集計グループ	分からない	2024年度調査										各年の指数										指数の変化				
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年				
		1	2	3	4	5	6																			
大学グループ	大学の自然科学研究者	4.4	18.4	34.7	25.0	13.4	3.4	0.7	32,556	3.0	0.10	1.9	3.1	4.6	3.3	3.1	3.1	3.0	-	-0.2	0.0	-0.1	-	-0.3		
	国研等の自然科学研究者	4.9	8.8	34.7	24.8	20.3	4.1	2.4	6,297	3.7	0.25	2.4	3.6	5.2	3.6	3.4	3.7	3.7	-	-0.2	0.3	0.0	-	0.1		
	重点プログラム研究者	1.3	23.5	34.5	21.4	13.4	5.5	0.4	800	2.9	0.13	1.7	2.9	4.6	3.1	2.9	2.8	2.9	-	-0.2	-0.1	0.1	-	-0.2		
	人文・社会科学系研究者	12.3	15.9	37.9	20.7	9.9	2.7	0.6	2,141	2.8	0.30	1.9	2.9	4.3	3.0	2.9	2.4	2.8	-	-0.1	-0.5	0.4	-	-0.2		
	大学マネジメント層	2.5	5.3	47.7	33.3	10.3	0.8	0.0	243	3.0	0.00	2.3	3.2	4.3	3.2	3.1	3.1	3.0	-	-0.1	0.0	-0.1	-	-0.2		
	国研等マネジメント層	0.0	10.7	48.2	33.9	1.8	5.4	0.0	67	2.9	0.00	2.2	3.0	4.1	3.2	3.4	3.1	2.9	-	0.2	-0.3	-0.2	-	-0.3		
	企業全体	7.1	28.0	38.7	17.7	8.1	0.3	0.0	4,098	2.1	0.15	1.4	2.5	3.6	2.5	2.2	2.1	2.1	-	-0.3	-0.1	0.0	-	-0.4		
	大企業	4.6	11.5	50.4	24.4	7.6	1.5	0.0	831	2.7	0.14	2.1	2.9	4.0	3.2	2.9	2.8	2.7	-	-0.3	-0.1	-0.1	-	-0.5		
	中小企業・大学発ベンチャー	7.7	32.3	35.8	16.0	8.2	0.0	0.0	3,287	2.0	0.18	1.2	2.3	3.5	2.3	2.0	1.9	2.0	-	-0.3	-0.1	0.1	-	-0.3		
	雇主的な視点を持つ者	5.3	12.2	48.9	28.2	4.6	0.8	0.0	934	2.6	0.13	2.1	2.9	3.9	2.9	2.6	2.5	2.6	-	-0.3	-0.1	0.1	-	-0.3		
大学グループ	第1グループ	4.7	21.4	34.5	18.5	17.5	2.4	1.1	5,949	2.9	0.21	1.8	2.9	4.7	3.5	3.3	3.2	2.9	-	-0.2	-0.1	-0.3	-	-0.6		
	第2グループ	6.7	18.5	34.9	24.9	10.4	3.5	1.2	8,868	2.9	0.19	1.9	3.0	4.4	3.2	2.9	2.9	2.9	-	-0.3	0.0	0.0	-	-0.3		
	第3グループ	2.5	21.8	31.7	27.7	12.1	3.6	0.5	8,051	2.9	0.18	1.8	3.1	4.5	3.3	3.0	3.0	2.9	-	-0.3	0.0	-0.1	-	-0.4		
	第4グループ	3.5	13.8	37.0	26.9	14.6	3.9	0.2	9,688	3.1	0.20	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.1	3.1	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3		
大学部局分野	理学	7.7	15.6	31.3	20.7	18.9	4.5	1.4	4,923	3.3	0.24	2.1	3.3	5.1	3.6	3.7	3.6	3.3	-	0.1	-0.1	-0.3	-	-0.3		
	工学・農学	2.2	17.5	36.3	24.2	15.0	3.7	1.1	14,731	3.1	0.15	2.0	3.1	4.7	3.4	3.1	3.2	3.1	-	-0.3	0.1	-0.1	-	-0.3		
大学の自然科学研究者	保健	5.6	20.6	34.1	27.6	9.4	2.7	0.0	12,902	2.7	0.16	1.8	3.0	4.3	3.2	2.9	2.7	2.7	-	-0.3	-0.2	0.0	-	-0.5		
	臨床	4.3	23.9	36.3	21.0	11.3	3.2	0.0	1,962	2.6	0.26	1.7	2.8	4.3	3.8	3.3	3.2	2.6	-	-0.5	-0.1	-0.6	-	-1.2		
職位	臨床以外	5.8	20.0	33.7	28.8	9.0	2.6	0.0	10,939	2.7	0.10	1.8	3.0	4.3	3.0	2.8	2.6	2.7	-	-0.2	-0.2	0.1	-	-0.3		
	教授	3.3	14.3	37.5	25.1	14.8	4.2	0.6	14,380	3.2	0.15	2.1	3.2	4.7	3.4	3.2	3.1	3.2	-	-0.2	-0.1	0.1	-	-0.2		
性別	准教授	3.6	21.0	32.9	27.0	11.4	3.4	0.8	13,388	2.9	0.16	1.8	3.0	4.5	3.2	3.1	3.2	2.9	-	-0.1	0.1	-0.3	-	-0.3		
	助教	9.6	23.7	31.4	19.1	14.5	1.2	0.5	4,788	2.7	0.21	1.6	2.8	4.4	3.3	2.9	2.7	2.7	-	-0.4	-0.2	0.0	-	-0.6		
任期	男性	3.7	18.8	35.3	24.3	13.6	3.6	0.7	27,502	3.0	0.11	1.9	3.1	4.6	3.3	3.1	3.1	3.0	-	-0.2	0.0	-0.1	-	-0.3		
	女性	8.1	16.5	31.1	29.2	11.9	2.7	0.5	5,054	3.0	0.12	2.0	3.2	4.5	3.5	3.3	3.0	3.0	-	-0.2	-0.3	0.0	-	-0.5		
	任期有	6.6	16.0	30.7	31.3	12.5	2.0	0.9	7,113	3.1	0.19	2.1	3.3	4.6	3.2	3.0	3.1	3.1	-	-0.2	0.1	0.0	-	-0.1		
任期無	3.7	19.1	35.8	23.3	13.6	3.9	0.6	25,443	2.9	0.11	1.9	3.0	4.6	3.4	3.1	3.1	2.9	-	-0.3	0.0	-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。

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	2024	差	
1	1	3	2	民間企業は、アカデミアのアウトプットも活用して、企業業績につなげていると思う。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
2	2	3	1	いまだに十分ではないが,そのような事例が増えてきたと感じる(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)
3	2	3	1	イノベーションに繋がる可能性を有するであろう基礎研究の推進と,そこで生まれた成果の社会実装とステージが異なっており,一括して設問は適切さを欠くのではないか。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	2	3	1	国策の影響が徐々に出てきているものの,まだまだ不十分である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	4	5	1	過去形の判断です(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
6	1	2	1	一部では見られるものの,まだまだ限定的であるため(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
7	3	4	1	企業の研究開発が活かされ始めていて,展示会などで勢いが出てきた。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
8	3	4	1	企業のイノベーション力は向上している(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
9	1	1	0	流行りの研究・業績の出やすい研究・お金が採れる研究にばかり向かう傾向が増しており,全然ダメだと思う。(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)
10	1	1	0	ポジションの獲得のために短期的に小さなジャーナルに成果を掲載する必要があるため,大きな研究をすることができない。実際に,自分の周りで昇進して成功している人は,MDPIなどのジャーナルで数を稼いでいる人が多いように思う。(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	研究だけで終わるものが多い(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	本当のイノベーションは,意識的に生み出されるものではない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
13	1	1	0	開発した新材料2種に関して,この3週間,連日企業から共同研究の相談に関する訪問を受けている。ただ,最初から大型投資を引き出すことは難しそうな印象を受けている。企業側のリスク管理も理解できるが,それ以上に,こうした共同研究の相談には,市場原理が働かないため,相談件数が多くても投資が増えない(大学が契約できる企業は1件1社が基本)課題がある。このような背景のもと,弊学主導で開発体制を提案するコンソーシアムも考えているが,その前段階として,例えばサンプル品の試作・配布し,企業側から投資を引き出すプランを考えている。しかしながら,こうした企業からの投資を引き出すための,現行技術をトレースした(つまり,開発しない)試作経費に充当できる資金源が限られている。例えば起業を前提にすれば政府系ファンドが利用でき,実際に提案もしたが,「用途の明確化」と「市場調査」を要求された。実際には,それができていれば企業は大型投資をするわけで,その前のF/S段階で調達可能な公的資金を探している。実際には何かあるのかも知れないが,様々な政府系事業が並立しているため,研究者が自ら情報を探さないと見つからないのが現状である。(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)
14	1	1	0	研究内容に偏りが見られ真のイノベーションにつながっていない(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)
15	1	1	0	そもそも,真のイノベーションに繋がる研究とは基礎研究から生まれてくるものであり,イノベーションに繋げようとして出て来るものではない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
16	1	1	0	創業がいい例。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	1	0	仮説をたてて検証するような研究にしか研究費用があたっていないので,新規な発見にむすびつかない(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
18	1	1	0	ほぼ毎年,外部資金に申請し,採択され続けないと研究ができない,という現状ではイノベーションなど起きるはずがない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
19	2	2	0	イノベーションのみを短絡的に目指しても,その基盤となる研究が必要となる。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
20	1	1	0	異なる知識をつないだり,知識を社会に実現したりする人材を力づけられていない印象も加えて。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
21	3	3	0	イノベーションをどうとらえるかですが,いわゆる世界を席巻する技術や思想に関する発信は弱いかと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
22	1	1	0	戦後の経済成長の中で多くのイノベーションを創り出してきた。タダ残念ながら〇〇〇が〇〇〇〇携帯で世界で初めて携帯で映像を送ることができたが,〇〇〇〇のスマートフォンへの発想が生まれなかった。技術立脚からサービス立脚への転換が今も遅れている。日本国内には,技術はある。問題はそれを組み合わせる誰かが欲しいサービスにする力が弱い。ここは女性や弱者等ユニバーサル思考を盛り込むことが重要。言い換えれば,いかに儲けるのかの視点が弱い。チームに技術者だけでなく経営者が加わる必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
23	3	3	0	省庁の研究費やJSTなどのプロジェクトなどである程度イノベーションにつながっていると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
24	2	2	0	もともと短期的視点ではイノベーションにつながらないから基礎研究と言われるのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
25	1	1	0	政策によるファンディングはあるが,表面的な流行りのキーワードに流されている結果,ユニークなものが淘汰され,小粒の類似の研究が多い(特に自然科学は)(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
26	3	3	0	成果を使う側のリテラシーが不足しているのだから,そう簡単にはつながらないでしょう。リカレント教育の意味をよく考えて,整備するのが急務の課題と思います。(リカレント教育は単なる技術セミナーではないです。)知財の活用やスタートアップがイノベーションのゴールであれば,状況は改善されているかもしれませんが,平均的には研究者の負担を増やしているだけの現在の仕組みには反対だし(在野の人材(たとえば投資家,起業家,その他民間企業の人たち)の教育,レベルアップが肝要だがそうなっているように見えない),それだけがイノベーションにつながる手段ではないと思っているので,スコアは変えません。正直,なんでも大学や大学の研究者にしよわせすぎている,世間は他人に甘えすぎだと思います。(ノブレス・オブリージュの限界を越えていると思います。)(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)

27	3	2	-1	基礎科学の中でも異分野融合必須になった結果として、真に純粋な基礎科学では本当にお金が取れなくなっている。この結果日本の強みがどんどん薄れている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
28	3	2	-1	オープンイノベーションなどの取り組みに対して、分野の研究は有効であると感じているしその議論が約20年前からあることを知ったが、そういう認識が日本全体で共有され続けなかったためか、その枠組みに入れてもらえることも入れてもらうこともどちらもいまだにあまり検討されない。(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)
29	3	2	-1	予算の集中によって、種が多くまかれなくなり、研究テーマの多様性が失われ始めている。(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)
30	3	2	-1	外国の成果の追従が多いと感じる(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)
31	4	3	-1	新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境は整備されつつあるのに、成果は表面的な浅いものになりつつあり、イノベーションに十分つながっているとは言えないと考える。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
32	3	2	-1	半導体分野は特に遅れている(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	3	2	-1	産官学連携について、中・大規模の支援はあるように見受けられるが、若手研究者や小規模グループに対する支援も積極化してほしい。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
34	3	2	-1	海外進出への意欲が低下している(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
35	4	3	-1	研究者のマインドセットは変わってきていると感じるが、実装までのサポートの仕組みが十分でない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
36	4	3	-1	大学等における研究とイノベーションは直結しない(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
37	3	2	-1	企業が大学の成果を取り入れることが出来なくなっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	現在のAMEDではイノベーションにつながらない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
39	3	2	-1	大学教員のイノベーションとその結果得られるべき事業、社会実装に対するナレッジが(米国,欧州に比べ)明らかに低い(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
40	2	1	-1	基礎研究は進んでいるが、イノベーションに繋がっている実感があまりない(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
41	4	3	-1	近視眼的な流行を追う研究の割合が増えており、大胆な発想ができる研究者の減少が起こ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)
42	3	2	-1	企業も大学も、研究者がやる気を失っている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
43	3	2	-1	悪化していると思える。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
44	3	2	-1	国際的な競争の中で、相対的に回復していないと感じる(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
45	3	2	-1	最近大きなイノベーションが少ない気がする。(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,男性)
46	3	1	-2	イノベーションに繋がらない、世界的に突出しているわけでもない、中途半端な「趣味」のような研究を続けるのはやめるべき(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)
47	3	1	-2	国際化をうたっているがそうでないことが多いと感じる(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)
48	4	2	-2	社会実装は実現しているが、イノベーションには至っていない。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
49	5	3	-2	社会実装を意識した研究に取り組む研究者が依然少ない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	6	3	-3	研究成果が社会実装という意味でのイノベーションに繋がりにくい状況である。大学などの研究成果を目利きして、社会実装していくエコシステムの欠如。(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)

