

NISTEP REPORT No. 202

科学技術の状況に係る総合的意識調査  
(NISTEP 定点調査 2023)

データ集

2024年5月

文部科学省 科学技術・学術政策研究所  
科学技術予測・政策基盤調査研究センター

## 【調査研究体制】

- 山下 泉 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術予測・政策基盤調査研究センター  
基盤調査研究グループ 主任研究官 [調査設計、調査実施、集計実施、データ集作  
成補助]
- 西川 開 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術予測・政策基盤調査研究センター  
基盤調査研究グループ 研究員(2023年7月まで) [深掘調査一部(「論文のオープンア  
クセス義務化」に関するもの)の設計]
- 村上 昭義 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術予測・政策基盤調査研究センター  
基盤調査研究グループ 主任研究官 [調査実施補助、深掘調査集計実施、自由記述  
確認]
- 伊神 正貫 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術予測・政策基盤調査研究センター  
基盤調査研究グループ グループ長  
[調査設計、調査実施補助、深掘調査集計実施、データ集作成]

## 【Contributors】

- YAMASHITA Izumi Senior Research Fellow, Center for S&T Foresight and Indicators, National  
Institute of Science and Technology Policy, MEXT
- NISHIKAWA Kai Research Fellow, Center for S&T Foresight and Indicators, National  
Institute of Science and Technology Policy, MEXT
- MURAKAMI Akiyoshi Senior Research Fellow, Center for S&T Foresight and Indicators, National  
Institute of Science and Technology Policy, MEXT
- IGAMI Masatsura Director, Center for S&T Foresight and Indicators, National Institute of  
Science and Technology Policy, MEXT

本報告書の引用を行う際には、以下を参考に出典を明記願います。

Please specify reference as the following example when citing this NISTEP REPORT.

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2023)データ集」, *NISTEP REPORT*,  
No. 202, 文部科学省科学技術・学術政策研究所.

DOI: <https://doi.org/10.15108/nr202>

“Data Book for Comprehensive Survey on the State of Science and Technology in Japan 2023  
(NISTEP TEITEN survey 2023),” *NISTEP REPORT*, No. 202, National Institute of Science and  
Technology Policy, Tokyo.

DOI: <https://doi.org/10.15108/nr202>

# 科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP定点調査2023)データ集

文部科学省 科学技術・学術政策研究所

## 要旨

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(以下、NISTEP 定点調査)」は、我が国の科学技術やイノベーション創出の状況変化について、定量指標では把握が困難な点も含めて、包括的に把握することを目的とした調査である。第一線で研究開発に取り組む研究者や有識者(約 2,200 名)を調査対象とし、科学技術・イノベーション基本計画(以下、基本計画)を踏まえて作成された質問票を用いる。同一の回答者から、5 年間にわたり同一の質問票への回答を得ることで、変化の把握を試みる。第 4 期となる今期の NISTEP 定点調査は、第 6 期基本計画期間である 2021～2025 年度に実施される。なお、基本計画の改定に伴い、第 4 期調査からは、人文・社会科学分野の研究者も調査対象としている。本報告書は、NISTEP 定点調査 2023 の集計結果や自由記述をまとめたデータ集である。NISTEP 定点調査 2023 の要点は以下の通りである。(1) 研究時間、学術研究・基礎研究等に対する回答者の厳しい認識は、過去の調査から継続した。(2) 大学教員の約 8 割が研究時間の不足を認識する状況が示され、その背景にある構造的な問題と解決策案が整理された。(3) 新たな傾向として、新型コロナウイルス感染症を契機としたリモート化について進展と後退の両方の認識が示され、研究インテグリティの取組については進展とそれに伴う課題等が見られた。(4) 科学技術を基にした地域創生については、その課題と先進的な好事例が示された。(5) 「論文のオープンアクセス義務化」の政策方針に対する認知度が把握され、その方針に関する政策的支援への期待が明らかにされた。

## Data Book for Comprehensive Survey on the State of Science and Technology in Japan 2023 (NISTEP TEITEN survey 2023)

National Institute of Science and Technology Policy (NISTEP), MEXT

### ABSTRACT

The Comprehensive Survey on the State of Science and Technology in Japan (NISTEP TEITEN Survey) aims to comprehensively understand the state of science, technology, and innovation in Japan, including aspects that are difficult to grasp by quantitative indicators. Its respondents consist of active researchers and other experts (about 2,200 respondents), and its questionnaire reflects the Science, Technology, and Innovation Basic Plan (the Basic Plan). The survey attempts to grasp trends by obtaining responses to the same questionnaire from the same respondents for five years. The fourth survey begins to cover researchers in the humanities and social sciences following the revision of the Basic Plan. NISTEP TEITEN Survey 2023 is the third round of the fourth NISTEP TEITEN Survey, conducted from FY2021 to FY2025 (the period of the 6th Basic Plan). This is a supplemental data book of the NISTEP TEITEN Survey 2023 report. The survey makes several critical findings: (1) Ongoing concerns that remain prevalent regarding the availability of "time for research" and the state of "academic and basic research"; (2) Shortage of time for research recognized by approximately 80% of university faculty, which is caused by underlying structural issues and is expected to be addressed by proposed solutions; (3) New trends, such as both advancements and setbacks in remote working arrangements triggered by the COVID-19 pandemic, as well as progress and unintended consequences of efforts to enhance research integrity; (4) Challenges and innovative practices in regional revitalization through science and technology; (5) Awareness and expectations regarding the policy mandating open access to scholarly articles supported by public competitive funding.

(裏白紙)

## 目次

データの見方 .....	1
回答者属性 .....	2
集計方法と分析方法 .....	7
<b>パート 1 大学・公的研究機関における研究人材</b>	
<b>【若手研究者】</b>	
Q101 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思 いますか。.....	9
Q102 自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思 いますか。.....	13
Q103 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分 だと思 いますか。.....	16
Q104 若手研究者等が外国で研さんを積む環境(機会の確保、経済的支援、海外経験に対する評価等) は十分に整備されていると思 いますか。.....	20
<b>【研究者を目指す若手人材】</b>	
Q105 望ましい能力をもち博士後期課程を目指す人材の数は、十分だと思 いますか。.....	24
Q106 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思 いますか。.....	27
Q107 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の 整備に向 けての取組は十分だと思 いますか。.....	31
<b>【女性研究者】</b>	
Q108 研究者の多様性の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思 いますか。.....	34
Q109 より多くの女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等は十分だと思 いますか。.....	37
Q110 より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進に関する人事システムの工夫は十分だと思 いますか。.....	41
<b>【外国人研究者】</b>	
Q111 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思 いますか。.....	44
<b>【研究者の業績評価の状況】</b>	
Q112 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点(書籍の出版、教育、社会貢献等)から の評価が十分に 行われていると思 いますか。.....	47
Q113 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、職位・職種への反映、研究環境の 改善、サバティカルの付与等)が十分に 行われていると思 いますか。.....	50
<b>【自由記述質問】</b>	
Q114 研究人材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。.....	53
<b>パート 2 研究環境</b>	
<b>【研究環境】</b>	
Q201 研究基盤の状況は十分だと思 いますか。.....	67
Q202 研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は 十分に確保 できていると思 いますか。.....	72
Q203 研究者が研究活動に用いることのできる競争的資金やそれ以外の公募型研究費は十分に確保 できていると思 いますか。.....	77
Q204 研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保、デジタ ルツールの活用等)は十分だと思 いますか。.....	81

Q205	研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレータ 一等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。.....	85
------	--	----

**【研究施設・設備】**

Q206	研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思 いますか。.....	89
Q207	組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。 .....	93
Q208	大学等・公的研究機関が保有する共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際して のし、サポート体制、利用料金等)は十分だと思いますか。.....	96

**【研究活動の変容】**

Q209	ICT 技術に基づく研究方法の変革(自動化、AI の活用、バーチャル空間の活用、データ駆動型 研究等)は十分に進んでいると思いますか。.....	99
Q210	研究交流や教育等におけるリモート化は十分に活用されていると思いますか。.....	102
Q211	公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するための取組は十分に行われてい ると思いますか。.....	106
Q212	公開・共有された研究データ・研究成果の利活用は十分に行われていると思いますか。.....	109
Q213	研究成果の公表方法の多様化(データの公開、プレプリントの活用等)は十分に進んでいると思 いますか。.....	111

**【自由記述質問】**

Q214	研究環境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。.....	114
------	--	-----

**パート 3 研究活動及び研究支援**

**【学術研究・基礎研究】**

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。.....	125
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。.....	129
Q303	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。.....	133
Q304	我が国の研究開発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。.....	136

**【政府の研究費マネジメント】**

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。.....	139
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。.....	143
Q307	政府の公募型研究費の利用のしやすさ(金額が適切である、柔軟に使用可能である、期間が確 保されている等)は十分だと思いますか。.....	146
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。.....	150
Q309	研究プロジェクト評価の視点の多様化は十分に進展していると思いますか。.....	153

**【自由記述質問】**

Q310	研究活動及び研究支援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。.....	156
------	--	-----

**パート 4 産学官連携及び地域**

**【知識に基づいた価値創出】**

Q401	民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。.....	171
Q402	研究者は、民間企業との連携・協働を通じて得られた着想を自らの研究開発に反映することを十 分に行っていると思いますか。.....	174
Q403	ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出は十分に行われて	

	いると思いますか。.....	176
Q404	民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、十分に 行われていると思いますか。.....	179
<b>【知的財産マネジメントの状況】</b>		
Q405	研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメント(知的財産の権利化の 判断、権利化後のライセンス管理等)は十分に機能していると思いますか。.....	182
Q406	研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(試 作品開発・ビジネスプラン策定等のための資金)が十分に確保されていると思いますか。.....	184
<b>【地方創生の状況】</b>		
Q407	地域創生に資する人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。.....	186
Q408	地域創生に資する研究やイノベーションの創出に積極的に取り組んでいると思いますか。.....	189
<b>【科学技術イノベーション人材の育成の状況】</b>		
Q409	社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思 いますか。.....	191
Q410	挑戦を是とする意識を持った人材(起業家精神を持つ人材等)を育成するための取組が十分に 行われていると思いますか。.....	194
<b>【自由記述質問】</b>		
Q411	産学官連携及び地域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。.....	197

## パート 5 大学の機能拡張と戦略的経営

### 【大学経営の状況】

Q501	自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。.....	205
Q502	自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(学内組織の見直しや研究資金 の適切な配分、大学のブランディング等)を十分に行っていると思いますか。.....	207
Q503	多様な財源(企業からの共同研究資金、寄附金、ESG投資・インパクト投資等)を確保するための 取組を十分に行っていると思いますか。.....	210

### 【学長や執行部のリーダーシップの状況】

Q504	大学は、多様なステークホルダーとの対話・共創を通じて、新たな社会変革を牽引することを目 的とした取り組みを十分に行っていると思いますか。.....	213
Q505	柔軟な大学経営を行うための制度整備は十分だと思えますか。.....	215

### 【自由記述質問】

Q506	大学の機能拡張と戦略的経営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。.....	217
------	---	-----

## パート 6 科学技術・イノベーションと社会

### 【社会との関係】

Q601	研究コミュニティ(学会等)は、科学技術・イノベーションについての国民の理解を促進する活動に、 十分に取り組んでいると思いますか。.....	223
Q602	研究コミュニティ(学会等)は、地方公共団体、NPO/NGO、市民等の多様な主体と共創し研究活 動を行うことに、十分に取り組んでいると思いますか。.....	226
Q603	研究者は、自らの研究と社会的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性や、自らの 研究の社会的な意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取り組んでいると思いますか。.....	228

### 【「総合知」の活用】

Q604	社会的課題に基づいた研究課題の設定に際し、異分野が協働する取組(人文・社会科学と自然 科学の協働も含む)は十分に進展していると思いますか。.....	231
Q605	社会的課題の解決を目的とした研究開発の実施に際し、異分野の連携による取組(人文・社会	

科学と自然科学の連携も含む)が十分に行われていると思いますか。.....	234
<b>【イノベーションシステムの構築】</b>	
Q606 イノベーションを促進するために、制度の充実等(規制の導入や緩和を含む)の手段が、十分に活用されていると思いますか。.....	236
Q607 科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備、情報・ノウハウの提供等)は十分だと思いませんか。.....	238
Q608 最先端技術の実証実験を行うことのできる場(スーパーシティ、スマートシティ等)が十分に拡大していると思いますか。.....	240
Q609 国は金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じて、企業の研究開発投資の促進を十分に行うことができていると思いますか。.....	242
<b>【オープンイノベーションの推進】</b>	
Q610 オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組は十分に行われていますか。.....	244
Q611 産学官が連携して、研究開発の成果に基づいた標準化(フォーラム標準・デファクト標準・デジュール標準等)を進めるような体制の整備が十分に行われていると思いますか。.....	246
<b>【国際連携】</b>	
Q612 科学技術における国際連携(国際的な人的ネットワークの構築、国際共同研究等)が十分に行われていると思いますか。.....	248
Q613 国際共同研究を推進するにあたり、日本の制度(研究資金の利用ルール、知財権の取扱いのルール等)は、国際的な慣行に照らして十分に適切であると思いませんか。.....	251
<b>【研究インテグリティ】</b>	
Q614 研究者は、研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・責務相反のリスク要因に対して、十分な意識を持っていると思いますか。.....	254
Q615 研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・責務相反のリスクに対応するための組織的な取組は十分に行われていると思いますか。.....	257
<b>【自由記述質問】</b>	
Q616 科学技術・イノベーションと社会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。.....	259
<b>属性別回答結果一覧</b>	<b>265</b>
<b>深掘調査</b>	
問1 研究時間を圧迫する要因と研究時間確保に向けた取組.....	273
問2 科学技術を基にした地域創生.....	390
問3 論文のオープンアクセス義務化に関する現場の状況と意識.....	423
<b>参考資料</b>	
<b>調査票</b>	
大学の自然科学研究者	463
大学マネジメント層	474
企業の代表・研究開発責任者	485
<b>謝辞</b>	492
<b>調査担当</b>	514



---

## データの見方

---

NISTEP 定点調査 2023 の全問集計結果を以降に示す。NISTEP 定点調査 2023 における質問形式には、6 点尺度、選択式、自由記述式の 3 種類がある。本データ集ではこれらの質問について、以下の(1)～(3)に示した情報を掲載した。

### (1) 6 点尺度の質問

- 集計を行った属性毎の回答の分布及び指数の集計値。指数については平均値、中央値、第 1 四分位値、第 3 四分位値、標準誤差等を掲載した。

### (2) 選択式

- 属性毎の回答の分布を掲載した。

### (3) 自由記述式の質問

- 個別の自由記述については、原則すべてを修正せずに掲載した。ただし、NISTEP の判断で、誤字等について修正を加えた部分もある。また、質問の趣旨と異なる記述、単に状況を述べた記述(状況が良いなど)については削除した。
- 大学、国立研究開発法人、会社、個人等の具体名が出ている記述は、該当箇所を伏せ字とした。また、文脈から特定の人物等が特定される可能性がある判断した文章については秘匿した。ただし、文部科学省など省庁名、資金配分機関名、学会名については伏せ字としていない。
- 深掘調査の中でも「科学技術を基にした地方創生に向けた好事例(取組・成果)」については、大学、国立研究開発法人、会社の具体名は伏字にしていない。ただし、個人の具体名については伏せ字とした。

## 回答者属性

### 第一線で研究開発に取り組む研究者の属性

第一線で研究開発に取り組む研究者の属性情報を図表 1 から図表 4 に示す。大学の自然科学研究者、国研等の自然科学研究者、重点プログラム研究者、人社研究者の別に、利用可能な属性情報を整理した。いずれの図表についても、割合の計算時に四捨五入をしているため、区分内の合計が 100%にならない場合がある。

図表 1 大学の自然科学研究者の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	440	55%
	女性	354	44%
	未回答	10	1%
年齢	39歳以下	175	22%
	40～49歳	337	42%
	50～59歳	247	31%
	60歳以上	45	6%
職位	社長・役員、学長等クラス	0	0%
	部・室・グループ長、教授クラス	305	38%
	主任研究員、准教授クラス	338	42%
	研究員、助教クラス	161	20%
	その他	0	0%
雇用形態	任期あり	197	25%
	任期なし	607	75%
大学種別	国立大学	558	69%
	公立大学	37	5%
	私立大学	209	26%
大学グループ	第1グループ	180	22%
	第2グループ	213	26%
	第3グループ	221	27%
	第4グループ	190	24%
大学部局分野	理学	158	20%
	工学	277	34%
	農学	103	13%
	保健	266	33%

図表 2 国研等の自然科学研究者の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	70	52%
	女性	61	46%
	未回答	3	2%
年齢	39歳以下	36	27%
	40～49歳	50	37%
	50～59歳	44	33%
	60歳以上	4	3%
職位	社長・役員、学長等クラス	0	0%
	部・室・グループ長、教授クラス	46	34%
	主任研究員、准教授クラス	62	46%
	研究員、助教クラス	26	19%
	その他	0	0%
雇用形態	任期あり	28	21%
	任期なし	106	79%

図表 3 重点プログラム研究者の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	217	84%
	女性	41	16%
	未回答	1	0%
年齢	39歳以下	69	27%
	40～49歳	148	57%
	50～59歳	25	10%
	60歳以上	17	7%
職位	社長・役員、学長等クラス	1	0%
	部・室・グループ長、教授クラス	83	32%
	主任研究員、准教授クラス	131	51%
	研究員、助教クラス	42	16%
	その他	2	1%
雇用形態	任期あり	88	34%
	任期なし	171	66%
組織種別	大学	232	90%
	国研等	27	10%
プログラム種別	戦略的イノベーション創造プログラム第2期(SIP2)	20	8%
	ムーンショット型研究開発制度	17	7%
	COI若手連携研究ファンド	70	27%
	創発的研究支援事業	152	59%

図表 4 人社研究者の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	33	40%
	女性	48	58%
	未回答	2	2%
年齢	39歳以下	16	19%
	40～49歳	30	36%
	50～59歳	28	34%
	60歳以上	9	11%
職位	社長・役員、学長等クラス	1	1%
	部・室・グループ長、教授クラス	39	47%
	主任研究員、准教授クラス	31	37%
	研究員、助教クラス	12	14%
	その他	0	0%
雇用形態	任期あり	7	8%
	任期なし	76	92%
組織種別	大学	75	90%
	国立大学等	(46)	(55%)
	公立大学	(1)	(1%)
	私立大学	(28)	(34%)
	国研等	8	10%
大学部局分野	文学	15	18%
	法学	7	8%
	教育学	7	8%
	経済学	12	14%
	その他	34	41%
	人間文化研究機構	8	10%

## 有識者の回答者属性

有識者の回答者属性を図表 5～図表 8 に示す。大学マネジメント層、国研等マネジメント層、企業、俯瞰的な視点を持つ者の別に、それぞれ利用可能な属性情報を整理した。なお、いずれの図表についても、割合の計算時に四捨五入をしているため、区分内の合計が 100%にならない場合がある。

図表 5 大学マネジメント層の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	230	95%
	女性	13	5%
	未回答	0	0%
年齢	39歳以下	1	0%
	40～49歳	14	6%
	50～59歳	59	24%
	60歳以上	169	70%
職位	社長・役員、学長等クラス	172	71%
	部・室・グループ長、教授クラス	57	23%
	主任研究員、准教授クラス	6	2%
	研究員、助教クラス	0	0%
	その他	8	3%

図表 6 国研等マネジメント層の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	53	91%
	女性	5	9%
	未回答	0	0%
年齢	39歳以下	0	0%
	40～49歳	7	12%
	50～59歳	18	31%
	60歳以上	33	57%
職位	社長・役員、学長等クラス	32	55%
	部・室・グループ長、教授クラス	19	33%
	主任研究員、准教授クラス	3	5%
	研究員、助教クラス	0	0%
	その他	4	7%

図表 7 企業の回答者属性

		回答者数	割合
企業タイプ	大企業	142	57%
	中小企業	50	20%
	大学発ベンチャー	57	23%
性別	男性	241	97%
	女性	8	3%
	未回答	0	0%
年齢	39歳以下	7	3%
	40～49歳	28	11%
	50～59歳	115	46%
	60歳以上	99	40%
職位	社長・役員、学長等クラス	175	70%
	部・室・グループ長、教授クラス	54	22%
	主任研究員、准教授クラス	10	4%
	研究員、助教クラス	2	1%
	その他	8	3%
産学官連携活動	あり(過去3年間)	176	71%
	なし	73	29%
大学・公的機関等の知財活用	あり(過去3年間)	155	62%
	なし・わからない	93	37%
	未回答	1	0%

図表 8 俯瞰的な視点を持つ者の回答者属性

		回答者数	割合
性別	男性	95	67%
	女性	47	33%
	未回答	0	0%
年齢	39歳以下	0	0%
	40～49歳	11	8%
	50～59歳	31	22%
	60歳以上	100	70%
職位	社長・役員、学長等クラス	43	30%
	部・室・グループ長、教授クラス	66	46%
	主任研究員、准教授クラス	6	4%
	研究員、助教クラス	4	3%
	その他	23	16%
組織種別	大学	85	60%
	国研等	12	8%
	民間企業	28	20%
	その他	17	12%

---

## 集計方法と分析方法

---

### 母集団推計について

---

調査対象者のうち、大学の自然科学研究者、国研等の自然科学研究者、重点プログラム研究者、人社研究者、企業、俯瞰的な視点を持つ者の回答者グループについては、母集団推計を行った。ここでは母集団推計の方法について説明する。なお、大学マネジメント層及び国研等マネジメント層の回答者グループについては、ほぼ悉皆調査であるため母集団推計は行っていない。

大学の自然科学研究者においては、部局からの研究者の選定の際に尋ねた第一線で研究開発に取り組む研究者の職位・性別の所属人数に基づいてウェイトを計算し、母集団推計を行った。本調査では、職位別に1名ずつの選定を行うとともに、女性についてはオーバーサンプリングを行っている。このため集計結果を計算するにあたり、職位別・性別の調査対象者数と母集団の規模の関係を補正した。

なお、本調査においては、部局ごとに枠を設けて調査対象者の選定を依頼しているため、本来であれば母集団推計を行う際のウェイトも部局ごとに計算する必要がある。ただし、その方法では計算が過度に複雑になるとともに、部局から得られた第一線で研究開発に取り組む研究者の所属人数に含まれていた極端な値の影響も受ける。そのため、調査対象者の性質が似通うと考えられる、大学グループ(4グループ)・大学部局分野(4グループ)・職位(3グループ)・性別(2グループ)を元にした96層を設定し、その層ごとの母集団の規模を推計する形とした。その際、各部局から報告された第一線で研究開発に取り組む研究者の人数には欠損値があったため、欠損値については上記の層ごとに(96層の)平均値で補完した。ただし、本報告書では96層を縮約した10層で議論を行うため、10層についての母集団の情報を示す。

国研等の自然科学研究者と人社研究者についても、大学の自然科学研究者と同等の方法で母集団推計を行った。ただし、これらのグループでは、対象とした組織の数が少なく大学グループや分野に相当する区分を調査対象者の選定にあたって設けなかったこと、及び所属する第一線で研究開発に取り組む研究者の数について得られた情報が限定的であったことから、より粗い層(職位別・性別の6層)での母集団推計を行った。

重点プログラム研究者、企業、俯瞰的な視点を持つ者については、調査対象者の選定を行うにあたって無作為抽出を行うために用意したリストを母集団とし、得られた回答との比率をウェイトとして母集団推計を行った。

これまで述べた、大学の自然科学研究者、国研等の自然科学研究者、重点プログラム研究者、人社研究者、企業、俯瞰的な視点を持つ者について、調査対象者数と母集団の規模との関係を図表9に示す。

図表 9 属性別の回答数・母集団の規模(2023 調査)

属性		回答数	母集団の規模*	
大学の自然科学研究者	全体		804	32,764
	大学グループ別	第1G	180	6,244
		第2G	213	8,926
		第3G	221	8,130
		第4G	190	9,463
	部局分野別	理学	158	5,050
		工学・農学	380	14,627
		保健	266	13,086
	性別	男性	443	27,649
		女性	361	5,115
国研等の自然科学研究者		134	6,393	
重点プログラム研究者		259	800	
人社研究者		83	2,145	
大学マネジメント層		243	263	
国研等マネジメント層		58	65	
企業	全体		249	4,098
	企業タイプ別	大企業	142	831
		中小企業・大学発ベンチャー	107	3,267
	俯瞰的な視点を持つ者		142	934

注: 大学の自然科学研究者、国研等の自然科学研究者、及び人社研究者の母集団の規模は、母集団推計のために各回答者に付与されたウェイトの和である。重点プログラム研究者、企業、及び俯瞰的な視点を持つ者については、無作為抽出を行うにあたって用いたリストの規模を示している。大学マネジメント層及び国研等マネジメント層については、ほぼ悉皆調査であるため、質問票送付者数を母集団の規模としている。

## 集計方法について

6 点尺度による回答(定性的評価)を定量化し、比較可能とするために指数を求めた。計算方法は、まず 6 点尺度を、「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 ポイントに変換した。次に、0 から 10 までのそれぞれのポイントとそれに対応するウェイトとの積を求め、次にそれぞれの積の値を合計し、その合計値を対応するウェイトの和で除した。

$$6\text{段階による回答の指数} = \frac{\sum_{i=1}^n (a_i \times w_i)}{\sum_{i=1}^n w_i}$$

$n$  : 有効回答者数  
 $a_i$  : 回答者  $i$  のポイント  
 $w_i$  : 回答者  $i$  のウェイト



# パート 1

## 大学・公的研究機関における研究人材の状況

(裏白紙)





34	4	5	1	〇〇〇〇アカデミーという組織が設置され、若手の教育職員、事務職員、技術職員の職種やキャンパスを越えた連携を通じて個人のスキルアップを図るとともに、大学や社会が抱える問題の解決に向けて、若手教育職員の視点を生かしながら、若手教職員自らが主体的に考え、行動するための組織が設置されている為。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
35	3	4	1	若手に対する研究サポート体制を充実させつつある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
36	4	5	1	研究費などの対応が良くなっている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
37	2	3	1	今年度より、日本学術振興会 特別研究員(PD等)の雇用制度導入機関への登録申請しました。10月より日本学術振興会 特別研究員(PD等)は〇〇〇〇大学特別研究員として直接雇用を行うこととなり、本学独自の研究費の支給や科研費当の学部資金獲得に向けた支援を行うこととしました。(大学マネジメント層、学長等クラス、女性)
38	5	6	1	本学では今年度から開始したJSPS「研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業」の導入機関として特別研究員PD等の若手研究者を雇用しているだけでなく、更に自己財源による給与の加算支援を実施した。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
39	2	3	1	様々な施策は行われているが、定年の延長等に伴うポジションの不足や博士後期課程での支援や教育が不足している。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
40	2	3	1	ACT-Xや戦略事業の若手枠など、若手を意識したグラントが増えてきている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
41	1	2	1	任期のないポジションを増やす努力が見られ、若干の改善があるが、いまだに厳しい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
42	2	3	1	良くなっていると弱いながらも感じる(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
43	2	3	1	創発やJSTの各種事業などで若手研究者が活躍している状況や環境がよくなっているという状況を目にしているため。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
44	2	3	1	近年博士課程学生への奨学金が充実してきた。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、女性)
45	2	2	0	国内全体の問題とおもいます(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
46	1	1	0	自身もテニュアトラック出身であるが、私の場合はJSTからの補助金が大学に入っていたので、充実してしたが、大学自前での若手研究者育成となると、どうしても資金が足りないと思われる。大学運営も大変だと思うので。(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)
47	6	6	0	若手研究者が満足しているかはわからないが、20年間ほど若手研究者の研究環境をみたり、上司に縛られることなく、自由に活動でき、大学機関からの直接の支援や、若手対象の研究助成が多く、かなり恵まれていると思います。雇用待遇も改善してきていると考えます。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
48	3	3	0	改正労働安全衛生法(平成18年施行)では、居室と実験室の分離が求められているが、いまだに分離できていない多くの研究室では工事現場のような作業環境のまま、15年間ずっと放置されている。大学は資金がないので、要望したところで建替ができない。平成15年の日本化学会のアンケートでは、居室と実験室の分離が「小額予算では不可能」と答えている学科長・専攻長が50%に登っていたが、そのような研究室では、劣悪な作業環境がそのまま放置されている。自分はなんとか離れた棟に居室(兼測定室)を確保できたものの、助教や、他の研究室の准教授の状況は変わっていない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
49	1	1	0	昇任しない(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
50	1	1	0	誰もサポートしてくれない。ハラスメントを繰り返した教授が居続けている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
51	3	3	0	若手研究者が海外で研究を行ったり、さまざまなプロジェクトを行うことに十分な理解がある。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
52	1	1	0	助教も教授も担当授業数に差がない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
53	2	2	0	上位職位から助教への転換を進めているが、まだ不十分。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
54	3	3	0	整備は着実に進んでいるが更に進める必要がある。より多くの学生が希望を持って研究者にチャレンジできるようにしたい。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
55	2	2	0	科研費やプロジェクト経費による雇用が多く、研究テーマを若手自らが考えるというもともと大切な能力を養う機会が大きく失われている。独立した研究費が乏しいことも立ち止まって研究することを困難にしている(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
56	5	4	-1	JST創発研究者たちへの支援にあまり協力的でない(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
57	5	4	-1	若手をサポートするための負担が中堅研究者に一気に来てしまい、中堅研究者の生産力が低下する場合がある。(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、助教、研究員クラス、女性)
58	4	3	-1	大学に予算が無いとの理由で、これまで図書館で契約していた重要ないくつかの学術雑誌の購読が停止された。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
59	5	4	-1	研究室(実験室)が狭すぎる(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)
60	4	3	-1	若手研究者がアカデミアを離れる例が身近にあったため、これまでの認識を改めた。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
61	3	2	-1	年々教員数が減っており、若手でも教育や運営の負担が増えている(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)
62	5	4	-1	臨床研究に重点を置く傾向にあるため基礎研究分野における環境が悪化していると感じる。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
63	3	2	-1	助教からPIとするのにもかかわらずスタートアップ資金を提供しない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
64	4	3	-1	研究以外の仕事が多い(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
65	2	1	-1	部署の職員数が減少し、研究にまで手が回らない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
66	4	3	-1	時間の確保が困難(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)

67	5	4	-1	ベース予算が少ないため、実験器具をそろえることができないため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
68	5	4	-1	若手が自らのプロジェクトができるポジションがあつたり十分機会はあると思うが、近年採用枠に分野の偏りがあるように感じるため、昨年より下げた(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
69	4	3	-1	テニュアトラック制度は存在するが、スタートアップ資金は所属部門に依存しており、十分とは言えない。また、ポスト等の研究員ではキャリア形成のためのサポートがある方が将来的な発展に寄与するのではないかとと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
70	4	3	-1	FDの負担が大きいため、業務に忙殺され、研究時間の確保に困難があるように思われる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
71	3	2	-1	昨年度から今年度にかけて、大学から配分される研究教育費が大幅に減らされたので、より不十分になったと思います。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
72	4	3	-1	若手研究者を支援する制度を運用する財源が課題(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
73	4	3	-1	若手研究者の研究環境を整備するために必要な財源が少ない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
74	3	2	-1	特任教員の待遇見直しが必要 テニュアトラックの採用が行われていない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
75	5	4	-1	組織全体として、若手研究者の自立・活躍に対する意識をより高める必要があり、前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
76	4	3	-1	大学の財政が逼迫してきたため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
77	3	2	-1	自立を促進する制度が足りない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
78	3	2	-1	助教等の若手教員を雇用する人件費枠の確保が困難になっている(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
79	3	2	-1	若手研究者への支援は、①研究費、②国内外研修の機会、が最も不足していると思うが、postコロナ・日本の研究現状を鑑みさらにその重要性が増加したと感ずるから(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
80	3	2	-1	博士課程への進学者数が減り続けていると認識しているため。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
81	2	1	-1	シニア人材が減っている状況で講義等のノルマが高まっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
82	5	3	-2	事務的な業務が多く、研究に割く時間が不足しているように感じるため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
83	3	1	-2	人員削減により若手研究者への雑務がこの数年で倍以上となっている(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
84	6	4	-2	この現行の制度においては、自ら教育研究を行うことを主たる職務とあるが、小講座制が残っている部分もあるため、テーマ選定が自由というわけではない。(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)
85	3	1	-2	益々臨床業務負担が大きくなっている(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
86	3	1	-2	研究に取り組む時間は確実に減っている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
87	5	3	-2	私立である特性から、大学経営・教育に重きを置く方針であることに変わりはないが、組織運営に必要な業務が増え、全体的に研究に割く時間はますます無くなりつつあると思われる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
88	6	4	-2	枠が少ないため。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
89	4	2	-2	若手研究者への業務分担が急に多くなったため。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
90	4	2	-2	留学の機会が無い(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
91	5	3	-2	他大学の改善に比べて本学の取組みは相対的に不十分と感じるようになった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
92	4	2	-2	電気料金高騰のため、人頭割研究費が著しく減少し、若手研究者へのしわ寄せが大きくなっている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
93	5	3	-2	論文出版の高騰に対応できていない。研究スペースが手狭になってきている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
94	4	2	-2	経費が増加し、基盤経費が減少、人員削減のため業務量増加で、若手研究者の環境は厳しくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
95	5	2	-3	部署内の人間関係の悪化(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)
96	4	1	-3	特別な手段はとられていない(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
97	5	1	-4	所属研究機関の大型プロジェクトが終了し、研究所から配分される研究費が大幅に削減された。しかし、プロジェクト終了後も引き続き共同利用施設として担当している装置の維持・運転することを所内外の研究者から求められているため、職員に均等に配分された研究費から装置維持費を算出している。電気代や空調代も研究費から算出しないといけないため、ほとんど装置を動かすことができていない。また今後装置の修繕費等も算出する必要があるが、所属研究機関から追加予算の配分はないため、各々の担当者が外部資金を獲得しないといけない。しかし、業績が少ない若手が大型予算をコンスタントに獲得するのは非常に厳しい。以上のように共同利用研究機関としての体制が整っておらず、若手をはじめ装置担当者は装置の維持・管理の為に予算集めの為に研究活動時間を消費する必要がある。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
98	6	2	-4	医学部に移動したので、基本的に大講座制度である。自立の意味にもよるが、若手での独立はかなり難しい。大きい講座だと秘書さんがいるなど、良い面もある。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)



Q102. (意見の変更理由)自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いますか。

前回	2023	差	
1	1	4	3 増えたので(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)
2	2	4	2 環境は整っているものの、特に助教世代は既に博士進学率が低下した世代のため、人材不足である。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
3	2	4	2 若手研究者が増えてきたと思う(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	1	3	2 若手用のポストが新たに作られて数名が雇用されたため改善した。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	2	1 相変わらず若手研究者の採用は少ないが、今年度少し採用されたのと、その研究を妨げることは無いため。(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 採用数が減っているのでは少ないが、その中で自立できている若手の割合は高い。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
7	1	2	1 助教の人数が増えました(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	1	2	1 所属員が増えたため(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
9	2	3	1 科研費や組織内の競争的研究費に申請する若手が増えてきた。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	3	1 若干だが若手研究者を増やした。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
11	1	2	1 弊所では若手研究者の国際拠点として外国人研究者も含めた若手研究者を任期付きではあるが、ある程度自由な研究テーマを支援する仕組みがあり、支援や採用に関する制度拡充に進展はある。本来、国内の研究者も海外からの研究者も両方に対して自立的な研究環境支援制度を増やしていくことが望ましいが、国内若手人材に絞るとまだ十分ではないと感じる。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
12	3	4	1 任期制研究者のポストが増えたことにより、研究の機会が増えたから(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
13	3	4	1 わずかに増え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)
14	1	2	1 人事は動きつつあるが、学位取得直後の若手を雇用するような余裕は部局になく、雇用後の教育や学内用務の負担減は困難な状況である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
15	3	4	1 昨年より増えている(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
16	1	2	1 意識的に若手研究者の雇用を進めており、数がゆるやかではあるが増えつつある。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	2	3	1 増えてはいるが十分ではない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	4	5	1 若手研究者のための科研塾を開催したところ助手助教が多数参加してきたことから思っていたよりも多いと感じた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	2	3	1 まだ十分ではないが、若手研究者向けの外部資金等の充実により、若手研究者が自らの発想による研究を行う機会は増えている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
20	1	2	1 2023年度から組織体制を改革し、新たな公募人事を実施した。予算配分などの改革も行った成果が出始めている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	2	3	1 研究施設やスタッフの規模等から受け入れられる若手研究員数に限りがあり、その範囲内で見た場合の状況(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
22	5	6	1 若手研究者の採用が増えたこと、また、プロジェクト内のサブプロジェクトなどでの活躍が増えたことが変更の理由です。(国研等マネジメント層,その他,男性)
23	1	1	0 人員削減により新規教員の採用が無いため、最若手は、30代後半教員1名のみである。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
24	1	1	0 少なすぎると思われる。私も44となり若手ではなくなったが、私より若い研究者は本当に数えるほど。(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)
25	4	4	0 若手は基本的に主体的に研究課題を設定し推進している。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
26	2	2	0 昔に任期なしで着任した複数の准教授が昇進・栄転できないまま定着してしまったので、あと十年はそれらの准教授・助教ポストは空かない。一方で、それらの准教授は学生実験や講義により研究を進める時間が少ないので、研究成果を蓄積して転出することを半ば諦めているのかもしれない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	2	2	0 十分な数のポストがない(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
28	1	1	0 助教採用でありながら、経験の浅い候補者は基本採用しない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	3	3	0 テニユアトラックや次世代若手研究者養成コースを充実させ、また30代の若手教授と多くの40代前半の教授を採用したが、まだ十分とは考えておらず、さらに増やしていきたいと考えている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	4	3	-1 若手研究者に限らず全体的に不足していると感じるため。(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)
31	3	2	-1 若手の多くは、特任教員であり、自立的に研究を実施しているとはいいいにくい。(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)
32	3	2	-1 独立して研究に臨める若手は少ないように見える。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
33	3	2	-1 教員ポストが激減しているため、所属機関での若手研究者の数が少なくなったと感じる(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)



34	5	4	-1	自立的に研究を実施できるポジションであるはずなのに、実際には教授の下で教授とともに研究し、同じ論文に名前を連ねている若手がほとんど。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	2	1	-1	学内の事務的な仕事,教育等により研究に割くことができる時間は大幅に削られている。人員枠も非常に限られている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
36	2	1	-1	ポイント制が導入され、学長裁量として各学科5%計上するようになり、新たに採用が取りづらくなっている気がする。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
37	3	2	-1	ポスト減で若手の新規採用数が減っている(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
38	4	3	-1	若手がそもそも少ない。30代の人材が足りていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
39	3	2	-1	そもそも若手研究者が少ない。教員が退職しても新規採用されないことが増えてきているため、評価を下げました。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	2	1	-1	どんどん状況が悪化しており、若手研究者は企業や海外に流出している。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
41	2	1	-1	若手が少ないから。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
42	3	2	-1	労働力がたりていない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
43	6	5	-1	各個人によるのでそうでない人もいる。雇用形態にもよるかも(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
44	4	3	-1	昨今の経済状況のため、人文系博士課程に進む学生が急激に減少している。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
45	3	2	-1	人事ポイントの関係で、定員を満たしていないにも関わらず新規の教員採用が凍結されている講座が複数あるため、若手研究者の数が漸減している。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	4	3	-1	本学では若手研究者の多くが自立的に研究開発を実施できていると言えるが、母数となる若手研究者はもっと増やしたいと思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	大学としての取り組みが想定より遅い(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	構成員の年齢構成から判断して、前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	大学の財政が逼迫してきたため確保が難しくなってきた。また公募をしても応募者が少ない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	4	3	-1	社会的課題の解決に必要な研究者の数と比較して十分とは言えないと感じるようになってきたため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	5	3	-2	若手(40歳以下)が少ない。(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)
52	4	2	-2	そもそも雇用する時点で、自立的に研究ができる人材をちゃんと確保していないように思われる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
53	5	3	-2	退職者の増加にともない若手を補充する必要があるが生じている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
54	5	3	-2	平均年齢が上がってきていて、若手が不足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,女性)
55	3	1	-2	ポストドクとして若手研究者を雇う人件費が無くなり、所内の若手研究員数が激減した。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
56	4	2	-2	基本、教授テーマの研究をやっている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)



Q103. (意見の変更理由)実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思いますか。

前回	2023	差	
1	1	6	5 所属学科は、有期での専任教員は取っていない。(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)
2	2	5	3 テニユアトラックポジションが増え,助教から講師,場合によっては准教授へ昇任できる機会が増えたため。(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)
3	1	4	3 若手研究者を登用する動きが活発化している。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
4	1	4	3 これまで10年の任期が決まっていたが,10年以上の雇用が可能になった。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
5	2	4	2 本学は任期付きの教員採用はしていない。ただ,むしろ任期付きでも研究専任の採用数を増やすべきだと考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
6	2	3	1 教授会などで若手教員任期なし(准教授)に向けた議論が始まった。(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)
7	2	3	1 大学組織全体として改革の動きがあるので期待感を込めて改善傾向にあるとする(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)
8	2	3	1 助教の任期をなくすことについて,検討が始まったと聞く。ただ, 任期をなくすことによる弊害も大きいので, 実現するかどうかは不透明。(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)
9	4	5	1 テニユアトラック採用が多くなり,その獲得もさほど難しくない(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
10	3	4	1 研究助教などのポストが新設されている(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
11	3	4	1 若手教授(キャリアチャレンジ教授),女性PI,外国人PIを積極的に採用し,若手の自立と活躍の場が増えた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
12	4	5	1 テニユア・トラック制度の積極的運用を行うようになった(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
13	1	2	1 5年の任期付きのスイングバイ助教制度が導入されたので,そこは以前より改善されました。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
14	1	2	1 限定的な分野ではあるが,改組などにより,新規採用をなんとか確保しようという学部への動きはあるため。ただ部局の責任ではないが,分野が偏り過ぎ,長期的な目で見ると,日本の科学技術を担う研究者は育ちにくい環境にあると感じている。(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)
15	1	2	1 採用枠が若干だが増えてきた(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
16	2	3	1 近年パーマメントでの新規採用が増えてきているため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
17	1	2	1 研究所の規模自体が小さく,任期を付さない研究職ポストの採用数が少ない(毎年10人程度)ため,ある程度仕方ない状況ではあるが,上記の任期付き若手国際研究拠点人材からの登用や,若手を採用して育成しよう,という機運は高まってきている。(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)
18	2	3	1 任期を付さないポストとしては現状で良いと思うが,任期の有無に関わらず,ポストの絶対数を増やすことが重要だと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
19	5	6	1 ポストの数が増えたから(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
20	3	4	1 単純に講座ごとに3人とかではなく,アクティビティや若手の数に応じてポスト数に濃淡をつける議論が始まった。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
21	1	2	1 テニユアはとれるが昇任しない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	1	2	1 獲得できた資金が増えた(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
23	2	3	1 ポストは増えていないが,新たな採用は若手に限定している(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	2	3	1 意識的に若手研究者の雇用を進めており,数がゆるやかではあるが増えつつある。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
25	2	3	1 テニユアトラック研究者で,テニユア審査に合格した場合は教授職を保証している。教授職は再認可,再任回数制限のない任期制を取っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	1	2	1 様々な施策により,徐々に状況が改善されつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	3	4	1 研究専任教員の雇用制度を開始した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	1	2	1 テニユアトラックポストを一部だが運用している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	3	4	1 大学財源が許す限り,できるだけ若手研究者の確保に向けての取り組みを行っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	1	2	1 若干ではあるが,若手研究者の登用事例が出ている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
31	1	1	0 むしろ任期(暗黙的なものも含め)をつけることが加速していると思います。任期がないポストについても実態は任期があるのと同様か,もしくは任期がないためにずっと居ついてしまわないようにむしろ積極的な就職活動の勧めを推奨される場合もあるように思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
32	3	3	0 任期を付さないポストの数は減少していると感じている。(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)

33	1	1	0	基本的に仲間同士で人事を動かしてるので、成績が余りない人材の集まり(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
34	6	6	0	大学はできる範囲であるが、若手研究者を増やそうとしているので、現状の取り組みは十分だと思う(というか、現状の取り組みが限界といったところだろう)(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
35	1	1	0	研究分野による偏りがある。研究分野の多様性が維持できなくなっている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
36	1	1	0	特にそのような取り組みがないように思います(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
37	3	3	0	全体的なポスト削減のため、拡充できない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
38	5	5	0	キャリアチャレンジ教授の制度は特筆すべき取り組みである。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
39	1	1	0	他方,新たな助教の公募に全て任期をつけてしまったのは,優秀な若手研究者のアカデミア離れに繋がっていないか心配している.実際,化学分野では助教からアカデミアを去って企業に転職する例が後を絶たない.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
40	1	1	0	採用すらない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
41	1	1	0	大学の予算不足のため任期を付さないポストは減少している。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	1	1	0	そのようなポジションはない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
43	2	2	0	博士後期課程修了後の就職状況が芳しくないにもかかわらず,出身大学院のサポート体制が十分ではないため。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
44	2	2	0	実績を積んだかどうかは不明である。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
45	1	1	0	雇い止めが発生しないように,そもそも任期付き教員の任期更新はしない.テニュアトラック制などもほとんど機能しておらず,組織としての取り組みは全く十分でない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	1	1	0	通常,助教(2年の期限付き)採用であり,多くの場合はそのままテニュアになるが,そうでない場合もある。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
47	4	4	0	年齢制限により,63歳で打ち切りとなった(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
48	2	2	0	講座定員の縮小,分野の廃止による教員削減のため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	3	3	0	医学部を除き,任期制は実施していない.任期制ありの方が研究実績があがっている.本学は,厳密な任期制でなく,更新制である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	2	2	0	任期のない教員の枠が限られている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	1	1	0	現状で若手研究者のためのポストが足りない.増やそうとする努力が不十分。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
52	2	2	0	部局によってはテニュアトラックが進められているがより多くの部局,ポストで実施できることが望ましい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
53	5	5	0	共同利用機関としては,大学との人事交流の観点から,任期無しポストという方策は不適切と考えるが,顕彰するなどの取り組みを行っている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	2	1	-1	うちはすべての職階に任期制を導入している。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
55	3	2	-1	構想はあると思うが,現状,所属する部局では,ほぼすべての任期のある若手研究者に任期満了前に他の機関に栄転することが求められているため。(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)
56	2	1	-1	人件費削減の煽りを受けて,若手研究者に対する任期を付さないポストの空きが出にくくなっている。(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)
57	5	4	-1	若手をテニュアにするためにポイントを使うため,上の層が逆に薄くなることもある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
58	4	3	-1	前回に比べてポストが拡充されたとは言い難いため変更した。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
59	4	3	-1	助教に加えて本年度から教授,准教授にも任期を付与している.再任の回数に限度はないため,必ずしも任期制の拡大は悪いこととは考えていない。(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)
60	4	3	-1	1-01と同様,機会のある研究者の分野にやや偏りがあるように感じる(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
61	5	4	-1	十分ではないため,他部局に出ている教員もいる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
62	3	2	-1	組織内でのポスト拡充ではなく外に出ることが推奨されているように思う(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
63	4	3	-1	研究所としてはその希望があり,そうした姿勢があるものの,予算面で難しいのが現実である。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
64	3	2	-1	学長裁量枠の活用などの取組が一層必要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
65	4	3	-1	大学としての取り組みが想定より遅い(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
66	3	2	-1	採用などが極めて厳しい状況にある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
67	3	2	-1	財政基盤があれば,更に若手ポストの拡充を図るべきと考え,前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
68	2	1	-1	任期なしのポストを減らし,任期付きポストを増やす傾向にあるため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
69	5	4	-1	ポスト拡充は容易なことではないが,もう少しチャレンジをしてもよいかと感じるようになってきたため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

70	4	3	-1	大学共同利用機関の特徴である教員の流動性を確保するため、任期付きポストの維持は必要不可欠である。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
71	5	3	-2	若手研究者向けの任期なしポストの拡充は積極的になされているとは言い難いため。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
72	4	2	-2	実績を積み、昇格基準を満たしているにもかかわらず、他の理由により昇格を延期する行為が見られる。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、助教、研究員クラス、男性)
73	4	2	-2	特任ポストはほとんどが任期があるものであり、任期を付さないポスト拡充への取り組みは不十分である。(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)
74	5	3	-2	他の機関との近況と比べると若手は少ない。医学部だから、と言う事情もあるだろう。(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)
75	6	4	-2	任期無に上げる取組は積極的に行われているが、組織として教員数は変わらないので、一度若手を任期なしに上げると、次に定年退職する教員が出るまでポストは空かないため。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
76	5	3	-2	任期を付けないポストを拡充しても来てくれない。都心の大学に人気が集まる。(大学現場研究者・自然科学、第4G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
77	4	2	-2	経営者による人員削減の方針が続く中、このようなポスト拡充は取り組まれていない。(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)
78	4	2	-2	運営費交付金の削減傾向が続き、新規公募が困難な状況となっている。自助努力では対応できない。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)



Q104. (意見の変更理由)若手研究者等が外国で研さんを積む環境(機会の確保、経済的支援、海外経験に対する評価等)は十分に整備されていると思いますか。

前回	2023	差	
1	3	6	3 若手研究者の留学に大学が積極的に支援をするようになった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教,研究員クラス,女性)
2	1	4	3 2016年の学部改組などがあって、研究休暇の取得ができない状況が続いていたが、2023年度から、募集を再開した。(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,男性)
3	2	4	2 担当教員の尽力で国際交流の場が増えた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教,研究員クラス,男性)
4	1	3	2 国際学会への参加費用補助のシステムはできたようだが、昔のように雇用を維持しながら1-2年間海外で研究する機会を与えるシステムはない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,女性)
5	2	4	2 COVID-19を終えて海外出張支援の気運は上昇している。(国研等現場研究者・自然科学,助教,研究員クラス,男性)
6	2	4	2 大学として,そのような支援をする枠があることを知ったため。(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
7	2	4	2 サバティカルの柔軟な運用,若手研究者のための機会の確保など環境が整備されてきたため。(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
8	2	4	2 サバチカ制度,海外発表支援,gPBL等の機会の提供は実施している.ただ充分ではない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	1	3	2 徐々に政策が充実してきた(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
10	3	4	1 周知が行き届いていない印象があるが,そのような環境が用意されていることを知ったため。(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)
11	3	4	1 本人が希望し,海外に滞在するための競争的資金を自身で獲得すれば,部局としてはバックアップする環境にある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
12	1	2	1 サバティカルが2023年度よりやっと開始された。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授,主任研究員クラス,女性)
13	1	2	1 短期期間であるが,留学または海外研修を支援するシステムが始まり,環境が少しずつ増えてきた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
14	3	4	1 たまたまかもしれないが,留学中の若手教員数が増えた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
15	1	2	1 サバティカル制度はある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
16	3	4	1 組織的に国際協力を意識するようになってきたため。(国研等現場研究者・自然科学,教授,部局長等クラス,男性)
17	3	4	1 比較的制度そのものは整備されつつあると考える.問題は,それを教員がうまく活用できていない状況がある気がする。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
18	2	3	1 サバティカル制度が設定されている.しかし,その積極的利用が推奨されているわけではない。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
19	2	3	1 獲得できた資金が増えた(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
20	1	2	1 ○○大学を中心として東北地域の大学が参加した若手研究者育成事業や本学研究支援パッケージが動き始めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	4	5	1 新型コロナウイルスのパンデミックが落ち着き,海外研修プログラムが再開している為。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	3	4	1 全般的に改善はしているが,若手優先ではない.勤続年数等によるローテーション。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	4	5	1 女性研究者リーダー育成を組織的に実施し始めた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	4	5	1 医学部の海外派遣制度の利用が広がってきた。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
25	3	4	1 以前よりも海外で使用できるファンドが増えてきたような気がします。(国研等マネジメント層,准教授,主任研究員クラス,男性)
26	1	2	1 本人が強い意志を持っている場合は,研鑽を積む機会は増えているが,十分ではない.特に,地方大学への手当てが必要。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
27	2	3	1 環境整備が進んだ訳ではないが,少なくとも交流環境はコロナ禍前に戻つつある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
28	2	3	1 科研費等の外部資金は若手研究者の支援に重点を置いているものが増加している。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
29	2	3	1 海外との共同研究や渡航を積極的に進める事業が普及してきた.ただし極度の円安もあり,状況が大きく改善しているとはいえない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
30	2	3	1 環境はよくなっているが,若手が海外に行きたがらないという問題をよくよく。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
31	2	3	1 経済的支援は期待できないが,個人が希望又は自身で応募するなどの機会は得られているような気がする.しかしそれは日本の研究環境からの脱却かもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
32	2	2	0 教員が足りないこともあり,なかなか海外で研鑽するという機会を与えられていないと思われる.強く言いたいのは,講座制を解体してしまったことが元凶だと思われる.講座制であれば,助教が海外留学しても他の研究室員でサポートできる.講座制に戻すべき。(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)

33	1	1	0	年功序列であり、在外研究に行くためには順番待ちをしている。年齢が上がってくると行くことができない状況など多く、悪循環である。(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,女性)
34	2	2	0	そもそも、各分野の教員人数が少ないため、いきたくても行きづらい環境である。※相談はまだしていませんが、しばらく感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
35	1	1	0	若手でも多くの講義を持たないといけな以上、外国で研鑽を積む機会があるわけがない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
36	1	1	0	サバティカルを活用している教員が極めて少ない状況。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
37	2	2	0	しみはあるものの、例えば授業や委員を代わってくれる方がいないため、機会を活かせにくい。(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)
38	1	1	0	博士学生には機会がある。助教、准教授には実質的には機会がない。経済的な支援策はそこそこあるものの(JST ASPIREも始まる)、スタッフ留学中の穴を埋める人手が不足している。専攻のスタッフが一人でも抜けると他のスタッフがその分だけ講義・学生実験・院試作成・入試作成における負担が増す。以前なら一人くらい抜けても大丈夫だったかもしれないが、今はそうではない。現状では、長期の海外経験を積むには、助教になってからではもう遅いが、人手不足が深刻であるため、優秀でアカデミア志望の学生はすぐに取り合いが起こって助教になってしまいがち。そうやって海外経験の薄いスタッフが再生産されている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
39	1	1	0	見たことがない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	2	2	0	経済的支援の枠が医局単位で1人しかなく、300万円/年前後と、昨今の物価高に反映されていない。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
41	1	1	0	6か月のサバティカル制度はあるが、研究予算はつかないため、外部資金を得ない限り、在外研究を行うことが困難な状況である。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
42	4	4	0	若手研究者が海外で研究を行ったり、さまざまなプロジェクトを行うことに十分な理解がある。ただし、経済的支援はないため、あくまでも外部資金が獲得できることが暗黙の条件となっているように感じる。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
43	5	5	0	新型コロナウイルスのパンデミックが落ち着き、海外研修プログラムが再開している為。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
44	2	2	0	経営的基盤が盤石とは言えない状況にあり、経済的支援が十分とは言えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
45	1	1	0	経済的支援制度がない。組織的に機会を確保する努力が足りない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
46	2	2	0	人員が減り続けているため、海外に出る時間が取れない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
47	1	1	0	シニア人材が減っている状況で講義等のルマが高まっており、半年以上は必要である海外研究の間の大学の業務をどうするかが見えない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
48	3	2	-1	以前は頭脳循環などのプログラムがあったが、コロナ禍から停滞した。(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)
49	4	3	-1	制度自体はあっても、上長次第と思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
50	3	2	-1	少ない若手に学生実験等の業務が集中し、海外で研さんを積むような余裕が少なくなっている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
51	4	3	-1	経済的支援や経験に対する評価は十分あると思うが、若手研究者の人数が減っており、講義・実験などの負担を考えると研さんを積むためにある程度の期間確保することが難しいから。(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)
52	6	5	-1	若手への研究以外の業務の負担増加のため(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,助教、研究員クラス,女性)
53	2	1	-1	人件費の削減により、若手が授業などの日常業務から離れられない状況がある。(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)
54	5	4	-1	スタッフ数が減少しており、若手研究者が長期間海外に行くことが難しくなりつつある。(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)
55	5	4	-1	若手をサポートするための負担が中堅研究者に一気に来てしまい、中堅研究者の生産力が低下する場合がある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
56	4	3	-1	サバティカルなど外国で研鑽を積む環境はあるが、授業など部局での負担があり、容易に機会を得られる環境ではない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
57	3	2	-1	海外留学を望む場合、離職しなくてはならないケースを見たため(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
58	6	5	-1	経済的支援がもう少しあると良い(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)
59	3	2	-1	昨今の円安により、学会発表等の支援費用が不足がちになっている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
60	2	1	-1	円安で海外での生活は高くなっているのに、その補助がないため、またその機会が少ない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
61	2	1	-1	海外での活動の成果が人事評価に適切に反映されているとは言えない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
62	4	3	-1	予算が縮小されたため、滞在費および渡航費をねん出することが難しくなった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
63	4	3	-1	在外研究のための制度や、応募までのサポートは手厚く、機会を得ることは可能。しかし、渡航前の事務手続き(安全輸出保障関係,MTAなど)が整備されておらず煩雑な点は問題。混乱する上、事務作業に追われ研究が止まる。(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)
64	4	3	-1	経済的支援が不十分と聞いている(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)



65	3	2	-1	若手で任期なしのポストを得ても、所属機関の業務に追われて、外国で研鑽を詰めるほどの長期滞在は現実的に不可能に近い。研究開発以外の業務が増える一方のため、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)
66	2	1	-1	外国での研修などの機会がない(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
67	5	4	-1	機会は確保されているが、十分ではない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
68	4	3	-1	コロナ後の対応でまだよくわからない点があるため。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
69	3	2	-1	経済的支援がないことに加え、授業や校務の関係で海外への長期渡航が非常に困難なため。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
70	2	1	-1	一旦入職し教育研究に従事すると、外国においてある程度の期間の研鑽を積む機会は非常に少ない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
71	4	3	-1	未だ国内の若手ポストは任期付が多く、帰国後のポストの補償がない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
72	3	2	-1	大学の財政が逼迫してきたため以前に比べると機会は減少している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
73	5	4	-1	若手研究者の中・長期海外研さん実施件数がcovid-19の影響もあり過去数年間停滞している。新たなポストコロナでの状況判断とシステム再検討が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
74	3	2	-1	学会発表の機会なども十分ではない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	円安や海外のインフレ傾向に対応した、経済的支援がなされていない(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
76	3	2	-1	物価高騰,長期的円安など,経済的な側面から直接海外の経験を積むことが難しい状況にある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
77	3	2	-1	海外渡航費などの高騰に対応する経済的支援ができていない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
78	5	4	-1	為替,新型コロナ禍等で,海外交流機会が全般的に低下している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
79	3	2	-1	円安などにより海外に出ていくのは難しくなっている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
80	4	3	-1	円安の影響(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
81	4	2	-2	海外の旅費の高騰(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
82	3	1	-2	組織改組によって研究資金が欠乏している。(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)
83	6	4	-2	コロナ禍でかなり制限がされた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
84	3	1	-2	制度はあるが、教員数がギリギリで(病气治療者や研究不正者が在籍しているため)、研究期間を取得する余裕がない(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
85	3	1	-2	大学からの支援はない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
86	5	3	-2	円安対応,サバティカル制度利用の実質的困難さ(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
87	4	2	-2	円安による経済的困難が大きくなっているにもかかわらず補償されていない(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
88	6	3	-3	国際共同研究Aや奨学金などで金銭的な工面を自力でしても,助教などの職位を持っている場合は,職位を保持したままの長期的な海外研究ができないため,ポストクや医員のようなポジションも退職が必要。(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)
89	5	2	-3	年度を跨げない助成が多く不便(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
90	5	1	-4	臨床系の場合,専門医を効率的に申請,獲得するためには海外にはいけない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)



Q105. (意見の変更理由)望ましい能力をもち博士後期課程を目指す人材の数は、十分だと思いますか。

前回	2023	差	
1	1	4	3 博士後期課程を支援する制度が整いつつあり、進学者が増加傾向にある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
2	2	4	2 博士後期課程の学生への金銭的支援が充実してきたため。(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、助教、研究員クラス、男性)
3	3	5	2 後期課程の学費減免を拡充させたことで人数が増えている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
4	2	3	1 博士への進学者が増加傾向にある。ただし、日本人は依然としてわずかである。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
5	3	4	1 博士後期課程の在籍する学生は多いと思います。国内よりも海外から学位取得のために留学している学生が多いです。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、助教、研究員クラス、女性)
6	2	3	1 博士課程進学者数が増加した。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
7	1	2	1 昨年度よりは若干増えたため(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
8	1	2	1 一人進学することになったため。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
9	3	4	1 医学部にきたので、博士課程の進学者数は前職よりも多い。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
10	2	3	1 後期課程学生に対する支援の効果が現れつつある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
11	2	3	1 まだまだ十分ではないが、JST-SPRING等の事業の成果が徐々に現れてきている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
12	2	3	1 まだ十分ではないが、博士課程学生支援のプログラムの充実により、博士後期課程に進みやすくなっていると思われるため。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
13	1	1	0 それどころか修士の学生すら足りない(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
14	2	2	0 博士後期課程を目指す人材の数は依然として少ない。博士後期課程修了した後のキャリアパスに希望を持ってないことが原因のようだ。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
15	3	3	0 当研究室でも現在3名博士学生が居る。増えてきたのではないかとと思われる。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
16	1	1	0 ぼぼない。研究を選んだ場合の見通しが立たない。就職が良く、優秀な学生ほど就職を選ぶ状況にある。(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)
17	2	2	0 博士課程が存在しない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
18	2	2	0 民間企業を含めて就職が良いため、博士課程への進学者は少ない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
19	1	1	0 ほとんど0に近い(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
20	1	1	0 大学院へ進学することは金銭面でペナルティとも言えるほど不利であるため、誰も進学しようとしていない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
21	2	2	0 医師免許、歯科医師免許を有する研究者の大学院進学は、専門医制度の導入により日本全体で厳しい状況にあり、本学でも同様の問題を抱えている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
22	3	3	0 理工系での人材が不足している。中国からの留学生に依存しており、好ましい状況とはいえない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
23	6	5	-1 日本人学生の進学率は低下気味であると感じるため(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)
24	3	2	-1 昨年度より博士後期課程を志す学生数は減った。また新型コロナウイルス感染症の影響で学部時代に深い人間関係を築けなかったためか、チームを組んで行う研究が不得手になっていることも影響している(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、男性)
25	4	3	-1 博士課程進学を望む学生が特に日本人が減っている。外国人が増えている。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
26	3	2	-1 博士課程への進学者数は伸び悩んでいる。(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)
27	2	1	-1 修士に入った段階で博士進学を一切考えずに民間就職をすることを決めている学生の割合が更に増した。(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
28	2	1	-1 博士も修士も減る傾向にある。上位大学に流れるため。(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 産学界で国際連携が加速する中で、博士号取得者のニーズが増加しており、国内企業から博士課程限定の求人が届くまでになった。このようなニーズの拡大に対し、博士課程進学者数が大きく変わっていないため、結果的に人材数不足に陥りつつあると考える。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
30	2	1	-1 一番感じるのは、純粋に研究に興味を持つ学生が減っている点、さらに学力・気力が不十分な学生の割合が増えている印象。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
31	2	1	-1 少子化のあおりを受け、学部入学者選抜が機能しなくなっている。研究以前の問題をはらむ学生が多いため、大学院進学者は多くない。まして博士は極めて少ない。(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)
32	2	1	-1 特に最近では博士前期に入る人数の確保だけでも難しくなっている。(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)
33	2	1	-1 博士後期課程を目指す方の分野が偏ってしまっている(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、助教、研究員クラス、女性)

34	3	2	-1	減少傾向にある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
35	2	1	-1	日本人学生で博士後期に進学する学生が特に少ないです。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
36	3	2	-1	修士課程への進学率は比較的高いが,博士課程への進学は十分な数確保できていない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
37	4	3	-1	ここ数年,スタッフの人手不足が酷かったので,研究体制が弱体化して微減した。学振だけでなくその他の博士進学支援が激増し,進学すればほぼ全員が月20万円を受給できる状況になったが,意外と進学率が増加していない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
38	2	1	-1	年々減っているような肌実感がある(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
39	3	2	-1	特定分野に偏っている(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
40	2	1	-1	博士後期課程の入学者数の定員割れが常に問題になっているが,現実的に,教員が指導できる学生数にも限りがあるし,博士課程後期に進学した場合,その後の就職困難という現実もある。そのため,安易に博士後期課程を目指すことを勧めることができない現状がある。だが,研究者自体を目指す学生も減っており,今後の学界全体での研究者数の減少と研究力の低下が懸念される。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
41	4	3	-1	大学全体としては概ね良好だが,分野による違いが大きい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
42	4	3	-1	日本人の博士課程進学者が十分だとは言えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
43	4	3	-1	博士課程を目指す学生の減少(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	大学院入学者の減少傾向(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
45	2	1	-1	博士取得後のキャリア形成に不安があることもあり,進学者数が減少傾向にある(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
46	4	2	-2	博士課程を目指す学生が減少傾向にあります。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
47	3	1	-2	望ましい能力を持つ学生は多いのに博士後期課程への進学者数はゼロであることが問題になっている(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
48	3	1	-2	やはり,博士課程への進学を渋る学生は多い。社会全体として,博士号の価値を上げる必要があると思う。それに伴い,博士号の審査もしっかりとする必要はある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
49	3	1	-2	新所属先は薬学部であり,薬学教育ではほとんどの学生が学部で卒業する傾向にあるため(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
50	5	3	-2	研究職は安定しない,特に最近の若手研究者のポストは任期付やテニユアが多く,結婚や出産などのキャリアプランに不安が残る,というイメージで,キャリアを一般企業への就職志望へと転換する声を聞くから(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
51	3	1	-2	前回の所属先とは異なり,研究者養成を行う大学ではない。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,男性)
52	3	1	-2	若手が研究職を目指さない。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
53	3	1	-2	留学生の勉学に対する知識欲に対して,日本人学生の博士後期課程を目指すモチベーションが低い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)



Q106. (意見の変更理由)望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。

前回	2023	差	
1	1	4	3 修士課程ができた(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
2	1	3	2 所属大学では博士課程進学生への経済的補助が大きく改善されたため(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)
3	2	4	2 部局においては、環境整備は十分されている。問題は、経済的な問題、将来に対する不安など、部局の環境とは別の部分にある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
4	3	5	2 DX制度ができて、生活費や研究費の手当がもらえるようになった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	2	4	2 ここ数年の博士課程学生支援の拡充、特に複数制度が存在することにより、金銭的不安が低減されたように思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)
6	2	4	2 自身の裁量が増えたため、学生に資金や機会を与えやすくなった(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
7	1	3	2 フェローシップによる経済的支援の開始(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	4	2 金銭的支援は充実しつつある(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
9	1	2	1 経済支援のメニューがやや増えた(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)
10	2	3	1 博士学生向けの奨学金などが増えた(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
11	2	3	1 博士課程後期在学中の生活費についてはだいぶ心配しなくてよくなったが、博士課程後期を目指す望ましい能力を持つ人材が修士で就職した場合の給与に比べ低い。(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)
12	3	4	1 奨学金が以前よりも充実してきた。ただ私費留学生にとってはかなり厳しい。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
13	1	2	1 博士課程進学者への奨学金の状況は相対的には改善されている。しかし、真に進学を支援するためには、ほぼ確実に奨学金が得られる体制が必要であるが、それは達成されていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
14	5	6	1 博士課程後期の学生を対象とした学内奨学金(給付)が拡充したため(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	2	3	1 博士後期課程を目指す人材を増やすための取り組みがスタートしており、さらに増やすための検討も行われているから(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)
16	3	4	1 そのための〇〇大学からの返還不要の奨学金制度ができたため(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)
17	4	5	1 選考を経て、M1の時点で博士後期課程3年間の奨学金が決まるほか、決まった人にはM2の授業料が半免となる仕組みがある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
18	2	3	1 JST SPRING、文科省フェローシップなどの経済的支援は良い(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)
19	2	3	1 博士後期課程に在籍する学生に対する奨学金制度や研究助成制度ができたため、前回より改善していると考えます。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
20	2	3	1 博士後期課程の学生を対象とした無償の奨学金制度が設立されたため(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	4	5	1 環境の整備は十分だと思います。(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)
22	3	4	1 大学独自の博士課程の経済的支援が充実し、それを利用して進学する大学院生が増えつつある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
23	4	5	1 教授陣の退官ラッシュから5年かかって、ようやくスタッフの人手不足が和らいできた。JSPS DCだけでなくJST次世代などもあり経済面での進学支援は良くなったが、JSPS DC1については月20万円ではなく、月30万円以上が妥当だと思う。DC1は選ばれた優秀な若手研究者のはずだが、月20万円では修士卒で企業就職した初任給よりも安い。物価も昔より上がっている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	4	5	1 いろんな支援プログラムがあるため(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
25	2	3	1 特待留学生の奨学金をかかぎの海外在住の優秀な学生を対象とするオンライン特別入試の試みが今年度から始まり、今後ある程度の改善が見込めるかもしれないが、日本語運用能力をもつことを受験資格としていることによる縛りもあり、特待留学生にふさわしい優秀な受験生が多数受験するという状況には、今年度の応募状況を見る限り、まだいたっていない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
26	4	5	1 博士後期課程への支援が非常に充実してきている(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	4	5	1 博士課程学生への支援金等の充実のため。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	3	4	1 本学独自の経済的支援策を、僅かではあるが、充実させたため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	4	5	1 文科省施策の2つの博士後期院生支援システムを実施しているものの、充足率が70%を満たない研究科もあり、リスキリングを含めた社会人大学院生への支援が課題となっており、更なる環境整備を予定している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	2	3	1 次世代研究者の取り組みなどの効果があった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	1	2	1 一部研究科で独自の奨学金制度を博士後期課程進学者に支給する仕組みを構築した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	5	6	1 経済的支援環境が向上している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

33	3	4	1	JST・SPRING等の施策が少しずつだが機能し始めた。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
34	2	3	1	次世代研究者挑戦的研究プログラム(JST)で魅力的な環境が整備されつつあるが,更なる整備が望まれる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
35	2	3	1	環境改善は認められる(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
36	4	5	1	奨学金制度の充実・ただし企業就職状況の改善が必要(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
37	2	3	1	昨今の博士支援がかなり手厚い(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
38	2	3	1	徐々に政策が充実してきた(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
39	1	2	1	18歳人口が減少する一方,人生100年時代を迎えリスキリングが喫緊の重要事項となる中,中高年の博士課程学生への経済的支援策はほとんど無いため,親に養われている場合が多い若者世代よりむしろ家族を養っている中高年こそ経済的支援は必要。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	1	1	0	望ましい能力をもつ人材が,博士課程後期を目指すことができていない。適切な人材であるほど,業務量が多くチャンスを与えられていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
41	2	2	0	やっぱり金銭的な問題が大きい。博士課程学生には奨学金制度の拡充は必要。(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)
42	1	1	0	小員の環境においては,地方大は大講座制なので,教員個々での研究活動になり,大学機関からの研究費がほぼない中,リスクをとれないため,どうしても科研費の中型・大型にチャレンジしにくく,研究費が圧倒的に足りない。小講座制をとっている基幹大学では,教授・准教授・助教など研究費獲得の入り口が3口あることになりまして,リスクテイクしやすいという点で,異なると感じます。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
43	4	4	0	修士課程の教育は十分と思われる。研究指導は手厚い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
44	4	4	0	新所属先では,大学独自の博士課程後期入学者への経済的支援がある(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
45	2	2	0	医学部に所属しているため,医師の研修システムとともに,研究者を増やす環境整備が必要だと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
46	3	3	0	博士課程の学生や進学を希望する学生への金銭的に支援する制度が継続されることが望ましい。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
47	4	4	0	部局・部署としては,博士課程後期の学生のための,さまざまな研究助成を独自に設けるなど,さまざまな取り組みをしており,自分自身が博士課程の学生であったときと比べると,今の学生ははとて恵まれていると思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
48	3	3	0	このための施策はされているようだが,学生側の認識は十分ではない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
49	1	1	0	人事環境が全く良くない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
50	2	1	-1	環境の整備ではなく,博士後期課程修了者の日本社会における待遇が悪すぎる。(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)
51	5	4	-1	フェロシップなどが充実してきたが,やはり,学位取得後のキャリアパスの不安を払しょくするような状況ではない。(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)
52	2	1	-1	進学者がますます減っているように感じられるため(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
53	6	5	-1	部局においては博士後期課程学生への経済的支援は手厚く,グラントによっては研究費も付くので,環境の整備としては十分と考える。しかし,グラントも年によっては縮小されたりと常に十分なものではない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
54	3	2	-1	臨床に追われ十分な研究時間をとれない(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)
55	5	4	-1	JSTの支援事業(フェロシップ, Spring)が統合されることを受け,一時的に新規公募ができない状況になっている。更新作業が完了し,採択されれば元の水準まで回復すると思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
56	4	3	-1	修士修了時の就職状況が良いこともあり,博士課程進学への動機付けが組織的にできていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
57	3	2	-1	キャンパス移転により部屋が狭くなったため院生の研究部屋の確保も困難である。(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)
58	4	3	-1	実際に博士課程後期の学生を受け入れられる研究体制が整ったが,この時点で研究費や学費の面での支援が不十分だと感じた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
59	4	3	-1	定年等退職教員の後任人事が凍結されているため,分野が限定されてきているから(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
60	3	2	-1	時間の確保が困難(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)
61	2	1	-1	修士卒で就職したものと同等程度の処遇が必要だと感じています(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
62	5	4	-1	海外に比べると,経済的支援は十分とは言えない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
63	3	2	-1	運営費の縮小で学術雑誌の定期購入に支障が出ている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
64	3	2	-1	経済状況の悪化で学生の生活が困窮するなかで,大学院進学希望者に対する経済的支援の更なる充実が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
65	4	3	-1	コロナ禍等で経済的に困窮する学生は,前段の修士課程における支援も必要だが,そこまで支援環境が拡大できていないことが多い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
66	4	3	-1	博士課程の学生への奨学資金が十分とは言えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
67	3	2	-1	経済的支援の更なる拡充が必須であり,その観点から前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
68	4	3	-1	大学の財政が逼迫してきたため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

69	2	1	-1	国や学振による制度は私大には敷居が高く、また、大学独自の制度ができていない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
70	3	2	-1	博士課程進学者に対するキャリア支援が十分でない課題がある(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
71	4	3	-1	支援の施策が細切れになって、学生目線で安定性に欠ける。また、経済支援の額が少なすぎる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
72	3	2	-1	先日の「未来の博士フェス2023」でみると、博士の多様な意義に関する認識が、日本には不足しているように思われた(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
73	4	3	-1	博士課程後期の奨学金は一時期増えたが、期間限定のため十分とは言えない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
74	3	2	-1	経済的余裕が乏しくなり博士課程後期卒業に見合う将来の見返りが期待できなくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
75	2	1	-1	奨学金等の経済的当てが、特に人文社会分野においては著しく不足している(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
76	4	2	-2	学生をサポートする予算の先が不安定(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
77	6	4	-2	経済的支援は増えて来たが、研究をサポートする資金援助は少ない。(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)
78	4	2	-2	外部資金を取得できる研究室が環境構築としては有利な印象がある。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)
79	5	3	-2	奨学金等含め支援環境は整っていると思われる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
80	3	1	-2	前回の所属先とは異なり、研究者養成を行う大学ではない。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
81	4	2	-2	世界に遅れる状態がますます進んでいる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
82	5	2	-3	望ましい能力を持つ人材も減っている(大学現場研究者・自然科学、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
83	6	3	-3	コロナ禍で、思ったよりも経済的に困窮している家庭が増えた。優秀な学生なら助手として給与を与えながら、研究させる制度があると良い。(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)
84	4	1	-3	ジャーナル契約、研究予算等十分とは言えない。(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)
85	5	2	-3	適正な支援が諸外国と比して不足している。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
86	6	2	-4	所属組織変更のため現状を回答。現状は私立大学のため学費免除など経済面での支援が不足していると感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
87	6	1	-5	ハラスメントを受けた大学院生が過去に多く存在する。しかも、大学本部はそれに対して十分な対応するどころか、もみ消している(ハラスメントを申告した学生を除籍処分とした)。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)





Q107. (意見の変更理由)博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思いますか。

前回	2023	差	
1	2	4	2 少しづつ変化しており就職も問題ない(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
2	2	4	2 付属研究所では、〇〇〇大学との共同大学院や企業からの社会人大大学院も多いため(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
3	2	4	2 多様なキャリアパスのための講義やイベントを企画し、大学の中で取り組みの拡充を進めている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
4	5	6	1 関連業界の企業において博士号取得者の採用枠が増加傾向にあるため(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)
5	3	4	1 企業での研究職というキャリアの選択肢があるということが、博士課程の大学院生に伝わり始めている。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、助教、研究員クラス、男性)
6	2	3	1 民間企業での採用が増えてきた感がある。就職説明会なども実施している。(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)
7	2	3	1 大学院生向けの就職セミナーの開催やキャリアカウンセリングの専門家を招いた取り組みを行っているため、前回より改善していると考えます。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
8	3	4	1 近年、博士課程学生向けの奨学金が充実し、キャリアセミナーも随時行っている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、助教、研究員クラス、女性)
9	3	4	1 新たに企業等へ就職するための取組が行われている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
10	5	6	1 逆にアカデミックなキャリアパスを選ぶ学生が少なく、アカデミアとして危機感を抱いている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
11	3	4	1 企業の長期インターンシップへの参加がカリキュラムに採用(選択科目)されたため、キャリアパスを選択できる機会が増えた。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
12	1	2	1 スタートアップ等の取り組みが新たに始まった。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
13	2	3	1 新所属先は薬学部であり、薬学教育ではほとんどの学生が学部で卒業する傾向にあるため例に乏しい。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
14	1	2	1 少しではあるがキャリア形成のためのイベント開催等が見受けられたため。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
15	2	3	1 環境整備に向けての取り組みが具体化しているため。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
16	3	4	1 インターンシッププログラムを充実させたから。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
17	2	3	1 アントレプレナーシップ教育を始めるなど環境整備は上向きつつある(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
18	4	5	1 博士課程の学生と学位取得者をそれぞれ特定助手、特定助教としてマックス3年間雇用することとした。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
19	3	4	1 本学独自で、(当面は長期有給インターンシップのための)学生と企業とのマッチングを行っている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
20	3	4	1 本学では、キャリアパス支援の一環として、アカデミア、企業官公庁等を問わず様々な分野の博士学位取得者の方から、ご自身の経験や現在の状況について伺う「博士キャリアカフェ」を開催したり、キャリアを考えるためのイベントを主催・他機関との共催したりしています。(大学マネジメント層、学長等クラス、女性)
21	1	2	1 令和6年度から新たに学位プログラムを導入するので、当該分野については多様なキャリアパスが選択可能になると考える。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
22	2	3	1 産学協創活動やアントレプレナー教育等の提供により、アカデミックな研究職以外のキャリアパスも選択肢に入りやすくなっていると思われる。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
23	2	3	1 産業界の博士人材への認識が少し高まってきた。また、学生もアカデミア以外に目を向けるようになった。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
24	3	4	1 産業界との連携が徐々に進み始めている(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
25	1	2	1 博士取得後の社会でのキャリア形成が良く見えない。大企業は博士人材を通常とは別扱いで待遇やポジションを用意する例も見受けられるが、一部に限られる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
26	3	4	1 逆にノンアカデミックばかりでアカデミック支援が足りないほど(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
27	2	3	1 環境整備が整っているかの評価は困難だが、研究職以外の起業などを選択する若手はむしろ増えているのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
28	1	2	1 徐々に政策や情報が充実してきた(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
29	1	2	1 日本の民間企業では、製造業の中央研究所等を除き、博士号の学位を適切に給与や役職等で評価しないケースが多い。社会科学系の博士号取得者を含め、シンクタンクを希望する学生も多いが、必ずしも適切な評価は行われていない。お金と時間と労力を費やして取得した博士号が適切に評価される進路が多様に存在しなければ、博士号を目指す人は増えず、博士号取得者は日本に定着しない。大学も含めて社会全体で取り組むべき課題と考える。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
30	3	3	0 大学や部局においては、多様なキャリアパスを後押しする環境は整備されている。問題は、まだまだ企業が博士人材を積極的に採用する状況でないことと考える。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)