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

集計グループ	分らない	2024年度調査											各年の指数											指数の変化				
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年					
		1	2	3	4	5	6																					
大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	5.2	17.8	22.7	25.1	17.8	10.3	1.1	32,556	3.6	0.12	2.1	3.8	5.5	4.3	4.1	3.8	3.6	-	-0.2	-0.3	-0.2	-	-0.7				
	国研等の自然科学研究者	3.9	14.4	22.2	30.2	19.8	8.3	1.1	6,297	3.8	0.27	2.4	4.0	5.4	4.3	4.0	3.9	3.8	-	-0.3	-0.1	-0.1	-	-0.5				
	重点プログラム研究者	1.7	14.3	23.1	21.0	22.7	16.0	1.3	800	4.1	0.15	2.4	4.3	6.1	4.7	4.3	4.3	4.1	-	-0.4	0.0	-0.2	-	-0.6				
	人文・社会科学系研究者	3.6	13.4	16.7	18.5	36.1	8.3	3.3	2,141	4.4	0.39	2.7	5.0	6.1	4.4	4.5	4.4	4.4	-	0.1	-0.1	0.0	-	0.0				
	大学マネジメント層	1.2	4.1	22.2	37.9	26.3	8.2	0.0	243	4.3	0.00	3.2	4.3	5.6	4.6	4.5	4.4	4.3	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3				
	国研等マネジメント層	3.6	5.4	14.3	39.3	30.4	5.4	1.8	67	4.4	0.00	3.5	4.5	5.7	5.1	4.8	4.5	4.4	-	-0.3	-0.3	-0.1	-	-0.7				
	企業全体	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	大企業	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	俯瞰的な視点を持つ者	5.3	11.5	19.1	38.9	14.5	9.2	1.5	934	3.9	0.20	2.7	4.1	5.2	4.3	4.0	4.0	3.9	-	-0.3	0.0	-0.1	-	-0.4				
	第1グループ	4.3	19.2	25.5	25.6	14.9	9.2	1.2	5,949	3.4	0.26	2.0	3.5	5.2	4.2	4.2	3.7	3.4	-	0.0	-0.5	-0.3	-	-0.8				
	第2グループ	3.6	15.7	26.7	23.4	21.3	9.3	0.1	8,868	3.6	0.22	2.2	3.8	5.5	3.9	3.7	3.5	3.6	-	-0.2	-0.2	0.1	-	-0.3				
	第3グループ	3.4	21.7	17.6	27.9	18.2	10.0	1.2	8,051	3.6	0.25	1.9	3.9	5.5	4.3	4.1	3.9	3.6	-	-0.2	-0.2	-0.3	-	-0.7				
第4グループ	8.7	15.8	21.5	24.1	16.2	11.9	1.9	9,688	3.8	0.25	2.2	3.9	5.7	4.6	4.4	4.0	3.8	-	-0.2	-0.4	-0.2	-	-0.8					
理学	6.7	22.1	17.3	23.1	20.3	9.8	0.7	4,923	3.6	0.31	1.8	3.9	5.6	4.2	4.2	3.9	3.6	-	0.0	-0.3	-0.3	-	-0.6					
工学・農学	3.8	17.6	22.9	22.1	19.5	12.5	1.6	14,731	3.8	0.18	2.1	3.9	5.8	4.3	4.2	3.9	3.8	-	-0.1	-0.3	-0.1	-	-0.5					
保健	6.2	16.4	24.5	29.3	15.0	7.9	0.7	12,902	3.5	0.20	2.1	3.7	5.0	4.3	4.0	3.6	3.5	-	-0.3	-0.4	-0.1	-	-0.8					
臨床	3.7	24.5	19.5	27.7	18.7	5.9	0.0	1,962	3.2	0.21	1.6	3.6	5.0	5.4	4.6	4.2	3.2	-	-0.8	-0.4	-1.0	-	-2.2					
臨床以外	6.6	15.0	25.4	29.6	14.3	8.2	0.8	10,939	3.5	0.13	2.2	3.7	5.0	4.0	3.9	3.4	3.5	-	-0.1	-0.5	0.1	-	-0.5					
教授	3.9	16.8	20.9	27.7	20.1	9.3	1.3	14,380	3.8	0.18	2.2	4.0	5.6	4.2	4.1	3.9	3.8	-	-0.1	-0.2	-0.1	-	-0.4					
准教授	4.4	17.3	25.3	24.8	17.7	9.7	0.8	13,388	3.6	0.19	2.1	3.7	5.4	4.2	4.2	3.7	3.6	-	0.0	-0.5	-0.1	-	-0.6					
助教	11.2	22.6	20.8	18.4	11.3	14.6	1.1	4,788	3.5	0.36	1.6	3.4	5.7	4.4	3.9	3.6	3.5	-	-0.5	-0.3	-0.1	-	-0.9					
性別	4.2	18.7	22.2	25.2	17.7	10.9	1.1	27,502	3.6	0.14	2.1	3.8	5.5	4.2	4.1	3.8	3.6	-	-0.1	-0.3	-0.2	-	-0.6					
男性	10.4	13.1	25.2	24.8	18.7	6.9	0.9	5,054	3.6	0.15	2.3	3.8	5.4	4.3	4.1	3.7	3.6	-	-0.2	-0.4	-0.1	-	-0.7					
女性	9.3	16.8	18.2	27.3	18.3	10.0	0.1	7,113	3.7	0.25	2.2	4.0	5.5	4.4	4.0	3.6	3.7	-	-0.4	-0.4	0.1	-	-0.7					
任期	4.0	18.1	23.9	24.5	17.7	10.3	1.4	25,443	3.6	0.14	2.1	3.7	5.5	4.2	4.1	3.8	3.6	-	-0.1	-0.3	-0.2	-	-0.6					
任期無																												

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

Q305. (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	2024	差	
1	1	3	2 当該分野(核融合科学)においてムーンショット型の研究開発事業が開始された(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
2	1	2	1 最近,比較的JSTの基礎物理に対する資金配分が増えてきて,良い傾向にある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授,主任研究員クラス,男性)
3	3	4	1 JSTなど外部資金獲得額により,若手研究者が自分で研究を進められる環境を整えられ,非常に有意義である。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
4	3	4	1 最近,より多くの若手研究者が研究支援を得ていると実感しています。(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)
5	3	4	1 本学の都合ですが,今年度より研究支援体制の強化に取り組んだ結果,それぞれの役割・機能などの活用方法,情報収集方法などについて理解がすすんだため。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
6	2	3	1 各機関の役割のすみ分けが進んだように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
7	2	3	1 スタートアップ支援への資金配分が増加し,それが定着してきた。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
8	2	3	1 挑戦的研究に資金を出す傾向は増えていると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
9	2	3	1 重点分野の選択は妥当になりつつあると思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
10	1	1	0 JSPS以外は全然ダメだと思う。全部科研費にして,金額を増やせば良いだけでは?色々ありすぎて,書類を書く方も審査業務も大変で,無駄。(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)
11	4	4	0 取り組み自体は十分に機能しているが,全体の額が少なすぎる。採択率が10-20%であるということは80%の研究者が予算申請のために無駄な時間を過ごしていることになる。少額でもよいので,予算措置ができれば研究は進む。(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)
12	1	1	0 研究者人口と流行に左右されて,真に革新的な研究にサポートが行かないこともあるように思う。潤沢にサポートされている研究のうち10年後にも意味を持つものはさほどの程度あるのだろうか?(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)
13	1	1	0 今のシステムが日本人の税金の無駄です。(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)
14	2	2	0 全体的に,選択と集中や応用展開の観点から,特定のテーマや組織,メンバーに予算が集中しすぎているような感がある。(特に,JSTがNEDO的になっているように思われることが気になる。)(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,女性)
15	1	1	0 制度だけでなく,選考委員や評価者にも挑戦的な研究の重要性の意識が必要です。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
16	1	1	0 JSTやAMEDのように選択的な研究に多くの研究費が配分されている状況であるため,自由度が高く基礎研究を行いやすいJSPSの研究費を増額するべきである。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
17	2	2	0 研究費が細分化されていて,仕組みの理解,申請,審査,報告等に膨大な時間を費やさざるを得ない状況になっている。(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)
18	2	2	0 特定の人・機関への偏りがあると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教,研究員クラス,男性)
19	2	2	0 こうした資金配分機関の応募要項にあるテーマが予め相当に絞られており,応募できる研究者が限定されるように感じる。(国研等現場研究者・自然科学,教授,部局長等クラス,男性)
20	3	3	0 未だに極めて効率の悪い書類業務や,不必要な確認が多く研究者の生産性を下げている(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 長期的な視野に欠けている。(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
22	1	1	0 AMEDの異質性(過度な利益相反書類要求,MD参加必須など)を認識して頂きたい。当初の日本版NIHの構想はどこにいったのか,再度原点に戻って見直して頂きたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	2	2	0 いまだどの省庁からの財源であるということに伴う,見えない壁があり総合的な研究戦略が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
24	4	4	0 それぞれの機関単独に見れば,十分に機能していると思います。一方で,国として重点的に,あるいは,分野横断型となったときに,それぞれの機関の連携(資金出し元の省庁の背景も含めて)は極めて弱いと思われます。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
25	1	1	0 審査が重たい,新しい技術やサービスはやってみないとわからない,やる前にいくら審査しても無駄。ここは,思い切りと,勘が必要。ロジックでは成功しない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
26	4	4	0 領域を設定して魅力的な提案を募集できる形が継続されているものと判断する。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
27	1	1	0 文科省科研費が据え置きのまま,目的指向の研究費の比重が大きくなりすぎている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
28	2	2	0 JSTやAMEDとの関わりが多いが,データ活用の観点でもっと努力できると思う。予算は多く配分されているが,医療応用に注ぎ込まれすぎではないか。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
29	3	3	0 JSPSは特に長期的視野・戦略を持った研究提案の重視を明示的に,その点が申請者の公知されるための工夫が必要であろう。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
30	1	1	0 事業設計時の「挑戦,ユニーク,リスクをとった」といった新しい制度の趣旨が,制度運用の段階になると,資金配分機関の担当職員の判断などにより,従来と変わらない実施状態となり,結局以前と変わらないものとなってしまっている。配分機関の抜本的な改革をしないと,せつかくの公的資金が活用されない。また配分機関の現場職員レベルのインセンティブまで考えないと本質的に変化しない(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)

31	4	4	0	戦略的に動こうとしていること自体は評価しますが、単にお金を誰かに集中投下した以上の効果が本当に出ているのかについて、きちんと研究して精査したほうが良いと思います。まずは基盤AとかSとかと比較してみてもどうでしょうか。(国が思いをもって取り組むとコケるだけ、と一般では言われてしまっていますよね。そのエビデンスや反証があるべきだと思います。)あと、こういう戦略的な資金は公募が出てからメ切まであまり時間がない印象で、採択される人に偏りが出ることを懸念します。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
32	4	3	-1	事務的管理が以前より融通が利かなくなり、特に先が見えない開発研究では支障を来すことがある。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
33	2	1	-1	資金配分をした後、会計監査向けの情報収集に時間をかけすぎ、研究時間を割いて、その対応にあたるのは無意味。領域統括でたまにひどいのになると、研究支援というよりも足を引っ張られている感覚になる。(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)
34	4	3	-1	最近、JSTのグランドデザインの質の低下、迷走、公平性の低下が感じられます。組織の大幅な作り直しが必要だと思われま。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)
35	3	2	-1	特定の研究者に資金配分が偏る傾向がある。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
36	3	2	-1	優秀な人は様々なところから獲得しているが、そこに集まっている印象。物価高で足りない(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)
37	3	2	-1	報告を求められる以上、挑戦的な研究課題には挑戦しにくい。(大学現場研究者・自然科学、第4G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
38	4	3	-1	出口を縛る研究費が多い。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
39	3	2	-1	基礎研究については、JSPS科研費の配分額が、JST関連の配分額と比べて低くなりすぎたのでバランスが悪くなった。特にJSPSの基盤研究は採択されても約3割減額されるのが通常であり、基盤AはJSTさきかけよりも実際の総額が低いのが現状である。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
40	4	3	-1	自分の経験の範囲内だがAMEDは年々規則を満たすことへの制約が強くなり、自由が失われている(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
41	2	1	-1	結局は既存・従来分野の枠組みと力関係で決まっているので、新しい挑戦的なものは目立たない(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
42	2	1	-1	海外調査をおした基礎研究をいっそう優遇していただきたいと思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
43	3	2	-1	制度が多様化しすぎると、かえって不効率となる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
44	2	1	-1	配分が特定のグループに偏りがちでないか(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
45	2	1	-1	行き当たりばったりで戦略が不明確。成果を出すための支援より、評価の厳密化に熱心(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
46	3	2	-1	CSTI等政府の示す重点事項(分野や博士学生、国際化など)に、どのFAも一斉に資金配分する傾向があるが、もっと役割分担をしなければ、基礎研究の多様性や継続的に研究者を目指す若者の育成などはできないと考えるため。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
47	3	2	-1	AMEDに偏りがある。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
48	2	1	-1	AMED、NEDOは悪化の一方(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
49	2	1	-1	似たようなテーマで同じ機関にダブって配分している実態が多すぎる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
50	4	3	-1	資金が多すぎ配分が闇雲になっている(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
51	5	3	-2	目利き力が極めて低下していると感じる(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
52	5	3	-2	近年、構造材料分野への資金配分が目に見えて減っており、国の基盤を支えるための予算配分が十分になされていないと思います。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
53	4	2	-2	物価の変化に対応できていない。多様な研究が十分に行えるよう、科研費がもっと充実されることを望みます。(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、助教、研究員クラス、女性)
54	3	1	-2	特定の研究者に偏っている。(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、男性)
55	4	2	-2	まず、全般的に件数が少ない。もともと大きな研究室が高額な予算をとるために作ったのかもしれないが、予算を持っている研究室にさらにお金を投入していることがほとんど。これではある程度の成果はあげられるが、イノベーションにはつながらない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
56	3	1	-2	資金配布をする人々の学力をあげてもらいたい(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
57	4	2	-2	資金配分機関の戦略性・独自性が発揮できるような予算措置になっていないことが課題となってきている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
58	5	2	-3	物価上昇に対応していない。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)

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。

集計グループ	2024年度調査													各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学グループ	大学の自然科学研究者	1.9	25.1	30.8	23.5	12.8	5.4	0.4	32,556	2.9	0.11	1.6	3.0	4.6	3.3	3.1	2.9	2.9	-	-0.2	-0.2	0.0	-	-0.4
	工学の自然科学研究者	1.5	22.5	37.3	22.8	11.4	4.6	0.0	6,297	2.7	0.25	1.8	2.9	4.4	3.4	3.1	2.7	-	-	-0.1	-0.2	-0.4	-	-0.7
	重点プログラム研究者	2.9	22.3	25.2	23.5	18.5	6.7	0.8	800	3.3	0.14	1.8	3.4	5.2	3.5	3.3	3.3	-	-	-0.2	0.0	0.0	-	-0.2
	人文・社会科学系研究者	0.5	19.3	23.8	20.2	20.5	11.7	4.1	2,141	3.9	0.42	2.1	3.9	5.9	4.1	3.6	3.9	-	-	0.0	-0.5	0.3	-	-0.2
	大学マネジメント層	0.8	6.6	41.2	37.4	10.7	3.3	0.0	243	3.3	0.00	2.4	3.4	4.5	3.6	3.5	3.4	-	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3
	国研等マネジメント層	1.8	12.5	25.0	42.9	12.5	5.4	0.0	67	3.5	0.00	2.5	3.8	4.7	3.9	3.4	3.5	-	-	0.0	-0.5	0.1	-	-0.4
	企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	雇主的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	第1グループ	2.2	27.1	27.5	22.5	12.6	7.8	0.4	5,949	2.9	0.20	1.5	3.0	4.7	3.4	3.3	3.1	2.9	-	-0.1	-0.2	-0.2	-	-0.5
	第2グループ	2.6	25.1	34.5	20.1	12.4	4.6	0.6	8,868	2.7	0.21	1.6	2.8	4.4	3.1	2.7	2.7	-	-	-0.4	0.0	0.0	-	-0.4
	第3グループ	1.2	28.7	26.3	30.5	8.7	3.9	0.6	8,051	2.7	0.20	1.4	3.0	4.4	3.2	3.0	2.8	-	-	-0.2	-0.2	-0.1	-	-0.5
	第4グループ	1.8	21.0	33.0	21.5	16.7	5.8	0.1	9,688	3.1	0.22	1.8	3.1	4.9	3.6	3.3	3.1	-	-	-0.3	-0.2	0.0	-	-0.5
	理学	1.4	31.7	26.3	19.4	13.6	7.5	0.0	4,923	2.8	0.22	1.3	2.8	4.7	3.4	2.9	2.9	-	-	-0.5	0.0	-0.1	-	-0.6
	工学・農学	2.0	21.8	30.0	21.6	17.2	6.3	1.0	14,731	3.2	0.17	1.8	3.2	5.0	3.7	3.4	3.2	-	-	-0.3	-0.2	0.0	-	-0.5
	保健	2.1	26.5	33.3	27.3	7.5	3.4	0.0	12,902	2.5	0.17	1.5	2.8	4.2	2.9	2.7	2.6	-	-	-0.2	-0.1	-0.1	-	-0.4
	臨床	1.6	26.3	28.2	29.8	10.7	3.2	0.0	1,962	2.7	0.25	1.6	3.0	4.4	4.2	3.2	3.2	-	-	-1.0	0.0	-0.5	-	-1.5
	臨床以外	2.1	26.5	34.2	26.8	6.9	3.5	0.0	10,939	2.5	0.11	1.5	2.8	4.1	2.7	2.6	2.4	-	-	-0.1	-0.2	0.1	-	-0.2
	教授	1.8	22.2	30.3	25.7	14.8	5.0	0.2	14,380	3.0	0.16	1.8	3.1	4.7	3.4	3.1	2.9	-	-	-0.3	-0.2	0.1	-	-0.4
職位	准教授	1.2	28.1	30.3	25.0	10.9	4.3	0.1	13,388	2.7	0.17	1.5	2.8	4.4	3.2	2.9	2.7	-	-	-0.3	-0.2	0.0	-	-0.5
	助教	4.4	25.7	33.4	13.1	11.9	9.2	2.3	4,788	3.0	0.28	1.5	2.8	4.9	3.4	3.2	3.0	-	-	-0.2	0.0	-0.2	-	-0.4
	男性	1.6	24.9	31.6	23.2	12.4	5.9	0.4	27,502	2.9	0.12	1.6	3.0	4.6	3.3	3.0	2.9	-	-	-0.3	-0.1	0.0	-	-0.4
	女性	3.6	26.7	26.4	25.3	14.8	2.6	0.7	5,054	2.8	0.15	1.5	3.0	4.6	3.6	3.4	2.9	-	-	-0.2	-0.5	-0.1	-	-0.8
	任期有	3.1	17.6	35.2	28.9	11.6	3.5	0.1	7,113	2.9	0.20	2.0	3.1	4.5	3.2	3.0	2.9	-	-	-0.2	0.0	-0.1	-	-0.3
	任期無	1.6	27.3	29.5	22.0	13.1	5.9	0.6	25,443	2.8	0.12	1.5	2.9	4.6	3.4	3.1	2.9	-	-	-0.3	-0.2	-0.1	-	-0.6

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

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

	前回	2024	差	
1	3	5	2	力のある人は研究費申請で必要な分は必ず通る印象がある(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,女性)
2	1	3	2	当該分野(核融合科学)においてムーブメント型の研究開発事業が開始された(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	2	3	1	〇〇〇〇(担当室)が積極的に広報している(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
4	3	4	1	優秀な研究者は,比較的研究費を確保しやすい状況になっていると見受けられる。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
5	3	4	1	額が大きくななくてももう少し長期間(5年以上)提供される資金があるとよい。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
6	2	3	1	審査制度の公平性は進みつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	4	5	1	実力ある研究者は十分に競争的資金をとれる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	1	1	0	科研費基盤の金額および採択率の向上が必要。(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)
9	1	1	0	間接経費のバックなどをただしく外部資金獲得者に渡すべき(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授,主任研究員クラス,男性)
10	3	3	0	まだ不十分などところがある。外部資金の申請すら阻止されることがあるらしい。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
11	1	1	0	50歳以上の研究者に対する支援が少なすぎる(採択率が低い)(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授,部局長等クラス,女性)
12	3	3	0	具体的取り組みがあまり知られていない(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
13	1	1	0	若手重視はやめてほしい。ノーベル賞受賞者の大隅良典先生も学会などで同じことを繰り返しおっしゃっていました。さがきげや学振1万人計画で懲りていないのか,と思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授,部局長等クラス,女性)
14	3	3	0	安定的とは言えない。(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)
15	1	1	0	物価上昇や円安,高額な論文掲載費(オープンアクセス料)で,実質的な研究予算は大きく減額している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授,部局長等クラス,女性)
16	1	1	0	Z世代は,待遇の悪さに研究職を選ぶ人は少なくなると思います。非常に残念です。(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)
17	1	1	0	本学のような大学に来ると研究費集めはかなり大変。特にすぐ治療に役立つなどの目算がわからない場合は絶望的。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
18	1	1	0	挑戦的研究への支援が不足している。シーズが生まれにくい。(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	2	2	0	いまだに,昭和の時代の体制を好む学内での運営や事務方がそれを拒み続けている現状は残ったままに感じる時があります(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
20	1	1	0	任期の定めのない職に就くのは簡単ではないため,(現在の研究とは直接関係のない)企業に行くことが増えていると思います。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
21	1	1	0	全然たりていないし,年齢制限を設けてある研究費しかみあたらない(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,女性)
22	1	1	0	3~5年を期間とした外部資金の研究期間では,安定的かつ十分に研究費を確保できるための取組とはいえません。大学から支給される研究費では,教育のための書籍購入で終わってしまい,学会費の支払いもままならない。学会に参加して最新の研究動向を知ることは,教育の質を上げることでもあるにもかかわらず,それすらままならない。そのため,研究,教育の両方の側面において,研究費の不足は問題であるといえる。(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
23	2	2	0	基盤的経費(機関の内部研究費等)がほぼゼロであり,少額でもよいから確実に競争的研究費を確保する必要があることから,上位種目への挑戦を躊躇っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	2	2	0	研究資金が一部の研究者に集中している場合が見られる。また円安や掲載料の高騰のため,安定した研究や成果の発表が困難になっている場合も見受けられる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	2	1	-1	研究費の配分が偏りすぎていると思う。必要以上の経費を持って余して,余分な実験装置を購入している中堅以上の研究者をしばしば見かけるので,ポストドクや若手研究者への予算配分に回して良いと思う。(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)
26	2	1	-1	申請書を書いてすぐに中間審査があって,報告書作成に追われる印象。まともに研究をする時間もお金も確保できない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
27	3	2	-1	採択率10%前後の研究開発プログラムが多く(特にJST),安定かつ十分に研究費を確保し続けるためには1年に何度も研究提案をしなければならず,研究提案の構想や提案書の執筆に忙殺され,研究の時間が削られている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教,研究員クラス,男性)
28	3	2	-1	説得力のある提案書を書く書き方があり,書き方を身につけている研究者に資金が集中する。(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)
29	4	3	-1	実力ある中堅以上の研究者が学術変革Aなどの獲得に失敗した例を多数見た(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
30	3	2	-1	高額,集中が過ぎている。広範囲の研究者に研究費を確保すべき。(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)
31	3	2	-1	安定的に十分に確保できているとは言えない。(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)
32	2	1	-1	若手研究者を対象としたものがほとんど。(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	研究費の獲得が外部資金に頼らざるを得ない環境も多く、安定的かつ十分とは考えられない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
34	3	2	-1	過去の研究費獲得歴がある程度見られるため、上位研究者のみが研究費を獲得できる仕組みになっている(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)
35	2	1	-1	AMED やOPERA, ムーンショットの様な大型予算で十分な成果が出ているとは評価できず、選択と集中システムは廃止すべき。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
36	3	2	-1	他の業務で研究時間が確保困難(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	5	4	-1	問3-15と関連して、研究費を確保できる研究者が限定されているように感じる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
38	2	1	-1	氷河期世代の研究者の不遇がとも続いているように思う。人数が少ないので上の世代からの仕事を少ない人数で担う必要が出ている。一方で、30代前後の就職が実力以上に極端によく、世代間格差を感じる。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
39	3	2	-1	助成金などデータベースが構築され、周知され始めたため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
40	3	2	-1	インフレの影響で資金不足(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
41	4	3	-1	物価や海外製品価格の上昇にも関わらず科研費等の予算額は増加していないため相対的に低評価とした(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
42	2	1	-1	昨年来の人件費等管理的経費の増大により研究費の確保はさらに困難になった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
43	5	4	-1	高齢化の状況を考えて中堅以上の研究者の若返り策を進める必要がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
44	4	3	-1	昨今の国内外の物価上昇に対して、研究費額を適切に増やすことが叶っていない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
45	5	3	-2	私や私の周りの中堅以上の研究者が研究費を十分に確保できずに困っている(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
46	4	2	-2	若手への支援が充実する反面、中堅への支援はよく見えない。今後が心配。(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)
47	4	2	-2	研究機関の状況は良いが、大学では教員数が減らされており授業や研究外の学生対応で手いっぱい研究にまで手が回っていない状況が良く聞かれる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
48	5	3	-2	最近若手向けに偏りすぎの傾向がある(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
49	4	2	-2	物価上昇に対応していない。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,男性)
50	4	1	-3	年齢による若手支援の増加、退職後の教授の研究費取得などにより、相対的に中堅への支援が不足していると思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)

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	2024	差	
1	1	4	3 例えば科研費が割と使いやすい。(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)
2	2	4	2 採択率が低いのが問題であるが,採択されれば利用しやすくなってきている(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)
3	2	3	1 経費の基金化が進んでいる。(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,男性)
4	2	3	1 予算繰越のし易さは少し改善されたと思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
5	3	4	1 科研費については,以前に比べると,柔軟性が増したように思われる。(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)
6	3	4	1 基金化されたことが大きい。(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)
7	2	3	1 JSPSは比較的融通が効いて良いです。(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)
8	2	3	1 科研費基盤Bが基金化される(この規模の予算を年度を超えて使える)など,良い方に向かいつつある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
9	1	2	1 期間や使用方法の柔軟性は出てきたように思う。(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)
10	1	2	1 物価が上がり,学内の基盤経費が削減される状況で,科研費(特に基盤C)の金額は上げるべきだと思う。柔軟な使用については十分だと思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
11	1	2	1 改善しつつあるように感じる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
12	1	2	1 科研費の基金化が進み,研究費利用の柔軟性が改善されてきていると思う。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
13	2	3	1 基金化により以前よりはよくなっている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
14	1	2	1 政府の公募型研究費は利用しやすくなってきています(柔軟な使用等)が,採択件数を増やしてほしいです。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
15	3	4	1 柔軟性は増していると思う(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	2	3	1 科研費の使い方は改善されたと考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	3	1 科研費の基金化が進んで,研究費の使い勝手が向上したため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
18	3	4	1 科研費などかなり柔軟になっている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
19	1	2	1 当該分野(核融合科学)においてムーンショット型の研究開発事業が開始された(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	2	3	1 少しずつではあるが,研究者に寄り添った利用方法への改善は進んでいるように思う。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	1	1	0 最近の日本の物価安の影響で,研究資金が足りないことが多くなってきたように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	2	2	0 物価の上昇についていけない(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)
23	1	1	0 金額が不適切である。消費税アップや物価上昇にも関わらず科研費の上限は変わっていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	2	2	0 物価高が続いているため,同じ金額でも得られる物品は年々少なくなっている。金額の上限の増加の検討が必要である。(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,女性)
25	2	2	0 大分柔軟性が上がっては来たが,未だ不十分である。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
26	1	1	0 コンソーシアムの設立や出口戦略を求められるものが多く, マネージメントに労力をとられるなど利用しにくい。挑戦的研究には最低5年期間は必要。(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	2	2	0 科研費などを頑張って改善している様子が見えるのですが,研究者が,自分の時間を削って応募しなければならない,そして採択後も自分の生活はないことを考えると保証されているけれどもなかなか苦しいです(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)
28	2	2	0 期間の柔軟性などは評価できるが,増税,物価高騰,インボイス制度の導入により研究コストが圧倒的に増大しているため,1件あたりの助成金を増額してもらいたい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
29	1	1	0 細切れの小さいものを複数獲得して忙殺される。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
30	2	2	0 もっと多様な応募があってもよいと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
31	1	1	0 JSTなどの職員の学力(研究経験)を上げるべき(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
32	1	1	0 特定の研究者に偏るケースが大きい(努力量の差なのかもしれないが…)(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
33	1	1	0 物価が上がるのに,科研費の額が上がっていない。運営費交付金由来の自由なお金が減っていて競争的資金で研究しなければならないのに科研費の倍率が高すぎる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
34	2	2	0 事務方からはNEDOやAMEDは書類が多いとよく学内外からも耳にします。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
35	2	1	-1 科研費が一番大事な研究費なのに,金額が少なすぎる。一方,ムーンショットのような2流研究者でも多額の研究費を手にする資金はもったいないと思う。(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)
36	5	4	-1 特にNEDOは柔軟な使用ができない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

37	2	1	-1	申請書を書いてすぐに中間審査があって、報告書作成に追われる印象。まともに研究をする時間もお金も確保できない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
38	2	1	-1	利用制限がある場合が散見される。事務手続きのため、本末転倒であることが多い。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
39	2	1	-1	科研費の応募期間が1か月前倒しになって以降、8月の成績とりまとめや大学院入試の業務と重なり、応募書類を作りにくくなった。加えて、8月から9月にかけて海外出張をしようとするより難しくなる。(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,性別未回答)
40	5	4	-1	以前からそうですが、NEDO予算は柔軟性が低いです。(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)
41	2	1	-1	1年あたりの金額を減らさずに期間を延長するべき(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)
42	2	1	-1	物価は変化しているのに、科研費基盤研究の総額は変化がない。(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)
43	2	1	-1	基盤C程度の研究費では、研究を行うことは全くできない。APCの高騰から、論文発表もままならない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
44	2	1	-1	金額が不足していると感じる。学術会議の提言にもあるように、研究環境の改善のためには現在の2倍程度が望ましいと考える。(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)
45	5	4	-1	円安の影響で相対的な予算額は減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)
46	2	1	-1	物価上昇や円安が研究費に反映されておらず、実質減額となっている。(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)
47	3	2	-1	多様性に欠け、一部に資金・人的リソースが集中してしまっている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
48	5	4	-1	文科省科研については柔軟。(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)
49	2	1	-1	物価上昇に伴い、金額が変わらない。異動先の〇〇〇大では科研費でも執行に調達などの手続きがあり時間がかかる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
50	2	1	-1	物価上昇に対して課題毎の研究費は横ばいもしくは縮小している(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
51	4	3	-1	物価や海外製品価格の上昇にも関わらず科研費等の予算額は増加していないため相対的に低評価とした(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
52	3	2	-1	物価の高騰により既定の研究費ではまかないきれないケースが増えてきた。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
53	2	1	-1	改善しているが先進国に比べるとまだ遠い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	2	1	-1	物価や人件費の上昇に公募型研究費の枠組みや金額が追いついていない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	前問同様、金額が物価の変動に追いついておらず、年々不足状況が顕著である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
56	3	1	-2	年度会計が勿体ない。柔軟性に乏しく、優秀な頭脳が予算管理に削られる。年度末に無駄に帳尻合わせをする事の無駄さ加減は民間ではあり得ない光景。(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)
57	3	1	-2	最近、研究費不正に対する対応が求められ、柔軟に研究費が使えなくなって来た。(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)
58	5	3	-2	物価高騰に伴う予算の増強が必要。従来までの予算範囲では、購入できるものが変わってきている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,助教、研究員クラス,男性)
59	3	1	-2	円高や物価高騰の影響を踏まえて、研究費が横ばいのみでは、日本の基礎研究は確実に衰退すると思われるため。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
60	4	2	-2	物価高(研究に必要な消耗品,旅費における宿泊費など)に対応しきれない気がします。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
61	4	1	-3	政府の利用しやすさは上がっているが、運用する大学事務側のマンパワー不足により、厳格なチェックやそれを証明するための資料づくりなどの作業が研究者に課されており、他の業務もある中で、研究を続けるのに大変過酷な状況である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