31	6	6	0	ほとんどがアカデミアではなく臨床に行く(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	2	0	少しずつ進んでいると思うが,まだまだ不十分かと,これは企業側の問題だと思うが。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
33	3	3	0	一般論であればさほど十分ではない,これでも昔と比べるとよくなった気はする.社会の博士への理解がやや進んだ。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
34	4	4	0	むしろ助教になってから企業へ転職するケースを食いとどめる対策をしないと,アカデミアは崩壊する.事実,直近の助教公募は全国的に惨憺たる応募状況であり,人材不足が顕著である(准教授公募はまだまし,教授公募は多い).これから2年間は,コロナ禍のなかで博士進学の是非を迫られた世代がD3で卒業する時期なので,おそらくもっと博士号取得者は少なくなる.アカデミアの人口ピラミッドを作って現状を整理するべき.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
35	2	2	0	博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備をしたとしても,社会の側に博士号取得者を受け入れる環境が整っておらず,大学・部局・部署に環境整備を求めるのはいかがなものかと思う.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
36	2	2	0	一部大学でマッチング事業などが開始されているが,全体としては低調.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
37	2	2	0	私自身,国際卓越大学院のプログラムで多様なキャリアを紹介する努力をしているが,十分とは思っていない.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
38	1	1	0	企業がもっと積極的に取り組むべき.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
39	4	3	-1	前回は現状で出来る限りの取り組みをしていると考えていたが,日本全体として,博士号取得者を労働力として求めている企業はいまだに少なく,博士課程への進学を勧められるくらいに成果のある取り組みを期待したいため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	5	4	-1	アカデミア以外のキャリアパスは社会全体で考えないといけないが,まだまだ学位取得者を必要とする求人や給与水準が十分とは言えない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
41	5	4	-1	就職課が博士号取得者に対して適切なキャリアパスを提示できていない(提示しようとしているが)。(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)
42	4	3	-1	交流制度が継続されているか分からない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
43	3	2	-1	未だに,ありきたりのキャリア説明会程度しか行われておらず,実効性が低いと思われるから。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
44	2	1	-1	博士課程進学者が減るなかで,多様性も失われてきているように感じるため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
45	3	2	-1	博士課程進学者に対するキャリア支援が十分でない課題がある(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
46	3	2	-1	日本は中小企業ばかりで,博士を雇用する力のある企業の割合が増えてこない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
47	3	2	-1	博士号取得者のおかれた状況などの調査が不十分ではないか(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
48	4	3	-1	産業界からのアプローチが不足(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
49	4	2	-2	教職員向けの所属部局を通した多様なキャリアパスは少なく,転職等は個人の裁量に依存していると思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
50	5	3	-2	部局として博士号取得者の進路に希望を持てるような環境の整備が必要かと考える。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
51	3	1	-2	NSFのように科学行政に関わる人材の大部分は博士号取得者にすべきである。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)



Q108. (意見の変更理由)研究者の多様性の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。

前回	2023	差	
1	1	6	5 研究の多様性という観点から女性研究者の数を論じるのは、性による研究能力や性質の違いを明に認めることになるので、不適切であると考えるため、学術における性差はゼロではないとはいえ、多様性に影響を与えるほど大きくないと考えています。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	1	5	4 新所属先は、前所属先と比べ、女性教員が多く在籍している(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
3	1	3	2 ここ数年、女性研究者を積極的に採用しており、急激に変わろうとしているが、諸外国の水準にはまだ届かないため。(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	1	3	2 女性限定公募などで、着実に増加している。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	2	1 通常人事で女性の採用があり、また現在女性限定人事が進行中で少し改善の見込みがある(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
6	2	3	1 部署内の女性研究者の割合が増加したため(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)
7	1	2	1 大学の数値目標があるので人数は増えたが流動化している若手の人事枠にバイアスをかけて増やしているだけで、意思決定に直接関わるマネジメント層や教授の層では十分ではない。(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)
8	2	3	1 女性限定の採用が増えているので分野によっては女性研究者が増えていると思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
9	2	3	1 いまだ不十分だが、増加傾向にはある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	3	1 今まで気づけなかったが、潜在的な女性研究者数はある。(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)
11	1	2	1 先程、お伝えした、ポイント制で学科のポイントでなくとも女性を戦略的に雇えるようになりつつある。一方で、そもそも人数が足りないないので、女性が働いていた際には、産休などによる人材不足は懸念される。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
12	1	2	1 新規採用により女性研究者が増えた(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
13	4	5	1 女性研究者限定公募を行うようになった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
14	4	5	1 女性限定の教員公募により、女性研究者の数が増加した。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
15	1	2	1 1名着任された(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
16	2	3	1 自身が女性の准教授・助教を採用したため、比率は上昇した。(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)
17	2	3	1 自部署で女性管理職が増えた(2→3名)。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
18	2	3	1 複数名の女性研究者が採用されたため(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
19	2	3	1 今年度において若干名の増加があったため(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
20	2	3	1 女性研究者を増やすよりも、絶対的なポストの数を増やす必要があると思う。ポストが増えれば、女性研究者も増えると思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
21	1	2	1 不十分(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
22	1	2	1 スタッフの女性率をあげないと定員削減するという上からのお達しにより、女性スタッフは半強制的に増えた。女学生の博士進学率は、親世代や周囲が醸し出す雰囲気を変える必要がある。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	2	3	1 近年、女性教員の採用が増えてきたので、変更しました。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
24	2	3	1 まだまだ不十分だが、対策がとられてきている(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
25	4	5	1 部局内の女性研究者数の増加(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
26	2	3	1 若手の女性研究者の採用が増えている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	2	3	1 管理職含め、増えつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	1	2	1 女性研究者(教員)優先・限定人事を実施することにより、改善傾向がみられる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	1	2	1 女性研究者数は年々増加してきているので(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
30	2	2	0 十分ではないが積極的に増やそうとする試みは見られる(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)
31	2	2	0 分野的な問題もあるが、女性研究者は非常に少ない。(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)
32	1	1	0 非常に、少ない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	1	1	0 女性差別がこの学部の伝統でもある。酷いです。(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)
34	4	4	0 他部局に比較して女性研究者の数は多い方かと思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

35	1	1	0	学部所属教員60数名中、女性教員4名である。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
36	1	1	0	その前に、女性研究者の母数が少なすぎるので、女性研究者・教員を増やせというが、そもそも博士持ちの女性研究者の母数が少ないので、無理だと思うが？(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
37	1	1	0	未婚高齢女性が少し、新しい若手女性が入りにくい環境がある。(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)
38	4	4	0	大学の評価のための数値目標を達成する目的で、女性研究者の採用を増やしていると理解しています。このこと、大学運営に関わる先生方が、日本の大学教育・科学技術の進展に、女性研究者や外国人研究者が必要であると認識されているかは別問題と考えます。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
39	6	6	0	研究者の多様性の確保という観点ならば、現在主流の女性優遇(または限定)の採用方法は、同年代の男性に対してはかえって不平等となっているため、不要と考えます。(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)
40	1	1	0	任期なしのポストに女性が少ないです。(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)
41	2	2	0	ほとんどいない。女性は都心の大学に集中する。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
42	1	1	0	2023年度現在、弊所に外研で在籍している大学院生数の女性比が29%、任期付き常勤研究員の女性比は15%であるのに対して、任期無し・パーマメント常勤研究員の女性比は10%なのは、まだまだ改善の余地があると思う。また、採用時に女性枠を設けてはいるが、実際の採用審査では主に男性研究員が審査しており(9割男性なので必然的にそうなる)、審査過程で特にライフステージや体力差などを考慮しているようには見受けられないので、それならかえって女性枠など設けない方が誠実だと感じている。(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)
43	1	1	0	数は少ないと思いますが、多いことが必要だとも思いません。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
44	3	3	0	部門にもよるが、女性研究者は増加しつつある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
45	1	1	0	男性ばかり(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
46	2	1	-1	増えていないから(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
47	2	1	-1	そもそも、女性研究者が少ないのは、理工系女子が少ないせいであり、それは大学のせいではなく、女性が理工系に進みにくい雰囲気を作っている社会のせいである。(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)
48	2	1	-1	前回は他の機関や所属機関の特性から考えれば仕方がないと考えていたが、いまだに所属機関での重要な会議に参加する研究者が全員男性研究者になる場合が多いなど、絶対的には多様性が確保されるほどには十分ではないと感じるため。(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)
49	3	2	-1	この1年で女性研究者の数が減少したから(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)
50	3	2	-1	女性の候補者が少ない分野に限って女性限定公募を行うようなちぐはぐなことをやっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
51	3	2	-1	医学部教授で女性がいるのか把握していないが、おそらくかなり少ない。前職も多いわけではなく、専任職員は全て男性である。それを決めているものの男性の専任教員、ジェンダーバランスを整えようとする気があるのか、と疑問。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
52	3	2	-1	増加はしていない。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
53	4	3	-1	まだ伸び代は十分にある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	理工系は女性研究者の割合が非常に低い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	他大学の改善に比べて本学の取組みは相対的に不十分と感じるようになった(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
56	4	3	-1	特に理工系の女性研究者を増やしたい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
57	2	1	-1	数少ない女性准教授が、他大学への昇進でさらに減少したため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	大学では女性割合を目標値にしていることもあり、女性を採用しても大学等に引き抜かれることが増えている。国全体で女性が増えていかないと適正な流動性も崩しかねない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
59	5	3	-2	若手の女性研究者は増えているが、任期があるため定着しないしステップアップできない方も多い。准教授や教授の先生は少ないと感じる(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
60	4	2	-2	研究・教育に携わらない女性助教が増えて困惑している。(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)
61	6	3	-3	土木作業に女性工が少ないのは問題にならないのと同様、能力で判断すべきで、性別は関係ない。研究職は能力で評価されるべき(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
62	5	2	-3	女性研究者が旧帝大系に移籍(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)
63	4	1	-3	女性研究者は、学部内でハラスメントを受けやすいと聞いている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

Q109. より多くの女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等は十分だと思いますか。

集計グループ	2023年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年
		1	2	3	4	5	6																
		13.6	21.3	23.9	17.0	9.7	3.8																
大学の自然科学研究者	10.6	13.6	21.3	23.9	17.0	9.7	32,764	4.0	0.13	2.3	4.0	4.2	4.1	4.0	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2
国研等の自然科学研究者	3.8	8.9	14.5	19.1	25.3	17.5	6,393	5.3	0.30	3.4	5.4	4.8	5.1	5.3	-	-	-	0.3	0.2	-	-	-	0.5
重点プログラム研究者	10.8	17.4	22.4	21.6	14.7	8.9	4.2	800	0.15	2.0	3.7	3.9	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2
人文・社会科学系研究者	3.3	12.3	13.4	18.9	28.2	17.6	6.3	2,145	4.9	0.39	3.1	4.7	4.8	4.9	-	-	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2
大学マネジメント層	0.0	2.9	21.8	27.6	30.5	16.0	1.2	243	4.8	0.00	3.4	4.8	4.8	4.8	-	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0
国研等マネジメント層	1.7	1.7	8.6	31.0	34.5	19.0	3.4	58	5.4	0.00	4.1	5.4	5.3	5.4	-	-	-	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	2.8	19.0	40.8	21.8	9.2	5.6	0.7	934	2.8	0.18	1.9	2.9	2.8	2.8	-	-	-	0.2	0.0	-	-	-	0.2
第1グループ	13.8	16.1	20.3	24.6	10.0	9.8	5.5	6,244	3.8	0.27	2.1	3.8	3.7	3.8	-	-	-	-0.1	0.1	-	-	-	0.0
第2グループ	10.2	12.2	25.0	22.4	19.4	8.9	1.8	8,926	3.9	0.22	2.3	3.9	4.0	3.9	-	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4
第3グループ	8.0	11.5	21.7	21.5	21.2	14.1	2.0	8,130	4.2	0.29	2.6	4.3	4.1	4.1	-	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1
第4グループ	11.3	15.2	18.2	26.9	15.6	6.7	6.1	9,463	4.0	0.28	2.3	4.0	4.5	4.3	-	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-0.5
理学	11.4	18.9	22.5	20.3	10.3	13.5	3.2	5,050	3.7	0.32	1.9	3.6	3.8	3.7	-	-	-	0.2	-0.1	-	-	-	0.1
工学・農学	14.4	9.6	21.7	27.5	14.4	8.3	4.0	14,627	4.0	0.17	2.6	4.0	4.3	4.0	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3
保健	6.2	16.1	20.5	21.3	22.3	9.8	3.8	13,086	4.0	0.24	2.3	4.1	5.9	4.0	-	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3
臨床	5.4	19.7	22.2	11.3	35.2	4.6	1.6	2,691	3.7	0.49	2.0	4.1	5.8	4.3	-	-	-	-0.5	-0.6	-	-	-	-1.1
臨床以外	11.1	13.1	21.2	25.0	15.3	10.2	4.0	30,073	4.0	0.14	2.4	4.0	4.2	4.0	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2
教授	6.8	12.8	21.3	27.9	19.2	9.4	2.6	12,627	4.0	0.18	2.5	4.1	5.7	4.3	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3
准教授	13.1	12.6	22.9	21.1	14.9	10.5	4.9	14,013	4.1	0.23	2.3	4.0	4.2	4.0	-	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-0.1
助教	13.0	17.8	17.6	22.1	16.9	8.8	3.7	6,124	3.8	0.35	2.0	3.9	3.9	3.8	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3
男性	11.8	12.8	21.1	24.1	16.7	9.6	3.9	27,649	4.0	0.16	2.4	4.0	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2
女性	4.2	18.1	22.5	23.1	18.4	10.7	3.1	5,115	3.8	0.17	2.1	3.9	5.7	4.0	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2
任期有	12.5	16.3	23.3	19.1	15.9	10.6	2.3	7,672	3.7	0.22	2.1	3.7	5.7	4.0	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3
任期無	10.1	12.8	20.7	25.4	17.3	9.5	4.2	25,092	4.1	0.15	2.4	4.1	4.3	4.1	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2

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

Q109. (意見の変更理由)より多くの女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等は十分だと思いますか。

前回	2023	差	
1	2	6	4 女性でも男性でも、各々のライフステージに応じて十分な支援がある。「女性だから」という特別視に賛同していない。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	5	3 産休育休が取りやすい雰囲気ができてきた。また、支援員を採用できる等、サポート面でも充実してきた。(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)
3	1	4	3 ここ一年で支援が増えた(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	1	3	2 産休・育休時のサポートはほとんどなかったもので、前回の回答は1とした。子どもを保育園に預けて働くようになり、未就学児を育てる(女性)研究者に対して研究支援員の配置支援を受けられるようになったので、今回は3とした。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	1	3	2 仕組みは充分だが、実施するのは周囲とも大変。効果的に機能しているとはいえない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	3	1 対女性のための制度より、配偶者や扶養家族も含めた制度に拡張されると良いと思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
7	2	3	1 職場に、学童保育ができることになったそうで、よい傾向だと思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
8	1	2	1 セミナーなどの開催があった(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
9	3	4	1 各種の支援制度が提案されている(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
10	2	3	1 子育て、介護のみならず、多様な状況に置かれた個人をサポートする相談窓口が増えた。しかし、十分な活用には至っていない。(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,女性)
11	2	3	1 私自身は男性だが、共働きの妻と育児を分担している。女性だから支援が必要、ではなく、男性にも支援が必要である。(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)
12	3	4	1 女子学生向けに交流会や講演などを実施しています。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
13	5	6	1 若手研究者が満足しているかはわからないが、20年間ほど女性研究者の研究環境をみたり、かなり改善されいると考えます。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
14	1	2	1 女性研究者を対象とした研究費は作成されたので、それ自体は進歩だが、応募にランクや年齢で制限がある。応募条件が若い女性 小さい子育て中、と言うステレオタイプに基づいており、出産の高齢化や女性は子育てだけでなく介護も担いやすいことなど、ジェンダー問題の俯瞰的理解に基づいていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
15	4	5	1 女性研究者向けの出張予算や研究助成システムがある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
16	4	5	1 DEIへの取り組みが強化された(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
17	1	2	1 女性限定公募などで、着実に増加している。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	2	1 成功しているかは別として、取り組み自体は急速に増えているように思います。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
19	1	2	1 一部制度が改善されはじめている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
20	4	5	1 男性で育休を取る方がいたので、広がりつつあるのだと思う。ただ、個人的には全員が全員育休取る必要はなく、17時以降会議をしないなど、早く帰りやすい環境の方が重要だと思う。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	4	5	1 キャリアアップ支援制度に採択された女性研究員の増加、及び一人当たりの支援額の増加(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	2	3	1 女性研究者が働きやすい環境について、部局内で制度整備の検討を進めている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
23	2	3	1 今後進むのではないかと期待している(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	3	4	1 ダイバーシティ推進の中心的な役割を担う研究者の育成を目的とした「女性研究者支援費」を創設したため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	3	4	1 女性医師・研究者支援センターの充実を図っているため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	2	3	1 女性研究者の増に向け、様々な支援策を講じているため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
27	2	3	1 子育て支援などが以前よりも周知・実践されてきたように思われる。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
28	2	3	1 様々な施策が行われ、改善されてきたが、抜本的な手を打たない限り、現状を大きく変えることは難しい。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
29	2	3	1 社会的認知度は向上してきていると感じるが、欧米に比べると不十分。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
30	2	3	1 やや改善している。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
31	4	5	1 女性研究者、特に女性幹部の登用は加速している(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
32	2	3	1 女性限定公募も含めて、各職場における環境整備が始まっている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
33	2	3	1 周辺では、徐々に女性の博士課程学生が増えつつあるように認識しているため。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)



34	4	5	1	女性のみ優遇する制度は、今後の社会全般のためには必ずしも有効な施策ではない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
35	1	2	1	男女共同参画を理解する者を採用する主旨の公募が増えてきている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
36	3	4	1	女性優先の採用枠などが増えている(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
37	2	3	1	女性研究者の支援は、いろいろな支援プログラムや支援方策が取られるようになりつつあり、若干改善されつつある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
38	1	2	1	十分ではないが、家事育児等により研究を断念する機会は減ってきているのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
39	2	3	1	徐々に政策が充実してきた(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
40	1	1	0	上と同じ、論文の無い教授、頑張ってる女性の方が上がらず。(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	3	3	0	子育て支援や若手限定の研究費など、支援策はやや増えている(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
42	2	2	0	あまり変わっていない、うちの研究室にも博士課程の女性が1名居るので、変革されてほしいと願う。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
43	1	1	0	結婚や育児ができる事例がないことから整っていない。また、子育てとの両立は仕組みとして許されるが、間接的にマイナス評価につながる仕組みである。(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、女性)
44	1	1	0	女性研究者は私生活を犠牲にしている人が多い。(大学現場研究者・自然科学、第4G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
45	1	1	0	在宅勤務制度が廃止され、より不十分と感じるようになった(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
46	1	1	0	保育施設がない、子供が病欠した場合の緊急の預け先を用意してほしい。(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
47	2	2	0	支援策は増えてきているが結果的にあまり使えない。その理由は全体的な人減らしにある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
48	4	4	0	女性サポートのための機構があり、支援は充実しつつある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
49	1	1	0	保育所の設置や、育児室、休憩所など、要望が出て、ほとんど、その希望は通っていない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
50	4	4	0	会議なども17:30までに終わることが意識されており、ジェンダーを超えて、ライフステージ、ならびにワークライフバランスが推進されていると感じる(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
51	2	2	0	未就学児を育てている若手への支援はあるが、同じ未就学児を育てていても、一定のポスト以上だとそれが受けられないなどの制限がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
52	3	3	0	女性限定公募はあたりまえになったがライフステージに応じた支援は途上に思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
53	1	1	0	例えば、会議に行く際に子供の世話をする人を連れて行く旅費またはデイケアの費用を運営費や科研費で出すことを考えるべき。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
54	1	1	0	女性の研究マインドが低い(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
55	1	1	0	女性研究者と男性研究者で育休取得に差があるのかを調べてほしい。本来であれば同程度であるべき。そうでないなら女性に育児の負担が過度に行っていることになる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
56	3	2	-1	前回の調査以降、話を聞く中で、多様性が確保されていないためか、支援があっても使えるものになっていないという声を聞いたため。(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)
57	2	1	-1	最近、育休を半年で切り上げると言われた女性教員の話聞いた。(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)
58	3	2	-1	ライフステージに応じた支援内容を理解するにつれ、不十分と感じるようになった。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
59	4	3	-1	女性支援のプログラムなどがあるが、より具体的な支援環境(たとえば部局や部署で託児所を使用できる環境)などがあれば良いと思う。(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、女性)
60	5	4	-1	支援金は確実ではない(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
61	3	2	-1	支援制度はあるが、それを利用できる環境はとても十分といえない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
62	2	1	-1	任期がある場合、育休制度が適応されないため。(大学現場研究者・自然科学、第4G、理学、助教、研究員クラス、女性)
63	4	3	-1	制度があったとしても、周知が不十分。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
64	3	2	-1	福利厚生面は比較的充実していると考えますが、限られた時間の中で研究に集中できる環境や研究の継続性を確保する面では不十分。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
65	3	2	-1	研究機関の性質上、乗船研究をメインとする研究者も多くいるが、どうしても妊娠・出産で乗船ができなくなってしまう。その間にも研究が滞らないよう、船のリモート参加システムの拡充や代理乗船者のあわせんが必要に感じている。(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
66	4	3	-1	女性・男性の区別なくライフステージに応じた支援をすべき領域が存在するがその部分に対する支援は欧州に比べ遅れていると感じたため。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
67	3	2	-1	特にとりつか、何も無いように思う。前職でも同じ。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
68	3	2	-1	今後、更なるポジティブアクションを採る必要があると考え、前回評価を変更する。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

69	4	3	-1	男性研究者の育児休暇の取得率や取得期間を考慮して見直した。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
70	3	2	-1	他国での支援体制が急速に整備されている現状を見て,日本においては,さらに支援が必要だと感じるから(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
71	3	2	-1	報道等を見て変更しました。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
72	3	2	-1	他の分野や職種における状況の変化を踏まえての「相対的」な評価から(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
73	3	2	-1	最近では女性限定ポスト公募が増大し,ある程度以上の能力を持った女性は奪い合い状態となっている。しかし,パートナーの就職やライフイベントに対する制度的な整備はほとんどまったくなされておらず,業績のために研究のみに専念しなくてはならないような状態が生まれている。研究機関だけの問題ではなく,社会的な問題ではあるが,せめて研究機関は積極的に,人間的な人生を送れるような環境整備にもっと尽力すべきである(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
74	4	2	-2	相談すれば対応するという制度のため,利用者にとって支援が明確ではない。(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)
75	3	1	-2	改良の様子が見られない(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)
76	5	3	-2	自身の出産を経て,まだ支援が足りないと感じた 任期があるため育休は取得できる状況にないし,期限が近いと取得すらできない 産休育休中は任期に含めないなどしてほしいと思った(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
77	5	3	-2	雇用が安定すると,周囲からの認識も変わり仕事の責任や量が増すが,人によってはポストの安定を機に結婚や出産をやっと考えられるタイミングにもなりうる。支援の方法を具体的に思いつかないが,女性研究者が活躍する裏で,諦めや悩みをもつ状況は未だにある。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
78	3	1	-2	部局の問題ではなく,大学全体の問題であるが,産休を取得する場合,病気による休職など同様に,産休を取得する教員の給与は代用教員などの給与にあてられるため,給与は支払われず,実際の給与の半額分くらいの金額が育児手当として支払われるのみである。また,休職扱いなので研究費の執行もできない。子供を産み育てるために無給になるというのでは,産休という制度の意味がないのではないか。またシングルマザーの大学教員などの存在を想定していないのではないか。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
79	4	1	-3	制度としては整っていない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
80	5	1	-4	ベビーシッター制度など育児しながら研究が出来るような体制が整っていないため(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
81	6	1	-5	子育てしている女性にとっては支援が十分であるが,それ以外は,そうでもないように感じられる。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)

Q110. より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進に関する人事システムの工夫は十分だと思いますか。

	分らない	2023年度調査										各年の指数					指数の変化						
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第1四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年
		1	2	3	4	5	6																
		11.7	10.4	12.9	21.2	23.6	14.1																
集計グループ	11.7	10.4	12.9	21.2	23.6	14.1	6.1	32,764	4.8	0.13	3.2	5.0	6.5	4.8	4.8	4.8	-	0.0	0.0	-	-	0.0	
大学の自然科学研究者	15.2	6.2	13.8	18.4	18.3	19.3	8.9	6,393	5.4	0.32	3.4	5.4	7.3	5.1	5.2	5.4	-	0.1	0.2	-	-	0.3	
国研等の自然科学研究者	12.7	14.7	18.5	20.1	18.9	8.9	6.2	800	4.2	0.16	2.3	4.2	6.1	4.4	4.0	4.2	-	-0.4	0.2	-	-	-0.2	
重点プログラム研究者	5.2	5.1	16.4	9.1	25.5	22.2	16.5	2,145	6.0	0.38	3.7	6.1	7.8	5.4	5.9	6.0	-	0.5	0.1	-	-	0.6	
人文・社会科学系研究者	2.9	4.1	15.6	31.7	28.4	15.2	2.1	243	4.8	0.00	3.6	4.8	6.3	4.8	4.8	4.8	-	0.0	0.0	-	-	0.0	
大学マネジメント層	0.0	1.7	12.1	34.5	24.1	20.7	6.9	58	5.4	0.00	3.9	5.1	6.9	5.2	5.5	5.4	-	0.3	-0.1	-	-	0.2	
国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	13.1	11.4	15.3	21.1	18.3	16.2	4.6	6,244	4.6	0.26	2.8	4.7	6.6	4.8	4.9	4.6	-	0.1	-0.3	-	-	-0.2	
第1グループ	11.1	13.1	12.3	24.4	23.5	12.0	3.5	8,926	4.4	0.25	2.9	4.6	6.2	4.4	4.2	4.4	-	-0.2	0.2	-	-	0.0	
第2グループ	8.3	8.3	14.7	17.3	30.7	13.2	7.5	8,130	5.1	0.27	3.3	5.3	6.5	4.9	4.9	5.1	-	0.0	0.2	-	-	0.2	
第3グループ	14.3	8.9	10.2	21.7	21.3	15.5	8.2	9,463	5.1	0.27	3.5	5.2	6.9	5.1	5.2	5.1	-	0.1	-0.1	-	-	0.0	
第4グループ	11.3	9.9	15.8	24.1	17.1	14.4	7.5	5,050	4.7	0.30	3.0	4.6	6.6	4.5	4.6	4.7	-	0.1	0.1	-	-	0.2	
理学	15.2	8.1	7.6	22.5	28.0	12.6	6.0	14,627	5.1	0.18	3.7	5.2	6.5	5.0	5.2	5.1	-	0.2	-0.1	-	-	0.1	
工学・農学	8.0	13.1	17.6	18.8	21.3	15.7	5.6	13,086	4.6	0.24	2.6	4.7	6.5	4.7	4.5	4.6	-	-0.2	0.1	-	-	-0.1	
保健	4.6	14.9	28.0	18.6	21.8	9.9	2.3	2,691	3.8	0.44	2.2	3.8	5.8	4.8	4.6	3.8	-	-0.2	-0.8	-	-	-1.0	
臨床	12.4	10.0	11.5	21.5	23.8	14.5	6.4	30,073	4.9	0.13	3.4	5.1	6.6	4.7	4.4	4.9	-	-0.3	0.5	-	-	0.2	
臨床以外	6.5	7.4	12.1	23.7	28.4	17.6	4.3	12,627	5.1	0.17	3.6	5.2	6.6	4.9	5.0	5.1	-	0.1	0.1	-	-	0.2	
教授	14.9	11.3	12.3	18.8	21.2	13.1	8.5	14,013	4.9	0.23	3.0	5.0	6.7	4.8	4.8	4.9	-	0.0	0.1	-	-	0.1	
准教授	15.5	14.3	15.9	21.7	19.5	9.2	4.0	6,124	4.1	0.34	2.4	4.3	6.0	4.7	4.4	4.1	-	-0.3	-0.3	-	-	-0.6	
助教	13.0	8.1	11.7	20.7	25.7	14.3	6.4	27,649	5.0	0.15	3.5	5.2	6.6	5.0	5.0	5.0	-	0.0	0.0	-	-	0.0	
男性	4.8	22.5	19.1	23.9	12.3	13.2	4.2	5,115	3.7	0.21	1.8	3.8	5.8	4.0	3.8	3.7	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	
女性	10.2	9.2	20.4	22.7	20.4	9.7	7.3	7,672	4.5	0.27	2.7	4.5	6.2	4.6	4.3	4.5	-	-0.3	0.2	-	-	-0.1	
任期有	12.2	10.7	10.6	20.8	24.6	15.4	5.7	25,092	4.9	0.14	3.4	5.1	6.6	4.9	5.0	4.9	-	0.1	-0.1	-	-	0.0	
任期無																							

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別)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。

Q110. (意見の変更理由)より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進に関する人事システムの工夫は十分だと思いますか。

前回	2023	差		
1	2	6	4	研究の多様性という観点から女性研究者の数を論じるのは、性による研究能力や性質の違いを明に認めることになるので、不適切であると考えたため。学術における性差はゼロではないとはいえ、多様性に影響を与えるほど大きくないと考えています。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	1	5	4	新所属先は、女性教員の雇用に積極的である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
3	3	6	3	十分だが、不公平感が強い。基準は明確にし、男性と同等の基準をクリアした女性にチャンスを増やす形にしないと、色眼鏡で見られてしまう。(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)
4	2	5	3	女性限定公募、女性高位職階昇任等を人事戦略として定め、予算を確保して実施する体制を整備し、実行に移しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	1	3	2	所属研究科の方針として、女性の採用・昇任人事が推奨された(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)
6	2	4	2	システムは十分良いものができている感があるが、そもそも女性研究者の母数が少なすぎるので、選択肢が少なすぎる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	2	4	2	採用、昇任に関しては女性はむしろ恵まれていると思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	4	6	2	人事システムとしてはかなり充実していると感じている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	4	2	女性限定の教員公募が増えつつある。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	3	5	2	能力のある女性研究者の方が、さまざまな事例を研究し実際の業務に活かそうとしている。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
11	3	5	2	ポストアップ(仮登用のようなもの)制度を導入した(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	3	1	採用数を増やしているという点で割合は増えますが、雇用と昇進に関する評価システムは不明瞭です。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
13	2	3	1	「○○○○○○○○○○○○○○○○アクションプラン」という取り組みが試みられている(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
14	4	5	1	ターゲットハイリングなどを実施している(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
15	1	2	1	所属機関で女性教員増加に向けたアクションプランが実施された(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	2	3	1	ダイバーシティ推進委員会が立ち上がり、徐々に改善されるようになってきた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
17	5	6	1	採用人事において、女性採用を奨励されているため。(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)
18	1	2	1	採用時に女性限定などの条件を設けるようにしている(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
19	1	2	1	女性研究者の採用・昇進率を部局の評価に入ってきたため、意識が向上してきた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
20	1	2	1	女性限定の公募を実施したため、前回の回答から変更した。在籍している女性研究者に対する工夫については情報が無い。(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)
21	5	6	1	理想的には、従来の実績重視のポストに加える形で女性限定のポストを増やすのが良いが、そうっていない。優秀な女性研究者は既に昇進しているため、ここからさらにアフターマティアクションに拍車をかけると、副作用でおそらく全国的に日本の科学技術水準はこれから10年ほど大変な状況になるが、現状の実績だけで上から順番にポストを用意すると女性率は上がらないので、もはや多少の副作用は仕方ないと諦めている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	1	2	1	一部制度が改善されはじめている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	3	4	1	女性研究者限定公募を進めたり、昇任人事も重視している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	2	3	1	キャリアアップラダーを導入する予定であるため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	4	5	1	大学が女性研究者を積極的に採用・昇進させるための人件費を努力して確保し、女性研究者の採用・昇進が増えてきた(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
26	4	5	1	人事公募に際してポジティブアクションをとり、実績をあげつつある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	2	2	0	教授ポストの女性が少ない。また人事の選ぶ側に女性(あるいは若手,外国人)がいることが少ないことも一因である。多様性の観点から外国人教員を生かし切れていないとも思う。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	5	5	0	女性研究者に限定した採用などが見受けられるので、人事システムの工夫は進んでいると思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	1	1	0	子育てをする人、そのサポートが十分でない人は昇進できない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
30	6	6	0	研究者の多様性の確保という観点ならば、現在主流の女性優遇(または限定)の採用方法は、同年代の男性に対してはかえって不平等となっているため、不要と考えます。(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)

31	1	1	0	そもそも数が少ないので昇進できる数も少ないのですが、副学部長に1人は女性を入れるとか、などの仕組みは必要だと思います。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
32	3	3	0	採用・昇進システム自体は女性でも男性と差異はなく、ライフステージに応じた支援や職場の理解もある方ではある。ただ、これは民間企業でも同じ課題と思われるが、昇進後(グループリーダー、幹事職等)のタスクが激務で、どうしても体力で男性には勝てない女性(やライフワークバランスを重視したい男女)が昇進したいと思うような状況ではない。激務になる理由は、組織の存続や運営交付金予算獲得のための文科省や総務省等への説明業務、組織単位で獲得を狙う超大型予算制度の準備などで、誰かが汗をかく必要があり、日本特有の問題でもないとは思われるので、解決策は難しい。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	2	2	0	幹部クラスの女性研究者はほとんどいない(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	1	1	0	特に産休・育休明けの女性職員のフォローが十分ではないと感じる。放任のみ。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
35	3	3	0	採用に関しては工夫が見られるが、昇進に関しては不明。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
36	6	6	0	システムとしては十分。ただし、優秀な人材が採用できるかどうかは時の運であり、根本的には若手の女性研究者の育成と受け入れ体制づくりが必須だと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
37	1	1	0	女性研究者を増やすための組織的な努力が見られない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
38	4	3	-1	特に人事システムは構築されていないと思う。(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)
39	6	5	-1	前回と状況に変更はありませんが、6よりも5くらいかと考えなおしました。(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)
40	3	2	-1	採用についての工夫はあるが、昇進に関する工夫についていまだに聞いたことがないため、また、採用についても、ポストはあるが、部局内で採用に後ろ向きな印象を感じることがあり、工夫次第ではこのような雰囲気も変えることができるのではないかと感じるため。(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)
41	5	4	-1	昨年度から女性限定公募を開始した。昨年度は予定より多くの教員を採用できたが、大学の方針によると、本年度は昨年度より縮小予定とのこと。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
42	4	3	-1	時代の変化に合わせて、もう少し積極的に、女性研究者を採用・昇進させる仕組みを作るべき。(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)
43	4	3	-1	女性に限定された管理業務(男女共同参画・リケジョ何とか)が特定の女性教員に集中し、研究時間を奪われている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
44	6	5	-1	採用・昇進を妨げるものは何もないという意味では十分であるが、何かの工夫をしているかといえば、特段工夫をしているわけではない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
45	3	2	-1	特にとりか、何もないように思う。前職でも同じ。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
46	4	3	-1	いろいろと努力を続けてはいるが、取り組まなければならない課題が解消できていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
47	4	3	-1	大学の財政が逼迫してきたため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	看護学部以外の理学学部で准教授以上の女性教員の雇用増加が停滞気味で、更なる工夫が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	世の中の状況が変化している中、大学の人事システムの変化がみられないため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
50	4	3	-1	採用が進まない、昇進が進まない、ケースが散見されることから工夫が十分とはいえない(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
51	3	2	-1	採用はある程度工夫しているが、昇進は不十分(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
52	3	1	-2	そもそも応募する研究者がいない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)

Q111. 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思えますか。

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準差	第1四分点	中央値	第4四分点	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	6.1	22.1	28.9	18.8	14.6	6.8	32,764	3.2	1.7	3.1	5.1	3.4	3.2	3.2	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2
国研等の自然科学研究者	5.3	9.6	32.5	14.3	23.7	8.9	6,393	4.1	2.4	3.9	6.0	3.9	4.1	4.1	-	-	0.2	0.0	-	-	-	0.2
重点プログラム研究者	6.2	31.3	20.8	19.3	14.3	4.6	800	2.9	1.3	2.9	4.9	3.5	3.1	2.9	-	-	-0.4	-0.2	-	-	-	-0.6
人文・社会科学系研究者	2.3	10.7	30.6	19.9	18.1	7.3	2,145	4.3	2.4	4.0	6.1	4.3	4.3	4.3	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0
大学マネジメント層	0.4	12.8	38.3	25.5	19.3	3.7	243	3.3	0.0	3.3	4.9	3.4	3.5	3.3	-	-	0.1	-0.2	-	-	-	-0.1
国研等マネジメント層	1.7	3.4	20.7	37.9	24.1	12.1	58	4.4	0.0	4.4	5.8	4.3	4.5	4.4	-	-	0.2	-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	4.3	14.6	25.4	23.6	16.1	10.3	6,244	4.0	2.6	3.9	5.9	4.2	4.2	4.0	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2
第1グループ	7.1	18.8	27.8	20.1	16.8	5.7	8,926	3.4	0.24	3.3	5.3	3.9	3.6	3.4	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-0.5
第2グループ	5.6	18.3	34.7	16.4	15.3	8.8	8,130	3.2	0.24	3.1	5.1	3.2	3.2	3.2	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0
第3グループ	6.7	33.3	27.3	16.7	11.1	4.0	9,463	2.5	0.22	2.5	4.3	2.4	2.2	2.5	-	-	-0.2	0.3	-	-	-	0.1
第4グループ	2.6	14.3	28.3	24.8	16.7	8.4	5,050	3.8	0.27	3.7	5.6	3.8	3.6	3.8	-	-	-0.2	0.2	-	-	-	0.0
理学	7.1	22.3	26.2	18.8	16.2	6.1	14,627	3.3	0.18	3.2	5.2	3.6	3.3	3.3	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3
工学・農学	6.3	24.8	32.2	16.6	12.1	7.1	13,086	2.9	0.19	2.8	4.7	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1
保健	8.2	32.0	24.3	10.6	15.1	9.4	2,691	2.8	0.52	2.6	5.2	3.4	2.7	2.8	-	-	-0.7	0.1	-	-	-	-0.6
臨床	5.9	21.2	29.3	19.6	14.6	6.6	30,073	3.2	0.12	3.1	5.1	2.9	3.0	3.2	-	-	0.1	0.2	-	-	-	0.3
臨床以外	1.3	20.5	32.1	22.1	16.4	6.2	12,627	3.2	0.18	3.2	4.9	3.4	3.1	3.2	-	-	-0.3	0.1	-	-	-	-0.2
教授	8.4	23.9	28.5	16.8	12.1	7.3	14,013	3.1	0.20	2.9	5.0	3.4	3.3	3.1	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3
准教授	10.5	21.2	23.4	16.8	16.8	7.1	6,124	3.5	0.27	3.4	5.6	3.3	3.2	3.5	-	-	-0.1	0.3	-	-	-	0.2
助教	5.6	21.4	29.3	19.4	14.9	6.8	27,649	3.2	0.14	3.1	5.1	3.4	3.2	3.2	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2
男性	8.9	25.5	27.1	16.1	13.1	7.2	5,115	3.0	0.19	2.9	5.0	3.3	3.1	3.0	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3
女性	7.6	19.1	26.8	17.4	18.9	8.8	1,476	3.5	0.21	3.4	5.5	3.6	3.5	3.5	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1
任期有	5.6	23.0	29.6	19.3	13.3	6.2	25,092	3.1	0.14	3.0	4.9	3.3	3.1	3.1	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2
任期無																						

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別)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。

Q111. (意見の変更理由)優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。

前回	2023	差	
1	3	5	2 WPIの開設により,急速に国際化が進んできた印象があるため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
2	1	3	2 他学科で卓越研究者を雇用するにあたり,事務等の体制が整備され始めた。(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)
3	1	3	2 徐々に国際交流の場が増えてきた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
4	2	4	2 本年度は客員教授として国外から研究者を招聘したから。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	4	5	1 成果を挙げている外国人研究者の昇進があった(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)
6	3	4	1 優秀な外国人研究者が正規のポジションに就きやすくなった。ただ,外国人教員が研究以外の学務をこなすのは難しく,その分日本人が多く分担することになってしまう,という問題がある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
7	2	3	1 学長裁量経費で外国人PIを積極的に採用する試みが行われている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
8	4	5	1 受け入れ制度が充実してきた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	3	1 外国人研究者を受け入れる前に,まずは国内の研究者の受け入れを優先すべきと考えます。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
10	3	4	1 外部予算取れないけど,テニュアトラックのポジションが取れたため。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	2	3	1 外国籍教員が増えてきたので変更しました。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
12	1	2	1 WPI採択もあり,大学全体として,海外の研究者の受け入れ体制を整えつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	1	2	1 重要な課題と認識し,次年度より国際支援体制の整備のための重点予算を措置して戦略的に,5年計画で体制整備を図る予定。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	3	1 国際企画室設置など環境は改善しているため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1 客員研究員として短期ではあるが一定期間招聘して研究してもらった実績が出始めたため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	3	4	1 能力による登用をより進めている(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
17	2	3	1 各種書類の英語版を作成するように推進している。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	1	0 非常に不十分。英語のHPが不十分,会議に通訳を付けない(発言権を与えないとも受け取れる,非常に失礼なこととおもいます),係などの役割を与えない(そして外国人が来ると仕事が増えると文句がつく)。(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)
19	1	1	0 人種差別がかなりひどいです。教員に対して,学生にたいしても。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
20	6	6	0 受け入れた外国人研究者へのテニュアポジションへの異動など実績あり(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)
21	2	2	0 優秀な外国人研究者を定着させるための取り組みは特にないと思う。(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,女性)
22	4	4	0 今のままで十分。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	4	4	0 ほとんどいないが,いたしたら十分であると思われる。歓迎されるであろう。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	2	2	0 事務系の支援が乏しい。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
25	3	3	0 取り組み自体はあまり変化はない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
26	5	5	0 システムとしては十分。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
27	2	2	0 給与水準だけでなく,学生実験や入試問題作成の負担を考えると,現在の教員の待遇と英語浸透状況の低さでは,他国から優秀な外国人教員を引き抜いて定着してもらうのは難しいと思う。国際化に関しては〇〇〇〇が理想。〇〇大は,日本人スタッフのポストを減らしても外国人スタッフの数を増やそうとしており,本気度は伝わる。10兆円ファンド採択もあって,さらに〇〇大の国際化には拍車がかかるであろうが,日本にしか存在しない「大学教員が入試問題を作成する」問題については,国際化とどう折り合いをつけるのか知りたい。少ない日本人スタッフだけで業務負担するのであれば,〇〇大の日本人スタッフは悲劇である。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
28	1	1	0 研究室は受け入れられるが,学務・事務で英語対応が不十分なのでとても大変(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	6	6	0 研究環境が良くないため,わざわざ来ようとする優秀な外国人研究者はいない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
30	1	1	0 外国人教員の多くは語学教師として採用される「外国人特任教員」である。英語での案内や情報が驚くほどに少なく,同僚教員が仲介しなければならぬ場面があまりにも多い。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
31	1	1	0 外国人研究者を増やすための組織的な努力が見られない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
32	4	3	-1 受け入れは十分だが,定着の取り組みが足りない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

33	3	2	-1	事務作業などの英語対応が十分には進んでいない(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)
34	4	3	-1	外国人研究者を受け入れる意味についての認識と予算の確保が不安定に思われます。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
35	3	2	-1	所属する部局の業務上,日本語の会話が求められることが多いが,日本語への支援が少なく,他の人員も十分に多くはないため,実際には,部局として外国人研究者は受け入れ難い雰囲気がいまだにあるため。(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)
36	5	4	-1	定着はむずかしい(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
37	2	1	-1	言語の壁やシステムの壁が大きい(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,女性)
38	3	2	-1	円安が進んでおり,給与条件が相対的に低下していることから,海外研究者が日本に来たがらない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
39	3	2	-1	大学全体の予算・ポストが減っており,外国人のポストも同様に減っている(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
40	3	2	-1	外国人研究者が国際関係の部署に受け入れ希望の連絡をしたにも関わらず,担当部署がメールを長期間放置しており,申請者が他大学へ行ってしまった,と言う案件があった。この項目を達成するには,教員だけでなく事務の人員強化と連携が求められる。(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)
41	3	2	-1	研究者間の伝手でしかない印象。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
42	2	1	-1	外国人を含め,新しい人材を育てるプログラムを充実させる必要が増してきた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
43	2	1	-1	給与水準が低すぎる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
44	2	1	-1	部局や研究所の問題ではなく国の問題だと思われるが,雇用するはずであった外国人研究者について,半年以上入国許可が下りなかったため,受け入れることができなかった。雇用予定者が別の国の研究所(大学?)にポストを得てしまった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
45	3	2	-1	受け入れる取り組みはしているが,定着させる取り組みがなされているかは分からない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
46	3	2	-1	事務の英語化が進んでおらず,受け入れは難しい状況が続いている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
47	2	1	-1	経済停滞および円安のため,さらに国際的な給与水準が低下しており,優秀な研究者は日本に来なくなっている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
48	4	3	-1	外国人研究者の受け入れはされているが,定着するための試みがほとんどない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
49	4	3	-1	外国人研究者対応窓口に人員が足りない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
50	4	3	-1	コロナ禍の間に優秀な外国人研究者を受け入れ,定着させるための取組がにぶった感がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	給与面で国際競争力が低下している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	新規採用そのものが少なく,外国人研究者だからどうのという話ではない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	研究者として受け入れる体制にはない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	全国的に見て,相対的に低下した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	報酬や研究環境が,人材獲得で競合する海外研究機関との差が一層広がっていると感じるため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
56	4	3	-1	給与水準の問題もあり実績があがっていない(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	給与の競争力がない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
58	4	2	-2	そもそも,欧米に比べて安い給料の日本に,わざわざ定職を求める外国人研究者など,多いはずがない。(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)
59	5	3	-2	優秀な研究者を受け入れても雇用を続けるための財源の確保が競争的資金に依存しており,定着は難しいように感じるため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
60	4	2	-2	外国人研究者受け入れの手続きが煩雑なため。(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)
61	4	2	-2	ポスト,資金がない(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)
62	3	1	-2	日本の教員の職務内容と海外の教員の職務内容があまりに違いすぎる(日本の教員は事務作業量が非常に多いこと)と大学全体的に英語対応できていないことが定着しづらい原因だと思いますが,最近ではスイングバイ助教で博士から上がってきた外国人(日本の制度になれている外国人)を採用する制度ができたので,少し改善されたと思います。しかし,海外で働いてきた外国人を定着させるのはあまりにも職務内容が違いすぎて厳しいと思います。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
63	4	2	-2	コロナの影響が引いてきたにもかかわらず,外国人研究者の受け入れの動きは勢いが無い。(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)
64	4	2	-2	ついに給与面で東南アジアより見劣りするようになり,外国人を定着させることはほとんど難しくなってきた。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
65	6	3	-3	組織改組によって受け入れも含めて,研究活動が著しく低下している。(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)
66	5	2	-3	現在,外国人研究者の満足がいく給与を支給することは困難と思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)



Q112. 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点(書籍の出版、教育、社会貢献等)からの評価が十分に行われていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査													各年の指数							指数の変化					
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準偏差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		10.5	16.3	22.2	23.0	18.8	5.2							32,764	4.8	0.13	3.0	4.9	4.8	5.1	4.9	4.8	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	4.0	10.5	16.3	22.2	23.0	18.8	5.2	32,764	4.8	0.13	3.0	4.9	4.8	5.1	4.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
国研等の自然科学研究者	5.4	5.7	21.9	14.0	21.2	24.9	6.9	6,393	5.2	0.30	3.0	5.5	7.2	5.8	5.3	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
重点プログラム研究者	9.3	15.1	15.8	17.4	20.1	18.1	4.2	800	4.5	0.16	2.5	4.7	6.6	4.9	4.6	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
人文・社会科学系研究者	1.1	12.1	10.1	7.0	30.4	30.7	8.6	2,145	5.7	0.41	3.9	6.1	7.5	6.0	5.9	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
大学マネジメント層	0.8	1.2	12.3	22.2	26.3	32.9	4.1	243	5.8	0.00	4.2	5.9	7.3	5.9	5.9	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
国研等マネジメント層	0.0	0.0	12.1	10.3	27.6	39.7	10.3	58	6.5	0.00	5.2	6.7	7.7	6.2	6.4	6.5	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
企業全体	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
大企業	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学グループ	11.0	12.4	15.0	20.6	22.6	13.4	4.9	6,244	4.5	0.26	2.8	4.7	6.4	5.0	4.8	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
第1グループ	3.5	9.9	21.9	22.5	21.9	18.1	2.2	8,926	4.5	0.23	2.8	4.6	6.4	5.0	4.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
第2グループ	2.3	10.3	13.9	27.0	24.7	17.1	4.7	8,130	4.8	0.23	3.3	4.9	6.5	4.8	4.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
第3グループ	1.3	10.0	14.0	18.9	22.7	24.6	8.6	9,463	5.3	0.28	3.4	5.5	7.2	5.3	5.5	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
第4グループ	9.8	3.9	20.0	21.4	19.3	21.5	4.1	5,050	5.0	0.25	3.2	5.0	6.9	5.3	5.2	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
大学院	2.6	9.9	11.4	20.7	26.4	24.1	4.9	14,627	5.2	0.17	3.6	5.4	7.0	5.5	5.2	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
工学・農学	3.2	13.7	20.4	24.3	20.6	11.9	5.9	13,086	4.3	0.24	2.5	4.3	6.2	4.5	4.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
保健	0.0	12.5	13.5	31.1	32.7	7.9	2.4	2,691	4.3	0.34	3.2	4.6	5.9	4.8	3.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
臨床	4.3	10.3	16.6	21.4	22.1	19.8	5.5	30,073	4.9	0.14	3.0	5.0	6.8	4.5	4.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
臨床以外	3.0	7.6	13.8	17.7	28.5	23.2	6.3	12,627	5.3	0.19	3.6	5.6	7.0	5.4	5.3	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
教授	4.1	11.6	18.1	26.7	19.0	16.3	4.1	14,013	4.5	0.20	2.8	4.5	6.4	4.9	4.7	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
准教授	5.8	13.9	17.3	21.3	20.5	15.6	5.4	6,124	4.5	0.35	2.6	4.6	6.5	4.8	4.6	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
助教	3.7	9.4	16.1	22.5	23.6	19.1	5.5	27,649	4.9	0.15	3.2	5.0	6.7	5.1	4.9	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
男性	5.6	16.1	17.6	20.6	19.4	17.4	3.3	5,115	4.3	0.23	2.4	4.4	6.4	4.6	4.5	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
女性	5.6	13.9	17.8	21.6	20.0	15.3	5.9	7,672	4.5	0.21	2.6	4.5	6.5	4.8	4.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
任期有	3.5	9.4	15.8	22.4	23.9	19.9	5.0	25,092	4.9	0.14	3.2	5.0	6.7	5.2	5.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	26	
任期無																										

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別)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。

Q112. (意見の変更理由)研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点(書籍の出版、教育、社会貢献等)からの評価が十分に行われていると思いますか。

前回	2023	差	
1	2	6	4 前回は古い知識で返答してしまった。平均値として研究活性が低いためか、むしろ論文業績が軽視されている傾向がある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
2	1	3	2 評価基準が増えており、ポイントとして明記されるようになった。それでも、社会活動についての評価がまだ不十分。(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)
3	3	5	2 新所属先の業績評価の項目は多様である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
4	2	4	2 教育研究活動データベースがWeb上で整備され、博士人材の輩出数や担当講義、担当委員会なども一眼でわかるようになった。ただ、日本の科学技術力の低下を止めるためには、研究論文の数と質にこだわることをやめてはいけないと考えている。重い大学業務を負担していることを褒めるのではなく、教員の大学業務が軽減されて研究に集中できる環境を作ることが重要であり、そのために資金を投入するべき。たとえば大学公認カウンセラー(兼事務)を補充して、「少人数担任制度」(単位取得状況やメンタルに問題を抱える学部学生に対して教員が定期的に面接する制度)に教員のリソースを割かなくても済むようにする。など。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	2	3	1 特に示されていないが、委員会など研究業績以外の業務は配慮されている。(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	3	1 教育や所属部署に対する貢献も評価に少しは考慮されるようになってきたと感じたから(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)
7	1	2	1 教育に関連する業務評価項目が増えた(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
8	4	5	1 教育の割合が多い。(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)
9	4	5	1 共同利用支援業務に対する評価が行われている(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)
10	2	3	1 技術の社会実装を評価する旨、幹部から通達が行われた一方で現場ではやはり論文を主に評価している。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	2	3	1 評価指標の多様化に向け、評価に反映する方向で具体的な検討を開始している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	4	5	1 一律の評価指標とせず、分野・セクターごとに評価指標を決めて評価している。更に、特記事項等も入れて定められた評価項目以外の項目も評価対象としている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	4	5	1 専門医資格により実務能力の評価が進んだ(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	3	1 外部資金の獲得についても評価されている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
15	4	5	1 特に人文社会科学系における研究評価に関する研究会などを実施しており、論文以外の観点の評価が進み始めていると感じているため、一つ上に変更しました。(国研等マネジメント層,その他,男性)
16	1	1	0 論文を書いたことのない教授が上に立っているので、何もならないです。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	1	0 論文および研究費取得だけでの評価(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)
18	1	1	0 論文のみ、国際的な活動、に偏った形での評価に留まっている。教育への評価は変わらず低い(但しそれも求められている)。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
19	1	1	0 業績評価、論文が最低条件となっている(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
20	1	1	0 社会貢献など雑用くらいにしか思われていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	1	1	0 国際化の観点からいわゆる英語での国際誌論文が業績評価のメインになるのは納得するとして、国内企業の人が参照しやすい日本語解説や、外研で受け入れる学生の教育に関しても、もう少し評価してほしい。グローバル化推進は必須なのは当然としても、母国語で高等教育を受け、母国語で最先端の知識にも触れられる現状の日本の恵まれた環境は守られるべきだと思う。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	2	2	0 論文以外の評価は依然として不明瞭。大学が研究中心であるため。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
23	1	1	0 部下の評価が講座の上長に一任されており、また部下に良い評価をつけることは上長の評価に負の評価を与えかねない制度設計となっている。良心から、もともと角が立たないような評点に落ち着く。業績よりも上長への付度が評点に大きな影響を与える、非常に悪い制度設計である。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	6	6	0 逆にもっと論文を評価してほしい。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
25	2	2	0 むしろ論文に対する評価が十分でない。紀要の論文であろうが、国際誌で発表された論文であろうが、同等に評価される。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	5	5	0 教授の評価も様々な観点で評価、他の教員に対しては形式的評価を行っている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	3	2	-1 論文偏重の傾向があると感じた。大学に対する評価がそうなので、そこから変える必要があると思う。(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)
28	5	4	-1 論文以外にもポイント化して評価する試みがあったが、結局は評価が困難であるとして特に1年間に出版した論文数と外部資金(科研費)のみが評価基準となる状況に逆戻りしている(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
29	3	2	-1 人事においては、やはり論文が重視されているため。(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)
30	3	2	-1 評価基準が不明瞭な点が多く感じます。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
31	2	1	-1 教育活動についての評価が十分でない(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

32	2	1	-1	研究業績以外での評価はほぼされていないと感じる(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
33	2	1	-1	論文でのみ評価されており,アウトリーチ活動の評価はほとんどない(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)
34	2	1	-1	教育について部分について評価が下がった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	2	1	-1	結局,論文の本数が最終業績評価に効いている気がするため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
36	3	2	-1	書籍の出版に過度に偏重した評価が行われており,外部資金の獲得状況や論文はほとんど評価されていないように感じられる。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
37	5	4	-1	研究者の業績評価は研究面の評価が中心であり,教育や社会貢献等の評価も重要だと受け止めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	業績を評価するためのデータベースさえ,十分に稼働していない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
39	5	3	-2	評価が十分に行われているのではなく,評価の仕組みが明確にされていないだけでなく適切に定まってもおらず,さまざまな観点での取り組みについてただ報告を求めているだけだと感じるようになったため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	5	3	-2	教育や社会貢献を進んでやる人が減った。論文数の方が業績評価につながる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
41	4	2	-2	教育に益々時間を取られるようになったにも関わらず,業績評価で教育に関する項目が減った(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	3	1	-2	研究者の評価において,学位や論文は査定に入っておらず,評価者の個人的な好き嫌いで昇進が決まるシステムでした。今までは業績以外の評価も加味されていると勘違いをしていました。学歴や研究業績のある新参者に対して,十分な研究業績のない古株者たちが研究情報の搾取を1-2年行い,その後,本学から退職するよう,阿吽の呼吸で,皆で嫌がらせを行います。【個人が特定される可能性があるため2文秘匿】。(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	3	1	-2	学長が理系だと理系前提の評価設定になっている。SCCI論文中心の評価で,実践論文や教育,社会貢献が評価されない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
44	5	2	-3	業績評価の重点が多様な指標からごく少数の指標に変更されつつある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
45	5	2	-3	書籍の出版,翻訳・監訳等はほとんど業績として評価されないと感じるがあった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	5	2	-3	どうしてもプロジェクトや社会実装など出口志向の開発の評価が重くなってしまっている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
47	6	3	-3	数しか見ていないように思われる(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

Q113. 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、職種・職位・職種の改善、サブタイカルの付与等)が十分に行われていると思いますか。

	2023年度調査											各年の指数					指数の変化							
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
		1	2	3	4	5	6																	
		3.9	6.1	6.2	2.5	0.8	5.2																	
集計グループ	3.9	22.9	19.6	25.1	18.1	8.2	2.2	32,764	3.5	0.13	1.8	3.7	3.5	3.5	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	
大学の自然科学研究者	6.1	9.8	22.8	23.3	21.0	13.3	3.7	6,393	4.3	0.27	2.7	4.4	4.0	4.3	-	-	-	-0.1	0.3	-	-	-	0.2	
国研等の自然科学研究者	6.2	28.6	23.2	21.6	10.4	7.3	2.7	800	3.0	0.15	1.4	3.0	3.0	3.0	-	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3	
重点プログラム研究者	2.5	22.7	24.6	19.9	19.3	7.4	3.6	2,145	3.5	0.37	1.8	3.5	4.0	3.5	-	-	-	0.1	-0.6	-	-	-	-0.5	
人文・社会科学系研究者	0.8	5.8	21.4	30.9	23.0	15.6	2.5	243	4.6	0.00	3.1	4.5	4.6	4.7	-	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	
大学マネジメント層	5.2	3.4	6.9	25.9	39.7	17.2	1.7	58	5.4	0.00	4.2	5.5	5.4	5.4	-	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	
国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	9.4	22.6	21.0	27.1	9.7	6.5	3.5	6,244	3.3	0.25	1.7	3.4	3.5	3.3	-	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2	
第1グループ	3.3	20.0	25.3	22.0	17.4	10.0	2.0	8,926	3.5	0.23	1.9	3.6	3.6	3.5	-	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4	
第2グループ	2.4	25.6	18.4	26.8	21.1	4.6	1.1	8,130	3.3	0.21	1.6	3.6	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	0.2	-	-	-	0.1	
第3グループ	2.1	23.6	14.3	25.2	21.9	10.6	2.4	9,463	3.8	0.28	1.8	4.1	3.9	3.8	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	
第4グループ	9.1	25.9	18.6	19.4	14.9	9.5	2.7	5,050	3.4	0.31	1.5	3.4	3.7	3.4	-	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3	
理学	2.4	15.9	20.2	28.9	22.1	8.6	2.0	14,627	3.9	0.17	2.4	4.1	4.0	3.9	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	
工学・農学	3.6	29.6	19.4	23.0	15.0	7.2	2.2	13,086	3.1	0.22	1.4	3.3	3.1	3.1	-	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	
保健	0.0	29.1	15.5	31.8	9.6	11.6	2.4	2,691	3.3	0.44	1.4	3.6	4.9	3.1	-	-	-	-0.6	0.8	-	-	-	0.2	
臨床	4.2	22.4	20.0	24.5	18.9	7.8	2.2	30,073	3.5	0.13	1.8	3.7	3.1	3.2	-	-	-	0.1	0.3	-	-	-	0.4	
臨床以外	2.7	17.5	22.1	27.9	17.5	10.3	2.1	12,627	3.7	0.18	2.2	3.9	3.7	3.7	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	
教授	3.1	27.7	17.5	22.4	19.7	8.1	1.5	14,013	3.3	0.20	1.5	3.6	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	
准教授	8.2	23.3	19.3	25.3	15.9	4.1	3.8	6,124	3.3	0.31	1.6	3.5	3.3	3.3	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	
助教	3.3	22.0	19.4	25.7	18.7	8.5	2.4	27,649	3.6	0.14	1.9	3.8	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	
男性	7.1	28.1	20.7	21.7	15.2	6.1	1.0	5,115	3.0	0.18	1.4	3.1	3.3	3.0	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	
女性	6.3	21.2	22.7	23.8	18.0	6.6	1.4	7,672	3.4	0.19	1.8	3.5	3.3	3.4	-	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-0.1	
任期有	3.2	23.5	18.7	25.5	18.2	8.6	2.4	25,092	3.5	0.14	1.7	3.7	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	
任期無																								

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別)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。

Q113. (意見の変更理由)業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、職位・職種への反映、研究環境の改善、サバティカルへの付与等)が十分に行われていると思いますか。

前回	2023	差	
1	2	5	3 ○○大学にはそういうシステムがあるようだ。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
2	1	3	2 多角的な業績評価の指標が整備され,研究者への処遇に反映されるようになった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
3	2	4	2 私は,直属の上司らの多大な協力があり,サバティカルをとれたが他の若手教員が取得することは難しいと思う(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)
4	1	2	1 着任後の業績しか認められないため,着任後数年は最低評価を付けられる模様。(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)
5	5	6	1 サバティカルを申請する人数は増えている(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
6	1	2	1 業績が認められて昇任した例が発生しました(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授,主任研究員クラス,男性)
7	1	2	1 反映されることがわかったが,そのことに対する基準も情報も周知されていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教,研究員クラス,女性)
8	1	2	1 ほとんど研究業績がなくても,教育,社会貢献がなくても給与はほぼ変わらない。しかし,活動が多様であることから能力制にするのは不公平が生じる可能性が高い。(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)
9	2	3	1 有期雇用職員の昇給等を積極的に行った。(国研等現場研究者・自然科学,教授,部局長等クラス,男性)
10	3	4	1 共同利用支援業務に対する評価が行われている(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)
11	2	3	1 業績評価が良かったためか,処遇が改善した。(国研等現場研究者・自然科学,助教,研究員クラス,男性)
12	2	3	1 微々たる量だが間接経費に応じたインセンティブが始まった。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
13	1	2	1 研究環境の改善に向けた取り組みが少し感じられた。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
14	3	4	1 本年度実際に業績評価の名目で給与額が上がった経験をした。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
15	3	4	1 賞与等の一部に反映されている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	1	1	0 日本にもサバティカルを導入して欲しいです。大学・学会雇用が増えてきて論文も書けず研究もできません。これでは若手人材が育つわけはありません。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授,主任研究員クラス,女性)
17	4	4	0 休暇自体は十分に付与されている。しかし,現実的には,毎年の有給取得日数は5日(最低限取得しなければならない日数)ほどであり,数少ない休暇の日も,出勤を余儀なくされることが多い。大学は,組織としては十分な施策を行っている。しかし研究者は,学会等の仕事などが複合的に作用した結果,業務量過多に陥っているのが現状であるから,(この項目に書くべきか疑問であるが)所属組織としての施策のみに注目しても,私のような若手研究者を取り巻く環境は改善しないと考えられる。(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)
18	1	1	0 サバティカルが存在しないため,実現を望みます。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授,主任研究員クラス,女性)
19	1	1	0 112と同じです。無能の方は高い給料を守ってるだけです。研究と教育が出来るかできないが関係がないです。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
20	1	1	0 科研費に当たっても全く評価されない。科研費を持っていても大学院生を指導していないと,○○○○センター送りになる旨,大学から学科長へ非公式に通達があった。優秀な学生は国公立大学院への進学を希望するが,他大学院への進学実績が「研究にばかり没頭し大学院生を育てておらず,教育を軽んじている」,「大学院生が内部進学しないと大学の収入減となる」と評価される。科研費の間接費は大学に召上げられ,代表者は使用できない仕組みとなっている。他大学では間接費は給与に還元されたり,自分の消耗品購入に使用できるが,そのような配慮はない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授,部局長等クラス,女性)
21	1	1	0 仕事の偏りがあっても,それは給与や職位などには影響しない。頑張る人も頑張らない人も職位は多少変わるが,ほぼ同等の扱い。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
22	1	1	0 サバティカルを取れる環境にはない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
23	1	1	0 評価がフェアでない上にそれをもとに処遇に差をつけられたら,恨みは募るだけである。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授,主任研究員クラス,男性)
24	3	3	0 新所属先の業績評価の結果をふまえた処遇はまれである。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授,部局長等クラス,女性)
25	1	1	0 業績評価で点数化され,可視化はされ,若干賞与に反映される(ごく少額)が,それ以外には特にない。ただ,成果がすぐに出るわけではない。挑戦的な研究に取り組む場合は論文数など業績に波が出るので,給与への反映はむしろあまり大きくない方がよいと思う。スペース課金の割引や内部研究費の優遇などで反映してほしい。(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,女性)
26	1	1	0 どうしてもマジョリティーの分野に高い評価がいくようになっており,子育て中の女性やマイノリティーの分野への配慮がない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,女性)
27	1	1	0 受賞では給料が微増するものの,基本的には給料・人事ともに,業績が良いからといって待遇が良くなることはない。サバティカルはそもそも制度的に機能していない。一時的であれ,一人でも教員が抜けると,周囲はその穴を埋めるのが大変。講義,学生実験,大学入試作成,院試作成など,教員不足が深刻。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
28	1	1	0 頑張っても昇任しない(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
29	3	3	0 人件費について,予算の制約が厳しく,十分な処遇を行うことが難しくなりつつある。(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,男性)

30	1	1	0	全く足りない。なぜ国内の身内で行っている、インパクトファクターもつかないような和文の4ページぐらいの論文と、リジェクトされながらも必死で掲載までこぎつけたインパクトファクターが高い10ページ以上の英文誌が同じ1報に換算されているのか、もっと業績への評価に反映してほしい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
31	3	3	0	サバティカルについては、制度としてはあっても、実際には博士前期・後期課程の学生指導がある場合、サバティカルをとることは容易ではない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
32	4	4	0	2024年度に向けて、PI人件費、パイアウト制度の導入を準備している(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
33	1	1	0	再任判定において客観的な業績評価が行われていない。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
34	5	4	-1	(112)に関連して、さらに、研究者間でリフレッシュ休暇等の取得が困難な状況が改善されないため。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
35	3	2	-1	助教の時にはあまり感じなかったが、准教授に昇任して仕事量に対して十分な対価が与えられていないと感じるようになった。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
36	4	3	-1	モチベーションが変わるほどのインセンティブとは感じられない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
37	4	3	-1	様々な制度はあるが、業績評価の結果を必ずしも踏まえていないため(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
38	2	1	-1	処遇の反映や改善が行われていると感じたことはない(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、助教、研究員クラス、女性)
39	5	4	-1	海外に比べたときの給与面での待遇の差が看過できないほど著しくなっていると感じる。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
40	4	3	-1	業績を処遇に反映させることが良いとは必ずしもいえないのではないかと(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)
41	2	1	-1	給与はほぼ横並び、サバティカルの制度はあっても、取得した人はいないのでは。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
42	5	4	-1	現在改革中と思われる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
43	3	2	-1	給与に傾斜をつけるための成果主義が、全体的な給与カットのための方便に使われている印象があります。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
44	2	1	-1	助教の9年間は最低レベルの据え置きで全く給与が上がらない。准教授になっても最低給与据え置きで一切上がらない。研究環境は何も変わらない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
45	2	1	-1	評価が良くても悪くてもほとんど処遇は変化しないため、業績評価自体が機能していない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
46	2	1	-1	インセンティブはほとんどない。低評価の教授に対して指導のみ(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
47	3	2	-1	財政的な理由で、十分に処遇できない場合がある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
48	4	3	-1	大学の財政が逼迫してきたため(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
49	5	4	-1	様々な選択肢が整備されてきたが、対応しきれない(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
50	2	1	-1	業績が良い者に対するインセンティブだけではなく、業績が不十分な研究者に対する処遇も検討すべきだと思うため。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
51	2	1	-1	教員の評価についてはなかなか進んでおらず、そのことに不満をもつ教員も存在している(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
52	3	2	-1	業績評価の結果が処遇へ十分にはつながっていない(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
53	4	3	-1	十分な運営交付金がないため、十分な反映はできていない。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
54	5	3	-2	実際にどのような処遇がされているかわからないため。(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)
55	6	4	-2	前回6としましたが、状況は変わっておらず前回も今回も4程度だと感じております。(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)
56	4	2	-2	経済停滞および円安のため、海外の同一機関と比較して、研究者の給与水準は発展途上国並みになってしまっている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
57	6	4	-2	若手研究者への業務負担が急に多くなったため。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
58	4	2	-2	サバティカルへの取り組みが不足(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
59	4	1	-3	若手研究者の問題もあるが、年齢による線引きは考えてもらいたい。意欲と結果により、平等と優遇の兼ね合いを考えてもらいたい。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)

Q114. 研究人材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 博士取得後の進路として企業研究者を選択しているものが増えているように感じる。キャリアパスの多様化には良いことではあるが、一方で優秀な人材が大学に残らない事態も生じており、大学の研究力と教育力は低下傾向にあると思われる。また大型プロジェクトの後に人材育成予算が途絶えて、当該分野の有為な人材が他分野に移るケースも散見され、問題を感じている。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 博士課程の学生への援助が一時的にあっても今後ずっと続くわけではないため、博士課程の学生へ不平等な環境がある。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 若手研究者の支援,学生への金銭的な支援等を行っているが,進学する学生や助教など若手研究者の希望者が少ないのが現状である。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 4 学位をとって10年以内の人に対する優遇は過剰にさえ感じる。その上の世代の扱いとのギャップも大きく,10年後には30-40代前半層が他の世代の人事の硬直化を招く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,助教、研究員クラス,女性)
- 5 ポスドクを目指す学生が減ったように感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 6 東京など首都圏などに比べると年々,アカデミックで働く人材が雇用条件の良い民間に流れており,能力面でも研究面でも人材の確保が難しくなっていると感じている。技術補佐員や研究員でも最近では人材派遣会社に登録する人が多い。派遣会社は中間手数料が高いため,財源のある研究室しか良い人材を獲得することができない状況になりつつあるように感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 7 若手,女性などの安定したポストを増やすため,定年を60歳に戻しそれ以上は特任教員としポストの確保を図るべき(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 8 女性教員数増加に関する取り組みは,各大学で十二分に実施されており,現時点では候補となる女性研究者の絶対数で採用数が決まっている。一方,研究者としても,また組織を束ねる立場として求められる能力を有していない女性研究者が上位職につき,困惑する(混乱する)ケースが今後増えるものと思われる。一方,女性枠等の人事制度が広まり,若手男性研究者のモチベーション低下と言った副反応も見えてきた。(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 毎回同じようなことを聞いて意味があるのか? 前回の調査を踏まえて,新しいことや問題点に関する調査をすべきではないか? 「研究大学であるのか否か」とか,理工系大学なのか? 医歯薬系大学なのか? 人文社会系大学なのか? で,大きく異なる回答になる可能性のある質問は,そもそも平均化されてしまうので,広く聞いても意味がないと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 10 女性サポートも,助教以上は対象であるが,ポスドクが対象とならないことが多く問題だと思う(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 11 月並みな意見だが若手研究者・女性研究者・外国人研究者の活用を進めるため,研究の業績評価や処遇への工夫は更に必要だと思う。コロナ禍により海外とのかかわり方も変わっており,時代に合わせて常に調整が必要と思われる。(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)
- 12 女性研究者の採用に関しては,まだまだネガティブな意見が多く聞かれる。特に,女性限定の採用に関して,さらなる理解を得る必要がある。(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)
- 13 男女問わず,中堅や若手研究者の研究に割ける時間が限られているように感じるため,事務的な業務などの効率化や最適化,余剰な書類や機器管理などを極力減らしていく取り組みが必要のように思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 14 客観的能力より当該研究室出身の人を採用しがち。人材の選定については教授の権限が強すぎる。外部からの監査が必要なのは。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 15 博士・研究人材の育成に関して,研究室ベースの閉鎖的な環境依存ではなく,研究室を横断した取り組みがあると発展性・可能性が広がるように思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 16 現状,上記項目に関して所属部局での取り組みはあまり積極的なものとは感じられない。また評価基準については准教授以下の職位にあるものには情報が公開されていないので判断できない。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 17 女性かつ若手かつ外国人である研究者を優遇しすぎているように思う。3つの条件が揃った大学院生は学位取得後そのまま教員に採用される確率がほかの院生よりもはるかに高い。日本人学生の博士課程進学へのモチベーション低下を危惧している。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 18 外国人教員への待遇,またそれを受け入れる周囲の研究者や事務方の意識の改革が必要だと感じます。来日して不満を表明する方が多いけど,それを吸い上げる土壌がない。文句を直接言っていけるところがなく,上意下達の文化がはなはだしい。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 19 女性研究員,教員の能力がないというバイアスによって採用,昇進が阻まれている。一方で,女性研究員,教員を正しく教育し,能力を伸ばす仕組みも必要。外国人研究者,教員については,言語の問題もあり,民間助成金などの応募が困難であることもある。若手研究員,教員が枯渇しつつある。民間企業と比較して,雇用が不安定,研究環境が不十分であり,情報が容易に入手できる現在では,職場としてアカデミックの魅力が乏しいのではないかと。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

- 20 そもそも若手研究者が少ない、シニア研究者の悲惨な現状を鑑みると、研究者を目指そうとする若手が増えるとは思えない。女性研究者が増えてほしいと思いますが、女性限定の公募をみると、非常に悲しい気持ちになります。性別や年齢は、努力で変えることができません。男性のシニア研究者がなにか悪いことをしたのでしょうか？社会にとって不要なののでしょうか？(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 女性の研究者の評価は、同業者の妻はだめとか年齢が高いとか、女性研究者には一流雑誌の論文を望んでいるとか、まだまだ課題はあるかと思いますが、徐々に女性の教授も増えてきており、改善化傾向だと思います。私は、既に60を超えておりますが、今後の女性教授(トップ)による改革を期待しています。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 22 任期なしの職が増えてほしい、その職を与える人材の採用基準は研究成果で判断してほしい、専門度が高い職業の人材を確保するために、Cooling offの制度をやめてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 23 研究に必要な人材が不足しており、しわ寄せが助教、研究員クラスの人に来ていと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 24 Ph.D.取得者のキャリアパスの改善が見込めないため、優秀な人材が博士後期課程に進学しない状況が一向に改善されていない。それに伴い、優秀な若手研究者の候補となる人材が不足しており、状況は極めて悲観的と言わざるを得ない。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 25 組織による研究環境の整備、という意味で、単に競争的に研究費を分配することで、環境を整えているように感じている面があるように思われるが、実際は、研究場所であつたり立場(研究以外の任務の量など)であつたり、研究資金以外の様々な観点での研究環境が重要であり、そういった総合的な研究環境の整備がまだ進められていないように思う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 26 文系・理系,実験系・非実験系の教員を平等に評価するための基準が設けられているが、やはり理系(自然科学分野)を中心としており、文系(社会科学および人文)には不利な基準(点数)が多い。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 27 博士人材が減少している。ただし、アカデミックポストと、民間企業の需要とのバランスであるので、単に増やせばいいとは思わない。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 28 大学の仕事がポイント化されており、研究の多様性が失われているように感じる(応用研究が重用され、基礎研究はおざなり)。また、論文の数のみを重視する傾向にあり、論文のSplit、ハゲタカジャーナルへの投稿も非常に目につくようになった。正直、真摯にサイエンスに向き合っている研究者ほど、冷遇される環境にあると強く感じている。ポイント化することで、研究内容の枠を超えて、大学の執行部が一元管理・評価を狙っているが、その分野に精通した上位職の教員が責任を持って評価する形にならないと、大学として終焉を迎えると危惧している。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 29 現状、若手は任期付きのポジションしかほとんどない状態である。そのため、頻繁な異動が生じるのが当たり前であるが、異動に際しての費用(装置の移設費)の補助が出る場合がほとんどない。「異動はしる。移設費も自分で出せ。」はあまりにも若手にとって酷である。もし、若手は任期付きのポジションしかない状況が続くのであれば、国が率先して、移設費等の異動に際する補助を出すべきだと考える。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 30 業績評価を論文一辺倒ではなく、多角的に評価することは必要であろう。しかし、論文の執筆能力(≒新しい事実を見出し、科学的・論理的な説明を与え、知を構築できる能力)に乏しい人材が教育職を担当した場合、その教員に師事した学生は研究者として開花する可能性を大きくそがれることになる。教授-助教のような他の研究者と協力関係にある場合は問題が表面化しないが、独立職に昇進させないのは差別であるという議論から、昇進圧力が生じることも想像できる。これらの問題は、既存の研究職の枠組みをそのままに、担当者のみを多様化しようとすることによって生じているのではないだろうか？真に多様性を確保するためには枠組みそのものを多様化させる必要がある。すなわち、研究室主宰者であり毎年一定数の学生を受け入れて卒業させる、という従来型の教授職ではない、より柔軟な研究職の設定が必要なのではないだろうか？(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 31 新型コロナウイルス対策で実施してきたオンライン講義で大学初期を過ごしてきた学生が3年生以上になって以来、これまでより手がかかる事案が増え、研究にかける時間は明らかに減っている。その影響は若手教員の方がより大きい。(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)
- 32 私の働いている大学の部署では、部署のトップマネジメントによってパワーハラスメントと学術的な嫌がらせが行われています。これは部署全体の文化を反映しています。〇〇人の研究者の中で、私だけが〇〇〇の〇〇%以上を貢献しましたが【部署の特定を避けるため秘匿】、私は外国人だからという理由で常に過小評価されています。外国人や女性に対する差別も起こっています。10月10日、〇〇【メディア】では日本の科学の世界での衰退について話していました。これは驚きではありません。多額のお金が無駄に使われ、労働環境は壊滅的です。(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)
- 33 〇〇大学〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇国際研究所では上記の点について配慮している点が多くあります(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 34 博士後期課程への進学を希望する学生が依然として少ないように思います。博士後期課程学生への経済的支援は改善されつつあるように思いますが、未だ十分ではなく、教員の研究費も博士後期課程学生への人件費が支払えるほど潤沢ではありません。企業を含めた社会全体の支援が必要と考えています。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 35 性別,国籍に関わらず,能力で評価すべきだと常々感じています。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)



- 全般的に若手研究者が自立して研究できる環境の提供は不十分であると感じる。自立と活躍の機会を与える環境：小講座制では、教授の意向に沿った研究内容でない研究室としてのサポートは得られない。共同で研究してくれる学生を割り当ててもらうことができず、自分一人で研究を進める必要がある。その研究室出身者の場合には分野も一致しておりそれで問題はないだろうが、外部から来た研究者にとって全く同じ専門分野となることは少ないため、学生を割り当ててもらうことはできない。若手研究者が独自の研究テーマで自立して研究成果を上げるには不十分な環境だと感じる。研究者への処遇：業績を上げた場合でも昇進のポストは限られており、そのポストの公募の専門分野は教授の意向に沿ったものになる。専門分野を絞ることで実質候補者を絞ることが可能となる。業績についても単純に論文数で評価されているが、その論文誌の影響力や、分野ごとの成果のあげやすさなどは考慮されていない。例えば、人を対象とする実験とそうでない実験では、被験者の有無という点で人を対象とする方が実験実施に時間と手間がかかり、再実験も難しいと認識しているが、成果は論文数のみで評価される。また、分野によっては国際会議論文の方が注目度が高く引用数も多いが、大学で評価されるのは論文誌の数が主である。外部資金の獲得に関しても、大型予算の獲得実績が評価されないと感じる。外国で研鑽する機会：サバティカルやその他の制度を利用して外国での研鑽について相談した際には、外国で遊びに行くようなことはできない、環境を変えたらその年は論文数が減るのでお勧めしない、というような意見が得られた。外国での研鑽機会の確保、海外経験に対する評価は非常に低いと感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 36
- 女性人材が少ないことは事実であるが、すべての分野において無理に女性教員を増やす施策には疑問を感じる。私が所属する水産科学の分野では、女性の博士課程進学者が少ないという現状があり、教育体制を含めて長期的な視点で優秀な女性研究者を増やす試みが重要であると感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
- 37
- 博士後期課程へ進む学生が少ないのが致命的だが、それは博士号取得後の身分の不安定さが大きな要因だと思う。もっと一般企業で博士号取得者を受け入れて欲しい(大学の自然科学研究者、第2G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
- 38
- 若手や女性研究者支援の取り組みは充実してきているが、そもそも研究者になろうとする優秀な人材が減っているため、結果が出ていないように思う。業績評価として、論文数やインパクトファクターに頼らざるを得ないのは仕方がない面もあるが、過度なプレッシャーにより研究不正が増える、短期的な研究計画しか立てられない、といった問題が多くある。(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、女性)
- 39
- 研究者業績評価はDORA宣言からも逸脱した形で遂行されており極めて不健全。百害あって一利なしと思います。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 40
- 医師として既に働いている者が大学院生として研究に取り組むことは我が国の医学研究科で一般的に行われていることだが、それらの大学院生の研究への取り組みが以前と比べて低調であると感じる。働き方改革の掛け声のもとに、若手医師が仕事に取り組む時間が短縮しているが、学習や自己研鑽の時間も大きく減っているようであり、我が国の競争力低下の重大な要因であると感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 41
- 研究に十分に打ち込むことができる時間を確保することが年々厳しくなっている。研究を行う教職に就くことは、事務仕事や教育に大きく時間を割くことと引き換えにしか叶わない仕組みになっている。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 42
- 本学では、内部昇進に関する条件を満たしていても、所属研究室長の推薦がないため、昇進プレゼンテーションの機会すら得られない評価体系になっており、人事評価が機能不全に陥っている。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 43
- 研究教育業務などがある教員は業績審査などもあり、雇用継続に成果を多く求められる状況になったが、給与が低いままである。契約更新に業績審査などがない技術職員よりも給与が低い場合がある、というのは大きな問題だと思う。これではやりがい搾取と言われても仕方がない状況であり、よほどの変人でもない限り大学に残って研究を行うという選択をするとは思えない。給与体系の見直しは必要ではないだろうか。(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)
- 44
- 望ましい能力をもち博士後期課程を目指す人材の確保は課題であると考え。多くの優秀な学生は、学部卒あるいは修士卒でも一定の企業に就職できること、博士後期課程を修了してもその後の進路に希望を持っていないことを理由に、博士後期課程を目指さない。博士後期課程で身に付ける能力と企業あるいはアカデミックが求める人材像のギャップを縮め、待遇の差という形で学生に希望を持たせない限り、今後も博士後期課程学生は増えないと思う。現状、博士後期課程学生はほとんど中国などからの留学生であり、日本の国力向上には繋がっていない。中国では、日本の博士学位を持っては、企業で高待遇が約束されている様である。(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)
- 45
- 教育や管理運営その他雑務が多く、研究を行う時間が限られている。国として、事務補佐員や教員の配置数の増加のための施策が必要である。(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)
- 46
- 女性上位職の数を増やすことが目的の取り組みと、様々な生活バックグラウンドを持つ女性研究者の現状に乖離がある気がする。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 47
- 研究者を目指す若手人材に関して、研究室内で、学生からアカデミアポジションは魅力がないと最近よく耳にする。近年の現実思考の学生は、仕事量とその対価のバランスを一番身近な教員から感じ取っている。そのため、優秀な学生ほど、博士課程へ進学せず、基礎研究へ進まないことが問題である。以前のように、対価は少なくとも、やりたい研究をひたすらできる(近年では研究費の削減からこの点も難しい)では、現在の価値観を持った優秀な人材は集まらないため、研究者の待遇も改善する必要がある。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 48
- 教授が気に入った人(業績とは関係なく)を優遇する環境が残っているように思われる。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 49
- 変化がみられないため、前年度より少し評価を下げてしまいました。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 50
- 大学はもはや研究を行う場所ではないのではないか。博士後期課程に行く気のない学生の教育に追われ、就職活動優先の学生からはほとんど研究成果などあがらない。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 51

- 108について補足します。基本的に所属機関では公募の際に「業績が同位であれば女性を採用する」となっています。かつて教員選考委員会において、まず女性応募者の除外作業をやらされたことに比べればマシになったと思いますが、男性管理職が「女性率の目標達成のために昇任させる」「女性に向く業務(例:学生相談や障害者対応など男性教員がやりたくない「雑務」)を担ってもらうために管理職にする」という発言をしたり、女性限定公募が特定の候補者の採用を目指すためであったり、運用方法に問題があるという印象です。また、男性にも一人親や介護などライフステージ上の困難があること、LGBTQへの対応(例:自称女性が応募すること)などへの配慮が不十分であるように見受けられます。むしろ、履歴書の性別欄の記入を無くすか任意にするほうがフェアな採用昇任人事ができるのではないかと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 特に,人材の評価については,最終的に「良好」「とても良好」「良好でない」くらいの3つにしか分類されず,いくら論文を書いても,賞をもらっても「とても良好」にはならないので,評価のためにやる気が出る仕組みがない。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 女性研究者への支援が増えてきている。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 女性研究者の受け入れ等については,当機関だけではなく難しい状況が続くのではないのでしょうか?女性研究者が活躍できる場は研究分野に偏りがあるように感じます。さらに昨今の情勢不安から,外国人研究者の受け入れに対する許容度も狭まっていると感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- サバティカル制度はあっても,本学工学研究科では人的余裕がなく利用している人はいない。日本でも私立の大学や海外の大学では利用している研究者がいるのでうらやましい。研究者は脳や体をリフレッシュしないと,日々の仕事でどんどん疲弊していき,煮詰まってくると思う。サバティカル制度を実際に活用できるような体制にしてほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 女性研究者支援として,育児や子育て世代にお金を支給するだけでなく,研究期間の延長,事務作業の支援など少しでも時間がないことを理解し,受け入れる体制が欲しい。また,介護が大変で離職する研究者もいます。そのような実態を正確に把握して欲しい。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 根本的に,優秀な方が残ってバリバリ研究や教育活動を望むような環境ではない。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 女性(研究者)が活躍するためには,そのパートナーが家庭を十分に支えなければならない。そのため,女性研究者の活躍のためには,教育・研究分野の支援制度だけではなく,社会全体の環境改善が不可欠である。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 本学では若手教授(内部昇任),女性PI,外国人PIを積極的に採用する制度を設け,若手,女性,外国人研究者の活躍の場が少し増えたと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 若手のキャリアアップ,大学院生のキャリアパスの提供や外国人研究者の採用についてのシステム整備は十分とは言えない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 女性,外国人研究者については,人事公募の際,多様性枠で限定・優先選考されることが増えたため,増加していると感じる。ただし,それが公平な人事かどうかという疑問がある。外国人研究者については,研究業績が優秀であっても,地方国立大学の学生の学力レベルを考えると,日本語での丁寧な教育・研究指導が必須であるため,それができなければ採用することはできない。したがって,必ずしも数が増えてないからといって,問題であるとは思わない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 期限付きで若手研究者を雇用した後の次のステップがなく,その視点がない「ボス」はキャリアアップのための指導の必要性を理解していない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 私大は保護者対応など雑務が多く,業績だけ優れた人や外国人を教員として採用することは難しいと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 学務と研究は多忙になる一方で,給与は向上しない。そのため,外部からの依頼などをこなす頻度が増えている。今後,自身の人生を考えていくと,結婚,子育てなどは難しいと強く感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 研究費の確保は非常に困難です。論文を公表するように言われても,フィールド系で時間がかかり人材も少ない中でやるには本当に年に1報出せるか出せないかといった状況です。本数だけで評価される状況があるので昇格などは難しいです。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 新型コロナ感染症のパンデミックを受け,国家的なワクチン開発事業が進んでおり,感染症関連の研究事業予算は増えているが,それに反して,若手人材の不足が顕著化している。各大学・研究機関でパイの取り合いが進んでいる。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 若手育成,外国人研究者の定着のための資金やポストの余裕がない(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 研究者の業績評価とそれに応じた処遇の改善(予算やスタッフの配分等)を行おうという機運を感じない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 大学全体の予算不足で,新規の採用(若手・外国人ともに)が減っている(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 国立大学における教員枠の数は減らされる一方なので,研鑽を積んだ若手研究員が教員になることができない。このままでは大学に優秀な人材は残らず,衰退するのみである。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

- 72 研究支援として基礎的研究分野への資金面の支援が不足していると思われます。女性研究者育成は本学の特徴でもあるため推進されていると思われます。(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)
- 73 働き方改革の影響もあるかもしれませんが、意欲的で研究マインドを持った若手医師が減っている様に思います。(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)
- 74 このパートに直接関係しないですが、産休の際に、本学では、特任教員の場合、研究費から産休期間中の給料も出さねばならず苦しいです。産休者の代用教員も雇わねばならず、結果的には二人分の給料を研究費から産休期間中に支出せねばならず困っています。なお、育休は国の支給制度で受けられます。(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)
- 75 女性研究者や若手研究者の比率を上げることは良いことだと思うが、そのために他の研究者(男性・中堅)のポジションが確保できなくなっている。絶対的なポジションの数を増やす必要があると考えます。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 76 表立つ個々の人材の育成に関わる物言わぬ中間管理職的な立場の者の評価について考えることも必要と思われる。(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)
- 77 日本人研究者に対する支援がまったく貧困である。これでは日本の科学技術は衰退をたどるしかないと思う。外国人に対する手厚すぎる支援をやめて、その分を日本大学院生にむけて欲しいと強く願う。とにかく日本人が進学しない！もう日本が中国や東南アジアの国々の若手を育成する国際的義務は終わったと感じるし、それを受けている側も、残念ながら既にその恩を恩と感じない状況になっている(自分が立派だからお金をもらえたと思っている)。10数年前の留学生達とは明らかにもの見方が変わっている。また、女性に対する支援も、同じような状況と感じる。本音で書けば、女性は“総じて”どうしても内向き志向が強く、その特性を生かすことにはやぶさかではないが、組織の中心的存在となった場合には、男性と比較して我田引水的志向に走りやすく、組織の発展がそがれていると感じることも多い(もちろん例外的人物はいるが)。本当の男女平等を考えているのであれば、両性の特徴を生かした「適材適所」の考え方に立つべき時にきていると強く感じる。ジェンダーフリーの考え方にはもう限界が来ている(トイレの例を挙げるまでもなく)。遺伝子的に言って、男性は外で戦い、女性は内で命を守りはぐむ様にできており、それを相互に尊敬することで、今日的種々の問題が解決に向かうと思っている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 78 学内でのキャリアパスが見えてこない。上位職の研究者が退職後もポイントがないと、そのポストがなくなってしまう事例になっている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 79 博士課程の学生が少なく、また、プロジェクト数の増加にもかかわらず人材が足りない。募集をかけてもなかなか来ない。少子化の問題だけではなく、アウトリーチの不足を感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 80 大学で研究をしたいという若手人材が減っているように思う。いくら設備や評価システムを充実させたところで、大学における研究以外の雑務が増えており、良い若手人材(これは若手だけに限らず)が思い切り研究に没頭できなくなっていると感じることが多い。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 81 制度はあっても、実際に使える状況になく、活用できないことが多い。ワークライフバランスを考慮しようとする通常業務と研究の両立が難しいことには変わらない。結局、研究の業績を上げるためにはプライベートの時間を研究に当てなければならない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 82 研究者の職位に関しての供給は十分ではないと認識しています。研究環境を選択する際の選択肢が限られていると感じられる状況です。(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)
- 83 現在30代の教員、とりわけ女性人材の不足は将来大きな問題になることは間違いないと思われる。今さらどうしようもないことだが。(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)
- 84 博士号取得者にとってアカデミックな研究職以外の進路という選択肢があることを、博士課程進学前の学生が知る機会がありません。このことが、博士課程進学という選択肢そのものを排除する結果になっている状況は、あまり改善していないと感じます。女性研究者については、「居るといいですね」という雰囲気は出てきましたが、そのための採用、支援に向けた動きは鈍いと思います。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 85 女性だから雇用するという考え方ではなく、優秀な人材を募集した結果それが女性であったという考え方が望ましいと思う。書類審査の段階で性別を考慮しないというやり方を行うべき。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 86 若い人がシニアがリタイアしないためにポストにつけない、シニアの再雇用(パイアウトなど)を大学に積極的に進めて欲しい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 87 地方大学理系学部では、女性限定の公募を行っても人が集まらないのが現状です。女性研究者を増やすため、女性の博士後期課程進学者への支援が早急に必要だと考えます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 88 産休を取得すると科研費使用ができない、つまり産休中の論文掲載料支払いやスタッフ雇用ができなくなるなど、研究活動は完全にストップする状況である。女性研究者がPIになった場合、出産することは研究室全体の活動を止めることになりかねない。この制度のままでは、大学院生は女性PIの研究室を避け、女性研究者が独立しづらい環境になるばかりであると思われる。知人の女性研究者は、科研費使用ができないことや学生指導を下りなければならぬことなどから、出産予定ぎりぎりまで産休を取れず、かなり早く復帰せざるを得なかった。産休、もしくは産休に代わる別の雇用形態(時短制度など)など、法整備レベルの改革が必要だと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 89 少子化にともなう大学経営の悪化にともない、研究人材の補填や教育の余裕が薄れている。教員は男女問わず長時間労働が常態であり、育休も制度としてあると思われるが、活用されておらず、それが通常のこととして了解されている。男女問わず、30代の若手研究者に敬遠される職場になることを心配している。(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)
- 90 若手研究者の絶対数が減少する中、地方の大学・研究機関が若手に選ばれる可能性がますます減り、都市部との格差が広がっている。若手や女性を増やしたくとも、若手や女性が一人地方に赴任することを選ぶのか？家族がいる場合は？などの問題がある。各地方の魅力アピールでどうにかなる問題とは思えない。地方大学・研究機関にはその地域での重要な役割があるが、地方が崩れかけていることが軽視されているように感じる。(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)
- 91 教員が疲弊しており、研究者の姿に魅力を感じる学生が減少していると感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 92 現在所属する大学は、私大の中では(給与が最低な分)研究費が潤沢なのはいいが、上層部では評価がきちんできなくて、声の大きい人に大きな予算が行く仕組み。結果、個々の要望に合わせたハードウェアが不十分、時間やマンパワーがないなどの理由で活用できていない。非効率。(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)
- 93 研究者の業績評価のシステムはできているが、それを踏まえた評価は、任期の更新の可否の材料となるだけで、給与や職位等への反映は行われていないため、やる気や向上心を育てる環境になっていないところが残念に思う。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 94 看護は徒弟制度のように技術を伝承しており、専門学校や短大で国家資格を取得できていました。そのような方々が、大学で教員を務めるために修士号を取られるも、実践研究もその他の研究もなさらず、「授業が忙しい」と授業では教科書の音読をなされています。教育歴は長くなるため、准教授以上のポジションではありますが、学生の卒論指導もままならないようです。卒論から博論まで経験している大卒若手教員が学生指導をするのを妨げ、研究ができないことを環境要因にできるよう、尽力されています。時間が解決することと思いますが、あまりにも理不尽で辛いです。(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)
- 95 研究で躓いても専門分野において国際的にアカデミックに研究指導・研究支援や研究相談ができる人材(教授)が少なく環境がないように思う。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 96 近年、本学では、若手研究者の研究環境は悪化の一途を辿っている。学部長の先導により、若手研究者には専門分野外の教育(授業)が強制されており、中には、学生からの評判も良く教科書まで執筆しているような優秀な若手研究者を、本人に何の相談もなく長年担当してきた担当教科から外して、全くの専門分野外の教科の担当を強制するなど、ハラスメント紛いの行為が横行している。教授陣は自身の専門分野の教科のみを担当する一方で、退職などで欠員の出た教科については、専門分野に関係なく若手研究者が動員されており、若手研究者は、その授業の準備や大学運営業務(広報活動や委員会業務、試験監督業務)などにより、自身の研究がほとんど行えないような状況である。博士課程を目指すような志の高い学生はいるものの、そのような状況を学生も理解しているため、本学で学位取得を目指す学生は年々減少してきている。知の拠点であるはずの大学での専門教育が危機的状況にあることから、一部の教授や若手研究者が声を上げているが、全く聞き入れられることはなく、専門分野外の教科担当を強制されることを恐れて沈黙している若手研究者も多い。若手研究者からの所属機関内でのこのような告発や相談は、教授や職員上層部によりもみ消されたり、声を上げた若手研究者が冷遇されたりする可能性が高いことから、安心して相談できる窓口を政府が主導して第三者機関として設置して欲しいと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 97 育児休暇を1日でも取得するとその年度の評価の対象から外れる。業績がない場合はありがたいのかもしれないが、産前休暇までに頑張った業績を出した場合、また、出産後復帰して業績を出した場合には、その年度に育児休暇を1日でも取得していれば、それが評価されなくなる。育児休暇取得を進めるのなら、任意で評価の機会を残していただきたい。仕事に復帰してもその年度の業績が評価されないのならばモチベーションが低下する。また、育児休暇を取得したくても、業績の勿体無さから取得できない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 98 女性研究者の登用は始まっているが、看護、栄養など偏った分野のみ登用は進んでいる。所属機関においては、実験系の研究者の登用は全く進んでおらず、上位職階の実験系の研究者の女性割合は5年前と変化はない。大学全体としての割合は上昇しており評価に値するが、依然として男性優位の分野は取り組んでいないか、取り組みに遅れがある。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 99 若手研究者や女性研究者に向けた支援や制度が増えている実感はあるが、実際ライフイベントの中心にいる若手や女性の方で研究を諦めざるを得ない状況も目の当たりにしている。私自身、妊娠出産を経たが、任期がせまっており更新もないため、制度として取れるはずの育休を取っていただける状況ではない。制度と実態の乖離を感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 100 女性研究者の確保・増加は、個々の組織の活動も大切であるが、絶対数を増やす国全体での活動が必須だと考えます。(高校までに理系に進む女性を増やさない、研究者を希望する女性の数がそもそも増えないと思います)(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 101 海外の研究者の研究以外の日本での生活面に対するサポートをもう少し充実させる必要性を最近感じています。日本での生活で孤立感を感じさせないことは非常に重要に思います。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 102 さまざまな学会などで男女共同参画のイベント等が行われているが、決まって女性が企画してそれに年寄りの男性が文句を言う、と言う構図なのはおかしい。男性が男性なりに考えた企画を実施し、それがいかにダメかを女性にボロクソに言ってもらう企画をやらないと、いつまでたっても「オジイちゃん」達の硬い頭が変わらない。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 103 研究者の環境や処遇を向上させないと優秀な若手や女性を獲得することはより難しい状況になっていると感じる。優秀な若手が離職することも最近が多い。日本の科学技術の将来を危惧している。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)

- 104 外部資金獲得時の研究者に対するインセンティブを義務化してほしい。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 105 研究以外の業務が多い反面,評価は研究成果がメインなので,業務と評価の不一致があるように感じる。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 106 所属施設では理事長の権限が強いようで,理事長の交代に伴い,支援のシステムが変更されることがあり,継続的な支援が難しい。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 107 特定教授への資金の偏りや大型プロジェクトの影響で,若手の人材の研究分野に偏りが生じている。彼らは優秀な実績があるがゆえに研究テーマを変えることが難しく,10年後には研究が先細りしていくのではないかと感じる。研究者は実績で評価されるべきであり,女性だからという理由で不採用にしてはいけないのと同じく,女性だからという理由で採用されることもあってはならない。このような理由で女性限定の採用枠は問題であるし,一時的な数合わせで問題の本質的解決につながらない。現在の問題は主に家庭も顧みずに研究に没頭している男性研究員と同じ土俵で戦うことが不可能だということに尽きる。研究時間の短縮により,男女関係なく一定以上の能力であれば実績が残せるような体制づくりが必要である。このことは生産性の向上にもつながる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 108 若手研究者の環境整備のために切り捨てられている世代があると感じる。具体的には,一昔前は,若手は,しばらくは修行と言われたが,修行を終え若手ではなくなった後のステップが,現在の若手向けの環境整備によって,若手に奪われてしまっているというような状況があるということ。多くの方が研究を離れてしまっているが,一般社会での氷河期世代へのバックアップのようなものが研究者にも必要だと感じる。女性研究者の数は,研究者の多様性の確保という観点からの問いになっているが,そもそもの研究人材としての母集団形成を考慮しなければならないものと考えますので,問いの具体性などが充分でないと感じ,回答が困難だと思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 109 女性の積極的登用によって男性の機会均等が失われて不公平だという意見を聞くことがあるが,これまで女性の登用機会が少なかったことへの対応の過渡期にあるので,これから女性の割合が増えてきたら能力による機会均等などが求められるのだろうと思う。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 110 公的機関としては人材の確保および研究費の拡充を期待したいが,昨今の状況では非常に厳しい。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 111 弊所でも「若手人材の登用・育成が大事」という機運は高まっているが,氷河期世代が苦勞しているのを見てきた現役の若手世代は,大学・公的研究機関の研究者が仕事の選択肢に入っておらず,博士課程進学者が少なかったため基本的に人材不足の状況である。ようやく今になって,各大学での博士課程進学支援(生活費の補助)や学振PDの待遇改善,大手企業での博士人材採用促進が始まって,学生に博士課程進学を勧められるようになってきた。人口減に伴う大学・公的研究機関の規模縮小の可能性もあって油断はできないが,これからの若手人材拡充に期待したい。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 112 博士号はなくても優秀な30-50代の女性が,多く研究の場で活躍しています。このため女性支援は博士号取得者に限るのではなく,研究業務員などの地位を研究者並みに上げることが,女性比率を上げるために重要だと思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 113 あくまで中間管理職的な立場からの意見ですが,“ワークライフバランス”と言われ始めてしばらくたちますが,安定指向のサラリーマン的な研究者やスタッフが増えているような気がします。大学院生も安定した収入の得られる大手の製薬企業への就職を希望する者が多く,任期制の研究員のポジションへの応募も減っている状況です。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 114 女性研究者が活躍するためには夫婦で雇うシステムがないと難しい。周りの女性ラボ主催者はほぼ全員夫と離れて子供を一人で育てており,非常に足かせになっている。アメリカやヨーロッパのように夫婦で雇うシステムがないと有能な海外の研究者とくに女性は招致できない(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 115 任期なしのポストがたびたび公募されるようになったが,なぜ他の研究室ではなくその研究室が任期なし職員を公募できるようになったのかなど,内情が不透明なのが問題だと思う。例えばある部局において,「将来XXXを長期的に強化する必要があるので,YYYを専門とする人材に任期なしポストを与えることにした」等の説明があれば疑心暗鬼が減るのではないかと思う。女性に限らず,多様な人材を確保するためのシステム(評価基準)作りが必要であると思う。研究者であれば,研究能力が高いことは必須であるが,研究能力の評価軸として量で議論できるものが多く採用されるために,結果として長時間労働が可能な専業主婦もしくはそれに準ずるパートナーを持つ人,単身の人が選ばれているように思う。研究能力の評価軸として,研究の質やユニークさ,多様な人をまとめ上げる能力等を組み込む(あるいは比重を上げる)ことができれば,現状を打破して優秀かつ多様な人材を確保できるのではないか。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 116 採用・昇進に関する人事を決定する側には男性研究者しかいないため,女性研究者には不利な状況が続いている。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 117 機関から配分される研究費が不十分であるため,競争的資金が獲得できるようになるまで(若手でなくても競争的資金が獲得できなければ)研究の実施自体が困難になっていると感じます。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 118 人材や評価について管理職の意向次第と思われるので,本音とたてまえを使い分けられていると下々としてはどうしようもないです(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 119 輸出管理の厳格化に伴い,以前より外国籍の研究者や学生の採用・受入が難しくなっているように感じます。国際共同研究や国際共著論文も手続きを踏めば可能ですが,かなりの時間と労力が必要で,実質的にハードルとなっているように思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 120 女性研究者のライフステージ,特に妊娠出産育児に合わせた支援は必要だと感じるものの,周囲に支援するための余力がないことも事実であるように思います。どのような支援をしていくかの議論とともに周囲に支援できるだけの余裕が持てる環境づくりも大切であるように思います。(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)

- 121 ○○○○【国研等】はすでに研究組織として崩壊しつつあり、現理事長はじめ経営幹部による理不尽な組織再編の影響で職員が疲弊しています。基盤研究費の大幅な削減、過度な成果主義、雑務の急激な増加、形骸化したマネジメントのもと、すでに組織を維持するのが困難な状況にあります。残念ながら組合も含め内部から組織を立て直すのは非常に困難な状況ですので、もしこの意見を目にした方で何か手立てが必要だと感じていただけたら、第3者的な内部調査等を敢行していただけないでしょうか。中管理職もふくめて現場職員の意見に経営幹部はまったく耳を貸さない状態です。そもそも意見を挙げる機会すらほとんどなく、忖度が横行しているため限らない機会に出した要望も経営幹部に届くことはありません。同様の不満を感じている同僚は多くいます(ほとんどが同じ意見だと思います)ので、単なる一職員の不満ではなく現場職員のSOSだと受け取っていただけると幸いです。本当に年々酷くなる職場環境に辟易しております。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 122 大型施設において施設内はもとより、国としてのユーザー対応業務における評価システムが希薄またはないのが現状であり、10年弱後には施設を担う人材は世代交代に伴い大きく減ることは明白である。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 123 サポート内容や評価基準等がぼんやりとしており、上司や担当するスタッフによってそれぞれの研究者への対応が異なる気がします。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 124 産休・育休から復帰した女性研究者のフォローが不足していると感じる。ハラスメントにならないため、放置されるという感じ。若手研究者同様、復帰後はなかなかスムーズに論文や発表ができないことも関わらず、その他の職員と同じ評価基準でしか評価されない。非常に理解が無いと感じる。わずかでも復帰のための研究予算の配分がある、あるいは科研費等にも復帰後の研究期間の延長等の配慮があると大変助かる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 125 若手も含めての給与やインセンティブが低すぎて、大学に残る学生が少なく、優秀な若手の確保が難しい状況にある。一方で、社会全体としての女性に対するライフイベントに対する取組が不十分であるがゆえに、大学内でいくらそれを整備しても不可能な面がある。加えて、女性の人数が少ないにもかかわらず、誰でも女性であれば登用し、昇進させようとする傾向があり、決して正常な状況であるとは思われない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 126 女性研究者数の問題は、システムだけでなく、女性研究者数がそもそも少ないことに起因すると考える。またすべての組織で女性研究者の割合を増やす動きの弊害として、学内外の委員会に若手女性研究者が参加させられ、研究以外の業務負担が男性研究者よりも多いケースがしばしばみられる。女性研究者が研究に専念できる環境づくりが重要。外国人研究者は現在日本の研究機関に魅力を感じていない。給与水準が他の研究先進国と比較して著しく低い、運営に参画できない(学内規定がそもそも英語化されていない)など、課題は山積。卓越大学が先導して、制度改革をしていくべき。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 127 施設内研究環境変化より円滑に担当研究を進めるため2023年8月より、○○○大学医学部客員教授と併任で○○○○○○センターの特任研究員にでも研究を進めております。本件は○○○大学について記載しております。○○○○○○センター研究所の研究人材は全て5-6に評価になります。蛇足ですが、(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 128 小規模な私立大学の一部においては、多様な研究人材確保のための環境整備が遅れている。この状況に対する経営者及び教員の問題意識の低さも問題である。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 129 女性研究者の質問はナンセンス。男女の区別をするべきではない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 130 パーマネントになることでの人材流動性低下は問題だと思う。特にシニアが詰まっていたポストが空かないのは地方大学ではかなり厳しい課題である。企業のように55歳で役職定年して再雇用、みたいなシステムがあってもいいかもしれない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 131 研究内容・レベルではなく、研究以外の属性:年齢や男女が論点になることについて、致し方ない、とは思いつつ同時に、辟易する思いがある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 132 研究能力を持つ人材が事務作業や教育に多くの時間を割かれており、慢性的に人材不足・研究時間不足がある。時間単価の低い事務職員(非常勤含む)を雇用しやすい環境・制度を作ることで、研究時間を確保することが重要ではないか。多くの事務作業は複数プロジェクトに跨って行う必要があり、現在の競争的資金制度ではそのような事務職員の雇用は極めて難しい。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 133 博士課程学生への経済的支援を増大するとともに、研究者の給与水準を世界レベルにまでアップさせる必要がある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 134 出口志向が強求められる流れが長い間続いた結果だと思いますが、基礎的な学術的知識や学術研究へのモチベーション、価値評価が低下していると感じています。一方、基礎的な学術知識といっても現代では非常に多様性に富み、変化も激しいことから研究者自身の専門性自体の自覚が難しいと思います。しかしながら、それだからこそ大学教育では基礎的な学理をきちんと教育し、卒業研究レベルではプロの研究者として多様な分野を渡っていける基礎体力を身に着けることが重要だと考えます。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 135 回答者の所属機関に限っては、若手に対する支援が拡大している。ただし、女性・男性の区別なくライフステージに応じた支援を国として拡張すべきと感じる。各研究機関に委ねることなく、国として制度設計すべきであると感じる。例えば女性・男性の区別なく、「子供は生まれた瞬間から国が支援する」という考えを持つオランダの研究環境と比較すると、日本のライフステージ支援は二周遅れている印象である。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 136 制度としては種々工夫がなされていて改善されているが、近年の運交金減少や電気代の高騰が足かせになっていて、改善の速度は十分ではない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 137 大学の政策により女性研究者の数が増えたが、それ以外は特に変わっていないため、目標値達成のためだけの人数合わせのように感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)

- 138 研究者の社会的地位が低いので、能力の高い人材が他の分野に流出している。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 139 若手研究者やドクターへの支援は年々多様化しているように見受けられますが、現場の実感としては大きな変化をまだ感じていません。多様化については今後は今まで以上に急速に環境が変化することと期待されます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 140 私の所属大学ではなく他大学の話ですが、分野への女性志望者がそもそもとても少ないところで女性限定公募をすると、たくさんの優秀な男性研究者がいるのに女性を採用ということになっているようでした。もちろん難しい問題なのでその是非はあると思います。ただ、分野によって実情がいろいろ違う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)
- 141 ここ数年で全国的に、助教の公募を出しても優秀な人材の応募がほとんどない状況となった(准教授公募はまだマン、教授公募は多い)。これから2年間は、コロナ禍のなかで博士進学の是非を迫られた世代がD3で卒業する時期なので、おそらくもっと博士号取得者は少なくなり、助教候補は少なくなる。また、少ないからといって海外経験を積ませることなく助教に直接採用すると、海外経験のないスタッフの再生産になる。早急にアカデミアの人口ピラミッドを作って現状を整理するべき。ここからの数年は文科省が予想しているよりも、アカデミアは遥かに危機的な状況に陥ると危惧している。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 142 様々な支援があるように思うが、それらに関する情報公開は十分でないかもしれない。すなわち、外部の人はそのような仕組みがあることは知らないし、内部の人も調べないとわからない。各機関の状況がまとめられているなどがあっても良いかもしれない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 143 賛否両論あると思うが、日本の小講座制という制度が、非常に良くないと考える。上長が率先して部下を育てる気概があれば、非常に良くワークするが、これまでの経験から、そのようなケースは非常にまれである。上長は何もせずに、研究、雑用などを全て部下にやらせ、成果のみを自身がやったかのように学会発表をするケースが非常に多い。助教、准教授は任期のあるなか、このような環境でステップアップする必要があり、教授に上がる頃には疲れ果ててしまう。日本は米国と違い、博士課程に進む人材は少なく、ポストクも少ないため、スタッフがいなければ講座がまわらない、ということも理解するが、少なくとも准教授は独立ラボとして、その分の学科の雑務をより多くの小講座で、分担することで、学科などの雑務は吸収できるのではないかと。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 144 デジタル人材等で、研究以外にとられる時間がますます増えた。学生が1.5倍になるので、また講義内容から考え直す必要が出てきており、今後も研究はできないと予想される。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 145 昨今は、女性研究者の雇用に舵を切りすぎて、事実上の選択肢が狭まっている気がする。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 146 地方国立大学では教授になっているあまり能力の高くない研究者が既得権益を守るために、若い優秀な研究者の足を引っ張ろうとするような事例が散見される。大学として、いくら組織的に若手育成に力をいれても、末端にそういった教授がいる限り、実際の現場の状況は改善されない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 147 多くの女性研究者は多くの時間と精神力を割いて不妊治療をしているが、ほぼ認知されていない。不妊治療には、忙しくすぎないことが求められるが、それは現状の研究生活と相容れない。早くに子どもを産める雰囲気でもない。このままだと、理系を目指す女性の遺伝子は絶える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 148 実際の国際共同研究への理解が乏しい。自身で獲得した国際共同研究のための研究費で海外渡航すると否定的な見解を大学幹部から示されることがある。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 149 昨年と比べて改善は見られない(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 150 女性教員の採用が増えているが、形だけの気になっておりません。多様性の面で、単純に女性や外国籍教員が増えることは歓迎しますが、もっと教育研究に使える予算を増やすなど、他にやるべきことが多いと思います。今のままでは、卒業研究を学生にさせるための予算も無いような状況になりかねません。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 151 大学の人事評価基準や昇進のために必要なことが不明確だと感じます。特に、研究を進めたいところを、頼まれた学務や雑用を断らずに注力された先生が不遇な状況を見るとそういったことを強く感じます。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 152 博士課程からアカデミックポストの職を求める割合は減っているように思います。そのため、若手研究者への待遇の充実素晴らしいことだと思います。ただ、そんな若手研究者(博士課程の学生含む)は自分たちの少し上の世代を見ている。全体の待遇改善がなければ、近視的な支援だけでは日本の研究力の底上げにはつながらないように思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 153 思うかどうかという質問だったので、身の回りから推測される状況を一応は上記に回答したが、実際には組織運営に深く関わる教授などでないとこれらの項目の正確なところはわからないのではないかと。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 154 女性研究者が部局全体の2%未満であり、非常に少ないと感じる。増やすためのポジティブアクションも行っていない。女子学生への差別的な発言なども教職員から聞かれるので、危機感を覚える。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 155 本当に誰も大学院に進学しようとしていない。この業界には魅力がないと見られている。この先まったく人材が枯渇する懸念がある。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 156 研究業績(論文、学会発表、書籍等)はまったく何にも反映されていない。したがって、数年間、まったく論文や学会発表をしていない教員が多く存在する。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)

- 157 業績評価が良好な研究者はアドミニストレーションで貢献するよう期待されるような構造になっています。この問題を回避するためには、業務量に見合う水準まで人員拡充をする必要があると思います。その場合には、若手の雇用を積極に進め、一石二鳥をめざせると思います。外国人や女性の待遇はとくに悪くないと思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 158 若手研究者の育成については、徐々に大学内で制度ができつつある。しかし、大学や学部側のニーズと実際に若手研究者がポストを得るために必要なことが合致しないこともある。また、学内の若手研究者育成のためのポストの採用基準が不明確である。それらは今後改善する必要があると考える。女性研究者への制度も徐々に充実してきたが、学部の構成によってはその制度を利用できない他の研究者(男女問わず)への負担になることもあるので、その辺りの公平性に配慮しながら運営されるべきであると考えます。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 159 他の大学でも、人文学の分野では、優秀な日本人学生が経済的理由のために博士課程進学や留学を諦めている。この状況が続くと、将来、日本の人文学を担う研究者が外国人(特に東アジア人)だけになってしまう可能性も否定できない。そうなると、当然のことながら日本の人文学は大きく変質してしまうこととなる。早急に国レベルで優秀な日本人博士課程学生を支援する体制づくりが必要だろう。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 160 現在自分が所属しているのは私立大学であるが、若手や女性研究者の施策に関しては、正直、国の(ある意味恣意的な)政策に左右されることが大きいと感じている。また、表面上の統計を取り繕うために大学等の組織が施策を行うが実態は違う、という場合もある(例えば、大学で男女共同参画関連の業務を行っている研究者は任期付が多く立場が不安定であるが、大学が常勤の女性研究者比率を増やそうという方針を打ち出した際に、これまで校内で男女共同参画に尽力してきた任期付研究者を優遇するなどの措置は聞いたことがない)。一方、国は、大学に対して要求するばかりで、何か問題解決が必要な場合には支援を行ってくれるわけでもなく、正当な判断をしてくれるわけでもない(各大学で対処せよ、といった姿勢が如実に見える)。正直、現時点では、どのような施策が打ち出されても、長期的に良質の研究人材を育てたいといった姿勢は感じられず、結局は研究者以外の誰かの政策を良く見せるため(例えば女性研究者の比率を上げることにより日本の国際的なアピールポイントを高くする)、研究人材が都合よく使い潰されてしまうのではないか(例えば女性研究者の比率を上げること自体は日本の国際的なアピールポイントとなるが、実際には女性研究者自身の人生のことなど全く考えていない環境下に置かれてしまうため、女性研究者は組織に頼れず個人で頑張るしかなく、時には潰れてしまう)、としか感じなくなっている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 161 私の所属する学部は外国語学部系なので、女性教員も外国人教員も割合としては多いです。外国人教員は任期付きのポストも多く、任期が終わる前に他の大学に異動される先生も多い印象です。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 162 研究のパフォーマンスが悪い教員がなぜ大学にいるのかわからない。1年ごとに見直しを行い、論文(特にインパクトファクターが高い学術誌)を書いていない、h-index が低い、研究資金を取っていない人間は大学にいる資格はなく、解雇するべきだと考えている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 163 所属している部局では、女性研究者を増やすことに本気度がまったく感じられない。全学からのより強い働きかけが必要であると思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 164 女性研究者を増やしたいという意味で、「女性研究者」についての項目があると思うが、実際のところ、男性研究者も育児、あるいは介護に携わっており、性別に囚われないかたちでの支援を充実させる必要があると考える。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 165 所属部局・部署における状況と、所属大学全体を見た時の状況は大きく異なる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 166 人文系の大学として、その組織の維持のためにつねに改組と予算獲得にむけて、多くの時間をとられ、中堅以上の教員が自身の研究の時間や、若手養成にむけるエネルギーを十分に確保できる環境にないと思う。教員自身のワークライフバランスがとれなくなり、若手養成へのエネルギー、また資金なしで養成はできない。上記の質問の仕方は、「あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、」をどうとらえるかで答えが変わってしまうと感じた。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 167 若手研究者のための任期を付さないポスト拡充が切実に必要。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 168 若手を優遇するのは当然であるが、研究を長い目で考えると、全世代に門戸が開かれるべきである。全体に対して、意欲と実績とその他(年齢・性別・国籍)などで、バランスよく研究が出来る様、全体の大枠の支援を拡充すべきである。若手が将来に希望を持てるようにするには、若手に支援するのは当然であるが、年を重ねても研究を続けているシステムの構築も大事である。そうでなければ、結局海外に逃げていくことになる。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 169 ・そもそもの研究者の入り口である若手研究者を増やすためには、若手を経て成熟した研究者の待遇を改善することが必要だと思います。若手研究者が、自身の将来としてみる姿が魅力的でないと、若手研究者は増えないと思います。若手に限らず、研究者全体の待遇の改善が、若手研究者の質と量の増加には必須だと思います。給与面の待遇だけでなく、研究者の負担になっている事務作業の多さなども、研究の阻害につながっていると思います。・研究者の評価が、研究者の待遇につながらない(業績を出しても職位は上がれど給与は上がらない)ことも、研究意欲を低下させている要因になっていると思います。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 170 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着は重要な点だが、研究インテグリティ等の観点から様々な検討を要する時代になっている。セキュリティクリアランスなどの面もあり、国立大学法人における一定の基準があれば助かる面もある。また逆にアカデミアという場における学問の自由の面もあり、扱いが非常に難しいと感じる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 171 一旦入職した若手研究者が海外留学(海外での研究やネットワークづくり)する機会が極端に少ないと判断される。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)



- 172 上記の調査項目の多くは分野による違いが大きいため、所属する大学や研究機関全体における状況だけを見ていると、見過ごしてしまうことが多いのではないか。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 173 101については、日本学術振興会「研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業」の雇用制度を導入し、優秀な若手研究者の確保と育成に取り組んでいる。112に関しては、論文のみならず、外部資金、博士輩出、社会貢献を定量的に評価する仕組みを整備した。113に関しては、世界から優れた研究者を採用するため、2024年度から、高額給与支給の可能な卓越教授の資格および業績評価に応じた手当を支給するインセンティブ手当の新設を検討している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 174 若手・女性研究者のリクルートに向けた支援は充実してきた。業績評価は、基本給・期末手当等処遇に反映できている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 175 外国人教員については、給与差が大きいため、なかなか雇用できない現状がある。日本の大学の給与が低すぎることに懸念が残る。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 176 近年、大学教員の多忙化は著しい。そのため、研究に割ける時間が相当削られていることも日本の研究力の低下にかかわりがあると考えている。そのためには、研究者をサポートする人材を採用することが求められるが、それに要する財源の手当てが困難な状況。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 177 女性限定公募による人事も進めているが、工・機械系など分野によっては女性研究者の層がそもそも薄い。Drに女性も進むような仕掛けが必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 178 人材の流動性について十分ではないと感じている。特に、給与面で都市間の調整手当の違いは、優秀な若手研究者の流動性確保の支障になっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 179 たとえば日本が多く分野で世界のトップを牽引する状況になるなど、若い人々から見て研究には夢や未来があると素直に感じられないと、優れた人が研究の道に進まなくなると思われる。その点で、若手向けポストや研究費の増加、海外の機会、男女平等などは大事な要素ではあるが、研究力向上の決定打として働くかどうかは疑問がある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 180 博士後期課程学生、とくにストレートドクターの数が漸減している。また、若手研究者をもっと積極的に確保する取り組みが必要と思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 181 若手人材の確保、国際化、ダイバーシティ等については、EBPMの視点から戦略的に目標を設定し、法人・大学が一体となって議論を重ね、意思決定を速やかに行い、それを実施に移すために必要な重点戦略予算を確保し、速やかに実施するとともに、学内教職員とのコミュニケーションと理解醸成にむけた努力が重要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 182 大学への運営交付金が削減されているため、人件費が削減され、若手教員を十分に雇用するためのポストが確保できない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 183 昨今の人件費や物価の高騰、運営費交付金の削減などにより財政的に厳しい状況にあり、十分な研究人材を確保することができない。教員採用にあたっては女性限定の公募なども実施しているが、適切な人材を得ることが難しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 184 全ての項目について、前回と同じ評価となっていますが、なにも変わっていないという訳ではありません。各項目に対する取り組みの強化、改善を行っているもの、他大学や研究機関等におけるレベルもあがってきているので、結果的に同じ評価となっています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 185 博士後期課程を目指す日本人学生の減少、特にアカデミアを目指す学生が減少している。その結果、若手研究者(博士研究員や助教)のリクルートが困難になりつつある。また、国際的に見ると日本の大学教員の給与レベルは低く、また平安傾向も加わって、海外から優秀な研究者をリクルートすることも難しくなっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 186 電気料金高騰などにより大学財政がひっ迫し、そのため人件費削減などに踏み切らざるを得ない状況である。若手教員への学内援助、プロジェクトも縮小せざるを得ない。また別の問題として、若手教員を公募しても募集者数が激減していることも大きな問題と認識している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 187 本学としても仕組み・制度を作り継続しているが、他大学の改善が目覚ましいように見る。相対的に、本学は遅れているのではないかと危惧するようになった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 188 本学は、女性教職員、とくに教授職に女性が少ない現状がある。公募しても、女性からの応募が非常に少ないので、採用したくても採用できない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 189 教育や入試、学部運営等の業務負担が多く、絶対的な研究時間が不足している中で、実効性のある若手支援を展開することが難しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 190 研究人材確保のための施策を、私立大学等も含め幅広く展開しないと、若者人口の減少、大学教員ポスト(または研究室)の減少、研究者そのものの減少へと連鎖的に繋がるのが将来的に予想・危惧される。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 191 研究者としての能力を持った高度専門人材を社会で積極的に受け入れる環境には至っておらず、大学において研究者を増やすだけでは個々の研究者のキャリアパスが十分に構築できない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 192 外国人研究者の受入れは課題であるが、特に理系の研究科の教職員のサポート環境及び給与待遇の点で解決が困難。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

- 193 第1に、若手研究者や女性研究者が自立的に活躍できる機会を与え、組織として積極的に支援するしくみを作ること。第2に、5年任期、10年任期の節目に客観的な研究業績の評価を行い、水準を満たしていれば、雇用が延長されるしくみを作ること。第3に、そのために国から財政支援を得られるしくみをつくること。以上の3点が必要不可欠だと思います。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 194 採用の姿勢、採用後の育成のどちらの点でも、若手・女性研究者が活躍できる場を、機関として充実させていくという意識はまだまだ途上であると感じる。特に教員(研究者)の意識はあまり高くなっていない。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 195 研究人材の確保については、苦勞している。分野によっては、期待した人材が集まりにくい傾向が顕著になってきた。研究費などの研究環境の改善に係る予算確保についても難しく、課題となっている。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 196 「防災」という分野への女性の参画は、いまだに多くない一般的な状況にある。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 197 研究施設の老朽化対策や、基本的な研究費不足を解決しないと、若手研究者の活躍は十分支援できない。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 198 運営交付金が限られているため、優秀な研究者をより優遇する制度が十分でない。海外留学を望む若手研究者が減少している。ライフイベント中の女性研究者への支援はかなり改善している。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 199 ポストドクターについては競争的資金の期間との兼ね合いで任期が短くなることもあり、雇用が不安定になる点が課題。外国人研究員については、現在のところ、海外の多くの機関と協定を結び研究連携をすすめることで優秀な研究者を受け入れることができているが、待遇面での競争力が弱く、今後、優秀な研究者の受け入れが減少することが危惧される。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 200 外国人研究者を受け入れるための給与水準などの体制が整っていない(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 201 多様な人材の登用は重要である。その実現のためには組織として中長期的な人事計画が必要であるが、ミッション実現加速化係数や光熱費高騰による毎年度減額予算のもとでは、組織の努力にも限界がある。(国研等マネジメント層、学長等クラス、女性)
- 202 在宅勤務などで前回の調査時よりも少し改善された点もあるが、前回の評価を変更するほど大きな変化はなかった。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 203 設立当初より完全任期制をとったため、法人化後に各大学が任期制を取らない傾向を持ったことにより人事交流が難しくなった。現在、任期制を外す組織改革を実施している。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 204 円安と国外のインフレにより給与水準が欧米とあまりにも違う状況になった。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 205 女性研究者、若手研究者、外国人研究者への支援について、以前よりも取組が進んでいる所もでてきたように思うが、まだまだ不十分だと思われる。(国研等マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 206 若手研究者育成については、Researcher+など様々な取り組みが行われ、基幹的な大学や研究機関では改善されつつある。しかし、地方大学においては、図書資料へのアクセスや論文投稿、オープンデータへの対応の支援など、まだまだ改善すべき余地が大きい。博士後期課程については、学生に魅力ある未来を示すためには、博士後期課程の学費を無償化し、十分な給与(年収400万円以上)を支給するなど「職業としての博士後期課程」の考え方を社会に定着させるべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 207 理科系における博士課程への進学者の減少は長期的なわが国における研究者の確保を考えると極めて深刻である。一方、中国のように海外に出ている若手研究者が戻ってくるような状態にもないので、博士課程進学に対するイメージを大きく変える必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 208 若手研究者の研究時間が不足している。また、広く異分野の研究者と交流することによって研究内容がインスパイアされるような機会がない。卓越大学院プログラムのような助成をうけている大学を除くと、若手研究者の経済状況や時間的余裕は極めて貧しい状況にあるといえる。研究資金もさることながら、ゆっくりとした時間の中で将来の自分の研究の基盤を作るような環境がぜひとも必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 209 あらゆる分野で海外を目指す若者が減っている中で、チャレンジする制度はより必要になっている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 210 任期付き研究者の問題が各研究機関で顕在化した。その問題を解決できる環境整備が進まない。少なくとも契約時に定めた一定水準の優れた業績を創出した若手研究者が任期なし雇用を望んだときに、対応できるポストを各研究機関が予め保有する義務を明確にすべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 211 大学院を出たばかりの研究者が任期なしの研究職に就くことは、現状ではきわめて難しい状況にある。ただこの点は欧米でも変わらないが、任期付きのポストの研究者が社会的信用度がないことは極めて遺憾である。特にローンなどが組めない点があり、社会の認識を変える必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 212 国際的に活躍できる研究人材を育成している支援策を更に充実していく必要があると考える(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 213 より多くの女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援も大事ですが、性別役割分業意識等による無意識のバイアスの払拭や男性の育児家事介護参加等が進まないと、ジェンダーパリティには至らないと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)

- 214 若手研究者が自立して研究できるようにするためには、その地位(ポジション)と報酬(給与)が確保される必要がある。しかしながら、日本の大学や研究機関では、それが不十分であることと、昇格等、上のポジションに上がるシステムが明確でない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 215 教員の人員削減が顕著であり、人事院勧告で雇用のための経費が増えるために新たな人材を雇用するのが難しくなる。基盤経費と基本的な人員確保のための資金提供がないと、研究のための十分な時間が取れない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 216 海外で研鑽することを望む若手研究者は以前より少なく感じる。また海外に行くのは”研鑽”だと明確な目的を持った人は多くはいない。留学の環境を整えると同時に若手の意識を高めていただくことも重要だと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 217 博士課程修了者の活躍する場として、大学や国などの公的な研究機関だけでなく、企業の研究開発や技術開発だけでなく、企画開発などの就職先の確保やその意義をPRすることも有意義ではないかと思われる。その意味では、特許などの大学での扱いが制約となって、企業と大学との共同研究があまり強力に推進されていないように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 218 社会全体として若手研究者・博士課程学生を活用するための取り組みが依然として不十分のため、それが優秀な学生にとって研究者になるうとの意欲の阻害要因となり、結局のところ社会・研究候補者に対して悪循環をもたらしている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 219 研究分野における高齢化が進み、次世代への移譲問題がますます顕在化している。特に生命医科学は研究者の階層化が目立ち、今後大きな問題が生じることは必至に思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 220 パーマネントポジションの数と、特任教員の数とがマッチしていないのが、大きな問題だと認識しています。パーマネントポジションの数に対して、特任教員が多すぎるのが、いろいろな問題の根源にあるようにも感じています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 221 大学院生に対する奨学金が貸与中心から給付中心に移行しないと、特に理工系での大学院博士課程進学者が増えず、日本の科学技術の基盤が諸外国に比べて相対的に低下することを懸念しています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 222 国主導の施策としてメニューが増えてきていると感じるが、大学本体の姿勢に変化・改善への重さを感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 223 多くの若者が、将来の不安定性(長期に研究に専念できる安定したポジションが少ない)のため、研究者の道を選べない危機的な状況だと思う(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 224 博士課程後期の学生については、返還不要な充分な額の給付型奨学金を、学生定員数分の用意することが肝要(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 225 国の予算が圧倒的に不足しているし、大学側もマネタイズに対する努力が欠けている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 226 任期付き雇用が多く、また研究プロジェクトも中間評価、最終評価などがあることから、長期研究プロジェクトを推進するような活発な活動をしている若手研究者が長期的に留学し海外経験を得ることが難しくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 227 若手研究者が自らの問題意識に基づく研究課題について安心して研究を継続できる環境(雇用と研究費)を整備することが求められている。研究分野を問わず研究の場のすそ野を広げていくことが重要であろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 228 若手は特任教員などの任期付きポストで採用されることが多いため、旧来のように若手のうちに海外に長期間行く余裕がなく、国際化の妨げになっている(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 229 改善は進んでいない。方法を抜本的に見直すべきである(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 230 研究を志す若手研究者が活躍できるだけのポストが十分にあるとは言えないし、特にその後のテニェアへのキャリアパスが十分に確保されていないため、博士課程後期への進学者が少なく、国内における研究力の低下を招いている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 231 日本人学生の考え方が、「新しいことをやってみよう」という方向からますます離れてきてしまっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 232 若手および女性枠のポストが少なく、また待遇が魅力的でないとされている可能性がある。少ない人数で仕事をしている姿と待遇のバランスがより魅力的になるようにしないと希望者も激減すると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 233 学費の負担がそもそも重く、奨学金も給付型は少なく貸与型がメインで、大学等に就職すれば返済免除の仕組みも消滅、ポスト・就職先も短い任期付きが中心で極めて不安定、企業も学位取得者の採用に消極的であるなど、意欲と能力のある人がチャレンジしたいと思える環境にはなっていないと考えている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 234 若手研究者育成の環境は、ポストが少ない、多くの場合任期がある、給料が安い、雑務が多く多忙、プロジェクト以外の研究を行う自由度が少ない、などの問題があり、十分とは言えない状況である。女性研究者の支援は、若干改善されつつある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 235 海外留学が激減しているのではないか？コロナの影響はあるが、若手が海外留学を希望しなくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 236 若手育成については、若手が自立するという意識の醸成が必要で、それは研究資金の配分では得られないと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 237 博士課程後期の院生のキャリアパスが広がっているように思われたい。特に人文学・社会科学系の場合、大学という場以外にキャリアパスを確保しなければ、博士課程後期をめざす学生確保は絶望的である。こうした状況はそれ以前とほとんど変わっていないように見える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 238 若手人材に関しては、本人のモチベーションも重要だと思う。研究業績を積むためにハードに研究する一時期は、ワークライフバランスと相反する時間管理が必要になることは否めない。これは欧米諸国共通だと思う(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 239 日本人の研究者育成へ向けての理解、特に博士への進学への理解、博士を取ることによる評価が定まっていないと感じます。理工系において、修士の進学率は上がってきていると思いますが、日本人の博士進学率が高くないのが現状ではないかという気がいたします。企業、官公庁も含め、博士を取得することの価値についてさらなる理解と評価が必要であると思われます。なかでも、理工系女子の博士進学にはいまだ大きな壁があるように感じます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 240 若手研究者に関して、ポストクやキャリア初期支援はだいぶ充実してきたように思われるが、大学院生の不足への対応や、特に中堅となっている「団塊ジュニア」の不安定層への対策は不足しているように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 241 大学院生に対する奨学金や研究助成は若手に年齢制限しているものがほとんどであり、学会の年会費や参加費も社会人学生は学生料金を適用されない場合が多い。しかしながら、家庭を持つ社会人が、休職もしくは退職して進学した場合こそ、経済的支援へのニーズはむしろ大きい(勤務先から派遣されている社会人学生は別)。収入が減少もしくは無い中で、個人で学費を支払い、加えて住宅ローンや家族の生活費を負担し、さらには親の介護責任まで背負っている場合がある中高年の大学院生に対する奨学金や研究助成を、人生100年時代でレスキリングの重要性が増す中、国や大学は充実させるべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 242 日本における博士号取得者の待遇の悪さは大変問題である。企業での待遇に改善も必要であるが、大学でも、研究開発マネジメントの教育も不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
- 243 前回と比し、進展が見られないことは残念です(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
- 244 近年、博士課程在学者への奨学金等は充実してきた。しかし、課程修了後のキャリアパス、安定した収入と雇用の機会、のイメージがつかみにくい。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、女性)
- 245 日本の公務員の人事制度を抜本的に見なおす必要がある。産業界、アカデミア、公務員間を移動すると、現行の公務員制度では、給与、退職金ともに圧倒的に不利になる。また、博士号を取得者について、給与的に優遇が殆どなされない(若干は改善されたが)。また海外留学したとしても、そのことが給与に反映されない。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 246 本パートに関する理解は徐々に浸透しているものの、当事者からは改善されたとの声が開こえてこない。一方で、AI、DX等のブームもあり理系研究職の採用は進んできている。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 247 研究者との比率を考えると研究補助員あるいは技術者の数が非常に少ない。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 248 企業でも受け入れられることが望ましい。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)

## パート 2

### 研究環境

(裏白紙)

Q201. 研究基盤※の状況は十分だと思えますか。

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年
		1	2	3	4	5	6																
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5																
大学の自然科学研究者	0.5	13.5	21.5	23.3	15.9	19.1	6.1	32,764	4.5	0.13	2.5	4.4	6.7	5.0	4.8	4.5	-	-0.2	-0.3	-	-	-0.5	1
国研等の自然科学研究者	0.1	15.5	21.1	24.6	22.0	12.9	3.7	6,393	4.1	0.29	2.4	4.2	6.0	4.9	4.3	4.1	-	-0.6	-0.2	-	-	-0.8	2
重点プログラム研究者	1.2	18.1	25.5	20.1	12.4	19.7	3.1	800	4.0	0.15	2.1	3.8	6.4	4.6	4.2	4.0	-	-0.4	-0.2	-	-	-0.6	3
人文・社会科学系研究者	0.2	15.2	18.2	28.4	21.9	11.0	5.1	2,145	4.2	0.36	2.6	4.3	6.0	5.0	4.6	4.2	-	-0.4	-0.4	-	-	-0.8	4
大学マナジメント層	0.8	10.3	34.6	37.4	12.8	4.1	0.0	243	3.3	0.00	2.4	3.5	4.6	3.5	3.4	3.3	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	5
国研等マナジメント層	3.4	15.5	39.7	22.4	12.1	5.2	1.7	58	3.1	0.00	2.0	3.0	4.6	3.7	3.7	3.1	-	0.0	-0.6	-	-	-0.6	6
企業全体	9.1	15.4	37.0	21.7	14.5	2.3	0.0	4,098	2.9	0.17	2.0	3.0	4.5	3.4	3.1	2.9	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5	7
大企業	5.6	5.6	34.5	31.7	18.3	4.2	0.0	831	3.6	0.15	2.5	3.7	4.9	3.7	3.7	3.6	-	0.0	-0.1	-	-	-0.1	8
中小企業・大学発ベンチャー	10.0	17.9	37.6	19.2	13.5	1.8	0.0	3,267	2.8	0.21	1.9	2.9	4.4	3.3	2.9	2.8	-	-0.4	-0.1	-	-	-0.5	9
俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ	0.0	8.9	17.7	26.6	18.1	19.3	9.3	6,244	5.0	0.25	3.2	4.8	7.0	5.4	5.2	5.0	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	11
第1グループ	1.6	11.5	24.3	22.0	14.5	17.8	8.4	8,926	4.6	0.25	2.6	4.4	6.8	5.3	4.8	4.6	-	-0.5	-0.2	-	-	-0.7	12
第2グループ	0.3	18.2	22.1	20.9	16.6	18.7	3.2	8,130	4.1	0.29	2.2	4.1	6.4	4.9	4.5	4.1	-	-0.4	-0.4	-	-	-0.8	13
第3グループ	0.0	14.4	21.0	24.5	15.2	20.5	4.4	9,463	4.4	0.26	2.5	4.3	6.7	4.5	4.6	4.4	-	0.1	-0.2	-	-	-0.1	14
第4グループ	0.3	19.5	17.0	20.4	16.4	20.2	6.2	5,050	4.4	0.30	2.2	4.4	6.8	5.1	5.0	4.4	-	-0.1	-0.6	-	-	-0.7	15
理学	0.9	10.8	27.3	19.4	16.0	19.8	5.7	14,627	4.5	0.19	2.5	4.3	6.7	5.0	4.8	4.5	-	-0.2	-0.3	-	-	-0.5	16
工学・農学	0.2	14.2	16.9	28.8	15.6	17.9	6.5	13,086	4.5	0.23	2.7	4.4	6.6	5.0	4.7	4.5	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5	17
保健	0.0	10.2	15.0	29.2	20.1	14.9	10.6	2,691	4.9	0.45	3.3	4.8	6.7	6.0	5.3	4.9	-	-0.7	-0.4	-	-	-1.1	18
臨床	0.5	13.8	22.1	22.8	15.5	19.5	5.7	30,073	4.4	0.14	2.5	4.3	6.7	4.8	4.5	4.4	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	19
臨床以外	0.2	15.2	27.2	18.2	16.6	19.8	2.8	12,627	4.1	0.21	2.3	4.0	6.4	4.7	4.4	4.1	-	-0.3	-0.3	-	-	-0.6	20
教授	0.9	10.8	19.3	28.4	16.0	18.6	6.0	14,013	4.6	0.20	2.9	4.5	6.6	4.8	4.7	4.6	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	21
准教授	0.1	16.3	14.9	22.3	14.3	19.0	13.1	6,124	4.9	0.35	2.6	4.7	7.3	5.6	5.3	4.9	-	-0.3	-0.4	-	-	-0.7	22
助教	0.4	13.2	22.2	23.5	15.7	18.8	6.1	27,649	4.5	0.15	2.5	4.4	6.7	5.0	4.7	4.5	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5	23
男性	0.8	15.4	17.7	22.3	16.9	21.0	6.0	5,115	4.6	0.20	2.6	4.6	6.8	5.0	5.0	4.6	-	0.0	-0.4	-	-	-0.4	24
女性	0.1	10.1	13.7	31.4	18.4	17.7	8.5	7,672	4.9	0.22	3.4	4.7	6.8	5.5	4.8	4.9	-	-0.7	0.1	-	-	-0.6	25
任期有	0.6	14.6	23.9	20.9	15.1	19.5	5.4	25,092	4.3	0.15	2.4	4.2	6.7	4.8	4.7	4.3	-	-0.1	-0.4	-	-	-0.5	26
任期無																							

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

Q201. (意見の変更理由)研究基盤※の状況は十分だと思いますか。

前回	2023	差		
1	2	4	2	図書館,英文Journalのタイトル数は多く,リモートアクセスもあり,研究者にとって有益な環境を提供している.研究データ基盤に関しても,現在整備を始めている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
2	2	3	1	ネットワーク関係はコロナをきっかけにかなり改善された.オープンデータも少しずつではあるが進んでいる.(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)
3	2	3	1	データプラットフォームの整備が進んできたため(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,女性)
4	2	3	1	投稿料支援制度は一部でできたが,十分ではない.また,○大や○大でもNature Review系の雑誌が閲覧できない.出版社が商業主義に走って雑誌が増えすぎたせいもある.投稿費用が高いNature Commun(97万円)に若手が論文を出すのは相当大変.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
5	5	6	1	特に困ったことはない.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
6	2	3	1	基本的な基盤は整備されている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	2	3	1	コロナによるリモート対応の影響か,DX推進の影響か,以前よりも改善を感じる.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
8	1	2	1	有益な情報がどこにあるのかの認知が低い(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)
9	1	2	1	ネット環境の改善が進み,情報の利用が多少よくなっている.一方で大学予算が減り,研究が遅れている.(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)
10	2	3	1	新施策が開始されている(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)
11	1	1	0	地方国立大の状況が旧共産圏の国よりひどい.(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授,部局長等クラス,男性)
12	2	2	0	研究雑誌を全て購入しみる事ができるわけではない.(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授,部局長等クラス,男性)
13	2	2	0	最先端だけでなく基本的な実験装置も不足(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	運営費交付金削減に伴い,閲覧できる論文誌の数が制限され,読みたいくても読めない論文がある.(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
15	3	3	0	電子ジャーナルへアクセス可能な範囲が,英語圏の大学と比較して少ないと感じます.(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教,研究員クラス,女性)
16	2	2	0	教育カリキュラムの中で重要な割合を占める卒業論文,修士論文のための研究費が大学機関から出ないため,研究者個々で獲得する研究費しかない点を考慮すると,かなり不十分と言わざるを得ない.ある意味,学生にとっては教育機会の不平等になっている.(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授,部局長等クラス,女性)
17	1	1	0	ダウンロード可能な雑誌が制限され,情報収集が十分に行えない.(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
18	2	2	0	数学系電子ジャーナルが不足している(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授,部局長等クラス,男性)
19	1	1	0	読みたい論文へほとんどアクセスできない(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授,主任研究員クラス,女性)
20	1	1	0	論文などの研究情報へのアクセスが貧弱である.(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)
21	1	1	0	蔵書の多い図書館の利用ができない(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
22	1	1	0	特に論文へのアクセスが悪くなっている(国研等現場研究者・自然科学,教授,部局長等クラス,女性)
23	2	2	0	世界的に見ると日本の研究力は低下していると思う.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
24	3	3	0	周りに比べれば悪くはないが,世界と勝負できるくらいに良いとは思えない.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
25	2	2	0	論文が読めない(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
26	1	1	0	さらに悪化している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	2	2	0	研究支援専門人材,大型研究設備の共用化等を更に進める必要がある.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
28	1	1	0	雑誌購入のシステムは早急に改善すべき.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	2	2	0	学術雑誌の購読料が高騰し購入雑誌を大きく制限せざるを得ない状況に置かれている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	4	3	-1	日本全体ではジャーナル,スパコン,また技術補佐員などの基盤整備に費用が掛かるため徐々に弱体化している.それに関連して若手人材も育たなくなってきたり,分野の縮小化が見られる.(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授,部局長等クラス,男性)
31	3	2	-1	ダウンロードできる図書は減り,インフラはどんどん老朽化するので,研究環境は悪くなる一方.(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
32	4	3	-1	研究論文等へのアクセスが高額になり,アクセスできない論文も出てくるなど,対応の検討が必要だ.(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
33	3	2	-1	電子ジャーナルの購読中止や老朽化したシステムの更新が進んでいないなど悪化している.(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)
34	4	3	-1	電気代の高騰で図書経費が削減されている.死守してほしい.(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授,主任研究員クラス,女性)



35	3	2	-1	大学が契約する科学雑誌の数が予算の都合で減少している(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教, 研究員クラス, 男性)
36	4	3	-1	年々オンライン購読可能学術雑誌が減少している(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授, 主任研究員クラス, 男性)
37	2	1	-1	かなり多くの論文が読めなくなった.論文を読むための予算が明らかに足りていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教, 研究員クラス, 男性)
38	3	2	-1	オンラインジャーナル購読料の高騰によって, 閲覧可能なジャーナル数が著しく減少した。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授, 部局長等クラス, 男性)
39	5	4	-1	財政圧迫により論文データベース契約が削減されている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授, 部局長等クラス, 女性)
40	5	4	-1	図書館の予算逼迫で電子ジャーナルやデータベースの購読継続が難しくなっている(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授, 主任研究員クラス, 女性)
41	6	5	-1	アクセスできる雑誌が減少した。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授, 部局長等クラス, 男性)
42	3	2	-1	所属大学の図書館では予算の関係からアクセスできない論文がいくつもある。(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)
43	2	1	-1	高額な学術誌の購読料の問題を交渉し改善する必要がある(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)
44	2	1	-1	閲覧できる論文誌が年々減少している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授, 部局長等クラス, 男性)
45	4	3	-1	大学の運営費が切迫しているので仕方ないが,国際論文誌にアクセスできる範囲が狭まった.これって,国立大学は文科省が一括管理するとかできないものだろうか。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授, 主任研究員クラス, 男性)
46	3	2	-1	大学からアクセスできるジャーナル数が減ったため。(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)
47	3	2	-1	何かと使いづらいシステムである。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教, 研究員クラス, 男性)
48	3	2	-1	雑誌が十分に購入されず私費で充当している(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教, 研究員クラス, 女性)
49	3	2	-1	円安等から,学内で閲覧できる雑誌の数を減らすという話が出ており,不便を感じている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教, 研究員クラス, 女性)
50	3	2	-1	ジャーナル契約費用の高騰に伴い,契約を削減する動きがあるため。(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)
51	3	2	-1	論文閲覧価格の高騰により,閲覧できる論文の数が減ってきている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授, 主任研究員クラス, 男性)
52	2	1	-1	博物館との連携必須の分野であるが,昨今は国立公立博物館の運営が厳しく,信頼できる標本受け入れ先が減寸前である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授, 部局長等クラス, 女性)
53	2	1	-1	大学図書館の開館時間は短くなり,論文へのアクセスはPPVで逐次課金が生じている.これらの環境は所属する大学依存であるが,平均的には整備されておらず,不十分。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授, 主任研究員クラス, 男性)
54	2	1	-1	商業誌の論文が全く読めない.Nature,Science,Cellすら読めない.研究に支障がでる。(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)
55	3	2	-1	本年度から図書館長を務めているが,オンラインジャーナルの契約のための予算増に大変苦労している。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授, 部局長等クラス, 男性)
56	2	1	-1	旅費の高騰により学会大会などへの参加の見送りが生じ,情報が得にくくなっている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授, 部局長等クラス, 女性)
57	2	1	-1	昨年度異動して,新しい環境での状況がわかってきたため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授, 部局長等クラス, 女性)
58	4	3	-1	閲覧できる雑誌が少なくなっているため。(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)
59	2	1	-1	経費削減により,大学図書館の契約論文数が年々減っており,論文を書くために必要な参考文献などの情報収集が非常に困難になってきている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教, 研究員クラス, 男性)
60	2	1	-1	公的データベースに大量のエラーがあることを我々が発見し,これから公開予定であるため1ポイント下げた。(国研等現場研究者・自然科学,教授, 部局長等クラス, 男性)
61	2	1	-1	論文等の研究情報へのアクセスなどは価格高騰で状況が悪化するばかりである。(国研等現場研究者・自然科学,教授, 部局長等クラス, 男性)
62	2	1	-1	文献の利用等,フェアユースの拡充が進むことを望む。(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)
63	2	1	-1	所属機関では2020年に情報セキュリティインシデントがあった.その後のセキュリティ強化時に現場研究者の活動を阻害するような形態のプラットフォームが構築され,情報データの提供と活用の両面において研究基盤は明確に悪化した.その後3年が経過するが,再三の要望にもかかわらず「文科省の了承が得られない」との理由をもって利用者目線の改善を講じる努力が実質的に放棄され続けている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授, 主任研究員クラス, 女性)
64	2	1	-1	費用的な観点から,論文誌へのアクセス権が維持できなくなっている。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス, 男性)
65	2	1	-1	ジャーナルへのアクセス範囲が狭まっている(円安のため)(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス, 男性)
66	2	1	-1	独立行政法人化されてから,オンラインジャーナル購読費用の大学負担が大きく,購読継続の取捨選択が必要になり,読みたくても読めない雑誌媒体が年々増加しているように思う。(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス, 男性)
67	2	1	-1	価格高騰のため大学図書館はジャーナルとの契約を縮小し,論文へのアクセスが難しくなっている。(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス, 男性)

68	2	1	-1	大学経由でアクセスできる論文数が減っている(重点プログラム研究者,助教, 研究員クラス,男性)
69	2	1	-1	オンラインジャーナル購読費が益々上昇し, アクセスが出来なくなった学術誌が増えた。(人文・社会科学系研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
70	3	2	-1	西洋関係の研究は,急激な円安のあおりを受けています。(人文・社会科学系研究者,教授, 部局長等クラス,女性)
71	2	1	-1	運営費の縮小により学術誌の定期購入に支障が出ている。(人文・社会科学系研究者,准教授, 主任研究員クラス,女性)
72	3	2	-1	資金削減で,図書館が購入するオンライン雑誌などが限られすぎている。(人文・社会科学系研究者,准教授, 主任研究員クラス,女性)
73	5	4	-1	研究費の削減により大学間の格差が開いており,図書・雑誌の利用などの面で他大学に出向かないといけないが増えてきているため。(人文・社会科学系研究者,助教, 研究員クラス,男性)
74	3	2	-1	ジャーナル経費の増大,OAへの対応など,限られた経営資源で研究基盤を維持することが困難となりつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	電子ジャーナルの維持に多額の費用がかかる状況になってきた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
76	4	3	-1	ジャーナルの購読料が値上がりして大学として購読するジャーナルの数が減ってきているので。(大学マネジメント層,教授, 部局長等クラス,男性)
77	4	3	-1	論文誌のオープンアクセス契約を国家レベルで実施してほしい(現状は大学単位)。(大学マネジメント層,教授, 部局長等クラス,男性)
78	4	3	-1	国際学術誌の高騰により,気軽に異分野にも興味を持って論文を眺めてみるような機会は失われてしまった。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
79	2	1	-1	論文誌が高額になり,さらに円安,運営費交付金の削減の三重苦で購入が難しくなっている。共同利用データのアーカイブ費用の捻出も難しくなっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
80	4	3	-1	人文・社会科学もDX化が進んでおりデジタルインフラ研究基盤のさらなる強化が必要と思われる。(国研等マネジメント層,教授, 部局長等クラス,男性)
81	3	2	-1	電気代等の高騰,外国雑誌購読料の高騰(国研等マネジメント層,教授, 部局長等クラス,男性)
82	3	2	-1	外国雑誌やオンライン購読の費用の値上げが続いており,情報の入手の維持が困難となってきている。(国研等マネジメント層,教授, 部局長等クラス,男性)
83	3	2	-1	量子分野の研究などで,世界的に基礎研究への方向性が主流になる中,日本の状況は少し遅れているように見える。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
84	3	2	-1	大学自体の研究アクティビティの相対的低下。大学定員充足のために中国など他国研究者による情報拡散。研究者が資金集めのため企業受ける研究に走りがち(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
85	3	2	-1	AIの活用に関する研究の敷居が高い。大学の教員レベルでも取り組めていないように思える。プラットフォームも少なく,仕方なく海外のを利用している状況。(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)
86	2	1	-1	研究情報へのアクセスがなくなった(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,女性)
87	3	1	-2	組織改組によって受け入れも含めて,研究活動が著しく低下している。(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)
88	3	1	-2	Nature系列の重要雑誌が読めない,モデル植物情報プラットフォームへの回数制限があるなど,十分とは言えない。(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)
89	4	2	-2	購読可能な雑誌がある程度限定されている(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)
90	5	3	-2	為替や大学の資金の問題から大学で購読している雑誌数が年々減少している。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教, 研究員クラス,女性)
91	3	1	-2	アクセスできない雑誌が無視できない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授, 部局長等クラス,女性)
92	4	2	-2	電子ジャーナル等のタイトルは,使用頻度のみで削られている状況。多様な学問の発展を妨げる状況に進んでいる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授, 主任研究員クラス,女性)
93	3	1	-2	資金難で多くの論文が読めなくなりました。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教, 研究員クラス,女性)
94	4	2	-2	図書館が工事に入り利用できない。専門分野の蔵書が減る予定である。(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,女性)
95	4	2	-2	昨今, 出版社による論文購読料の値上げが続いたため購読契約の見直しを迫られている。購読できる論文雑誌が制限されつつあり, 科学技術の発展に重大な影響を及ぼす恐れがある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授, 主任研究員クラス,男性)
96	4	2	-2	図書館経費がますます厳しくなっており,大学で閲覧可能なジャーナルが年々減少している(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授, 部局長等クラス,男性)
97	4	2	-2	雑誌の購読料高騰で図書館が契約する雑誌がどんどん減っている(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授, 部局長等クラス,女性)
98	3	1	-2	図書館費などの削減で,研究基盤である情報収集能力が近年著しく低下している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授, 主任研究員クラス,男性)
99	3	1	-2	図書費が予算が削減され,論文雑誌の閲覧がしづらくなりそうである。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授, 部局長等クラス,女性)
100	5	3	-2	新所属先では,アクセスできないジャーナルが存在する。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授, 部局長等クラス,女性)
101	3	1	-2	大学における基本的校費が少なすぎ, 基本的な文献図書やデータベースの維持さえも困難になりつつある。(国研等現場研究者・自然科学,教授, 部局長等クラス,男性)
102	4	2	-2	地方大学の研究基盤が失われている。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)

103	3	1	-2	大学図書館で研究上必要なジャーナルの購読中止が相次いでいる(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
104	4	2	-2	円安が,海外への出張や,雑誌の購読などに悪い影響を与えている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
105	5	3	-2	光熱水費高騰や大学基盤経費低下により,電子ジャーナル環境等の確保すら難しくなっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
106	3	1	-2	オンラインジャーナルの高騰により年々研究情報へのアクセスが難しくなる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
107	5	2	-3	閲覧できる学術雑誌が削減されつつある。投稿論文が掲載されるとき料金が高額である。(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)
108	4	1	-3	大学図書館,論文等へのアクセスが,予算減によりかなり縮小され,研究基盤の状況は悪化している。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
109	4	1	-3	研究情報へのアクセスが困難。大学院生が自由に最先端の情報にアクセスすることは不可能。包括的なサーベイも不可能。(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)
110	4	1	-3	図書費用の削減のため,読むことができる論文数が激減した。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
111	5	2	-3	資金不足により,読めなくなった雑誌が増えたため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
112	5	2	-3	図書費の高騰で多くの機関が疲弊している。オープンアクセスを推奨する一方,図書費の高騰に対する国の政策が見えない。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
113	4	1	-3	MATLAB等のソフトウェアが使える状況にない,所内の情報関連部署が協力的でなくなっている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
114	5	1	-4	論文雑誌のオープンアクセス化に早急に対処する必要がある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

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

集計グループ	2023年度調査														各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		1	2	3	4	5	6																			
大学の自然科学研究者	0.2	33.2	27.2	13.4	13.2	9.4	3.5	32,764	3.0	0.13	1.3	2.7	5.1	3.6	3.3	3.0	-	-0.3	-0.3	-	-	-	-	-	1	
国研等の自然科学研究者	1.5	24.7	19.7	15.1	20.7	12.0	6.3	6,393	3.9	0.33	1.7	3.9	6.2	4.4	4.2	3.9	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-	-	2	
重点プログラム研究者	1.9	35.1	25.1	15.4	12.0	7.7	2.7	800	2.8	0.15	1.2	2.6	4.8	3.2	2.9	2.8	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-	3	
人文・社会科学系研究者	0.0	33.0	26.9	9.1	10.6	13.4	7.0	2,145	3.3	0.46	1.3	2.7	5.9	4.4	3.9	3.3	-	-0.5	-0.6	-	-	-	-	-	4	
大学マネジメント層	0.0	13.6	32.9	27.6	16.0	8.2	1.6	243	3.5	0.00	2.2	3.5	5.1	3.7	3.6	3.5	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	5	
国研等マネジメント層	0.0	25.9	34.5	20.7	12.1	5.2	1.7	58	2.8	0.00	1.6	2.8	4.5	3.5	3.4	2.8	-	-0.1	-0.6	-	-	-	-	-	6	
企業全体	8.7	26.3	44.7	15.4	4.3	0.5	0.0	4,098	2.0	0.13	1.4	2.4	3.2	2.2	2.1	2.0	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	7	
大企業	6.3	12.7	50.0	27.5	3.5	0.0	0.0	831	2.5	0.11	2.0	2.8	3.8	2.7	2.7	2.5	-	0.0	-0.2	-	-	-	-	-	8	
中小企業・大学発ベンチャー	9.3	29.8	43.4	12.3	4.5	0.7	0.0	3,267	1.9	0.16	1.3	2.3	3.1	2.1	1.9	1.9	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	9	
1.4	33.1	46.5	16.2	1.4	0.7	0.7	0.7	934	1.8	0.13	1.2	2.2	3.1	2.2	2.0	1.8	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-	10	
大学グループ	0.1	26.6	26.0	18.4	18.1	7.9	3.0	6,244	3.3	0.25	1.6	3.2	5.4	3.7	3.6	3.3	-	-0.1	-0.3	-	-	-	-	-	11	
第1グループ	0.4	43.6	22.6	13.7	10.0	6.7	3.0	8,926	2.4	0.24	1.0	2.1	4.4	3.2	2.7	2.4	-	-0.5	-0.3	-	-	-	-	-	12	
第2グループ	0.2	39.4	29.0	6.5	13.6	9.1	2.2	8,130	2.6	0.27	1.1	2.3	5.0	3.3	3.0	2.6	-	-0.3	-0.4	-	-	-	-	-	13	
第3グループ	0.0	22.4	30.7	15.8	12.7	13.2	5.3	9,463	3.6	0.27	1.8	3.2	5.8	4.1	3.9	3.6	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-	-	14	
第4グループ	0.2	34.7	30.1	11.6	11.1	8.4	4.0	5,050	2.8	0.28	1.2	2.5	4.8	3.6	3.1	2.8	-	-0.5	-0.3	-	-	-	-	-	15	
大学部局分野	0.1	34.3	27.5	11.5	13.7	9.8	3.0	14,627	2.9	0.20	1.2	2.6	5.2	3.6	3.3	2.9	-	-0.3	-0.4	-	-	-	-	-	16	
工学・農学	0.3	31.3	25.7	16.2	13.5	9.2	3.8	13,086	3.1	0.22	1.3	2.9	5.2	3.6	3.3	3.1	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-	-	17	
保健	0.0	29.7	9.6	23.0	16.3	19.0	2.4	2,691	3.8	0.56	1.4	4.1	6.3	4.5	4.0	3.8	-	-0.5	-0.2	-	-	-	-	-	18	
臨床	0.2	33.5	28.7	12.6	12.9	8.5	3.6	30,073	2.9	0.13	1.2	2.6	5.0	3.4	3.1	2.9	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-	-	19	
臨床以外	0.2	35.9	30.0	11.7	10.4	9.3	2.5	12,627	2.7	0.20	1.2	2.4	4.6	3.2	3.0	2.7	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-	-	20	
教授	0.2	31.1	25.3	15.0	13.8	11.0	3.7	14,013	3.2	0.22	1.3	2.9	5.4	3.7	3.4	3.2	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-	-	21	
准教授	0.1	32.3	25.6	13.2	17.8	5.9	5.0	6,124	3.1	0.28	1.3	2.8	5.4	3.9	3.4	3.1	-	-0.5	-0.3	-	-	-	-	-	22	
助教	0.0	34.0	27.4	12.6	13.0	9.5	3.6	27,649	2.9	0.15	1.2	2.6	5.1	3.5	3.2	2.9	-	-0.3	-0.3	-	-	-	-	-	23	
男性	1.2	28.8	25.8	17.8	14.5	8.9	3.0	5,115	3.2	0.17	1.4	3.0	5.2	4.1	3.5	3.2	-	-0.6	-0.3	-	-	-	-	-	24	
女性	0.4	21.0	29.5	19.2	16.1	11.4	2.4	7,672	3.5	0.23	1.9	3.3	5.5	3.8	3.4	3.5	-	-0.4	0.1	-	-	-	-	-	25	
任期有	0.1	36.9	26.5	11.6	12.3	8.7	3.8	25,092	2.8	0.15	1.1	2.5	5.0	3.5	3.2	2.8	-	-0.3	-0.4	-	-	-	-	-	26	
任期無																										