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

集計グループ	2024年度調査											各年の指数					指数の変化							
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学グループ	大学の自然科学研究者	8.9	7.4	19.0	23.2	25.7	9.3	6.5	32,556	4.7	0.12	3.0	4.7	6.2	5.1	4.9	4.8	4.7	-	-0.2	-0.1	-0.1	-	-0.4
	国研等の自然科学研究者	11.8	12.7	21.0	22.3	16.4	3.6	6,297	4.6	0.33	2.9	4.9	4.8	4.6	5.0	5.0	4.8	4.3	-	0.0	-0.2	-0.2	-	-0.4
	重点プログラム研究者	7.1	14.7	14.7	26.1	22.3	10.9	4.2	800	4.3	0.16	2.6	4.4	6.1	5.0	4.7	4.4	4.3	-	-0.3	-0.3	-0.1	-	-0.7
	人文・社会科学系研究者	9.0	7.4	12.8	18.6	34.9	13.4	3.9	2,141	5.0	0.37	3.6	5.3	6.4	5.2	5.1	5.0	5.0	-	-0.1	-0.1	0.0	-	-0.2
	大学マネジメント層	4.1	5.8	23.0	38.7	23.0	4.9	0.4	243	4.0	0.00	3.0	4.2	5.3	4.4	4.4	4.2	4.0	-	0.0	-0.2	-0.2	-	-0.4
	国研等マネジメント層	5.4	8.9	16.1	35.7	25.0	7.1	1.8	67	4.2	0.00	3.2	4.4	5.7	4.3	4.4	4.1	4.2	-	0.1	-0.3	0.1	-	-0.1
	企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	10.9	11.3	20.7	19.3	23.3	8.5	6.0	5,949	4.3	0.25	2.6	4.4	6.1	5.0	4.8	4.7	4.3	-	-0.2	-0.1	-0.4	-	-0.7	
第1グループ	12.2	6.7	21.2	16.4	26.4	7.6	9.3	8,868	4.8	0.25	2.9	4.9	6.4	5.1	4.9	4.6	4.8	-	-0.2	-0.3	0.2	-	-0.3	
第2グループ	5.4	8.8	22.8	26.2	26.5	7.4	3.0	8,051	4.2	0.21	2.8	4.3	5.8	4.8	4.5	4.4	4.2	-	-0.3	-0.1	-0.2	-	-0.6	
第3グループ	7.5	4.5	12.7	29.4	25.7	12.9	7.2	9,688	5.1	0.25	3.7	5.0	6.5	5.5	5.5	5.3	5.1	-	0.0	-0.2	-0.2	-	-0.4	
第4グループ	8.2	10.7	14.7	18.4	30.9	9.5	7.6	4,923	4.8	0.28	3.1	5.1	6.4	5.4	5.3	5.2	4.8	-	-0.1	-0.1	-0.4	-	-0.6	
理学	10.0	6.7	19.0	18.4	27.7	10.2	8.0	14,731	4.9	0.19	3.0	5.1	6.4	5.3	5.2	5.0	4.9	-	-0.1	-0.2	-0.1	-	-0.4	
工学・農学	7.9	7.0	20.5	30.6	21.3	8.2	4.5	12,902	4.4	0.20	3.0	4.3	5.9	4.8	4.5	4.5	4.4	-	-0.3	0.0	-0.1	-	-0.4	
保健	3.2	3.3	37.5	28.3	22.9	3.3	1.6	1,962	3.8	0.21	2.6	3.8	5.3	5.7	4.7	4.8	3.8	-	-1.0	0.1	-1.0	-	-1.9	
臨床	8.7	7.6	17.5	31.0	21.0	9.1	5.0	10,939	4.5	0.13	3.1	4.4	6.0	4.6	4.5	4.4	4.5	-	-0.1	-0.1	0.1	-	-0.1	
臨床以外	6.8	6.9	18.5	22.7	26.4	10.4	8.4	14,380	4.9	0.19	3.1	4.9	6.4	4.9	5.1	4.8	4.9	-	0.2	-0.3	0.1	-	0.0	
教授	9.0	7.9	19.8	24.5	26.5	8.1	4.3	13,388	4.4	0.19	2.9	4.5	6.0	5.3	4.9	4.9	4.4	-	-0.4	0.0	-0.5	-	-0.9	
准教授	15.1	7.8	17.8	21.3	21.2	9.4	7.3	4,788	4.7	0.33	2.9	4.6	6.3	5.1	4.9	4.5	4.7	-	-0.2	-0.4	0.2	-	-0.4	
助教	8.4	7.1	19.4	22.3	26.7	9.2	7.0	27,502	4.7	0.14	3.0	4.8	6.2	5.1	5.0	4.8	4.7	-	-0.1	-0.2	-0.1	-	-0.4	
男性	11.9	8.9	16.6	28.5	20.1	10.0	4.0	5,054	4.4	0.15	3.0	4.4	6.0	5.2	4.8	4.6	4.4	-	-0.4	-0.2	-0.2	-	-0.8	
女性	7.8	5.8	18.2	28.4	29.1	7.4	3.4	7,113	4.5	0.20	3.3	4.6	6.0	5.0	4.4	4.3	4.5	-	-0.6	-0.1	0.2	-	-0.5	
任期有	9.2	7.9	19.2	21.8	24.7	9.8	7.4	25,443	4.7	0.14	3.0	4.7	6.3	5.2	5.1	4.9	4.7	-	-0.1	-0.2	-0.2	-	-0.5	
任期無																								

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

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

前回	2024	差	
1	3	6	3 事業によっては、逆に頻繁にありすぎて、評価対策の事務的な対応に常に追われている状況もある。(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,女性)
2	1	2	1 事後評価はそれなりに機能していると感じるが、やはり研究者の研究時間を食い潰している。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	2	3	1 評価に過剰な労力をかけることに多少はブレーキがかかって、頻度が減少したのは望ましい(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
4	2	3	1 改善しつつあるように感じる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	1	0 報告書執筆に多くの時間を費やしている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
6	2	2	0 多すぎる(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	2	0 報告回数が多い(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	2	0 実質的な事後評価が足りないと感じています。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	3	0 評価者・評価方法が問題あり。JSPS以外は特にその傾向がある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
10	1	1	0 進捗管理は必要ですが、多すぎると本来の研究活動への障壁になってしまう可能性があります(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	2	2	0 「評価疲れ」を避けるために、研究費の規模や内容によって、評価の内容や頻度により柔軟性が有っても良い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	1	1	0 頻度が高い割には、表層的、本質から外れた内容を問う傾向(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	2	0 研究期間の短い(3年程度)の研究まで中間評価をする必要性は低い。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	3	3	0 <参考意見>そんなにしないで良いと思う。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	3	2	-1 例えばNEDOは採択年度の翌年に中間評価がある場合が多く、採択が年度末近くになった場合、中間評価の意味をなしていない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
16	2	1	-1 申請書を書いてすぐに中間審査があって、報告書作成に追われる印象。まともに研究をする時間もお金も確保できない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
17	3	2	-1 報告や評価にかかる労力が大きいと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	2	1	-1 月1回の報告を義務付けられるかわりに、PO、PMが機能しない。評価者に専門知識がない場合が多く、十分な評価が行われない。最近はその傾向が強くなっていると感じて、評価を下げた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
19	3	2	-1 もらったらもらいっぱなしの印象が強い。資金が多くある気がします。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
20	3	2	-1 事後評価が十分ではないと考える(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	3	2	-1 科研費の報告書など、研究の途中であることが多いものをオープンにすることは非常にリスクが高い。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	1	-1 長い目で見て欲しい。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
23	5	4	-1 やや必要以上に頻りに評価しようとする傾向がある。もう少しじっくり仕事をしてからの評価が望ましい。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
24	4	3	-1 本質とは関係の無い規則が増え、不自由になっている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
25	5	4	-1 進捗報告や年次報告書の頻度が少し多い(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
26	3	2	-1 多すぎて疲弊する(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	4	3	-1 研究者の負担を鑑み、中間評価は簡素化するべきである。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	4	2	-2 要求する内容が多すぎる(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)
29	4	2	-2 回数,必要資料が多く,研究エフォートが余分に割かれている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
30	6	4	-2 頻度がおおすぎて,減らすべき。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
31	4	2	-2 評価頻度について自身の関係するものしないものどちらでも不満の声をよく聞くようになった。(ただマクロに変化しているかと直結しないかもしれない)(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
32	4	2	-2 事後評価の時期が早すぎる。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
33	3	1	-2 実際に公募型研究費の中間審査に伴い,不十分だと感じたため。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
34	5	3	-2 評価疲れの発生に至る様な不適切な場合もある(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
35	6	3	-3 頻度はある程度目をつぶるとしても,必要書類が多いと感じる(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
36	5	2	-3 書類等の準備の負担が大きい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
37	5	2	-3 特にAMEDなど異常なほどの書類提出・報告書提出が求められ,業務に支障が出ている。研究に専念できない。(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)

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

集計グループ	2024年度調査											各年の指数					指数の変化							
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学グループ	大学の自然科学研究者	10.6	13.6	24.9	29.3	15.5	4.7	1.3	32,556	3.5	0.11	2.3	3.7	5.0	3.9	3.8	3.5	3.5	-	-0.1	-0.3	0.0	-	-0.4
	国研等の自然科学研究者	17.4	11.0	19.0	25.8	21.5	5.3	0.0	6,297	3.6	0.27	2.5	4.1	5.5	4.1	4.0	4.0	3.8	-	-0.1	0.0	-0.2	-	-0.3
	重点プログラム研究者	9.2	16.4	22.7	24.8	19.7	5.9	1.3	800	3.6	0.14	2.1	3.8	5.4	3.9	3.7	3.6	3.6	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3
	人文・社会科学系研究者	12.7	9.6	10.1	27.4	34.2	6.0	0.0	2,141	4.4	0.30	3.5	4.8	5.9	4.5	4.6	4.1	4.4	-	0.1	-0.5	0.3	-	-0.1
	大学マネジメント層	4.9	3.7	31.3	39.1	19.8	1.2	0.0	243	3.7	0.00	2.7	3.9	4.9	3.8	3.7	3.7	3.7	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1
	国研等マネジメント層	5.4	12.5	25.2	39.3	16.1	1.8	1.8	67	3.5	0.00	2.5	3.8	4.8	3.8	3.8	3.6	3.5	-	0.0	-0.2	-0.1	-	-0.3
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	5.3	13.0	35.9	28.2	13.0	3.8	0.8	934	3.2	0.18	2.2	3.3	4.6	3.3	3.3	3.3	3.2	-	0.0	0.0	-0.1	-	-0.1
第1グループ	13.1	18.7	21.9	19.4	4.8	2.2	5,949	3.5	0.26	1.9	3.6	5.4	3.9	3.9	3.5	3.5	-	0.0	-0.4	0.0	-	-0.4		
第2グループ	15.3	11.3	28.5	23.9	14.0	5.0	1.9	8,868	3.5	0.23	2.2	3.5	5.0	4.0	3.5	3.4	3.5	-	-0.5	-0.1	0.1	-	-0.5	
第3グループ	5.6	14.2	31.5	30.9	14.1	3.1	0.6	8,051	3.2	0.19	2.2	3.4	4.7	3.8	3.7	3.4	3.2	-	-0.1	-0.3	-0.2	-	-0.6	
第4グループ	9.1	12.1	18.0	38.9	15.6	5.5	0.8	9,688	3.7	0.21	2.7	4.0	5.0	3.9	4.0	3.8	3.7	-	0.1	-0.2	-0.1	-	-0.2	
理学	15.2	16.3	20.8	25.0	19.3	3.2	0.2	4,923	3.4	0.26	2.1	3.7	5.1	3.9	4.1	3.7	3.4	-	0.2	-0.4	-0.3	-	-0.5	
工学・農学	11.6	14.4	23.0	27.6	16.5	5.1	1.9	14,731	3.6	0.17	2.2	3.7	5.1	3.9	3.8	3.7	3.6	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3	
保健	7.8	11.7	28.7	33.0	13.0	4.7	1.1	12,902	3.4	0.17	2.3	3.6	4.8	3.9	3.7	3.3	3.4	-	-0.2	-0.4	0.1	-	-0.5	
臨床	7.3	5.8	40.9	32.2	11.1	2.7	0.0	1,962	3.2	0.22	2.4	3.3	4.5	4.2	4.0	3.4	3.2	-	-0.2	-0.6	-0.2	-	-1.0	
臨床以外	7.9	12.7	26.5	33.2	13.3	5.0	1.3	10,939	3.5	0.12	2.3	3.7	4.8	3.8	3.6	3.3	3.5	-	-0.2	-0.3	0.2	-	-0.3	
教授	9.8	12.9	28.4	27.3	16.5	3.2	2.0	14,380	3.4	0.17	2.2	3.6	4.9	3.8	3.7	3.6	3.4	-	-0.1	-0.1	-0.2	-	-0.4	
准教授	10.9	14.2	21.1	32.2	15.8	5.3	0.7	13,388	3.5	0.17	2.3	3.8	5.0	4.0	3.9	3.5	3.5	-	-0.1	-0.4	0.0	-	-0.5	
助教	12.7	14.2	25.1	27.7	11.8	7.5	1.1	4,788	3.5	0.30	2.2	3.6	4.9	3.9	3.8	3.4	3.4	-	-0.1	-0.4	0.1	-	-0.4	
性別	9.5	13.9	26.3	29.1	15.2	4.6	1.4	27,502	3.4	0.13	2.2	3.6	4.9	3.9	3.8	3.5	3.4	-	-0.1	-0.3	-0.1	-	-0.5	
男性	17.1	12.0	17.2	30.6	17.5	4.9	0.7	5,054	3.7	0.14	2.5	4.0	5.2	4.0	3.9	3.7	3.7	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3	
女性	9.4	9.6	31.5	29.7	16.9	2.7	0.2	7,113	3.4	0.20	2.4	3.6	4.8	4.1	3.6	3.4	3.4	-	-0.5	-0.2	0.0	-	-0.7	
任期	11.0	14.7	23.1	29.2	15.1	5.2	1.6	25,443	3.5	0.13	2.2	3.7	5.0	3.8	3.9	3.6	3.5	-	0.1	-0.3	-0.1	-	-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」→4ポイント、「5」→6ポイント、「6」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q309. (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	2024	差	
1	1	5	4 多様化が必要なのかはわからないが、多様化している(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	2	3	1 プロジェクトの評価は多様化しているように思う。(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)
3	2	3	1 当初想定されていなかった成果,経済・社会的効果等を問われることが多くなった(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
4	3	4	1 女性や若手の審査員が入ることが増え,少しずつ良くなっている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1 工夫がなされてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
6	2	3	1 当該分野(核融合科学)においてムーンショット型の研究開発事業が開始された(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	3	4	1 ある程度は,改善されているように見受けられる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	3	1 研究資金の性格によるので,なんとも言えないところがあると思いますが,視点の多様化を伴うグラントは増えているのでは,と思います。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
9	1	1	0 表面的なものしか見えていない意見が多く,形骸化しているように感じる.長期的・本質的・多面的な評価が必要。(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)
10	1	1	0 AMEDなど出口に偏りがある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	2	2	0 学際的な研究の評価スキルは低い。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	3	3	0 研究プロジェクト評価の視点の多様化は進んでいるかもしれませんが,根本は研究プロジェクトそのものの多様化と思われます。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
13	1	1	0 評価の前にやらせることが重要.日本は全てのお金がこの自由にやらせる環境にない.やってみて初めての評価.評価ばかりしているから,台湾や中国においていかれている.まずはやってみなはれと言って欲しい。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
14	4	4	0 学際的な研究や分野横断での研究者交流が奨励されていることから,多様化は進展していると判断する。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
15	1	1	0 評価の視点の多様性以前に, JST,AMED,NEDOの研究評価人材が貧弱である事は周知のことではないでしょうか。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
16	3	3	0 ムーンショット等は一極集中のために本来の挑戦的取り組みを支えているとは言い難い。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
17	3	2	-1 長期間必要となる挑戦的な取組を評価する仕組みが必要と感じる(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
18	2	1	-1 負担が増えただけのように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
19	4	3	-1 例えばムーンショット型研究開発事業は2050年を見据えた破壊的イノベーションにつながる研究活動プロジェクトを推進するのが目的のはずであるが,ステージゲートを設けるなど数年で成果が出ないと打ち切るなど,PDとアドバイザーボードの目利き力の無さが甚だしい。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	1	-1 専門外の方からの意見で気づきをもらうこともあるが,評価者の多様性を求めた結果,専門外のアドバイザーのコメント対応に追われて評価が右往左往するケースもある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
21	2	1	-1 感染症分野だが,コロナ禍後,国際的にかなり出遅れたと感じる.新しい政策は研究分野には注がれていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
22	3	2	-1 研究プロジェクト評価の際,分野が多様化されていることもあり,詳細を把握している評価者がいない場合がある(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
23	2	1	-1 一昨年度からのDXに関連した予算措置や取り組みは,本当に適切であったのか(定員割れや採用人材の傾向など)振り返り評価が必要であると思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	3	2	-1 未だに論文偏重になっていると考えられる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
25	3	2	-1 評価者の視点,経験によるところが大きい。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
26	3	2	-1 当初想定していなかった方向に研究が進んだ場合に支援されなくなる可能性をアドバイザーより示唆されたことがある(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
27	2	1	-1 分野内と国内で閉じている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	3	2	-1 挑戦的研究について,論文や成果よりも,研究への取り組みより重視した評価を行うべき。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	2	1	-1 事後報告書の記載内容の簡略化は,非常に研究者にとっては良いことで,続けていくべきだと考えるが,それに伴い,評価しづらくなっていると感じている。(国研等マネジメント層,その他,男性)
30	2	1	-1 同じテーマで競わせないと呉越同舟的なコミュニティー内でなあなあになっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
31	3	2	-1 目利きが減っている感がある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
32	2	1	-1 評価の視点の多様性を実感するより,むしろ類似した評価になっているような印象があり,驚きがない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
33	4	3	-1 まだImpact Factorに依存しており十分でないと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
34	5	4	-1 自然科学系や産学連携の研究プロジェクトの評価は,大綱的指針や各府省の評価ガイドラインに基づいて,当初想定されていなかった成果,経済・社会的効果等を含めて適切に十分に評価されていると考えるが,「視点の多様化」という観点では,人文学・社会科学系の研究評価については議論の途上であると思う。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)