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

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

前回	2023	差	
1	1	5	4 異動前に比べて大きく改善された(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
2	1	4	3 前所属との比較になるが,新所属先の経費は様々な項目別で確保されている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
3	2	5	3 本年度より,研究者各人に一律に運営費からの研究予算が支給されたため。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
4	1	3	2 転職にあたり,配分額が増額となった。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	1	3	2 外部資金は確保しているが事務補佐など必要な部分への経費が確保できているわけではない。無駄な事務作業が多いだけかも(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
6	1	3	2 前回の所属先は国立大学であり,基盤的経費がほとんどなかったが,私立大学ほど基盤的経費は充実していると感じる。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,男性)
7	2	4	2 補助金額の増加と事業収入の向上のお蔭で,必要額は確保できていると思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
8	1	3	2 国の施策で基盤的経費に活用できる資金は増えてきている。一方で,大学間での差は広がりつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
9	1	2	1 学長裁量経費による学内公募が増えたので,前回から変更した。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
10	4	5	1 基盤的経費(機関の内部研究費等)を確保するための努力を,弊所の管理職が頑張っていることが見て取れるが,そのために発生する業務が大変すぎて,Part Iの研究人材における女性研究者の管理職昇進へのためらいや,また現役で研究できる中堅人材が管理職で全く研究できなくなる状況に関しては,歯がゆく感じている。(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)
11	2	3	1 間接経費のリターンのおかげで,個人的には困っていない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
12	3	4	1 正規ポストになり,内部研究費についての情報が入るようになったため。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
13	1	2	1 獲得できた資金が増えた(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
14	2	3	1 十分とは言えないまでも,他大学よりは多くの内部研究費が支給されています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
15	2	3	1 確保はされていると思う。しかし,局在化してしまっているのが大問題。過去の経歴や論文数だけで採択の度合いが代わり,若手研究者やニッチな研究にお金が回っていない。既得権で〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇に毎年流れているお金を適切に若手に振ったほうがいい。(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)
16	1	2	1 学術雑誌の購読費用が急騰しており,基盤的経費(機関の内部研究費等)が不十分であるために,図書館が契約を継続できなくなっている大学や公的研究機関もあると聞く。また,論文をゴールド・オープンアクセスとすることが,広く読んでもらい引用されるためには重要であるが,その費用も研究者自らが見付けてこなければならぬのが現状であるため。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	1	1	0 光熱費だけで運営費はなくなります。これでは全く研究開発できません。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
18	1	1	0 運営費がほとんどない。公用車も購入してもらえない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
19	1	1	0 大学外の予算ではないと一円も貰えないです。大学に入りました時に,私の研究室の為に机と椅子しかなかったです。部屋を借りるためにもお金がかかる。(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)
20	1	1	0 研究室立ち上げ時の整備を,自身の研究費で賄わなければならない。競争的資金で購入できないものも多く(実験台,椅子等),環境整備が不十分なまま研究と教育を実施しなければならない。(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)
21	1	1	0 共同研究施設の整備および運営の改革が急務(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)
22	1	1	0 内部研究費が無いので競争的資金を獲得する以外方策がない。(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)
23	1	1	0 大学から学科に対し,毎年200万円強が実験器材費として配算されるが,PC等の20万円以上の機器にしか使用できず,理論系の教員は殆ど使用できない。この金額は,都内私大では,1研究室に配算される額である。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
24	1	1	0 悪化している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
25	3	3	0 もともと,大学からくる教育基盤経費を当てにしてない。研究者なら外部資金を自分で取りに行くべき。(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)
26	1	1	0 事務作業を自身で,自筆,押印など研究をすればするほど別の事務作業が必要になっていて,事務作業の軽減のための人員が必要である。(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,女性)
27	1	1	0 大学からの経費は十分ではありません。(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	1	1	0 近年の研究資材の価格高騰に反し,内部研究費は年々削減されており,十分とはいえない状況である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
29	5	5	0 金銭的には問題がない。計算機や通信などの現代的なインフラ整備が遅れている。(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)
30	2	2	0 各種ソフトウェアがサブスクリプション化されて年度ごとに必要な固定費は増えたが,基盤研究費は年々削減されている。(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)

31	1	1	0	ほとんど共同研究利用研究の為の装置の維持に予算を使わざる負えない。予算も全く足りない。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
32	1	1	0	今年度は電気代が高騰し、基盤経費が大幅に減少したため、教員への大学からの研究費の支給は0になった。(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	電気代の高騰もあり、研究基盤経費の削減による影響が大きい。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
34	1	1	0	教員の能力を必要としない事務仕事には基盤的経費で専門の事務人材の雇用を拡充し、研究者の研究時間の捻出について本気で対策するべき。教員の研究時間が年々減少していることは、10年以上認識されているのに改善の兆しが全くない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
35	1	1	0	こんなに低額ではまったくどうにもならない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
36	1	1	0	科研費を取得しなければ、研究はほぼ不可能な状況にある。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
37	1	1	0	まったく足りない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
38	2	2	0	大学独自財源として50億円を確保し、令和5年度から7年間程度(第4期中期計画終了まで)で研究支援組織強化など基盤整備に加え臨床研究支援を含めた研究力強化を図る予定であり、かつ第4期での設置団体からの研究等への支援も増加する見込みとなり、キャンパス再編整備を含め、当面はかなり活発化できる状況にあり、令和6年度以降、改善が見込まれる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
39	1	1	0	電気代高騰などに対処できないくらいひっ迫している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
40	1	1	0	研究者への基盤運営費の配分は殆どできていない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
41	2	2	0	大学が多すぎるのか、定員が多すぎるのか、経費が拡散して注力分野への集中度が希薄(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
42	1	1	0	教員が日銭を稼がないと研究ができないのは異常(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
43	1	1	0	競争的資金に頼る制度となってしまう、産業基盤を支える技術分野に関しては全く不足で地盤沈下の懸念がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
44	1	1	0	電気代の高騰と人件費の上昇で更に削減されている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
45	2	2	0	一部の大学等は裕福だが地方大学の現状は惨憺たる状況と言わざるをえない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
46	4	4	0	最近方向に偏りが見られよくない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
47	1	1	0	物の価格も上がる状況であり資金は減少傾向である。したがって世界と比較してますます不足している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
48	5	4	-1	電気代を含む光熱費の高騰のため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
49	3	2	-1	電気代の高騰で厳しい状況に。(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)
50	3	2	-1	物価や人件費・光熱費の高騰に対応できていない。(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)
51	3	2	-1	研究室単位の運営費はあるが、若手教員がその一部を自身の研究に充てるのは難しいケースもあるように感じられる。その結果、科研費の他に多くの研究費への申請を余儀なくされ、現場の疲弊を招いているように思える。(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)
52	4	3	-1	円安の影響に加え、物価高や研究用液体ヘリウムの不足といった問題によって、これまでと同額の研究費では同等の研究を行うことが不可能な状況になっているため、本項目の評価を下げた。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
53	3	2	-1	電気代の高騰により一般運営財源が削減されています(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
54	2	1	-1	校費の減少が止まらない(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,男性)
55	3	2	-1	昨今の電気代の高騰により、大変厳しい状況が生じている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
56	3	2	-1	国から配分される予算が毎年減らされる上に、円安の影響もあって、研究費は単調減少である。十分であるわけがない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
57	3	2	-1	論文掲載費は上昇しているが、基盤的経費は減少している。(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)
58	2	1	-1	電気代の値上げで運営費交付金がさらに減少した。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
59	4	3	-1	個人研究費が減額された。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
60	2	1	-1	内部研究費は無く、講座費も電気代の高騰により削減されている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
61	2	1	-1	部局に配分され、研究に使用できる経費は年々縮小しているうえ、昨今の物価や光熱費の上昇の影響を受け、研究室に配分される研究費は数割単位で減少している。この状況は今後も改善される見込みは立っておらず、研究の継続に悪影響を及ぼしかねない状況である。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
62	2	1	-1	電気代高騰のためという理由があるにしても、分子生物分野で、内部研究費が教員あたり年間平均数万円では、外部資金を取らない教員が1人でもいるラボでは活動に支障が出る。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
63	2	1	-1	光熱費の高騰や物価の高騰により、基盤的経費は縮小され、状況は悪化している。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
64	2	1	-1	電気料金の値上げにより、基盤研究費が削減になる見通しのため(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
65	2	1	-1	毎年のように減額されている(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

66	3	2	-1	学外からの研究費がないと全くといって良いほど研究ができないという点で、とても十分とはいえない。(実際、研究をせずに(できなくて)、授業+学内委員だけに従事している教員が多い)(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
67	2	1	-1	年々少なくなっている(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
68	3	2	-1	基盤経費は年々減少しているため、1段階下げました(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
69	4	3	-1	予算は増えていないが、物価高で消耗品価格が高騰しているため(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
70	5	4	-1	経費の活用に条件がある場合があるため(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
71	2	1	-1	部屋代として(面積にもよるが十数万から数十万)を研究費から大学に支払うシステムとなった 意味が分からない(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
72	3	2	-1	物価の上昇の影響と設立から長い期間が経ち、機器の修理や施設の修理等に多くの予算が必要になっているにもかかわらず、金額が上がらないため、その分、研究にかけられる経費が少なくなっていると考えられる。(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)
73	2	1	-1	物価高の要因で、ますます使える内容が限られている状況にある。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
74	3	2	-1	パソコンを購入する必要がある場合、自分の研究費をほぼ全額使用するため、交付金がなくなるため(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
75	3	2	-1	物価や燃油費は高騰しているが、予算が上乗せされているわけではなく、状況は相対的に悪化しているため(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
76	6	5	-1	さまざまな消耗品、機器が値段が上昇しているにも関わらず、予算は微減している。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
77	2	1	-1	交付金が年々減少しているため、交付金だけでは研究の実施が難しくなっている。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
78	3	2	-1	一部に偏っている。全体のモチベーションを上げることが課題だと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
79	2	1	-1	円安などの影響で、定期購読できる学術雑誌の種類が制限されている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
80	2	1	-1	外部資金がないと続かない。不安は続く。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
81	2	1	-1	基盤的経費が不足し、19:00以降入校禁止や年末年始の長期入校禁止が通知されている等、基本的活動が実施できていない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
82	2	1	-1	燃料費の高騰等で益々危機的状況になっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
83	3	2	-1	人件費増,光熱水費高騰による財政悪化のため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
84	5	4	-1	電気・ガス料金の上昇が研究基盤経費に与える影響が出始めている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
85	2	1	-1	光熱費の高騰,ITセキュリティー充実のための経費などがここの2年かさんでおり内部研究費が圧迫される状況になったため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
86	3	2	-1	物価や電気料金の高騰は組織の基盤的経費を圧迫しており、研究基盤の劣化につながるものが危惧される(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
87	3	2	-1	法人化以降、運営費等が減少しており、基盤的経費の用途や研究環境の維持に支障がでている。特に近年はライフラインコスト増が影響している。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
88	2	1	-1	電気代の高騰を受けて、基盤的経費を大幅に減らざるを得なかった。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
89	2	1	-1	電気料金の高騰に対応できていない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
90	2	1	-1	任期付き職員等が増加しており、雇用に不安があるように感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
91	2	1	-1	前回は研究者の給与を考慮していなかった。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
92	2	1	-1	円安等の影響もあり、むしろ状況は悪くなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
93	3	2	-1	光熱費の高騰により研究費が削減されている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
94	3	2	-1	国立大学における「運営費交付金」(旧称?)は大変貴重で、研究者等の生活必需費に相当すると思います。これを減額していくことは、研究者等の基礎体力を奪うものです。昨今に「稼げる大学」法案により、この基盤的経費の圧縮が推進されないことを切に望みます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
95	2	1	-1	競争的資金の獲得のために大学の内部研究費がますます削られている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
96	2	1	-1	多くの大学で状況は悪化していると見えます(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,男性)
97	4	3	-1	職階では基盤的経費が十分でないケースもある。(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,女性)
98	3	2	-1	論文投稿時の問題:多くの学術誌で高額なAPCが課せられているが、個々の研究者レベルでの対応が難しくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
99	5	3	-2	光熱費等の高騰により、他予算の削減が行われて厳しくなった(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)
100	5	3	-2	電気代高騰のため、研究に割ける費用が相対的に減少している。(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)
101	4	2	-2	事務処理が研究室単位で任されている形になってきており、事務補助員を雇用する財源が不足している。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
102	4	2	-2	統合して、減りました。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)

103	3	1	-2	物価高騰,人件費高騰などにより更に厳しい状況です。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
104	3	1	-2	基盤経費である大学への交付金の削減や,大学に入ってから配分の問題で(末端に届く金額があまりにも減った),危機的状況に陥っている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
105	3	1	-2	光熱費徴収されるため残らない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
106	4	2	-2	所属機関の方針で,予算が一律削減され,基盤研究費はもちろん,講義を支える(ひいては研究の時間確保に繋がる)TAならびにRAの予算も一律に削減されたため.学部資金(研究費)を獲得しても,研究の時間が確保できない状況に陥っており,大変,厳しい状況である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
107	5	3	-2	研究内容の高度化に伴い不足感が出てきた(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
108	3	1	-2	円安のため,試薬,実験機器,果ては論文投稿費が高騰しており,全く資金が足りない。(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)
109	4	2	-2	予算が十分とは言えない。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
110	4	2	-2	光熱費が上がったことで研究者に配分される研究費が減ったため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
111	5	3	-2	円安,物価高に対応した研究費配分となっておらず,研究経費は実質削減傾向であるため(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
112	4	2	-2	電気代高騰などにより大学財政状況が悪くなり,基盤的経費の十分な確保が難しくなっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
113	4	2	-2	大学への補助金が減っており,研究環境はよいとは言えない(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
114	4	1	-3	卒業研究を指導する予算を科研費等から捻出する必要がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
115	4	1	-3	海外調査の際の物価高や為替レートにより経費は不十分である(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)



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

集計グループ	2023年度調査															各年の指数								指数の変化				21→最新年	
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	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							
		1	2	3	4	5	6																						
大学の自然科学研究者	1.3	10.5	23.6	25.3	24.2	10.8	4.3	32,764	4.3	0.12	2.7	4.3	6.0	4.8	4.5	4.3	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	1	
	4.9	4.4	18.7	21.4	27.6	11.5	6,393	5.2	0.29	3.4	5.2	6.6	5.2	5.1	5.2	-	-	-	-0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	2	
	1.5	10.0	17.8	24.3	20.1	18.5	7.7	800	4.9	0.15	3.0	4.8	6.8	5.4	5.1	4.9	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	3	
	0.5	7.9	22.1	23.6	22.4	9.7	13.9	2,145	4.9	0.42	3.0	4.7	6.6	6.0	5.7	4.9	-	-	-0.3	-0.8	-	-	-	-	-	-	-	4	
	0.4	4.1	31.7	32.5	25.9	4.9	0.4	243	3.9	0.00	2.8	4.1	5.4	4.1	4.1	3.9	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	5	
	0.0	3.4	20.7	24.1	31.0	17.2	3.4	58	5.0	0.00	3.4	5.1	6.4	4.8	4.9	5.0	-	-	-	0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	6	
	9.3	18.8	47.1	17.7	4.0	2.0	1.1	4,098	2.4	0.17	1.8	2.6	3.5	2.6	2.4	2.4	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	-	7	
	6.3	9.9	45.1	32.4	2.8	2.8	0.7	831	2.8	0.14	2.2	3.0	4.1	2.9	2.8	2.8	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-	-	8	
	10.0	21.1	47.6	14.0	4.3	1.8	1.2	3,267	2.3	0.21	1.7	2.5	3.3	2.5	2.3	2.3	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	-	9	
	0.7	10.6	33.1	30.3	15.5	8.5	1.4	934	3.6	0.18	2.4	3.7	5.1	3.9	3.7	3.6	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	10
	0.2	6.9	17.7	21.1	30.3	19.1	4.6	6,244	5.0	0.21	3.4	5.2	6.6	5.1	5.0	5.0	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-	-	-	11
1.6	10.5	25.3	25.8	22.7	7.7	6.4	8,926	4.2	0.23	2.6	4.2	5.9	5.1	4.6	4.2	-	-	-	-0.5	-0.4	-	-	-	-	-	-	-	12	
1.5	15.8	23.2	28.0	19.5	8.3	3.7	8,130	3.8	0.26	2.3	3.9	5.6	4.6	4.2	3.8	-	-	-	-0.4	-0.4	-	-	-	-	-	-	-	13	
1.4	8.1	26.1	25.5	25.5	10.6	2.8	9,463	4.3	0.24	2.7	4.3	5.9	4.3	4.3	4.3	-	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	-	-	-	14	
大学部局分野	1.1	11.5	21.5	22.2	25.2	13.4	5.0	5,050	4.5	0.24	2.7	4.6	6.3	4.7	4.4	4.5	-	-	-	-0.3	0.1	-	-	-	-	-	-	-	15
	2.4	10.4	26.7	22.8	23.8	11.1	2.8	14,627	4.1	0.16	2.5	4.2	5.9	4.8	4.5	4.1	-	-	-	-0.3	-0.4	-	-	-	-	-	-	-	16
大学の自然科学研究者	0.1	10.1	20.9	29.4	24.2	9.6	5.8	13,086	4.4	0.22	2.9	4.4	6.0	4.8	4.5	4.4	-	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	17
	0.0	5.4	24.0	24.5	26.3	12.4	7.5	2,691	4.8	0.45	3.0	4.7	6.3	5.3	4.5	4.8	-	-	-	-0.8	0.3	-	-	-	-	-	-	-	18
	1.4	10.9	23.5	25.4	24.0	10.7	4.1	30,073	4.2	0.12	2.6	4.3	6.0	4.7	4.5	4.2	-	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-	-	-	-	19
職位	1.8	11.5	26.4	25.4	24.1	8.5	2.3	12,627	4.0	0.17	2.5	4.1	5.7	4.4	4.2	4.0	-	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	20
	1.1	11.6	20.9	25.0	21.9	13.8	5.8	14,013	4.5	0.21	2.7	4.5	6.3	4.7	4.7	4.5	-	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	21
性別	0.7	5.8	23.8	26.0	29.5	8.9	5.2	6,124	4.6	0.24	3.0	4.6	6.1	5.3	4.6	4.6	-	-	-	-0.7	0.0	-	-	-	-	-	-	-	22
	1.3	10.4	23.6	25.0	24.2	11.2	4.4	27,649	4.3	0.14	2.7	4.4	6.0	4.8	4.5	4.3	-	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	23
任期	1.3	10.9	23.3	27.5	23.8	9.0	4.2	5,115	4.2	0.16	2.6	4.2	5.9	4.7	4.5	4.2	-	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-	-	-	-	24
	1.7	7.6	17.8	27.6	33.4	8.9	2.9	7,672	4.5	0.20	3.3	4.8	6.0	5.1	4.7	4.5	-	-	-	-0.4	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	25
任期無	1.1	11.3	25.3	24.7	21.3	11.4	4.8	25,092	4.2	0.14	2.5	4.2	6.0	4.7	4.4	4.2	-	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	26

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

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

前回	2023	差	
1	1	6	5 AMEDの審査委員をしているため、しっかり提案すれば獲得できる状況にはあると思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
2	2	4	2 定年が近かった教授陣が退官し,コロナも終わり,ようやく競争力のある教授が着任し始めてきた。しかし居室と実験室は未だに分離されておらず,多くのスタッフと学生の作業環境は悪いまま。(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 確保できているところは確保できていることはわかった。ただし,やはり偏っている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教,研究員クラス,女性)
4	3	4	1 競争的資金が整理され,金銭的には十分に確保できるようになったが,人件費に使えないなど,制約が多い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授,部局長等クラス,男性)
5	2	3	1 企業との共同研究,科研費等の獲得が最近では安定してきたため(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授,主任研究員クラス,男性)
6	1	2	1 継続的に獲得している研究者も増えた一方,全く取れていない研究者もおり,二分されている(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授,部局長等クラス,女性)
7	4	5	1 組織的に大型の外部資金獲得へ向けた活動ができ,ある一定の外部資金を常に確保できるようになってきているため。(国研等現場研究者・自然科学,教授,部局長等クラス,男性)
8	4	5	1 外部資金獲得へのサポートは充実しており,実績が積んでいる。(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)
9	4	5	1 海洋が戦略目標に設定されるなど,昨年に比較して所属する部署においては研究費への申請チャンスが増えた(国研等現場研究者・自然科学,助教,研究員クラス,女性)
10	2	3	1 私を含めて私の身近な方々は,少ないとは言えない程度の資金を獲得している。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
11	2	3	1 過去5年間の外部資金獲得総額の推移を見ると,全体で年率7%程度の増加傾向にあるものの,国・独法系の受託研究や補助金の割合が多く,科研費や産学連携の共同研究の伸びが鈍い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	3	4	1 2023年度より新たな学内公募型の研究費を増設したため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	3	1 外部資金の獲得は徐々に増えてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	3	1 徐々に増えつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	1	2	1 やや大口(1千万円以上)の研究課題の採択案件も出てきている。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
16	2	3	1 十分とは言えないまでも,比較的多めの公募型研究費が得られていると思います。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
17	3	4	1 大型プロジェクトは,コンスタントに確保している。科研費の採択率も全国平均よりも高い。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	1	2	1 産学連携に力を入れ,産業界との共同研究費は増加してきた。科研費等の取得は依然として低調であり,改善の努力を継続している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	3	4	1 十分な研究費を取得している研究者は多くないが,通常の研究を継続する外部研究費の獲得は順調である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	1	2	1 いろいろな制度改善がされていると認識。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	4	5	1 競争的資金の獲得額が漸増している。(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
22	2	3	1 大型研究費の獲得があり,改善している。(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
23	3	4	1 リサイクルなどのテーマに関しては国からの支援増を実感するケースがある。(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
24	2	3	1 実際に公的研究事業に関わることで,弊社の携わる分野においては研究費の確保が一定程度できている状況をと感じたため。(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)
25	2	3	1 文科省やJST以外の省庁による研究費や財団の研究助成の広報がよくなされてきており,徐々に申請先が増えてきているように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
26	4	5	1 国が進める基金設置を受け,今までにない潤沢な研究資金が配分されつつある。一方で大学間格差は拡大する。(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 そもそも科研費が当たっても昇格等に評価されないため,科研費に応募しない傾向にある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授,部局長等クラス,女性)
28	1	1	0 悪化している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授,部局長等クラス,女性)
29	1	1	0 科研費をとれていない人が結構いるみたいなので。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授,主任研究員クラス,男性)
30	1	1	0 科学技術の基盤になる基礎研究への配分額が少なく,十分に確保できない。(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)
31	6	6	0 金銭的には問題がない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,女性)
32	2	2	0 競争的資金等を獲得する為に研究者が研究時間を過度に削っているのではないか,研究支援専門人材による更なるオフロードが必要。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
33	2	2	0 大型の予算に偏っている感があり,もっと小・中型の研究費割合を増やすべき。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

34	2	2	0	公募型研究費の総枠は適度に確保されていると思うが、小さく分割しすぎるのでは？(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
35	1	1	0	基礎研究,事業化などへの予算が少なすぎると思う(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
36	1	1	0	競争的資金が取れる研究者に偏りがあり,研究のすそ野が広がらない(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)
37	2	2	0	科学技術総予算額自体は保たれていても,配分に偏りがある印象・審査基準の見直しも必要(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
38	3	3	0	機会は十分になってきているが,そのための事務書類手続きなどに研究室が忙殺される弊害がある.また時流に沿ったテーマは競争的資金が提供されるが,従来の基盤技術分野においては競争的資金の提供は不十分.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
39	3	3	0	公的資金が大型になると,極度の集中が起こる可能性があるため(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
40	5	5	0	競争資金は十分にあるが,それゆえに地方大学が苦しくなっている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授・部局長等クラス,男性)
41	4	4	0	偏りがある分,十分確保できない研究者が増えているのでは(俯瞰的な視点を持つ者,教授・部局長等クラス,男性)
42	1	1	0	物の価格も上がる状況であり資金は減少傾向である.したがって世界と比較してますます不足している.(俯瞰的な視点を持つ者,教授・部局長等クラス,男性)
43	3	2	-1	運営交付金もなく,少額予算を大勢で取りに行く現状が,本当にみんなが望んだ姿でしょうか?と思うくらい,現場はしんどいと思います.(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授,主任研究員クラス,女性)
44	3	2	-1	物価や人件費・光熱費の高騰に対応できていない.(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)
45	5	4	-1	前回つけたランクが高過ぎるように思ったため.(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
46	4	3	-1	研究コストが増加している.(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)
47	2	1	-1	ますます外部研究費が取りにくくなっている気がする.(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)
48	5	4	-1	個人としては競争的資金の確保は十分にできていると考えるが,部局・部署全体においては,十分に確保できているとは言いがたい.(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)
49	5	4	-1	自分は今のところ確保できています(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)
50	4	3	-1	学生の授業料免除資金捻出のために教員の公募型研究費がなくなったため.(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授,主任研究員クラス,女性)
51	2	1	-1	もう少し,一見実用性のない,面白そうだけの研究に対しての(特に若手の)支援をお願いしたい.そこからのみノーベル賞は生まれる.(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授,主任研究員クラス,男性)
52	2	1	-1	研究資材や旅費が高騰しており,これまで獲得してきた研究費の金額では足りなくなっている.(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授,部局長等クラス,女性)
53	4	3	-1	研究内容の高度化に伴い不足感が出てきた(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授,主任研究員クラス,男性)
54	3	2	-1	物価高に対して研究費は変わっていないため.(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,男性)
55	2	1	-1	物価は上がっているのに,研究費は上がっていないから.(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,女性)
56	4	3	-1	個人的にはできているが,部局や部門としては十分ではないかもしれない.ただし,研究費の充足については研究者ごとに考え方が異なるため,強制は難しいと思われる.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
57	4	3	-1	研究機器・試薬等が年々高額になっているにも関わらず,配分される研究費の額は物価で調整されない(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
58	4	3	-1	人材確保などの資金を考えると,消耗品費は賄えるが,まだ十分とは言えない.(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
59	3	2	-1	採択率,充足率共に低い.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,男性)
60	3	2	-1	私個人の努力の結果,今年度に関しては十分な研究費を確保できているが,部局からのサポートは特になく,研究資金の空白期間ができる不安から常に申請書を提出し続けている状況である.(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
61	3	2	-1	海外をフィールドとした研究に従事しているが,科研費を申請して採択されたとしても,満額支給にはならず,そもそも予算が全く足りない.(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
62	5	4	-1	まだ伸び代は十分にある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	科研費などの競争的資金を十分に獲得できない研究者が多い.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
64	3	2	-1	さらなる確保が必要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	ポストクを雇用できるような基盤S, Aクラス, JST-CREST, AMED-CRESTなどのような大型研究費をほとんど獲得できていないため.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
66	3	2	-1	教員が研究にかけることのできる時間が少なくなる傾向にあり,こうした競争的資金の確保も難しくなっている.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
67	3	2	-1	トップの大学群とそれ以下の大学群での研究費の格差は広がっているように感じる.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
68	5	4	-1	目的型/プロジェクト型の財源はあっても,経常的(目的を定めない)研究への財源は不足(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

69	3	2	-1	円安等の影響もあり、むしろ状況は悪くなっている。OA出版のためのAPCなども、(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
70	3	2	-1	より広く研究者の裾野を広げるようなより基盤的な経費の整備もさらに進むことを期待する。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
71	5	3	-2	本年度から異動となったが、異動先は、競争的資金の獲得には、それほど積極的ではない。ただし、それほど、大きな研究費も必要としない。(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)
72	4	2	-2	円安により、機器・試薬代が高騰していて相対的にできることが限定されてきている(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
73	4	2	-2	獲得できている人と出来ていない人の差、及び、獲得している人でも次はどうなるか分からない、公募の機会も少ない(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
74	4	2	-2	採択率が下がっている(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
75	3	1	-2	着任後スタートアップ経費等が出るわけでもなく、科研費等から学生指導用の設備を整える必要がある。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、助教、研究員クラス、男性)
76	4	2	-2	年々、材料費が高騰し、電気代等の値上がりもあるにも関わらず、研究費は増えないのは問題だと思う。(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)
77	3	1	-2	エネルギー関連経費が高騰したため、研究費が大きく削減された。また、動物実験施設の維持費も削られて研究者が持ち出しする必要に迫られている。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、男性)
78	6	4	-2	公募型研究費は、申請時と予算配分時の状況が必ずしも同じではないので、計画通りに進めることが難しい(価格上昇で、配分された金額で購入ができない機器などがある)(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
79	4	2	-2	論文投稿時の問題: APC問題の解決策として、競争的資金の拡充(必ずしも高額ではなく、APC特化でも)が必須ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
80	4	1	-3	競争的資金や公募型研究費に申請するための書類作成作業の時間が著しく不足している。(大学現場研究者・自然科学、第1G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
81	5	2	-3	自分の行いたい研究を自由にできる感じではない(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
82	5	1	-4	研究費が採択されれば良いが、当たり外れは大きかったり、次年度の予定が立たなかったりと、制度の問題が多い。コンスタントに研究費が付く制度が必要である。また、「ムーンショット」等の大型の研究費の中には、開発を急ぐあまり、科学の正しさを軽視したプロジェクトがあり、問題である。科研費に関しては、良い提案が多いにもかかわらず、採択率が低く、実態と合っていないと感じる。科研費の予算をもっと拡充し、採択率もあげてほしい。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
83	6	2	-4	新所属先は私立・単科大学であるためか、競争的資金の採択率は低いように感じる。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、教授、部局長等クラス、女性)

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

集計グループ	2023年度調査													各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
大学の自然科学研究者	0.1	31.4	31.6	21.1	9.6	5.0	1.1	32,764	2.6	0.11	1.3	2.6	4.3	2.8	2.7	2.6	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	1	
国等の自然科学研究者	0.0	26.5	30.1	19.6	13.6	7.7	2.6	6,393	3.1	0.28	1.6	3.0	4.9	3.2	3.0	3.1	-	-0.2	0.1	-	-	-	-	2	
重点プログラム研究者	1.2	34.4	30.1	16.6	10.4	5.0	2.3	800	2.6	0.13	1.2	2.5	4.3	3.1	2.8	2.6	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-	3	
人文・社会科学系研究者	0.0	29.8	23.9	25.8	13.2	6.3	1.2	2,145	2.9	0.34	1.4	3.1	4.7	3.3	3.0	2.9	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	4	
大学マネジメント層	0.0	4.9	40.7	36.2	16.5	1.6	0.0	243	3.4	0.00	2.5	3.5	4.7	3.4	3.4	3.4	-	0.0	0.0	-	-	-	-	5	
国研等マネジメント層	0.0	3.4	32.8	27.6	27.6	5.2	3.4	58	4.2	0.00	2.8	4.2	5.7	4.3	4.4	4.2	-	0.1	0.2	-	-	-	-	6	
企業全体	14.1	23.6	40.3	17.7	4.0	0.4	0.0	4,098	2.1	0.13	1.5	2.5	3.4	2.2	1.9	2.1	-	-0.3	0.2	-	-	-	-	7	
大企業	16.2	9.2	37.3	28.2	7.0	2.1	0.0	831	2.9	0.15	2.2	3.1	4.3	3.2	3.1	2.9	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	8	
中小企業・大学発ベンチャー	13.5	27.3	41.1	15.0	3.2	0.0	0.0	3,267	1.9	0.16	1.3	2.3	3.2	2.0	1.7	1.9	-	-0.3	0.2	-	-	-	-	9	
俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学グループ	0.2	28.0	30.6	17.5	16.3	4.0	3.5	6,244	3.0	0.20	1.5	2.9	4.9	3.2	3.1	3.0	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	11
第1グループ	0.2	29.9	31.5	23.4	6.5	8.4	0.1	8,926	2.6	0.24	1.4	2.7	4.3	2.8	2.6	2.6	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	12
第2グループ	0.1	37.3	30.9	21.6	7.0	1.9	1.2	8,130	2.2	0.19	1.1	2.3	3.8	2.5	2.4	2.2	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-	13
第4グループ	0.0	30.2	32.9	21.0	10.4	5.0	0.5	9,463	2.6	0.22	1.4	2.7	4.3	2.7	2.7	2.6	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	14
理学	0.5	31.4	29.6	12.8	11.5	10.5	3.7	5,050	3.0	0.30	1.3	2.7	5.1	2.9	2.9	3.0	-	0.0	0.1	-	-	-	-	-	15
工学・農学	0.0	33.3	31.8	20.3	8.5	5.3	0.8	14,627	2.5	0.16	1.3	2.5	4.1	2.7	2.5	2.5	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	16
保健	0.1	29.4	32.1	25.3	10.1	2.5	0.5	13,086	2.5	0.17	1.4	2.7	4.2	2.8	2.8	2.5	-	0.0	-0.3	-	-	-	-	-	17
臨床	0.0	30.0	24.2	30.6	15.1	0.0	0.0	2,691	2.6	0.42	1.4	3.0	4.5	3.2	2.7	2.6	-	-0.5	-0.1	-	-	-	-	-	18
臨床以外	0.1	31.6	32.3	20.3	9.1	5.4	1.2	30,073	2.6	0.11	1.3	2.6	4.2	2.7	2.8	2.6	-	0.1	-0.2	-	-	-	-	-	19
教授	0.1	27.8	30.4	25.4	7.5	8.4	0.4	12,627	2.8	0.17	1.5	2.9	4.4	2.7	2.8	2.8	-	0.1	0.0	-	-	-	-	-	20
准教授	0.1	34.7	33.8	15.7	12.1	2.8	0.9	14,013	2.3	0.16	1.2	2.4	4.0	2.4	2.5	2.3	-	0.1	-0.2	-	-	-	-	-	21
助教	0.1	31.6	29.0	24.9	8.3	2.8	3.2	6,124	2.6	0.26	1.3	2.7	4.3	3.2	2.8	2.6	-	-0.4	-0.2	-	-	-	-	-	22
男性	0.0	31.6	31.3	20.6	9.8	5.4	1.2	27,649	2.6	0.13	1.3	2.6	4.3	2.7	2.7	2.6	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	23
女性	0.7	30.6	33.0	24.0	8.6	2.5	0.6	5,115	2.4	0.13	1.4	2.6	4.1	2.8	2.6	2.4	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-	24
任期有	0.0	25.0	25.7	27.8	15.7	3.8	2.0	7,672	3.1	0.21	1.7	3.3	4.8	3.4	3.3	3.1	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-	25
任期無	0.2	33.4	33.4	19.1	7.7	5.3	0.9	25,092	2.4	0.12	1.2	2.5	4.0	2.5	2.4	2.4	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-	26

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

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

前回	2023	差		
1	1	5	4	本年度から異動となったが、異動先では、研究や教育の時間の確保を非常に重要視していると感じる。(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)
2	1	4	3	研究所担当のSEさんが配置された。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
3	2	4	2	事務からの書類が読んでも意味の分からない書類だったりして時間が無駄になる。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	4	2	教授会などの会議時間が短くなった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	2	4	2	コロナ禍を経て、学内でしか入力できなかった事務項目が学外からの入力可能となり、自宅での研究時間が確保できるようになった。(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)
6	1	3	2	会議がオンラインが増えたため移動時間等が減少した。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
7	4	5	1	印鑑不要,ペーパーレスといった対応がかなり広まっているように感じるため評価を上げた。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
8	1	2	1	若手研究者の授業担当時間の削減および研究時間の確保のための取り組みが始まった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
9	2	3	1	少しずつ改善されつつあるが,どうしても人員不足は否めない,仕方ないとあきらめている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	1	2	1	少しずつではあるが,申請の電子化が進んでいる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	1	2	1	部局内では取組もうと努力しているが,事務作業の多さは増えるばかり,通例ばかり優先され,できる方法を探ろうとする気質が感じられない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
12	1	2	1	DXを進めようとしている。(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)
13	1	2	1	部局では,今年度から会議時間を短くしたり,会議資料のデータ管理をネットワーク上で行えるなどの工夫が始まったため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
14	1	2	1	そもそも人員に比べて,大学内外からの雑用が多すぎるのが第一の問題,考慮の余地が少ない。(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)
15	3	4	1	Office 365が導入された。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
16	3	4	1	まだ十分に使いやすいところまでは整備されていないが,実験記録のフォーマット化やデータベース化が推進されている。研究支援員や秘書も各研究室(グループ)に配備しやすい状況にはなっている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	1	2	1	徐々に,ウェブサービスなどを利用する機会が増えてきており,少しは取り組みが進んでいるように思います。それゆえ,変更しました。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
18	2	3	1	2023年度より,会計DXを取り入れ,注文等をデジタル化している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	3	4	1	学科業務の負担軽減にデジタルツールを活用するなどの取り組みに着手している(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
20	1	2	1	研究費管理ツールのデジタル化により,わずかではあるが研究者の利便性向上につながっている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
21	5	6	1	事務手続きなどの電子化がさらに進んだと共に,事務職員の分掌もより分かりやすくなったと思います。(国研等マネジメント層,その他,男性)
22	2	3	1	コロナによるリモート対応の影響か,DX推進の影響か,以前よりも改善を感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
23	1	2	1	サポート人員に対する予算措置が多少改善されている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
24	3	4	1	ChatGPTをはじめとした新たなデジタルツールが普及しつつある(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
25	1	1	0	オンライン化が進むにつれ,効率が良くなると思いきや,事務業務が増えている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	1	1	0	なにも無い(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
27	2	2	0	教育に割く時間が多いのが現状(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
28	1	1	0	各研究室レベルではなく,もう少し汎用性が高い規模で研究支援者の確保,ローテーション等マネージする仕組みが必要(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)
29	1	1	0	悪化している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
30	1	1	0	教員のマンパワーの不足により,研究以外の教育関連業務に時間がかかり,研究に時間を使えない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
31	1	1	0	事務作業や書類作成にかかる時間は多いです。現状で,教室秘書を雇って研究教育の時間を確保するようにしていますが,ぜひ,教室秘書を雇う研究費を大学からもつけていただきたいです。(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)
32	1	1	0	事務職員が少なく,かなりの手続きを教員自らが行う必要がある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

33	1	1	0	DX化のために導入された施策により、各種の所内手続きに必要な時間と手間が大幅に増加した。事務補佐の従事者の時間もDX化された筈の処理の差し戻しや正しい入力方法の説明に大きな時間をとられるようになり、これまでこなしていた様々な業務のための時間がむしろ削られ、その分が研究者に丸投げになりつつある。悪循環の一途をたどっている。(国研等現場研究者・自然科学, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
34	1	1	0	最近、国研だと60歳以上は権限のない、シニアフェローとか再雇用研究者などの研究者になる。しかし彼らの処遇がうまく設計されていないため、とても現場では困っている。大学の先生と違い、彼らは経験をもとに責任を取らず院政を敷きつつ自分たちは何もせず、模範となるべき姿も見せず、やりたい放題で、とても落胆する。(国研等現場研究者・自然科学, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
35	3	3	0	大学DXに関する取り組みが進んでいるが、まだツールがこなれていないため、課題は多い。(重点プログラム研究者, 教授、部局長等クラス, 男性)
36	1	1	0	そもそも研究者の研究時間を確保するために努力しようという総意が形成できていない。目下の課題は女性率を上げることであり、教授陣はそのための会議で連日忙しくしている。たとえ資金があっても、「大学改革」が終わるまで研究時間が増えることはなさそうに感じる。研究以外の仕事を減らすか、現場の人を増やすか、方針をはっきりさせて欲しい。(重点プログラム研究者, 准教授、主任研究員クラス, 男性)
37	1	1	0	会計制度、出張書類、勤怠管理システムが非常に煩雑で多くの時間を取られる。(重点プログラム研究者, 准教授、主任研究員クラス, 男性)
38	1	1	0	紙ベース、手続きも煩雑、研究費があっても使うのが大変(重点プログラム研究者, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
39	1	1	0	部署の構成人数が少なく、教育の負担がほとんどで研究を行う時間がない。(重点プログラム研究者, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
40	1	1	0	馬鹿馬鹿しい形式だけの委員会は止めにしてほしい。(人文・社会科学系研究者, 教授、部局長等クラス, 男性)
41	1	1	0	授業に注力することが要請されることから、研究時間を削がれている。(人文・社会科学系研究者, 教授、部局長等クラス, 女性)
42	2	2	0	事務員を大幅に減らされた結果、教員がやる必要がない事務作業まで行っており、研究時間の確保に大きな問題を抱えている。(人文・社会科学系研究者, 准教授、主任研究員クラス, 男性)
43	1	1	0	どこの所属でも変わらない。(人文・社会科学系研究者, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
44	3	3	0	道半ばです。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
45	2	2	0	令和6年度以降、順次改善が見込まれる。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
46	2	2	0	着実に進んでいるが、研究支援者の確保→外部資金の増加→研究支援者の更なる確保、というサイクルがまだ強く回っていない。(大学マネジメント層, 教授、部局長等クラス, 男性)
47	2	2	0	サイエンスアドミニストレーションの整備を急ぐべき。(国研等マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
48	2	2	0	研究資金集めのため、また、教育の側面での負担が大きいと感じる(大企業の代表等, 学長等クラス, 男性)
49	1	1	0	研究者が自費でパソコンを購入し、夜遅くの研究は自己研鑽となる。研究者個人への負担が多すぎる(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等, 学長等クラス, 男性)
50	2	1	-1	組織改組によって研究支援基盤が崩壊した。(大学現場研究者・自然科学, 第1G, 理学, 准教授、主任研究員クラス, 男性)
51	2	1	-1	無用に煩雑な会計システムや、細々とした事務からの問い合わせへの対応に、あまりにも時間がとられ過ぎる。年々ひどくなっている気がする。(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)
52	3	2	-1	あるレベルの人が犠牲になっている印象が強い。(大学現場研究者・自然科学, 第1G, 工学, 教授、部局長等クラス, 男性)
53	3	2	-1	研究者の事務仕事が年々増えているように感じる。また事務が責任を各研究者に投げて、こちらとしてはお伝えしますから責任はそちらです。と言われているように感じる。海外のように、それぞれのセクションでの責任をとるような雰囲気がない。(大学現場研究者・自然科学, 第1G, 農学, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
54	4	3	-1	研究支援者の確保は不足している(大学現場研究者・自然科学, 第1G, 保健, 助教、研究員クラス, 女性)
55	2	1	-1	教員一人当たりのDutyの量の差が大きすぎることがある(一定の教員ばかりに集中している)。(大学現場研究者・自然科学, 第2G, 農学, 助教、研究員クラス, 女性)
56	3	2	-1	非効率な事務作業が多い(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)
57	2	1	-1	人員減少による負担増、掃除や薬品管理、事務手続き、アンケート調査など研究には直接関係ない業務にとられる時間が多すぎる。(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)
58	3	2	-1	教職員減、改組により、授業以外の事務的作業やガイダンス等の作業時間、校舎間移動時間がかなり増加した。(大学現場研究者・自然科学, 第3G, 工学, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
59	4	3	-1	十分ではないが、同じ職場の他の先生方も皆同じ環境ですので、絶対的な業務量が減らない限りは、誰かにしわ寄せが行くこととなります。(大学現場研究者・自然科学, 第3G, 農学, 教授、部局長等クラス, 女性)
60	2	1	-1	デジタルツールが増えすぎて、かえって研究時間が削られている状況です。(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)
61	3	2	-1	色々な申請を電子化するなど取り組みは行われているものの、それぞれの申請で異なる方法で電子申請しなければならぬなど煩雑さは変わっていないため。(大学現場研究者・自然科学, 第3G, 農学, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
62	3	2	-1	教育や学内業務が多く、研究活動が十分に出来ていないケースもある。(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)
63	2	1	-1	雑用があまりにも多くなった。(コレは意味のある雑用ではあるが(笑))(大学現場研究者・自然科学, 第3G, 保健, 准教授、主任研究員クラス, 男性)
64	2	1	-1	研究室管理(毒劇物, アイントープ)に関わる書類が煩雑かつ頻繁。必要性が低い場合にも、書類作成を求められる。(大学現場研究者・自然科学, 第3G, 保健, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
65	2	1	-1	外部資金獲得のサポート(添削など)が少ない。(大学現場研究者・自然科学, 第3G, 保健, 助教、研究員クラス, 男性)

66	5	4	-1	教授は忙しいと思うが、准教授以下は学内業務は抑えられていると思う。ただ、入試業務が増えていると感じる。(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)
67	2	1	-1	デジタルツールの活用によって、かえって時間を取られるようになった。デジタルが常に良いとは限らないのに(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)
68	6	5	-1	事務系の職員の仕事が管理面の仕事の比重が増え、研究者支援が以前より劣化していると感じる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
69	4	3	-1	事務組織のメンバー交代により状況が悪化した。デジタルリソースの必要性はますます高まっているが追従できていない。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
70	3	2	-1	情報セキュリティの強化やコンプライアンスの重視に時間が取られすぎている。もちろんこれらの内容は重要であるが、効率化を進めないといけない。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
71	2	1	-1	他部署にあわせることで、問題なく簡略化できていた書類が複雑化するなど、事務仕事が増加し研究時間が減る方向になったため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
72	3	2	-1	お役所仕事の不要な書類が多く、その作成に割かれる時間が研究を圧迫している(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)
73	2	1	-1	事務手続き、教育、点検、その都度の申請や承認等々、大事なものはわかるが、年々増えており、本業の研究を圧迫する。特に事務手続きは、簡素化や整備が必要。研究支援側も余裕がないのが見え、人員確保が必要。デジタルツールは便利であるが、例えば今まで資料閲覧や代表者の参加で済んでいたものがオンライン会議化され拘束時間が生じる等のデメリットもある。事務処理のデジタル化の過渡期と耐えているが、様式や方法が転々と変わるので、手軽にできず労力を要する。それらに対応していると机にいる時間が増え、実験を軌道に乗せられず大変ストレスが大きい。(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)
74	3	2	-1	ライフイベントの影響もあるが、研究時間は減っているように感じる(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
75	3	2	-1	正規ポストになり、授業など学務拘束が入るようになったため。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
76	2	1	-1	次々に規則と対応が増えて研究を圧迫している(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
77	2	1	-1	それなりの形を作ろうという気はありそうですが、それに便乗して大学が余計な仕事を増やす。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
78	2	1	-1	事務作業に無駄が多い(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
79	2	1	-1	いわゆる10年ルールによってスキルのある研究支援者が減ってきている(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
80	3	2	-1	研究者個人の負担が増えていると感じるため。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
81	2	1	-1	事務職員を十分に雇用できない状況において、教員の研究時間の確保はますます困難になっている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
82	2	1	-1	コロナを経て、学務の他、学生指導により時間をとられています。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
83	2	1	-1	外部資金をとっても、それによって部局からのサポートがないため、授業数を軽減させるなどの配慮が必要。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
84	3	2	-1	特段の取り組みを行っていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
85	3	2	-1	大学を取り巻く環境が悪化してきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
86	3	2	-1	デジタルツールの活用が不十分。研究支援者の数も不十分。研究以外の大学業務負担が多過ぎると思います。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
87	3	2	-1	教授クラスの研究時間が減少している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
88	3	1	-2	組織マネジメントが増える一方で、研究のエフォートがほとんどないのが現状である。(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)
89	3	1	-2	本当に必要なかと思われる書類や、購入のための書類が多い。また、アナログ的な時間のかかるものが多い。もっと簡素化できないのか。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
90	4	2	-2	職位が上がるほど、研究時間の確保が難しいことを実感するようになった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
91	3	1	-2	情報セキュリティの名目で手続きや規制が増え、監視・管理の圧が強く、手続きも増えたため研究活動にゆとりや余裕がなくなった。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
92	4	1	-3	多くの事務手続きが紙媒体であり、手間がかかりすぎる。教員組織内でもエフォート管理がなされていないため、場合によっては過度の負担が生じ、ワークライフバランスは崩壊する。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)



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

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化								
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第1四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																		
		3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6																		
大学の自然科学研究者	3.1	34.1	24.8	21.2	11.1	4.5	1.3	32,764	2.6	0.12	1.2	2.6	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	1	
国研等の自然科学研究者	2.2	32.3	31.9	13.3	15.8	4.5	0.0	6,393	2.5	0.25	1.3	2.5	4.5	2.7	2.5	-	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2	2
重点プログラム研究者	5.4	34.0	25.1	16.6	10.0	6.2	2.7	800	2.7	0.14	1.2	2.6	4.5	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	3
人文・社会科学系研究者	2.7	30.9	30.0	16.6	15.3	3.5	0.9	2,145	2.6	0.35	1.3	2.7	4.5	2.6	2.6	-	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	4
大学マネジメント層	0.0	13.6	37.4	25.1	21.4	2.5	0.0	243	3.2	0.00	2.2	3.3	4.9	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	5
国研等マネジメント層	1.7	3.4	43.1	31.0	12.1	6.9	1.7	58	3.6	0.00	2.5	3.5	4.8	3.4	3.7	-	-	-	0.3	-0.1	-	-	-	0.2	6
企業全体	18.6	22.4	40.0	16.6	2.2	0.1	0.0	4,098	2.0	0.13	1.5	2.4	3.3	2.3	2.1	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3	7
大企業	18.3	7.7	47.9	19.7	5.6	0.7	0.0	831	2.6	0.13	2.1	2.8	3.8	2.7	2.7	-	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	8
中小企業・大学発ベンチャー	18.7	26.1	38.0	15.9	1.3	0.0	0.0	3,267	1.8	0.16	1.3	2.3	3.2	2.2	2.0	-	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-0.4	9
俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ	4.9	24.8	26.8	17.9	15.6	5.8	4.2	6,244	3.2	0.26	1.6	3.1	5.2	3.0	3.1	-	-	-	-0.1	0.1	-	-	-	0.2	11
第1グループ	4.1	31.0	26.8	23.1	9.5	5.2	0.3	8,926	2.6	0.20	1.3	2.7	4.4	3.0	2.7	-	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4	12
第2グループ	3.3	36.3	24.6	19.7	10.8	3.7	1.6	8,130	2.5	0.23	1.1	2.5	4.3	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	0.1	-	-	-	0.0	13
第4グループ	0.7	41.1	21.8	22.7	10.0	3.7	0.0	9,463	2.3	0.23	1.0	2.3	4.2	2.2	2.2	-	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1	14
大学部局分野	3.2	31.2	22.3	23.2	11.8	4.7	3.5	5,050	2.9	0.28	1.3	3.0	4.7	2.6	2.8	-	-	-	0.2	0.1	-	-	-	0.3	15
工学・農学	3.9	36.0	25.4	19.4	10.7	3.9	0.7	14,627	2.4	0.16	1.1	2.5	4.2	2.8	2.5	-	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4	16
保健	2.1	33.0	25.1	22.3	11.3	5.1	1.1	13,086	2.7	0.20	1.2	2.7	4.5	2.5	2.5	-	-	-	0.0	0.2	-	-	-	0.2	17
臨床	0.8	40.4	22.6	17.0	18.8	0.4	0.0	2,691	2.3	0.42	1.0	2.3	4.5	2.8	2.2	-	-	-	-0.6	0.1	-	-	-	-0.5	18
臨床以外	3.3	33.5	25.0	21.5	10.4	4.9	1.4	30,073	2.6	0.12	1.2	2.7	4.4	2.5	2.6	-	-	-	0.1	0.0	-	-	-	0.1	19
教授	1.2	34.5	26.5	22.0	11.6	3.4	0.6	12,627	2.5	0.17	1.2	2.6	4.3	2.5	2.6	-	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	20
准教授	3.0	34.7	23.1	20.3	12.2	5.7	1.0	14,013	2.6	0.18	1.2	2.7	4.6	2.5	2.5	-	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1	21
助教	7.0	31.6	25.2	21.3	7.6	4.0	3.3	6,124	2.6	0.29	1.2	2.7	4.3	3.1	2.6	-	-	-	-0.5	0.0	-	-	-	-0.5	22
性別	2.9	33.1	24.2	21.6	12.0	4.7	1.4	27,649	2.7	0.13	1.2	2.7	4.5	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	0.1	-	-	-	0.0	23
女性	3.8	39.1	28.3	18.5	6.2	3.2	0.8	5,115	2.1	0.14	1.0	2.2	3.8	2.4	2.2	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3	24
任期	4.6	22.7	24.6	23.0	17.2	6.7	1.1	7,672	3.2	0.22	1.7	3.4	5.1	2.9	3.0	-	-	-	0.1	0.2	-	-	-	0.3	25
任期無	2.6	37.5	24.9	20.6	9.3	3.8	1.3	25,092	2.4	0.13	1.1	2.4	4.2	2.6	2.4	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	26

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

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

前回	2023	差	
1	3	6	3 不要です。(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)
2	1	4	3 知財や倫理審査等に関する相談支援がある。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
3	2	4	2 URA組織が拡充したため。(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)
4	3	5	2 リサーチ・アドミニストレーターによる支援が活性化していると思われます。(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)
5	1	3	2 人数は充分ではないが,専門人材が登用された。(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)
6	1	3	2 人材確保は十分だが,育成や能力が十分かどうかは評価が困難。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	1	3	2 URAが一応いるにはいるので変更した。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	2	4	2 研究支援部門には,イノベーション推進本部を新設し,知財部門,スタートアップ部門,OI部門にそれぞれ専門人材を配置し,より充実した体制となっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	2	4	2 シニアURAを設置した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	3	1 URAが配属されたことによりマネジメントが強化されたと思われる。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
11	2	3	1 RAの方のご協力が増えた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
12	1	2	1 研究協力課のサポート力が向上している。ただし同課職員の業務が増え,対応しきれないように見受けられるため。(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)
13	2	3	1 まだ利用はしていないが近年リサーチ・アドミニストレーターによる支援が充実してきたよう。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
14	2	3	1 他領域間の研究をマッチングさせる取り組みが新たに行われ始めた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	1	2	1 本省からの出向者が研究経験もないのに数年で帰るのにマネジメントをして,うまくいくはずがない。近年複数の国研では,本省から出向してくる幹部役人の数が急増しており,研究の現場をわかってくれない人が多いこともあり,ますます問題になっている。しかし,国研を評価や管理する側がそもそも本省の役人なわけでもない対応は根本的にできないように見える。また,国研では親会社である本省から役人を引き取って運営していくことへ文句を言うことは半分タブー扱いであり,うまく改善する見込みもなく,絶望を感じる。ただ唯一の望みは,組織を客観視できる力を本省からの出向のマネジメント人材は持っていることである。その辺りが女性活躍などの面で発揮されることを私は期待しているし,それが発揮される場面も実際に見受けられ,研究者より頼りになると思う。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	2	3	1 RAの拡充は進行中である。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
17	1	2	1 URAや研究申請書の外部査読が始まったが限定的なので2とした(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
18	1	2	1 URAの増員(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	1	2	1 URAの人数が1名から3名に増える予定。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
20	1	2	1 リサーチ・アドミニストレーターやコーディネーターを雇用しているものの,高齢のため育成が困難。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
21	1	2	1 ようやく学内でURA採用に係る予算確保に目途がついた状況である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
22	1	2	1 アドミニストレータのキャリアが整備されていない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	4	5	1 URA, 高度専門職員を増員した。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	2	3	1 優秀なURAの確保はできている。ただし,雇用費用に限られており,安定した継続雇用ができるのか不案内(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	2	3	1 専門人材の確保に意識し始めたところ(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
26	1	2	1 専門職人材の重要性は以前よりも認識されつつあるように思われる。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	3	4	1 リサーチアドミニストレーターなどの職を置き,産学連携に活用している例が見られるようになっていた。(例:○○大)(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
28	1	2	1 サポート人員に対する予算措置が多少改善されている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
29	2	3	1 ○○○○○○○○○○○○○○○○○設立など,環境が整って来ていると思われるため(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
30	2	3	1 第一線を退いたOBをはじめとした知識・経験が豊富な人材の活用が進みつつある(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
31	1	1	0 これが整っている学校は日本にはない。質問するまでもない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
32	1	1	0 全てのやり直しが必要。事務の方の為に働く。(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)
33	3	3	0 専門人材はいるが,それらが十分に活用されているかどうかは分からない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

34	1	1	0	学科で活躍していた技術員が、複数の学部で勤務することとなり、授業支援の依頼が困難となっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
35	5	5	0	URAの配置は、執行部が力を入れてやっていると思われる。私も科研費申請でかなり利用させてもらっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
36	1	1	0	専門人材を育成しても雇用するための仕組みがない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
37	2	2	0	おそらく動きはありますが、期待したいところです。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
38	1	1	0	いないものと認識しています。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
39	1	1	0	専門人材の雇用が自由のできないため。(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)
40	1	1	0	URAなどいるにはいるが研究者との連携ができておらず機能しているとはいえない(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
41	1	1	0	このような人材の育成や確保には、個々の細かな問題をその都度正しつつ前進する気風が必要となる。所属機関では事務システムではこの真逆の考え方が横行している。人材育成のためにはまずは事務の上位職者の意識改革(教育)が必要であると痛感している。(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)
42	1	1	0	間接部分を担うポストの数が増えたものの、適切な人材がいないため、採用が困難である(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
43	3	3	0	部署と人材は存在するが、機能しているかは別問題であり、裨益を受けている研究者は一部に限定されるように思われる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
44	2	2	0	大学全体としての部署の設置は進んでいるが、部局まで専門家の支援は行き届くところまで到達していない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
45	1	1	0	5年ルールによる技術補佐員の雇い止めで、競争的資金は準備できるにもかかわらず、ある研究テーマが頓挫する危機に陥った。せっかく5年かけて育成した優秀な人材を雇い止めされるのは大変困る。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	6	6	0	ただこの人たちは事務作業をするわけではない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
47	1	1	0	そのような人はいない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
48	1	1	0	研究活動を進める上で、研究費を執行したり出張するための日常的な事務作業に対する業務・時間的な負担が大きいですが、そうした負担については研究者自身が対応しなければならぬ状況にあるが、それらについては全く考慮も、確保もされていない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
49	2	2	0	令和6年度以降、大幅な改善が見込まれる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	2	2	0	一定数の人材の確保は進んでいるが、更なる確保が必要。研究支援専門人材のプレミア感の醸成が必要。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
51	2	2	0	URAの人数は増えてきているが、質については個人差が大きいと感じている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
52	2	2	0	ビジネス経験のある民間からの人材登用、特に、大学のマネジメントに人を充てるべき。海外有名大学とは大きな差がある。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
53	1	1	0	どのような基準で「円滑」というのは難しい。50年前は技術支援者や技能者が大学に多かったが、いまはいない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
54	1	1	0	そもそも、マネジメントする事が自分の任務である事を認識していない教員がほとんど。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
55	1	1	0	大企業OBなどが多く全く機能していない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
56	1	1	0	専門の人材がいないため、自ら兼務してリサーチを行っている。(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,女性)
57	2	1	-1	組織改組によって研究支援基盤が崩壊し、教員が担っている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
58	2	1	-1	URAなどが十分に活用されていない(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)
59	3	2	-1	そんな予算がどこにあるのか?(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
60	4	3	-1	制度はあるものの、あまり活用されていない感じ(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)
61	3	2	-1	雇用されておらず、教員に仕事が回ってきているので。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
62	2	1	-1	技術系職員が明らかに不足している。(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)
63	3	2	-1	業務は拡大しているが、人材は増えていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
64	3	2	-1	専門人材の人数が少なく、多様性が乏しいと感じたため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
65	3	2	-1	誤解があるかも知れませんが、本学では企業をリタイアした専門外の方が就任されることが多いようです。そのような方々に期待できるはずもなく、相互に残念な状況になっています。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
66	2	1	-1	部局レベルには専任の専門人材が配置されておらず、教員への事務負担が大きい(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
67	2	1	-1	活用の仕方がアナウンスされていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
68	4	3	-1	所属機関の業務量が増え、その結果研究活動に関わる業務をする人材の不足を感じたから(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

69	3	2	-1	リサーチ・アドミニストレーションセンターはあるが、専門の人材は少なく、研究活動を円滑にできるレベルにはなっていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
70	6	5	-1	会計検査や文部科学省の監査等の対応といった管理業務の負担が増えており、間接部門の人的リソースがそれらに吸い取られていると感じる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
71	2	1	-1	該当職に新たについて人材の活躍が現場レベルで全く見えてこないため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
72	3	2	-1	大学では申請書のチェックなどが行われており、適切なサジェスションがあると思うが、科研費に関してはそのようなサポートはない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
73	2	1	-1	任期満了によりRAはいなくなった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
74	4	3	-1	長くいる研究者(私)に雑務が押し付けられる傾向が年々ひどくなる。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
75	2	1	-1	個別のプロジェクトを担当するアドミニストレーターや研究者の実務にプラスにならないコーディネーターが多く、全体の研究マネジメントやプランニングに関する人材が非常に少ない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
76	2	1	-1	そもそも、そうした人材がいません。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
77	2	1	-1	部局にRAは存在しません。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
78	3	2	-1	URAが増えない(増やせない)状況下で、役割・用務が増加しており、不足している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
79	3	2	-1	URAの人数はいるものの、研究のサポートという観点で教員との協力体制が十分と言えない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
80	4	3	-1	財政上の理由で退職者の補充ができなくなった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
81	4	3	-1	人材やポストが足りていません。育成されていません。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
82	4	3	-1	適切な人材の確保が難しくなっている。待遇と能力のマッチングが難しい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
83	3	2	-1	まだまだ足りない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
84	5	4	-1	博士の学位を取得したURAが転出(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
85	2	1	-1	RAあるいはそれに該当するポストはない。定年延長のため人件費に余裕がなく、RAの新規雇用の予定も中止となった。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
86	3	2	-1	分野によって偏りがあり、重要活動で不足している認識。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
87	6	4	-2	能力の高い専門人材が定年退職したため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
88	3	1	-2	外国人研究者を招聘する際、様々な実務を受入研究者本人がする必要があり多くの時間を割いた。(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)
89	3	1	-2	専門人材を雇用する財源は教員の自助努力に委ねられており、財源確保が追い付かず、先細りの一途である。(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)
90	4	2	-2	他大学に比してかなり少ないことを知った。(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)
91	4	2	-2	そうした専門人材の雇用が進んでいないことが分かってきた。研究活動を補助する事務職員の数も足りていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
92	4	2	-2	多少の人材不足(人手が足りていない)(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
93	4	2	-2	現在の所属先にはそういった専門人材を雇用するための予算がおそらくついていない。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
94	5	2	-3	そういった人材が配置されているかもしれないが、育成(引継ぎ)がされていないせいか、人員不足のせいか、機能していない場合がある。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
95	4	1	-3	他機関の話聞く機会があり、比較して所属部署ではあまり確保されていないと感じた(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)

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

集計グループ	2023年度調査														各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
大学の自然科学研究者	0.8	16.6	19.9	19.7	25.6	13.4	4.1	32,764	4.2	0.12	4.4	4.2	4.6	4.4	4.2	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-0.4		
国等の自然科学研究者	1.1	8.9	11.2	18.3	22.1	26.6	11.7	6,393	5.6	0.31	5.8	5.6	5.5	5.8	5.6	-	-	0.3	-0.2	-	-	-	-	-	0.1	
重点プログラム研究者	1.5	17.0	18.5	20.8	15.4	20.8	5.8	800	4.4	0.16	4.4	4.4	4.4	4.6	4.4	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-	-	-0.5	
人文・社会科学系研究者	2.4	19.3	29.3	12.0	23.1	11.7	2.2	2,145	3.7	0.39	3.4	3.7	4.3	4.1	3.7	-	-	-0.2	-0.4	-	-	-	-	-	-0.6	
大学マネジメント層	0.4	5.3	24.3	28.4	29.2	11.1	1.2	243	4.4	0.00	4.5	4.4	4.6	4.6	4.4	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2	
国研等マネジメント層	0.0	1.7	32.8	19.0	22.4	19.0	5.2	58	4.8	0.00	4.7	4.8	5.3	5.3	4.8	-	-	0.0	-0.5	-	-	-	-	-	-0.5	
企業全体	8.3	16.7	39.6	19.3	13.5	2.6	0.0	4,098	2.8	0.18	1.9	2.9	3.3	3.0	2.8	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-	-	-0.5	
大企業	3.5	4.9	34.5	39.4	14.8	2.8	0.0	831	3.5	0.14	2.6	3.7	4.7	3.8	3.5	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-	-0.3	
中小企業・大学発ベンチャー	9.5	19.7	40.9	14.2	13.2	2.5	0.0	3,267	2.6	0.22	1.8	2.7	4.2	3.2	2.6	-	-	-0.4	-0.2	-	-	-	-	-	-0.6	
俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	0.7	6.4	14.4	16.0	31.8	22.3	8.4	6,244	5.5	0.22	3.8	5.7	7.1	5.6	5.7	-	-	0.1	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.1
第1グループ	2.0	13.6	22.9	18.0	24.6	13.5	5.3	8,926	4.4	0.23	2.5	4.5	6.3	4.9	4.6	4.4	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.5
第2グループ	0.2	18.6	21.7	25.1	25.0	8.7	0.6	8,130	3.7	0.22	2.2	4.0	5.6	4.1	3.9	3.7	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.4
第3グループ	0.2	24.3	19.1	19.1	23.0	11.3	3.1	9,463	3.7	0.26	1.7	3.9	5.9	4.1	3.7	3.7	-	-0.4	0.0	-	-	-	-	-	-	-0.4
第4グループ	0.5	15.5	18.2	17.5	26.6	16.0	5.9	5,050	4.5	0.27	2.5	4.9	6.5	4.9	4.5	-	-	0.0	-0.4	-	-	-	-	-	-	-0.4
理学	1.0	13.9	24.4	17.5	23.0	16.0	4.2	14,627	4.3	0.18	2.4	4.4	6.3	4.7	4.5	4.3	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.4
工学・農学	0.7	19.9	15.5	23.0	28.2	9.4	3.3	13,086	4.0	0.20	2.2	4.4	5.9	4.4	4.1	4.0	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-	-	-0.4
保健	0.7	25.3	13.5	19.5	31.2	7.8	2.0	2,691	3.8	0.50	1.6	4.3	5.9	5.0	3.5	3.8	-	-1.5	0.3	-	-	-	-	-	-	-1.2
臨床	0.8	15.8	20.5	19.7	25.1	13.9	4.3	30,073	4.3	0.13	2.4	4.5	6.2	4.3	4.2	4.3	-	-0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	0.0
臨床以外	0.2	13.4	24.8	23.3	23.0	14.5	0.8	12,627	4.1	0.18	2.4	4.2	6.0	4.5	4.3	4.1	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.4
教授	1.3	17.5	19.2	15.3	29.8	11.1	5.9	14,013	4.3	0.20	2.3	4.7	6.2	4.6	4.5	4.3	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.3
准教授	0.9	20.9	11.2	22.4	21.6	16.0	6.9	6,124	4.4	0.27	2.3	4.6	6.5	4.7	4.3	4.4	-	-0.4	0.1	-	-	-	-	-	-	-0.3
助教	0.4	16.4	20.2	18.1	26.8	13.9	4.1	27,649	4.3	0.14	2.4	4.5	6.2	4.6	4.4	4.3	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-	-	-0.3
男性	2.5	17.3	18.1	28.5	19.2	10.5	3.9	5,115	4.0	0.16	2.3	4.1	5.8	4.6	4.3	4.0	-	-0.3	-0.3	-	-	-	-	-	-	-0.6
女性	0.4	12.3	16.8	25.5	23.5	15.7	5.7	7,672	4.6	0.21	2.9	4.7	6.4	4.9	4.6	4.6	-	-0.3	0.0	-	-	-	-	-	-	-0.3
任期有	0.9	17.9	20.8	17.9	26.3	12.6	3.6	25,092	4.1	0.14	2.2	4.3	6.1	4.5	4.3	4.1	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.4
任期無																										

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

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

前回	2023	差		
1	1	5	4	着任してから専用スペースがしばらくなかったが、この度研究室を新たに設置してくれているため。(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)
2	2	5	3	学内には十分な設備が整っているが、私の分野が他分野と連携できる基盤が充分行き届いていないと思われる。(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)
3	2	4	2	新人の教授陣の競争的資金により,装置類の買い替えがなされた。しかし居室と実験室は未だに分離されておらず,多くのスタッフと学生の作業環境は悪いまま。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	1	3	2	少しずつ整備をされてきている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	1	2	1	施設があるとしても,事務の問題,管理人の問題でもほとんど使えない。建て前だけです。(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)
6	3	4	1	最近,最新設備を積極的に導入している。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	3	1	令和3年度に文部科学省のコアファシリティ構築支援プログラムに採択され,研究組織と研究環境の整備が進んだ。(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)
8	3	4	1	農林水産業DXの関係で施設・設備が拡充された(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
9	1	2	1	大型機器が少ない。インパクトファクターが高い雑誌は難しいが,想像的という意味ではやってもやれないことはないかもしれない。(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)
10	3	4	1	基本的な研究に必要な機材等を整備でき始めたため(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	2	3	1	概算要求を通じて,研究設備の増強が行われた(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
12	4	5	1	私の周囲に限って言えば,昨今の獲得資金により,十分な設備が整いつつある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
13	4	5	1	企業の努力によって身の回りに関しては増強された。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
14	1	2	1	基盤研究施設の拡充は行われている。まだ十分とは言えない。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
15	3	4	1	令和5年度より〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇室が設置され,半導体人材育成を開始した為。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	1	2	1	オープンラボを整備し,若干研究環境を改善した。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	3	1	研究機器の予算が以前に比べて増額していると思う(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
18	5	5	0	ただし,費用の面から最先端を常にupdateしていくことは無理(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
19	4	4	0	設備はまあ良いとしても,狭いので新規導入などは難しい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	2	0	分散キャンパスであるため,大学共通機器としての大型機器や設備などを簡単に使用できない環境にあり,その点では極めて非効率と認識しています。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
21	2	2	0	設備はいいけど,人が・・・(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	1	1	0	近年取得した離れた圃場にはトイレすらない。上水も通っていない。女性職員が増加している中でありえない状況が続いている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	1	1	0	実験室が足りない。院生室が確保されていない。実験にまったく理解がない無能な前研究科長が減らしてしまった。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
24	4	4	0	令和5年度より〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇室が設置され,半導体人材育成を開始した為。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	3	3	0	現在は充分でないものの,大規模なキャンパス再編計画が実施されつつあり,第1期工事は令和8年度末までに竣工予定であり,研究施設の整備(改修を含む)も同時に大幅に進行する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	2	2	0	欧米の研究機関からすると十分とは言えないと思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
27	1	1	0	日々の文房具を購入する予算もでない若手が多い中で優れた研究者がつぶれていく可能性が高い(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)
28	3	2	-1	経年劣化が目立つようになってきた(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
29	3	2	-1	顕微鏡や質量分析計など専門知識を必要とする機械を扱う人の数が少なすぎる。(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)
30	3	2	-1	設備が老朽化しても,更新する費用はないので,どんどん研究は遅れる一方である。(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)
31	3	2	-1	老朽化が著しく,更新のための予算確保が難しい。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
32	2	1	-1	老朽化した建物やシステムの更新が進んでいない。(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)
33	3	2	-1	60年を過ぎ改築or建替え予定の研究棟の工事予定が何度も白紙に。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
34	5	4	-1	老朽化が激しい(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,助教、研究員クラス,女性)

35	2	1	-1	雨漏りするなど老朽化が目立ちます。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
36	3	2	-1	ディスカッションルームなどが少ないため。(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)
37	4	3	-1	大型の施設はあるが、古く修繕や更新が必要である。ただし、なかなか予算確保がむずかしい(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
38	3	2	-1	大型の共通機器が古くなってきているが更新する大型予算がない(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
39	2	1	-1	じっくり取り組めるだけの研究資金がない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
40	3	2	-1	研究室に所属する学生数や研究事業(必要となるスタッフや打合せ機会)は増えているものの、研究室で利用できるスペースが限られているため。その理由として、これまでの慣例で、既得権のように研究スペースの利用権利が決められているためであると感じ始めたため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
41	2	1	-1	耐用年数を超えた機械が更新されない。壊れたら研究が止まるので、冷や冷やしている(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	3	2	-1	研究資材が高騰しており、高額機器類(DNAシーケンサーや電子顕微鏡など)の保持が難しくなりつつある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
43	2	1	-1	経年劣化や故障などによる研究施設・設備の改修や修理が十分に行われず、時代遅れの研究施設・設備になりつつあり、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成が難しくなっている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
44	4	3	-1	建物の老朽化により色々な問題点が出始めている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
45	3	2	-1	当方はある程度進められる基盤があるが、地方大学は不十分だと思う。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
46	3	2	-1	情報系のインフラの貧弱さと脆弱さはデジタル庁と同様に問題があると思われる。(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)
47	4	3	-1	一部の教員にとっては十分だが、そうではない分野も存在するのは事実。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
48	3	2	-1	設備はあるが老朽化が進んでいる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
49	3	2	-1	共有設備が老朽化しており、メンテナンスにより使用できないことが増えつつある。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
50	2	1	-1	装置はあるが古く最新研究に使いづらい。例えば3D造形装置(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
51	3	2	-1	研究施設改修・設備更新に要する財源の当てが困難な状況。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	先端研究の多様化・高度化に施設設備が追いついていない。研究のDX化の遅れも顕著。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
53	5	4	-1	研究力の強化を行うに際し、研究スペースの確保が恒常的に困窮している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	本学としても狭隘なキャンパスの中で工夫はしてきているが、先進的他大学に比してかなり貧弱に感じるようになった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
55	4	3	-1	新規の研究機器を購入する予算が足りず、研究機器の修理費さえも不足しがちです。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
56	4	3	-1	設備が老朽化してきているが、そのリプレースの予算確保が課題である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
57	4	3	-1	優れた研究施設・設備もあるが、予算要求の段階で優先順位がつくため、すべての分野に必要な研究施設が整備されているわけではない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
58	2	1	-1	施設が老朽化していて更新ができていない(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
59	4	3	-1	機器の陳腐化に伴うメンテナンスが増えており、研究活動に支障を来す恐れがあるため。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
60	3	2	-1	博士課程の修了要件が易しくなり、レベルが下がっていると感じる。海外でもそう指摘する企業がある。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
61	5	4	-1	中国に負け始めてきた。国内でできない(やってもらえない)分析を中国の外注企業に回したという話を最近よく聞く。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
62	3	1	-2	組織改組によって研究基盤が崩壊した。施設設備の更新もままならない。(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)
63	4	2	-2	どんどん故障しているのに機器が更新できません。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
64	3	1	-2	建物の老朽化が激しく、せめて地震が起こっても大丈夫なように、耐震工事はしてほしいが、こればかりは文科省からの出資が必要になるので、どうしようもない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
65	4	2	-2	赴任して3年経って、学部共用スペースの広さに限界を感じるようになった。分属してきた学生一人一人に実験をさせるスペースが十分でないことに気がついた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
66	4	2	-2	電気代高騰による過度な節電要請が多かったため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
67	3	1	-2	組織が研究をあきらめている(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
68	5	3	-2	実験スペースの確保が年々難しくなっているため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

69	3	1	-2	新所属先では、共通機器として配備されるべき一般的な機器が不足している。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
70	4	2	-2	老朽化が進んでいるにも関わらず、必要なところに資金が配分されなくなった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
71	3	1	-2	施設・設備が古くて定期的に工事等が行われ研究が中断したり引越し業務にエフォートを割かれたり、研究業務へ集中できない期間が生じ、優れた研究開発の推進には難があると感じる(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
72	5	3	-2	コロナ禍からの回復に伴い研究スペースの不足が顕在化している。また、生成AIなどの新しい技術の研究にはこれまでにない大規模な計算資源が必要になり、研究施設・設備の増強が喫緊の課題となっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
73	5	3	-2	全体として考えると、設備の老朽化の進行や先端設備の導入の高騰の影響があると考えられる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
74	6	3	-3	部局単位では特に感じない。先端的な研究開発には、最新の機器や技術が必要だが、近年、所属部局単位で最新の機器の購入はなく、また、人事的な流動性もないため、新しい技術や知識を持った人も導入されない。外からの情報が閉ざされた鎖国の状態な気がする。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
75	4	1	-3	大学院や研究を支える体制がない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
76	5	2	-3	大型研究施設の運用経費(光熱水量、保守費用)の確保が難しい。特に電気代の高騰のためにスパコンは1/2の縮減運転状態を続けており、学術的に大きな損失である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
77	5	1	-4	独立にあたり、壁や床の補修などを実施する必要があるが、間接経費をほぼ利用できず、実施が困難になる(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,男性)
78	5	1	-4	部屋が不足している。実験室も居室も。(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)
79	5	1	-4	本年度に予定していた老朽化実験研究施設の大規模改修が入札不良にて頓挫した。研究設備の維持管理における明瞭な長期計画も明示されておらず、短期の改修の実行も撤回された状態で、研究活動へのダメージは非常に大きい。創造的・先進的な研究開発を促すどころか、現時点では明瞭な阻害要素になっている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)



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

集計グループ	2023年度調査														各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第1四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6												21→22	22→23	23→24	24→25			
大学の自然科学研究者	1.6	9.4	15.3	24.3	24.2	19.3	5.9	32,764	4.9	0.12	3.3	5.0	6.7	5.3	5.1	4.9	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-0.4	1	
国等の自然科学研究者	1.0	5.2	13.1	15.1	35.7	19.6	10.4	6,393	5.7	0.27	4.1	5.8	7.1	5.7	5.8	5.7	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	2	
重点プログラム研究者	3.1	13.9	19.7	17.0	17.8	19.7	8.9	800	4.7	0.16	2.5	4.8	7.0	5.3	5.0	4.7	-	-0.3	-0.3	-	-	-	-0.6	3	
人文・社会科学系研究者	1.6	15.1	18.7	17.2	28.6	16.0	2.7	2,145	4.4	0.39	2.5	4.8	6.3	4.5	4.5	4.4	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	4	
大学マネジメント層	0.8	1.6	15.6	30.0	28.0	22.6	1.2	243	5.2	0.00	3.8	5.1	6.6	5.2	5.2	5.2	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	5	
国研等マネジメント層	1.7	0.0	5.2	20.7	36.2	24.1	12.1	58	6.4	0.00	4.9	6.1	7.5	6.5	6.6	6.4	-	0.1	-0.2	-	-	-	-0.1	6	
企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学グループ	1.0	4.2	12.4	22.5	23.6	25.8	10.4	6,244	5.7	0.23	3.9	5.7	7.4	5.9	6.0	5.7	-	0.1	-0.3	-	-	-	-0.2	11	
第1グループ	3.1	7.0	16.0	19.7	22.9	25.2	6.0	8,926	5.3	0.23	3.4	5.4	7.1	5.7	5.4	5.3	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4	12	
第2グループ	1.4	11.2	14.0	25.2	28.4	15.9	4.0	8,130	4.7	0.26	3.3	4.9	6.4	5.1	4.8	4.7	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4	13	
第3グループ	0.8	13.4	17.6	29.1	22.2	12.4	4.5	9,463	4.3	0.24	2.8	4.4	6.1	4.7	4.5	4.3	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-0.4	14	
第4グループ	3.0	4.8	11.6	21.3	25.9	25.9	7.4	5,050	5.6	0.26	3.9	5.7	7.3	5.8	5.9	5.6	-	0.1	-0.3	-	-	-	-0.2	15	
理学	2.0	11.4	18.1	22.4	21.1	19.3	5.7	14,627	4.7	0.18	2.9	4.8	6.7	5.1	4.8	4.7	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4	16	
工学・農学	0.6	8.9	13.5	27.6	27.1	16.7	5.6	13,086	4.9	0.20	3.5	5.0	6.5	5.3	5.1	4.9	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-0.4	17	
保健	0.0	8.4	23.2	21.8	31.1	15.2	0.4	2,691	4.5	0.41	2.9	4.7	6.2	5.3	4.4	4.5	-	-0.9	0.1	-	-	-	-0.8	18	
臨床	1.7	9.5	14.5	24.5	23.6	19.7	6.4	30,073	5.0	0.12	3.4	5.0	6.8	5.3	5.2	5.0	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	19	
臨床以外	1.1	5.8	19.9	27.3	19.8	24.0	2.1	12,627	4.9	0.17	3.3	4.8	6.8	5.0	4.9	4.9	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	20	
教授	2.3	11.8	14.7	19.5	27.5	15.9	8.4	14,013	4.9	0.20	3.1	5.2	6.7	5.4	5.2	4.9	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-0.5	21	
准教授	1.1	11.3	7.0	29.2	25.9	17.4	8.2	6,124	5.1	0.29	3.7	5.1	6.8	5.5	5.2	5.1	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4	22	
助教	1.3	8.9	15.0	24.1	24.9	19.6	6.2	27,649	5.0	0.14	3.4	5.1	6.8	5.3	5.1	5.0	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3	23	
男性	3.4	12.2	16.5	25.3	20.4	17.5	4.7	5,115	4.6	0.16	2.9	4.6	6.5	5.2	5.1	4.6	-	-0.1	-0.5	-	-	-	-0.6	24	
女性	0.5	8.9	11.2	24.5	26.8	17.9	10.3	7,672	5.3	0.21	3.7	5.3	7.0	5.5	5.2	5.3	-	-0.3	0.1	-	-	-	-0.2	25	
任期有	1.9	9.5	16.5	24.3	23.4	19.7	4.6	25,092	4.8	0.14	3.2	4.9	6.7	5.2	5.0	4.8	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-0.4	26	
任期無																									

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

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

前回	2023	差		
1	2	4	2	ソフトウェアを全学共通で無償利用できるようになった(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	3	5	2	大学が共用施設の一元化を進め,だいぶ使いやすくなっていると思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	2	4	2	学部内では十分ではありませんが,全学では利用可能機器があることを知ったため変更しました(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	3	4	1	利用可能な共用設備の情報が少し手に入りやすくなっていると思われる。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	2	3	1	各研究分野での対応となっている。(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	1	2	1	申し込めば活用できるが,他の分野が利用するのは現状では難しいと思う。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
7	1	2	1	共用機器のリストを作成し更新しつつあるようだが,実際に使用できる機器は非常に限られているため。(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)
8	3	4	1	令和3年度に文部科学省のコアファンリティ構築支援プログラムに採択され,研究組織と研究環境の整備が進んだ。(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)
9	5	6	1	最近,システムが整えられてきた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
10	3	4	1	研究・計算リソースをバーチャル空間で共有できるような取り組みがプロジェクトとして始まったため,活用には課題あり。(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)
11	1	2	1	以前はある程度整備されていたが,全学として学生数の不足から,一層,汲々としている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
12	3	4	1	基本的な研究に必要な機材等を整備でき始めたため(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
13	3	4	1	他部局等の設備や機器の情報が整理され公開されたことにより,共用設備が使いやすくなった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
14	4	5	1	今年度からセンター長の指示で,研究施設を紹介する発表会が開催されるようになり,状況が把握しやすくなった。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
15	3	4	1	少しずつ,共有化が進んでいるが,共通機器をメンテナンスする人材がおらず,教員の仕事が増加している。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
16	3	4	1	設備の共有に関して少し改善が見られた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
17	2	3	1	整備の取り組みを開始。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	2	3	1	機器共用センターが稼働を始め,一定程度の改善は行われつつある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	2	3	1	一部施設等で増築・改修を行い,整備が進んだため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	1	2	1	オープンラボを整備し,若干研究環境を改善した。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
21	2	2	0	ほぼ共有がなく,各研究室で揃わないといけない状況です。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	2	2	0	もっと共通機材とそれを運用する人材をふやすべき。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	1	1	0	共同研究施設の整備および運営の改革が急務(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)
24	4	4	0	仕組みとして,ある程度整っても,分散キャンパスであるため,極めて利用しにくい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
25	1	1	0	一部の先生の共有機材になっています。共有スペースのセキュリティや使用時間制限が厳しすぎて,せっかくあるのに使えません。(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)
26	3	3	0	これは組織というより国の研究予算の使用法に関する課題であるが,共用機器(いわゆるハコモノと同義)を購入するための予算はついても,それを維持管理する人件費については何も考慮してもらえないので,よい設備はあるけど導入に尽力した研究者が異動した結果,誰もまともに使えなくてもつらい,という事例が発生しており,この状況は前回回答時と全く変わっていない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	2	2	0	各部署が保有する機器が全て知らされていないわけではないため,共用できていないものがあると思われる(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)
28	2	2	0	共用に供する設備がない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
29	5	5	0	十分。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
30	4	4	0	共通機器といえど費用が掛かり,研究費を圧迫します。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
31	1	1	0	あるにはあるが,われわれが利用できる種類のものではない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
32	5	5	0	令和3年度文科省コアファンリティ構築支援プログラムに採択されており,急速に研究施設・設備・機器の共用化を展開している。特に臨床研究活性化のための検査・研究用生体試料を用いた機器共同利用・受託試験システムを構築している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
33	3	3	0	コアファンリティの共用については相当進んでいるが,諸外国と比較すると十分とは言えない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

34	6	6	0	より総合的な観点から適正・効率的な運用をはかるために、2023年度には〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇室を設置し、研究職員と技術職員で合議する体制を強化した。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
35	6	5	-1	〇研は研究室間が仲良しなので、うまく機能する。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
36	3	2	-1	共用のための人材(技術補佐員など)確保も計画的に行わなければ、共用の推進は難しいと思う。(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)
37	3	2	-1	限られた時間で共用するには、限界があるため。(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)
38	3	2	-1	機器はあっても使用方法について補助が得られるとは限らず、実質使用しにくい。(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)
39	3	2	-1	初年度は講習会があったが、次年度からは講習会もなく新任の教員は設備があることも知らないのではないかと思われるため(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
40	3	2	-1	共通機器を整備し、運営する部署があり、仕組みはできているが、機器の更新ができていないため十分とは言えない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
41	5	4	-1	共用するための情報提示が不足していると感じる。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、女性)
42	3	2	-1	共用しているが、具体的に組織内どんな設備があるのかまとめて把握し広く他部署にも周知するなどの努力がなされていない(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
43	3	2	-1	部屋の確保が困難。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
44	5	4	-1	組織としては存在するが、機能しているかどうかはわからない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
45	4	3	-1	研究基盤共用センターは整備されているが、十分な共用・活用には課題が多い(DX化、特定の目的に特化した機器が多いなど)(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
46	3	2	-1	機器の更新が不十分(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
47	2	1	-1	全学的な共通機器の整備がすすんでいないため。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
48	4	3	-1	機器の陳腐化に伴うメンテナンスが増えており、研究活動に支障を来す恐れがあるため。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
49	4	2	-2	共用機器等の修繕経費がない。(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)
50	5	3	-2	技官不足(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)
51	5	3	-2	共用の機器などであっても、実際に使用できる研究者に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、女性)
52	4	2	-2	本年度、電気代金の高騰のため、予算が不十分になり、実験装置・計算機を停止せざるを得ない状況があったため。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
53	6	4	-2	オペレーション技術者が不足してきている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
54	6	3	-3	大学の運営費交付金が減少しているせい、新しい共通機器が購入できなくなっている。(大学現場研究者・自然科学、第1G、保健、助教、研究員クラス、女性)
55	5	2	-3	設備の共有はできているが、そもそも共通設備を新しく導入するお金が足りていない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
56	5	2	-3	設問の意味・意図が良くわからないが、当方は共用を意識している組織であるが、他の大学はそうではないので変更した。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
57	4	1	-3	世界情勢を受けて使用料金急上昇(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)
58	5	1	-4	新所属先では、共通機器として配備されるべき一般的な機器が不足している。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
59	6	2	-4	部局における共用機器の運用に関わる優秀な技術員(電子顕微鏡の試料作製と撮影の専門家)が、任期付であるために辞められたことが、研究実施において痛手となっています。実質的な任期無しの雇用でないと、共通機器の管理、運用に人が来てくれません。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
60	6	1	-5	本学は医学部と看護学部で構成され、医学部に関しては看護の教員も所定の手続きをすれば組織内で様々な共用は可能で十分と認識していました。しかしながら、看護学部内の研究に関する予算配分を拝見する機会があり、研究成果を全く出さない領域が機器のメンテナンスに予算の大部分をつぎ込んでいることを知ってしまいました。他の研究者の環境改善に予算がないのは、そもそも予算が不足しているのではなく、分配の問題と理解し、評価を変えました。この項目の評価で間違っておりましたら、申し訳ございません。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)

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

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化								
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準偏差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																		
		1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	6.7	11.2	23.0	19.6	23.7	12.7	2.9	32,764	4.3	0.12	2.5	4.4	4.3	4.4	4.3	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3	1	
国研等の自然科学研究者	10.9	5.9	6.3	20.0	34.5	19.9	2.6	6,393	5.4	0.25	4.2	5.6	5.4	5.5	5.4	-	-	0.2	-0.1	-	-	-	0.1	2	
重点プログラム研究者	6.6	14.7	15.8	26.6	18.1	12.0	6.2	800	4.3	0.15	2.6	4.3	4.3	4.5	4.3	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-0.4	3	
人文・社会科学系研究者	6.5	9.3	20.3	21.6	27.9	11.8	2.6	2,145	4.4	0.35	2.8	4.7	4.6	4.7	4.4	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	4	
大学マネジメント層	4.5	2.5	27.2	44.4	16.0	4.5	0.8	243	3.9	0.00	3.0	4.0	4.0	3.9	3.9	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	5	
国研等マネジメント層	3.4	0.0	15.5	32.8	24.1	15.5	8.6	58	5.4	0.00	3.8	5.0	5.0	5.2	5.3	5.4	-	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2	6
企業全体	11.9	17.2	33.0	16.7	17.2	3.4	0.5	4,098	3.0	0.20	1.9	3.0	3.0	3.1	3.0	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	7	
大企業	7.0	2.8	28.2	33.8	23.2	4.9	0.0	831	4.0	0.15	2.9	4.1	5.4	3.9	4.0	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1	8	
中小企業・大学発ベンチャー	13.2	20.9	34.2	12.3	15.7	3.0	0.7	3,267	2.8	0.25	1.7	2.8	4.7	3.1	2.8	2.8	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3	9
俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ	5.6	6.8	18.4	17.3	26.0	18.5	7.4	6,244	5.1	0.24	3.2	5.3	5.1	5.3	5.1	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	11	
第1グループ	8.0	6.8	28.8	14.8	26.4	14.0	1.2	8,926	4.3	0.22	2.6	4.5	4.3	4.7	4.5	4.3	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-0.4	12
第2グループ	6.4	12.8	19.9	23.8	23.0	11.4	2.6	8,130	4.2	0.26	2.6	4.3	4.2	4.7	4.3	4.2	-	-	-0.4	-0.1	-	-	-	-0.5	13
第3グループ	6.5	17.0	23.4	22.2	20.2	8.9	1.9	9,463	3.7	0.25	2.1	3.8	3.7	4.0	3.7	3.7	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3	14
第4グループ	5.3	8.1	12.1	17.8	30.9	20.4	5.5	5,050	5.3	0.25	3.7	5.5	5.3	5.1	5.1	5.3	-	-	0.0	0.2	-	-	-	0.2	15
理学	7.4	12.0	25.9	18.7	20.6	13.0	2.3	14,627	4.1	0.18	2.4	4.1	4.1	4.6	4.3	4.1	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-0.5	16
工学・農学	6.5	11.6	24.0	21.4	24.3	9.4	2.6	13,086	4.1	0.21	2.5	4.2	4.3	4.6	4.3	4.1	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-0.5	17
保健	6.0	8.4	33.1	24.5	18.6	9.0	0.4	2,691	3.7	0.40	2.4	3.7	3.7	4.9	3.5	3.7	-	-	-1.4	0.2	-	-	-	-1.2	18
臨床	6.8	11.5	22.1	19.2	24.2	13.1	3.2	30,073	4.3	0.13	2.6	4.5	4.4	4.5	4.4	4.3	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	19
臨床以外	3.8	10.6	27.3	19.3	23.7	13.9	1.5	12,627	4.2	0.18	2.5	4.2	4.3	4.3	4.2	4.2	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	20
教授	7.3	11.1	22.3	16.7	26.9	12.5	3.1	14,013	4.4	0.19	2.6	4.6	4.6	4.5	4.5	4.4	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	21
准教授	11.6	12.9	15.9	27.1	16.3	10.8	5.4	6,124	4.3	0.31	2.6	4.3	4.3	5.2	4.4	4.3	-	-	-0.8	-0.1	-	-	-	-0.9	22
助教	6.3	11.4	23.3	18.3	24.1	13.3	3.1	27,649	4.3	0.14	2.5	4.4	4.6	4.6	4.4	4.3	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3	23
男性	8.9	10.3	21.5	26.6	21.4	9.4	1.9	5,115	4.1	0.16	2.6	4.2	5.8	4.7	4.3	4.1	-	-	-0.4	-0.2	-	-	-	-0.6	24
女性	7.6	8.7	26.0	17.0	24.1	11.9	4.7	7,672	4.4	0.23	2.6	4.5	6.2	4.9	4.5	4.4	-	-	-0.4	-0.1	-	-	-	-0.5	25
任期有	6.5	12.0	22.1	20.4	23.6	13.0	2.4	25,092	4.2	0.14	2.5	4.4	4.2	4.4	4.2	4.2	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-0.4	26
任期無																									

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

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

前回	2023	差		
1	2	4	2	本学研究者の〇〇の〇〇〇〇〇〇〇〇機構,特に〇〇〇研究所などにおける共同利用は進展している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
2	2	4	2	大学共同利用機関が増えて,利用しやすくなりました。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
3	3	4	1	令和3年度に文部科学省のコアファシリティ構築支援プログラムに採択され,研究組織と研究環境の整備が進んだ。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
4	3	4	1	共用施設として利用できる機関が増えてきていると感じるため。(国研等現場研究者・自然科学,教授,部局長等クラス,男性)
5	2	3	1	徐々に先端的な共用施設・設備が利用できるようになってきている。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
6	2	3	1	改善の兆しが見られる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	2	3	1	サポート体制は改善しつつある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	2	3	1	機関を跨ぐ利用について便益が図られつつある(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
9	5	5	0	装置が年々高額になっており,一研究室での購入が難しくなっている。よって,今後一層共通機器化を推進する必要があると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
10	2	2	0	利用料金が高額すぎて,利用できない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
11	2	2	0	農学系では,年々,牧場や農場の維持のための人や予算の確保が厳しくなっており,農業フィールドで活躍できる人材教育がしにくい環境になっていることを危惧します。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授,部局長等クラス,女性)
12	1	1	0	一部の先生の共有機材になっています。共有スペースのセキュリティや使用時間制限が厳しすぎて,せっかくあるのに使えません。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授,部局長等クラス,女性)
13	2	2	0	どの大学もそれなりの活動はしていると思うが,あまり実質的・実用的でないものも多いと感じる。(国研等現場研究者・自然科学,教授,部局長等クラス,男性)
14	4	4	0	大きな大学の共同利用のおかげで,国研にいる研究者にも恩恵がありありがたい。(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,女性)
15	5	5	0	十分。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
16	1	1	0	利用料金が高い!(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
17	2	2	0	どこにどのような設備があるのかといった情報も不十分(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	6	6	0	より総合的な観点から大学等の共同利用を推進するために,共同利用委員会に共同利用運営会議を置き,コミュニティから選挙で選ばれた委員による共同利用の不断の改善が行われるよう改革を進めている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	2	2	0	知財に対する扱いで出願費用の負担を企業がやっている点に配慮がない大学がある。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
20	4	4	0	大きく改善されてきている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
21	3	2	-1	共用のための人材(技術補佐員など)確保も計画的に行わなければ,共用の推進は難しいと思う。(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)
22	2	1	-1	ネットワーク,管理,受入の全てが研究者本人に任されている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授,主任研究員クラス,女性)
23	2	1	-1	サポート体制が充実しない限り,一部の研究者しか利用できない体制に変わりはない。施設の機器を利用するのに習熟していなくても,実験や研究遂行ができる体制が整わないと新しい研究が始められない。(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)
24	4	3	-1	国立大学の施設で,その大学に所属する研究者や学生が参加する研究集会等でも,学内向けでない限り比較的高額な利用料金とられているのは,利用のしにくさにつながっている場合があると感じるため。(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)
25	4	3	-1	物価上昇のためということはあるが,共通機器使用料の値上げなど,「共通機器」を使用しづらくなってきている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教,研究員クラス,女性)
26	4	3	-1	利用料金の値上げがあった(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授,主任研究員クラス,女性)
27	3	2	-1	事務を担当する人員が不足している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教,研究員クラス,男性)
28	2	1	-1	非常に不満があります。他大学(共同利用機関)を利用したくても高額な資金を請求されるなど,共同利用機関の意味を感じません。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
29	5	4	-1	当方は大学共同利用機関であり,利用しやすさを考えて活動しているが,十分に認知されていないので,現在広報に力を入れている。広報が不十分と考え変更した。(国研等現場研究者・自然科学,教授,部局長等クラス,男性)
30	2	1	-1	機器が導入されてもそれをサポートする人員がいない(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
31	5	4	-1	今後,学外からのリモートによる利用等のより進んだ利用方式を採用し,利便性を図るべきことから,前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	4	2	-2	どこになにがあるかの情報が不十分。オペレーターの設定も必要。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授,主任研究員クラス,男性)
33	5	3	-2	夜間の測定の手続きが面倒(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教,研究員クラス,男性)

34	5	3	-2	物価高騰に伴い,共同研究施設の利用料金も上昇している。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
35	5	3	-2	中型設備が導入されても維持費が配分されないため,利用者に維持費の分担をお願いする時代になり,昔のように予算を持たない若い人の発想を活かす場がどんどん減少している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
36	4	2	-2	先端機器になるほど,機械操作の経験が必要不可欠であり,一般的な機器でも経験が必要となるため,利用のハードルを下げるためには利用者のスキルアップも必要と思われる。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
37	5	2	-3	共同利用機器を運用する技術職員が不足(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)

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

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化								
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第1四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																		
		1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	6.3	16.0	32.2	22.2	17.4	4.6	1.2	32,764	3.3	0.10	2.0	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	0.0	0.0	-	-	-	0.0	1	
国研等の自然科学研究者	4.7	4.3	23.6	13.5	33.0	17.1	3.9	6,393	5.0	0.27	3.1	5.3	4.5	4.6	5.0	-	-	0.1	0.4	-	-	-	0.5	2	
重点プログラム研究者	6.2	20.8	27.4	20.5	14.7	9.3	1.2	800	3.3	0.14	1.8	3.3	3.2	3.2	3.3	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1	3	
人文・社会科学系研究者	20.2	23.0	23.6	16.8	10.8	4.8	0.7	2,145	2.8	0.40	1.4	2.9	3.0	3.0	2.8	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2	4	
大学マネジメント層	0.4	7.0	28.8	44.4	16.0	3.3	0.0	243	3.6	0.00	2.7	3.9	4.8	3.2	3.4	3.6	-	-	0.2	0.2	-	-	-	0.4	5
国研等マネジメント層	0.0	3.4	31.0	32.8	24.1	6.9	1.7	58	4.1	0.00	2.8	4.1	5.5	4.1	4.5	4.1	-	-	0.4	-0.4	-	-	-	0.0	6
企業全体	17.1	12.5	38.4	25.3	6.1	0.6	0.0	4,098	2.6	0.14	2.0	2.9	4.1	2.7	2.7	2.6	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	7
大企業	7.0	9.9	33.1	32.4	14.8	2.8	0.0	831	3.3	0.15	2.3	3.5	4.7	3.2	3.3	3.3	-	-	0.1	0.0	-	-	-	0.1	8
中小企業・大学発ベンチャー	19.7	13.2	39.7	23.6	3.8	0.0	0.0	3,267	2.4	0.17	2.0	2.8	3.9	2.6	2.5	2.4	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	9
俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ	6.3	8.3	31.4	18.7	26.5	6.4	2.3	6,244	4.0	0.21	2.5	4.0	5.7	3.9	4.0	4.0	-	-	0.1	0.0	-	-	-	0.1	11
第1グループ	7.3	13.6	29.0	26.1	17.1	6.0	0.9	8,926	3.5	0.20	2.2	3.6	5.1	3.5	3.4	3.5	-	-	-0.1	0.1	-	-	-	0.0	12
第2グループ	7.9	19.3	36.1	25.3	10.4	1.1	0.0	8,130	2.7	0.18	1.8	2.9	4.2	2.9	3.0	2.7	-	-	0.1	-0.3	-	-	-	-0.2	13
第4グループ	4.0	20.7	32.5	18.2	17.8	5.0	1.8	9,463	3.2	0.23	1.8	3.1	5.1	3.0	2.9	3.2	-	-	-0.1	0.3	-	-	-	0.2	14
大学部局分野	9.2	9.2	26.4	24.1	23.0	5.4	2.8	5,050	3.9	0.24	2.5	4.0	5.6	3.5	3.7	3.9	-	-	0.2	0.2	-	-	-	0.4	15
工学・農学	8.6	14.1	25.6	25.1	19.2	5.7	1.8	14,627	3.6	0.16	2.2	3.7	5.3	3.7	3.7	3.6	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.1	16
保健	2.7	20.9	41.9	18.3	13.3	3.0	0.0	13,086	2.7	0.16	1.8	2.8	4.3	2.8	2.6	2.7	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-0.1	17
臨床	0.0	19.9	48.6	15.1	15.3	1.2	0.0	2,691	2.6	0.27	1.8	2.7	4.1	3.8	3.1	2.6	-	-	-0.7	-0.5	-	-	-	-1.2	18
臨床以外	6.9	15.7	30.8	22.8	17.6	4.9	1.3	30,073	3.3	0.11	2.1	3.3	5.1	2.5	2.5	3.3	-	-	0.0	0.8	-	-	-	0.8	19
教授	5.0	10.5	31.5	29.3	18.3	4.5	1.0	12,627	3.5	0.16	2.4	3.6	5.0	3.3	3.6	3.5	-	-	0.3	-0.1	-	-	-	0.2	20
准教授	7.2	20.0	31.3	19.6	16.3	4.7	0.8	14,013	3.1	0.17	1.8	3.1	4.9	3.2	3.1	3.1	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	21
助教	7.1	18.4	35.9	13.6	18.1	4.2	2.7	6,124	3.2	0.24	1.9	3.0	5.2	3.3	3.0	3.2	-	-	-0.3	0.2	-	-	-	0.0	22
性別	6.3	15.0	32.3	22.1	18.5	4.4	1.4	27,649	3.3	0.12	2.1	3.3	5.1	3.3	3.3	3.3	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	23
女性	6.4	21.7	31.7	22.7	11.7	5.4	0.5	5,115	2.9	0.16	1.8	3.0	4.6	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	24
任期	7.6	13.3	40.6	19.1	18.3	0.9	0.1	7,672	3.0	0.18	2.1	3.0	4.7	2.9	2.7	3.0	-	-	-0.2	0.3	-	-	-	0.1	25
任期無	5.9	16.9	29.7	23.1	17.2	5.7	1.6	25,092	3.4	0.12	2.0	3.4	5.1	3.4	3.5	3.4	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	26

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

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

前回	2023	差		
1	1	3	2	今年度から積極的な取り組みが始まった。(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,男性)
2	3	5	2	この傾向は加速していると感じますが,それでも追いつけない危惧を持っていて,意思決定のプロセスが遅い(手間がかかる)と感じている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
3	1	3	2	生成系AIの活用に関するガイドラインを設けた上で利活用を奨励。一部の教員ではあるが,バーチャル空間の活用やデータ駆動型研究は実施。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	4	2	材料開発や薬品開発の面,ロボット化などでAI活用が進んでいることを認識した。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1	機械学習の利用は増えている(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)
6	1	2	1	検討はしている。(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)
7	3	4	1	バイオインフォマティクス専任の部署ができた。しかしながら,部局内部の人に職位を与えただけなので,バイオインフォマティクスを請け負ってくれるわけでない,そのため,外からの形だけの部署となっている。結局,解析は専門の企業や外部の共同研究者に依存している。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
8	2	3	1	適合する分野では頑張っている(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	3	1	デジタル化は,スピードは速くないが,徐々に進んでいると思う(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
10	2	3	1	大学が力を入れると言っている,それなりに進んでると思われる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	3	4	1	新たにICTを利用した研究にチャレンジする教員が増えているため。(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)
12	2	3	1	徐々に進んでいると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
13	1	2	1	最近学内でいくつかの取り組みを知りました(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
14	1	2	1	DXを進めようとしている。(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)
15	2	3	1	DX推進の取組が本格化している。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
16	2	3	1	研究環境の世の中の流れとして,徐々に活用が始まっていると感じるため。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	3	1	より活用するよという周知が行われている。活用はこれから。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
18	4	5	1	機械学習の利用拡大やビッグデータの活用が進みつつある。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
19	3	4	1	設備の状況により使用しやすい環境となっている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
20	1	2	1	データ管理に関しての集約化が必須だと思いが遅れている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
21	1	2	1	研究者の意識が少し高まっているように思う。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	1	2	1	個人的にAIの研究者との共同研究が始まったが,他の研究室の研究では未だに見たことがない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	2	3	1	化学系の先生は自動化をうまく使っている。実験装置も一部操作が自動化された。全部は費用的に難しい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	4	5	1	AIや機械学習を活用する研究DX推進活動が頻繁に行われている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
25	1	2	1	ICT技術を積極的に活用することがよいとも考えていない。危険性もあるので,慎重であってもよいと考えている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
26	2	3	1	AIコンソーシアムのプラットフォームでの育成等を通じて,特に若手研究者の中でICT技術に詳しい研究者も増えて来ている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	2	3	1	徐々に進み始めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	1	2	1	「○○○○○○○○○○センター」と称する組織を立ち上げ,当該方向性の研究が緒についている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	2	3	1	新技術を導入しつつある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	2	3	1	一部の学類で,VR教材等を活用している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	4	5	1	○○○○○○○○○○○○○○○○○○センターを中心にAI及びデータ駆動型の研究を推進していますが,令和5年10月には,○○○○研究センターを設立し,各分野を越境するデータ科学研究を推し進める環境を整え,今後のさらなる研究方法の変革に期待できます。またChat-GPTに関しても,個人情報保護が実現できるサービスを導入し,業務利用を積極的に行っています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
32	2	3	1	一部の分野では進んでいるが,まだ活用できていない分野が多い。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
33	2	3	1	徐々に進みつつある(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	2	3	1	前回調査に比べて,認識は高まっており,成果の少しずつ出ている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)



35	2	3	1	いくつかの分野ではこれらの研究が進んでいるが、全体で活用が進んでいるわけではない。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
36	2	3	1	全体として十分とは言えないが、AIの活用、データ駆動型研究等が徐々に浸透してきていると感じる(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
37	1	2	1	ChatGPTなど生成AIについては論文の添削に活用されているように思われます。(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)
38	2	2	0	やりかけているが、複雑さを助長しているように感じる(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)
39	1	1	0	そもそもデジタル化に対応するのは個人的な営みでしかなく、組織として対応しようという動きがない。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、男性)
40	1	1	0	メール関係のインシデントがあったり、外部からのVPNなどでの計算機利用に制限が出たりと、非常に問題が出てきている。(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)
41	1	1	0	全く進まない、なぜ進めないのかわからない(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
42	1	1	0	専門家の不在を感じる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
43	4	4	0	更によくするための道半ばです。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
44	5	5	0	評価点は同じだが、AI、データ駆動への移行が確実に進んでいる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
45	1	1	0	独自のマシンを整備する資金はない一方、クラウド利用の資金も足りない(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
46	3	3	0	過度期においては逆に業務が増えるケースあり。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
47	5	4	-1	研究室内では大きく進めています。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
48	2	1	-1	ICTの専門人材との接点がなく、全く進んでいない(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
49	2	1	-1	コロナ禍を機に、バーチャル技術を活用した新たな教育に取り組み、マスメディアでも大きく取り上げられたが、その翌年からその授業の教育予算を大幅に削減されてしまい、十分に進めることができなくなってしまった。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、助教、研究員クラス、男性)
50	5	4	-1	実際にAI開発などもやり始めてみると、支援体制の不備が目につくようになってきた。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
51	2	1	-1	情報セキュリティ強化時に現場研究者の活動を阻害するような形態のプラットフォームが構築され、情報データの提供と活用の両面において研究基盤は明確に悪化した。その後3年が経過するが、再三の要望にもかかわらず「文科省の了承が得られない」との理由をもって利用者目線での改善を講じる努力が実質的に放棄され続けている。セキュリティ強化がそのままICT技術の活用のしにくさに直結している現況は、改善すべき。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
52	3	2	-1	AIの活用が進捗に追いついていない(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
53	4	3	-1	AIの活用やバーチャル空間の活用については、十分とは言えない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
54	3	2	-1	自動化などを徐々に進めている段階である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
55	3	2	-1	時代の変化に対して、学内の対応が追いついていない状況である。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
56	4	3	-1	法人外の取り巻く環境の進展が著しい(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
57	3	2	-1	海外勢の進化スピードに対し遅れている。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
58	3	2	-1	技術革新や環境変化に追隨できていない(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
59	2	1	-1	官、民にも責任はあるが、遅れている。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
60	3	2	-1	ICT技術の進化は年々加速しているが、研究方法に限らず全体的に日本の変革は遅れが目立ってきていると感じる。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
61	4	3	-1	AI活用は企業側の方が積極的に導入が進んでいる印象を受ける。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
62	2	1	-1	周辺国の状況を見ると、日本は現状維持レベル。特にAIと画像認識に関する技術はおもちゃ並。○大(私は週一で○大で研究員として従事してる)ですらこれなので、他所はもっとひどいと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
63	3	1	-2	組織改組によって、研究資金が欠乏している。(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)
64	4	2	-2	他の研究室では盛んにおこなわれているようである。(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)
65	4	2	-2	他に比べて遅れている。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
66	4	2	-2	社会全体の急速な変革に比べると、十分に進んでいるとは言えなくなった気がします。(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
67	4	2	-2	BIM (Building Information Modelling)の活用を推進するための研究体制に課題が顕在化しているため。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
68	5	2	-3	生成AIの出現で制限事項が多い印象がある。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)

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

	2023年度調査										各年の指数					指数の変化										
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準偏差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
集計グループ	大学の自然科学研究者	1.4	3.8	9.9	18.1	26.9	29.9	10.1	32,764	6.0	0.11	4.3	7.5	6.3	6.2	6.0	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	1	
	国研等の自然科学研究者	0.0	2.1	1.7	15.6	19.1	43.7	17.8	6,393	7.1	0.23	5.5	8.1	6.7	7.3	7.1	-	-	0.6	-0.2	-	-	-	-	2	
	重点プログラム研究者	2.3	7.7	9.7	20.5	22.8	28.2	8.9	800	5.7	0.14	3.9	7.4	6.1	6.1	5.7	-	-	0.0	-0.4	-	-	-	-	3	
	人文・社会科学系研究者	0.5	3.1	3.6	22.0	29.3	27.8	13.7	2,145	6.3	0.33	4.7	7.7	6.7	6.7	6.3	-	-	0.0	-0.4	-	-	-	-	4	
	大学マネジメント層	0.0	0.4	8.2	21.4	36.2	30.9	2.9	243	6.0	0.00	4.6	5.9	7.1	5.6	6.0	-	-	0.3	0.1	-	-	-	-	5	
	国研等マネジメント層	0.0	0.0	6.9	19.0	31.0	36.2	6.9	58	6.3	0.00	4.9	6.3	7.5	6.0	6.6	6.3	-	-	0.6	-0.3	-	-	-	-	6
	企業全体	8.5	3.6	15.7	23.7	28.0	15.5	5.0	4,098	5.1	0.21	3.6	6.5	5.2	5.0	5.1	-	-	0.5	0.1	-	-	-	-	7	
	大企業	4.2	1.4	5.6	26.1	30.3	26.8	5.6	831	5.9	0.17	4.4	5.8	7.2	5.6	5.8	5.9	-	-	0.2	0.1	-	-	-	-	8
	中小企業・大学発ベンチャー	9.6	4.2	18.2	23.0	27.4	12.7	4.8	3,267	4.9	0.26	3.3	5.0	6.4	4.2	4.7	4.9	-	-	0.5	0.2	-	-	-	-	9
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ	第1グループ	0.9	2.3	11.3	10.9	29.4	36.7	8.5	6,244	6.3	0.22	5.0	7.6	6.3	6.5	6.3	-	-	0.2	-0.2	-	-	-	-	-	11
	第2グループ	1.9	2.2	8.2	17.2	27.1	29.7	13.7	8,926	6.3	0.21	4.7	7.7	6.8	6.7	6.3	-	-	-0.1	-0.4	-	-	-	-	-	12
	第3グループ	1.4	5.6	11.1	20.8	26.1	28.0	6.9	8,130	5.6	0.21	4.0	5.7	7.3	5.9	5.6	5.6	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-	13
	第4グループ	1.3	4.6	9.4	21.3	25.7	27.4	10.3	9,463	5.9	0.25	4.2	5.9	7.5	6.0	6.3	5.9	-	-	0.3	-0.4	-	-	-	-	14
大学部局分野	理学	1.2	1.7	4.3	17.8	29.0	37.3	8.7	5,050	6.5	0.20	5.1	6.5	6.6	6.6	6.5	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	15
	工学・農学	2.0	2.6	9.1	19.0	27.0	29.1	11.2	14,627	6.1	0.16	4.5	6.1	7.6	6.6	6.1	-	-	-0.1	-0.4	-	-	-	-	-	16
大学の自然科学研究者	保健	0.8	5.9	12.8	17.1	26.1	28.1	9.3	13,086	5.7	0.20	3.9	5.9	5.8	5.8	5.7	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	17
	臨床	0.0	7.7	18.6	25.9	12.0	24.4	11.5	2,691	5.2	0.47	3.2	4.9	7.4	6.6	5.6	5.2	-	-	-1.0	-0.4	-	-	-	-	18
職位	臨床以外	1.5	3.4	9.1	17.4	28.2	30.4	9.9	30,073	6.1	0.12	4.5	6.1	7.5	5.7	5.9	6.1	-	-	0.2	0.2	-	-	-	-	19
	教授	0.8	1.3	8.2	18.6	27.8	34.2	9.1	12,627	6.3	0.16	4.7	6.3	7.6	6.3	6.4	6.3	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	-	20
性別	准教授	1.9	3.7	11.3	19.2	28.3	27.3	8.2	14,013	5.8	0.19	4.2	5.9	7.3	6.3	6.1	5.8	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-	21
	助教	1.5	9.1	10.1	14.2	21.8	27.1	16.3	6,124	6.0	0.27	4.0	6.2	7.8	6.3	6.3	6.0	-	-	0.0	-0.3	-	-	-	-	22
任期	男性	1.3	3.5	9.0	17.5	27.5	30.7	10.4	27,649	6.1	0.13	4.5	6.2	7.6	6.4	6.3	6.1	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	23
	女性	2.1	5.1	14.4	20.8	23.7	25.6	8.4	5,115	5.5	0.19	3.7	5.6	7.3	5.8	5.7	5.5	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	24
任期	任期有	2.4	5.8	11.2	17.4	28.8	27.1	7.2	7,672	5.7	0.19	4.0	5.8	7.3	5.9	5.5	5.7	-	-	-0.4	0.2	-	-	-	-	25
	任期無	1.1	3.1	9.5	18.3	26.3	30.8	10.9	25,092	6.1	0.13	4.4	6.2	7.6	6.4	6.5	6.1	-	-	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)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

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

前回	2023	差		
1	2	5	3	遺伝子組換え実験講習会などはリモートで受講できるようになった。また、共通機器の使い方も録画ビデオで学習できる体制が整っている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
2	1	4	3	コロナ禍においてリモート化が飛躍的に進んだため。(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)
3	3	6	3	授業もリモート・対面の併用など自由度が増したこともあり、大学の整備(WiFiなど)も進んでいるので、申し分ない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	3	6	3	リモート化が広まってきた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	4	3	教育におけるリモート化はコロナ禍で活用が進んだ。研究交流についても、オンラインミーティングが活用されている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	5	3	子供が大学で過ごしている限りにおいては、リモート化は進んでいた印象。ただし、単位の融通等は海外に比べて遅れているのではないかと。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
7	3	6	3	悪い意味で「十分」シリアルインターフェース(リモート)では、パラレルインターフェース(対面)のような偶発的なひらめきが起こらない。(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)
8	3	5	2	状況に応じて活用されていると思います。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
9	3	5	2	対面・リモートそれぞれの良さを認識して利用。(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)
10	3	5	2	コロナ禍での感染防止の観点からオンライン化・リモート化が整備され、日常的に利用されるようになった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
11	2	4	2	コロナによってリモート化が推進されてきたと思う。その結果、不要な会議も減ってはいたが、最近また増えてきた。リモート化の圧倒的なメリットとしては、遠方(海外)との議論も簡単に顔を見ながらできるという点が大きい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
12	4	6	2	リモートでの会議や講義などがかなり定着した。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
13	3	5	2	リモート化が会議等では定着したため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
14	1	3	2	コロナ対応によりオンラインツールの利用実績が増え、成熟化された。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	3	5	2	コロナ禍の影響もあり、Web会議なども全教員が利用できるようになっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	4	5	1	入試もオンライン化するなど進んでいる。(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,女性)
17	4	5	1	コロナが落ち着いてもリモートが活用されている(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
18	4	5	1	学際的な研究交流は行われており、現地に赴かなくても参加できる仕組みが整えられており、大学院学生も参加しやすい工夫がされている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
19	3	4	1	コロナ以降も柔軟にオンライン対応が進んだ(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)
20	2	3	1	研修などについては、リモート化が進みました。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	2	3	1	新型コロナ下培ったものが生きてきた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
22	4	5	1	いろいろなことに対して、リモート化に対してかなり障壁が下がっていると感じる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
23	5	6	1	臨機応変に対応できているつもり。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	3	4	1	コロナを経験してリモート化の活用が進んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	2	3	1	十分とは言えないが、ネットワーク環境が増強されリモート化は進んできている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	3	4	1	Zoomなどによる遠隔会議が使われるようになったため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	4	5	1	コロナ禍後に様々な手法が活用されるようになった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	3	4	1	コロナ禍を経て、機関全体でのリモート化が進んだため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	4	5	1	コロナのため、リモート会議の頻度が高まった。現在でもリモート化は活用されている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	2	3	1	zoom等toolの利用が浸透してきたため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
31	4	5	1	コロナ以後、リモートの活用は進んでいる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	4	5	1	ネット会議の活用が進み、所内のネット環境の改善にも着手されてきたため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
33	5	6	1	ハード、ソフト面の改革を進めて、海外との共同研究でリモート実験を実施するなど実績を上げた。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	2	3	1	コロナ禍を経て、進展した(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
35	3	4	1	コロナの影響により、リモートについての壁はかなり低くなったように感じる。全てではないが、リモート化を推進することで効率的な活動に繋がっていくことが今後も必要である。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)

36	5	6	1	対面でイベントをおこなう場合であっても、オンラインを併用したハイブリッド開催が一般的になってきたことや、録画の限定公開などがさらに進んだと考えています。(国研等マネジメント層,その他,男性)
37	3	4	1	コロナパンデミックにより急速に進歩した(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
38	4	5	1	新型コロナウイルス感染症により,以前よりは研究交流にリモートを使用する頻度が増したと感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
39	5	6	1	コロナによる変容が十分に浸透した。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
40	3	4	1	コロナウイルス対策でのWeb活用に伴い昨年よりは向上したと考える(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
41	4	5	1	コロナ禍を通して確実に利用頻度は増えている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
42	3	4	1	コロナ禍でオンライン化は進んだと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
43	4	4	0	活用されているけど,対面がいいに決まっている。リモートはサボる人を容認するため,反対。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
44	3	3	0	コロナ禍でリモート化は進んだかに見えたが,学会などを含む多くの研究交流は,最近是对面会場のみに戻っていることが多く,地方からだに参加に二の足を踏むことも多い。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
45	3	3	0	ミーティング等は対面で実施することが多いです。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
46	2	2	0	大学院授業などはもっとリモートを活用すべきである。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
47	5	5	0	十分。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
48	4	4	0	世の中の変化のほうが早く,大学や公的研究機関はついていけないのではないかと。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	新型コロナウイルス感染症が第5類に移行して以降,ほぼ完全に対面に戻ったため(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)
50	5	4	-1	WEB会議などは減ってきている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
51	4	3	-1	ロックダウン終了に伴いほぼ対面に戻った。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
52	3	2	-1	根拠もなく教育会議には対面で出席するように求められる。(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)
53	4	3	-1	新型コロナの際にリモート化が進んだが,コロナが下火になって元に戻った感がある(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
54	5	4	-1	コロナ禍が収束し,講義は対面が基本に戻った。遠隔講義 + TA活用による反転授業を考えてもよいと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
55	5	4	-1	ポストコロナでリモート対応が少なくなったように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
56	5	4	-1	コロナ対応が平常化され,同時にリモート化のサポートはやや縮小した(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
57	4	3	-1	コロナ禍が過ぎ,全てが元に戻った。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
58	5	4	-1	新型コロナウイルスへの対応が収まってきたためか,一部でリモート化の状況が後戻りしつつある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
59	5	4	-1	コロナが明けてオンライン開催に戻ると,その良さも再認識するようになり,逆にリモートにはもっと工夫が必要だと感じ始めた。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
60	5	4	-1	コロナ禍ではリモート化を行っていたが,更なるリモート化にセキュリティポリシーとの相反により進めにくい部分が見えてきたため変更した。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
61	5	4	-1	コロナ禍で一気にリモート化対応が進んだが,最近では元に戻りつつある。リモートでない方が有効な場面もあるが,授業はハイブリッドでの柔軟性があるとよいと思う。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
62	5	4	-1	コロナ禍が落ち着いて,現場勤務・現地開催(集会等)に回帰している。リモート化は実現しているが,活用の程度は下がった。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
63	4	3	-1	ポストコロナにおいて,オンライン化の流れは途絶えた(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
64	3	2	-1	コロナ禍で一時期はリモート化が加速したが,その後は結局元に戻ってしまったため,現状の技術的に可能なレベルと比較すると,活用が十分でないと思うから。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
65	4	3	-1	コロナ禍よりはリモート化が減少した(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
66	5	4	-1	ポストコロナで対面形式に戻る動きが見られるため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
67	4	3	-1	コロナ禍でオンライン化が進んだものの,コロナ禍が明けて以前の状況に戻ってしまうケースが散見される(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
68	3	2	-1	コロナでだいぶ進んだ(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
69	5	4	-1	出向中のメンバから,出勤が前提であると聞いている。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
70	2	1	-1	コロナが5類になってから出張したがりの先生が増えましたね。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	実績の広報が少なすぎる(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
72	3	2	-1	コロナ禍が終わり,オンラインでの交流が中止された。(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,女性)
73	4	2	-2	コロナ後に元に戻ってしまいました。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
74	5	3	-2	コロナが沈静化して,機会が減ったため。(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)

75	5	3	-2	コロナ禍でリモート化は進んだが、現在は一部リモートが残っているものの、多くは対面に戻った感はある。(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)
76	4	2	-2	外部講師を招いた学内セミナー等がほとんどない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
77	6	4	-2	教育に関しては、ほぼ対面に戻った(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
78	4	2	-2	コロナ後、ほぼ全てが元に戻ってしまった(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
79	3	1	-2	コロナ禍が終わり、良くも悪くもほとんどの会議が対面で実施されるようになったため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
80	5	3	-2	研究活動では継続してリモート環境が活用されているが、教育では対面環境が重視されリモート環境を活用できる場が減った(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
81	4	2	-2	コロナが5類に変わり、一時的にすすんだリモート化が元に戻った印象です。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
82	4	2	-2	新型コロナが落ち着いてからはリモート学習は減っている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
83	5	3	-2	コロナ感染症の収束に合わせて、大学でのオンライン授業や学会でのオンラインミーティングなども収束してしまった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
84	5	3	-2	新型コロナのために一旦進んだリモート化が元に戻ってきているため。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
85	5	3	-2	コロナ時に活用が活発化されていたが、コロナの5類移行後、テレワークの利用日数に制限ができるなど、リモート化を阻害する方向になりつつある。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
86	5	3	-2	コロナ前に逆戻りしており、対面が増えている(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
87	6	4	-2	体調不良者がいる場合はオンライン会議になるなどの対応はすく良い、一方で、外部からのVPNなどでの計算機利用に制限が出たりと、非常に問題が出てきている。(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)
88	3	1	-2	職場に登庁して仕事をする前提でのセキュリティ強化が行われたため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
89	6	4	-2	大規模データの保存・共有ができる状況にはなく、通信面でも制約があるため、現状としては課題が多い。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
90	3	1	-2	コロナの5類移行により、リモート化が後退している。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
91	4	2	-2	コロナ禍より後退した(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
92	6	4	-2	コロナ禍の時のほうがリモート化が進んでいた。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
93	6	4	-2	リモート化の後退が過度にみられる。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
94	5	3	-2	オフィススペースが狭隘で、相部屋の研究者がリモート会議に参加しにくい状況が顕在化している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
95	5	3	-2	制度は整備されているが、対面での活動を好む職員の気持ちなかなか変わらない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
96	5	2	-3	新型コロナウイルス感染症が落ち着くとともに、以前の状況に戻ってしまった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
97	5	2	-3	コロナ終了とともに、リモート化していたものが元に戻ってしまった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
98	5	2	-3	新所属先では、対面での教育が推奨されている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
99	6	3	-3	コロナに関する制限が緩和され、不必要に対面を強調していると感じる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
100	5	2	-3	去年までは進んでいたが、全て衰退した。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
101	6	2	-4	コロナ期間中は活用されていた。(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)
102	6	2	-4	コロナ禍がすぎたせいで、せっかくオンラインで行っていた業務も対面で行うよう指示されている。リモートワークについても様々な制限が加えられ、実質的に行うことが難しい状況である。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
103	5	1	-4	まったく交流がない。他大学の同期がうらやましい。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
104	6	1	-5	コロナ禍後は整備経費が削減や、活用の推奨が低下された印象がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)

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

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化							
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準偏差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
		1	2	3	4	5	6																	
		3.9	3.0	23.0	29.2	17.5	4.5																	
大学の自然科学研究者	3.9	2.6	12.3	30.0	29.2	17.5	4.5	32,764	5.2	0.10	3.8	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	1
国等の自然科学研究者	6.0	3.5	11.8	23.7	23.8	24.9	6.2	6,393	5.6	0.27	3.9	5.6	5.6	5.6	5.6	5.6	5.6	0.1	0.0	-	-	-	0.1	2
重点プログラム研究者	5.4	10.0	18.5	30.5	19.7	13.9	1.9	800	4.3	0.13	2.9	4.4	4.8	4.4	4.3	4.3	4.3	-0.3	-0.2	-	-	-	-0.5	3
人文・社会科学系研究者	1.8	1.7	14.8	22.9	34.2	18.1	6.6	2,145	5.5	0.30	3.9	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	0.2	0.0	-	-	-	0.2	4
大学マネジメント層	1.6	2.1	32.1	35.4	22.2	6.2	0.4	243	4.0	0.00	2.8	4.0	3.9	4.0	4.0	4.0	4.0	0.1	0.0	-	-	-	0.1	5
国研等マネジメント層	0.0	3.4	17.2	25.9	29.3	19.0	5.2	58	5.2	0.00	3.6	5.2	5.1	5.4	5.2	5.2	5.2	0.3	-0.2	-	-	-	0.1	6
企業全体	16.2	9.7	28.8	28.4	14.3	2.1	0.5	4,098	3.3	0.18	2.3	3.5	3.8	3.5	3.3	3.3	3.3	-0.3	-0.2	-	-	-	-0.5	7
大企業	9.9	4.9	24.6	34.5	20.4	5.6	0.0	831	3.9	0.16	2.9	4.1	5.3	4.1	3.9	4.1	3.9	-0.2	-0.2	-	-	-	-0.4	8
中小企業・大学発ベンチャー	17.9	10.9	29.9	26.9	12.7	1.2	0.7	3,267	3.2	0.22	2.2	3.4	4.6	3.4	3.2	3.2	3.2	-0.4	-0.1	-	-	-	-0.5	9
俯瞰的な視点を持つ者	3.5	7.7	27.5	35.9	17.6	7.0	0.7	934	3.8	0.17	2.7	3.9	5.1	3.7	3.7	3.8	3.8	0.0	0.1	-	-	-	0.1	10
大学グループ	3.0	4.0	9.6	27.6	32.9	15.7	7.3	6,244	5.4	0.22	4.0	5.4	6.6	5.4	5.5	5.4	5.4	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	11
第1グループ	6.8	1.1	15.8	24.3	27.9	17.5	6.6	8,926	5.4	0.22	3.8	5.3	6.7	5.3	5.4	5.4	5.4	0.0	0.0	-	-	-	0.0	12
第2グループ	1.7	3.9	12.9	38.8	24.8	16.6	1.3	8,130	4.8	0.20	3.7	4.7	6.2	4.7	4.9	4.8	4.8	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	13
第3グループ	3.6	2.0	10.4	29.4	31.7	19.4	3.5	9,463	5.4	0.19	4.0	5.3	6.6	5.3	5.5	5.4	5.4	0.3	-0.1	-	-	-	0.2	14
第4グループ	7.0	3.5	6.3	23.4	35.7	17.9	6.2	5,050	5.6	0.22	4.3	5.6	6.7	5.6	5.7	5.6	5.6	0.2	-0.1	-	-	-	0.1	15
理学	3.9	2.3	14.2	28.5	26.2	19.3	5.5	14,627	5.3	0.16	3.8	5.2	6.7	5.4	5.4	5.3	5.3	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	16
工学・農学	2.6	2.7	12.6	34.2	30.0	15.3	2.7	13,086	5.0	0.16	3.8	5.0	6.3	5.0	5.1	5.0	5.0	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	17
保健	2.4	1.0	8.6	42.9	33.2	7.1	4.9	2,691	5.1	0.29	3.9	4.9	6.0	5.9	5.2	5.1	5.1	-0.7	-0.1	-	-	-	-0.8	18
臨床	4.0	2.8	12.7	28.8	28.8	18.4	4.5	30,073	5.3	0.10	3.8	5.2	6.6	4.8	5.0	5.3	5.3	0.2	0.3	-	-	-	0.5	19
臨床以外	3.0	0.9	12.6	31.9	27.7	21.0	2.8	12,627	5.3	0.15	3.9	5.2	6.6	5.2	5.4	5.3	5.3	0.2	-0.1	-	-	-	0.1	20
教授	3.7	3.6	13.1	29.4	30.4	16.2	3.7	14,013	5.1	0.15	3.8	5.1	6.4	5.1	5.2	5.1	5.1	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	21
准教授	6.0	3.9	10.2	27.4	29.4	13.2	10.0	6,124	5.4	0.29	3.9	5.3	6.6	5.5	5.4	5.4	5.4	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	22
助教	3.5	2.1	12.2	29.3	29.7	18.6	4.7	27,649	5.3	0.12	3.9	5.3	6.6	5.2	5.3	5.3	5.3	0.1	0.0	-	-	-	0.1	23
男性	5.7	5.4	13.2	34.0	26.6	11.6	3.6	5,115	4.8	0.14	3.6	4.7	6.1	5.3	5.1	4.8	4.8	-0.2	-0.3	-	-	-	-0.5	24
女性	4.6	5.2	12.5	31.7	27.2	15.9	2.8	7,672	4.9	0.18	3.7	4.9	6.4	4.9	5.0	4.9	4.9	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4	25
任期有	3.6	1.8	12.3	29.5	29.8	18.0	5.0	25,092	5.3	0.11	3.9	5.3	6.6	5.2	5.4	5.3	5.3	0.2	-0.1	-	-	-	0.1	26
任期無																								

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

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

前回	2023	差	
1	1	3	2 機関におけるデータポリシーの策定が終了し、現在データリポジトリの構築を行っている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
2	1	3	2 データポリシーの策定、データリポジトリの構築等の最低限の枠組みを整備中です。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
3	3	4	1 博士課程における成果公開支援、博士論文や投稿論文のデータリポジトリが行われている。(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	4	5	1 データポリシーの策定が現在進められている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
5	3	4	1 多くの関係者がデータ共有の必要性を感じており、ルールへの策定に向けた試みが行われつつはある。(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)
6	3	4	1 Research mapの取り組みは順調に進んでいると感じる。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
7	4	5	1 努力をしようという機運はある(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)
8	1	2	1 学会として取組始めたように思います(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)
9	2	3	1 まだ活用されていないが、最近、所属学会がデータリポジトリを構築しようとしている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
10	4	5	1 データ管理の制度が浸透してきている。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、女性)
11	4	5	1 データポリシーの必要性が認識されつつあり、作成が少しずつ進んでいる。(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)
12	2	3	1 少しずつデータや成果の公開は進められている(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
13	4	5	1 Open Accessが増えた。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
14	2	3	1 研究データマネジメントポリシーを制定したため(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
15	2	3	1 ○○○大学研究データ管理・公開ポリシーを今年度策定、公開しました。(大学マネジメント層、学長等クラス、女性)
16	2	3	1 各研究機関・大学等におけるデータポリシーの策定やGakuNin RDMの整備などが進んできたため(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
17	1	2	1 データポリシーの策定、データリポジトリの構築などは少しずつ進んでいると思うため。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
18	2	3	1 今年度データポリシーを策定し、データ・成果の公開に関する全学的取り組みがスタートした。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
19	3	4	1 前回調査時より取組が進んでいる。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
20	4	5	1 リポジトリの運用を今年の5月に開始した。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
21	2	3	1 だいぶデータ公開の取り組みは普及してきたと思います。(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)
22	1	2	1 機関リポジトリの整備が、○○○【大学共同利用機関法人】のシステムにより共通的に各機関において進められてきていることは評価できる。しかしながら、研究データ・研究成果が、公表後かなり時間が経って登録されていたり、過去のものの登録がゆっくり進められている等、整備の進展が遅い印象がある。取組を進展させるためには、現状の背景理由を調査し(例えば、リポジトリへの登録が義務ではない、メタデータが定められていない、専任担当者が機関におらず研究者が片手間で対応している等)、対策を講じる必要があるのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
23	2	3	1 この点は少し前進が見られる(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
24	1	1	0 公開することはできますが、公開する場所がたくさんあり、その事務作業が大変すぎます(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
25	4	4	0 現在ポリシー策定を開始(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
26	2	2	0 機関のリポジトリを拡充してほしい。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、男性)
27	2	2	0 前回から特に進展は無いが、「公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するべき」と言われる一方、「公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を特許や有料データベースとして収益化し、海外や民間企業から利用されるようにして国益として還元するべき」とも言われて、なかなか難しいと感じている。(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)
28	4	4	0 ○○大学学術情報リポジトリ(○○○○○○○)があるが、使ったことはない。登録したことはある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
29	6	6	0 中核実験装置LHDの25年間にわたるデータの全面的オープン化(リンク化)を進めている。最近2年間については実験直後に100%オープン化している。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
30	3	3	0 大学で開催するワークショップ等は、適宜行われていると思います。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
31	2	2	0 オープンデータなどオープンサイエンス対応のための経営層の理解が不十分で、基盤的予算が足りていない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
32	1	1	0 報告書などがウェブサイト等で公開されているが、一般社会に対する発信力は全く不十分。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
33	2	2	0 データポリシー等はできているものの遵守されていない。公開支援のための基盤経費やシステムも不十分。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

34	3	3	0	公開がされてても、効果はないのでは。論文に勝るものを開発しないといけない(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
35	2	1	-1	論文雑誌のオープンアクセス化に早急に対処する必要がある。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
36	6	5	-1	大量データのレポジトリ先が欲しい(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
37	6	5	-1	不十分とは思わないが、改めて考えると、データレポジトリの構築について、もう少し支援があるとよいと感じたため。(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)
38	2	1	-1	大学でレポジトリを作ると昨年計画されましたが、できたレポジトリがまったく役に立たない物でした。(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)
39	5	4	-1	個別案件になりますが、NDBオープンデータ分析の使用に科研費を使える様になると有り難いです。(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)
40	4	3	-1	具体的な取り組みになかなかつながっていない(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
41	2	1	-1	文科省からの指示がそもそも不明確で、質問書を送ってもなかなか返事が来ない。明らかな準備不足。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
42	2	1	-1	機関でのデータレポジトリも用意されていますが、フリーの公的なものを使用しています。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
43	4	3	-1	MDX等のシステムはあるが、大規模データを使用する場合には高価になってしまうため、予算がない限り、効率的な研究展開は困難なように思われる。特に、フィールド科学系では携帯電話の通信状況も整備されていない地域もあるため、技術開発と普及、低価格化が進むことが望ましい。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
44	3	2	-1	公開のためには輸出管理規制の議論が不可欠である。経済安保政策の議論が始まっているが、国としてのOpen/Closed戦略の議論が遅々として進まないのがマイナスとした。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
45	5	4	-1	ある程度、整備されていると思っていたが、理解が少し進んだことにより、まだ整備しきれていない部分もあるということがわかってきたため。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
46	5	4	-1	オープンデータについては、欧米に比べると、遅れていると感じる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
47	3	2	-1	データレポジトリの構築・活用、データ・成果の公開支援についてシステム整備が遅れており、早急の改善を行う。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
48	6	5	-1	大学において、依然としてデータポリシーが未整備(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
49	5	4	-1	未だ足りない部分がある。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
50	3	2	-1	データは当該機関だけのものではなく、大学等の学術機関の取組みがそれぞれバラバラでは困るので、国の方で統一した制度化をお願いしたい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
51	3	2	-1	一部の大学では積極的に推進しつつあり、産官学での議論、枠組みも始まった(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
52	4	3	-1	情報収集、アクセスの方法がやや煩雑である。(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)
53	4	3	-1	すこしやりすぎで企業との共同研究が難しくなっている(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
54	3	1	-2	既存の学術雑誌のOA化とAPCの高騰で、投稿できる雑誌の選択が狭まっていると感じる。グリーンOAも活用しているが、ワールドOA雑誌の迅速さ普及の速さを見ると効果は少ないように思う。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
55	6	3	-3	自分的にはデータをデポジットするように心がけているが、研究室によっては教授の意向でデータレポジトリに登録しないですむ論文に投稿するようにしているラボもある。(大学現場研究者・自然科学、第1G、保健、助教、研究員クラス、女性)
56	5	2	-3	オープンアクセス代金が高くて個人研究者の予算では支払えないことがある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
57	6	1	-5	Researchmapを徹底的に使い共有する文化が全然できていない。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)



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

集計グループ	2023年度調査										各年の指数					指数の変化								
	分から ない	6点尺度(%)						母集団の 規模(人)	指数	指数の 標準誤 差	第1四 分点	中央値	第4 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年	
		1	2	3	4	5	6																	
大学の自然科学研究者	5.3	4.9	20.3	32.2	23.1	12.0	2.3	32,764	4.5	0.10	3.2	4.5	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2
国研等の自然科学研究者	7.8	1.0	17.5	33.7	24.4	12.6	3.0	6,393	4.8	0.23	3.6	4.7	6.2	5.0	4.8	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-	-0.2
重点プログラム研究者	8.5	12.4	18.9	30.5	19.7	7.3	2.7	800	4.0	0.13	2.6	4.1	5.6	4.4	4.0	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-0.4
人文・社会科学系研究者	4.6	6.9	16.3	26.0	30.6	13.9	1.6	2,145	4.7	0.33	3.4	4.9	6.2	4.6	4.7	-	-	0.2	-0.1	-	-	-	-	0.1
大学マネジメント層	4.1	4.1	35.0	39.1	15.6	2.1	0.0	243	3.5	0.00	2.6	3.7	4.7	3.5	3.6	3.5	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0
国研等マネジメント層	6.9	8.6	20.7	27.6	29.3	5.2	1.7	58	4.1	0.00	2.8	4.4	5.7	4.0	4.2	4.1	-	-	0.2	-0.1	-	-	-	0.1
企業全体	18.3	15.0	34.0	27.3	5.2	0.1	0.0	4,098	2.6	0.14	1.9	2.9	4.1	2.8	2.7	2.6	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2
大企業	13.4	5.6	35.9	31.0	13.4	0.7	0.0	831	3.3	0.14	2.4	3.4	4.6	3.3	3.3	3.3	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0
中小企業・大学発ベンチャー	19.5	17.4	33.6	26.4	3.2	0.0	0.0	3,267	2.4	0.18	1.8	2.8	3.9	2.7	2.5	2.4	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3
俯瞰的な視点を持つ者	5.6	12.0	40.1	29.6	10.6	2.1	0.0	934	3.0	0.15	2.1	3.1	4.4	2.9	3.0	3.0	-	-	0.1	0.0	-	-	-	0.1
大学グループ	5.1	4.7	18.2	25.7	27.5	14.2	4.5	6,244	4.9	0.22	3.4	4.9	6.4	5.1	5.1	4.9	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2
第1グループ	6.9	4.6	20.9	28.1	25.4	13.1	1.0	8,926	4.5	0.19	3.2	4.6	6.1	4.8	4.7	4.5	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3
第2グループ	4.1	4.4	21.6	40.5	21.1	5.7	2.5	8,130	4.2	0.20	3.2	4.2	5.4	4.3	4.4	4.2	-	-	0.1	-0.2	-	-	-	-0.1
第3グループ	4.9	5.7	19.9	33.1	19.7	14.9	1.8	9,463	4.5	0.22	3.2	4.4	6.1	4.5	4.6	4.5	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0
第4グループ	7.2	5.4	14.9	32.4	21.8	14.3	3.9	5,050	4.8	0.24	3.5	4.7	6.3	4.9	5.0	4.8	-	-	0.1	-0.2	-	-	-	-0.1
大学部局分野	6.1	6.3	19.3	28.9	24.8	11.5	3.2	14,627	4.5	0.16	3.1	4.6	6.1	4.8	4.7	4.5	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3
工学・農学	3.7	3.0	23.5	35.8	21.7	11.7	0.6	13,086	4.4	0.16	3.2	4.3	5.8	4.5	4.5	4.4	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1
保健	3.2	3.2	12.7	46.7	17.8	16.4	0.0	2,691	4.6	0.33	3.6	4.5	5.9	5.3	4.2	4.6	-	-	-1.1	0.4	-	-	-	-0.7
臨床	5.5	5.0	21.0	30.9	23.6	11.6	2.5	30,073	4.5	0.11	3.1	4.5	6.0	4.3	4.5	4.5	-	-	0.2	0.0	-	-	-	0.2
臨床以外	6.5	3.6	19.7	29.2	24.7	13.1	3.1	12,627	4.7	0.17	3.3	4.7	6.2	4.9	5.0	4.7	-	-	0.1	-0.3	-	-	-	-0.2
教授	4.0	5.0	21.6	35.4	23.3	9.7	1.1	14,013	4.3	0.15	3.1	4.3	5.7	4.6	4.5	4.3	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3
准教授	5.8	7.2	18.6	31.1	19.2	14.8	3.3	6,124	4.6	0.26	3.1	4.5	6.2	4.5	4.4	4.6	-	-	-0.1	0.2	-	-	-	0.1
助教	5.0	4.5	19.7	31.8	24.1	12.5	2.3	27,649	4.6	0.12	3.3	4.6	6.0	4.7	4.7	4.6	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	7.0	6.8	23.3	33.9	17.8	9.2	2.0	5,115	4.1	0.15	2.8	4.1	5.5	4.6	4.4	4.1	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-0.5
男性	4.2	5.5	22.2	28.7	26.4	11.7	1.2	7,672	4.4	0.19	3.0	4.5	6.0	4.7	4.6	4.4	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3
任期	5.7	4.7	19.7	33.2	22.1	12.1	2.6	25,092	4.5	0.12	3.3	4.5	6.0	4.6	4.7	4.5	-	-	0.1	-0.2	-	-	-	-0.1
任期無																								

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

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

前回	2023	差	
1	1	3	2 様々な人と話す機会が増え、意外と状況は悪くないと感じた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	1	3	2 最近、研究成果の社会実装の報告を聞くようになり、現状が変わりそうな雰囲気を感じています。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
3	3	5	2 所属部署の役割の違い(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	3	1 冊子の一般配布やシンポジウムの開催などが進められている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	4	5	1 さまざまな形で公開データを利用した研究が増加している。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	3	1 所属学会でのデータ公開が少し増えた(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
7	1	2	1 学会として取組始めたように思います(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)
8	3	4	1 学会でも公開データを活用した研究が増えている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
9	3	4	1 学内から著名な科学論文誌に掲載された文献は自由に閲覧できる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
10	1	2	1 Researchmapや科研費データベースなどの研究者の活動データベースの利用は広がっていると思うため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
11	1	2	1 ○○○【大学共同利用機関法人】を中心としたプロジェクトなどで、様々な分野での取り組みが始まっている。財政的な支援およびサポート人材の確保が必要。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
12	1	2	1 ややよくなりつつある。まだ不十分。(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,男性)
13	4	4	0 オープンデータの整備・公開は進んでいる。研究レベルでの利用も進みつつある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
14	5	5	0 十分に。たまに企業や高校生から問い合わせがくる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	3	3	0 自分が使っていない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	2	2	0 データ共有などのインセンティブ整備が足りない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	2	0 データ公開システムの整備は少しずつ進んでいるが、共有できるデータの標準化が遅れている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	1	1	0 データの利活用はまだまだと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
19	3	3	0 検索機能が向上しているので、改善されている印象を持ちます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
20	4	3	-1 研究までにとどまることが多い(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	3	2	-1 当然のことながらアカデミックなものであっても企業が絡んだ時点でアクセス不可となる。(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)
22	3	2	-1 学術誌が冊子からオンライン化したことにより、限定的な論文しか読まなくなったため、類似分野であるが、異なる研究報告を目にする機会が無くなってきたと感じるため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	5	4	-1 ある程度、整備されていると思っていたが、理解が少し進んだことにより、まだ整備しきれていない部分もあるということがわかってきたため。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
24	4	3	-1 国内では、FAIR原則に基づくオープンデータ化の取組が必ずしも浸透しているとは思えないことから、前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	3	2	-1 オープンサイエンスの実現にはまだ遠い(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	3	2	-1 ユニバーサルに使えるデータベースなどが不足。一部はあるが、非常にアクセスし難い(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
27	4	2	-2 活用する側への刺激がもう少し必要かも。どこになが、どんな情報があるのかの宣伝？(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
28	4	2	-2 航海で得られたデータを公開するシステムが長らく止まってしまっている(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
29	4	2	-2 最近の動向からすると、公開情報はうわべであり、活用に結びつかない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
30	5	2	-3 研究成果(特に計算ライブラリなど)の共有整備と経費支援制度の状況は、海外との比較のもとで、十分でない新たに認識しています。(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)
31	6	1	-5 論文雑誌のオープンアクセス化に早急に対処する必要がある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

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

集計グループ	分からない	2023年度調査										各年の指数					指数の変化									
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準偏差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		1	2	3	4	5	6																			
		1	2	3	4	5	6																			
大学グループ	大学の自然科学研究者	4.1	5.1	16.6	27.3	27.7	15.3	3.9	32,764	4.9	0.11	3.5	4.9	4.9	4.9	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	-	0.0	
	国研等の自然科学研究者	5.9	2.6	10.7	27.7	33.2	17.4	2.6	6,393	5.3	0.23	4.0	5.3	5.0	5.2	-	-	0.2	0.1	-	-	-	-	-	0.3	
	重点プログラム研究者	4.2	9.3	20.5	22.0	25.9	13.9	4.2	800	4.6	0.14	2.9	4.7	4.6	4.6	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	-	0.0	
	人文・社会科学系研究者	4.0	6.7	22.6	23.5	33.1	8.5	1.6	2,145	4.4	0.31	2.9	4.7	4.5	4.7	-	-	0.2	-0.3	-	-	-	-	-	-0.1	
	大学マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	第1グループ	5.9	4.3	18.6	20.0	23.8	17.5	10.0	6,244	5.3	0.24	3.4	5.3	5.2	5.3	-	-	0.1	0.0	-	-	-	-	-	0.1	
	第2グループ	2.7	4.5	16.8	26.2	30.7	16.4	2.8	8,926	4.9	0.20	3.5	5.1	5.0	4.9	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-	-0.1	
	第3グループ	2.8	4.7	16.7	31.5	31.4	10.6	2.2	8,130	4.7	0.21	3.5	4.8	4.8	4.6	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-	-	-0.1	
	第4グループ	5.6	6.4	15.0	29.7	24.4	16.8	2.2	9,463	4.8	0.23	3.5	4.8	4.7	4.8	-	-	0.1	0.0	-	-	-	-	-	0.1	
	理学	3.8	5.0	13.4	17.2	28.0	21.5	11.1	5,050	5.7	0.27	3.9	5.7	5.5	5.6	-	-	0.1	0.1	-	-	-	-	-	0.2	
	工学・農学	3.6	5.2	20.6	24.1	26.9	16.6	2.9	14,627	4.8	0.16	3.2	4.9	5.0	4.8	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	-0.2	
	保健	4.8	4.9	13.3	34.8	28.6	11.5	2.1	13,086	4.7	0.18	3.6	4.7	4.6	4.6	-	-	0.0	0.1	-	-	-	-	-	0.1	
	臨床	2.4	2.9	15.3	39.2	30.8	9.0	0.4	2,691	4.6	0.26	3.6	4.6	5.2	4.6	-	-	-0.6	0.0	-	-	-	-	-	-0.6	
	臨床以外	4.3	5.3	16.7	26.3	27.4	15.9	4.2	30,073	4.9	0.11	3.5	5.0	4.5	4.6	-	-	0.1	0.3	-	-	-	-	-	0.4	
	職位	4.7	3.0	18.3	23.2	28.3	19.4	3.1	12,627	5.1	0.17	3.5	5.2	5.0	5.1	-	-	0.1	0.0	-	-	-	-	-	0.1	
自然科学研究者	准教授	2.8	6.8	17.6	29.3	27.2	12.8	3.6	14,013	4.7	0.17	3.3	4.7	6.2	4.8	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-	-0.1	
	助教	6.0	5.4	10.9	31.3	27.7	12.6	6.1	6,124	5.0	0.27	3.7	5.0	6.4	4.9	-	-	0.0	0.1	-	-	-	-	-	0.1	
	男性	3.6	5.0	16.8	26.5	28.6	16.0	3.6	27,649	4.9	0.13	3.5	5.0	6.4	4.9	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	-	0.0	
	女性	7.2	5.6	15.4	31.9	23.1	11.7	5.1	5,115	4.8	0.17	3.4	4.7	6.2	4.8	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	-	0.0	
	任期有	5.8	4.0	13.4	36.0	25.0	12.8	3.0	7,672	4.8	0.17	3.6	4.7	6.1	4.7	-	-	-0.1	0.2	-	-	-	-	-	0.1	
	任期無	3.6	5.4	17.6	24.7	28.6	16.1	4.1	25,092	4.9	0.13	3.4	5.0	5.0	5.0	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1	

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

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

前回	2023	差	
1	3	5	2 大学がプレスに力を入れるらしく、その整備が進みつつある。(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)
2	2	4	2 研究成果の公表方法については、多様化が進んでいる。(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	1	3	2 最近プレプリントで研究成果を見る機会が増えた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	2	3	1 論文のデータ化,ウェブ公開などが進んでいる。(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,女性)
5	2	3	1 プレプリントが一般的になって来た(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)
6	1	2	1 現在,J-stageのセミナーなどを受講し,研究分野の編集委員会内で検討を開始しておりますが,様々な課題がありすぐには進められる状況ではないと考えています。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
7	2	3	1 プレプリントが国際的に重視されるようになりつつある。査読が形骸化したOA誌が増えている中で,プレプリントを活用し,内容の信頼性は研究者自身が判断する動きが出てきている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	3	4	1 研究者全体でそのような意識が増えてきた。プレプリントを活用している研究者も増えてきている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
9	2	3	1 こういったサービスは充実しつつあると感じたが,日本国内ではまだまだと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	1	2	1 所属学会でのデータ公開が少し増えた(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
11	1	2	1 リポジトリの活用がなされている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
12	1	2	1 大型研究費などでデータ公開を特に推奨しているが,論文や特許取得前に出してしまうと競争相手に有利に働くことがあった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
13	2	3	1 好むと好まざるとに関わらず,進んではいると思う。ただ良い舵取りが今こそ必要だと痛感する。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
14	4	5	1 国際論文誌の出版社も最近はおおむねプレプリントサーバーの利用を許可するようになり,プレプリントサーバーの活用が進んでいる。オープンアクセス誌は高級すぎて投稿できない研究者も多い。慣れた研究者は,タイトルなどから読みたいと思った文献がオープンアクセスではなく,所属機関でも購読してなくて読めなかった場合,タイトルを検索すればプレプリントサーバーに行って読む,という手順を知っているが,おそらくその手順を知らない人の方が多いので,周知する必要があると思う。せっかくプレスリリースで新聞社等が取り上げてくれても,原典のリンクが貼っていなかったり,リンク先がオープンアクセスでなくて読めないため(実はプレプリントサーバーに行きつけば読めるのに)に論文が変な解釈をされていたりする事例を見ると,もったいないと感じる。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
15	1	2	1 プレプリント(bioRxivなど)の形式での発表が増えてきた(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
16	3	4	1 進んでいるが,学術誌レベルでプレプリントが認められているかは分からない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
17	3	4	1 Jxivの活用を進めていきたい(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	3	4	1 多様である必要もないと考えている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
19	2	2	0 使えるデータにするための労力を考える必要がある。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
20	6	6	0 十分。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	3	2	-1 生物系(実験系)の分野ではプレプリントの活用は進んでいない(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)
22	3	2	-1 J-STAGEのデータ利用やDOIを利用した横断的研究調査をしたところ,論文情報はDOIがあるのに,デジタルで紐づけが弱く,特に引用文献に至ってはDOIとして管理されていない(紙面上の文字認識で管理)。DX推進を阻害する,研究成果の公表方法となっている。(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,男性)
23	5	4	-1 ある程度,整備されていると思っていたが,理解が少し進んだことにより,まだ整備しきれていない部分もあるということがわかってきたため。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
24	3	1	-2 論文検索の効率化のため,AI検索ツールの利用が今後ますます増えると考えられる。しかしAI検索では,プレプリントやグリーンOA論文が殆どヒットしないため,現状では登録の作業負担があるだけのように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
25	4	2	-2 プレプリントの活用にはまだ課題が多いことに気づいた。(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)
26	4	2	-2 学会により,偏りがあるためマイナスとした。また,オープンアクセスが進む海外ジャーナルに対して,採択から公開まで時間の異常な長さや,システムの遅れを感じるようになって来たため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	5	3	-2 国主導のプレプリントサーバーの活用が有効に進んでいるように見えないため。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
28	5	2	-3 多様化を促進するならば,多様に公表したものを論文と同列に評価する事が必要。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
29	5	2	-3 航海で得られたデータを公開するシステム自体はよいが,2-12で答えたように長らく止まっていることと,どんなデータが公開されているのか,探にくい上,過去から改良がない(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)

30	6	2	-4	○大は頑張っている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
31	6	1	-5	論文雑誌のオープンアクセス化に早急に対処する必要がある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

Q214. 研究環境のパートの質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。

- 1 大学院の講義で、他キャンパスの学生にはオンライン受講を認めたいが、それも今年から禁止になった。対面だけがいいとは限らないので、柔軟な運用を認めてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 研究室を整備したり,装置を修理するための間接経費が大学の整備に重点化されているので,もう少し研究者への配分を増やすべき。運営費交付金をベースアップがないと学生の補助ができない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 論文雑誌のオープンアクセス化に早急に対処する必要がある。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 4 「データ公開」の定義がわからない。低レベルでの取得データ,1次,2次処理済みデータ,実験装置応答関数の提供から出版公開結果の数値データ提供まで,様々なレベルの公開がありうる。研究手法によって考え方が全く違うと思うので,「データ公開」という言葉をさらに突き詰めて欲しい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 5 共通機器の拡充により,研究成果の創出が強く期待される。その際,機器を管理する人材を雇用するための基盤経費が必須。ムーンショットなどの超大型競争的資金を削減して,運営費交付金を大幅に増額し,その一部を共通機器の管理者の雇用経費に充てることを強く求めたい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 6 ものづくりの基盤となる設備の維持運営に大学が積極的に支援して取り組むべき。また,研究室単位でなくグループで維持するよう動きを更に加速する必要がある(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)
- 7 学内のデジタル環境の整備は,大学本部機構が責任をもって実施すべき事項であるが,大型の総合大学の場合は,その予算規模が膨れ上がり,実際には手付かずとなっている。一方,部局側の執行部としても,全学システムとの整合性を確保する事は必須であるので,結果的に大型大学のデータ利活用環境整備が進まない。一方,リサーチ・アドミニストレーター等の育成は極めて重要であるが,適切な人材発掘は難航している。例えば,既に助教や准教授等で在籍している教員の役割を変更する事は,当該本人達にとっては研究者としての道が絶たれた事を意味するため,人事上も複雑な問題となる。(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 新しい研究をするためには,装置は改造したり,独自のアイデアを入れることができる「専用装置」でなければならないが,国策では「共有装置」を推奨する。そのように制限されると,他の利用者もいる観点から,その装置のスペック以上のことは何もできない。つまり,何もイノベーションに繋がらないということを理解してほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 9 研究資金については,一部の研究者に集中する傾向が強すぎるように感じています。高額でなくてよいので,より多くの研究者に基盤的な研究資金をいきわたらせることが,学術研究を活性化し,新奇性の高い成果を生み出すために必要だと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 10 所属機関が大学に変わったが,コロナ禍で大学のICT化が大きく進展したことを実感している。(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)
- 11 ここ数年で急激に研究に必要な資源,物品価格が高騰しているにもかかわらず,外部資金を含めた研究資金はほぼ一定であり,これまでと同規模の予算を獲得しても,これまでと同規模の研究活動を行うことが出来ない状況が現実起こっていると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 12 若手にもっと研究に従事する時間を与えるべき。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 13 研究資金・研究環境・雇用経費の確保と運用について,より柔軟性が上がるとよいと思います。(副業の制限緩和、共通施設運用の拡張など)(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 14 研究機器が老朽化している。大学内での研究費ではなく,外部資金を利用しての購入では,目的用途が限定されており,使いづらい面もある。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 15 所属する大学,部局は非常に恵まれた研究環境にあり,大変感謝しています。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 16 ○○○○研究所は研究環境として恵まれているのでこのように回答した。一方で,国内全体では研究に関する資源は非常に厳しい状況にあると考えられる。研究者が,研究のこと以外で時間を使わずに済むように,このようなサポートは可能な限り充実させてほしい(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 17 基盤的研究予算を広く薄く配分しない限り,ボトムアップは期待できない。選択と集中では決してうまく行かないことを,行政機関はもういい加減理解するべきと考える。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 18 日本全体の研究費減少が著しい,物価高もあり現状は厳しい。高齢化,社会保障に対応するため大変なのは理解するが,少しでも未来のために,教育・研究を大切にほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 19 大学なので仕方ない部分はあるが,教育や運営などの業務の比率が高く,研究に集中することが難しい。成果の評価などは,あまり意味がないので,やめた方がよいと思う。予算の獲得という形で評価されるだけで十分で,そのための時間をもたないし,質の良い研究を促進するための良いモチベーションにはならないと思う。むしろ質の悪い研究を増やす方向になっているように思う。(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)

- 20 研究環境には恵まれている方だと思われるが、それでも研究に使える時間が年々減っている。教育や研究費の申請/報告書に要する時間が増えているだけでなく、何の役に立っているかわからない無駄な書類仕事に追われ、自分自身での研究はほとんどできない。学生の指導を通じてかろうじて研究ができていく状況である。(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,女性)
- 21 リモート化は研究打ち合わせ、会議などではとても有効なツールである。一方で、教育に関しては、自己都合で欠席した講義でもオンデマンドによる補講を求める学生への対応など、対応が煩雑になったと感じる。やる気はあるが困窮している学生には対応してあげたいが、私大のように対応学生が多い場合は、個別対応にとられる時間が多すぎる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 22 大学研究室における基盤研究費は、ほぼゼロであり、外部資金が獲得できない場合、研究を諦めざるを得ない。1講座あたり(教員2-3名)の教育・研究経費が数十万円で、一体どのような研究をしるのか?しかも、研究成果は、主要な個人査定の一つとして給与に反映されている。また、先進の研究には、先進の研究計測機器が必須であるが、こういった機器の購入のための基盤研究費は、基本的にゼロであり、老朽化した機器の更新は不可能な状態である。また、教育や大学マネジメントの負担の増大は、ここ数年著しい。共用試験の公的化、教育メソッドの多様化、多様な学生への個別対応、多数の調査・集計・報告書、アンケート、申請書、学内外の会議など、キリが無い。コロナ禍が明けて気付いた本邦の低賃金と物価上昇の中で、これら殺人的に多忙な大学の業務は、昭和世代に育った教員達の、肉体と精神を削っても潰れないタフさと報酬をはるかに超えるボランティア精神で支えられているのが現状であろう。メンタルチェックで専門医への受診を勧められても、未受診で頑張っている教員は多いはずである。(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)
- 23 過去30年間の、選択と集中のポリシーに則った政策の結果、著しい研究力低下がもたらされたのではないかと、一方で、誰もこの結果の総括や責任をとっているようには見えない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 24 業務の効率化等の推進は各大学や部局の自助努力に負うところが多いが、より効率化を要するコンパクトな大学ほどこのようなことに取り組める人材確保が難しく、より厳しい状況に陥っていると感じる。大学等研究機関の差別化、二極化が進む要因となっており、このことは我が国の研究教育能力の底上げという観点から好ましくない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 25 ノーベル賞の受賞発表が近づくと、基礎研究に費やす公的資金の予算について、議論が再燃し、その後、予算を取り巻く環境が変化しないまま、毎年、同じような議論が繰り返されています。日本の研究力を高めるためには、基礎研究、特に、科研費の総額を増加させることが第一歩かと思えます。政府はオリンピックの誘致や開催には数兆円規模の予算を投じますが、なぜ、科研費の増額は見送られ続けるのでしょうか?現在、世界的な物価高となっており、2年前と比較して、試薬の価格が20%~30%高くなっています。このような状況にも関わらず、公的資金は物価の高騰の応じた増額がされておらず、結果として研究に使える予算が目減りしている状況です。(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)
- 26 共用設備が古くなり、時代に即していないため誰も使わない機械を管理するための場所や電気代、人件費が無駄に使われている。間接経費やオーバーヘッドなどで資金を確保し、時代に即した機器を導入する必要があると感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 27 「日本の全般的な状況」について知りうる立場にありません。おそらく格差が激しく、個々の機関、研究室、研究者によって異なるだろうと想像するので「分からない」を選択しています。コンプライアンス研修や研究倫理研修などの自動化(web上でのビデオ視聴と理解度テスト)や教務関係のシステムの導入や改良は進んでいますが、全学的にはそこに予算を注ぎ込んでいる感があり、各教員の外部資金による整備以外に、研究環境のICT環境の向上は見込めない状況にあると思います。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 28 大学内に必要な設備がなく、外部機関へ出張等しなければならないことも多々ある。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 29 これまでの独立した講座制の研究体制を確立している研究機関が少なくなり、多くが個人主義的な研究室・機関に移行しており、協調・協同の研究というよりも、個人の能力に依存することが多くなり、研究者の育成が益々困難となると感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 30 予算不足のため主要なジャーナルで読めないものが多い点が問題。文部科学省のコアファシリティ構築支援プログラムに採択され、スタッフが増えて共通機器の管理や共同利用について大きく改善された点は高く評価できる。(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)
- 31 研究環境(設備,予算,時間)の悪化が我が国の科学技術が衰退している原因であることは明白である。ファカルティー・デベロップメント、コンプライアンスなどの講習のため多く時間が失われる。この調査も時間を削る要因の一つである。この調査によってどのように国の政策を変更することができたのか、示してほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 32 研究資源の情報共有の好例としてNCBIデータバンクなどがあるが、日本にはそれに該当するレベルのものが無い様に思われる。また、リタイアした研究者の情報や資源の活用も十分とは言えない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 33 大学の附属センターという研究的役割が一部の上層部では理解できていないため、その他の上層部との足並みが揃っていない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 34 私学助成金など大きなお金で機器は購入できるが、その年限りで終わってしまうため、継続して共通機器を運用できる仕組みが必要であると感じる。雑務が多いため、研究時間を確保するための取組や支援が必要であると感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 35 電気代高騰などの要因により、研究関連の基盤経費が削減されている。また、電気代を節約するあまり、夏場の酷暑の中でエアコンの使用を制限される等、健康状態に影響が出るレベルの日もあった。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)