35 3 2 -1 視点の多様化についてはむしろ固定化しているように思う,(俯瞰的な視点を持つ者,その他,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 科研費に大区分が導入されてから、基礎研究や真に新しい概念の研究がほとんど通らなくなった。猫も杓子もペロブスカイトやiPSをやっているようでは先がしぼむだけである。審査の仕組みを抜本的に変える必要がある。まずは文系と理系を根本から切り離し、理系も基礎と応用の審査体系を切り分けるべき。(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)
1. 基礎科学の中でも異分野融合必須になった結果として、真に純粋な基礎科学では本当にお金が取れなくなっている。この結果日本の強みがどんどん薄れてしまい、国際的な強みもイノベーションも生み出しにくくなっている。2. 若手偏重が強まり、中堅以上にお金が回らない結果、研究者人口が一番多い45歳以上が疲弊し、小粒の研究しかできなくなった。この結果、研究力が下がっているように感じる。申請書作成にかかる時間と労力が長すぎる。これでは研究時間が確保出来ず成果が出る訳がない。3. 若手研究者に金を出す割に若手研究者への倫理教育が行き届いていないので、大型予算を取るスーパースターの不祥事が増えている。少なくとも国は大型予算を出す若手の人間性にも配慮し、さらにはその教育・育成にも責任を持つべき。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 3 ムーンショットをはじめとした大型研究予算が一部の研究者チームに集中しているように感じる(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 4 研究費の柔軟な使用をもっと認めていただき、事務手続きの簡略化をもっと進めていただきたい。事務にとられる時間が多すぎる。また、研究費の額が中途半端で、せっかくいい研究のアイデア・リソースがあっても、それを実行に移せるマンパワーが足りない。優秀なボスドクを確保するためには、ひとり当たり年間で最低でも500万円は必要で、基盤Aクラスであっても、ひとり雇ってしまうと、他に研究費が使えなくなる。おそらく、人件費に8割程度を割くような申請書では、そもそも採択されないのではないかと危惧する。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 5 会計監査がシビアになってきたためか、ファンディングエージェンシーによる資金管理が以前よりずっと杓子定規になってきたように感じる。研究計画変更が容易ではない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 6 全ての研究者が平等に応募できる「科研費」を一番充実させるべき。金額を増やせば、より良い独創的な研究がのびるのは明らか。もう、これ以上、JSTのように、いろんな研究費のスタイルを作るのはやめてほしい。研究をせずに、一年中、申請書を書いている人もいる。審査する側の時間も取られて無駄としか言えない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 7 問3-03「国際的に突出した成果」の評価が、インパクトファクターや引用数に偏っているのは課題であると思う。定量的に評価できないが、意義のある成果は生み出されており、それを評価する機運を高めなければ、研究の裾野が狭まる懸念がある。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 8 途上国と言われる国々でも、日本とは比べ物にならないぐらい充実した研究支援があります。日本はもはや先進国ではないと自覚しないといけません。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 9 ・日本全体での論文数の低迷のためか、頻繁な報告書作成や論文数増加の要求が強く、研究者は十分な挑戦的な研究を忌避し、比較的簡単に成果が上がりそうなところに手をだす傾向があるように思われる。・研究所ではない大学などでは、繰り返される教育改革や入試改革に加えてシラバスの充実や入試の多様化など、「こうあるべきだ」という声を取り入れられてきた結果、特にベテランの教員は教育や入試業務に追われ、研究者として活躍できる期間が短くなっているように思われる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,性別未回答)
- 10 科学研究予算の中で選択・集中型の予算配分の割合を減らし、基盤経費の割合を拡充するべきだと考えます。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 11 若手の支援は良くなっているようだが、その上世代は依然厳しい状況。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 12 科研費が9月申請で4月開始だと、申請から時間がかなりすぎている。不採択時に研究ができない期間が長くなりすぎる。基盤Cは年二回公募、審査の簡略化、研究費を最大500万円から最大1000万円までに変更が必要と思われる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 13 特に海外製品は毎年値上げされるが研究予算は変わらないので、海外製品の購入が年々難しくなっている。(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,男性)
- 14 最近の物価高・円安のせいで、研究費の不足を感じている。また、1つの論文を書くとき、それに付随する日本語の文章(総説・記事など)を3-4報書かねばならないと感じた。今の時代、インターネットでどんな文献でも検索し翻訳して読むことができる中、同様の内容で何個もアウトプットしなければならないのは、とても効率が悪く時代錯誤的だと感じる。(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)
- 15 自身の研究分野に関連したムーンショット課題の公募が今年度行われた。当該ムーンショット課題のプログラムディレクターはある研究所の所長である。当該研究所とは共同研究を行っており、プログラムディレクターの決定(公表)前から、当該研究所で実施されるムーンショット関連の説明会に参加していた。その説明会における所長の説明や、プログラムディレクター決定後に研究分野に対して広く行われた説明会での所長の説明を聞いていたが、当該研究所からの応募を優遇するようには聞こえない発言がいくつかあり、審査に透明性があるようには思えなかった。現時点ではどの応募課題が採択されるかは分かっていないが、少なくとも審査の段階で本研究分野の研究者間で多少の分断が生じている。(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 組織の枠を超えた研究設備の活用・研究活動ができる支援があるとより活性化されるように思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

- 17 ・研究費獲得のためには、わかりやすい申請書を作成する能力が必要です。申請書を書くときはマニュアル本をみながら、審査員に一目で研究を理解してもらえるように見栄えを工夫します。申請書作成も研究能力のひとつといってしまうかもしれませんが、申請書の見栄えが悪いために真に挑戦的な研究を見落としてしまっているかもしれない、と審査員の立場から思うこともあります。・省庁の公募型の研究費に応募しました。予算を品目を挙げて詳細に作成する必要がありました。表計算ソフトで予算を計算し、それを申請書に転記しましたが大変時間を取られました。幸い事務補助の方に確認をおねがいできたのですが、注意していても誤記がみつかりました。研究者だけの申請書作成は困難だと感じました。(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)
- 18 研究費の取得実績が人事選考に影響しすぎている研究組織があると聞く。行きすぎた業績評価は、研究費の審査員に選考を任せるといふようなもので研究組織の矜持も何もない。組織にとっての間接経費収入と研究遂行のための経費が保証されていないことにも一因があると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 19 選択と集中の結果、基盤研究が崩壊しつつあるように感じる。AMEDのようなトップダウン型の研究費については、採択された課題の申請者と評価委員との関係が不明瞭に感じる点が多く、公平な審査が行われているのか疑問を感じる。その結果、一部の研究者に研究費が集中している。公募によっては応募数が著しく少ないものもある。科学行政の中心におられる方々は、サイエンスやイノベーションに関する知見を有しているのか、非常に疑問を感じている。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 20 挑戦的な研究の支援配分が削減され、若手研究費に重点が置かれて数年が経過した。しかし若手研究者の結果は十分ではない。挑戦的な研究の支援配分を増大させ、その研究計画に若手研究者を組み込むように取り決めた戦略の方が、イノベーションのつながる研究が実行できるように感じている。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 21 多様化の必要性もわかるけど、基礎がおざなりになっている。基礎研究がないとどういふ分野も発展はないので、大事。(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)
- 22 科研費等の採択率の低さは酷い。本当にびびりな研究提案だけに予算措置をしては、分野全体では研究の幅、深みが出てこない。4割くらいを目指して欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 23 科研費を使用したプロジェクトはその成否によって、その後の応募資格を変えた方が良いでしょう。それにより、応募にかかる時間と労力を削減できます。(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)
- 24 ずっと著書論文がないのに、研究費を獲得し続ける体制はおかしいと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 25 若手、中堅ともに自由に使える研究費が少なく、国際的に最先端をゆく可能性がある萌芽的な研究のための事前検討が十分にできない。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 26 昨今では競争的資金がないと研究ができないが、競争的資金は具体的な出口や成果が求められ、短期スパンでできそうな研究テーマしか選ばれない傾向があると思われる。革新的な研究やイノベーションは出口や短期スパンでの成果とは遠いところから生まれていることは、ノーベル賞級の受賞研究から見ても明白である。競争的資金よりも基盤的研究を厚くすべきである。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 27 特定分野における研究費の選択と集中は必要と思います。しかし基礎研究の裾野を広げ、ゼロを1にする研究を実施するには、科研費を大幅増額することが必要と思います。物価高、人件費高騰に科研費予算額がおいついていません。かつて200万円で購入してきた装置が4-500万円です。また学生は人件費0円の研究奴隷ではありませんので、修学時間内での適切な研究時間を確保したら帰宅します(勤労学生もいるのでバイト禁止とは言えません)。なので実質的に研究を進めるために教員も必死で研究を進めようとしては、深夜まで研究室に残り、週末出勤してミイラのごとく仕事する教員一同の姿をみて、学生がブラックと言いつつ「博士進学はしません」と判断します。研究補佐員雇用は確実な研究進捗の大きな助けになりますが人件費を折り返そうとすると、今の科研費枠ではとても足りません。物価や人件費は高騰しているのに、大学の運営交付金は目減りする一方なのに、施設インフラ劣化への修理補修で予算が必要となり、本当にジリ貧です。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 28 JSTなどは研究資金の過度な集中が生じていると感じることが多々ある。実験や高価な機材を必要としない分野によっては大型予算を付けることはあまり意味がないように感じており、それならばより多くの研究チームに配分した方が全体的な成果の向上にはつながるのではないと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 29 公的資金は、選択と集中が過ぎている。本当に、それだけの額を集中すべきなのか、というような課題が採択されている例が多い。枠組みを作ってしまったので、そこに無理やり入れているような印象を受ける。もう少し多くの研究者に研究費がいきわたるになれば、新しい発想の研究が出てくる可能性があるように思う。(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)
- 30 研究費の格差が大きくなっており、一部には使いきれないほど潤沢な研究費があるが、ほとんどの研究者は研究費が足りず、少ない研究費をやりくりしながら、すぐに論文化できる小さな研究課題を立てるしかない状況である。一方で、潤沢な研究費を配分されても研究不正により不正確な研究成果が公開されることも少なくない。日本のサイエンスは危機的状況である。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 31 大学は「教員削減」と「学生の多様化への配慮」という相反する状況が続いており、腰を据えて研究に取り組む時間は皆無である。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 32 特に海外製品の物価高が進行しているにもかかわらず、科研費の補助額は増えないため、必然的に研究規模が縮小される。科研費を得るにあたり、研究業績(特に原著論文)の有無を評価しない傾向が強くなっており、良い原著論文が出て継続した研究が続けられない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 33 産学連携につながる研究が重視され、大学ならではの基礎研究が軽視される傾向が強くなっていると感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 34 とにかく面倒臭い。このような雑務ばかりで、研究時間が失われるのが恐怖でしかないです。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

- 35 研究活動そのものに割ける時間やエネルギーが十分とはいえない。競争的資金の評価者や運営者(PS,POなど)については、より厳しい評価が行われるべきである。(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)
- 36 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)への研究課題や研究グループの採択が、やはりどうしても高IF論文での評価に偏っているように思います。高IF論文が明確な判断基準として有効であることは否定しませんが、高IF論文を持たなくても、独創的で優れた研究課題が存在します。そのような課題にも大規模予算を分配する機会を与えると将来性があるように思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 37 疫学研究や臨床研究への資金配分が少ないと思われる。(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)
- 38 国立大学法人化以降運営費交付金が減ったためだと思われるが、基礎研究よりも大学のために稼ぐことが大事になっている。研究費面からも、研究時間の点からも、基礎研究力が低下する状況を引き起こしているのでは？(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)
- 39 ・大学として運営費・研究費が足りない、国として交付金を増加させる余裕がないのであれば、確実に収入が増加する学費へ転換する議論は当然と感じる。一方で、増加した学費を支払っても良いと感じてもらえるような、教育・研究を実施・提供する責務を感じている。社会風土が異なるので、欧米のような大学を目指してもうまくいかないのではと感じている。・どのような指標で評価するかは難しいかもしれないが、多くの研究費を獲得して成果があまりあがらない研究者より、少ない研究費でも効率よく研究成果を発表する研究者も評価されるべきであるように感じる。効率的な研究者の予算を拡充することで、相乗効果が産まれることもあるのではないかと。・現状のアカデミアを最も近くで見ているのは学生であり、大学院への入学・在学中の補助を拡充したとしても、雑務に追われ、やりたい研究ができず、将来の疲弊した現実を見ていることが進学率が上がらない問題ではないかとも思う。おそらく研究費が潤沢な大学ほど、博士課程への進学率が高いと考えるが、そこにはアカデミア研究者・職員の幸福度も関連するのではと感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 40 全てのものが以前に比べ値上がりしているにもかかわらず、科研費などの増額がされていない。額が少ない研究費だけでは1年間研究ができない。競争的資金だけでなく十分な運営費が挑戦的な研究に取り組むためには必要ではないか。大型研究費は一部に集中しており、多様な研究課題への資金配分がなされてるとは思えない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 41 よい質問がおおいが、とにかく時間がかかる。(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)
- 42 科研費(基盤研究)の金額上限を引き上げた方がよい。(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)
- 43 政府系の公募型研究費は、研究よりも事業としての側面が強い場合があり、非常に細かい計画が求められるため、予算が使いにくいだけでなく、新しい発想の研究につながりにくいと感じる。また、会計監査での指摘が常識の範囲を超えて細かいと感じることがある。(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)
- 44 新型コロナ前までは基盤Bに採択すれば何とか3年間は研究することができたが、最近のインフレにより物価が高騰し、基盤Bでは全く研究費が足りない状況になった。科研費を3〜4割増加させる必要がある。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 45 ゴール設定が難しいと感じました(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 46 問3-09の質問(研究プロジェクト評価の視点の多様化)は、いささか漠然としていて、捉え方が難しいと感じました。これは、社会の問題というよりも、研究成果のアピール方法を多様化させ、さまざまな層からの評価を受けられるようにするという、研究者自身の努力の問題のようにも思います。その意味では、SNSの普及によって多様化は進んでいるといえます。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 47 研究者は事務や管理業務に時間を取られ、技術スタッフなど支援スタッフも減らされる一方である上に、技術の伝承も行われにくい人事体制(人の入れ替わりが激しい)になっている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 48 研究の推進には研究費の獲得が欠かせない。多様な研究を伸ばすためには、研究者のニーズに応じた研究費制度が必要であり、海外の研究者による評価や、企業研究者、一般人による評価など、検討する必要がある。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 49 トップダウン型の公募型研究費が増えて自由な研究ができる予算が減っているように感じる。ボトムアップ型の研究予算の増備あるいは運営費交付金の増額を強く求める。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 50 重要分野への選択と集中と称して、注目分野への研究資源の偏りが大きい。注目を集め競争が激化したところに2番煎じで参入しても厳しいが研究費が偏るためそうせざるを得ない面がある。だれがみてもわかるような見通し(研究成果)になってから資源を投入してもインベーションにはならないと考える。広く浅く最低限のレベルの研究費を確保し、多様性の確保が重要。(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)
- 51 基礎研究など「成果が見えにくいもの」に対しての評価がされず、研究費を得にくい状況が続いている。目的のある研究費ではなく、基本的な研究活動を支える研究費の支給を望んでいるが「選択と集中」がそれを阻んでいる。(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)
- 52 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と思うが、一部の研究者に偏っているように感じるので、国立大学等の運営交付金を増やして、全体の底上げも必要ではないかと感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 53 文科省の学術変革領域研究は、学術を変革させることによってインベーションに繋がるような研究を産み出したいという国の考えに基づいていると考える。しかしながら、そもそも新しい学術領域とは、元々ある学問の上に、新しい知見を積み重ねていくことによって生まれてくるものである。現在の国の学術に対する政策は、まさに資本主義の考えに則っており、例えば新しいバージョンのスマートフォンが作られれば、直ぐに市場で売れ、経済効果上がる、というような安易な感覚で考案されているように思える。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