- 36 研究施設については古いものが多いため、メンテナンスや更新が必要と感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 37 研究に伴う事務作業が増えており、研究・教育への時間配分が減っていることが問題である。(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)
- 38 大学・大学共同利用機関・公的研究機関が保有する共用研究施設・設備は、かなり自助努力している。またこの回答者自身が、このような運営の立場に立ち、模索している(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 39 特に基礎研究のための研究費が国全体でかなり不足しています。一方でAMEDのような開発や応用のための研究費が増額されています。現在、日本の研究力の低下(国際順位13位)が顕著ですが、まさに基礎研究の研究費を減額したことが原因だと思えます。日本における少子化や経済の低迷のために、将来、経済効果に繋がるような研究に多くの投資をするという考えに基づく政策の結果だと思えます。しかしながら、根本的に研究成果を予測することはどんな研究でも困難であるため、経済効果に繋がると思われるような研究の中で、実際に経済効果を生み出すものは数少ないと思えます。そういう意味で、万遍なく基礎研究にも研究費を配分していく方が、研究力が増進され、結果的には大きなイノベーションを生み出す確率も増えると思えます。このような意見をぜひ、国の政策を決めている一部60代や退職された70代の教授だけではなく、現場で働いている大学の教授達の意見を幅広く集めてほしいと思えます。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 40 ジャーナル購読費の問題は深刻です。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 41 共通機器として高額機器を更新する予算とともに専門オペレーターの配置のための予算を付けてほしい。適切な使い方がわからず高額機器が有効に活用されないことが多いと感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 42 己の利権にこだわり、未だに抑制性の統制をとる者もいるなかで、十分かつ安全に個の意見を表出できるような場の創出、そしてそれがフィードバックされ改善される取り組みが必要と思う場面がある。(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)
- 43 ここしばらくの傾向として、競争的資金の獲得競争が激化している。基本的に悪いことではないと思うが、その一方で基盤的な経費が著しく減じられている。このことは、「世間受けのよい研究」「口のうまい研究者」にお金が集まりやすいという問題を生むにいたっている。例えば、「認知症は〇〇で治ります」と言った方が期待を集めやすく、「認知症は神経細胞が死んでいるので、基本的には治らないので、その前提での治療が必要」という本質的な点に触れると、受けは悪い。基礎研究、基盤研究は「裸の王様が裸であることを指摘する勇氣」が求められるわけであり、そのためには地味な研究、お金を集めにくい、一見無駄に見える研究にも経費を配分しておく必要があると強く感じる。ブレークスルーはそういったところから生まれるし、ノーベル賞でさえも発端は目先の成果を無視した地味な研究がほとんどである。基盤的経費の配分増と安定的な配分を求める(例えば、研究者1名に年間2~300万円程度:言ってみれば政治家の活動費の様なもの)(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)
- 44 物品費の値上げが昨今著しい。また、電気代など設備維持にもお金が必要である。論文を発表する際のデータも昔よりは多く必要であり、ひとつの実験に必要なお金が多くなっている。さらに論文掲載料も年々上がっている。そんな中で、基盤経費が減り、科研費などの競争的資金の金額が変わらないのは研究を継続するうえで厳しい。また、財団などの競争的資金は主に若手を重視しているため、中堅層は資金を得にくい状況となっている。それも考えてもらえたらと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 45 科学計算の分野において、計算ライブラリ・ソフトの開発に向けた国の支援制度が必要と考えます。現行の経費申請の体系では、基礎計算ライブラリ・ソフトの開発が適切に評価されていないと認識しています。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 46 電子ジャーナルの契約が継続できなくなっている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 47 研究交流や教育は完全リモート化が必ずしも望ましいとは思わない。ただし、リモート環境の活用や併用(ハイフレックス)を、対面側の負担が大きくなりかたちで普及する必要があると思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 48 研究設備等は整っているが、教育機関であることから入学者への教育責務が大きく、また昨今の少子化と学力の低い学生を受け入れざるを得ない状況がひどくなる一方で、研究に割く時間がなくなってきている。研究が思うように進められなくなっている理由はこれに尽きる。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 49 電気代の上昇をはじめとして、様々な物価の上昇が研究基盤を支えるための予算を圧迫していると感じている。特にここ1~2年の電気代の上昇と円安に伴う海外製品(研究に必要な機器や試薬など)の価格上昇の影響は大きいにも関わらず、運営費交付金の大半は変わらないため、その影響は大きいと感じている。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 50 資材の高騰による研究活動の減退、旅費の高騰により学会等への参加の見送りが生じている。(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)
- 51 基盤となる研究費があまりにも少なく、意欲ある学生が実験をしたくても金銭的にできない状況である。現在は教員が自腹を切っている。オープンアクセス化が進む中で、投稿論文費用だけで年間の研究費が底をついてしまうため、論文発表もためらわれる。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 52 プレプリントで成果発表をしたことがあるが、その意義がまだ理解できていない。論文が受理される前に公開されるのでリスクもあり、日本では学位申請くらいか。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)



53 大学病院における若手と中堅の人材離れが進んでいるためか、診療・教育を行う人が少なく、実務に費やす時間が長い。また、それに貢献するほど研究時間は「自己研鑽」として時間外に行うこと(ただし時間外業務としては申告しない)が当たり前となっていて。(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)

54 ICT,通信環境は、ハード面もソフト面も全学的な支援があまりなく、専門家も配属されていないため、ほとんどが教員任せになっている。全学的にスムーズな導入に至っていないように感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

55 本学部では講座制を採用しているが、人員削減による講座再編により、分野の異なるメンバーの講座がほとんどである。そのため、講座(教授)によっては、若手研究者は講座研究費を自身の研究に使うことができず、外部資金を獲得できない。若手研究者は、研究においても自身の専門分野外の研究を強いられる状況が散見される。大学では、学生の教育だけでなく次世代を担う若手研究者の育成にも取り組むべきであり、若手研究者が意欲的に次世代に繋がるような挑戦的な研究に取り組めるよう、大学設置基準(専任教員数の最低数を増やし、教授の最低数だけでなくその上限についても規定するなど)の見直しを政府主導で進めていただきたい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)

56 円安のため、試薬、実験機器、果ては論文投稿費が高騰しており、全く資金が足りない。諸外国に比べ、内部、公的資金もあまりにも金額が乏しく、基盤研究Cが採択されたところで、機器の購入には全く不十分で、かなり古い機器を使用して実験している。最新機器を使用して、合理的かつ高速に実験をすすめる諸外国に、この状況では太刀打ちできない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)

57 私の分野は先端研究基盤の高度化に該当するため、競争的資金というよりは施設運転経費を用いて行なっていくことが大半です。これは全て年度予算であり、大型のシステムの研究開発に付随する機器の製作などは、年度予算で実施することが難しく、課題の1つになっています。案件に応じて、年度予算の柔軟な運用が可能になると、大型の研究開発にとって大変有効だと感じています。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)

58 所属組織間の格差が広がっているのではないかと思います。国としての統一的な取り組みが必要だと思います。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)

59 論文等の研究情報へのアクセスに関して、欧米の営利企業である出版社に支配されている状況を、これからは日本政府や我が国の非営利団体が抜本的に変える対応策(例えば、日本政府系機関主導によるメガジャーナルの創設など)を取ることが必要である。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)

60 設問の意図が分かりにくい。「あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、」は必要なのか?主語を明確にした方が良いと思う。「あなたの所属する部局(あるいは研究分野)では、」のようにして欲しい。機器等、十分な研究機関があれば、不十分な大学もまたある。どちらの事を聞きたいのか、あるいは平均的(日本の研究者人口)に対しての充実度的なことを聞きたいのかわからない。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)

61 図書予算が年々削られ閲覧できる雑誌の数が減っている。オープンアクセス化を推進するというのはいいいが、そのための予算的追加措置はなく、研究費が削られるだけである。共用設備といいつながら高額な利用料を設定し使えなかったり、外部からの利用は後回しにされたりする。外部から利用がなく特定のグループだけで独占しているような場合はペナルティを与える等のルールが必要。データ駆動型研究に必要なデータは質が高く、よく組織化されたものでなければならぬが、国の方針だからとにかく集めればよいという感じで無駄にエネルギーが失われている。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

62 機関の内部研究費はゼロなため、中長期目標を達成するための大型外部資金取得へと上層部が奔走するも上手く進んでいない中、実質的には個々の研究者の自由な発想での外部資金取得によって研究が進められており、大きな矛盾を抱えていると感じる。機関の内部研究費なしでの中長期目標の設定に無理があることを理解し、現実合わせた中長期目標を設定すべきように管轄省庁から指導が必要と感じる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

63 米国のように共通機器によってうまく研究を回すことで効果的な研究機器の利用ができるという意見があるが、共通機器はどうしても使用方法のレベルがラボによって異なるため、機器の不調や故障の誘引などでトラブルが多い印象である。とはいえ各ラボで完全な機器の整備を行うには十分な研究資金が必要で、現時点では研究資金の格差による研究環境の差がラボごとに生じており、非常に難しい問題だと思っている。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

64 機関の研究予算削減により文献情報等へのアクセスの機会が減少してきているのを危惧する。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

65 大型実験設備(放射光施設)を利用して感じるのだが、海外(欧米・中国)では、一つのビームライン・装置に何人かの研究者・エンジニアが任期無し研究職員として専属していて、ユーザーのための手厚い支援とともに自分達の研究も行っている。一方日本では、海外に無いような最先端の装置もある一方で、数少ない任期無し研究職員が複数のビームライン・装置の担当を掛け持ちしてせわしなくしている。(そして論文数,トップ論文数ともに、試料・デバイス合成の専門家と装置専門家が強力なタッグを組んで研究ができる海外の方が多い)日本人はどうも一人で何でもできることがトップ研究者の条件であるように見受けられるが、海外では分業体制がかなり進んでおり、トップ論文の共著者数は大抵おびただしい人数になっている。問2の06-08にあるような、共同利用設備にきちんと専門人材を置く、という人件費(しかも任期付きではなく任期無し)を、研究費から確保できる仕組みが必須だと感じている。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

66 出張報告手続きにおいて、オンラインで電子ファイル(PDF)を提出かつ原本も送付、といった手続きを要求されることが未だにあるが、必然性が不明。無駄な時間が取られているように思い、ストレスがたまるのでどちらか1つするか、その必然性を示してほしい。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

67 研究情報へのアクセス、データプラットフォーム、研究情報ネットワーク、AIやバーチャル空間の活用など、オンラインで行う研究活動や情報公開と、セキュリティ強化とは相反するものでもあり、研究での活用を促進するためには両者の「折り合い」をつける努力が必要である。幾重にもプロテクトして「100%の防衛」を目指すのではなく、「数%の事故に迅速かつ効果的に対策する」方法をしっかりと組み上げて、「ユーザーの利便性」を重視した情報利用環境を構築する方向に、舵を切って欲しい。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 68 データの公開・共有が進んでいるが、データの整備には論文作成と同様にかかりの時間が必要である。データの整備に対する業績評価の仕組みが必要である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 69 研究時間の確保が一番の課題と感じる。研究に専念できない状況がある。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 70 基本的に古い体制のままのものが多く感じています。コロナ禍で組織再編がりましたが、下々としては良い方に動いたと感じにくい環境です。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 71 自動化やデータ駆動型研究については、組織的に推進していく動きになってきたと感じています。一方で、末端の現場の研究者にまで浸透しているかは不明瞭で、まだ当たり前の段階にはなっていないように思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 72 人件費と基盤研究費の拡充を望む。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 73 (203) 科研費の少額の費目について、採択の絶対数を上げるべき。特に、科研費・挑戦的萌芽の採択数・採択率が低すぎる。挑戦的な研究は、少額でもいので採択率を上げ、チャンスを増やすことが大事なのではないか、とかなり疑問を感じる。(204) 研究活動に関連するが、本質的でない雑用が多すぎて研究に十分な時間を割けない。アカポスの絶対数を増やして雑用の負担を薄めない、この状況は改善しない。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 74 ○○○○【国研等】では現理事長就任後から基盤研究費の削減が続く、現在0円まで削減された部署もあります。また、内部資金を競争資金化したためにただでさえ予算の獲得が厳しい中、より一層予算の確保が困難になり、余計な資金獲得のための余計な書類作業や決済業務に労力を割かれ、結果肝心の研究業務に充てる時間・人的余力が不足しています。機器や設備の更新もまったく進んでおらず、限られた資源の中で各職員が自助努力で成果を積み上げているのが現状です。経営幹部が行っていることは、実質、研究業務を妨げるような横やりや雑務(無駄な会議・資料作成など)の押し付け、予算や人的マネジメントはせずに口先の介入をするばかりで、本質的なことは何一つやっていないのが現状です。さらに経営幹部から指示を受けた事務系・研究管理系の部署から五月雨式に雑務が降ってくるため、年の大半をそうした雑務の対応に追われ消費しています。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 75 論文アクセス・投稿料が高騰している中、大学や研究機関における閲覧できる論文の範囲が狭まってきている。国としての戦略がないと、今後メジャーな論文しか見れない(新しい発見や新物質合成のタネとなる論文はだいたいマイナージャーナル)状態になり、研究開発のスピードが遅くなると想定される。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 76 本項目の質問そのものの設定がおかしく感じられる。ICT人材の確保やデータの共有などが果たして研究力のアップにつながるのか? 考えていただきたい。研究を行わない人材ばかりが大学であふれて、給与がそこに割かれる状況があり、研究者が逆に疲弊していると感じられる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 77 施設内研究環境変化より円滑に担当研究を進めるため2023年8月より、○○○大学医学部客員教授と併任で○○○○○○センターの特任研究員にでも研究を進めております。本件は○○○大学について記載しております。○○○○○○センター研究所の研究環境は全て4-5に評価になります。蛇足ですが。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 78 小規模な私立大学の一部においては十分な研究環境の整備について経営陣の理解が得られにくい状況である。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 79 研究環境は最悪である。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 80 部局内での研究室のアクティビティの差が激しい中での平等主義はやめるべきで、アクティビティに応じてサポート部門などを作るべきだと思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 81 大型設備を多数有する機関であるという背景はあるかもしれませんが、研究設備の老朽化と設備をオペレーションする技術者の不足は深刻な問題。定型的な操作は外注できるが、これが続く実験的研究の質的低下という本質的な問題が顕在化する可能性がある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 82 研究資源: 社会実装を推し進めるためには「選択と集中」はある程度必要であると考えますが、採択機関に予算だけではなく、膨大な量の評価書類やマネージメント業務も集中している。「選択と集中」=「書類の山の選択と集中」では社会実装スピードは上がらないと感じる。「選択と集中」は資金配分・評価機関に大幅な事務DX改革も同時に必要な政策であると感じている。研究活動の変容: 公開・共有は「輸出管理に関係しないと宣言できる情報のみ」に広がっているように感じる。先端研究は必ずデュアルユースである。これら分野で欧米と伍して戦うためには、研究当事者が個別研究情報の公開範囲を瞬時に設定できる合理的な運用規定が必要であり、これは内閣府を中心に府省横断的に合意形成すべき案件と考える。現状の外為法においてはグレーゾーンが多く、新たな情報運用規定がなければ、重要情報の公開・共有はこれ以上進まないと感じる。「公開・共有」戦略は「新たな情報運用規定」策定とセットである。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 83 データの公開の方法について、従来の論文投稿以外にもプレプリントなどが増えてきているが、どのくらい認知、あるいは、研究データの公開方法として認められているのかが分からない。分野によっても異なるのかも知れない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 84 大学の研究基盤となるデータ解析ソフトウェアや電子ジャーナルの利用料が使用者負担に転換されるに従い、これらは基盤研究費からのみ支出が可能のため、基盤研究費の実質的な目減りが起こっている(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 85 部局における共用機器の運用に関わる優秀な技術員(電子顕微鏡の試料作製と撮影の専門家)が、任期付であるために辞められたことが、研究実施において痛手となっています。実質的な任期無しの雇用でない、共通機器の管理、運用に人が来てくれません。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 86 地方国立大学から私立大学への所属変更を経て、少なくとも私が所属する私立大学においては私立の方がはるかに研究しやすい環境が残っていると感じる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 87 研究成果の公表方法は、私の分野では多様化というよりarXivという一つの世界共通の大きなwebsiteがあるのでそれで十分だと思います。逆にもいろいろ多様なものができたらむしろややこしくて面倒です。日本独自のものとかを作らないでいいので、世界共通のものにしたほうがいいと思います。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 88 教員の能力を必要としない事務仕事には、研究基盤経費で専門の事務人材の雇用を拡充し、研究者の研究時間の捻出について本気で対策すべき。そもそも講義、学生実験、大学入試問題作成、院試問題作成のための教員数すら足りていない。教員の研究時間が年々減少していることは、10年以上認識されているのに全く改善の兆しがない。バイアウト制度が提案されているが、実際に制度利用によって成功している例はあるのか？たとえば旧帝大の教授/准教授が担当する講義や会議を非常勤講師に委任して研究時間を捻出している例があるのかどうか、あるのであれば、どこから非常勤講師の人材を募っているのか、また、それを研究科や専攻の総意として許容しているのか。また、「内閣府における調査『大学の評価疲れ申請疲れに対する方策に関するアンケート』への協力依頼について」というメールが2023年6月末に各大学に回ってきたが、全ての申請(科研費、JST、財団など)は事務が把握しているので、研究者にアンケートを取るのではなく、事務から情報を抽出すべき。e-radでも、財団以外は採否も含めて把握できるはずである。不採択になった研究申請リストを作成するために研究時間を削る気が起こらなかった。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 89 円安の影響が非常に大きいように感じる(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 90 データリポジトリなどの基盤を整備するためのプラクティスが共有されていけばもうすこしデータや成果の公開の多様化につながるかもしれない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 91 研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)のレベルが低いのが問題(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 92 研究費使用に関して、会計システムが導入された。研究者がWebで使用金額を入力、納品・請求・見積もり書類のPDF化してアップロード、10万円を超える装置類の発注は研究者が行い、相見積もりや装置カタログを入手してアップロードするなど、負担が劇的に増えた。また間接経費をとれない助成金は大学事務が管理せず、個人管理させるなど負担や不安が増えた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 93 URA人材が入ったことにより外部資金申請が少しスムーズになったが、大学としてのURAが研究者に対するサポート体制は未だに不十分である。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 94 問2-08の共用研究施設・設備の利用のしやすさについてですが、国研にはエンジニア(任期無し技術職員)や任期制職員を共同利用設備に配置する予算がついているが、大学にはついていないことが多く、教員が研究時間を割いて対応していることが多い。その結果、国研ではよくメンテナンスが行き届き、利用者数も外部からも多いが、大学では管理している研究室の近傍のみで利用しているという状況をよく聞く。このような予算の不均一(特に人件費)の是正によって、技官や共用設備にかかる事務業務員を大学に配置する予算を、国研や一部の研究者に偏在している予算から再編することによって、大学の教員の研究時間を格段に増やすことができると考えられる。この内容は、主にARIM事業(旧ナノプラットフォーム事業)を現場で見感じたこととなります。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 95 問2-09について、ICT技術が必ずしも必要な研究分野ばかりではないので、十分、不十分で評価するのは適当ではないように思います。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 96 学術誌に掲載される情報以外の公開情報がどれくらい活用されているのかについては判断できません(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 97 事務レベルでのリモートワークが全く進んでいない。WEB会議への抵抗も未だある。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 98 実験系の研究を支援する仕組みが不足している(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 99 大学事務部の頭の固さと反応の遅さには本当に驚く。勤務状況管理、出張、教務全てバラバラのシステムで、いつまで邪魔をしようと思っているのかと本気で疑うくらいの非効率さをいつまで続けるつもりなのか、呆れる。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 100 わたしの分野ではデータ共有を進めようとする意識が不足していると思いますが、個人研究者の力でこれをおこなおうとすると、研究費以上の経費(人件費など)が生じてしまうという問題があります。この問題を早期に解決しなければ、ICT時代の学術スタイルに対応できず、分野の将来が危うくなると認識しています。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 101 今年度は学内の役職につくことになったため、研究のための時間を確保することが難しい。学内で役職についた研究者向けのその他の業務の配慮制度(授業コマ数の縮減、その他の業務の免除)はあるが、形骸化しているのが現状である。外部の公募型研究資金に関しては、人文・社会科学系の基礎研究への研究費が獲得しにくい状況にあると考える。大型の公募と合わせて、時期や分野を多角化した公募があると良いと考える。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)

- 現在所属している大学では、全体として、研究環境に関連する職員の方々は非常に尽力くださっていると感じますし、複雑な学内手続きの簡素化にも努めて下さろうとしていることは感じております。一方で、特に不正防止や研究の費用対効果を示すためだと思えますが、何かをしようとするたびに記入しないとならない、また提出しないとならない書類が以前より増えており、せっかく大学全体で手続きを簡素化してくれてもかかる時間は変わらないように思えてしまいます(全品検取などという手続きも以前はありませんでした)。自分が研究環境の整備も含め一人で何でもやるのは時間的にも厳しく、自費でも良いので研究関連の事務を代行してくれる方をお願いしようかと考えたのですが、現在、以前より忙しくなっているということで、やりたいのだけれど断らざるを得ない、とどの方にも言われてしまっております。加えて、管理職の中には、ITや語学の面で不安がある方々もおられ、それらの能力を有する若手職員の方に負担が行きすぎているとも感じます。近年では、大学が行う業務の範囲が拡大する一方であり、教員にも研究以外でさまざまな業務が依頼されたり学内委員として活動することが求められております。組織の一員として仕方ないなどは思うのですが、サポートが不十分だと感じることも多々ありますし、学会活動や学会の各種委員や役員等への就任も制限しないとない状況で、研究者としてはこれで良いのかと感じることは多いです。正直、環境的にはさまざま恵まれた勤務先だとは思いますが、近年、体調を崩す教職員が増えているのは心配です。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 102
- 103 大学教員の仕事内容として、教育や学内運営のウエイトが大きく、研究の時間を十分に確保することが難しいため、研究のウエイトは高くはないと思われる。研究環境を整えることも大切であるが、研究のための時間を確保できるような環境づくりを期待する。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 104 所属機関では文系の主要な電子ジャーナルがどんどん削られており、研究環境として壊滅的な状況である。海外の共同研究者に頼んでダウンロードしてもらっている状況。文献へのアクセスは研究の根幹であり、国として動いてほしい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 105 海外へ研究成果を発表するにあたっては、語学や論文形式の違いなどのハードルが高い。専門のスタッフによる支援が大切であると考える。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 106 機器共用の推進は全学を挙げて戦略的に推進しているが、機器の故障修理に多額の費用と年度を跨ぐ時間が掛かることがある。機器共用推進による外部収入や自己資金だけでは対応しきれない点もあり、苦慮する時もある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 107 上記の調査項目のうち研究資源については、分野による違いが大きいため、所属する大学や研究機関全体における状況だけを見てみると、見過ごしてしまうことが多いのではないかと。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 108 205に関しては、文部科学省「研究大学強化促進事業」終了後、当該事業で雇用されていたURAのテニュー化、研究マネジメント経験豊富な新規URAの採用など、URAの育成・確保は順調に行われている。206～208に関しては、現在文部科学省「コアファシリティ構築支援プログラム」の実施により、大学全体として研究設備・機器の共用化を進めている。具体的には、一元的な管理、測定データの管理・二次利用、技術職員のサポート等のスキル向上、新たな研究テーマ探索機会の提供などに取り組んでいる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 109 研究施設・設備等については、環境が整いつつある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 110 研究施設の改修や設備の更新に必要な財源の手当てが難しいため、一時的な応急措置で対応しているケースが山積している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 111 大学の研究、教育、経営、IRなどの企画、戦略、マネジメントなどに関わるURAが絶対的に不足している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 112 各研究者の自由な研究時間の確保は大きな課題と認識している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 113 いろいろな点で、日本の教員は研究に使える時間が少なくなっていることに加え、能力がある人ほど大学運営を担ってもらわねばならない状況もあり、研究、教育、運営における悪平等(たとえ優秀でも研究に専念しにくい)という日本のよくない面もあると思われる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 114 研究データに関して、米国のNCBIのようにデータを包括的に集積し、どこからでも検索できるようなシステムを作らないと広く使われることはない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 115 研究設備や建物の老朽化に対する対策が必要である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 116 数社による学術雑誌寡占が与える深刻なダメージは、全世界の研究コミュニティに広がっている。もはや個々の大学や小さなコンソーシアムで解決できる問題の範疇を越えて久しく、国としての巧みな対処が必須の状況にある。有能な政治家に期待。運営費交付金の削減が大学のパフォーマンスを著しく下げている。競争的に研究職に就いた研究者が、運営費交付金などから一定額(一人あたり年間100万円程度)の研究費を安定的に受けて研究・教育に専念できる環境を早急に整えるべきである。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 117 今後医師の働き方改革の厳格な推進に伴い、特に医学研究においてはその質、量ともに低下していくことが想定されます。ご理解をいただき、研究環境の整備にさらなるご支援をいただければ幸いです(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 118 地域中核・特色ある研究大学強化促進事業等、国による大学研究基盤整備支援(総合振興パッケージ)は公立・私立大学にとっても極めて重要であり、国際卓越研究大学の支援とともに我が国の研究大学支援の根幹をなす事業群と考えます。2,000億円基金の規模を拡大することを願っています。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 119 若手の研究環境は、日本全体として改善しているが、それだけでは不十分である。若手が自らの領域を開拓する意欲をもって、国内外に留学すること、大学は多様なキャリアを積んだ人材を採用する流動的の人事を行うことが必要であるが、これが日本は決定的に欠けている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 120 いわゆる先導的な役割の研究大学との格差がどんどん拡大してきているように感じる。また、「研究環境」の論議が、いわゆる理工医農系の研究に偏っており、研究スタイルのかなり異なる人文社会系をベースとする研究環境についての議論が不十分なのではないか？(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 121 私立大学の基盤的経費は国立大のそれ以下であり、学納金に依存するところ以上に私学助成等での機器整備を含む支援の拡大が必要と感じられる(現在の研究設備整備費関連補助金では半額程度補助であり、年度前予算化等が必要となる)。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 122 研究スペース不足は重大な懸念事項です。若手研究者を増やそうとする中、不自由なく実験ができるスペースを積極的に整備することが望まれます。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 123 間接経費が研究とは関係の無い部分に使われていることもありますので、国による間接経費の使途状況チェックが必要ではないかと思われまます。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 124 論文誌のオープンアクセス化に関する出版社との交渉に象徴されるように、国家レベルでまとまった対応を進めるべきである。機関の個別対応に委ねられていることが多い。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 125 URA等研究専門支援人材の確保、活用を進める必要がある。研究専門支援人材に期待する機能・レベルは各機関で異なるので、ベースの部分は全国共通の育成方法(リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構の研修等)を活用しつつ、各機関独自の育成が必要。自機関ではURA等研究専門支援人材の確保や育成に相当力を入れているが、更なる高度化をする必要がある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 126 研究支援人材として、URAの必要性はよく語られるが、技術職員の充実も喫緊の課題だと考えている。研究施設・設備の共用化を進める上で支援者(技術職員)の不足がボトルネックになっている。また、研究設備の管理や利用者支援などを助教などの若手研究者が担うケースもあり、若手研究者の研究時間を奪うことにもなりかねない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 127 各大学のDXではなく、公的機関における申請～研究成果報告までのDXを進める方が効率的。各機関が要求する様式等が統一されていないことで各大学が非効率な作業をしている。研究成果の報告書は大部ではなくコンパクトにしたいうえて簡単に検索・共有できるようにすべきではないか。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 128 学内には、大学は、教育のみを行えばよろしい、とする勢力も存在する。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 129 研究基盤を持続的に支持するための事業費の枠組みが不足している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 130 府省庁連携で、各組織のデータを活用できるように SIP4D(基盤的防災情報流通ネットワーク)を開発し、防災基本計画にも取り上げられた。研究データでないものも防災には重要な情報もあり、データ・研究成果を公開・共有するための取組は進みつつある。大学や企業との連携を含めていく必要がある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 131 大学共同利用機関等における機器・設備の更新が進んでいないため、今後の最先端実験機器・先端技術等の利用・共用に懸念がある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 132 コンプライアンス強化などもあり、個々の研究者が対応しなければならないことが増えており、研究に割くことができる時間がますます減少している点が危惧される。研究データの公開・共有の促進には、データ提供の動機づけ、活用に適したデータの整備など多くの課題があり、政策から技術まで多面的な対応が必要。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 133 任期無し研究者の絶対数が30年前の4割にまで低下している。また任期無し研究者の相対的な高齢化が進んでいる。その結果、研究管理業務の任期無し研究者に過度に集中してしまっており、実際上ブラックと言うに近い勤務状況が発生しつつある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 134 5～8年の研究プロジェクトが中心なので、〇〇大に入って博士後期課程の学生を受け入れると、研究・教育業務の両立が難しくなる。サポートが欲しい。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 135 大学共同利用機関のデータは個々の機関で持つより、〇〇〇【大学共同利用機関法人】などが一括で持つ方がよいかもしいない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 136 大学・研究機関のインフラ整備は相変わらず厳しい状況にある。それぞれの大学での整備は難しい状況であるため、共同利用で実績のある大学共同利用機関に先端設備を導入して共有化させ、研究の水準を引き上げることが必要である。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 137 感染症拡大に伴って導入した「オンライン開催」や「リモート開催」は、対面で開催できるようになっても、併用しているため、より研究会やシンポジウムなどのイベントに参加しやすくなったと考えています。また、原議書などの事務書類の電子化も進んだことで、業務が効率化されてきたと思います。(国研等マネジメント層,その他,男性)
- 138 コロナによるリモート対応の影響か、DX推進の影響か、以前よりもデジタル技術を利用した情報共有化が進んでいる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 139 大学の研究室が、個人商店で、大学がその集合体となっている印象が依然として強いです。AMEDへの研究資金申請でも、多くの大学で事務部門の指導や支援が足りないと感じます。海外の大学では、研究活動や共同活動に対する支援で、もっと支援部隊が契約等でフロントに出てきて推進できると感じています。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

- 140 大学が多すぎて定員を埋めるために(特に大学院では)、中国人をはじめとする外国人留学生に頼るしかない。一方、中国をはじめとして本当に優秀な学生はアメリカに行ってしまうので、海外の3,4番手集団に日本の資金で教育と情報を与えているような状況が發生している。産官が危惧する経済安全保障の観点で好ましくなく、大学教員の意識がついてきていない事もあって重要な技術開発で日本の大学と連携が難しくなりつつある。何処が出すにしろ、研究費の拡散も発生し、本当に良い研究をしている研究室に資金が届かない状況も見受けられる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 141 研究機関とのリモート対応は進んでいるが、技術的ディスカッションなど対面の方が効果的な内容との棲み分けが不充分と思われる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 142 世界的にはAIを含めた新しい技術の活用が広がっており、技術革新も年々加速度的に進歩しているが日本では技術の開発や活用面で若干の遅れがあると感じます。AI技術についてはまだ未知数な面もありますが、国を挙げての取り組みを強化すべき点もあるかと思えます。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 143 様々な分野で日本の技術力は低下していると感じます。豊かな国ではあるが、国力の面では他国に追い抜かれています。大学あるいは公的機関の研究基盤も国力であると思えますので、もっと整えることはあってよいと思えます。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 144 半導体関係だと遅れを取り戻す為の施策が始まっているがリーダー不在、ばらまきの資金投入に感じる。世界全体で実施すべき研究をうまく役割分担し、競争、共創する仕組み作りが急務に感じる。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 145 ・国プロで得られたデータの公開については、企業としても持ち出し費用があるためすべての公開は難しいと考えるが、公開が可能と企業が答えたものについては国主導でデータを公開する仕組みがあっても良いかと思う。デジタル活用は徐々に進んでいるものの、全体としてはまだまだと感じる。リモート化は進んだものの、元に戻っている部分もあり、効率化という意味では進んでいない。情報公開はされているが、探しにくいという点に問題あり。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 146 大学や公的研究機関の活用の仕方やICT技術に基づく研究方法の変革について、アドバイスしてくれるようなところが欲しい。(大企業の代表等,その他,男性)
- 147 地方都市にある当社では、公的機関との接点が多くないこともあり、多くの公的機関の状況や内容をほとんど把握できていない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 148 国家戦略に基づいた戦略的開発テーマを決定し、資源配分をもっとドラスティックに行うべきと考える。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 149 ともかくも研究費の不足、使用用途の制限、また特定分野への集中(広範にあまねく配分されるのではなく、いわゆる「選択と集中」により、研究費が潤沢な分野と大きく不足している分野に分かれることは大きな問題であり、もはや日本の科学技術研究は回復不可能なレベルにまで落ち込んだのではないかと思われる。ここからの回復は数十年を要し、国家的課題として考えるべきであろう。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 150 日本政府における高等教育の明確な位置づけの打ち出しが必要。日本からノーベル賞をたくさん出すとの話が以前あったが、そのために必要な研究者への基礎支援(予算,人的サポートなど)が少なすぎる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 151 論文にならない事はかわり合いたくない、企業の人のことまで教育したくない、という先生がことさら多くなってきた気がします。助教、准教授レベルですら、自分の保身やポジションの維持が最優先で、社会貢献という感覚はゼロ。特許は国の財産だから、と説得しても、さっさと論文や学会発表して台無しにしている。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 152 研究者の環境に給与を入れると、全く足りない。多くの競争的資金には人の雇用についての支援はない。(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)
- 153 コロナ禍でオンライン化が進んだことは良かったと思えます。(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)
- 154 国公立系の大学は予算が単年度主義であるため、研究の継続性と言う部分で予算の有無など外部制約要因がやや強い。(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)
- 155 研究環境については直接、現場に携っていませんので、聞いた内容でお答えさせていただいています。研究成果の情報流出について対策ができていないのは非常に心配なところです。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 156 日本国内では研究データや共同研究など大学の間口は開かれているという印象を持っています。しかし、多くの方にとっては、開かれているがアクセス方法が分かりづらく、研究結果が広く一般的に活用される機会が減少しているように思えます。(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)
- 157 弊社は、親会社である〇〇〇〇〇から業務委託を受け、自動車の開発を行っている為、本パートに関わる部分につきましては、親会社である〇〇〇〇〇が実施しています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 158 前回,回答時(2021年)と比較するとより一層状況としては悪化しているように感じる。改善のために国に動いてもらいたい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 159 オープンサイエンスの実現のためには、研究者個人への負担をできるだけ軽減し、機関が責任を持って環境を整備することが重要であるが、経営層の理解が不十分なこと、経営上の財源確保が難しいことなどから、興味を持っている研究者集団の自助努力によってのみ進められている傾向が強い。経営層への理解を深めるための施策とそれに呼応した財源の支援が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 160 研究成果の公表や、論文リポジトリなどは充実したが、一方でこれらの利活用がそれに追従しているかについてはまだ充分でないように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 161 科研費のような研究助成はかなり行きわたるようになり、特に若手研究者のモチベーションの向上につながっている。私立大学においても、科研費あるいはその他の外部資金の恩恵に与る機会が増えてきたことは喜ばしい。研究成果の活用については、大学や研究機関だけでなく、民間企業や民間機関を巻き込んだ交流の場が必要だと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 162 各研究機関に対して、民間資金の獲得増を政府が強く望むために、産学連携の応用研究に多くの研究者が時間を費やしている。公的資金の多くも同様の応用研究重視であるゆえに、刈り取るべき基礎的学術研究の成果が枯渇気味である。基礎的学術研究に注力できる各研究機関の基礎的経費の充実がままならない中で、科研費を含む競争的資金の中に独創的な学術研究の充実を図る取り組みをさらに重視することが必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 163 研究成果が、一般の社会人にわかるような工夫が必要で、このままでは成果が社会に還元されることは難しい。特に優れた研究成果はURAなどが発信に助言してはどうかと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 164 ・特に地方大学についても、十分な研究資金が備わるように検討をしていくことが必要であると思う。これにより更に地域密着型の産学連携が促進されるものとする。・公的研究資金を投じて得られた成果物を、広く公表していただき、これらの成果物の利活用を促進できる施策を更に検討することがよいのではないかと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 165 円安等の影響もあり、むしろ研究資金の状況は悪くなっている。OA出版のためのAPCなども。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 166 日本国内の研究費は、他国と比較しても少ない状況にある。公的資金よりも民間企業の人材や知識への投資が少ないことが大きな要因である。企業の内部留保金はかなりの額となっており、今後人材への投資が必須である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 167 基盤経費がどんどん削減され、研究するには外部資金を確保しないと行けない。大学院生が研究するための資金を確保することが難しい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 168 若手の研究者は、従来より公開・共有された研究データ・研究成果の検索方法を理解しており、ある程度活用もな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)
- 169 世界的なインフレと円安により、民間のデータベースの価格が上昇しており、入手の難易度が増している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 170 利活用のためのデータベースを担う当事者としてはデータの共有や利活用が全くもって不十分。ナショナルと呼べるリポジトリや利活用基盤を恒久的に支える仕組みを早急に作るべき。またデータ産出は大きなデータセンターに任せ、個々の研究者がらまちま外注してデータを散逸させる現状を改善せねばならない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 171 研究の基盤的経費の不足は極めて深刻である。円安の影響もあり、図書費を始め次世代に残すべき研究基盤が残せなくなっている。なお、2-04について、「公開・共有された研究データ」の利活用が可能であるのは当然で、設問が意味をなしていない。基盤となるデータベースへのアクセスが十分にできない(公開対象にならない)場面は多く(医療情報・ゲノム情報など)、その面で問題がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 172 選択と集中が強いきすぎているように感じています。広く薄く研究費を配分する効果を、再度、確認しても良いと思っています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 173 特定の機関を選定して、そこを通してデータを集約する仕組みには限界があるので、〇〇〇【大学共同利用機関法人】のSINET6などを利用して誰もが研究データを委託できる仕組み変更することが急務の課題であるように思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 174 国による研究への投資が今までになく進められており、その活用により大学での研究環境は改善の方向にある。一方で、改革を伴う戦略性が求められるため、特に大学経営層の手腕の差異による、大学間格差も顕著となりつつある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 175 公的なデータベースの整備が不十分である。限定された学術領域の小規模なデータベースは多いが、それらを俯瞰できる公的なデータベースの整備が必要である(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 176 我が国全般においては、大学格差が広がっている印象を持ちます。一方、それぞれの大学で特色を出す努力も進みつつあるとの印象を持ちます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 177 人件費も含めて、研究経費は不足している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 178 地域中核大学などの取り組みは今後の効果が期待される。一方、単純なバラマキでなく、より広く研究者の裾野を広げるようなより基盤的な経費の整備もさらに進むことは必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 179 研究成果の活用は研究者間での共有や引用だけでは不十分で、自然や社会における課題の解決のために用いられて初めて有用性の実証につながり社会的に認められると思う。そこに至るには、課題の把握と解決のためのアプローチを見極めたい。基礎研究から始めることはある。研究者がその自覚と責任をもって研究できる研究環境を整備することが重要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 180 研究予算そのものは例年と大きく変わらないが、光熱費や物品費の値上りのため、実質的に予算が下がっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 181 外部資金を取れる研究室のみ研究経費が確保できており、多くの研究室はそのような状況にはないという意味で、基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分に確保できていない。公的研究資金を用いた研究データ・研究成果は、報告書という形式で公開されているケースが多いが、多くの場合それが有効に活用できていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 182 研究費配分の偏りが大きすぎると感じます。研究業績を数値化することは難しいですが、配分研究費と研究業績は比例していないと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 183 科研費等の若手が年間数百万程度のカテゴリーはもっと比率を増やすべき。特に実験系であればほぼ採用すべき。そうでないと若い重要な時期を無駄にする可能性があり大きな損失だ。海外からきた日本語が不自由な研究者が科研費などに応募するときに不利になっている(英語でも出せるが採用率が低くなるというわさがある)。そのようなことがないか調べていただきたい。審査員のほとんどは日本語話者だとして、何百と審査するなかで日本語の方が短い時間で理解ができるため採用されやすくなるということは十分考えられる。英語話者の審査員を英語申請書には増やすなどの措置をすることも考えられる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 184 研究データの公開や共有については、どこでどのように議論され、どのように実践されているのか、見えづらいところが問題ではないだろうか。運営交付金とはもかく、競争的資金については多少公募範囲が広がっているように見えるが、その情報共有の仕組みが必要だと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 185 データポリシーの策定、公開促進などについての広報は十分に行き渡っていると思われ、逆に、倫理委員会などで不要な審査を求められることもあるように思われる。一方で、公開・共有された研究データ・研究成果の利活用については、いまだ、十分とは言えず、研究分野によっては公開されている場所に辿りつくのも難しいと思われることもある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 186 データ管理と共有のための施策を進めたいという意識は高まってきているように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 187 選択と集中にともない生じる研究機関の序列化は、一時的に「負け」た者がやり直す機会を奪っていることが多いように見受けられる。次のチャンスを創るための取り組みも、並行して考えてほしい。(負け理由の分析と、必要な手当を妥当な範囲で行うことが必要であろう。)でなければ日本の研究の底力は弱る一方で、ますます先細ることになると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 188 近年、Top10%論文といった論文の被引用状況で研究力を測るようになってきている。そうであれば、投稿論文を誰もが等しくゴールド・オープンアクセスにできる経費をどの大学・公的研究機関にも確保すべきであるし、その前に、必要な既往研究にアクセスできる環境も、基本的な研究環境として整える必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 189 公的研究資金を獲得するための研究以外での労力が非常に多い印象を受ける。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
- 190 研究データの利活用については、データベースの構築・公開等により共有の推進が期待される。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、女性)
- 191 研究成果が利活用された際、その点について、公開先にその情報を伝えるシステムの構築が必要(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 192 ○○○○○○のクラウドファンディングが象徴的のように、資金面での改善は進捗していない。研究データ・成果の利活用は以前より目にするものの、より社会に分かりやすく伝えたいほうが良い。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 193 公開・共有された研究データ・研究成果の実態があるのか？(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 194 オープンサイエンスへ向けたより広範な政策が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)



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

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

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

前回	2023	差		
1	2	5	3	JST創発がかなり大きな規模で継続されているので、本来恒久的だったはずの若手Sと若手Aがなくなった分の補填をしたいのであれば、JST創発も継続するべき。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
2	1	3	2	目先の研究費確保に追われて、それどころではないという若手が多くて気になります。選択と集中の弊害です。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
3	1	3	2	わりと以前から、研究費を充てるために社会から求められている題材に合わせようとしている傾向が明らかにある。(大学現場研究者・自然科学、第4G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
4	1	3	2	創発的研究事業の取り組みが素晴らしいため。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
5	4	5	1	多くの研究者への科学研究費助成事業は評価できる(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
6	2	3	1	ベンチャー支援、研究助成金の充実、拡充があった。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、助教、研究員クラス、女性)
7	1	2	1	シーズ研究といえども、研究費の申請・獲得にはある程度の実績が必要であり、大学機関からの研究費がほぼない状況で、研究費を獲得した研究テーマ以外の研究を試行する資金的余力は全くない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
8	1	2	1	こういった類の競争的資金は増えているように感じる。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
9	2	3	1	若手研究者の自発的な研究活動等の制度が開始された。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
10	4	5	1	財源の余裕があるように感じるため。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
11	3	4	1	そういった支援制度も増えてきたように思う(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
12	1	2	1	科研費の重複制限緩和等いくつかの改善がみられるため。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
13	2	3	1	研究者の生活基盤が弱く、経済的なバックグラウンドが無いと、研究者が研究機関で活動を継続できないのではないかと。特に女性。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
14	2	3	1	新しく事業・施策が設定されつつある(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
15	4	5	1	国の施策が鮮明となっており、意思のある研究者には良い環境となってきた。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
16	1	2	1	探索・挑戦的な研究を奨励する環境はまだあまり整備されていないと思います。特に、若手研究者にそれを奨励する指導層自身が研究資金獲得に忙しいのではないのでしょうか。「若手研究者」の定義が確か？39歳以下となっているのは、その定義にもう少し工夫があっても良いのではないかと感じます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
17	2	3	1	萌芽的研究を評価する側に問題(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
18	1	1	0	国内での活動が多いため、海外の歩調についていけないように感じる(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
19	2	2	0	科研費の予算額が少なく、採択率が低すぎる印象。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
20	4	4	0	博士審査なども、学内だけでなく、学外審査委員や、国際的に諮問するなど、見直すべき(大学現場研究者・自然科学、第1G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
21	1	1	0	今の研究環境はより新しい何かが出ないように設定されているとしか思えないです。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
22	1	1	0	大型研究費はトップダウンのものが多い(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)
23	4	4	0	科学研究費助成事業は重複応募の制限があるが、必要性がわからない。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
24	4	4	0	科学研究費の配分など、十分に整備されているとは思いますが、それが探索・挑戦的な研究を行うためかどうかは分からない。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
25	1	1	0	挑戦、というのが人によって異なる基準で評価されています。科研費の挑戦研究はやはり専門分野で審査すべきです。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
26	1	1	0	選択と集中の負の影響が一層顕在化していると感じる。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
27	1	1	0	科研費など、審査基準が不透明。研究者数に対して細目が細かすぎて(特に歯学など)、限られた仲間内で付度した審査が横行している。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
28	2	2	0	基盤研究費が少ないため、外部研究費を申請する前段階の予備的研究が非常にやりづらい(大学現場研究者・自然科学、第4G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
29	1	1	0	短期的な実用化や応用ばかり求められる(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
30	2	2	0	若手向け的大型予算が少ない、もしくは額が小さすぎる(諸外国に比べて)(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
31	1	1	0	研究種目の中で、新しい挑戦的な研究課題への応募枠が少ない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
32	5	5	0	JST創発は画期的。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
33	1	1	0	学外に出た研究者への研究支援がない(重点プログラム研究者、その他、男性)
34	2	2	0	学務にとられる時間が多すぎる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)

35	1	1	0	そもそもの基礎的な研究費が少ないため、科研費獲得につながる実験系のトライアルがしづらい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
36	3	3	0	研究費配分が特定の大学に偏りすぎていて、地方大学の特色ある挑戦的研究への配分が少なすぎるように思います。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
37	2	2	0	大型かつ応用的研究の予算偏重の傾向があり、内発的な動機を育てることに対する投資が少ない(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
38	1	1	0	科研費の審査員に「挑戦的」という言葉を聞かせてやりたい。民間企業のように、いかに技術を経済的に開発し利益につなげるか、という観点で審査したほうがよいのではないだろうか。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
39	2	2	0	加えて、内発的動機づけが社会的な課題と結びつくよう、社会的課題の教育も必要かもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
40	1	1	0	競争的資金を獲得するために時流に合った研究を行うように強要されている。また競争的資金が得られたとしてもその事務的な手続き等に多くのリソースを割かなければならない現状がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
41	2	2	0	基盤経費が少ないと、外部資金の助成元が求めている内容に寄せざるを得ない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
42	2	2	0	若手枠が大型プロジェクトに含まれてしまい、自由な動機に基づく研究には向いていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
43	2	1	-1	間接経費を獲得するために外部資金を獲得しやすい課題に一定の-effortを割かざるを得ない状況である。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
44	2	1	-1	申請書による審査だけでなく、チャンスを作るための研究資金を援助するやり方もあっていいのではないかと思う。(大学現場研究者・自然科学、第1G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
45	4	3	-1	研究力が全体的に落ちてきているように思うので。(大学現場研究者・自然科学、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
46	3	2	-1	研究資金が十分でない(大学現場研究者・自然科学、第1G、保健、助教、研究員クラス、女性)
47	2	1	-1	創発、学術など少ない若手に対する多くの研究支援がある一方で、現在40代後半から50代は研究費獲得競争が大変に厳しい。(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
48	3	2	-1	中堅教員は、教育と研究と社会貢献と雑務などを一人でこなすことを求められ、多くが疲弊しているのでは。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
49	2	1	-1	他国の状況と比較すると、基礎研究への投資実績における日本のランクは下がっている(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
50	2	1	-1	採択された課題の科研費充当率が下がっており、むしろ研究を進めづらくなっている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
51	3	2	-1	内発的な動機を評価する仕組みとしたい(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
52	3	2	-1	科研費・挑戦的萌芽の採択数・採択率が低いまま変わっていない。(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、男性)
53	2	1	-1	課題解決型研究への予算の偏りが大きい。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
54	4	3	-1	出口志向(社会実装)を重要視する傾向が強く、すぐに企業に役立つような研究(開発)が年々多くなっていると感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
55	2	1	-1	人材も環境も厳しくなっている(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
56	3	2	-1	「上手くいくかわからないこと・業績に繋がらない可能性があること」に挑戦するのは年々難しくなっていると感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
57	2	1	-1	科研費も採択率が低い。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
58	5	4	-1	「上位10%論文」などと言った良い雑誌もクソみたいな雑誌も玉石混濁なリストを用いて評価するのはどうかと思う。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
59	4	3	-1	時間のかかるテーマに取り組みにくい(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
60	3	2	-1	むしろ突飛な研究は補助を得にくい状況が強まっている(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
61	3	2	-1	目先の成果が求められ、チャレンジできる環境にはない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
62	4	3	-1	世界での研究支援の伸びに比べて、日本での研究費等の支援の伸びが小さく、新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境は世界的に見て相対的に劣化してきていると思われるため。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
63	2	1	-1	AIは重要領域ではあるが、それに偏重し過ぎているのではないか？政策誘導が強すぎるのではないか？(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
64	3	2	-1	挑戦的な研究をうたいながら、金額が少なかったり、長期間ではなく成果を求めたりしている。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
65	4	3	-1	一般的に、人数の削減や人材不足により、研究者の負荷が増え、研究に集中できる環境とはいえない(国研等マネジメント層、学長等クラス、女性)
66	4	3	-1	研究費の問題(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
67	3	2	-1	国、大学の研究者は有期雇用計画であることや、企業から研究資金を得なければならない環境にあることを考えると、長期的な研究を行う環境レベルは低いと感じる。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
68	4	3	-1	ポストクの契約期間による研究の制約、その他、定年を迎えた研究者の知見を今後活かす方法が脆弱である。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
69	3	2	-1	若手が支援を得にくくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)

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

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

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

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別)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	2023	差	
1	1	4	3 他国に比べるとまし。ただし、これは日本人の国民性によるもので、国の指導による成果ではない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	4	2 JST創発がかなり大きな規模で継続されているので、学術変革Aの1領域あたりの規模を下げて、その分採択率をあげた方がよいのではないかと、毎年、申請のために膨大な数の優秀な研究者たちが、相当なリソースを割いて不採択になっている。学術変革Bを出すためのメンバーを集めようとしたが、すでに有力な研究者は別の学術変革Aの申請に関わっており、人が集まらなかった。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	3	4	1 災害が増え、研究者や分野も増えている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	3	4	1 創発的研究事業をみていると多様性を確保しようという試みを感じる。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
5	1	2	1 学術分野横断的な研究の萌芽が感じられる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	3	1 目的型の研究費が多く、多様性が十分に確保されているとは言えない。若手に向けた創発型研究は基礎研究の多様性を確保しようとする良い取り組みだと言える。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
7	1	2	1 日本は基礎研究の多様性は他国に比べればまだ高い方かもしれないが、十分とはいえない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	2	3	1 最近、他分野からの参入が認められる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
9	3	4	1 年々改善が進んでいるような印象を持っています。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	2	3	1 若手中堅を中心にある程度の多様性がみられるようになってきている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
11	3	4	1 政府による様々な研究開発投資枠が増加した(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
12	2	3	1 従来よりも挑戦的な研究が採択される傾向が出てきた(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
13	1	2	1 新しく事業・施策が設定されつつある(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
14	2	3	1 基礎研究の重要性が認識されてきており、分野連携の研究活動が増えつつあるように認識しているため。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
15	2	3	1 学術領域展開ハブなどの新たな助成制度が始まっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
16	4	5	1 基盤的な研究にじっくり取り組める長期スパンの予算措置・制度ができてきたことが研究の多様化につながっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	1	0 研究ができる環境の研究者数が確保できていないように思う。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	1	0 全くダメ。選択と集中は、大反対で、費用対効果も非常に悪い。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
19	2	2	0 基盤研究の審査が広い専門分野から行われるため、わかりやすい研究が優遇される傾向が強い。専門性の高い、一見わからない研究こそ基礎研究では大事だと思っている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
20	1	1	0 研究費も足りないですが大学院生に対して、経済的な支援(あるいは授業料免除)をしないと良い人材が確保できないので、基礎研究が進まないと思います(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
21	1	1	0 日本は流行りの研究には資金を投入するが、従来から受け継がれている貴重な技術や研究手法に資金を投入することが少ないと感じる。そのようなその場しのぎの資金投入では基礎研究が弱体化するのは当たり前である。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	1	1	0 結局はあらゆる縛りがあり、自由な発想による研究は進みにくい(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	2	2	0 選択と集中もいきすぎると多様性が失われる。欧米や中国と同じようなことをしているところにそれをしても意味がない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
24	2	2	0 社会実装に寄りがちな気がします。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
25	1	1	0 選択と集中が失敗であったことを認めて方向転換するべき(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	1	1	0 短期間で、わずかな予算で成果をあげることが求められており、基礎研究を行うことはほぼ不可能な状況にあると考える。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	1	1	0 基礎研究にかけられている予算は非常に少ない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	2	2	0 審査基準の見直しが必要(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
29	1	1	0 テーマが限定された競争的資金が多く、多様性は確保しづらい環境にある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
30	2	2	0 主に人材の枯渇とプロジェクト型研究の推進が原因(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
31	2	2	0 各分野で、女性研究者の育成奨励がまだ足りないのでは、また、企業等から大学研究者になるためのパスをもっとあっても良いと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
32	3	3	0 特に横断的な研究を育てる努力が必要です。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
33	1	1	0 危機的な状況である(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
34	1	1	0 一部の例外的な研究所などを除き、大学や研究機関からの研究費がきわめて乏しいため、自由な発想に基づくテーマや結果が見通せない研究を展開することが困難な状況が変わっていない(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)



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

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



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

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

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

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

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

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→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、学部局分野別、学部局分野別)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

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

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

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



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

	2023年度調査												各年の指数					指数の変化								
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指標の標準差	第1四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		1	2	3	4	5	6																			
		1	2	3	4	5	6																			
集計グループ	5.6	16.5	21.9	24.4	19.4	10.9	1.2	32,764	3.8	0.13	2.2	3.9	4.1	3.8	-	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-	-0.5	1	
大学の自然科学研究者	3.6	13.1	27.4	21.1	21.4	12.5	1.0	6,393	3.9	0.28	2.3	3.9	4.0	3.9	-	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-0.4	2	
国研等の自然科学研究者	1.5	11.6	22.8	22.4	25.1	15.4	1.2	800	4.3	0.13	2.6	4.4	4.3	4.3	-	-	-	-0.4	0.0	-	-	-	-	-0.4	3	
重点プログラム研究者	6.9	13.9	16.5	17.5	31.2	11.0	3.0	2,145	4.4	0.38	2.6	4.9	4.5	4.4	-	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	-	0.0	4	
人文・社会科学系研究者	1.2	3.3	20.2	37.9	28.4	8.6	0.4	243	4.4	0.00	3.4	4.5	4.5	4.4	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2	5	
大学マネジメント層	5.2	5.2	15.5	36.2	27.6	8.6	1.7	58	4.5	0.00	3.5	4.6	4.8	4.5	-	-	-	-0.3	-0.3	-	-	-	-	-0.6	6	
国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
俯瞰的な視点を持つ者	7.0	9.2	23.9	30.3	20.4	7.7	1.4	934	4.0	0.19	2.6	4.1	4.0	4.0	-	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-	-0.3	11	
第1グループ	7.3	16.9	24.3	16.9	22.9	11.4	0.2	6,244	3.7	0.24	2.1	3.8	4.2	3.7	-	-	-	0.0	-0.5	-	-	-	-	-0.5	12	
第2グループ	5.6	17.5	24.9	27.5	15.2	7.6	1.5	8,926	3.5	0.23	2.1	3.6	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-0.4	13	
第3グループ	2.1	17.8	17.7	29.2	20.4	12.1	0.7	8,130	3.9	0.25	2.3	4.1	4.3	3.9	-	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-0.4	14	
第4グループ	7.6	14.3	21.1	22.3	20.1	12.7	2.0	9,463	4.0	0.26	2.4	4.1	4.4	4.0	-	-	-	-0.2	-0.4	-	-	-	-	-0.6	15	
理学	6.9	17.7	16.6	24.9	18.9	14.9	0.1	5,050	3.9	0.28	2.2	4.2	4.2	3.9	-	-	-	0.0	-0.3	-	-	-	-	-0.3	16	
工学・農学	4.2	16.2	20.6	23.9	21.7	12.1	1.2	14,627	3.9	0.18	2.3	4.1	4.2	3.9	-	-	-	-0.1	-0.3	-	-	-	-	-0.4	17	
保健	6.8	16.5	25.4	24.8	16.9	8.1	1.6	13,086	3.6	0.21	2.1	3.7	4.0	3.6	-	-	-	-0.3	-0.4	-	-	-	-	-0.7	18	
臨床	5.3	12.2	15.1	33.5	20.3	13.6	0.0	2,691	4.2	0.34	2.9	4.3	4.6	4.2	-	-	-	-0.8	-0.4	-	-	-	-	-1.2	19	
臨床以外	5.7	16.9	22.5	23.6	19.3	10.7	1.3	30,073	3.8	0.13	2.2	3.9	3.9	3.8	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2	20	
教授	3.7	15.4	21.2	25.8	22.0	10.5	1.5	12,627	3.9	0.20	2.3	4.1	4.1	3.9	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3	21	
准教授	4.0	17.3	21.7	25.8	19.6	10.5	1.2	14,013	3.7	0.20	2.2	3.9	4.2	3.7	-	-	-	0.0	-0.5	-	-	-	-	-0.5	22	
助教	13.4	17.1	23.9	18.4	13.5	12.8	0.8	6,124	3.6	0.28	2.0	3.5	3.9	3.6	-	-	-	-0.5	-0.3	-	-	-	-	-0.8	23	
男性	4.8	17.3	21.2	24.7	19.3	11.4	1.3	27,649	3.8	0.14	2.2	4.0	4.1	3.8	-	-	-	-0.1	-0.3	-	-	-	-	-0.4	24	
女性	9.9	12.6	26.0	22.7	19.6	8.5	0.7	5,115	3.7	0.16	2.3	3.8	4.1	3.7	-	-	-	-0.2	-0.4	-	-	-	-	-0.6	25	
任期有	11.5	18.2	16.2	28.7	17.3	7.3	0.8	7,672	3.6	0.24	2.1	3.9	4.0	3.6	-	-	-	-0.4	-0.4	-	-	-	-	-0.8	26	
任期無	3.8	16.0	23.7	23.1	20.0	12.0	1.3	25,092	3.8	0.14	2.2	3.9	4.1	3.8	-	-	-	-0.1	-0.3	-	-	-	-	-0.4		

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

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

前回	2023	差	
1	2	4	2 ある程度役立っていると思うが、審査員の見識を疑うような題材が採択されている。また、実施にあたって、少し研究者に自由度を与えてもよいのではないか。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
2	1	3	2 JSTが創発を始めたお陰で、JSPSが若手S、若手Aを次々に廃止した失策の補填ができつつある。ぜひ続けてもらいたい。JSPSのFoSは準備のために優秀な若手研究者の多大な時間を費やしているが、国際人脈の定着に繋がっているのか疑問。本来ならJST ASPIREが狙っているように日本の若手トップ科学者が欧米のトップサークルに仲間入りして定着する機会を提供するべき。MRSやSPIEなどの世界的な国際学会において定期的に日本の若手がspecial sessionを組むとか、ゴードン会議での発表を支援する方が有意義だと思う。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	4	6	2 かなり手厚い支援をして頂いている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	2	3	1 多分野融合型の対象が増えて可能性が広がっていると思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
5	5	6	1 資金配分だけでなく、研究者間、企業との連携も促している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
6	3	4	1 最近では努力されていると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	3	4	1 戦略的な資金配分に片寄っているとは思いますが、それぞれの役割に応じた機能は果たしている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
8	1	2	1 JSTの創発研究が続くのはいいことだと思った。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
9	1	2	1 創発は良い試みだが、それ単独では研究資金として不十分であり、重複制限のために独立した研究を行うのに十分な研究資金が得にくい(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
10	1	2	1 予算の種類が増え改善がみられると思うため、一方、種類が増えて申請のための負担が増加しているようにも感じる。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
11	3	4	1 科学の進歩,社会情勢の変化に応じて,ある程度戦略的な資金配分ができていると思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	3	4	1 社会実装を目指した研究活動の支援は増えているように思う。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	3	1 競争的研究資金の供給についての活動は多くある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
14	3	4	1 より多くの研究者がこうした研究資金の配分に与えるようになった。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
15	3	4	1 新しい枠組みを創設している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
16	4	5	1 各種予算の哲学が明確となりつつあり,連動性もあるため環境は良くなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	1	0 誰でも気づくような分野にしか分配していない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	1	0 分野に偏りがありすぎる 仲間内で配分している(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
19	1	1	0 学術振興会は,比較的基礎研究を推進してくれているが,AMED, NEDO等は,成果が求められるので,あまりに挑戦的なところはできていないように思う。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
20	1	1	0 小さな領域で資金の偏りを助長しているだけに見える。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
21	1	1	0 内閣府ムーンショットとかSIPとかが全然ダメだと思う。特に,SIPは何かすごい実用化に繋がったのでしょうか? 費用対効果も非常に悪く,大学に配分すると研究費(税金)の無駄遣いになる印象が強い。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
22	4	4	0 一部ではあるが,研究提案の評価に際し,十分な科学的能力のある評価者が,科学的,公平,誠実に評価したか疑問がもたれる部分がある。評価者の選定において,人物を十分吟味せず,紙の上での見た目の業績のみで選んでいないか,確認が必要である。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
23	1	1	0 海外と比べたら,このシステムは悪い。人の顔が出る書類でやっているのだから,友達同士で予算を使っている。どうして論文が1本もない人が予算をいっぱい集めているのか? 日本の大きな失敗はこちらにもある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
24	1	1	0 特定の研究者に偏った配分になっており,単純な論文などの業績などに偏り,本当の意味での成果や取り組みが評価されていない(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
25	3	3	0 科研費以外には疑問符が付く 私個人の意見ではなく,他の大学や研究所の先生方からも似た意見を聞く(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	1	1	0 大型研究開発課題の展開に対して十分なコンサルティングができていない。配分機関そのものの抜本的な見直しが必要である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
27	1	1	0 理系ばかりに資金がまわっている印象がある。そもそも,JST,AMED,NEDOは文系を視野に入れていないと感じる。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	1	1	0 社会実装にシフトすることにより,JSPS,JSTとNEDO,AMEDの役割分担が分かりにくくなった。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
29	1	1	0 大型で成果の見えやすい研究に予算を配分しすぎている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	3	3	0 それぞれ与えられた役割の範囲で頑張っていることは認める。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

31	3	3	0	各機関での守備範囲にある程度の重複があっても良いと考えます。一方、JSPS等で少額の申請を抑制し、高額申請を優先すべしという意見もあるやに聞いていますが、それはあるべき姿に反すると考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
32	1	1	0	JST,AMEDともに、世界に比べて周回遅れ以上のつまらないプロジェクトに投資しすぎている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
33	2	2	0	mRNAワクチンの開発でも分かる様に、研究費配分への見立てが悪い(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
34	2	2	0	一部に集中、同様のテーマで成果も重複させて予算を獲得している(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
35	2	1	-1	私の研究分野ではJST予算の採択率が10%を切る状況にあり、申請書作成・査読の労力に対して目の目をみる研究の割合が少なすぎると感じます(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
36	4	3	-1	科学工学分野への資金配分が多く、社会分野と比較すると十分ではない。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
37	3	2	-1	JSPSとJSTの目的や役割をうまく理解していない研究者が大勢いると思います。自分も含めて、なので、申請書を書いて、的を得ないことも多いでしょう。AMEDはわかりません。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
38	2	1	-1	資金配分機関による研究課題の選考に関わる人材に偏りが見られる(同じ人が様々なプログラムの審査に関わっている)。これは結果的に特定の研究者に研究資金が集中してしまう恐れがありよくない。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
39	3	2	-1	金額を減らし採択を増やす方が日本の将来の研究基盤の向上になると考える(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
40	3	2	-1	業績重視から脱却できていないと感じる。(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、助教、研究員クラス、男性)
41	2	1	-1	JSPSの予算をもっと拡充すべきである。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
42	3	2	-1	他国の状況と比較すると、日本の投資力は低い(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
43	2	1	-1	配分機関によらず選択と集中が顕著である(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
44	4	3	-1	「選択と集中」による多額研究予算の配分化は、研究の多様性が失われると思う。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
45	3	2	-1	一部の先生やラボに偏重が進む傾向(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
46	2	1	-1	大型の資金ほどやや審査員等が偏っていて、下々には回らない状況のような気がする。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
47	4	3	-1	挑戦性を追求するムーンショット型研究開発事業は、現実路線のNEDOではなく、学術志向のJSTに一括して委託すべきだったと考える。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
48	2	1	-1	出来レース感が酷いです。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
49	3	2	-1	大型グループへの極端に大きな配分は、人と金の流れが特定のネットワークに固定することをむしろ促進しており、創発的な研究の発展をむしろ妨げている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
50	3	2	-1	国策の影響で、採択されやすい研究資金とそうでないものが出てきていると思う。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)
51	3	2	-1	外部(国外)で評価された研究の支援は充実していると思う。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
52	3	2	-1	選択と集中により地方大学の研究力はさらに低下している(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)
53	4	3	-1	色々な審査員を担当しているが、資金配分に関してもう少し検討が必要だと感じる。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
54	3	2	-1	JSPSと、その他の Grant とはそもそも目的や性質が異なる。JSPSは挑戦をボトムアップから支えていると思うが、他は応用ありきで挑戦の多様性を制限していると思うので変更した。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
55	4	3	-1	特定の分野に関しては十分に果たしていますが、分野間ギャップは拡大していると思います。JST創発的研究支援事業も同様です。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
56	4	3	-1	工学分野であるためか、違いがあまり明確でない印象。ただし、科研費での若手への手当は非常に良いと思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
57	5	4	-1	将来的な価値が不透明な研究へのサポートが減っている気がします。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
58	3	2	-1	挑戦的な研究について少額でも多数の研究者に配れるシステムがより多くあれば研究の裾野がひろがりシーズが多く得られるように感じます(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
59	3	2	-1	次世代を担う研究に十分投資されているとは言いがたい。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
60	5	4	-1	挑戦的研究のみならず、真に学術基盤を支える研究への資金配分などに配慮すべき観点から、前回評価を変更する。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
61	2	1	-1	AMEDは設立当初は日本版NIHを目指しているとのことだった。現状を総括する必要があるのではないか。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
62	4	3	-1	若手研究者に対する施策は充実していると思う反面、シニア研究者に対してはいずれの資金配分機関もトップ研究者に対する支援は大きいですが、中堅以下の研究者への資金配分は薄いと感ずるため。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
63	4	3	-1	ここ数年、新たな取り組みや課題などが開始されており、変化していることは感じている。が、さらに期待する。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)

64	4	3	-1	資金配分機関の戦略・インテリジェンスへの期待が高まるなかでそれほど対応できていない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
65	5	4	-1	資金が膨らみすぎてバラマキ機関になりつつある(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
66	2	1	-1	大型国家プロジェクトのマネジメントは、うまく機能していない。評価を厳しくするより、研究者をエンカレッジするようなマネジメントが必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
67	3	1	-2	AMEDやNEDはある程度の職位がないと応募できずに採択されない印象がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
68	5	3	-2	後輩の科研費獲得の指導を行い、審査結果のコメントを拝見していると、コメントに疑問を感じる場合があります。同業者であれば、専門に特化した研究計画であると、どの研究者が応募しているか分かってしまうため、公平性の担保は難しいのだろうと感じています。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
69	3	1	-2	挑戦的であるかどうかを誰が決定して、評価しているのかわからないし、基準が曖昧だ。10年間国際誌に論文を書いていないような研究者が大きな資金を得ているような状況も見ている。単に実績重視(論文数・ハイインパクトジャーナルや引用数)で資金を配分したほうがよほど公平だし、実際に論文数も増えるだろう。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
70	4	2	-2	研究の内容に関する評価が不十分(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
71	4	2	-2	専門は美術史学ですが、特に日本美術史関係研究の支援が、他の自国美術研究支援体制に比べて非常に脆弱です。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
72	4	2	-2	私の研究分野では、挑戦的研究などは、基盤研究S・A・Bと並んで若手にはほぼチャンスがなく、結果として挑戦的な研究といえながらただの大型研究費の補完のような立ち位置になってしまっている。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,男性)
73	5	3	-2	挑戦的な研究に対する支援制度をそれぞれ模索していると思われるが、結果的には一部に集中し、ある意味で無難に成果がでると事前に推定されるテーマのみとなっているため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
74	5	3	-2	いずれの研究費も多様性を広げてきており、役割分担が明瞭でなくなってきた。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
75	4	1	-3	感染症・ワクチン研究への重点化により、特定の研究室(グループ)への配分の偏りが目立って感じられるため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
76	5	2	-3	真に革新的な研究は関連業績がないが、業績のない研究には採択が困難(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
77	5	2	-3	JSTなどが研究テーマを設定して公募をかける場合、他国で既に立ち上がった”旬の過ぎた”テーマであることが往々にしてあるため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
78	4	1	-3	特にJSPSの挑戦的研究の採択率の低さが気になります。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
79	4	1	-3	NEDOは5,JSTは3,JSPSは1.FAの業務付加価値観点で、前回はJSPS不含のため今回大きく変動。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

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

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化								
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第1四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																		
		1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	1.8	23.9	31.8	23.2	13.7	5.2	0.5	32,764	2.9	0.11	1.7	3.0	4.6	3.3	3.1	2.9	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-0.4	1	
国研等の自然科学研究者	2.4	19.3	37.0	16.7	18.9	5.8	0.0	6,393	3.1	0.25	1.9	3.0	5.0	3.4	3.3	3.1	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	2	
重点プログラム研究者	3.5	22.4	25.5	23.6	17.0	6.6	1.5	800	3.3	0.13	1.8	3.4	5.1	3.5	3.3	3.3	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	3	
人文・社会科学系研究者	0.5	22.6	23.8	18.9	22.1	8.5	3.6	2,145	3.6	0.39	1.8	3.6	5.7	4.1	4.1	3.6	-	0.0	-0.5	-	-	-	-0.5	4	
大学マネジメント層	0.8	5.3	40.3	35.4	14.4	3.7	0.0	243	3.4	0.00	2.5	3.5	4.7	3.6	3.5	3.4	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	5	
国研等マネジメント層	3.4	15.5	20.7	41.4	15.5	3.4	0.0	58	3.4	0.00	2.4	3.8	4.8	3.9	3.9	3.4	-	0.0	-0.5	-	-	-	-0.5	6	
企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学グループ	2.4	22.0	30.1	22.2	16.3	6.8	0.2	6,244	3.1	0.20	1.8	3.2	4.9	3.4	3.3	3.1	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	11	
第1グループ	3.3	28.3	34.1	16.5	11.3	5.6	0.9	8,926	2.7	0.23	1.4	2.6	4.4	3.1	2.7	2.7	-	-0.4	0.0	-	-	-	-0.4	12	
第2グループ	0.9	22.7	32.1	30.4	9.6	3.6	0.6	8,130	2.8	0.20	1.8	3.1	4.4	3.2	3.0	2.8	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-0.4	13	
第3グループ	0.7	22.0	30.4	24.0	17.6	5.3	0.0	9,463	3.1	0.22	1.8	3.2	4.9	3.6	3.3	3.1	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-0.5	14	
第4グループ	2.0	26.4	31.2	16.2	16.2	7.9	0.1	5,050	2.9	0.23	1.5	2.9	5.0	3.4	2.9	2.9	-	-0.5	0.0	-	-	-	-0.5	15	
理学	1.7	21.5	28.5	24.7	17.1	5.6	1.0	14,627	3.2	0.17	1.8	3.3	4.9	3.7	3.4	3.2	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-0.5	16	
工学・農学	1.8	25.6	35.7	24.2	8.9	3.8	0.0	13,086	2.6	0.18	1.6	2.8	4.2	2.9	2.7	2.6	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3	17	
保健	0.7	20.5	24.3	35.4	12.4	6.6	0.0	2,691	3.2	0.39	2.0	3.6	4.7	4.2	3.2	3.2	-	-1.0	0.0	-	-	-	-1.0	18	
臨床	1.9	24.2	32.5	22.1	13.8	5.1	0.5	30,073	2.9	0.11	1.7	2.9	4.6	2.7	2.6	2.9	-	-0.1	0.3	-	-	-	0.2	19	
臨床以外	0.6	22.3	32.7	25.8	12.5	6.0	0.0	12,627	2.9	0.17	1.8	3.1	4.6	3.4	3.1	2.9	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-0.5	20	
教授	2.7	27.9	29.2	21.0	15.4	3.7	0.2	14,013	2.7	0.18	1.5	2.9	4.6	3.2	2.9	2.7	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-0.5	21	
准教授	2.1	18.0	35.8	22.8	12.0	7.2	2.1	6,124	3.2	0.24	2.0	3.1	4.8	3.4	3.2	3.2	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	22	
助教	1.2	24.1	32.2	23.0	13.4	5.5	0.5	27,649	2.9	0.13	1.7	3.0	4.6	3.3	3.0	2.9	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4	23	
男性	4.7	22.5	29.5	24.0	15.0	3.8	0.4	5,115	2.9	0.17	1.7	3.1	4.7	3.6	3.4	2.9	-	-0.2	-0.5	-	-	-	-0.7	24	
女性	2.3	20.1	28.4	35.5	10.0	3.1	0.8	7,672	3.0	0.19	1.9	3.4	4.5	3.2	3.0	3.0	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	25	
任期有	1.6	25.0	32.8	19.4	14.8	5.9	0.3	25,092	2.9	0.13	1.6	2.9	4.7	3.4	3.1	2.9	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-0.5	26	
任期無																									

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

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

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

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

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

	2023年度調査														各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第1四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
集計グループ	1.7	20.8	27.4	26.4	14.6	8.1	1.0	32,764	3.3	0.12	1.9	3.4	4.9	3.7	3.5	3.3	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	1
大学の自然科学研究者	1.5	21.1	28.7	24.3	17.0	6.0	1.3	6,393	3.2	0.27	1.9	3.3	5.0	3.2	3.1	3.2	-	-	-0.1	0.1	-	-	0.0	2
国研等の自然科学研究者	1.5	23.6	27.8	28.2	12.7	4.6	1.5	800	3.0	0.12	1.7	3.2	4.7	3.2	3.0	3.0	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	3
重点プログラム研究者	0.2	20.3	32.9	15.2	20.7	9.1	1.5	2,145	3.4	0.37	1.9	3.2	5.5	3.7	3.6	3.4	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	4
人文・社会科学系研究者	1.2	7.0	39.1	35.0	16.0	1.6	0.0	243	3.3	0.00	2.4	3.5	4.7	3.5	3.4	3.3	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	5
大学マネジメント層	1.7	6.9	31.0	31.0	24.1	5.2	0.0	58	3.8	0.00	2.6	3.9	5.3	3.8	4.0	3.8	-	-	0.2	-0.2	-	-	0.0	6
国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
俯瞰的な視点を持つ者	4.4	20.7	29.7	28.3	10.4	6.3	0.3	6,244	3.0	0.20	1.8	3.2	4.6	3.2	3.1	3.0	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	11
第1グループ	1.5	26.6	30.5	21.3	12.4	6.8	0.9	8,926	2.9	0.21	1.5	2.9	4.6	3.4	3.0	2.9	-	-	-0.4	-0.1	-	-	-0.5	12
第2グループ	0.5	17.9	26.7	31.6	16.1	6.3	0.8	8,130	3.4	0.23	2.1	3.6	4.9	3.8	3.6	3.4	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	13
第3グループ	1.0	17.9	23.5	25.4	18.2	12.2	1.8	9,463	3.8	0.26	2.2	3.9	5.7	4.2	4.2	3.8	-	-	0.0	-0.4	-	-	-0.4	14
第4グループ	1.7	21.9	26.8	29.0	13.3	6.1	1.2	5,050	3.2	0.25	1.8	3.4	4.8	3.6	3.4	3.2	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	15
理学	0.7	20.0	27.4	23.9	15.7	11.4	1.0	14,627	3.5	0.17	2.0	3.5	5.3	3.8	3.7	3.5	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	16
工学・農学	2.7	21.3	27.7	28.1	13.9	5.2	1.0	13,086	3.1	0.20	1.8	3.3	4.8	3.5	3.3	3.1	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	17
保健	1.1	14.3	16.6	34.0	20.3	9.5	4.2	2,691	4.1	0.27	2.7	4.2	5.8	4.4	4.5	4.1	-	-	0.1	-0.4	-	-	-0.3	18
臨床	1.7	21.4	28.4	25.7	14.1	8.0	0.7	30,073	3.2	0.12	1.9	3.3	4.9	3.3	3.0	3.2	-	-	-0.3	0.2	-	-	-0.1	19
臨床以外	0.6	20.7	29.7	24.3	14.1	10.4	0.1	12,627	3.3	0.18	1.9	3.3	5.0	3.6	3.5	3.3	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	20
教授	1.8	18.5	26.7	29.1	15.4	7.1	1.4	14,013	3.4	0.17	2.0	3.6	5.0	3.7	3.5	3.4	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	21
准教授	3.5	26.3	24.2	24.4	13.7	5.8	2.1	6,124	3.1	0.30	1.5	3.2	4.8	3.7	3.5	3.1	-	-	-0.2	-0.4	-	-	-0.6	22
助教	1.0	20.9	27.4	27.2	13.7	8.8	1.1	27,649	3.3	0.14	1.9	3.4	4.9	3.7	3.5	3.3	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	23
男性	5.1	20.3	27.4	22.3	19.6	4.6	0.8	5,115	3.2	0.16	1.9	3.3	5.1	3.7	3.5	3.2	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-0.5	24
女性	2.3	21.2	22.3	34.1	12.7	6.5	1.0	7,672	3.3	0.19	1.9	3.6	4.8	3.5	3.3	3.3	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	25
任期有	1.5	20.7	29.0	24.0	15.2	8.6	1.0	25,092	3.3	0.13	1.9	3.3	5.0	3.7	3.6	3.3	-	-	-0.1	-0.3	-	-	-0.4	26
任期無																								