- 54 過去と比較して、研究費が減少する中で、特に地方大学等での研究基盤が弱体化することが危惧される。長い時間かけて構築してきた研究基盤が破綻すると、これを再構築することは至難の業である。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 55 科研費の一部が基金化されたことは効率的な予算執行につながっており、基金化の範囲をすべての研究費に広げてほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 56 実験系への研究支援は十分であるが、フィールド研究を対象とした公募・支援は非常に少ない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 57 様々な公的研究資金がありますが、たいてい決まった機関へと委託されていると思われまます。ですので、常に研究を受託する研究者は固定され、ある一定の機関(有名校やその学会の有名な人へ集中的)に配分していると思います。その結果、ある一定のグループに業績が集中し、かつ、要職も集中するという結果になっていると思います。多くの地方やそうでない私立大学で地道に教育研究している方たちに届いていないと思われまます。(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)
- 58 大学の若手研究者への待遇が悪いので結局大学に残る人はむしろ社会では使えない人たちが残ってってしまう気がします。今後の日本の研究の発展は希望が薄いように思います。(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)
- 59 若手の支援は多いが、氷河期世代(若手を指導する45~55歳ぐらい)の支援が薄すぎる。(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)
- 60 研究活動に関しては、日々自由度が失われている感じが強い。何かアイデアがあっても、それを実験レベルに移すまでは様々な書類の作成と許認可が必要な場合が多い。それに忙殺されて、時間もかかり、許可された際には情熱が薄らいでいる場合もある。研究費に関しても、国としては小額を広く長く分配することが必要と思う。その上での各研究者の成果に基づく更なる研究費の獲得への動きが生まれると思う。国は研究者の芽生えの時期をしっかりサポートすべきだと思うし、新たな成果は、当初はとてつもなくつまらないところから生まれると思うので、百のつまらない研究課題のサポートからひとつの重要な成果が生まれればよいくらいの考えで進めてほしい。(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)
- 61 当たり前のように申請金額から減額されるのはおかしなことだ。期間や使用方法の柔軟性は出てきたように思うが、まだまだ使用方法の柔軟性は必要である。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 62 現在、試薬をはじめいろんなものが値上げしているのにも関わらず、研究費はそのままの金額となっている。コロナ禍ではいろんな制約があり、研究が進められず、悪い意味で研究費がぎりぎり足りていた。今では制限がない状態ではあるが、試薬論文掲載料・出張旅費の値上げにより、資金が足りなさ過ぎて研究の遂行が困難状況となっている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 63 新たな課題の探索や挑戦的な研究を行うための環境整備には、財源の確保だけでなく、適切な評価システムの構築が不可欠です。新しい研究成果の意義を理解し、適切に評価できる仕組みが十分に整っていないと感じています。その背景には、日本の研究コミュニティが十分な規模を持たず、多様性に欠ける状況が一因であると考えられます。また、大規模な研究経費の支援がある一方で、その資金を維持するために目立つ成果を優先する傾向があり、出張や外部との活動が増えることで、長期的かつ深い研究に集中しにくい状況もよく見られます。(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)
- 64 国際共同研究の推進には納得はしていない。まず自らある程度の成果を示すことが第一であろう。(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)
- 65 評価の視点を多様にするためには、シニアの男性からの意見ではなく幅広い世代の男女からの意見を取り入れるべきである。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 66 一部の国プロジェクトはほぼ毎回同じメンバーが採択されており、柔軟性に欠けた付度による配分ではないかと感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 67 大型予算の採択プロセスにおいて審査が長く実質の研究期間が不十分になるケースがある。頻繁なステージゲート審査は研究を阻害している面も見受けられる。科研費は物価の上昇に対応して全体的に増額すべき(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 68 正直、我が国の「選択と集中」の方針は有効であったとは言い難い。バランスの問題ではあるが、広く・薄くのばらまき型を再検討しても良い気がする。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 69 関係ないかもしれないが、多くの大学で入試業務に多大な労力を要している。年内入試が増えていることも踏まえ、個別の大学での入試は実施しないで、すべての大学が大学入学共通テストのような一斉テストの結果のみで合否を判定できるようにすれば、すべての大学で入試業務が削減され、研究活動にあてる時間が増えると思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 70 科研費は幅広い分野の研究支援において、重要な役割を果たしていることを高く評価したい。一方で、研究の全体的レベルが上がってくると、それも狭き門になってしまうので、もう少し採択率を上げて広い支援をしてもらえたらと思う。(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)
- 71 競争的資金の獲得状況を見ていると、新規的なアイデアよりも、従来のアイデアに基づいて確実に成果が現れる内容が評価されている気がする。これに付随して、グレーゾーンの中で、他者のアイデアを洗練させた内容を申請することで資金を獲得している研究者が若手から中堅の研究者に見られる。また、若手個人の力量ではなく、所属している研究室の力量に応じて資金が配分されている背景も見受けられる。当然、単純に切り分けられる問題ではないが、今後、日本でイノベーションが起こることはないように思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 72 現状では、基盤的経費が不十分であるため、競争的資金獲得のための申請書や報告書の作成、監査の対応等に膨大な労力を費やす必要があり、研究が阻害されている。多数の競争的資金制度を乱立するよりも、一つの制度の採択率を高める方が効果的であると感ずる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 73 特に中堅の大学教員は、大学運営に係る業務負担が多く研究時間が確保できない。研究成果創出の機会を奪っていると感じる。(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)
- 74 研究資金を獲得するにはある程度の予備的研究が不可欠であり、研究資金を獲得してから研究環境を整備し研究を開始するというスタイルでは資金の獲得が難しいように感じている。前パートにも記述したが、最新鋭の装置を保有する国の研究機関が成果を出しそれに基づき次の研究資金獲得に繋がる、という良い流れに乗れない大学では負のループに陥っているように思う。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 75 AMED採択者は一定の機関に偏っている。また、AMEDの運営側も研究のゴールにどの程度の資金が最終的に必要となるか知らないように感じている。目標に向かって研究を継続することが非常に難しい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 76 幅広い研究分野への支援が必要に思う。期間内での成果を求めるあまり、支援が一部の研究分野と研究者に偏りすぎている。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 77 政府の公募型研究費が柔軟に使用可能と国がしてくださったとしても、所属先がそれに追いついていない場合、膠着した状態で研究をせざるを得ないことが多々あります。国のどこに相談してよいのか窓口を研究者にしらせていただけると良いと思います。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 78 看護における研究の課題は、研究指導できるほど主任研究者として実績をつんでこなかった方が准教授・教授となり、なぜか研究指導ができる万能感を感じていることだと思います。お金等は十分な環境をご用意していただいています。学内の研究倫理を牛耳れば、実直に研究をやってきた教員をいびれるので、どうしようもありません。「人物評価」で、気に入らない教員の悪評を振りまくことにも余念がなく、老害でしかありません。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 79 科研費を含め全てのグラントの規模が海外と比較して小さく海外の研究には太刀打ちできない。大昔に買った機械を直しながら研究をしているが、アメリカの製品のため、そんな古い機械はもう修理できませんといわれる悲惨な状況である。科学技術立国ってどこの国のことって感じです。目新しいかっこいい研究テーマでなければ研究をできないほど貧しい国になったのだなと大変悲しく思っています。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 80 メンタルヘルス不調の教職員の増加、子育て中の教職員への配慮・支援は重要性であるが、人員不足のため、他の職員の業務負担が増し疲弊しており、研究時間の確保にも支障が出ている。加えて、メンタルヘルスに問題を抱えたり、発達障害等のある学生、配慮申請のある学生の割合が年々増えており、学生支援や授業等でも以前よりもかなり時間をかけて対応しなくてはならない現状にある。皆が安心して研究活動に専念するためには研究者の人数や教員・学生をサポートする職員の人数を増やすなど、マンパワーの充実を図ることが必要である。(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)
- 81 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。一方、近年の増税や物価高騰、インボイス制度の導入により研究コストが圧倒的に増大しており、それに応じた研究費の増額を検討していただきたい。肌感覚では、同額の研究費で賄える研究の規模が、20年前に比べて半分程度になっていると感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 82 物価の上昇や円安により試薬の値段が上昇し続けている中、科研費などに採択されたとしてももらえる金額は変わらないため、できる実験が限られてしまっていると感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 83 ここで度々コメントしてきたが、日本の競争的資金の殆どが無駄に使われ、税金がゴミと化している現状は憂慮に値する。提案書のキャッチーな記載や荒唐無稽なGoal設定に対するアプローチの現実性が正しく評価されているとは考えられない。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 84 若手研究者を増やさなければならない事情も十分に理解できるものの、予算配分が若手に偏り過ぎていて実力がついてきた中堅の研究者が能力を發揮できる体制が脆弱である。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 85 限られた予算内でなんとか世界に通用する成果をあげている状況。改善策が必要。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 86 基礎研究をしても社会実装に結びつかないと意味がない。社会実装するためには研究資金が膨大になる。この調査はその視点が欠けていると思う。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 87 AMED等で若手枠の拡充が図られているように見えるが、よくよく内容を確認すると、縛りが大きくおよそ自由な発想のもと挑戦的な内容にチャレンジできるような公募は少ないのが現状だと思われる。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 88 以前にもコメントしたと思いますが、政府主導で決まった研究資金は、その分野に決まった過程が必ずしも明らかではなく、しかも事後評価が十分なされたとはいえない印象が強いです。配分先を決める部署に、きちんと博士号を持った研究者、研究機関の長等を一定の割合で登用して、分野の策定の段階からその評価まで、研究者サイドの関係者を関わらせることが重要だと思います。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 89 政府の研究費マネジメントに関しては、少数の研究者に予算が集中している印象がある。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 90 科研費の基盤SやERATO、内閣府のプロジェクトなどは予算にあわせて人数を選ぶのではなく、本当に日本発の画期的な発見をした研究者だけを選出し、該当者がいない場合は余った予算を科研費基盤B、Cに回せば日本の科学技術力は確実に上がる(1人の研究者に1年1億円の予算をつけるより、50人の研究者に1年200万円を渡した方がよい)。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 91 問3-04について、イノベーションの例をいくつか挙げてほしい、人によってスケール感が異なると感じ、評価ができない。政府主導と思われる超大型の外部資金が走り出しているが、本当に必要などころに適切に配分されていないようであり、建付けからよく検討して頂く必要があると感じている。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 92 研究費の審査において、結局どこかで見たような内容の課題が採択されている。審査する側が、研究者の実績を論文数に依存して審査を実施しているからであろう。ピアレビューではなく、専門の評価者を育てない限り、公募型研究費の審査状況は変わらない。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 93 研究費審査において、「挑戦的な取り組みかどうか」を判断するのが既に「過去には挑戦的だった研究のうち生き残った」現在主流な領域の著名研究者や有識者であるため、「現在において挑戦的な」研究課題を見極めることは難しいという事実を認めないといけな(そして研究者としても、挑戦的で将来花開く研究を見出せたとしたら、それは偶然であり、基本的には何が将来花開くかは予想がつかない、という総意はある)。また、挑戦的研究か非科学研究かを区別する観点で、研究資金審査ではどうしても実績を重視せざるを得ないので、まだ実績の少ない研究者が本当に優れた発見をする可能性のある研究は、競争的資金では支援できず、運営交付金で研究をスタートさせる必要がある。少子高齢化の中、限られた国家予算をやりくりしていかなければならない事情は、一人の国研研究者として理解はできるが、やはり基礎研究の芽を「研究予算がないから」という理由で摘まないためには、競争的資金ばかり拡充・制度変更するのではなく、運営交付金を拡充してほしいという願いはある。または、競争的資金であれば、申請書の体裁が整っていれば金額は小さくても採択率が80%以上などの基盤Dを導入してほしい。高額研究費でも見込みの採択率は30%前後と高いものも多く見えるが、実質研究グループがかぶっていたり(代表者に重複制限はあるが、講座制で同じグループの研究者間や、分担者に関して制限はないので)、出す前にセレクションがかかっている(挑戦的な研究でまだ成果論文が多くないものは絶対に採用されないことが分かっている)ので出さないなど)ので、数値に意味はない。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 94 研究費総額としては十分で、配分が大型研究費に偏りすぎて、審査の労力が多大になりすぎている。大型研究費であると、他の研究者よりも圧倒的に優れて見える必要や、異分野の評価者から高い評価を得る必要、競争に勝つまでの労力が多大になる影響で、ファンタジーや見栄え重視でわかりやすく見える研究の演出が重要となってしまう、研究分野の最先端の研究に集中することが難しくなる。また、大型研究費プロジェクトの管理者が権力をもちすぎて恣意的な運用を行い、ハラスメントの温床にもなっている。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 95 ネームバリューだけで採択を決定しないでほしい(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 96 基礎研究費は不足しているのではと感じています。大学は学生がいるため、労働力確保をあまり考えないのかもしれませんが、公的機関では研究費からスタッフ雇用をしているため、研究費が獲得できないと労働力が不足、結果研究が停滞、という悪循環になりがちです。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 97 採択件数の少ない大型予算を増やすより、基盤研究費を拡充して欲しい(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 98 日本の研究資金制度は根本から見直さないと日本の科学の沈没は止められないと思う。科研費の金額は十分でなく、独立して研究を行うことができる規模ではない。科研費若手/基盤Cで総額3000万/件くらいの規模が必要なのではないか。逆にAMEDなどで出来レースがあるのはすでに研究者間では周知となっており、その条件で数千万円単位の規模の予算がall or nothingで決まることは不公平であろう。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、性別未回答)
- 99 問3-06に関して、例えば、このTEITEN調査に参加しているような研究者には、使途に制限の少ない長期の”ベースインカム研究費”(例えば、10年度で総額500万、直接経費380万)を保障するような配分システムがあってもいいのではないかと。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 100 基礎研究は相変わらず軽視されているように感じる。基礎研究なくしてイノベーションもありえない。常に諸外国に遅れをとるのは、大胆な発想の基礎研究の支援がないからに思う。AIはその典型だし、今更AIに莫大な予算をつぎ込んで遅すぎる。幅広い基礎研究にも予算配分すべきと思う。中堅研究者への安定職の供給の低さはあまりにも酷い。論文数や外部資金獲得数だけで評価されていることも問題。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 101 ○○○○が管轄する○○○○センターが配分する研究予算の質が極めて低い。まず、無意味に冗長な申請様式。いつになっても改善されず、あまつさえ改悪ともとれる記載項目の増加や審査の複雑さ等、煩雑この上ない仕様になっている。また、無意味な会議や報告書類、資料作成も多く、応募する気力が失せるような状態である。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 102 基盤となる研究費が大きく不足している。グラントによって、競争的資金の使い勝手が非常に悪いことがある。具体的には、極めて細かいルールが存在や、多数の書類仕事など、研究者の研究時間を大きく減少させる原因になっている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 103 全世代の研究者の基礎研究の多様性は科研費で担保されていると感じる。一方、物価高であるにもかかわらず、科研費の上限額は変わっておらず、以前よりも研究の規模を縮小せざるを得ない状況にある。先日文科省の方にこのことを訴えたが、財務省との折衝の話がされ、問題は認識されているが、解決に向けた取り組みを検討する余地はないように見えた。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 104 国が設定した研究テーマや予算規模について、そのアウトプットや重要性などを評価して周知する、外部のシンクタンク機関からのレポートなどがあると良いと思いました。社会から見た、日本の研究テーマの重要性やニーズ、優先度、欠点を研究者自身が理解して進められる環境を整えることが、研究者の質向上に重要と思いました。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 105 問3-05に関して、特にAMEDに配分される大型研究費が多いのにも関わらず、AMEDの研究費の審査において「公平さ・透明性」が、欠如しているように感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 106 基盤経費、公募研究費にかかわらず、根本的に研究費が足りない。米国、中国どころかいわゆる先進国とは競争ができないほど研究費に関しての環境は悪い。現状では若手も研究者にはならないと思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 107 幾つかの国際誌のEditorをしているが我が国の研究力、特に基礎的な研究力の相対的低下は著しいものがある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)

- 多様性の確保と、若手が落ち着いて研究する時間の確保のために、JST創発は恒久化した方が良いと思う。ただし評価に関わる中堅以上の研究時間を削りすぎないように留意する必要がある。大学教員が研究以外のことで忙しすぎる(研究に集中できない)上に、予算獲得のために厳しい競争を続けている実態が学生に知れ渡っており、アカデミアを希望する学生が減る一方である。それどころか、ここ10年くらいでアカデミアに入ることを勧める教員も激減してしまった。大学で教授まで昇進できなくても、助教や准教授の途中からURAとしてサポートする側に回るなど、アカデミアにおけるキャリアパスの安定化に向けて整備してはどうか。全国の大学でURA人材とURAポストを十分に確保して、人材を循環させると良いかもしれない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 108
- 109 激しすぎる研究費獲得競争に現場は疲弊しています。AMEDやJSTなどトップダウン型の大型研究費の審査の多くは不明瞭で偏りがある印象です。採択後も報告書に追われ疲弊しています。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 110 ファンディングエージェントの人々、評価する先生の選択方法を変えることが重要。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 111 今後の研究は多様性が重要であり、それらを推進する取り組みがもっと増えてもよいと思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 112 インフレでみんな困ってます。研究費総額や個々の研究費の額は世の経済状況を踏まえて変えていかないといけないと思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 113 社会課題解決型の研究開発の成果が実際に社会の中で機能するようになるためにはおよそ5年から10年程度期間が必要となること取り組みに対する評価からわかってきた。この観点から、現在の公募型の研究開発プログラムで設定されている研究開発期間は、不十分である。研究開発プロジェクトの中間評価では、うまくいっているという報告以外の発表をすると、専門家ではない評価者が研究開発計画に対して介入してくることから、適切なプロジェクト運営が困難となり、コミュニケーションコスト、マネジメントコストだけが上昇する。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 114 申請疲れと成果の評価方法の保守的な側面、単年度会計など、研究の阻害要因は多いと思います。金額の大小とか使途という話じゃない気がします。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 115 問3-1の「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」が大学運営費交付金の減少の副作用として継続的に悪くなっていると感じます。イノベーション以前の我が国の科学の源流が枯れ始めているのではないのでしょうか。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 116 研究室を主宰しても運営は非常に難しいと感じます。また、基礎研究への投資や女性研究者への投資が不十分であると感じます。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 117 研究費について、性別、年齢などのサポートが充実し、定年前後の大型予算を持った先生が継続的に研究を進められている一方で、学内用務が忙しい、中堅の研究者へのサポートが相対的に減っているように思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 118 基礎研究の多様性という観点について、私の研究分野では、ある特定のタンパク質に関する日本人研究者による研究は世界でもトップクラスであると確信しています。しかし、それゆえそのタンパク質に関する研究課題には科研費がつきやすく、それ以外についてはどれだけ良い成果を出しても予算がつきにくいように思っています。創発やさきがけ等の大型研究費においてはその傾向は全く見えないのですが、同じ分野の研究者が査読をする科研費ではそのようなバイアスがかり始めるとと止めが効かなくなり、基礎研究の多様性が喪失することを危惧しています。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 119 物価が上がるのに、科研費の額が上がっておらず、実質的に目減りしています。運営費交付金由来の自由なお金が減っていて競争的資金で研究しなければならないのに科研費の倍率が高すぎます。大学院学生を研究室で研究を通して教育を行うためのお金を競争的資金で賄わなければいけないのは、間違っています。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 120 最近、ムーンショット型研究開発事業のPI人件費について、課題推進者への支払いが認められなくなった。また、予算の人件費への支払いは、50%しぼりなどがあり、どうもファンディングエージェンシーや官僚の方は、人にお金を支払うことを嫌う傾向にあるように思えてならない。はっきりいって、プロジェクトの成否は、人が全てである。優秀な人を集め、アクティビティ高く研究開発してもらわねば、プロジェクトは絶対に成功しない。それなのに、ファンディングエージェンシーは、上記のような意味不明な決まりを作る。安い給料で、優秀な人が来るわけがない。大学の授業や校務は悪平等で分配されるのだから、責任の重いビッグプロジェクトを推進する研究者には、それなりのインセンティブがなければやる気もでないだろう。研究力アップには、人にお金を投資することをもっと進めるべきだ。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 121 JSPS・JST・AMED・NEDO等の競争的資金は十分だと思いますが、大学から付与される自由に使用可能な研究費が少なすぎて、研究の多様性などが低くなっていると感じます。競争的資金中心になるため、研究費を得やすい研究ばかりになり、自由な発想の研究が少なくな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)
- 122 諸外国と比べると日本はまだ比較的基礎科学に多くのお金をつぎ込んでいると思う。しかしながら、金額が非常に少額であり、物価の高騰により資金は目減りしているのは明らかである。それを補う形で政府系の大型予算があるが、これはターゲットがすでに決まっており、予算獲得には基礎研究というより応用研究でインパクトを出すことが求められているように思う。JSPSなどの科研費を増額することが日本の科学の復興には必要と感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 123 いまだに、昭和の時代の体制を好む学内での運営や事務方がそれを拒み続けている現状は残ったままに感じる時があります。進捗管理は必要ですが、多すぎると本来の研究活動への障壁になってしまう可能性があります。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 124 応用研究へ研究支援が大きくシフトしている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 125 政府の公募型研究費のビジョン設計が十分では無く、短期的な目標設定に大きく影響を受けている。そのため、政府の予算確保が不安定であり計画的な申請ができにくい。結果、申請にかかるエフォートが無駄になることが多く、研究環境の悪化を招いている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 126 集中と薄くばらまく施策のバランスをとってほしい、特に後者。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 127 科研費の増額を検討する動きがあるが、1件あたりの研究費を増額するのではなく、採択率を上げるべきだと思う。単なる増額では少数の研究者への集中度がより増すのみで、国全体の学術研究に対する自由な雰囲気の下上げには繋がらないと感じている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 128 講座制から独立性への流れが加速している中で、研究者が研究時間を確保するためには、事務補佐員とPDレベルの研究員確保が必須。また、研究室内に研究ディスカッションができる人が誰もいない環境は、研究レベルの低下、密室状態下での学生との関係の悪化につながる。しかし、雇用可能な費用がほとんどない問題。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 129 自分自身が博士課程の学生を受け入れるようになってきて気付いたが、JSPS特別研究員の採択率が低すぎる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、性別未回答)
- 130 研究費の配分や人材の抜擢に関する審査がお友達の研究者間で行われており、多様性が十分確保されているとは思えない。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 131 予算額が物価高や円安等を反映していない。昨今のオープンアクセス化による論文掲載料の高騰のため、掲載したい雑誌に投稿しようと思うと大型の予算が必要である。海外製の装置や部品が高くてなかなか購入できなくなった。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 132 国際先導は文系は額を減らして採択数を増やした方がよいと思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 133 研究分野によると思うが、私の研究分野においては基盤研究への評価が低い。実践的あるいは時代に応じた研究も必要であるが、それらに対して革新的なアイデアを提供できるような基盤研究こそ不可欠であると考えます。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 134 政府の公募型研究費の利用のしやすさに関し、応募書類の複雑さ、煩雑さに多大な時間を奪われています。また、近年、基盤研究公募が実質的に夏休み中であることから、本来海外等で海外の研究者と共同研究のできる貴重な時間が奪われてしまうケースが多々見られます。科研申請書の簡素化、公募時期について検討をお願いできればと思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 135 任期付き教員のポストを少なくし、常勤職の教員を増やさなければ、経済的にも心的にも安定して研究を続けることはできないと思う。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 136 近年、科研費にせよ、多くの外部資金にて「若手研究者」の参画が条件になっている。しかし、そもそも若手研究者自体が減少しており、申請するための条件さえ満たすことができない。若手の育成は重要であるが、それを外部資金の申請条件にするのはお門違いだと感じている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 137 政府の公募型研究費についてはもっと研究期間の延長をできるようにしてほしい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 138 学生が諸々の問題をおこし、その対応に追われている。また、学生の研究指導をしても、学生は着実に研究に取り組むわけではないので、研究業績につながらない。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 139 ・文系に関しては、理系と比較して多額の研究費を必要としない分野もあり、一定額の基盤的研究費を配分し安定して研究を継続させる手もある。・研究者の負担軽減が考慮され、以前と比較して中間や事後評価の内容や頻度は軽減されていると感じる。しかし、半年に一度サイトビジットがあるようなものもあり、準備に時間を取られて研究推進力に影響を与えていると思われるものは頻度や重さを慎重に検討して頂けると有難い。・研究費についてはfunding agency側のトップダウンによる配分で選択と集中の問題があるのではないかと。調査によると、若手の競争的資金獲得率が35%を超える一方、50代が20%を切っている。研究以外のマネジメント業務で多忙となる→研究が停滞する→研究費がとれないの悪循環を懸念する。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 140 FAの競争的資金は重要だが、対企業向け競争的資金において、研究開発費ではなく、既にいる社員や役員の人件費に充てられるというものはどうかと感じる。プログラムによって業務付加になるにせよ、役員らが競争的資金からプラス給与を貰うのは筋が違うと感じる。産学連携の場合、大学・研究機関側の研究費も減る。競争的資金が、本当に研究開発費に充てられるように制度を整えなければ、人件費(給与)目当ての競争的資金の浪費が続くと危惧している。e-radのエフォート数値入力を廃止して欲しい。課題採択、あるいは変更があるたびに、FA、PD・PO、大学事務、大学研究者、企業などを幾度も幾度も確認などが行われる。多くの課題を抱える大学は事務作業が膨大であり、極めて無駄な労力を割いている。FA側の課題担当も同様だと思われる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 141 若手のイノベーションが増加している点は評価している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 142 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)
- 143 研究活動や支援に制限を設けすぎたり、細分化しすぎると、研究者の現場では研究がしにくくなる。これには米国NIHなどの制度を、実用知識としてしっかりと研究すべきと考える。個人的な感想だが、NIH研究費にくらべると、我が国の研究費制度は種類が多いわりに使い勝手が悪く、それぞれの種類に応じて使い方を覚えていかねばならない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 144 科研費等の自由な研究費の総額が、我が国では足りないと思われる。新規採択率が1/3程度となっているが、要するに不採択の確率が高いため、研究をストップせざるを得ない教員がある程度あり、大学全体の研究力の強化を阻んでいる他、新奇で突飛な研究に手を出しにくい問題もある。国として、大学教員にはある程度の研究が確実に続けられる費用は補償しても良いのではないかと。一部のトップ研究者に巨額の費用を与えるのもよいが、研究者全体を底上げする中から思いもよらない優れた結果が出る可能性にも注目してよいと考えている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 145 基礎研究支援のための経費が絶対的に足りなくなってきた。短期で成果が見える研究への選択・集中が過度に進み、地道な基礎研究(=突出した成果に繋がる)が進めにくくなっている。これまでの基礎研究の成果によるイノベーションは進展すると考えられるが、その後のイノベーションに繋がる現在の基礎研究の展開が薄くなっている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 146 問3-04 イノベーションの捉え方は人によって異なるし、十分の意味も量なのか割合なのか程度なのか不明瞭。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 147 研究費については、重点的に配分することもさることながら、広く配分することも今後の我が国の発展には重要であると考えます。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 148 科研費の総額が今の2倍以上に増額されることを期待します。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 149 科研費については、額はともかく、使用方法等は大変良くなっていると感じる。現行のシステムは、質問にある「安定的」は難しく、常に不安定であるように感じる。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 150 科研費のサイズが長らく変わらず、採択者への配分額はむしろ減少傾向にあるため、物価上昇と円安傾向の中、科研費が実際に支障できる研究の実質は急激に低下しており、必然的に日本の研究・イノベーションの弱体化につながっている。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 151 研究経費、特に消耗品の価格上昇に伴い、科研費は実質的に大きく目減りしており、特に研究成果を海外開催の国際学会で発表する際の費用は5年前の倍になっている。共同研究者の大学院生などの旅費を支援することもままならず、研究者人材育成に支障が生じている。各科研費の上限増額が喫緊の課題と考える。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 152 物価や人件費の上昇に公募型研究費の枠組みや金額が追いついていない点で支援態勢は不十分であると思えます。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 153 公的資金による研究プロジェクトの事後評価については、極力簡便化しつつも、当初設定した目標と得られた成果が明確にわかる形で社会に発信されるべきではないか。中間評価を行う場合、配分資金を増減することも想定した実質的な取り組みにすべきではないか。配分資金を変えないのであれば、評価に係る負担を考慮してできるだけ簡素化したものにするのがよいのではないか。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 154 資金配分機関による研究事業のメニューの見直しによって類似した事業の統廃合が進み、研究者からは選択し易いプログラムに移しつつあると思う。他方、基礎研究に係る研究支援事業は、科研費に依存する点が大きく、飛躍的なイノベーション創出のために各機関でのメニュー再考をお願いしたい。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 155 科研費に加え、JSTやNEDOをはじめ様々なファンディングエージェンシーによる公募事業が行われているが、大学においては科研費同様、個々の研究者の発意に基づいて公募提案がなされている側面がまだまだ強いと認識している。この点、大学トップダウンで研究者に(形式的に)提案を強制することは、キュレーションドリブンなボトムアップを重んじるアカデミアには馴染まないという声も聞かれる。URAによる申請支援体制の構築など、研究者への強制に限らない大学としての戦略的対応は可能と考えられるものの、トップダウンに対する漠然とした疑心暗鬼と相まって議論は深まっていないと認識している。(大学マネジメント層, 教授、部局長等クラス, 男性)
- 156 若手支援は重要である。しかし、現在50代の研究者の多くは若手当時の支援は現在ほど充実しておらず、また、当時は充実していたシニア重視の研究費制度(重点領域など)がなくなったため、研究費獲得機会の谷間になっているように感じているものは多い。現在の日本の研究力低下の一因であると思われる。(大学マネジメント層, 教授、部局長等クラス, 男性)
- 157 AMEDの評価者の質の低下は問題 予算付けの偏り(大学マネジメント層, 教授、部局長等クラス, 男性)
- 158 研究者個人や研究グループによる研究成果を個人やグループに任せるのではなく、イノベーションにつながるためには広く深く国・政治主導でイノベーション可能性の協議決定と大胆な資金投資が必要と考えます。(大学マネジメント層, 教授、部局長等クラス, 男性)
- 159 研究プロジェクトの審査員の選定方法を一度かえてみても良いのではないのでしょうか。これまでと同じ選び方、同じようなテーマでやっても何も変わらない気がします。申請にあたっては、申請する教員目線で分かりやすい説明とシステムを、また、契約書をPDF版でも送っていただくなど大学の事務側にもご配慮いただけると大変ありがたいです。(大学マネジメント層, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
- 160 大きなfunding agencyの一つであるNEDOの資金をもう少し柔軟に活用すれば、基盤的研究の大きな支えになる。企業への助成金的要素が強すぎる。防衛予算を基礎・基盤研究に活用する学術側の柔軟な思考も重要。(国研等マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 161 研究費の総額が少額であること、研究評価が短期的な成果を求めすぎため、適正な評価行われていない印象がある。(国研等マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 162 大型研究費が、研究成果の出やすいものに流れすぎている。研究規模は小型・中型でも、基礎的な研究にもっと振り向けないと国全体として研究能力が弱体化する。(国研等マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 163 研究材料費の上昇、論文掲載料の高騰などにより、科研費の基盤研究BやCでは十分な研究や挑戦的な研究を行うことは難しくなっている。(国研等マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 164 研究者が長期的・基礎的な課題から社会課題まで多様な課題に取り組める競争的資金の枠組みは引き続き必要。近年、研究を効果的に進める上でAIなどの情報技術の役割が質的に変化してきていると感じる。(国研等マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 165 競争的研究資金に関しては現状に大きな問題はないと考える。問題はむしろ基盤経費(つまり運営費交付金)の欠乏である。(国研等マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 166 基礎科学分野において、短期的に進められるような研究かつ予算規模が少な目の研究については科研費などで機動的に進んでいると思われる。一方、10年規模で成果が出る研究や予算規模が多めの研究、特に国際共同研究については、十分な支援が行える仕組みは整備が必要だと思われる。全体として若手研究者が科研費などで機動的に予算を確保できる一方、シニアな研究者はより長期的視点にたち、人材育成を含めた学際的研究費を確保できる枠組みができるとよい。(国研等マネジメント層, 学長等クラス, 男性)