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



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

前回	2023	差	
1	2	4	2 科研費若手Bや基盤Cは利用しやすいと思います。基盤Bのような研究を実施してみたくなりましたが、金額が大きく、周囲のやっかみから、事務員も巻き込んだ嫌がらせに耐えられそうになく、適切な人員も確保できるポジションにないため(【個人が特定される可能性があるため括弧内を秘匿】)、研究することを諦めました。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	2	3	1 柔軟性は高まってきたと思う。しかし、各大学の独自ルールによって柔軟性がそこなわれている場合がある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
3	2	3	1 経費の柔軟性が向上してきた気がする。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
4	3	4	1 内閣府における競争的研究費に係る申し合わせにより、政府の競争的研究費においてプロジェクトの実施のために雇用される若手研究者の自発的な研究活動等が開始された。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1 前倒し、繰越しなどの柔軟性は良くなってきたように感じます。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
6	4	5	1 技術員かポストドクを5年程度継続して雇用できる公募型研究費がほしい。現状だと、いくつかの資金を合体させないと雇用できない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
7	1	2	1 若干、改善しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	1	1	0 科研費に比べ政府公募型研究費の柔軟性が非常に低い。霞ヶ関の論理や不合理な年度会計を研究現場に当てはめようとするのは止めるべき(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
9	1	1	0 日本はポストドク文化がないため、消耗品が主となる研究予算が配分されているように思う。実質人件費への大幅な使い方は審査上ネガティブと言われる。ポストドクが研究し、学生は自由に研究し、PIが成果を学生に求めないようになっていることがイノベーションにつながると思う。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	2	0 もっと柔軟でもいいと思います。どうしてなのか説明されないことが多い。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
11	1	1	0 科研費が、額も少なく、良い提案が多いにもかかわらず採択件数が少ない。ムーンショットなどの大型予算とのバランスが悪い。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
12	1	1	0 試薬代や機器利用料の値上げにより、十分な金額では無くなってきている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
13	3	3	0 他の公募型研究費に比べて、柔軟に対応可能(採択可能性のあるテーマが多岐にわたる)とは考えています。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
14	4	4	0 科学研究費助成事業は年度末繰越ができ、柔軟に使用可能できるようになった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
15	1	1	0 物価の上昇、消費税率が上がっているのに、基盤研究費の申請可能額は、まったく変わっておらず、むしろ充当率は下がっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
16	1	1	0 とても利用しにくい、物価高騰なども反映されておらず、海外出張などに行くとホテル代など日本の基準となっており数十万円の赤字になるなど無理が多い。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	1	1	0 柔軟性がない(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
18	2	2	0 コロナ禍・国際情勢によるやむなき研究計画変更に対し、関係機関の対応が遅すぎた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
19	1	1	0 間接経費は無くても良いです。また、減額は必要ありません。減額は研究への意欲を低下させます。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
20	3	3	0 文科省科研費は段々良くなっていると感じるが、一方でAMEDはくだらない制限なども多く金額は大きいせにイマイチ。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
21	1	1	0 文科省が公募する資金は割と柔軟に対応して頂き、効率よく効果的に研究費として使用できる。しかしAMEDは期限や縛りが厳しく、結局必要の無い支出を無理矢理行わなければいけない場合があり、効率的ではない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	2	2	0 科研費の基盤研究は採択されてもほぼ必ず3割引かれるので、最初から応募要項の満額に3割少ない額を記載して申請させるべき。科研費の配分額を決める会議で偽の「満額」で議論するのは、実態を反映しないのでやめてほしい。旧帝大の50-60代の教授でも基盤Bに申請するので、40代前後の世代は、たとえ実績が出ていても基盤Aに出すのは相当勇気がある。なぜなら基盤Bとの同時申請ができないため、不採択の場合に資金がショートしかねないからである。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	2	2	0 集中度合いが過ぎている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	2	2	0 海外の公募型研究費申請に比して、日本のそれははるかに煩雑で時間がとられます。海外の研究者に説明すると、皆、一様に驚きます。ただでさえ学務で研究の時間が限られているところ、申請書類準備のために膨大な時間がとられ、実際の研究のための時間が限られるという笑えない事態となっています。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
25	2	2	0 柔軟な使用のあり方については評価できるが、研究期間は短く、金額的にも不足していると考えます。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	1	1	0 公募以前のトライアル的な研究ができない(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	2	2	0 同じCRESTと銘打っていても、JSTとAMEDで使い勝手などでこれほど相違がでてくるのはなぜかの検証は必要であろう。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	3	3	0 年度繰り越し等が従来よりはより柔軟になっているがまだ固い。また、提出する書類が多く、研究者の研究時間がそこに割かれている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
29	1	1	0 各機関で柔軟さが異なっており、それを個別に理解することを大学側が求められているため、事務コストが甚大。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)

30	2	2	0	もっと小・中型の研究費割合を増やすべき。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	3	2	-1	大学・部局の事務の方針により,研究費の使用が,制約や書類作成の注文の多さなどで非常に不自由であると感じる(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
32	3	2	-1	できれば,装置を購入する費用は部局か大学に申請してもらい,各研究者は消耗品などの経費を申請できるようなシステムにしたい.そうすると,装置の共有も進みますし.(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
33	2	1	-1	物価・人件費上昇,円安に全く対応できていない(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
34	2	1	-1	研究コストの上昇に対して,科研費の上限金額は据え置かれている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
35	5	4	-1	使用期間・柔軟性はほぼ十分だが,円安のため金額が不十分な状況に陥っている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
36	2	1	-1	試薬類の価格高騰とOA化等の支出により,これまでの予算では同じレベルの研究は不可能になっている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授,主任研究員クラス,女性)
37	3	2	-1	年度をまたいだ使用など,より柔軟な利用ができれば良い。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授,主任研究員クラス,女性)
38	2	1	-1	ますます使いづらくなった印象です(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教,研究員クラス,女性)
39	2	1	-1	大学の会計センターが納品検収を書類の提出完了を早め早めに求めるため,年度をまたげる研究費があっても12月-3月には研究活動に関わる新規購入を控え,かつ4月には新規の研究費がすぐ使えるわけではないなど,1年のうち半分-1/3では不自由を感じる(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教,研究員クラス,女性)
40	3	2	-1	柔軟ではあるが,金額が少ない気がする.JSPSなど間接経費で30%は大きい.申請を直接経費にしてほしい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教,研究員クラス,男性)
41	3	2	-1	最近の物価上昇に伴い,試薬や消耗品の価格も著しく上昇した.しかし科研費補助金の金額は長年変わっていないため,研究費が不足するようになった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
42	2	1	-1	お金の使い方をシンプルにしないと,誰もお金を欲しがらないのではないのでしょうか.科研費以外については,お金をもらうことで,かえって自分の首を絞めてしまう,というのが日本の研究費の現状です。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
43	3	2	-1	科研費はすべて基金にしてほしい.納期の遅れ(海外からの物品),物品の急な値上がり,申請額からの減額による計画変更などがあり,当初の計画通りに予算執行ができない.基金にもらった方がより効率的な使い方ができる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授,部局長等クラス,女性)
44	2	1	-1	基盤Cの金額を上げる,もしくは基盤Bの採択率を上げるべきだと思う.学内予算は減少する一方,論文投稿費用や旅費(特に国外),消耗品費等が増加している状況において,基盤C(年間約100万円)では全く足りない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
45	4	3	-1	管轄省庁により異なる(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,女性)
46	5	4	-1	もう少し使途の自由度が高い方がよいと思う一方,管理がずさんになる危惧がある。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
47	3	2	-1	期間がますます細切れになっている(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
48	4	3	-1	科研費が採択された場合でも,申請額からの減額幅が大きいことがあり,計画通りの研究が進められないという指摘を耳にする機会が増えた。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
49	4	3	-1	育休中のレンタル費の扱いが不適當(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
50	4	3	-1	すべての科研費の基金化が望まれている。(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
51	3	2	-1	使途に制限の多いものが多いように感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	研究期間が3年未満の公募研究も多く,不十分と思います.最低限3~5年の研究期間が必要です。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
53	4	3	-1	科研費Cでは海外渡航や論文出版などの経費がまかなえなくなりつつある。(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
54	5	3	-2	例え,大型のプロジェクトであっても,研究員を雇うためには期間が短いものが多く,人手不足になりがちと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授,部局長等クラス,男性)
55	4	2	-2	科研を例にしても,最先端機器の価格に対して金額の上限がまったく不足している(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
56	3	1	-2	近年の消耗品費や論文投稿料の高騰化が激しく,今までの研究予算では全くやっていけなくなった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教,研究員クラス,女性)
57	5	3	-2	科研費では,例えば基盤Cは基金化されているが,基金化されていない経費もあり,少し使い勝手が悪いと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教,研究員クラス,女性)
58	4	2	-2	科研費の種目別の金額は,10年以上前からほぼ変動しておらず,世界情勢や為替変動による研究機器や研究資材の高騰により,不十分になっている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教,研究員クラス,男性)
59	3	1	-2	本年度から始まった農林水産省からではないプロジェクトでは,栽培研究を行っているのにも関わらず農業資材の購入が困難という本末転倒な状況が起こっている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,女性)
60	3	1	-2	使途の縛りが強すぎる研究費があることは事実だと思います.間接経費が研究者の研究関連経費として直接還元されるような仕組みを作ってほしい(JSTのムーンショットではできているがそれ以外では不可)。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
61	4	2	-2	研究には,設計どおり作りこんでゆくものと未知なるものに挑戦するものがあるが,後者の場合には予算等の計画が立てにくい場合があり,公募の際に不便である.また,研究不正(予算を他への流用など)との兼ね合いであるが,予算で購入したものを他と共用できないなど,研究者の実情にあっていないものが多いため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

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

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

	2023年度調査												各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準差	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																
集計グループ	大学の自然科学研究者	9.5	6.9	16.6	23.7	26.5	10.6	6.2	32,764	4.8	0.12	3.2	4.9	4.8	4.8	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	1	
	国研等の自然科学研究者	11.3	11.0	13.4	19.8	21.3	17.7	5.4	6,393	4.8	0.32	3.1	5.0	4.8	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2	2	
	重点プログラム研究者	7.7	13.1	17.0	24.7	19.7	12.7	5.0	800	4.4	0.15	2.6	4.4	4.4	-	-0.3	-0.3	-	-	-	-0.6	3	
	人文・社会科学系研究者	8.4	5.5	9.0	28.1	33.8	11.5	3.7	2,145	5.0	0.30	3.8	5.2	5.1	5.0	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	4
	大学マネジメント層	3.7	4.1	21.8	39.5	24.7	5.8	0.4	243	4.2	0.00	3.2	4.4	4.4	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2	5	
	国研等マネジメント層	5.2	10.3	17.2	32.8	25.9	6.9	1.7	58	4.1	0.00	3.0	4.3	4.4	-	0.1	-0.3	-	-	-	-0.2	6	
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ	第1グループ	11.1	8.5	18.9	19.7	24.1	12.2	5.6	6,244	4.7	0.25	2.9	4.8	4.7	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3	11	
	第2グループ	13.5	7.9	18.0	21.1	25.2	6.5	7.8	8,926	4.6	0.24	2.9	4.7	4.6	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-0.5	12	
	第3グループ	6.3	6.6	19.8	29.0	28.2	7.3	2.9	8,130	4.4	0.21	3.1	4.5	4.8	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4	13	
	第4グループ	7.5	5.3	11.2	24.1	27.7	16.3	8.0	9,463	5.3	0.27	3.8	5.3	5.5	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2	14	
大学部局分野	理学	8.6	6.5	15.6	19.9	27.0	13.3	9.2	5,050	5.2	0.29	3.4	5.2	5.2	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	15	
	工学・農学	11.3	7.1	15.2	19.5	28.4	11.3	7.2	14,627	5.0	0.19	3.3	5.1	5.3	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	16	
	保健	7.9	6.9	18.6	29.8	24.1	8.7	3.9	13,086	4.5	0.20	3.1	4.5	4.8	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3	17	
	臨床	1.9	0.0	20.7	37.4	25.6	9.6	4.8	2,691	4.8	0.32	3.5	4.6	6.0	-	-1.0	0.1	-	-	-	-0.9	18	
	臨床以外	10.2	7.5	16.3	22.4	26.5	10.7	6.3	30,073	4.8	0.13	3.2	4.9	4.8	-	-0.1	0.3	-	-	-	0.2	19	
	教授	7.3	6.8	18.1	21.0	29.6	10.1	7.1	12,627	4.8	0.20	3.2	5.0	5.1	-	0.2	-0.3	-	-	-	-0.1	20	
	准教授	8.2	6.3	15.3	25.9	27.5	10.7	6.1	14,013	4.9	0.19	3.4	4.9	5.3	-	-0.4	0.0	-	-	-	-0.4	21	
	助教	17.1	8.5	16.7	24.0	17.8	11.4	4.5	6,124	4.5	0.30	2.9	4.5	4.5	-	-0.2	-0.4	-	-	-	-0.6	22	
	男性	8.9	6.8	17.0	22.8	27.5	10.5	6.5	27,649	4.8	0.14	3.2	4.9	6.3	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	23	
	女性	12.7	7.8	14.7	28.4	20.7	11.3	4.4	5,115	4.6	0.17	3.3	4.6	6.2	-	-0.4	-0.2	-	-	-	-0.6	24	
任期	任期有	9.5	7.9	18.8	27.6	26.5	7.3	2.3	7,672	4.3	0.18	3.0	4.5	5.0	-	-0.6	-0.1	-	-	-	-0.7	25	
	任期無	9.5	6.6	16.0	22.4	26.4	11.6	7.4	25,092	4.9	0.14	3.3	5.0	6.4	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	26	

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

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

前回	2023	差	
1	1	5	4 悪くないが、自己主張の強い「偉い先生」が勘違いして評価で張り切るのをやめてほしいし、その場合はすぐに当該評価員をクビにできるシステムが欲しい。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
2	1	5	4 短期に成果を得ることを求めすぎると創造性がなくなるので、おおむね適当ではないか。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
3	2	4	2 自分が記入する煩雑さを考えると適切と感じました。読者の時は、もう少し詳しい内容を勉強したいと感じていました。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	1	3	2 評価の内容は不十分だが、頻度は十分多いと思う。(別々に質問すべき)(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
5	3	5	2 金額に対して負担が多いような気がする(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
6	1	1	0 評価のための書類や発表が多すぎる 誰の,何のための研究費か?(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
7	1	1	0 多すぎると思います。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
8	4	4	0 研究費に見合う成果を出しているか確認していますか?(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
9	1	1	0 負担が大きすぎるのではないかと思います。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	2	2	0 中間より事後がいいかなと思います。それが次の採用に影響するシステム作り。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	4	4	0 本当にそのプロポーザルの実験をしたのかの調査は必要。特にAMEDやERATOなど大型資金の場合。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
12	6	6	0 複数の公募型研究費をもつと頻度が多く感じる。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
13	2	2	0 評価が不十分と思う(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	4	4	0 公金を使っているのでタイムリーな評価は重要。一方、そのプロセスで手続きの簡略化も必要。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
15	2	2	0 評価はしっかりとやっているものの、そのために研究者が研究する時間が減っている要因にもなっているところが難しいところ。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	3	2	-1 多過ぎだと思います。自由度がなさすぎて意味がありません。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	2	1	-1 科研費に関しては、比較的小規模のため、個々の研究者の成果がしっかり評価されていると感じる。大型予算は、当初の目標をしっかりと達成できるかどうか、継続すべき課題かどうか、しっかりと審査すべきである。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
18	3	2	-1 評価が頻繁で、評価者としての依頼が多く、研究時間を削られています(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
19	2	1	-1 欧米や中興国に完敗している(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
20	2	1	-1 評価の頻度が高いため、評価を受けるための研究活動に偏っていると感じたため。(必要以上に研究会を開催する,等)(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	3	2	-1 毎年、計画書と報告書を求められるが、研究は数年単位で計画している。これまでの実績から、計画遂行能力は採択時に評価頂いていると考えている。もっと研究者を信頼して、計画書・報告書の頻度を減らして欲しい。ただし、成果を国民に報告する義務はあるので、論文発表など、成果報告実績の報告書(研究成果の具体的な内容ではなく、報告実績の報告)は、毎々が望ましい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	3	2	-1 あまり実質的に事後評価が機能しているとは思えないが、基礎研究についてはそれでいいと思う。一方AMEDなどの応用的研究はもっと厳しく管理すべき。現状では不十分。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
23	2	1	-1 研究者側の書類作成の負担が大きすぎる割に、評価者は異分野の研究を評価する形になるので内容が深まりにくい。トップの運営に明らかな問題のある研究費でも気を遣って高い評価が与えられてしまう。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	4	3	-1 文部科学省・JSPS科学研究費に関しては、数が多いためか、評価が十分に行われているとは言えないのではないか。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
25	6	5	-1 各研究費の総額が小さくなってきたことに伴い、その分だけ数を集める必要があり、全体として報告頻度も高くなってきた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
26	5	4	-1 予算の種類が増えており、それ自体は喜ばしいことだが、一方で評価や報告が頻繁にあり煩雑になっているように思われるため。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
27	3	2	-1 評価者によるばらつきが大きい(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
28	3	2	-1 評価への対応作業の工数が多すぎて、研究時間そのものの確保を難しくしている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
29	2	1	-1 頻度は適切だと思うがその方法が形式的になりすぎているのではないか。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
30	3	2	-1 中間評価はかなりの効果があると思うが、事後は手薄だし、インセンティブもない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	6	5	-1 研究推進者に一定の権限を与え、事後の評価のみに専念することを勧める。評価回数が多すぎる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)

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

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

	2023年度調査																各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度(%)					母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年				
		1	2	3	4	5												6	21→22	22→23	23→24	24→25				
集計グループ	10.8	12.3	25.9	27.4	18.2	4.3	1.1	32,764	3.5	0.11	2.3	3.7	5.1	3.9	3.8	3.5	-	-0.1	-0.3	-	-	-0.1	-0.4	1		
大学の自然科学研究者	13.6	11.7	18.1	26.2	20.7	9.5	0.1	6,393	4.0	0.27	2.6	4.2	5.7	4.1	4.0	4.0	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	-0.4	2	
国研等の自然科学研究者	10.0	15.1	23.9	25.5	18.1	6.2	1.2	800	3.6	0.13	2.2	3.7	5.3	3.9	3.7	3.6	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3	-0.3	3	
重点プログラム研究者	14.7	12.1	13.2	25.4	29.0	5.5	0.0	2,145	4.1	0.35	2.8	4.5	5.8	4.5	4.6	4.1	-	0.1	-0.5	-	-	-	-0.4	-0.4	4	
人文・社会科学系研究者	4.1	4.5	29.6	39.9	19.3	2.5	0.0	243	3.7	0.00	2.8	3.9	4.9	3.8	3.7	3.7	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	-0.1	5	
大学マネジメント層	5.2	8.6	27.6	36.2	19.0	1.7	1.7	58	3.6	0.00	2.6	3.8	4.9	3.8	3.8	3.6	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2	-0.2	6	
国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
雇傭的な視点を持つ者	4.2	11.3	34.5	30.3	15.5	3.5	0.7	934	3.3	0.17	2.3	3.4	4.8	3.3	3.3	3.3	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	0.0	11	
第1グループ	17.6	16.5	22.6	15.6	21.4	5.0	1.2	6,244	3.5	0.25	2.0	3.6	5.6	3.9	3.9	3.5	-	0.0	-0.4	-	-	-	-	-0.4	-0.4	12
第2グループ	12.5	11.6	31.5	25.0	13.6	4.0	1.7	8,926	3.4	0.20	2.2	3.4	4.8	4.0	3.5	3.4	-	-0.5	-0.1	-	-	-	-	-0.6	-0.6	13
第3グループ	7.9	8.6	32.0	31.9	16.8	2.2	0.6	8,130	3.4	0.18	2.4	3.6	4.8	3.8	3.7	3.4	-	-0.1	-0.3	-	-	-	-	-0.4	-0.4	14
第4グループ	7.2	13.4	17.4	33.6	21.7	5.9	0.8	9,463	3.8	0.23	2.6	4.1	5.4	3.9	4.0	3.8	-	0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.1	-0.1	15
理学	14.7	12.5	18.8	28.6	20.2	5.1	0.1	5,050	3.7	0.25	2.5	4.0	5.3	3.9	4.1	3.7	-	0.2	-0.4	-	-	-	-	-0.2	-0.2	16
工学・農学	12.5	12.5	23.1	24.6	21.3	4.6	1.4	14,627	3.7	0.16	2.3	3.9	5.4	3.9	3.8	3.7	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2	-0.2	17
保健	7.4	12.0	31.7	30.1	14.1	3.7	1.1	13,086	3.3	0.18	2.3	3.5	4.8	3.9	3.7	3.3	-	-0.2	-0.4	-	-	-	-	-0.6	-0.6	18
臨床	4.1	8.5	35.7	33.8	11.7	6.2	0.0	2,691	3.4	0.26	2.4	3.5	4.7	4.2	4.0	3.4	-	-0.2	-0.6	-	-	-	-	-0.8	-0.8	19
臨床以外	11.4	12.6	25.0	26.8	18.8	4.1	1.2	30,073	3.6	0.11	2.3	3.7	5.2	3.8	3.6	3.6	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-0.2	-0.2	20
教授	8.5	10.5	28.4	26.7	21.2	3.0	1.7	12,627	3.6	0.17	2.4	3.8	5.2	3.8	3.7	3.6	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2	-0.2	21
准教授	11.7	13.0	23.8	28.0	18.3	4.6	0.6	14,013	3.5	0.17	2.3	3.8	5.1	4.0	3.9	3.5	-	-0.1	-0.4	-	-	-	-	-0.5	-0.5	22
助教	13.5	14.4	25.3	27.7	12.0	6.2	1.0	6,124	3.4	0.25	2.1	3.5	4.9	3.9	3.8	3.4	-	-0.1	-0.4	-	-	-	-	-0.5	-0.5	23
性別	9.8	12.4	27.0	27.0	18.5	4.1	1.2	27,649	3.5	0.12	2.3	3.7	5.1	3.9	3.8	3.5	-	-0.1	-0.3	-	-	-	-	-0.4	-0.4	24
男性	16.0	11.6	19.7	29.8	17.1	5.3	0.6	5,115	3.7	0.15	2.5	3.9	5.2	4.0	3.9	3.7	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3	-0.3	25
女性	10.9	11.3	29.0	29.8	14.6	3.7	0.8	7,672	3.4	0.18	2.3	3.6	4.8	4.1	3.6	3.4	-	-0.5	-0.2	-	-	-	-	-0.7	-0.7	26
任期	10.8	12.6	24.9	26.7	19.4	4.5	1.2	25,092	3.6	0.13	2.3	3.8	5.2	3.8	3.9	3.6	-	0.1	-0.3	-	-	-	-	-0.2	-0.2	26
任期無																										

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

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

前回	2023	差		
1	2	5	3	実践研究も研究と認める文化が醸成されつつあり、実学の学問として知恵を共有できるシステムが整いつつあると感じています。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	3	6	3	評価は多様であることは大事だと思います。一方で、評価評価評価で研究が進まない(評価する先生もされる先生も)という現状にも対策が必要だと感じています。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	1	3	2	多様化が進むと基礎への理解が大きく低下する。このバランスを考えてほしい。多様化という一点だけを考えると大失敗する。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
4	1	3	2	多様な視点を取り入れることを目標としすぎて、非専門家の意見に寄りすぎている仕組み(ムーンショットなど)も散見される(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1	中間評価委員会に列席した際の印象では改善されていると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
6	3	4	1	審査の過程における評価者と実施者の議論の機会が増えたのではと。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
7	4	5	1	JST創発が挑戦的な取り組みやスピノフ研究を評価しているため。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	3	4	1	社会課題の解決や社会実装を目指した研究プロジェクトが増えている点で多様化は進んでいる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	2	3	1	柔軟な評価が行われるようになったが、プロジェクト期間中の環境変化などを考えて、プロジェクト実施側と十分な意思疎通をしながら、将来のより良い制度づくりに活かそうという姿勢が不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
10	3	4	1	データの利活用が、多種多様な分野で活用されることとなり、多様化が進んでいると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
11	3	4	1	省庁による研究助成などを含めると、多様な視点で研究展開がなされているように認識しているため。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	3	1	社会への影響等を考慮すべきことは研究者に伝わりつつある。しかし特に若手は論文成果一辺倒のまま。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
13	4	5	1	大型予算に採択される大学に多様化が認められ、幅広く可能性のある研究者への予算配分がなされてきていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
14	1	2	1	最近では少し改善の傾向がある(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
15	1	1	0	進んでいないと思う(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	1	1	0	むしろ多様化が失われている(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	2	2	0	入力項目数が増えて研究者側の負担が増えただけで、評価は運営者の恣意的な判断によって決まってしまう。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
18	2	2	0	イノベーションの源泉となる挑戦的取組,基礎的取組への大型研究費は依然少ない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
19	1	1	0	経営者等を加えれば多様化されるという単純で全く思考停止した方法論がまかり通っており、害悪と言わざるを得ない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	2	0	視点の多様化を応募する側に求める時点で進展に方向性に欠けはしないか?(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	1	1	0	挑戦的な取組には想定されていなかった成果もあるはずで、そのようなものも含めて評価されるべき。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
22	1	1	0	挑戦的な研究を誘発するには、計画執行割合を評価基準にすることを考えるべきである。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
23	1	1	0	研究プロジェクトが如何に社会貢献や産業貢献ができていくかの評価は不十分。基礎的研究にこの評価を適用することはできないかもしれないが、応用研究分野では社会実装(実証ではなく)にもっと注意を払うべき。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
24	3	3	0	挑戦的な研究での失敗に寛容であるべきで、それをどうみきわめるか、検討してほしい。この点を容易にする報告書の書き方も指導する必要があるのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
25	2	2	0	申請書に書かれた当初計画をしっかりと行ったか否かが基本的な観点となっており、業務評価に等しい。その評価を行っているのは比較的トップクラスの研究者たちであり、評価される側のみならず評価する側にも負の効果を与えている(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
26	3	2	-1	バイアスが存在すると考えられる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
27	5	4	-1	多様化そのものは進展しているが、意味のある評価の割合は減っている(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
28	2	1	-1	当初想定されていなかった成果,経済・社会的効果を拾いきれていない。これも博士号を持った人材が少ないためと考えられる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
29	3	2	-1	短期的な社会実装が強調される傾向が年々顕著になっている印象です。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
30	5	4	-1	研究費の一部への集中による(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
31	3	2	-1	多様性は確保されていない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	3	2	-1	評価者(高齢者)の評価の視点が数値で測れる論文数偏重になっており、社会的効果などが軽視される傾向がある。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)



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

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

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

10兆円ファンドは挑戦的研究への研究費用へあてたほうが良かったのではないのでしょうか。逆に税金の無駄にならないのでしょうか。(例えば科研費の挑戦的研究の採択数を増やす、もしくは項目を増やす等のほうが広く様々な新しい研究が生まれる可能性があるように思いますがどうでしょうか)。また、研究者(大学教員の立場から)は研究する時間を確保したいので、研究以外の仕事をもっと分散できる施策にお金を使った方がよいのではないのでしょうか(大学の研究者が物品一つ購入するのに相見積りもお願いやら、レンタル品との価格比較やら、複数購入の理由やら、消耗品となる理由やら、沢山の書類を作成することが必要でしょうか?もっと効率化できると思います(研究費の使い方について)。また、大学入試や、大学院入試の試験問題作成、採点業務など必要なのでしょうか?問題が起こらないように何人もの先生方に参加頂き、何度も何度も委員会を開催して問題チェックを行ったりすることに相当時間を取られているのが現状です。個人的にお金を払ってでも外部に依頼したいくらいです。)研究を進めるための支援という意味では、研究を実施するための時間を確保するための支援をお願いしたいです。これは研究費を増額するだけでは解決しない問題かと思えます。よく海外の大学とランキングの比較をしていますが、海外と日本の大学の研究環境の比較を纏めて公開する、何が違うのかを考えることが必要ではないのでしょうか?もし同じ環境であるという結論ならば、単純に研究者の能力不足なので自身で努力するしかないですが、海外大学と日本の大学の教員の研究に費やせる時間を比較して公開してみるのはどうでしょうか(政府でも、文科省でも、政治家でも、新聞社でもどこでもいいと思います)?もう行っていて問題が判っているのかもしれませんが、研究時間確保のための支援があまり見えないように思えます。このままでは世界に伍する大学、などは到底無理なので何とかしたい思いです。(大学の自然科学研究者、第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

14 高IFのオープンアクセスジャーナルに対する異常に高い評価・研究費・ポストへの手当の一方で、専門的なジャーナルでの研究成果が軽んじられていると感じている。昨年も同じことを書いたが、大学に異動後はさらにそのように感じるようになった。宣伝のうまい、PIタイプの研究者がリードし、同時に高い技術や専門性を持った研究者・技術者が各課題を掘り下げることによって科学は進歩するのではないかと思うが、教授を頂点とするヒエラルキー型の体制である限り、後者の研究者が比較的、低い職位・給与にとどまることになり、海外への人材流出などが進んでしまう。(大学の自然科学研究者、第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

15 多くの事務手続きなどがオンライン化する一方、その処理に時間がかかったり、それによって事務的な業務が増えるなど、研究の妨げとなっている。また、学生の問題が多様化(精神面、ハラスメント等)する中で研究活動の時間が取りづらくなっている。(大学の自然科学研究者、第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

16 使途が柔軟であってほしいです。「この研究にしか使わない物品のみ購入可」という予算は使用にとっても気を使わなければならない、時間がかかります。(大学の自然科学研究者、第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

17 他項目に記載したが、原則として外部資金を獲得しなければ研究が成り立たない現状は、若手研究者のただでさえ少ない研究時間をさらに削り、予算申請書の作成に時間を割かねばならない事態を招いている。結果として、若手研究者は、挑戦的な研究よりはむしろ、次回の予算申請に活かせるように、早期に成果が出る研究ばかりに注力するようになる。こうした現状がある以上、本質問項目にあるような「多様な研究が実施可能な環境整備がなされているか」という観点に対しては、かなり否定的な視点で臨まざるを得ない。(大学の自然科学研究者、第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)

18 若手研究者(ポスドクをのぞく助教～准教授)が自身のアイデアで独自研究を実施できない主な原因は、教授などによる若手研究者の労働力の搾取である。(大学の自然科学研究者、第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

19 挑戦的な研究を提案・実施するにあたり、制度として認められていても、上長の意向等で現実的に難しいこともあると思います。また、新しいアイデアを実施することが可能な環境作りには課題があると思います。(任期、上長や組織の意向、研究費の制限等)。国内で日々実施されている基礎研究において、イノベーションに繋がるものは潜在的に十分あると思いますが、国際的にインパクトがある発表、その後の継続を可能とする支援等、課題があると思います。(大学の自然科学研究者、第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

20 ・科研費の中でも若手B、基盤Cの採択率を40から50%程度にあげることができるとよい。・評価書類の内容をコンパクトにできないかと思う。評価される側も評価する側も作業に追われている。・公募型研究での採択はこれまでの研究の積み重ねによるものである。しかし、採択されたことによって使用できる研究費は課題に関する事項に限定される。機材への保険等、他予算で購入し研究課題で使用する事項については使用を認めてほしい。(大学の自然科学研究者、第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

21 一部のみに大型予算を投入する一方で、多くの教員、研究者の研究予算が枯渇している。若手人材が研究環境が悪い大学への異動を希望しないため、人材の流動化がおこらない。トップレベルの大学の重点化のみならず、真に研究を行っている他大学のボトムアップも図るべき。一方で、大学のレベルに達しない大学は廃止するべき。(大学の自然科学研究者、第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

22 物価高もあり、現状の研究費では十分な研究活動が展開できない。AMEDを中心とした目標設定型の研究費がうまく機能していない。課題設定のプロセス、結果の検証が不十分な点が問題である。課題によってはほとんど公募がないケースもある。そのため実際に研究していない、実績が不十分にもかかわらず、研究費を得ているケースがみられる。科研費の助成額を増やし、広く浅く分配すべきである。(大学の自然科学研究者、第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)

23 AMEDのような研究プロジェクトの事務手続きが複雑で、重複な書類の要求が多い。(大学の自然科学研究者、第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

24 研究費が広く多様な分野に行き渡らず、とにかくお金になりそうな短期的研究に手をつけてしまっているように見える。例えば人数の多い研究室などではそれでも良いかもしれないが、少人数ラボでは誤魔化しが効かない。ベーシックインカム的なものがあればもっと自由な発想で研究できると思う。(大学の自然科学研究者、第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)

25 「戦略的な資金配分」では日本の研究力は絶対に回復しません。広く薄く配分することで、研究環境の土壌を肥沃にすることを切に願います。(大学の自然科学研究者、第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

26 いい方が悪いかもしれないが、研究を評価する立場の人の考え方が、保守的であったり、極めて偏りのある見方をしている場合が多いように感じられる。審査員の質の向上が重要と思われる。(大学の自然科学研究者、第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

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

43 挑戦的な領域における成果創出促進のためには、むしろテニユア研究者の研究費におけるベーシックインカムのような形(直接経費で一人500万円ないし1000万円)も検討するべきではないか。大型研究費は非効率的な支出が多くなりがちであるし、「選択と集中」という施策が長年続いているが、その間、我が国の競争力の低下が指摘されていることから、漫然とそれを続けるのではなく、新たな研究支援の在り方の模索は喫緊の課題だと思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

44 女性の研究者支援にも力を入れようとしている状況は分かるが、例えば、産休、育休中の研究者が、産休、育休中に、研究補助者に研究費を使って研究を進めてもらいたい場合、本人が産休・育休中であるために、予算の執行ができない、と聞いて愕然とした。本人が休まざるを得ない状況であっても、確実に研究を進められる仕組みに変えていく必要がある。もっと柔軟な決まり作りをお願いしたい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

45 科研費において、多くの研究者がターゲットとしている予算のカテゴリーは基盤研究Cです。基盤研究Cでは、3～5年間で成果が得られそうな「手堅い研究提案」が好んで採択されます。一方、科研費には挑戦的研究・萌芽や挑戦的研究・開拓があり、探索的要素の高い研究提案でも予算を投じてくれる制度がありますが、基盤研究Cと挑戦的研究の重複申請は認められていません。挑戦的研究は基盤研究B以上の研究種目に申請する研究者のみが利用できますので、ハイレベルな競争となり、採択率は10%くらいです。手堅く基盤Cに申請するか、それとも、不採択のリスク覚悟で挑戦的研究にチャレンジするか、その2択に悩まされています。まとめますと、現在の科研費制度では、一般的な研究者は基盤研究Cのみしか申請できない状況にあり、挑戦的な研究をサポートしてもらえる機会がありません。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)

46 出口戦略や社会実装が重要視され、例えば医歯薬学領域では疾患に関係のある研究計画にしないと大型資金を獲得しにくい傾向にある。これでは研究の多様性も損なわれるので、大型研究費の額を減らし、小から中程度の研究費の充実に充てるのが望ましいと感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

47 配分される研究費額が昔から変わっておらず、社会情勢に対応していない。一方で、求められる成果は以前よりも増加している。(例えば、論文に関しても、以前と同じデータ量では、以前と同じインパクトファクターの論文に出すことはできなくなっている。)また特に近年、消耗品や人件費が高騰しており、申請段階で予定していた以上の研究費用がかかってしまうケースが多々出てきているが、(配分される研究費額は変わらないにも関わらず、)成果は申請時の達成度を求められるため、苦しい状況にある研究者が増えていると感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

48 物価が上がり、試薬代は上がっているにも関わらず研究費の配分は減られ、あるいは現状維持である。研究費は実質マイナスとなっている。それを補うために外部資金獲得に向けた申請をしなければいけないが、教育や雑用に時間がかなり割かれるため、研究の時間が足りない事態に陥っている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

49 問3-08,09 に関して、成果物の簡単な報告書の提出は必要と感じるが、それらをその時点で評価する必要があるのでしょうか。その時点で特に大きな成果がなく失敗だと評価されてしまったとしても、その研究のその後の思いもよらない応用によって、当初想定されなかった成果や社会に対する効果を生み出す可能性もあり、また、そのような研究が基礎研究では重要とも考えられるので、プロジェクト評価に人的資源を割くことに疑問を感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)

50 昨年度監査などでの縛りはきつくなり、一方で物価上昇の割増し配分があるわけではないので、デスクワークの増加に資金が見合わない状態です。評価委員の面々が高齢化し顔ぶれが変化しないため、現場目線(最先端)の評価がまったくできていないと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)

51 最近の燃料費などの物価上昇、円安、消費税の増税によって以前より研究物資の価格が上昇し続けている。しかし、科研費などの研究費の額は何年も変わっておらず、このままでは研究活動の縮小につながる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)

52 会計を年度毎にしめるのをともかくやめてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)

53 「日本の全般的な状況」について知り得る立場にありませんので、「分からない」としました。自分自身については、公的資金による基礎研究の遂行は、ほぼ絶望的になりました。理由は、自分の能力不足が第一ですが、コロナ禍の3年間で学生の研究意欲が低下したこと、学生の研究不正が常在すること、電気代や輸入試薬の高騰による資金不足、管理職となったことによる時間不足、親の介護との両立の困難などです。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

54 日本の学生は早期に就職をし、初任給がほぼ一律なので、大学で研究をするモチベーションが低い。そのため、諸外国のように学生と研究を進めることが困難である。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

55 【新聞記事URL】のように、選択と集中の効果が薄いことが実証されつつあるので、広く薄くの支援をいまずぐ再開すべき。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

56 科研費、学振等の配分には往々にして国立系大学、研究機関への重用が感じられます。また、研究提案の場面においても、新規性や発展性を重んじるばかり、基盤研究の提案の割合が少なくなりその重要性が薄れつつあるように感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

57 研究費のウェイトはアメリカで流行ったものの後追いになっている部分が否めない。もう少し日本独自の千里眼が欲しく、それが無いと今後の国際競争では生き残れない。そのような人材の育成が必要だと思われる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

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

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

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



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

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

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

- 153 挑戦的と言いつつながら審査のステージで挑戦性等が薄まっている可能性が懸念される。大学においては所謂基盤経費の増額が必要であろう。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 154 研究費は選択と集中が進む傾向にあるが,高額を少人数に集中して配るより,少額を多くの研究者に配る方が画期的な成果を出せるという研究結果もあることから,とくに基礎研究では研究費を薄く広く配分する仕組みも整える必要がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 155 国からの基礎研究の支援は不十分。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 156 国からの基礎研究の支援は不十分。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 157 文系を含む研究の多様性は不十分である。評価が煩雑すぎる。若手のイノベーションが増えてきた点は高く評価できる(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 158 研究者が報告書を必要以上に何度も記載するというように,報告書作成に時間が取られ,研究に使う時間が減らされている現場は改善してほしい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 159 一部の大学に公的研究費の資金が集中しすぎているように感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 160 評価はかなりしっかりと行なっていると感じるが,一方で評価への対応のために,評価する側もされる側も多くの時間が取られてしまうことが憂慮される。評価を手抜きにせず,かつ時間を節約できる方法を真剣に考えるべきである(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 161 基礎研究への薄く広い支援が絶対的に不足している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 162 内発的な動機にもとづく研究を推進することは,科学や技術の発展には根源的に重要である。ボトムアップ型の代表格である科学研究費補助金は,そのような研究の推進に大きく貢献している。しかし科研費は研究コミュニティの隅々まで十分に行き届いているとは言えない。研究者は,厳しい人事選考を経て職に就いており,その意味ですでに競争的に一定の研究費を得る資格をもっている。したがって運営費交付金による安定的な研究費配分(一人あたり年間100万円程度)は,基盤的研究費のもっとも相応しいありかたである。トップダウン型の研究費を多少削ってでも,安定的研究費を広く配分するほうが新たなイノベーションにつながる可能性は上昇すると思う。研究プロジェクト評価に際し,何のために何を測定するかが,評価者の側ではっきりしていないのが問題。評価のための評価になっていないか,検証が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 163 研究代表者その他プロジェクトに直接携わる研究者の person 費を研究費の直接経費で支出し,かつ十分な間接経費を支給すれば,ホスト機関は研究活動のために必要な環境を整えることができるようになるだろう。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 164 科研費の各種目の助成金額が据え置かれたままのため,昨今の物価の上昇(特に外国製品での)により実質的に大幅に目減りしている現状が懸念され,採択率を下げないでの増額が必須と考えます。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 165 プロジェクト自体はよい課題があげられていると思うが,社会連携の仕組みは極めて弱い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 166 理工医薬農系の研究と人社会の研究とはスタイルも必要とする研究費・環境環境も異なる。「金額」というメトリックだけでなく,「多様な要求に対するそれぞれの充足率」という視点が必要ではないか?(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 167 基礎研究の多様性の確保は重要な課題であり,現状では研究成果の用途を先に提案する必要があり,多様性を広げるための視点があまりない。基礎学理の構築のための基礎研究とそれに基づく創造性の開花を期待すべく,基礎研究に重点を置くべきである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 168 科研費の基盤研究は,各研究者の研究基盤を形成するものであり,特に額の小さい基盤Cでは,研究者が最低限活動できる資金確保に寄与していると思われる。選択と集中も大切であるが,意欲のある研究者に広く資金を分配することも必要な要素であると思われる。特に自然科学系では学生とともに研究を進めることもあり,こうした基盤研究費は次世代を担う人材育成にも関わるため,研究費の拡充が求められる。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 169 多種多様な組織,研究公募制度があり,国制度の全体像を掴めていない。研究ステージ毎,分かり易く1枚のポンチ絵,Website上の絵から各制度にエントリーするような仕組みを作って周知して欲しい。(大学マネジメント層,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 170 基礎研究に応用的側面を強要するために,研究課題が不自然なものとなっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 171 若手研究者が,内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うためには,任期付きポストではなく,落ち着いて中長期的研究を実施できる環境(人事制度の見直し)が必要。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 172 学術の細分化を脱却するための融合研究を重視する取り組みは行われているが,実際の運用(例えば審査)において,結局は我田引水が横行し,効果をあげているとは思えない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 173 研究費の研究期間の多くは3~5年間程度であり,安定的な研究継続は難しいのが現状である。運営交付金などの継続的な運用資金の充実が必要である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 174 全般的に,実用的,短期的成果を求める研究費が増えている印象。それ自体が問題とは思わないが,長期的な視点が必要な研究も含めてバランスは必要。短期的な成果を求める研究の評価では,中間評価の頻度が高く評価用の資料作成に多くの時間を取られてしまうこともある。評価方法の工夫や研究支援制度の拡充も望まれる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 175 「政府の公募型研究費」に科研費が入るのかどうか判断に迷いました。入っているものと考えて回答しています。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 176 研究期間をもっと長くすべきであるし,評価をもっと間隔を置くべきである。人文系の業績の国際化が進んでおらず,独自のジャーナルの発行など,もっと資金を入れるべきである。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 177 安定かつ十分に研究を行う状況にある研究者はそれほど多くなく,常に研究費獲得の活動をしているため,十分な研究時間が確保できてない。また,ある程度結果のできる研究を計画せざるを得ない状況で,長期的な視野にたった研究計画を立てることも難しくなりつつあり,イノベーションにつながるような成果が出にくい状況にある。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 178 他国の状況と比べて,大学での研究が産業に直結していないと感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 179 企業では女性が活躍できないという環境が問われている。アカデミアがこの領域で少しアドバンテージが出れば,圧倒的に強くなれる可能性があるように思います。企業に就職するよりもアカデミアの方が生活が安定し,見通しが立つということになると,優秀な女性がアカデミアで活躍するようになると思います。日本の特性にあった政策が必要だと思います。日本企業の男性優位は簡単には変わらないように思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 180 大学が絡むとスローダウン,ビジネスファーストではなく技術ファーストになりがちではあるが,産官学かくドメインで意識は高くなってきている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 181 以前のアンケートでも同様な事を記載しましたが,現在の日本における基礎研究の成果を国際的に突出した成果に繋げる事がまだまだ不足していると感じます。個々には優れた技術が多いと感じますが,異業種の技術を融合させイノベーションに繋げる力が必要と感じます。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 182 日本からイノベーションが生まれるための施策が欲しい。大学は国プロをとればよいと考えていて,本気度はない。評価システム,評価に基づく資源配分とか,考えていくべきである。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 183 イノベーションを生むための基礎研究のための資金が不足していると考える(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 184 半導体分野は,プレイヤーが減少リーダー不在となったことが問題と感じる(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 185 イノベーションを創出するためのプラットフォーム化の意識はあっても,乱立していて力が分散していると認識。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 186 ・イノベティブなアイデアや先端的な基礎研究に予算が付くようになってきたと思います。成果がでるのはこれからかと思います。・大学・研究機関には,より基礎的な内容に力を注げるような環境ができると,産業側としても良いように思います。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 187 とりわけIT最先端技術に対して感じるのだが,米国や中国の躍進が目映り,日本の存在感が薄いと感じる。成果が出ていないのか,成果が表に出てこないのか,そのどちらもであろう,という印象です。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 188 大学など組織の管理者が民間のニーズに対して鈍感である。あるいは外れである。世の中の時流に流されすぎている。中には大学でありながら,偽科学に近いことを資金獲得のために言いふらす人が少なからずいる。SDGs,カーボンニュートラルの時流にのるためのあがきをよく見極めて判断すべきである。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 189 イノベーションは研究者に内在する研究意図により創発されるものであり,現状のように外部からイノベーションを無理やり発生させるように押し付ける状況こそが異常といえるものである。研究者一人ひとりが自身の研究に専念・没頭できるように,十分な研究費と時間を供給することで,時間をかけてようやくイノベーションが現れるものと考えべきである。今の日本のシステムは選択と集中に頼りすぎ,短時間でのイノベーション確保が当然であるかのような異常な状態であると認識すべきである。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 190 数週間まえの〇〇新聞の記事に,研究の質を高めるためには,多額の支援はいらぬが,均等に研究者への資金配分が必要だとの意見があった。日本の大学の研究者への定常的な資金支援が足りない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 191 基盤研究,基礎研究だから自分たちの興味のある事だけやってよい,自分たちの小さなコミュニティで活動していればよいという考えが,特に理学部に浸透している。基礎研究の中身を広く社会に知ってもらい,どのような未来に自分たち研究者が貢献できるのか?を考える倫理観が,研究者に著しく欠如していると思う。社会としても,テレビやネットの番組などを通じて,積極的に成果を公表する,あるいは,公表が少ない研究者に対してペナルティを科すなどの整備が必要。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 192 そこまで環境が良くなっているとは感じていないところです(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 193 ポスドクの契約期間による研究の制約,その他,定年を迎えた研究者の知見を今後活かす方法が脆弱である。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 194 研究資金が1点集中型になっているように見える。多様性の確保がないと,創発的なものは出にくいのではないかと思う。私の関わる分野で言えば,生物の生理学や行動学は大幅ダウンし,分子生物等に集中しているのが気になる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)

- 195 日本における研究の成果に関する、社会に広く普及することとなった事実や製品、文化はありますが、ビジネスとして活用している事例が成果に対して少なく感じます。研究には本分や本質があるため、ビジネスと常につながっているわけにはいきませんが、ビジネス側から研究内容を活用する取り組みを広げることで、学と民の連携や相互発展に寄与するのではないかと考えています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 196 研究投資を入学偏差値の高い大学に集中させるのは間違いである。地方創世のためにも、あえて地方大学の個性的取組みに研究資金を投下すべきである。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 197 弊社は、親会社である〇〇〇〇〇から業務委託を受け、自動車の開発を行っている為、本パートに関わる部分につきましては、親会社である〇〇〇〇〇が実施しています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 198 前回と同様、多様性、突出した成果の創出、イノベーションは不十分と感じる。国によるサポートが必要。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 199 研究費をいただいている以上は、次世代の市場にお役にたつ研究や成果が必要と思います。論文を公開して、自己満足に浸っている研究者もおられますが、市場や世の中に役立つ研究成果(成果物)の創出が必要と思います。努めてまいりたいと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 200 産業界からの評価者が、評価に加わり、評価の柔軟性も上がってきた。ただし、産業界側の意見の中には、短視眼的なものや学術的な流れを十分に理解していない場合もあり、評価委員の選定および評価者への情報の与え方など、まだまだ工夫はできると思われる。資金配分機関側の担当者が、各分野に関してかなり高い見識を持っておくことも重要で、資金配分機関と研究機関の間での人的交流を促進することも必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 201 「他者に今はわからないが、真理」「遠い領域の組み合わせ」から突出したものが生まれるが、こうした内容は選ばれていないのでは。または、そもそも「選べない」のかもしれない(であれば基盤経費の必要)。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 202 若手研究者を含む基礎研究等での成果であるわが国の研究者の学術誌への貢献は、そのインパクトなどを見ると明らかに低下傾向にある。若手研究者の任期制や地方大学における講義・実験等の用務やその他の学務の多さが、大学教員が新規性のある課題への取り組むことを阻害している可能性はあるように思う。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 203 今の若手研究者は、IFだとかジャーナルの掲載されやすさを重視して研究を行っているフシがあり、その意味で研究の多様性の観点からはあまり良くない状況が支配している。多次元の軸で研究成果を評価することが必要。ただし、これは、「言うは易く行うは難し」であることを承知している。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 204 本来政府のコストセンターとして基礎研究活動を充実すべき〇〇〇が社会実装領域にまで積極的に活動を広げるなど、基礎から応用まで多様な研究活動をせざるを得ない法人化後の各大学との役割分担が不明確になりつつある。イノベーションに繋がる国際的に突出した基礎研究活動をどのように進めるべきか、我が国全体で役割分担を明確にすべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 205 JSPSその他、ここ数年、新たな取り組みや課題などが開始されており、変化していることは感じている。さらに期待します。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 206 研究評価についてDORAやライデン宣言の精神が十分に活かされているとはいえない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 207 研究者の研究領域が狭いように感じる。同時に意見交換や新たな発想に気づくなどの機会が少ないように感じる。他大学や他領域の研究者との交流が必要である。同時に基礎研究から応用、実装につなげるには、研究者だけでなく、プロジェクトマネジメントができる人材の育成も必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 208 文科省での議論では多様性について重要視する声が多いが、実際に獲得できる競争的経費は一定のテーマや流行のテーマに寄せないと獲得が難しくなっているため、選択と集中が進んでいると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 209 若手の研究費支援は多くなったように思うが、若手が気にするのは「ポジション」である。大学が縮小、合併するために研究職の数も今後減少せざるを得ず、ここに優秀な若手を呼び込むことは難しい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 210 選択と集中が行き過ぎているように感じています。また、研究者に重点的に配分するのではなく、一部を研究アクセラレータ的な研究プロジェクトを設計、運営する組織に配分することも大切だと思っています。ここで、当該組織にはタスク型ダイバーシティが重要で、いろいろなバックグラウンドの方が混ざるような組織にした方が良いと思っています。このような趣旨で、日本学術会議から「情報通信分野を中心に据えた産業化追求型(価値獲得型)研究開発プロジェクトの推進」として見解を先日出しました。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 211 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)は十分な機能を果たす努力をしているが、基本的に国立大学等に運営交付金を科学物価上昇に則して増やさないと実質的に目減りしていることが影響していることを危惧します。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 212 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)に明確な戦略性と連携がこれまで以上に認められてきており、今後の展開が期待できる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 213 まずはより幅広く基礎研究へ支援し、良い成果が出た研究にはより良い支援をする仕組みが必要である(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

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

- 228 国の資金による研究プロジェクトの評価は、大綱的指針に基づき各府省庁において規定が制定され、挑戦的な取組、当初想定されていなかった成果、経済・社会的効果等を含む多様な視点により評価されているが、個々の研究者の評価においては、色々と議論は行われているものの、基本的には相変わらず論文の本数やインパクトファクター、被引用状況が、社会的活動等よりも重視されていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 229 このままでは日本の基礎研究はますます衰退すると思われる。国際卓越大学制度は日本全体の研究力を衰退させる制度であると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
- 230 より一層の多様化を目指してもらいたい(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
- 231 近年、総合知、統合知を志向する学際研究の進展により、研究プロジェクト評価の視点の多様化は十分に進展していると感じるが、一方大型研究プロジェクトにおいては本来の人文社会科学研究が理系主導の学際研究に駆逐されそうな状況には注意が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、女性)
- 232 学術研究・基礎研究に対する社会の期待は大きく、資金の規模、特徴的な研究対象、成果等につき広報していくことも重要(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 233 最も重要な喫緊の課題は伯楽を如何に育てるか、伯楽自体を如何に見出すかであると考えている。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 234 競争的資金の審査、判定には抜本的な改革が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 235 評価についてまだまだ偏っている。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 236 世界のイノベーションランキングというような資料を複数(異なる機関が異なる目的で分析したもの)見る機会がありましたが、いずれも日本のランキングは低く、以前より下がっている印象です。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)



## パート 4

### 産学官連携及び地域

(裏白紙)

Q401. 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。

	2023年度調査												各年の指数					指数の変化																
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年											
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年											
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年											
集計グループ	大学の自然科学研究者	4.9	9.2	19.4	21.3	24.5	16.4	4.4	32,764	4.7	0.12	2.9	4.8	4.7	4.7	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.0	-	-	-	0.1						
	国研等の自然科学研究者	6.6	6.0	11.9	18.1	27.7	21.3	8.5	6,393	5.5	0.29	3.8	5.6	5.4	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	重点プログラム研究者	6.6	7.3	19.3	17.4	28.2	16.6	4.6	800	4.9	0.14	3.1	5.2	4.9	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	人文・社会科学系研究者	13.6	9.0	30.2	18.4	16.5	7.2	5.1	2,145	4.0	0.41	2.4	3.7	4.1	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	大学マナジメント層	0.0	0.8	13.2	26.7	37.9	21.0	0.4	243	5.3	0.00	4.0	5.4	5.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	国研等マナジメン層	0.0	5.2	13.8	19.0	39.7	17.2	5.2	58	5.3	0.00	3.9	5.5	5.0	5.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	企業全体	6.3	10.2	22.7	36.6	15.2	7.1	2.0	4,098	3.8	0.19	2.6	4.0	4.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	大企業	1.4	1.4	16.2	34.5	30.3	15.5	0.7	831	4.9	0.16	3.7	4.9	6.2	5.0	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	中小企業・大学発ベンチャー	7.5	12.4	24.4	37.1	11.3	5.0	2.3	3,267	3.6	0.24	2.4	3.8	4.8	3.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	雇主的な視点を持つ者	3.5	2.1	32.4	33.8	21.8	6.3	0.0	934	4.0	0.15	2.8	4.0	5.3	3.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学グループ	第1グループ	9.5	3.3	14.4	19.1	27.2	18.5	8.0	6,244	5.5	0.23	3.8	5.5	5.3	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	第2グループ	3.9	4.8	22.5	24.4	20.6	18.1	5.7	8,926	4.9	0.22	3.1	4.8	6.7	5.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第3グループ	2.5	12.2	16.2	21.4	27.3	17.2	3.3	8,130	4.6	0.22	2.9	4.9	6.4	4.7	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第4グループ	5.0	14.5	22.5	19.7	23.9	12.5	1.8	9,463	4.1	0.27	2.3	4.2	6.0	4.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学 の 自然 科学 研究者	理学	12.8	4.5	20.9	21.8	22.6	9.7	7.8	5,050	4.8	0.28	3.1	4.7	6.4	4.7	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	工学・農学	2.9	3.6	16.4	24.7	21.5	24.5	6.5	14,627	5.4	0.17	3.6	5.3	7.1	5.5	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	4.2	17.2	22.2	17.3	28.6	9.8	0.7	13,086	3.9	0.22	2.2	4.2	5.9	4.1	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	臨床	1.6	23.4	24.6	18.7	24.1	7.5	0.2	2,691	3.4	0.48	1.7	3.4	5.5	4.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	臨床以外	5.3	7.9	18.9	21.5	24.5	17.1	4.8	30,073	4.8	0.13	3.1	4.9	6.5	4.1	4.0	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	教授	3.8	7.5	17.1	27.2	21.8	18.5	4.1	12,627	4.8	0.18	3.3	4.8	6.6	4.9	5.0	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	准教授	6.1	8.7	20.5	19.6	25.0	15.8	4.2	14,013	4.7	0.19	2.9	4.8	6.4	5.0	4.7	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	助教	4.5	13.6	21.5	12.9	28.9	13.1	5.5	6,124	4.5	0.31	2.5	5.0	6.4	4.5	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	性別	男性	4.6	8.7	18.6	21.8	25.1	16.6	4.7	27,649	4.8	0.14	3.0	4.9	6.5	4.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		女性	6.8	11.9	23.8	18.4	21.3	15.3	2.6	5,115	4.3	0.18	2.5	4.3	6.2	4.3	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期	任期有	3.6	10.1	18.8	15.0	32.1	14.8	5.6	7,672	4.8	0.23	2.9	5.2	6.5	4.9	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期無		5.3	8.9	19.6	23.2	22.1	16.8	4.0	25,092	4.6	0.13	2.9	4.7	6.5	4.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

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

Q401. (意見の変更理由)民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。

前回	2023	差	
1	3	5	2 最近、所属機関も社会実装に力をいれ始めている(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	2	4	2 実際に民間企業と共同研究を締結した際、時間がかかることは難点だがサポート体制がよく、組織的な連携の推進はされていると思う(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
3	2	4	2 比較的民間企業との連携を取ることが増えてきたため、この点も悪くはないと考える。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
4	1	3	2 共同研究・プロジェクト事例あり(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
5	3	5	2 スタートアップ支援の施策が充実してきており、新しい形の産学連携が動き始めてきていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
6	3	4	1 民間との連携に関する連絡や提案が増えている。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
7	3	4	1 企業とのマッチングに関する取り組み、共同研究が増えていると思います。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
8	2	3	1 増加したと思う(大学現場研究者・自然科学、第1G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
9	3	4	1 Bindsなどの活躍が目立っている。(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)
10	4	5	1 実例をいくつか見たから(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)
11	1	2	1 組織的な連携が望ましいテーマに関しては、所属部局で取り組みを進めている状況であると思います。但し、それが十分に活かせてはいないと感じます。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
12	5	6	1 大学の取り組み・本腰の入れ方に満足している。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
13	3	4	1 地域中核・特色ある研究大学の連携による産学官連携・共同研究の施設整備事業に採択された。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
14	3	4	1 十分ではないが、徐々に連携数が増加してきている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
15	4	5	1 現在、プロジェクトでの連携に参加し、そこでの関係が他のプロジェクトへと繋がっている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
16	3	4	1 地元企業との定期的な懇談会や学生の就職に結びつくような取り組みが増えてきたため。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
17	2	3	1 産学連携部署の体制が整い、ノウハウも蓄積してきたためやりやすくなってきた実感がある。(大学現場研究者・自然科学、第4G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
18	3	4	1 経験数が増え、部署のサポートがスムーズになってきた(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
19	2	3	1 民間企業との共同研究を主眼とするイノベーションハブをスタートさせるなど、一定の前進を行なっている(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
20	3	4	1 自治体との積極的連携を行っている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
21	3	4	1 大学独自でシンポジウムを開催し、研究成果の社会実装を進める取り組みを開始した(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
22	4	5	1 社会実装の推進にむけて、研究シーズ公開、連携ホームページ充実等を図った(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
23	5	6	1 2023年度に学際連携センター・産学官連携部門を設置した。その機能強化を計画。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
24	3	4	1 組織連携を推進する支援体制は強化されつつある(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
25	3	4	1 産業連携室の活性化など取り組みを行っている。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
26	2	3	1 組織が新設された(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
27	3	4	1 産業連携室が徐々に機能してきた(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
28	3	4	1 自社における取組は前回に比べ増加した(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
29	3	4	1 徐々にではあるが産官学連携の取組みがなされつつある(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
30	2	3	1 大学の資金難にともない、教員が起業へのアプローチを増やしているため、そのための大学の支援も増えている(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
31	2	3	1 人員はいるが橋渡しできる人が少ない。(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)
32	2	3	1 ベンチャー支援や地域連携を進める大学が増えた(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
33	3	4	1 各大学で、次第に産学連携を担う本部組織等が充実してきている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
34	3	3	0 民間企業と組織的な連携を行うための取組は十分とは言えない(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)
35	2	2	0 連携をサポートする人材不足(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
36	3	3	0 大学として、契約の考え方などの見直しが進められている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)

37	2	2	0	産学連携センターなら組織的な連携をしているのかもしれないが、基幹講座では組織対組織の連携は行われていないと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
38	2	2	0	そもそも、この問いではなぜ民間企業に限定するのか。人文系は、以前から行政などとともに行政村・市史・県史などの編纂や、博物館展示などについて協力してきた。そうした取り組みを評価しようとするこの設問そのものが問題だと考える。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
39	2	2	0	大学には企業と組織的に連携する体制を組む余裕(人的リソース)がないと感じます。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
40	2	2	0	企業OBを産学連携窓口招聘するなどして工夫はされていると思います。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
41	6	6	0	産連さんとかは、よく頑張っていると思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
42	2	2	0	産官学連携の例は多くみられるが、欧米に比べると競争力があるとは言えない。連携をリードできる人材が大学には不十分であり、コーディネートをした後には任せられているような活動にとどまっている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
43	3	3	0	企業家側がどのくらい熱心かと言う点が気になります。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
44	2	2	0	民間企業の進取の気性がますます衰えている(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
45	4	3	-1	こうした活動に熱心であった担当者の先生が定年退職されたため。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
46	3	2	-1	他大学の農学部と比較し、民間企業との連携は不十分だと聞いたため。(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、助教、研究員クラス、男性)
47	4	3	-1	組織としてというよりも教員の個人的つながりが大きく、その教員がいなくなると連携がなくなってしまう。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、助教、研究員クラス、男性)
48	5	4	-1	組織的では無いことが多い(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)
49	3	2	-1	民間企業との連携はあるが、属人的なつながりに依存しており、組織として戦略的に取り組まれているとは言えない。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、男性)
50	3	2	-1	そもそも連携が必要かどうかをまず検討すべきだと思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
51	4	3	-1	産連本部のような組織が立ち遅れている(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
52	5	4	-1	コロナ禍で包括協定を締結する企業との定期的な交流が減少した。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
53	4	3	-1	多くの民間企業にとっては敷居が高く感じられるのではないかと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
54	4	3	-1	企業も内向きになりつつある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
55	4	2	-2	上司の医師の非医師の行う研究に対する偏見が強い(彼らは臨床を知らない等)(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)
56	4	2	-2	情報の秘匿に過度に慎重になっており、連携そのものをおこないにくくなった。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
57	4	2	-2	民間企業でのリソース不足・利益重視への方針転換が行われたため、これまで続いていた企業との連携が終了となった(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
58	4	2	-2	研究者数の制約から、民間企業のニーズを丁寧にくみ上げて研究テーマを企画する部分が手薄になっている現状を感じている。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
59	5	2	-3	今年度に異動したが、異動先は、民間企業との連携に向かない研究分野が中心である。(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)
60	5	1	-4	そのような話はまったく聞かない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

Q402. 研究者は、民間企業との連携・協働を通じて得られた着想を自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化								
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																		
		9.0	8.1	7.2	6.3	5.4	4.5																		
大学の自然科学研究者	9.0	19.8	23.5	21.4	13.4	3.8	32,764	4.5	0.12	2.8	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	1	
国研等の自然科学研究者	11.1	4.1	15.4	21.4	25.6	19.1	3.3	6,393	5.1	0.27	3.5	5.1	5.0	5.1	-	-	-	-0.1	0.1	-	-	-	0.0	2	
重点プログラム研究者	10.4	8.5	20.5	21.6	23.6	10.0	5.4	800	4.5	0.15	2.8	4.8	4.5	4.5	-	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3	3	
人文・社会科学系研究者	19.7	11.3	15.6	27.2	12.2	13.9	0.0	2,145	4.0	0.39	2.6	3.8	3.9	4.0	-	-	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2	4	
大学マネジメント層	1.6	1.2	16.5	34.2	36.2	10.3	0.0	243	4.8	0.00	3.7	4.9	5.0	4.8	-	-	-	0.1	-0.2	-	-	-	-0.1	5	
国研等マネジメント層	0.0	8.6	17.2	27.6	32.8	12.1	1.7	58	4.6	0.00	3.3	4.8	4.9	4.6	-	-	-	0.3	-0.3	-	-	-	0.0	6	
企業全体	11.1	10.2	26.2	28.1	18.8	5.6	0.0	4,098	3.6	0.19	2.4	3.7	3.6	3.6	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	7	
大企業	6.3	3.5	14.8	31.7	35.2	8.5	0.0	831	4.6	0.15	3.6	4.8	4.8	4.6	-	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2	8	
中小企業・大学発ベンチャー	12.3	11.9	29.1	27.2	14.7	4.8	0.0	3,267	3.4	0.23	2.2	3.5	3.3	3.4	-	-	-	-0.1	0.1	-	-	-	0.0	9	
俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ	13.8	4.9	11.7	26.5	21.6	16.7	4.9	6,244	5.1	0.23	3.6	5.0	5.1	5.1	-	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	11	
第1グループ	10.4	8.1	17.4	22.1	24.1	14.0	3.9	8,926	4.7	0.23	3.0	4.8	4.7	4.7	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	12	
第2グループ	4.7	11.3	21.8	26.9	21.4	11.4	2.5	8,130	4.2	0.21	2.6	4.2	4.1	4.2	-	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-0.1	13	
第3グループ	8.3	11.0	25.6	19.8	18.7	12.4	4.1	9,463	4.2	0.26	2.4	4.1	4.1	4.3	-	-	-	0.2	-0.1	-	-	-	0.1	14	
第4グループ	23.5	5.2	19.9	18.1	15.1	10.4	7.8	5,050	4.8	0.33	2.8	4.5	4.6	4.6	-	-	-	0.0	0.2	-	-	-	0.2	15	
理学	7.3	5.5	15.2	24.8	24.4	18.5	4.4	14,627	5.0	0.17	3.5	5.1	5.2	5.0	-	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2	16	
工学・農学	5.4	14.7	24.9	24.1	20.5	8.8	1.6	13,086	3.8	0.20	2.3	3.9	3.8	3.8	-	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	17	
保健	2.3	24.2	28.0	23.3	13.3	5.8	3.1	2,691	3.1	0.50	1.7	3.1	4.8	4.0	3.1	3.1	-	-0.9	0.0	-	-	-	-0.9	18	
臨床	9.6	7.8	19.1	23.5	22.1	14.1	3.9	30,073	4.6	0.12	3.0	4.6	3.8	3.9	4.6	-	-	0.1	0.7	-	-	-	0.8	19	
臨床以外	8.9	7.8	21.4	23.9	18.2	17.1	2.8	12,627	4.5	0.18	2.8	4.5	4.6	4.5	-	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	20	
教授	9.1	10.5	17.8	23.7	24.6	8.9	5.4	14,013	4.4	0.20	2.8	4.5	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	21	
准教授	9.0	8.5	21.2	22.1	20.7	16.2	2.3	6,124	4.5	0.25	2.8	4.5	4.4	4.5	-	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1	22	
助教	8.7	8.6	18.5	24.1	21.8	14.2	4.1	27,649	4.6	0.14	2.9	4.6	4.6	4.6	-	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	23	
男性	10.6	12.0	26.8	20.3	19.2	9.1	2.0	5,115	3.8	0.17	2.3	3.8	3.9	3.8	-	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	24	
女性	5.9	12.8	20.0	23.4	20.4	14.7	2.9	7,672	4.3	0.21	2.6	4.4	4.3	4.1	-	-	-	-0.2	0.2	-	-	-	0.0	25	
任期有	10.0	8.0	19.7	23.5	21.7	13.0	4.1	25,092	4.5	0.14	2.9	4.6	4.7	4.5	-	-	-	0.1	-0.2	-	-	-	-0.1	26	
任期無																									

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別)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。

Q402. (意見の変更理由)研究者は、民間企業との連携・協働を通じて得られた着想を自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。

前回	2023	差	
1	1	3	2 一部の教員は行っていると思う。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
2	3	4	1 分野によっては行われていると思われる。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
3	2	3	1 十分とは言えないと思うが、これまでに比べ、企業との連携・協働により得られた着想をさらに研究に反映しようとする試みがされつつあると感じられるようになってきたから(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)
4	1	2	1 研究者は、自らの研究開発に必要であれば、そのような取り組みは進めております。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	1	2	1 全くやっていないわけではない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
6	3	4	1 地域中核・特色ある研究大学の連携による産学官連携・共同研究の施設整備事業に採択された。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	3	1 自身でも始めたので事情が分かった(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	3	4	1 研究者の出口戦略に対する意識は強まったと感じている。社会実装に行くまで民間企業との連携、協働が重要であるとの認識も広まり、その体制が徐々に整備されてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	1	2	1 民間企業との連携は以前よりは進みつつあるのではないかと。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	1	2	1 研究者によって異なると感じる。(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,女性)
11	5	5	0 上記の取り組みを通じて、徐々に改善しつつある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	2	0 研究機関との長期の契約が難しく、海外のアカデミアと比べると長く続かないです。協力先の世代替わりなどが早いように思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
13	2	2	0 大学の間接経費が高いので、ここをもう少し考慮したほうが良いと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
14	1	1	0 大企業の方が多く、規模の大きい施設に目が行く。(大企業病のまま)(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
15	3	2	-1 窓口を持っている教員に限られているので、まだやれることは多いと思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	2	1	-1 人手不足である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
17	4	3	-1 特定の研究者のみ。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
18	3	2	-1 企業との共同研究は、数年後には上層部の方針展開という名目で終わることが多く、複数実施していたが、一通り終了した。数年で事業化につながる見込みがないと判断されたためと思われる。得たものもあるにはあるが、徒労感はある。年200-300万円の共同研究費で振り回されるのはもうやめようと思う。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
19	4	3	-1 産連本部のような組織が立ち遅れている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	5	3	-2 研究者個人の能力や資質の他、研究資金の有無による制約が大きいと感じられる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
21	5	2	-3 今年度に異動したが、異動先は、民間企業との連携に向かない研究分野が中心である。(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)

Q403. ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出は十分に行われていると思いますか。

集計グループ		2023年度調査											各年の指数					指数の変化														
		分らない		6点尺度(%)						指数の 標準誤 差	中央値	第4 分点	各年の指数			指数の変化																
		1	2	3	4	5	6	2021	2022				2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年												
		母集団の 規模(人)	指数	指数の 標準誤 差	第1 分点	第4 分点	第3 分点	第4 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年														
大学	9.9	20.2	26.8	18.6	17.7	4.3	2.4	32,764	3.3	0.12	1.8	3.2	5.2	3.4	3.3	3.3	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	-0.1	-	1	
自然科学研究者	14.7	16.1	26.6	16.5	17.1	5.7	3.2	6,393	3.5	0.32	2.0	3.3	5.5	3.4	3.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.0	-0.1	-	2
国研等の自然科学研究者	10.4	18.1	22.4	23.2	15.4	7.7	2.7	800	3.6	0.15	2.0	3.6	5.4	3.9	3.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3	0.0	-	3
重点プログラム研究者	26.9	24.3	25.1	17.9	2.9	2.9	0.0	2,145	2.2	0.37	1.3	2.5	3.8	2.2	2.4	2.2	-	-	-	-	-	-	-	0.2	-0.2	-	-	-	0.0	0.0	-	4
人文・社会科学系研究者	0.8	13.6	31.3	26.7	21.0	6.6	0.0	243	3.5	0.00	2.3	3.6	5.2	3.4	3.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.0	-	-	-	0.1	0.0	-	5
大学マナジメント層	3.4	15.5	36.2	22.4	13.8	6.9	1.7	58	3.3	0.00	2.1	3.2	4.9	2.7	2.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	0.2	0.4	-	-	-	0.6	0.0	-	6
国研等マナジメン層	9.4	11.0	39.5	26.3	11.8	1.0	0.9	4,098	3.0	0.17	2.2	3.1	4.4	3.1	3.1	3.0	-	-	-	-	-	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	0.0	-	7
企業全体	9.2	2.8	28.9	35.9	18.3	4.9	0.0	831	3.9	0.15	2.8	4.0	5.0	3.8	3.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1	0.0	-	8
大企業	9.5	13.0	42.3	23.8	10.2	0.0	1.2	3,267	2.8	0.21	2.0	2.9	4.2	3.0	2.9	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	0.0	-	9
中小企業・大学発ベンチャー	6.3	5.6	37.3	30.3	15.5	4.9	0.0	934	3.5	0.16	2.5	3.5	4.8	3.2	3.3	3.5	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.2	-	-	-	0.3	0.0	-	10
俯瞰的な視点を持つ者	16.0	12.8	21.3	17.6	21.4	9.0	1.9	6,244	4.0	0.25	2.3	4.1	5.9	4.1	4.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	0.0	-	11
第1グループ	11.8	17.7	25.4	19.9	19.5	2.1	3.7	8,926	3.4	0.23	2.0	3.4	5.3	3.6	3.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-0.3	0.1	-	-	-	-0.2	0.0	-	12
第2グループ	5.7	18.0	30.2	22.3	17.0	5.0	1.8	8,130	3.3	0.21	2.0	3.3	5.0	3.3	3.4	3.3	-	-	-	-	-	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	0.0	-	13
第3グループ	7.8	29.3	29.0	14.7	14.2	2.7	2.3	9,463	2.7	0.26	1.3	2.6	4.6	2.8	2.7	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	0.0	-	14
第4グループ	21.3	12.8	26.0	17.3	15.7	4.3	2.7	5,050	3.5	0.29	2.1	3.4	5.3	3.6	3.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-0.1	0.0	-	15
大学院	8.9	17.7	23.6	21.3	20.8	4.5	3.3	14,627	3.6	0.17	2.0	3.7	5.5	3.7	3.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	0.0	-	16
工学・農学	6.8	25.9	30.7	16.0	15.1	4.1	1.4	13,086	2.8	0.20	1.5	2.8	4.7	3.0	2.9	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	0.0	-	17
保健	9.4	31.2	24.7	14.5	14.4	2.8	2.9	2,691	2.7	0.54	1.2	2.6	4.7	3.6	2.9	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-0.7	-0.2	-	-	-	-0.9	0.0	-	18
臨床	10.0	19.2	27.0	18.9	18.0	4.4	2.4	30,073	3.3	0.12	1.9	3.3	5.2	2.8	2.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.5	-	-	-	0.5	0.0	-	19
臨床以外	9.4	20.4	26.4	22.3	15.0	5.0	1.6	12,627	3.2	0.18	1.8	3.2	4.9	3.4	3.3	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	0.0	-	20
教授	10.4	21.0	27.4	16.4	18.1	3.8	2.8	14,013	3.2	0.19	1.8	3.1	5.2	3.4	3.2	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	0.0	-	21
准教授	10.1	18.0	26.2	15.7	22.6	3.9	3.4	6,124	3.5	0.32	2.0	3.4	5.5	3.3	3.3	3.5	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.2	-	-	-	0.2	0.0	-	22
助教	8.8	20.2	26.3	19.0	18.9	4.3	2.6	27,649	3.3	0.14	1.8	3.3	5.3	3.4	3.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	0.0	-	23
男性	15.9	20.5	30.0	16.4	11.2	4.4	1.8	5,115	2.9	0.15	1.7	2.9	4.6	3.1	3.2	2.9	-	-	-	-	-	-	-	0.1	-0.3	-	-	-	-0.2	0.0	-	24
女性	11.6	15.6	22.4	19.7	21.9	6.3	2.4	7,672	3.7	0.21	2.2	3.9	5.7	3.4	3.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.3	-	-	-	0.3	0.0	-	25
任期有	9.4	21.6	28.2	18.2	16.4	3.7	2.5	25,092	3.1	0.13	1.7	3.1	5.0	3.4	3.2	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3	0.0	-	26
任期無																																

注1:指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別)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。



Q403. (意見の変更理由)ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出は十分に行われていると思いますか。

前回	2023	差	
1	1	3	2  少し,目立つ物が出てきたように感じる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
2	2	3	1  ベンチャー企業を設立された研究者が増えているから(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)
3	3	4	1  最近活発化傾向にある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
4	1	2	1  ベンチャー企業への支援が少し増えたが,所属する部署では行われていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
5	2	3	1  大学がビジネスプランコンテストとファンドを立ち上げて,起業を支援したしているので,少しずつ進んでいるのではないか。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
6	3	4	1  地域中核・特色ある研究大学の連携による産学官連携・共同研究の施設整備事業に採択された。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
7	3	4	1  私学では,このあたりは敏感で,十分だと感じています。シーズが出てこないのが問題です。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	3	1  農林水産業DXの関係で取り組み事例が増えた(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	3	1  ベンチャーを立ち上げる教員が増えつつある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	2	3	1  ベンチャー企業設立をよく見かけられるようになった。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
11	2	3	1  本学は最近力を入れている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
12	3	4	1  支援体制を整えつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	3	4	1  イノベーション推進本部の設立,中でもスタートアップ部門の体制が整い,全学的な支援を行うための活動を続けている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	3	4	1  令和5年度より単独出願特許に向けた支援事業や先鋭的テーマ発掘事業などの学内支援事業が開始し,単独特許取得に向けての支援を開始した為。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1  大学認定ベンチャーの動きが具体化してきているため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	2	3	1  大学発ベンチャー企業支援策の整備を進め,スタートアップ企業の設立が比較的スムーズに行える状況が整いつつある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	4	5	1  ベンチャー支援が活発化している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	3	4	1  ようやく大学発ベンチャーを2社生み出し,それを支援する体制を整備しつつあるところ。先進的な大学に比して,かなり不十分。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	1	2	1  学内ベンチャーを設立したため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	2	3	1  一部の研究者は大学知財のライセンス化やベンチャー企業の設立などを行っているため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
21	1	2	1  大学発ベンチャー制度を開始した。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	3	1  変更理由)具体的な成果はこれからであるが,制度や支援の仕組みを整備している(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
23	2	3	1  昨年度からベンチャー支援の案件が1件生じたので。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
24	1	2	1  双方の思惑のギャップがある(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	2	3	1  実証研究を経て,実用化段階に進むところまで進展した研究がでてきている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	1	2	1  自らベンチャー企業を設立する事例が増えた。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
27	1	2	1  ベンチャー企業の設立も少しずつ認識が進んでいるように思われる。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
28	2	3	1  ベンチャーの創立は総体として活発化していると感じている。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
29	3	4	1  AIなどスタートアップが増えてきている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
30	3	4	1  大学発ベンチャーの存在感は高まっていると感じる。企業サイドとして,この知の活用を進めていきたい。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
31	2	3	1  大学の若手研究者に少しずつベンチャーへの機運が高まっているのは事実(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
32	2	3	1  スタートアップの設立は増えてきたと感じています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
33	3	4	1  大学におけるTLOなど知識移転や新たな価値の創出に貢献できる組織が機能し始めて,研究者の意識も変化し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)
34	4	5	1  スタートアップ構築の環境に加え,その質を高める施策も充実しつつあり,期待できる状況となった。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
35	3	4	1  進展する方向にある(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
36	2	3	1  十分ではないが,大学や公的機関だけでの事業は限りがあるので,ベンチャーの視点が重要視されていると思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)

37	3	4	1	大学発スタートアップは増えている印象(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
38	2	2	0	そもそもベンチャー企業がいいとは思えない。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
39	4	4	0	令和5年度より単独出願特許に向けた支援事業や先鋭的テーマ発掘事業などの学内支援事業が開始し,単独特許取得に向けての支援を開始した為。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
40	2	2	0	研究者に教育・研究活動を求めながら,さらに,ベンチャー設立まで求めるのは酷だと思います。エフォートをさける余裕がありません。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
41	1	1	0	大学の組織制度がベンチャーの創成を促す根本的な足枷になっています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
42	2	2	0	価値の創出には時間がかかると思う。またベンチャーキャピタルが少なく生き残りが難しい(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
43	3	3	0	幾つかに成功例を見ますが,まだ十分とは言えないと感じます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
44	3	2	-1	ベンチャー企業の設立や事業展開などは十分に行われていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
45	4	3	-1	共同出願者がいなければ予算の都合で特許申請は困難(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
46	2	1	-1	とにかく人手不足である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
47	4	3	-1	特定の研究者のみ。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
48	3	2	-1	ベンチャー企業設立のための支援(技術的,経済的)を整備拡充すべき。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
49	3	2	-1	共同研究企業に技術移転を果たしてからは,一通り終わった。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
50	3	2	-1	先ず,事業化に至る最初の「魔の川」への対処が十分ではない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	高い目標設定に変更(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
52	2	1	-1	ベンチャー企業設立のための基盤整備が遅れています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
53	3	2	-1	欧米に比較して,まだまだベンチャー支援の体制が不十分であると感じます。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
54	4	3	-1	日本の企業がベンチャー企業をうまく取り込めていないという事情もあると思います。労働流動性が低いことも課題か。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
55	4	3	-1	自社としては相応の成果を上げていると考えるが,他社を見る限りそれ程でもないように感じる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
56	4	3	-1	昨年から1年経過し,成功例を聞かないから。(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)
57	4	3	-1	研究者側のベンチャー企業への理解が十分でなく,簡単に事業化ができると考えている場合が少なくない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	近年,スタートアップやVCへの支援が多くなってきている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
59	4	3	-1	大学発ベンチャーの成果は現時点で未定なことが多い。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
60	3	2	-1	でも仕方がない。日本に個人投資家は少なすぎる。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
61	3	1	-2	ベンチャー企業を立ち上げた前例が無い(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
62	4	2	-2	学部依存が強い印象。(工学部が有利)(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
63	4	2	-2	新所属先では,知識移転の例に乏しい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