- 167 研究の目標設定は変わらぬまま、資金額が物価に追いつかない現状は問題である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 168 Funding agency がテーマを決めて公募するのは、もうやめないと本当に研究したい研究者をめざす科学者がいなくなる。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 169 とくに人文分野の評価の基準がとてあいまいであり、単純に自然科学と比較参照できるものではないと考える。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 170 競争的資金の様々なプログラムの規模が円安,諸外国のインフレなどと考えると見直しの時期に入っているのではないか。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 171 一つの研究課題終了後すぐに研究評価がおこなわれることが多いが、それでは、当該研究課題の直接的な成果(例:論文や書籍の執筆件数)は評価できても、その成果が学術界や社会などに与えたインパクトを評価することはできない。また、多くの研究課題を実施したうえで、それらの総まとめのかたちで出される大著などの研究成果は、どうしても評価するまでに時間がかかってしまう。このため、研究終了後すぐにおこなわれる評価とは別に、ある程度の時間がたってからおこなわれる評価があってもよいと考える。(国研等マネジメント層,その他,男性)
- 172 そもそも基礎研究がイノベーションにどの程度つながったかを測定する尺度や手法が十分ではないと感じる。加えて貢献度を身近なところで把握できるだけの情報提供・情報公開も不十分である。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 173 欧州などに比べると、オールジャパンとしてのコンソーシアムがやや閉鎖的(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 174 企業サイドは、競争的資金で共同研究をした場合、社会実装を強力かつ長期に求められた経験が過去にある場合がございませぬ。その結果、「自己資金でやって文句言われぬ方がよい」という選択を取っているケースもあるようです。このあたりの方針を明確化しないと、企業とアカデミアの連携は難しいと思います。今時の産学連携の形態を共有してもよいかもしれませんが、企業側は研究者のKPIが必ずしも理解できていない場合もあります。研究者の育成から独り立ち(終身身分の確保)までの標準的なケースを共有して、それに合致した共同研究計画を立てていただくのも大事かと思ひます。医学系とそれ以外では大きく違ひます。また、学会により、助教授から教授に昇格せず転出するケースと昇格して引継ぐケースもあるようです。当然ながら、どの程度の付き合いになるのか違ひが出てくると思ひます。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 175 良いモノを見出せば、企業が売ってくれる、程度の考え方では、良質なイノベーションは生まれませぬ。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 176 大学の研究者、予算が欧米中に比べ大幅に見劣りするので、今のままではじり貧になる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 177 大学の研究が実用化に傾いており、基礎研究への特化ができていく環境になっていると感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 178 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不足していると感じます。個々には優れた技術や、世界をリードしている技術も多くありますが、これら技術を融合させイノベーションに繋げる力が不足していると感じます。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 179 日本の大学と企業との連携が昭和の高度成長期と比較して脆弱化していることを懸念(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 180 「イノベーション」が掛け声に留まっている。日本らしい進化の形があると感じている。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 181 研究の方向性について、時間のかかる研究は敬遠、分野によっては淘汰の傾向があるように感じる。学生も少なくなる中、社会人等活躍できる風土はもっと醸成してもいいのではないかと、それに対する社会の認識も古い(副業等もそう)ように感じており、世界とのギャップは拡大に歯止めがかからないよう感じている。それに伴い研究の幅、多様性もシュリンクしているように感じる。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 182 優秀な研究者が海外に流出している現状を鑑みると、基礎的・基盤研究に対しての十分な投資がされているとは言い難い。(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)
- 183 各種機関で最先端の取り組みがなされていると思われるが、内発的に基礎開発が進んでいるように、外見で実感しない。大学や研究機関のランキングや、文献数、特許、プレス等からの肌感覚では、米国・中国などから徐々に後塵を拝しているように感じてしまう。これが本当の実力なのか、公開力が控えめなのか真はわからないが、大きな軸(ビジョン)の凄みがなく散発的で小粒のような印象がぬぐえない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 184 イノベーションのためには十分に種(研究資金)をまくことが重要である。それが保証されていない中で研究者の意識にのみ頼ることはいいわゆる「やりがい搾取」のようなもので、社会として否定されているブラック企業の行いに近い。基礎的研究費の増大と広汎に配布する戦略を行うことを通してのみ、イノベーションは達成される。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 185 基礎研究と産業におけるイノベーションには違ひがあり、基礎研究と産業が交流・共創することでイノベーションが起こるので、基礎研究をもっと先行させる必要がある。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 186 企業が行う自発的な開発が、日本の研究活動を牽引している状況に思える。本来は大学が主導するべきなのでしょうが……。(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)
- 187 基礎研究はバラエティがあると思ひますが、そこから伸ばす仕組みがないように感じます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)

- 188 基礎研究分野におけるAI活用が進んでおり、活用は大いに進めるべきだが、基礎理論の探求も重要視すべき。AI活用により結果は得られるが、結果への過程が得られないことが多い。したがって理論(結果の過程)の進化も必要である。(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 基礎研究なしで、イノベーションに繋がる研究が生れるとは思えません。されているとは思いますが、基礎研究は広い範囲で、研究は基礎研究を活用した課題解決のための活動とわけて、予算配分などの研究支援をするのがいいと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 190 思うほど進展していないと思われます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 191 基礎研究における内発的動機は、社会ニーズをしっかりと把握し、社会貢献への強い思いから発するべきものである。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 192 まだまだ多様性、突出した成果の創出、イノベーションは不十分と感じる。国主導で改善を促す施策が必要。(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)
- 193 イノベーションを生み出せる環境を作るべきだと思う。特に特許の維持費や出願費を負担するのは負担が大きい。せめて維持費は大学や高専は免除すべきと思う。(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)
- 194 研究に要する資金が十分ではない状況が続いており、改善の見込みも定かではないことから、国民に直接訴える方策を検討すべき(問2-05に同じ)。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 195 計画通りでない展開や、現時点では審査員の合意を集めきれないようなアイデアの中から、今後の新たな展開が生まれるのが研究活動というものである。これを実現する手段を考える必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 196 各研究助成機関の間でのしっかりした連携が余り取れていないように感じる。例えばJSTなどは基礎研究を社会でのニーズに生かす事を重視するが、長期的に得られた研究成果を社会還元繋げる助成機関同士の連携が弱い。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 197 資金配分機関は時代の要請に沿ってある程度適切な仕事をしていると考えるが、研究の多様性を維持できるほどの余裕と資金配分は不十分であると考え。時代の要請(その背景には政府機関に提言を出すコンサルティング機関の意向)に沿うあまり日本の基幹産業を支えるような産業技術とその領域に関連する基礎研究を軽視する傾向があるように考える。例えばバイオテクノロジーやナノテクノロジー、ITなどを重視する一方、金型技術、金属材料、電気技術領域は軽視され、大学もそれに対応するため将来を担う学生が育成されていない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 198 世界的な傾向なのだろうが、日本も御多分に漏れず、研究が標準化されすぎていて、ユニークな研究、創造的な研究が実現しにくくなっているのではないかと。若手研究者がジャーナル論文を競うのは良いことだが、IFなどの指標に振り回されて、自然科学、社会科学、人文科学を問わず、本来求められている、社会的課題解決に結びつくような研究が出にくくなっているような印象を受ける。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 199 資金配分機関が扱うテーマが所謂流行りのバズワードに集中することは避けるべきだと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 200 将来の国益に資する研究は長期的なビジョンを持つものから生まれる。その点で、JSPS以外の資金は近視眼的なものが多い。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 201 国際卓越大学に選抜された数校の活動が計画に沿った成果創出を実現できること、その活動の中で適切な評価システムが機能することを期待する。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 202 異分野の評価を適切に実施する人材や体制がまだまだ少ない。評価者が狭い分野の評価にしか対応できていない傾向がある。それだけ研究費や競争的経費が潤沢でないからかもしれない。また、その先のキャリアが心配で既存の分野に若手が流れて行く傾向にある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 203 審査員のほとんどが日本人男性である時点で、多様性は確保されていない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 204 評価チームに、経営者や現場の実装チームをもっと入れることが重要である。社会の実装では、経営感覚が重要となる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 205 研究プロジェクト評価の視点は定量的観点の依然として継続されており、「研究評価に関するサンフランシスコ宣言」を参考に、定性的評価を加味して多様化を推進すべきだと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 206 ハイリスク&ハイリターン意識を持った研究もある程度確保されているものと判断する。一方で、基礎的でありながらブレークスルーの可能性のあるテーマに関しては、長期間の研究予算確保については、中間評価ではなく、段階的な複数のレビューで10年程度まで延長できるような仕組みも魅力的かもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 207 資金配分機関は様々な努力を重ねているものの、予算面での制約が依然として大きいと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 208 単純に科研費倍増を要請する運動は社会情勢を理解しておらず説得力に欠ける。そうとはいえAMED等の潤沢な研究費が多く産学連携やベンチャーに費やされるのは間違っていると思う。まずは現在の研究費がどう使われているか研究者や国民にもわかりやすく説明すべきではないか。そうしたらほぼ間違いなく広く薄く研究費を配布すべきという意見が多数を占めるだろう。その成果は10年では見えてこないが次世代の育成という観点でメリットは大きく、20年後にプラスとなって返ってくる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

- 209 以前から指摘されているが、日本では基礎研究に回る資金が少なく、応用研究や社会実装を目指した研究にばかり巨額の資金が投じられている印象がある。額としては少なくとも多様な基礎研究への助成があれば良いが、多様性も失われていると考えられる。基礎研究自体に対する資金提供者側の理解が十分ではないと感じられる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 210 研究環境を整えるための予算措置と大規模な予算による研究の啓発は充実してきているが、研究者全般の迫力の低下があるように感じる。爆発的な発想力を持つ人材が活躍できる学会の雰囲気であるとか、学術界自体の研究に対する姿勢と雰囲気を高めることが重要になると思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 211 Funding Agencyは、研究に対し、研究費の取り締まりではなく、支援的であってほしい。また、審査、評価に関しては、Peer reviewの論文審査のように、十分な時間をかけて科学的に行う必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 212 基盤的経費等への財政措置が停滞していることから、日本の全般的な状況は極めて悪化している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 213 パート2の最後でも触れてたが、潜在的な研究者をふくめて、研究実施者の経済的安定及びインセンティブを増加させる視点が、研究政策ではあまり考慮されていないように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 214 資金配分において、重要と考えられる特定の内容、テーマにある程度焦点を当てることは良いと思うが、それが行き過ぎるとかえって我が国全体の力を落とすこともあると考えられる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 215 評価は成果そのもの「評価ごっこ」(自分の意見だけで若手を育てる視点が無い課題そのものの成果だけを言う評価会)にならないで、何回かの評価の過程で研究代表者や分担者をどのように育成していくかも評価する側が評価される仕組みを作たらどうかと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 216 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。特に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、教授、部局長等クラス、男性)
- 217 長年の国立大学法人運営費交付金減、さらに物価と研究経費、人件費増の現状を考えると、本項目について変化を期待することはできない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 218 補正による競争的資金の異様な伸びが、研究環境のバランスを崩し始めている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 219 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りリスクの少ない研究計画や、出口がはっきりしている研究計画を採択する傾向がある。科研費以外のすべてのファンドは、科学技術イノベーション基本計画などに記載された方向で投資しており、柔軟性や独自性に乏しく、その結果、多様性が損なわれている。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)
- 220 研究成果をつなげるイノベーションとは産業のことを意味しますか？ 大企業主体で1事業の利益が1億以下では見向きもされない産業界では、少なくともモノづくりでは無理。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 221 競争的研究費の配分に偏りがある。非常に難しいところではあると感じるが、ファンディングエージェンシーの棲み分けを明確に(といっても、くっきりとするのは無理)し、研究者もそれを理解する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 222 AMEDをもらったことで予算は増えたが、自由には使えないので、事務処理はとも増えた。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 223 戦略的な予算については補正予算などで確保されるが、科学研究費補助金に関して限定的である。「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」部分について、国策として予算を増額する道筋が見えない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 224 実務上難しいと思うが、そしてその状況に過去から変化はないが、研究評価の多様化は難しさを感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 225 いわゆる研究インテグリティ、研究セキュリティに関連する内容(もろもろの安全保障関連含む)も考えると、より研究活動が行いにくくなっている気がします(法律関連への対応にともなう事務作業の煩雑化もあります)。余計なことを心配しなくて済むような資金提供を国にはしてほしいと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 226 「国の研究開発評価に関する大綱的指針」が、2016年から改正されていないためか、研究評価に携わる職員の間でも十分に周知徹底されていない状況が見られるようになってるのが気になる。また、「科学技術(人文科学のみに係るものを除く)」となっていたのが改正されたが、人文学・社会科学の研究に対する評価指針は定められておらず、取組が必要と思う。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 227 伝統的な科研費など草の根からのボトムアップの支援は着実に行われているが、目先のイノベーションへの応用の可能性を求めすぎている面は、長期的な我が国の研究力を伸ばすことにつながらない。また、内閣府やJSTなどのトップダウン的な研究においても、世界の潮流に乗ることに重点が置かれすぎており、世界の潮流を我が国から作り出すためのテーマ設定が少ない。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 228 研究プロジェクト評価の内、人文社会科学については他国に比べて工夫が必要だと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 229 最新動向を十分に把握し、グローバルな観点から革新的なアイデアを公正に評価しうる評価者を育てる必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)

230 「無駄な/時間ばかりかかる評価」が増大している。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)

多様性, 独自性を確保するということは, イノベーションにつながる研究を目指すか否かそのものが研究者個人の考え方の問題で
231 あって, 政策が論ずるべきことではない. イノベーションを目指す研究への支援と特に目指さない研究への支援を区別して考えるべきである. (俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