Q404. 民間企業との間の人材流動や交流（研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等）は、十分に行われていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	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												21→22	22→23	23→24	24→25	
		1	2	3	4	5	6												21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年
大学の自然科学研究者	9.3	22.2	27.1	19.9	13.3	6.2	1.9	32,764	3.1	0.12	1.7	3.1	3.2	3.1	3.1	3.1	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1
国研等の自然科学研究者	6.1	14.4	26.5	21.8	20.3	9.6	1.2	6,393	3.7	0.28	2.2	3.8	3.5	3.5	3.7	-	-	0.0	0.2	-	-	-	0.2
重点プログラム研究者	11.6	23.6	22.0	21.6	12.0	7.7	1.5	800	3.2	0.15	1.6	3.2	4.9	3.1	3.0	3.2	-	-0.1	0.2	-	-	-	0.1
人文・社会科学系研究者	20.2	23.5	24.3	13.1	8.9	10.1	0.0	2,145	2.9	0.43	1.4	2.8	4.9	2.9	3.2	2.9	-	0.3	-0.3	-	-	-	0.0
大学マネジメント層	0.8	16.0	36.6	30.0	12.3	4.1	0.0	243	3.0	0.00	2.1	3.2	4.5	3.0	3.1	3.0	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0
国研等マネジメント層	1.7	25.9	31.0	15.5	24.1	0.0	1.7	58	2.9	0.00	1.6	2.9	5.1	3.3	2.9	2.9	-	-0.4	0.0	-	-	-	0.0
企業全体	8.0	17.8	45.7	17.7	8.7	0.6	1.5	4,098	2.5	0.16	1.9	2.7	3.8	2.6	2.7	2.5	-	0.1	-0.2	-	-	-	-0.1
大企業	9.9	8.5	34.5	30.3	14.1	2.8	0.0	831	3.3	0.15	2.3	3.4	4.7	3.1	3.4	3.3	-	0.3	-0.1	-	-	-	0.2
中小企業・大学発ベンチャー	7.5	20.2	48.6	14.5	7.3	0.0	1.8	3,267	2.4	0.20	1.8	2.6	3.4	2.5	2.6	2.4	-	0.1	-0.2	-	-	-	-0.1
俯瞰的な視点を持つ者	3.5	15.5	42.3	30.3	5.6	2.8	0.0	934	2.7	0.14	2.0	3.0	4.1	2.5	2.6	2.7	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2
大学グループ	14.0	11.6	18.6	24.4	17.8	10.3	3.3	6,244	4.2	0.25	2.6	4.2	5.9	4.0	4.0	4.2	-	-0.0	0.2	-	-	-	0.2
第1グループ	11.7	14.4	31.9	19.2	14.6	5.8	2.4	8,926	3.4	0.22	2.1	3.2	5.1	3.5	3.4	3.4	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1
第2グループ	6.6	28.0	26.8	21.1	12.0	4.7	0.8	8,130	2.7	0.21	1.4	2.8	4.5	3.0	2.8	2.7	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3
第3グループ	6.4	31.5	28.5	16.6	10.2	5.2	1.5	9,463	2.6	0.23	1.2	2.6	4.3	2.6	2.5	2.6	-	-0.1	0.1	-	-	-	0.0
第4グループ	20.1	13.2	26.4	20.7	11.0	5.7	3.0	5,050	3.5	0.28	2.1	3.4	5.0	3.4	3.3	3.5	-	-0.1	0.2	-	-	-	0.1
大学部局分野	6.6	17.4	26.7	22.3	18.1	6.8	2.0	14,627	3.5	0.16	2.0	3.5	5.3	3.5	3.5	3.5	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0
工学・農学	8.2	31.0	27.9	16.9	8.8	5.7	1.4	13,086	2.6	0.20	1.2	2.6	4.3	2.8	2.5	2.6	-	-0.3	0.1	-	-	-	-0.2
保健	9.4	34.5	27.1	20.1	0.8	7.8	0.4	2,691	2.3	0.38	1.1	2.3	3.9	3.4	2.2	2.3	-	-1.2	0.1	-	-	-	-1.1
臨床	9.3	21.1	27.1	19.9	14.4	6.1	2.1	30,073	3.2	0.12	1.8	3.2	5.0	2.7	2.6	3.2	-	-0.1	0.6	-	-	-	0.5
臨床以外	8.6	22.1	27.7	22.2	12.5	6.1	0.9	12,627	3.0	0.18	1.7	3.1	4.7	2.9	2.9	3.0	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1
教授	8.8	22.8	28.3	17.9	14.3	6.4	1.4	14,013	3.1	0.19	1.7	3.0	4.9	3.4	3.2	3.1	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3
准教授	12.2	20.9	23.3	19.9	12.4	6.0	5.2	6,124	3.4	0.26	1.7	3.3	5.2	3.3	3.2	3.4	-	-0.1	0.2	-	-	-	0.1
助教	8.1	21.6	27.2	20.6	14.0	6.5	2.0	27,649	3.2	0.13	1.8	3.2	5.0	3.2	3.1	3.2	-	-0.1	0.1	-	-	-	0.0
男性	16.0	25.4	26.7	16.3	9.2	4.6	1.8	5,115	2.7	0.14	1.4	2.7	4.4	3.0	2.9	2.7	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3
女性	10.8	20.3	25.6	21.3	12.2	6.7	3.1	7,672	3.3	0.23	1.8	3.2	5.0	3.4	3.1	3.3	-	-0.3	0.2	-	-	-	-0.1
任期有	8.9	22.8	27.6	19.5	13.6	6.0	1.6	25,092	3.1	0.13	1.7	3.0	4.9	3.1	3.1	3.1	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0
任期無																							

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別)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。

Q404. (意見の変更理由)民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、十分に行われていると思いますか。

前回	2023	差	
1	2	4	2 個人的にも連携を進め、また周りでもそのような交流が見受けられ始めている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	4	2 クロスアポイント制度によって民間企業の人材が活用され始めたように感じる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
3	1	3	2 今年度より民間企業からの外来研究員受け入れが行われたため(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
4	3	5	2 スタートアップを創業した(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	2	4	2 海外とのクロスアポイントに関する協定が成立し人材の交流が始まった。効果はこれからである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
6	1	3	2 私は現在クロスアポイントで大学の特命教授として籍を置くようになった(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	3	1 ただし、数値目標を設定され何らかの形で達成しているという面もある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
8	5	6	1 交流関連に不満を聞かないので。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
9	1	2	1 最近このような取り組みが始まっている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	1	2	1 十分ではないが、徐々に増加してきている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
11	1	2	1 実務家教員の雇用が進められている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
12	1	2	1 組織としての意識の変化や受け入れ態勢の整備などは進みつつあるので変更した。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
13	2	3	1 民間技術者の教員採用の事例があるため。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
14	2	3	1 少しであるが改善されている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1 クロスアポイント制度を導入し、実績があるため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	3	4	1 ○○研究所の設置を通してクロスアポイントによる企業研究者等の受け入れが進んでいる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	2	1 一部ではあるが、クロスアポイントメント制度によって専門性の高い人員を雇用しているため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	2	1 知財や勤務管理などのサポート体制が弱く、経験も少ない、制度的な整備も弱い。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	1	2	1 クロスアポの取り組みは増えているが、そのインセンティブに関しての取り組みが弱い(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)
20	3	4	1 周辺では、人材流動や交流やクロスアポイントの例を知る機会も徐々に増えてきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
21	2	3	1 改善してきていると思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
22	1	2	1 若干改善しているように思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
23	1	2	1 民間企業から大学や公的研究機関への転職は、メーカーの知財部門から産学連携部門への定年間際の転出が従前より一定規模みられるものの、他は少数の個別事例に限られており、大学や公的研究機関から民間企業への転入はほぼ見られないため。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	2	3	1 やや進んだかな、と見ています。いろいろ問題点は聞きますが。(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,男性)
25	3	3	0 民間企業の人材は学術研究に対する情熱が低く「儲からない」研究を軽視しがち。自分が実施することより他人の能力やアイデアを利用することしか考えていない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
26	2	2	0 個人任せで不十分(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
27	3	3	0 大学・研究機関との間の異動やクロスアポイントは多いが、民間企業の間となるとそれほど多くはなく、ただそれはワークライフバランスを考えると妥当とは思う。(子育てや親の介護があって、異動による引っ越しや給与形態の変化はなかなか対応が厳しい)(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	1	1	0 クロスアポイントメントで勤務していても学内用務はほとんど減らない。このような体制では人材流動は期待できない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
29	3	3	0 一部実施されており、ベンチャー設立等成果は上がっているが、制度化が十分ではないことから、見直しは必要である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
30	1	1	0 アカデミアでの活躍を望んでいた助教が国内外の企業へと流出する事案なら、最近全国的にたくさん耳にする。文科省は把握して、該当者になぜアカデミアを去ったのか耳を傾けた方が良い。そしてアカデミアの人口ピラミッド(全体と分野別)を作成してみたい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
31	3	3	0 ようやく始まったばかりである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	2	2	0 ほとんど行われていません。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
33	4	4	0 ○○○○○○○○○○○産学連携室を設置する予定。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	2	2	0 研究者不足ではないか。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)

35	1	1	0	お金をもらう時だけへらへらして、実際はOJTだと何もしない先生を知っています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
36	1	1	0	制度も準備できているとは言えない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
37	1	1	0	クローポは敬遠されているうえ、人材が枯渇する現在、交流は難しい状況にある(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
38	3	3	0	クロスアポイントに大学側が制度的に整備が不十分なのではと思っています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
39	3	3	0	変化ないが、実効性は不明である(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
40	2	2	0	産業界の流動性に課題(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
41	3	2	-1	民間企業との間の人材流動や交流は十分に行われていない。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
42	3	2	-1	人事交流が全く無いとは言わないが、ほとんど無い。(大学現場研究者・自然科学、第4G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
43	2	1	-1	むしろ固定化、硬直化が進んでいるのではないかと思います。(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)
44	3	2	-1	一部の部署の人材流動のみ承認される傾向にあり。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、女性)
45	5	4	-1	大学への転出者が多い。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
46	3	2	-1	民間企業の人材を雇用する余裕はないように思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
47	3	2	-1	民間企業との人材交流はほとんどないと思う。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
48	3	2	-1	クローポの制度はできたが、ほとんど活用されていない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
49	3	2	-1	クロスアポイントメントの制度は作ったものの、実例がまだ少なく、目標に達しているとはいえない(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
50	3	2	-1	公的研究機関としての役割上、人材流動や交流は極めて限定的な現状が顕在化してきているため。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
51	3	2	-1	企業でも同じ課題があります。結婚で職を離れると再就職できない可能性が高い。結婚した研究者で単身赴任せざるを得ないケースもあるようです。アカデミアの流動性、異動後の連携性なども関係があるのではないかと思います。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
52	3	2	-1	大学のマネージングに民間企業の人材をもっと受け入れるべき(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
53	4	3	-1	前年の評価は若干過剰であった(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
54	3	2	-1	共同研究などは増えているが、人材流動はまだまだ不十分で期待されるほど伸びていないと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
55	2	1	-1	年金や給与システムの柔軟性がないので、状況は変わらない。欧米、中国の流動性が高まっていますので、日本の硬直性が顕著。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
56	5	3	-2	前回はあまり行われていないながらも大体十分と感じたが、多様性の確保や頭脳循環等の視点から、理想的にはもう少しあったほうがよいと感じるようになったため。(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)
57	4	2	-2	国立大学では教員人事で「業績評価」的価値観が強まっている印象。民間企業経験者は不利になろう。CSTIを含む運営費交付金の傾斜配分指標が影響しているのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
58	5	2	-3	今年度に異動したが、異動先は、民間企業との連携に向かない研究分野が中心である。(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)

Q405. 研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメント(知的財産の権利化の判断、権利化後のライセンスの判断、権利化の判断)は十分に機能していると思いますか。

集計グループ	2023年度調査														各年の指数					指数の変化									
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年						
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年						
大学の自然科学研究者	14.2	10.9	15.2	23.1	21.6	12.1	2.8	32,764	4.4	0.13	2.8	4.5	6.2	4.4	4.4	4.4	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	-	-	1		
国研等の自然科学研究者	11.7	7.8	17.4	12.8	31.3	11.7	7.3	6,393	5.0	0.32	3.0	5.3	6.5	5.1	5.0	5.0	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	2	
重点プログラム研究者	12.7	15.1	21.2	17.8	18.5	11.6	3.1	800	4.0	0.15	2.2	4.0	6.0	4.1	4.0	4.0	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	3	
人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
大学マネジメント層	0.4	5.3	16.5	31.3	29.6	16.5	0.4	243	4.7	0.00	3.5	4.8	6.2	4.9	4.7	4.7	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	5	
国研等マネジメント層	0.0	1.7	15.5	32.8	39.7	8.6	1.7	58	4.9	0.00	3.7	5.0	6.1	4.7	5.0	4.9	-	-	0.3	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	6	
企業全体	12.2	16.4	33.5	21.8	10.0	5.2	0.9	4,098	3.0	0.21	1.9	3.0	4.6	3.1	3.0	3.0	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-	-	-	7	
大企業	8.5	7.7	28.9	34.5	13.4	7.0	0.0	831	3.6	0.17	2.5	3.8	4.9	3.9	3.8	3.6	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	8	
中小企業・大学発ベンチャー	13.2	18.6	34.7	18.5	9.2	4.7	1.2	3,267	2.9	0.26	1.8	2.9	4.4	2.9	2.8	2.9	-	-	-0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	9	
雇主的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学グループ	18.2	7.3	15.4	21.9	20.9	13.5	2.8	6,244	4.6	0.25	3.1	4.7	6.3	4.9	4.8	4.6	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	11
第1グループ	11.8	7.4	17.0	19.9	26.3	14.5	3.1	8,926	4.7	0.23	3.1	5.0	6.4	4.9	4.8	4.7	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	12
第2グループ	16.7	12.9	15.2	26.5	16.0	10.9	1.8	8,130	4.1	0.26	2.5	4.2	5.8	4.0	3.8	4.1	-	-	-0.2	0.3	-	-	-	-	-	-	-	-	13
第3グループ	11.8	14.9	13.5	24.1	22.3	9.9	3.5	9,463	4.2	0.26	2.5	4.4	6.0	4.2	4.3	4.2	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	14
第4グループ	28.3	7.2	16.2	20.7	15.8	9.6	2.2	5,050	4.3	0.30	2.8	4.3	6.0	4.1	4.1	4.3	-	-	0.0	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	15
理学	11.5	9.2	13.3	22.4	28.6	12.0	3.0	14,627	4.7	0.18	3.3	4.9	6.3	4.8	4.7	4.7	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	16
工学・農学	11.9	14.2	17.0	24.9	16.0	13.1	2.9	13,086	4.1	0.21	2.4	4.2	6.0	4.2	4.2	4.1	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	17
保健	18.2	18.9	27.3	10.1	19.4	6.1	0.0	2,691	3.2	0.52	1.8	3.0	5.4	4.2	3.6	3.2	-	-	-0.6	-0.4	-	-	-	-	-	-	-	-	18
臨床	13.9	10.2	14.1	24.3	21.8	12.6	3.1	30,073	4.5	0.13	3.0	4.6	6.2	4.3	4.3	4.5	-	-	0.0	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	19
臨床以外	11.5	10.6	13.5	25.2	28.4	10.1	0.7	12,627	4.4	0.18	3.1	4.7	6.0	4.3	4.3	4.4	-	-	0.0	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	20
教授	13.8	10.7	16.5	24.5	17.3	13.3	3.9	14,013	4.4	0.22	2.8	4.4	6.3	4.6	4.5	4.4	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	21
准教授	20.8	12.0	15.9	15.6	17.4	13.5	4.7	6,124	4.5	0.28	2.5	4.6	6.5	4.4	4.5	4.5	-	-	0.1	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	22
助教	12.3	11.0	14.3	24.2	23.0	12.6	2.5	27,649	4.4	0.14	2.9	4.6	6.2	4.5	4.4	4.4	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	23
男性	24.5	10.3	20.2	17.2	14.0	9.4	4.5	5,115	4.1	0.21	2.4	4.0	6.1	4.5	4.3	4.1	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	24
女性	14.4	10.3	15.2	23.7	20.5	10.9	5.0	7,672	4.5	0.23	2.9	4.5	6.2	4.7	4.4	4.5	-	-	-0.3	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	25
任期有	14.2	11.1	15.2	22.9	21.9	12.5	2.2	25,092	4.4	0.15	2.8	4.5	6.1	4.4	4.4	4.4	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	26
任期無																													

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別)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。

Q405. (意見の変更理由)研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメント(知的財産の権利化の判断、権利化後のライセンスの判断等)は十分に機能していると思いますか。

前回	2023	差	
1	4	6	2 産学連携部門が拡充されて、すごく機能していると思われる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	1	3	2 研究開発担当者が研修等に参加し制度設計をはじめている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	1	3	2 分野によって、機能しているものもあるように感じる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
4	1	2	1 知財担当の部署ができた。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
5	4	5	1 以前より、積極的にヒアリング活動を行っていると思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	3	1 ○○○○○○本部から、イノベーション推進本部へ知財部を移設し、より企業への出口を見据えた知財運用にすべく体制を整えている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	2	3	1 体制を強化したため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	4	5	1 高度な調査や出願権利化を行える専門家を活用しながら、出願戦略を立て強い権利の確保ができるような体制を構築した。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	3	0 知的財産のマネジメントを行う部署はある。(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)
10	3	3	0 担当部署の人数が少なすぎる(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)
11	2	2	0 担当できる人材不足により機能しない。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	2	0 知財担当部署はあるが個々の研究室の活動にはノータッチであるため、事務処理にとどまり戦略的に活動することが困難(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 戦略的な発想と意思決定が全くできていない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
14	2	2	0 知財の確保は実施されているが、そのマネジメントに関しては不足している。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
15	1	1	0 大学側が知財の価値を強調する一方で、企業の実用化の努力に対して配慮が無いと感じるケースを聞いています。結果的に訴訟になったり、双方の主張が続くだけで早期に合意にたどり着かず、実用化は難しい。その状況で、大学に依頼する内容も小粒になるケースがあります。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
16	1	1	0 大学や公的機関は企業との共願に対して厳しすぎる。(大企業の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)
17	3	2	-1 充分なスキルを有する人材が不足している。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
18	3	2	-1 ライセンシングについてはあまり積極性が見られない。(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)
19	6	5	-1 知財出願とライセンスは充実しているが、実用化後の知財戦略(追加出願等)長期ビジョンに備えた知財戦略が不十分と感じている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
20	3	2	-1 ほとんど、TLOが機能していないように見える。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	5	4	-1 いつもJSTの知財にお世話になっている。大学の知財は、事業化への道筋が明確でない特許については息を長くして維持できないようで、何件か手放した。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	3	2	-1 高い目標設定に変更(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
23	2	1	-1 公的資金の成果としても特許を求められ、また特許の保有が公的資金獲得の際の採択にも有効ではないかと考えると保有せざるを得ない面もあります。また、大学ではシーズ段階の特許も多いため、ライセンスに到達するまでに時間がかかる現実があります。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
24	5	4	-1 所内のマネジメントが後退したのではなく、改めて考えてみると前回評価は高すぎたように思われる。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
25	3	2	-1 大学教員への知的財産の教育をすべきでは？ また、大学の管理組織は逆に杓子定規的マネジメントしかできていない(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
26	4	3	-1 大学の知財権への固執が企業との共同研究を妨げ出している。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
27	2	1	-1 ある大学では教員の特許取得のためのハードルが高いため、教員は積極的には特許化しないとの動きがあるようだ。特許は高価である認識が低い。(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)
28	6	5	-1 TLOはもっと大学研究室を回って埋もれた知財を発掘して権利化すべき。発明届けが提出されてから動き出すようではダメ。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
29	3	1	-2 知的財産マネジメントに関する資料が更新されていない。(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)
30	4	2	-2 知財とは何か、知財の権利化の方法などについて、研修制度を整備したり、支援員を設置したりすべき。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
31	4	1	-3 学生のインターン先への情報流出は防げないため(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,助教、研究員クラス,女性)

Q406. 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(試作品開発・ビジネスプラン策定等のための資金)が十分に確保されていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化										
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準偏差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年				
		1	2	3	4	5	6																				
		1	2	3	4	5	6																				
大学の自然科学研究者	21.6	22.1	28.0	15.3	8.3	3.6	1.1	32,764	2.6	0.12	1.5	2.7	4.3	2.9	2.7	2.6	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-	-0.3	1	
国研等の自然科学研究者	19.0	24.8	24.0	16.9	14.0	1.3	0.0	6,393	2.6	0.27	1.4	2.8	4.5	2.9	2.8	2.6	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-	-0.3	2	
重点プログラム研究者	19.7	23.9	21.6	21.2	9.3	3.1	1.2	800	2.7	0.14	1.4	2.9	4.5	3.0	2.7	2.7	-	-0.3	0.0	-	-	-	-	-	-0.3	3	
人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
大学マネジメント層	1.2	17.3	42.4	24.3	13.6	0.8	0.4	243	2.8	0.00	2.0	2.9	4.3	2.8	2.8	2.8	-	0.0	0.0	-	-	-	-	-	0.0	5	
国研等マネジメント層	5.2	29.3	36.2	20.7	6.9	0.0	1.7	58	2.3	0.00	1.3	2.5	3.8	2.1	2.4	2.3	-	0.3	-0.1	-	-	-	-	-	0.2	6	
企業全体	10.9	26.3	42.5	17.0	3.1	0.3	0.0	4,098	2.0	0.13	1.4	2.4	3.3	2.1	2.0	2.0	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-	-0.1	7	
大企業	9.2	9.9	47.2	29.6	2.8	1.4	0.0	831	2.7	0.12	2.1	2.9	4.0	2.6	2.6	2.7	-	0.0	0.1	-	-	-	-	-	0.1	8	
中小企業・大学発ベンチャー	11.3	30.4	41.2	13.8	3.2	0.0	0.0	3,267	1.8	0.16	1.2	2.2	3.1	2.0	1.9	1.8	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-0.2	9	
俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学グループ	25.0	17.9	19.0	19.0	11.7	6.6	0.9	6,244	3.3	0.27	1.7	3.4	5.1	3.6	3.5	3.3	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-	-0.3	11	
第1グループ	21.1	18.0	29.0	17.2	9.0	4.8	0.9	8,926	2.9	0.22	1.8	2.9	4.5	3.2	3.0	2.9	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-	-0.3	12	
第2グループ	20.8	22.7	34.0	12.2	7.5	2.2	0.6	8,130	2.3	0.21	1.5	2.5	3.7	2.5	2.3	2.3	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	-0.2	13	
第3グループ	20.6	28.2	27.9	13.7	6.2	1.6	1.9	9,463	2.3	0.26	1.2	2.4	3.8	2.5	2.4	2.3	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-0.2	14	
第4グループ	33.3	15.6	25.5	14.6	6.0	4.0	1.1	5,050	2.8	0.30	1.7	2.8	4.4	2.9	2.9	2.8	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1	15	
理学	19.3	21.6	27.1	17.2	10.2	3.5	1.1	14,627	2.8	0.17	1.6	2.8	4.5	3.0	2.9	2.8	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-0.2	16	
工学・農学	19.7	25.2	30.0	13.5	7.1	3.5	1.1	13,086	2.4	0.20	1.3	2.5	4.0	2.8	2.5	2.4	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-	-0.4	17	
保健	24.8	31.9	21.4	11.0	9.7	1.2	0.0	2,691	2.1	0.52	1.0	2.1	3.8	3.1	2.4	2.1	-	-0.7	-0.3	-	-	-	-	-	-1.0	18	
臨床	21.3	21.2	28.6	15.7	8.2	3.8	1.2	30,073	2.7	0.12	1.5	2.7	4.3	2.7	2.6	2.7	-	-0.1	0.1	-	-	-	-	-	0.0	19	
臨床以外	15.9	23.6	29.3	21.6	7.6	1.9	0.2	12,627	2.5	0.16	1.5	2.7	4.1	2.7	2.6	2.5	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-0.2	20	
教授	22.6	20.5	29.0	11.2	10.0	4.9	1.8	14,013	2.8	0.21	1.6	2.7	4.6	3.0	2.9	2.8	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-0.2	21	
准教授	31.3	22.8	23.1	11.6	5.9	3.8	1.5	6,124	2.5	0.27	1.3	2.5	4.1	3.0	2.7	2.5	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-	-	-0.5	22	
助教	19.2	22.0	29.0	15.8	9.2	3.7	1.1	27,649	2.7	0.13	1.5	2.7	4.3	2.9	2.7	2.7	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	-0.2	23	
男性	34.9	22.9	22.3	12.5	3.5	2.8	1.1	5,115	2.3	0.16	1.2	2.4	3.8	2.8	2.6	2.3	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-	-	-0.5	24	
女性	25.1	14.3	28.5	16.8	10.1	2.2	3.0	7,672	3.1	0.25	1.9	3.0	4.7	3.0	2.8	3.1	-	-0.2	0.3	-	-	-	-	-	0.1	25	
任期有	20.6	24.5	27.9	14.8	7.8	4.0	0.5	25,092	2.5	0.13	1.4	2.6	4.1	2.8	2.7	2.5	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-	-0.3	26	
任期無																											

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別)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。



Q406. (意見の変更理由)研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(試作品開発・ビジネスプラン策定等のための資金)が十分に確保されていると思いますか。

前回	2023	差		
1	1	6	5	ギャップファンドの案内を受けた(重点プログラム研究者,助教, 研究員クラス,男性)
2	2	3	1	ケースバイケースなので答えが出せない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授, 部局長等クラス,男性)
3	1	2	1	私も来年,ビジネスプランコンテストに応募する予定であり,そのようなチャンスを大学が作っているので,少しずつではあるが改善されつつある状況ではないかと思っている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授, 主任研究員クラス,男性)
4	1	2	1	URAの強化が進んだ。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	3	4	1	大学発新産業創出プログラムなどのGAPファンドをよく耳にするようになった(大学マネジメント層,教授, 部局長等クラス,男性)
6	2	3	1	資金としては十分ではないが,産学連携推進のための経費配分の体制は強化されつつある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	1	2	1	公的資金の投入がなされた場合,実用化を強くフォローされる場合があります。これを忌諱して,自社資金というケースもある。狙った通りの結果はなかなか出ないと思います。大学は雇用確保のために論文を出すことにフォーカスしており,実用化の熱意は低くならざるを得ないのではないのでしょうか。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
8	2	3	1	基礎研究の成果から実用化に向けた開発行為に関する予算は増加傾向にある(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)
9	1	1	0	そんな資金はない。(国研等現場研究者・自然科学,教授, 部局長等クラス,男性)
10	2	2	0	個々の研究室の外部資金に依存するが,確保できている研究室は確保できている(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
11	2	2	0	そもそも,学内にこのような資金が存在しない。それを補うために研究者が主体的にコンソーシアム等を結成し資金確保を行っている。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
12	6	6	0	確保されているものの,十分に周知・活用されているかは謎(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
13	2	2	0	他の研究室で,開発したOLED材料の実用化までいったようだが,企業からそこまで大きな資金援助は受けていないように見える。明確な事業化への道筋が立たないと,ポストクの雇用経費(年500-600万円程度)まで出す日本企業は少ない。(韓国企業は出す)(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
14	4	4	0	十分とは言えないが支援しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	1	1	0	ギャップ投資がなかなか受けられない(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	2	2	0	資金に加えて,それをサポートするメンターや試作開発請負企業なども育成が必要になるものと思います(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
17	2	2	0	ベンチャーへの支援などもっと充実させてもいいのでは?ただし,審査は民間のメンバーを主体で実施,技術内容の精査や検証には大学教員をおくなど工夫は必要。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
18	1	1	0	浜松にて行われているA-SAP事業のような資金が必要(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
19	1	1	0	論文を出す段階までの資金は出ている。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
20	2	1	-1	資金が用意されているとは思えない。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
21	4	3	-1	ディープテック系はもう少し資金確保を行わないと立ちいかない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	3	2	-1	高い目標設定に変更(大学マネジメント層,教授, 部局長等クラス,男性)
23	2	1	-1	大学としての資金は限られており,研究者の自助努力によるところが大きい。(大学マネジメント層,教授, 部局長等クラス,男性)
24	3	2	-1	前回までの回答から再考し,試作品開発・ビジネスプラン策定等のための資金は十分ではないと判断しました。(大学マネジメント層,教授, 部局長等クラス,男性)
25	4	2	-2	部局の資金運用は年度毎に替わりますが, おおよそインセンティブに使われているようです。(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)
26	3	1	-2	制度があるかが分からない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教, 研究員クラス,男性)
27	5	2	-3	今年度に異動したが, 異動先は, 民間企業との連携に向かない研究分野が中心である。(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)

Q407. 地域創生に資する人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。

集計グループ	2023年度調査													各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第1四分点	中央値	第4四分点	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	9.0	11.8	16.1	23.0	21.8	14.1	4.3	32,764	4.5	0.12	2.8	4.6	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2	
国研等の自然科学研究者	15.5	15.6	20.7	17.8	16.9	12.3	1.1	6,393	3.8	0.33	2.1	3.9	5.9	3.5	3.8	-	-	-0.1	0.4	-	-	-	-	0.3	
重点プログラム研究者	13.9	12.4	20.1	15.1	19.3	15.4	3.9	800	4.4	0.16	2.4	4.5	6.5	4.4	4.4	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-0.1	
人文・社会科学系研究者	8.6	8.2	9.5	16.0	29.8	20.6	7.2	2,145	5.5	0.38	3.9	5.7	7.1	5.4	5.5	-	-	0.1	0.0	-	-	-	-	0.1	
大学マネジメント層	2.1	4.9	7.8	25.1	25.9	27.6	6.6	243	5.7	0.00	4.1	5.7	7.3	5.6	5.8	-	-	0.2	-0.1	-	-	-	-	0.1	
国研等マネジメント層	5.2	1.7	29.3	19.0	20.7	20.7	3.4	58	4.8	0.00	2.9	4.8	6.7	4.4	4.5	-	-	0.1	0.3	-	-	-	-	0.4	
企業全体	11.3	14.7	29.1	25.9	12.3	6.8	0.0	4,098	3.3	0.19	2.1	3.4	4.8	3.6	3.5	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3	
大企業	18.3	4.2	21.8	26.8	19.7	9.2	0.0	831	4.2	0.18	2.9	4.3	5.7	4.1	4.2	-	-	0.1	0.0	-	-	-	-	0.1	
中小企業・大学発ベンチャー	9.5	17.4	30.9	25.7	10.4	6.2	0.0	3,267	3.1	0.24	1.9	3.2	4.6	3.5	3.3	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-0.4	
俯瞰的な視点を持つ者	9.2	5.6	34.5	33.8	14.8	2.1	0.0	934	3.4	0.15	2.5	3.6	4.7	3.2	3.4	-	-	0.2	0.0	-	-	-	-	0.2	
大学グループ	17.5	11.9	19.9	21.1	18.7	7.0	3.9	6,244	4.0	0.26	2.4	4.1	5.8	4.0	3.9	-	-	-0.1	0.1	-	-	-	-	0.0	
第1グループ	12.1	13.0	13.4	23.7	16.9	18.2	2.7	8,926	4.5	0.26	2.8	4.6	6.6	4.8	4.7	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3	
第2グループ	3.7	9.1	18.1	21.4	28.6	13.9	5.2	8,130	4.7	0.21	3.0	5.0	6.4	5.0	4.8	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-0.3	
第3グループ	4.9	13.1	14.5	24.8	22.4	15.1	5.2	9,463	4.6	0.26	2.9	4.7	6.4	4.9	4.7	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-0.3	
第4グループ	19.0	8.6	18.6	19.9	13.2	15.8	4.9	5,050	4.6	0.30	2.7	4.4	6.7	4.6	4.5	-	-	-0.1	0.1	-	-	-	-	0.0	
大学部局分野	7.2	8.3	13.8	24.6	23.5	15.6	7.0	14,627	5.0	0.19	3.4	5.0	6.6	5.3	5.2	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3	
工学・農学	7.0	17.1	17.8	22.3	23.1	11.8	1.0	13,086	3.9	0.20	2.2	4.2	5.9	4.1	4.0	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2	
保健	3.1	17.3	10.6	14.4	41.3	12.7	0.7	2,691	4.5	0.33	2.8	5.3	6.2	4.6	3.6	-	-	-1.0	0.9	-	-	-	-	-0.1	
臨床	9.5	11.4	16.6	23.7	20.0	14.2	4.6	30,073	4.5	0.13	2.8	4.5	6.3	4.0	4.1	-	-	0.1	0.4	-	-	-	-	0.5	
臨床以外	6.6	7.8	14.5	24.9	23.5	18.4	4.3	12,627	4.9	0.19	3.4	5.0	6.6	5.0	5.0	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-0.1	
教授	7.8	14.2	19.3	23.4	21.3	10.5	3.5	14,013	4.1	0.20	2.4	4.2	6.0	4.6	4.4	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-	-0.5	
准教授	16.4	14.7	12.3	17.9	19.3	13.5	6.0	6,124	4.5	0.29	2.5	4.7	6.5	4.6	4.3	-	-	-0.3	0.2	-	-	-	-	-0.1	
助教	7.9	11.5	16.0	23.6	22.6	14.0	4.4	27,649	4.5	0.14	2.9	4.6	6.3	4.7	4.6	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2	
男性	14.7	13.6	16.7	19.5	17.2	14.6	3.8	5,115	4.3	0.20	2.4	4.4	6.4	4.5	4.5	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-	-0.2	
女性	11.3	15.0	11.7	23.2	20.8	15.5	2.5	7,672	4.4	0.22	2.7	4.6	6.3	4.6	4.3	-	-	-0.3	0.1	-	-	-	-	-0.2	
任期有	8.3	10.9	17.5	22.9	22.0	13.6	4.8	25,092	4.5	0.14	2.8	4.6	6.3	4.8	4.7	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3	
任期無																									

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

Q407. (意見の変更理由)地域創生に資する人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。

前回	2023	差		
1	2	6	4	新所属先が薬学部であるという性質上、地域医療に貢献する人材の育成に取り組んでいる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
2	1	3	2	地域創生に資する人材の育成の意識が向上し、入試制度に地域枠が設けられた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
3	3	5	2	地域に根ざした活動は多いしかし、やっていることは大学のレベルではない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	4	5	1	「○○○○○○オープンイノベーションに資する大学保有機器等の共用に関する○○○機器共用協定」を継続している(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	3	4	1	リカレントの試みが増加してきた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	3	1	そういった活動はやはり最近目につくようになってきた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	3	1	コロナが明けて、地域向けの活動が活発化してきている(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	3	1	国の拠点に指定され、当該人材育成に注力しているところ(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	4	1	地方発のベンチャーの増加(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
10	2	3	1	私立大学,地方国立でそういう取り組みが散見されるようになってきた(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
11	1	2	1	地域のニーズに応える人材育成・研究を推進している大学を中心に取組は活発化している印象がある。(そもそも全般的に取り組む必要性は必ずしもないと思う。)(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
12	5	5	0	本学の学部履修プログラムに「地域創生プログラム」があるため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
13	1	1	0	全国共同利用機関であり、地域創生を目的としていない(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
14	5	5	0	地域の大学との連携も進めている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
15	5	5	0	各地域の美術館や博物館で活躍する学芸員を多数育成しています。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
16	2	2	0	地域創生に関しては研究費も少なく、地域での人材不足も大きい(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	5	5	0	オープンキャンパスにおいて地元産業界とのマッチングイベントを実施する計画。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	2	2	0	一部の地域では動きが出てきているかを感じるが、大学の中でこの分野に関するカリキュラムは不足している。地方政府内の人材育成についてはあまり見えてこない。積極的な人材に頼るやり方で組織的ではない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
19	4	4	0	ここ数年、取り組みが進んだと思う(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
20	3	3	0	地方大は特に地域創生に目を向けている。しかしそれは先端研究に携われないことの裏返しでもある(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	3	0	地方機関での取り組みがまだまだ十分ではないように見えます。その原因の分析や、誘導策の検討が望まれます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
22	4	3	-1	特に取り組みは見られない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	3	2	-1	入学者のほぼ半数が東京都と神奈川県,7割弱が埼玉と千葉を含めた東京圏出身で、出身地の多様性が前回感じていた以上に確保されておらず、部局のみならず大学全体として地域創生に資する人材の育成に積極的に取り組むとしていないと感じられないため。(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)
24	2	1	-1	教授クラスは自分達の研究だけで精一杯という感じ。人材育成については所外の先生の方が積極的。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
25	3	2	-1	残念ながら低下している(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
26	3	2	-1	上から振ってくるイベントをこなしているだけのように感じる。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
27	4	3	-1	一部で地域創生人材の育成に取り組んでいる教員もいるが、全体としての状況は十分と言えない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	5	4	-1	努力はしているが、必ずしも成果につながっていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	3	2	-1	人材不足だと思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	2	1	-1	マンパワー不足により地域創生にまで手が回らない(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
31	3	2	-1	機関の特性として、地域貢献に集中することはやや難しい(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	4	3	-1	地域創生としての地元との連携は必ずしも十分ではないと感じる。(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)
33	4	3	-1	国立大学では「業績評価」的価値観が強まっている印象。論文出版に直結しにくい活動は不利になる。CSTIを含む運営費交付金の傾斜配分指標が影響しているのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	COCプログラムのような取り組みがあった時はそのような雰囲気醸成されたが、今は状況は芳しくない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
35	4	3	-1	地域創生の諸課題を再認識したため変更しました。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
36	3	1	-2	かけ声はかけられていますが、いざやろうとすると、足を引っぱられました。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

37	4	2	-2	大学が取り組んでいるテーマと地場の企業が行っている活動が合致していない場合には、取り組んでも実現しません。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
38	4	2	-2	特に地方国立大学の質の低下が生じており,良くない方向に進んでいる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
39	5	2	-3	前回調査時は本部組織にも籍があり,部署が地域創生だったためその観点で高い得点をつけたが,現在研究部署に戻り地域創生の観点が全く浸透していないと感じている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

Q408. 地域創生に資する研究やイノベーションの創出に積極的に取り組んでいると思いますか。

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準偏差	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																
		10.5	19.7	21.4	21.6	12.6	3.8																
大学の自然科学研究者	10.5	19.7	21.4	21.6	12.6	3.8	32,764	4.4	0.12	2.7	4.5	4.7	4.5	4.4	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	1	
国等の自然科学研究者	14.5	13.6	19.9	16.4	15.8	3.3	6,393	4.3	0.34	2.4	4.4	4.1	4.4	4.3	-	-	0.2	0.0	-	-	0.2	2	
重点プログラム研究者	14.3	13.1	18.5	18.1	17.0	3.5	800	4.3	0.16	2.4	4.4	4.3	4.4	4.3	-	-	0.1	-0.1	-	-	0.0	3	
人文・社会科学系研究者	9.2	4.6	15.9	16.0	30.2	17.7	2,145	5.3	0.35	3.6	5.5	5.2	5.4	5.3	-	-	0.2	-0.1	-	-	0.1	4	
大学マネジメント層	2.1	4.1	7.0	21.0	33.3	28.4	4.1	243	5.8	0.00	4.4	5.7	5.8	5.8	-	-	0.1	0.0	-	-	0.1	5	
国研等マネジメント層	5.2	3.4	19.0	25.9	19.0	22.4	5.2	58	5.1	0.00	3.4	4.9	5.1	5.1	-	-	0.2	0.0	-	-	0.2	6	
企業全体	10.9	9.5	32.1	26.7	14.4	6.3	0.0	4,098	3.5	0.19	2.3	3.7	3.6	3.5	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	7	
大企業	16.2	4.2	20.4	28.2	23.9	7.0	0.0	831	4.2	0.17	3.0	4.1	4.2	4.2	-	-	0.1	0.0	-	-	0.1	8	
中小企業・大学発ベンチャー	9.5	10.9	35.1	26.4	12.0	6.2	0.0	3,267	3.3	0.22	2.2	3.6	3.5	3.3	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	9	
俯瞰的な視点を持つ者	7.0	7.0	36.6	32.4	13.4	3.5	0.0	934	3.3	0.15	2.4	3.4	3.4	3.3	-	-	0.0	-0.1	-	-	-0.1	10	
第1グループ	17.5	8.9	23.7	20.5	14.9	12.2	2.3	6,244	4.1	0.25	2.5	4.1	3.9	4.1	-	-	-0.2	0.2	-	-	0.0	11	
第2グループ	14.0	11.0	17.6	16.6	22.1	14.1	4.6	8,926	4.6	0.27	2.7	4.8	4.6	4.6	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	12	
第3グループ	7.0	8.6	17.8	25.1	24.6	12.4	4.5	8,130	4.6	0.20	3.0	4.7	4.8	4.6	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	13	
第4グループ	5.5	12.7	20.8	23.1	22.8	11.5	3.6	9,463	4.2	0.23	2.5	4.3	4.6	4.2	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	14	
大学	21.1	8.4	18.7	23.2	14.9	11.0	2.7	5,050	4.2	0.29	2.7	4.2	4.5	4.2	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	15	
大学部局分野	8.1	7.4	16.0	20.2	25.1	16.9	6.2	14,627	5.0	0.19	3.3	5.2	5.3	5.0	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	16	
工学・農学	9.0	14.7	24.3	22.0	20.1	8.3	1.5	13,086	3.7	0.19	2.2	3.8	4.0	3.7	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	17	
保健	8.8	11.6	20.9	22.9	25.4	10.1	0.4	2,691	4.1	0.38	2.6	4.3	4.5	4.1	-	-	-0.8	0.4	-	-	-0.4	18	
臨床	10.6	10.4	19.6	21.2	21.2	12.8	4.1	30,073	4.4	0.13	2.7	4.5	3.9	3.8	4.4	-	-	-0.1	0.6	-	-	0.5	19
臨床以外	8.8	8.1	17.5	25.9	21.0	14.9	3.8	12,627	4.6	0.19	3.1	4.6	5.0	4.6	-	-	-0.1	-0.3	-	-	-0.4	20	
教授	8.8	11.9	24.6	19.7	20.4	11.9	2.8	14,013	4.1	0.19	2.4	4.1	4.5	4.3	4.1	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	21
准教授	17.8	12.3	13.2	15.9	25.5	9.1	6.3	6,124	4.6	0.27	2.7	5.0	4.3	4.6	-	-	-0.2	0.3	-	-	-	0.1	22
助教	9.5	9.9	20.1	21.1	22.8	12.8	3.9	27,649	4.4	0.14	2.7	4.5	4.7	4.4	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	23	
性別	15.7	13.9	17.6	22.7	15.2	11.4	3.5	5,115	4.1	0.18	2.3	4.1	4.4	4.1	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	24	
男性	14.2	13.4	18.3	15.8	23.7	11.7	2.8	7,672	4.2	0.25	2.4	4.5	4.2	4.2	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	25	
任期有	9.3	9.6	20.2	23.1	20.9	12.8	4.1	25,092	4.4	0.14	2.7	4.5	4.6	4.4	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	26	
任期無																							

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別)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。

Q408. (意見の変更理由)地域創生に資する研究やイノベーションの創出に積極的に取り組んでいると思いますか。

前回	2023	差	
1	2	4	2 地元の市と連携している。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	4	2 新たなベンチャー企業も誕生している。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	4	5	1 地域創成のための研究活動などが盛んに行われており、また更なる発展のための計画も進んでいるから(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)
4	3	4	1 地域のニーズをきめ細かく探っている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
5	1	2	1 一部の分野・地方とはありますが,局所的。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
6	4	5	1 研究戦略策定のための組織改革を実施中であるため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	3	4	1 地域の大学や自治体との連携協定を結ぶなど,地域創生に積極的に取り組んでいる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
8	2	3	1 国の拠点に指定され,当該創出に注力しているところ(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	3	1 地方自治体などの連携も以前よりは進みつつあるように思われる。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	3	4	1 地方初のベンチャーの増加(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
11	2	3	1 地方国立大学などにおける取組が進められてきていると認識している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
12	3	4	1 地域中核大学の取り組みなどがあるため。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
13	3	4	1 地方大学は頑張っている(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
14	2	2	0 地域とイノベーションの創出とは結びつかない(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
15	2	2	0 大学にとってのメリットが薄いのでは。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
16	5	5	0 ここ数年,取り組みが進んだと思う(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
17	2	2	0 地方機関での取り組みがまだまだ十分ではないように見えます。その原因の分析や,誘導策の検討が望まれます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
18	4	3	-1 特に取り組みは見られない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
19	3	2	-1 前は,研究分野の特性上,関連が低いため,上のような評価にしたが,例えば学外向けの講師の派遣等もほぼ東京内であり,積極的に取り組んでいるとは言いがたい。(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)
20	2	1	-1 若手が何らかの取り組みを開始する場合に実務レベルでの障壁が多すぎる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
21	2	1	-1 かけ声の威勢は良いです。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	4	3	-1 低下している(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	4	3	-1 一部で地域創生の研究に取り組んでいる教員もいるが,全体としての状況は十分と言えない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	3	2	-1 人材不足だと思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	2	1	-1 マンパワー不足により地域創生にまで手が回らない(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
26	4	3	-1 地域創生としての地元との連携は必ずしも十分ではないと感じる。(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)
27	2	1	-1 温度差があると思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
28	4	3	-1 国立大学では「業績評価」的価値観が強まっている印象。論文出版に直結しにくい活動は不利になろう。CSTIを含む運営費交付金の傾斜配分指標が影響しているのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
29	3	2	-1 この研究者の取り組みには,良い兆しが認められるが,そのような個別の取り組みがシステム化されていないのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
30	3	2	-1 地域の特色を活かした研究の提案が,大都市中心の委員会で高く評価されない傾向をいくつか目にしたため。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
31	4	3	-1 地方の大学等の研究資金が十分ではなく,地域密着型の多様な研究をするための発想の転換をすることが困難になっているのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
32	3	2	-1 地方国立大学を中心として力の低下が著しい。一方で公立大学の機能が上がってきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
33	3	2	-1 地域のニーズに応える人材育成・研究を推進している大学を中心に特徴的な取組が推進されている印象がある。(そもそも全般的に取り組む必要性は必ずしもないと思う。)(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	3	2	-1 取り組みが十分ではないと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,女性)
35	5	3	-2 今年度に異動したが,異動先は,地域創生に向かない研究分野が中心である。(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)
36	4	2	-2 企業が行っている活動が,地域の特性と合致しているわけでもない。東京一極集中で,地方に意思決定がないのも行政も企業も課題があるのだと思います。都市の大学に人材が集まりがちではないでしょうか。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

Q409. 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。

	2023年度調査												各年の指数					指数の変化							
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第1四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6							21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年							
集計グループ	3.7	11.5	20.8	28.5	20.6	12.0	2.8	32,764	4.2	0.11	2.7	4.3	4.5	4.2	4.3	4.2	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.1	-0.3	1	
大学の自然科学研究者	8.4	9.4	16.7	26.6	21.7	17.2	0.0	6,393	4.5	0.27	3.0	4.6	4.4	4.5	4.5	-	-	0.1	0.0	-	-	-	0.1	-0.1	2
国等の自然科学研究者	4.2	15.8	17.8	28.6	17.8	12.7	3.1	800	4.1	0.14	2.4	4.2	4.3	4.1	4.1	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	-0.2	3
重点プログラム研究者	9.1	8.4	24.2	16.4	28.4	8.3	5.1	2,145	4.4	0.37	2.6	4.6	4.8	5.0	4.4	-	-	0.2	-0.6	-	-	-	-0.4	-0.4	4
人文・社会科学系研究者	0.4	1.2	12.8	30.0	39.1	14.8	1.6	243	5.2	0.00	3.9	5.2	5.3	5.2	-	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	0.0	5
大学マネジメント層	0.0	3.4	12.1	22.4	37.9	19.0	5.2	58	5.4	0.00	4.0	5.5	6.6	5.3	5.7	5.4	-	-	0.4	-0.3	-	-	-	0.1	6
国研等マネジメント層	9.8	12.6	33.8	26.5	11.3	5.4	0.7	4,098	3.2	0.18	2.2	3.3	4.7	3.3	3.2	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	-0.1	7
企業全体	4.9	1.4	22.5	39.4	26.1	4.9	0.7	831	4.3	0.14	3.3	4.3	5.5	4.2	4.2	4.3	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1	8
大企業	11.0	15.4	36.7	23.2	7.5	5.5	0.7	3,267	2.9	0.23	2.0	3.0	4.4	3.1	3.0	2.9	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	9
中小企業・大学発ベンチャー	2.1	8.5	43.0	29.6	12.0	4.9	0.0	934	3.2	0.15	2.3	3.2	4.6	3.3	3.1	3.2	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-0.1	10
俯瞰的な視点を持つ者	7.7	7.4	12.6	26.8	25.2	16.6	3.7	6,244	4.9	0.23	3.5	5.0	6.5	5.5	5.3	4.9	-	-	-0.2	-0.4	-	-	-	-0.6	11
第1グループ	3.4	11.1	16.7	28.3	22.3	13.0	5.2	8,926	4.5	0.23	3.0	4.5	6.2	5.0	4.5	-	-	-0.5	0.0	-	-	-	-	-0.5	12
第2グループ	3.1	9.9	27.4	27.0	21.2	10.0	1.5	8,130	4.0	0.18	2.5	4.0	5.7	4.2	4.0	4.0	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	13
第3グループ	1.8	16.2	24.6	31.1	15.6	9.7	1.0	9,463	3.6	0.21	2.2	3.8	5.2	3.8	3.6	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-0.2	14
第4グループ	6.2	6.0	16.8	24.3	25.6	17.9	3.3	5,050	4.9	0.25	3.4	5.0	6.5	5.2	5.1	4.9	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	15
理学	2.9	8.2	17.4	25.7	25.9	16.7	3.1	14,627	4.7	0.17	3.2	4.8	6.4	5.2	4.9	4.7	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-0.5	16
工学・農学	3.6	17.4	26.2	33.3	12.8	4.4	2.2	13,086	3.3	0.17	2.1	3.6	4.8	3.5	3.3	3.3	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	17
保健	0.8	10.7	29.1	36.2	15.6	4.3	3.3	2,691	3.7	0.32	2.5	3.8	4.9	4.4	3.3	3.7	-	-	-1.1	0.4	-	-	-	-0.7	18
臨床	3.9	11.6	20.1	27.8	21.1	12.7	2.7	30,073	4.2	0.11	2.7	4.3	6.0	3.3	3.3	4.2	-	-	0.0	0.9	-	-	-	0.9	19
臨床以外	2.8	6.5	16.5	28.9	24.5	18.5	2.3	12,627	4.8	0.17	3.4	4.8	6.4	4.8	4.8	4.8	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	20
教授	3.4	14.2	26.7	29.7	16.9	7.4	1.6	14,013	3.6	0.16	2.3	3.7	5.2	4.5	4.1	3.6	-	-	-0.4	-0.5	-	-	-	-0.9	21
准教授	6.3	15.8	16.2	24.9	21.2	9.0	6.6	6,124	4.2	0.25	2.4	4.3	6.0	4.2	3.9	4.2	-	-	-0.3	0.3	-	-	-	0.0	22
助教	2.6	10.4	21.6	28.6	21.2	12.6	3.0	27,649	4.3	0.12	2.7	4.3	6.0	4.6	4.4	4.3	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3	23
男性	9.4	17.7	16.6	28.1	17.5	9.0	1.6	5,115	3.7	0.16	2.2	4.0	5.5	3.9	3.8	3.7	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	24
女性	4.5	14.9	16.6	34.6	16.6	10.4	2.4	7,672	4.0	0.19	2.6	4.1	5.6	4.3	4.1	4.0	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3	25
任期有	3.4	10.5	22.2	26.6	21.9	12.5	2.9	25,092	4.3	0.12	2.7	4.3	6.0	4.6	4.3	4.3	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3	26
任期無																									

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別)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。

Q409. (意見の変更理由)社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。

前回	2023	差	
1	1	5	4 今年度に異動したが,異動先は,人材育成に熱心である。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
2	1	3	2 ワクチン開発事業に関わるプロジェクトが組織的に構築され,大学院の教育カリキュラムにも新たな科目が設けられた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
3	1	3	2 社会・産業連携は促進されつつある。しかし,そもそも育成に应运える人材が足りなさそうである。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
4	1	3	2 少なくとも自分に付いた学生は研究者としての素養を持つ人間になってもらえるように指導している。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	3	5	2 国施策が充実してきており若手人材が挑戦できる機会が増えている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	3	1 博士課程学生への奨学金制度が増えたため。(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)
7	4	5	1 概ね10年間間隔で,学部のコース再編など,教育カリキュラムの見直しを行っているため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
8	1	2	1 DX,GX人材の確保をはじめた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
9	1	2	1 改善が見られる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	3	4	1 理工学部では産業構造の変化に追随できる人材の育成を目指している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	4	5	1 センターを設置し,取り組みを開始した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1 ○○大学のIPS関係は人財育成という点でも優れていると思います。AMEDである研究資金の審査をした際,採択された研究機関は,当該研究機関やその出身者でした。あのくらいやらないとダメなのかもしれません。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
13	2	3	1 さすがにカーボンニュートラルの時代に即した方向に少しだが動き出している。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
14	3	4	1 取組み意識の高まりは感じる(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
15	3	4	1 ここ数年,取り組みが進みつつある(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
16	1	2	1 データサイエンス教育実施が増えている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	3	1 大学や公的機関の育成に頼るのではなく,社会や産業の変化を踏まえて研究者等が自ら機会を切り開いて,海外流出などが起こっているのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
18	2	2	0 分野ごとの人材の需要と供給のミスマッチの資料を見たことがあるが,AIや機械学習には集まってきた一方で,いまだに「化学」の過多と「材料」の不足については解消されていない気がする。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
19	5	5	0 育成はおこなっているが必ずしも成果に結びついていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	2	2	0 卒業を重視しているためか(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
21	2	2	0 大学等の動きは遅いが人材育成はその中でも遅い部類に入る(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
22	3	3	0 研究者の質の問題ではなく,情報・意識の問題だと思っています。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
23	4	3	-1 社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成が特に行われているとは思わない。(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)
24	5	4	-1 研究分野によって異なる。特に理工再編で理学部から情報学部が独立した現在,社会や産業の変化に「関わりが無い」人材の育成側に少しシフトしている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
25	5	4	-1 AIやデータサイエンスの手法が急速に取り入れられ,育成の必要性が増してきた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
26	3	2	-1 大学から大学院への進学について,積極的に勧めているようにはみえない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	5	4	-1 自分自身がAI開発などの新しいものに取り組んでみると,育成のための支援が不足していることが目立ってきた。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
28	4	3	-1 社会変化に対応した研究内容の変化は個人に依るところが大きい。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
29	3	2	-1 所属部署により異なる印象。組織として育成に力を入れるべき(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
30	3	2	-1 手がまわっていないと思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	3	2	-1 人材の育成は企業が主体で,ノウハウも持っている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
32	5	4	-1 まだ,社会の高度人材(博士号取得者)の重要性に対する認識や処遇に問題がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
33	3	2	-1 アカデミア偏重(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
34	5	2	-3 国の施策と応じて研究内容を変えているが,人材が育成されているかというところは思わない。(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)



35 5 2 -3 前回とは大学が変わっており、一定の地位のある私立大学は腰が重いと感じる。(人文・社会科学系研究者, 助教、研究員クラス, 男性)

Q410. 挑戦を是とする意識を持った人材(起業家精神を持つ人材等)を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査													各年の指数					指数の変化							
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		1	2	3	4	5	6																			
		1	2	3	4	5	6																			
大学の自然科学研究者	5.3	19.5	25.5	26.2	15.5	5.3	2.7	32,764	3.4	0.12	1.9	3.5	5.0	3.6	3.4	3.4	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	1		
国研等の自然科学研究者	6.0	14.2	20.7	24.1	22.3	11.5	1.2	6,393	4.0	0.29	2.4	4.2	5.9	3.7	3.7	4.0	-	-	0.0	0.3	-	-	-	0.3	2	
重点プログラム研究者	7.7	19.3	21.6	27.8	15.1	5.8	2.7	800	3.4	0.14	2.0	3.6	5.1	3.6	3.4	3.4	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	3	
人文・社会科学系研究者	12.4	12.7	21.5	23.5	16.0	13.2	0.6	2,145	3.9	0.39	2.4	4.0	5.8	4.1	4.1	3.9	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2	4	
大学マネジメント層	0.0	4.5	18.9	34.6	32.1	9.1	0.8	243	4.5	0.00	3.4	4.6	5.9	4.4	4.4	4.5	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1	5	
国研等マネジメント層	1.7	6.9	32.8	31.0	19.0	6.9	1.7	58	3.8	0.00	2.6	3.8	5.3	3.8	3.9	3.8	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	6	
企業全体	12.5	18.6	35.7	24.9	5.9	2.4	0.0	4,098	2.6	0.16	1.8	2.8	4.1	2.8	2.5	2.6	-	-	-0.3	0.1	-	-	-	-0.2	7	
大企業	10.6	6.3	31.0	38.0	11.3	2.8	0.0	831	3.4	0.14	2.5	3.7	4.6	3.3	3.5	3.4	-	-	0.2	-0.1	-	-	-	0.1	8	
中小企業・大学発ベンチャー	13.0	21.7	36.9	21.5	4.5	2.3	0.0	3,267	2.4	0.20	1.7	2.6	3.8	2.6	2.3	2.4	-	-	-0.3	0.1	-	-	-	-0.2	9	
俯瞰的な視点を持つ者	4.9	12.7	40.8	25.4	14.8	1.4	0.0	934	3.0	0.15	2.1	3.1	4.5	2.7	2.8	3.0	-	-	0.1	0.2	-	-	-	0.3	10	
第1グループ	8.2	12.3	22.3	25.7	19.7	9.2	2.6	6,244	4.0	0.25	2.5	4.1	5.7	4.3	4.2	4.0	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	11	
第2グループ	4.4	18.3	22.5	26.2	17.8	5.6	5.2	8,926	3.7	0.23	2.1	3.8	5.4	3.9	3.7	3.7	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	12	
第3グループ	4.4	22.8	27.4	24.5	14.9	3.9	2.1	8,130	3.1	0.22	1.7	3.2	4.8	3.4	3.1	3.1	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3	13	
第4グループ	4.8	22.5	28.8	28.1	11.1	3.8	1.0	9,463	2.9	0.22	1.7	3.1	4.5	3.0	2.8	2.9	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-0.1	14	
大学	6.6	12.3	27.0	29.3	17.2	4.2	3.4	5,050	3.7	0.27	2.3	3.8	5.1	3.9	3.9	3.7	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2	15	
大学部局分野	5.6	17.1	24.7	22.3	19.8	7.2	3.3	14,627	3.7	0.17	2.1	3.7	5.6	4.0	3.7	3.7	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3	16	
工学・農学	4.4	24.9	25.8	29.4	10.1	3.7	1.8	13,086	2.9	0.19	1.6	3.1	4.5	3.0	2.8	2.9	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-0.1	17	
保健	0.8	20.3	26.2	28.9	14.7	6.2	2.9	2,691	3.4	0.40	2.0	3.5	4.9	4.3	3.0	3.4	-	-	-1.3	0.4	-	-	-	-0.9	18	
臨床	5.7	19.4	25.4	26.0	15.6	5.2	2.7	30,073	3.4	0.12	1.9	3.5	5.0	2.7	2.8	3.4	-	-	0.1	0.6	-	-	-	0.7	19	
臨床以外	3.9	15.8	28.0	25.1	18.7	6.5	2.0	12,627	3.5	0.18	2.2	3.6	5.3	3.6	3.6	3.5	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	20	
教授	5.1	21.5	26.1	27.4	12.8	5.0	2.1	14,013	3.2	0.17	1.8	3.3	4.8	3.6	3.3	3.2	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4	21	
准教授	8.3	22.3	19.2	25.7	15.1	3.8	5.6	6,124	3.5	0.30	1.7	3.6	5.2	3.5	3.2	3.5	-	-	-0.3	0.3	-	-	-	0.0	22	
助教	4.4	17.9	26.7	26.5	16.1	5.5	2.9	27,649	3.4	0.13	2.0	3.5	5.1	3.7	3.5	3.4	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3	23	
男性	10.1	27.7	19.4	24.8	12.3	4.3	1.5	5,115	2.9	0.15	1.4	3.2	4.7	3.0	3.0	2.9	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	24	
女性	5.0	20.8	20.9	31.4	13.8	5.3	2.7	7,672	3.4	0.21	1.9	3.6	4.9	3.5	3.4	3.4	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	25	
任期有	5.3	19.1	26.9	24.6	16.0	5.3	2.7	25,092	3.4	0.13	2.0	3.4	5.0	3.6	3.4	3.4	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	26	
任期無																										

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別)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。



36	3	2	-1	大学構成員の流動性のなさから若手に対して活躍できる環境の提供が年々低下している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
37	2	1	-1	挑戦,という言葉すら聞かれない現状(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
38	2	1	-1	若者の中に挑戦精神がなくなっているのですますます困難(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
39	4	2	-2	前回の評価が甘かったように思う(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
40	4	2	-2	就職を見据えた教育をする過程で,高齢の教授らは,大手への就職といった王道の選択肢以外を可能性なしと排除する傾向にある.そのため,企業を目指す,挑戦をしたいという学生の芽を摘んでいると感じている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
41	6	4	-2	学生の価値観が変化しているのか,同じカリキュラムを提供してもチャレンジしようという機運や具体的な行動が起きにくくなってきている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
42	5	3	-2	挑戦は是とされていても,業績がなくても良いわけではなく,しっかり業績が求められます。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
43	4	2	-2	急速に保守的な研究者が増えました.彼らは挑戦を意識する人材を育成する事なんてできないでしょう.円安の影響で人材が流出している点も寄与しているかもしれません.挑戦する人は,いつでもすぐに日本を捨てられますから…….土壌も作物も失った感があります。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)

Q411. 産学官連携及び地域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 地域創成を地方国立大の先生方に求めすぎている。地方国立大には、やがて世界のスター研究者になる人が埋もれ、苦闘しているケースが多いので、地方創成でこういう逸材まで首を絞めるようなことは自戒してほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 失敗しても問わない研究予算,環境を増やす必要がある。これにより,少ない研究者人口でも新しい発想がでて欧米を越えていくチャンスが増えると思う(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 現在,産学連携が活発な大学に所属しており,協働研究所や共同研究講座が大きな役割を果たしている。一方,大学の本部機構が多様な学術領域を網羅する大学での知財活動を取りまとめるのは実際には不可能であり,大学での知財活動の在り方を根本的に見直す時期が来ていると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 4 産学連携を推進する部署はあるが,それを一部妨げているという話を耳にして,ガッカリした。大学の産学連携部署には,起業などを経験した人が常駐すべきであり,決断が遅い日本企業を退職した人が居座る場所ではないという実感がある。(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)
- 5 企業との連携,共同研究が進むことは理想的ですが,大学や研究所の基礎研究に関する認識や意識が薄れることもあるかと思えます。一方で企業利益の創出が思うようにいかないこともあるかと思えます。機密保持を担保しつつ効果的な連携ができるよう支援できる部署や仕組み(相談窓口やコンサルティング等)があると良いと思えます。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 6 ・企業との共同研究については大学の事務,外部機関をととして契約書を作成することになるが,時間がかかりすぎる。3か月待ちの案件がある。時間がかかると研究者も企業も内容を忘れてしまい熱意がなくなる。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 7 大学研究者の興味のためのアカデミック研究に重点がおかれており,産学連携までには至っていない。一方で,産学連携人材を部局で雇用するよりも研究環境整備に予算を使っていたきたい。個人的には産学連携を推進しているが。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 8 地域創生に関しては,東京で全国からの人たちが集まっているので,その効果は不明です。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 9 iPS細胞研究は再生医療に直結するため,産学官連に関する取り組みは積極的だと思う。一方で,地域創生については目に入ってくることは無い。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 10 研究者側と企業(産業)側,両方の歩み寄りが肝要であるが,どちらも,どのように歩み寄って良いかわからず,どちらも自己中心的な考え方が多いと思う。研究の幅,気持ちの余裕,が必要だと思う。つまり,時間と研究費に余裕があって,はじめて歩み寄りができるものと考えます。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 11 問4-6は自然科学系においてはあるかもしれませんが,私の専門分野(応用言語学・外国語教育)に対して,所属する部局・部署の取組みはありません。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 12 応用方面との連携が進んできたのはその面だけ見ればいいことかもしれないが,現場レベルでは同時に本来基礎研究に取り組んでいた研究者が駆り出されたりするなどして研究時間が減少している側面もある。研究に支出する資金を応用にウェイトを移動させたためにそのようなことが起こるのかもしれないが,基礎研究はそのままに,応用のための人材を増やすという方策はとることができなかったのか疑問である。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 13 大学は「挑戦を是とする意識を持った人材(起業家精神を持つ人材等)を育成するための取組」を熱心に行っているのだが,それが学生たちに実際に響いているとは言えない印象である。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 14 私自身はあまり経験がないので,判断できない項目が多かった。同じ学部でも,分野によっては産学連携が盛んだが,あまり実用に偏ると,アカデミックな研究としては面白くないものが多い印象はある。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 15 所属する大学としては,本パートに関する取り組みは積極的であるが,所属部局はそれほどでもないので回答しにくい。(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)
- 16 407と408について。地方創生や地域人材育成の取組は複数あり,所属機関の目玉としてPRされています。最初の1~3年程度は所属長の裁量経費やプロジェクト予算などが配分されますが,その後は外部資金の獲得を求められ,一切のサポートが無くなっても取組を終了できないことが多いです。運よく自治体などの補助金が獲得できても,経費を折半するタイプの契約が多いので,他の資金を流用したり私費を使って細々と継続するような状況に陥ることもあり,資金が枯渇し学生の参加がゼロに近くなっても看板だけは残っているような取組を繰り返しているように思えます。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 17 日本の経済発展のためにも,アントレプレナーの育成にも重きを置かれる意義は理解できますが,まずもって大学は学術研究機関であることを再認識する必要があると感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 18 定期的に,リサーチ・アドミニストレーター,知財管理の方々が面談とアドバイスをしてくれる。地域の企業とのかかわりも濃く,社会実装までを考える研究者が多いと感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)

- 19 「国際卓越研究大学制度」と「地域中核事業」により、大学の研究力強化と基盤整備が進むことを期待したい。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 20 大学がこういった取り組みをどの程度行っているのかがわからない.HPに載せるだけでなく、これらの担当部局自身が周知する活動を実施してほしいと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 21 企業とコラボレーションしているが、企業側も金銭的余裕がないため、大学側で企業が望むような形で成果を出さないと相手にしてもらえないと感じている。(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)
- 22 感染症関連で、産学連携の義務が発生し、それにより進んだと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 23 産学連携や地域連携についてはそこそこ充実してきていますが一般の学部からするとかなりハードルが高いです(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 24 民間企業との連携に関しては、重要ではあるものの、うまくマッチングしていない点もある。また知的財産や人的資源開発に関しても、うまくテコ入れが必要なのではないかと感じている。重要な点は、それぞれの研究者なりが依存することなくしっかり立ち立って自分の看板をはっきりと立てた上で、その看板を元に集まってくるような状況を作り出していかなければならないと考える(現状は逆になっている気がする)。また、日本の発展のためには、国営企業を創設して利潤を生み出す体系を整え、税金等を下げる努力が必要な段階であると感じているが、その際、国立大学から生み出される知的財産は十分な収益性ある売り物になりえると思うので、それをしっかり管理する組織を国の機関として創設することも必要な段階なのではないか。(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)
- 25 大学の役割の一つは教育なので、人材育成に貢献はできていると思う もう一つの大学の役割である研究と、民間では、そもそも在り方が異なる。研究の末に民間と協力するのなら理解できるが、連携そのものを目的とした研究と民間の連携は必要ないと考える。そもそも、「研究開発」という日本語は不自然である。研究と開発は全く異なる次元にある。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 26 産官学連携の推進が望ましいかどうかは分野にもよるのではないと思う。私が所属する機関や分野では、共同研究の本格的な着手に向けたスタートアップのための助成金や、スタートアップのコーディネートを担ってくれるスタッフが豊富と感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 27 私大では、運営側のレベルが一定以上でない場合、あらゆる面で研究は滞りがち。余裕もない。教員が審査される仕組みは有るが運営側が(国の関連団体から)評価される仕組みもあらまほしき。(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)
- 28 本学医学部はこのような環境でないことを目にしており、羨ましいです。看護学部長が本年度で交代されるそうですが、現看護学部長の指名で選出されるようなので、今後もこのような環境が継続されるのだろうと絶望しております。(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)
- 29 そもそも大学に知的財産管理に関する専門部署がなく、事務職員の不足もあり、民間企業との連携や共同研究の際の権利関係の書類なども研究者本人がしなければならぬ状況である。知的財産マネジメントに関する部署の設置など、イノベーションの創出に必要な環境整備を大学設置基準の見直しなどにより、文部科学省先導でおこなって欲しい。本学では、教員の削減に加え、入学定員確保のための広報活動や学力不足で入学してきた学生の教育に教員(特に若手研究者)の時間が奪われており、社会変化に応じた研究開発人材の育成まで手が回っていない状況である。教育・研究において挑戦的な取り組みに対しては、何故かその予算や人員の削減が進められており、結果として挑戦を「非」とする(出る杭は打たれる)意識が周りの若手教員に充満している。したがって、挑戦を「是」とする意識を持った人材の育成とは程遠い状況である。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 30 毎年同じことを書いている気がするが、日本中で産学連携が貧弱。その理由は人材不足。特に系統立てて育てる仕組みが相変わらず存在せず、たまたま担当になった人たちの個人的努力に依存している。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 31 ここ数年の間に民間企業との連携を意識した取り組みが多くなされるようになった。研究者の成果も社会実装に重きが置かれつつある。一方、成果の社会実装のあり方の尺度は民間との連携のみで測れるのではなく、戸惑うこともしばしばである。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 32 そもそも私の所属機関は基礎研究を主たる目的としているため、それをあえて企業化する必要もないと考えている。別の意見でも書いたが、応用を強制されると発想の多様性が制約されかねない。基礎系と応用系で取り組み方が異なって良いと思う。もちろん基礎系でも応用を意識してベンチャー化したい若手がいればそれを応援するマインドと支援策の整備はあった方が良いとは思いますが、異動を含めて人材流動が高まれば支援策整備自体も不要となるので、基礎系・応用系で役割分担の方が効率的だと思う。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 33 知財や地域貢献は狙って行えるものではない。中途半端に行えば、本来行うべき研究活動に支障をきたし、研究開発力の低下を招く。この20年の日本の研究開発力の低下は、知財だ、産学連携だ、アウトリーチだ、地域貢献だ、と研究者の負担を増やし続けたことにも原因があることを認識すべき。知財は本来企業が生み出していくもの。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 34 イノベーション人材をどうやって測るのか不明であるため、そもそもイノベーション人材の育成がナンセンスと感じる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 35 民間企業との連携は融通が効きやすい反面、企業との利益相反が生まれたり企業の方針で急な打ち切りがあったりするので、バランスのよい産官学連携の体制が構築できることが将来の研究促進にとって望ましいと考える。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 36 研究者が研究に加えてベンチャーの創業や運営を行うのは本当に大変なことなので、いちいち創業をしなくても事業化できる仕組みを用意したほうがいい。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 37 定期的なアントレプレナーシップ研修を実施していますが、効果についてフィードバックがないので、育成が機能しているかは不明です。ただ、意欲のある人が学ぶ仕組みと機会は用意されていると感じます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 38 特許の取得を奨励されるが、実際にやってみると、防衛特許としての意味はあったとしても、良い発明であればあるほど企業側は類似技術を自前で開発しようとするだけで、一般にイメージされるような、研究結果を知財権利化>ライセンスによって譲渡(研究者側が報酬を得る)というような流れは起きないことがわかる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 39 民間企業とのかわり方は、交流と癒着が紙一重に思えて、距離感が難しい。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 40 (昨年の調査と同じ記述ですが)民間企業の交流や地域創成について、興味のある研究者は相当数いると思われる。しかし、公的機関に所属していて特定の企業や地域に”肩入れ”すると「税金で雇われているのだから公平にしないとまずい」といった注意が事務方から入ることがある。そういったやりにくさ、はどうにかならぬものか。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 41 現在の〇〇〇〇【国研等】は目の前の成果につながる研究内容にのみ資金を投じる組織であるため中長期的な研究活動は困難である。また、共同研究に先駆けて取り組みたい予備試験に対して予算は出ず、また、外部機関と予備試験できるシステムが無いため、研究シーズは枯渇することが予想される。さらに、〇〇〇〇ははまだに研究職員に全国転勤を強いる人事を続けているため、職員の人生設計や研究課題の構想に大きな支障をきたしている。異動に際して十分な手当も支給されず、また、内示もぎりぎり通知されるため、異動元の片付け、異動先の整備を短期間で実施しなければならず、結果的に整理が不十分なままで当該職員が異動し、異動元に過去の職員が残した物品であふれ異常な事態となっているケースも多々ある。場合によっては異動のたびに研究課題を白紙にし、研究環境を新たに立ち上げる必要があり、限られたキャリアの中でこうした作業に数年を要することも珍しくない。このように明らかに費用対効果が悪いにも関わらず、悪しき国家公務員的人事を継続している。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 42 大学と企業との関係は重要だが、日本の場合は企業のやらないことを安い研究費で実施させられている風潮がある。産学連携や大学発ベンチャーを勧めることが良いのか？さらにそういった大学内部局の人員は正しく働いているのかを検証すべきである。意味のない人材が多く配置している印象がある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 43 施設内研究環境変化より円滑に担当研究を進めるため2023年8月より、〇〇〇大学医学部客員教授と併任で〇〇〇〇〇〇センターの特任研究員にでも研究を進めております。本件は〇〇〇大学について記載しております。〇〇〇〇〇〇センター研究所の産学官連携及び地域は全て4-5に評価になります。蛇足ですが。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 44 個人としては産学連携を十分意識して取組んでいるが、そのサポート体制が整っているかと言えばNOである。大学が企業と連携して研究開発を行う上において、同業他社の壁(知財)が歴然と存在する。大学は研究機関であると同時に教育機関である。将来の学生をどう育てるか、社会がどのような人材を欲しているか、を考えると、大学が外部資金欲しさにある特定の大企業のみと包括契約を結ぶことには違和感がある。大学がそれをやってはいけない。我が国が将来に渡って世界のトップを走るリーダーとなるには、人材育成すなわちdiscipline が重要であり、企業を外部資金を得るための団体とみるのではなく、知財の壁を壊し、discipline のために資金を拠出するよう企業側を説得するのが大学の役目と思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 45 大学との連携は永遠の課題かもしれません。国研の研究者としては大学教育への期待が高いのですが、大学は先鋭的、社会に役立つ研究が求められ、一方で国研でも新しいシーズ研究にも取り組むことから研究面で学と官の違いが不明確なところがあると感じています。大学と国研を全体として見ることにより、高等教育と研究を統一的に効率よく運営していくことが必要だと思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 46 地方大学の知財関連の予算の少なさには驚かされる。国内特許で手一杯であり、国際特許など地方大学からではまず出せない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 47 企業との共同研究は、数年後には上層部の方針展開という名目で終わることが多く、複数実施していたが、一通り終了した。数年で事業化につながる見込みがないと判断されたためと思われる。得たものもあるにはあるが、徒労感はある。年200-300万円の共同研究費で振り回されるのはもうやめようと思う。流動性について、アカデミアでの活躍を望んでいた助教が国内外の企業へと流出する事案なら、最近全国的にたくさん耳にする。文科省は把握して、該当者になぜアカデミアを去ったのか耳を傾けた方がよい。そしてアカデミアの人口ピラミッド(全体と分野別)を作成してみたい。化学分野だけかもしれないが、ここ数年の助教公募への応募者が極端に少ないと全国的に話題になっている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 48 スタートアップ創出およびリカレント教育に関して国の政策として推進するにあたり、環境は向上している一方で、大学のリソースが手出しとなっていることから、リソースの支援を要望する。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 49 所属している研究所には特許関連で相談に乗ってくれる事務の方がいない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 50 国研のため、その役割に応じ、企業との連携が推奨され、進めている研究者も多い。材料研究のため、グローバルな研究に意味があり、地方創成とはあまり関係がない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 51 民間企業への協力は、大学の研究成果を社会につなげるために非常に重要だと思います。しかし、基盤となるシーズは研究者の自由な発想から出てくるものです。もちろん、企業からのニーズに答えるための研究から、基礎研究としても重要な新しい観点に気付かされることもあると思いますが、大学は学問を行うところなので、産学の連携に力を入れることがすぐに日本の未来のためになるのかどうかは疑問があります。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 52 幅広い分野で特許取得のための経済的支援が受けられると多様性につながるように思えます。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)





- 73 起業家精神を持つ人材育成と大学発ベンチャー支援は、来年度からようやくスタートできる予定です。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 74 URAのような人材の確保と、大学での研究と社会とのつながりを意識するマインドの醸成も重要と思われる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 75 国の資金は、旧9帝国大ほか国立大学を中心にしており、地方中小規模の大学への資金的サポートが薄い。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 76 産学連携は今後重要なテーマであるが、必要以上に厳格なCOI,個人情報保護法における例外規定に企業が含まれないこと等、妨げとなる因子が多い。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 77 「地域創生」という場合、そのコストを誰が持つのか？ 研究機関側？ 地元(地域)？ (国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 78 ミッション実現戦略を「産学官連携の拡大」として取り組んでおり、第4期の内に目に見える成果を挙げる努力を行っている。スタートアップを含む産業界との頭脳循環を拡大するために「○○○○○○○○○○○○○○○○○○室」を設置する予定。また地域の産業界との連携を強化するため、オープンキャンパスにおいて地元産業界とのマッチングイベントを実施する(2023年度から)。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 79 知財マネジメントに関しては、中小規模の研究組織が単独でTLOなどの枠組みを作るのは難しく、組織横断型などの枠組みが望まれる。また、産学連携に関して、コロナ禍でも研究者レベルの連携はある程度維持できたが、組織レベルでの連携活動が縮小した。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 80 本来、産学官連携を目的とはしていないし、手段としても特に必要ではない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 81 現在、企業との共同研究を増やしているが、組織に知財を管理する部署がなく、苦勞している。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 82 民間企業との連携による資金調達や地方自治体などの連携は、以前より進んでいるように思われる。一方、まだ周知は不十分で、大学等がもつシーズを効率良く提供する機会を増やしていく必要がある。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 83 大学発ベンチャーとのマッチングイベントが頻繁に開催されるなど、新しいことにチャレンジする若者が増えてきたことを感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 84 東京一極集中、日本の政治体系、地方の保守的傾向など、男性優位社会など日本の特性を十分に研究したうえで、欧米とは違う形での産学連携や、事業化、イノベーション創生が必要だと思います。リモートによるコミュニケーションで遠隔地で自分の事業に関係のある研究機関との提携がしやすくなったことは可能性を広げると思います。ここ数年はCOVIDの影響でコミュニケーションが難しかったことがおおいと思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 85 大学行政のあり方を抜本的に変える必要があるのでは？ 研究費が足りないと言われている状況下、子供が減っているのに、800近い大学の定員がそのまま残っている状況は異常と思える。特に理科系では少数精鋭で、『日本はこの技術は世界に負けない』というような幾つかの分野を設定し、教育は幅広く、研究は特定領域に、などしても良いと思う。また、入学できれば必ず卒業できる大学教育も見直すべき。アメリカ、中国の企業では、『日本の学位』はレベルがひくいという声も聞く。私が出た学科は学位取得率は50%ぐらいだった記憶があり、非常に厳しかった。現在、その同じ大学の博士課程修了者で入社してくるメンバーのレベルは日本の過去、また、海外採用者のどちらと比較しても低い。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 86 大学・研究機関発のスタートアップ設立に関しては、企業経営面でのサポート体制が不十分であり、肝心の技術の進歩や展開が停滞する可能性があると思う。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 87 公的機関の研究者は目的意識が不十分のため、育成力は低くなりがちであると感じます。大学との連携は行われているが、形ばかりが多く実は少ないと感じています。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 88 ベンチャー協業や人材育成は進んでいる取組みはある。回答者の所属している組織では上手く活用できておらず、課題感をもっている。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 89 大学や公的機関は企業との共願に対して、権利を主張しすぎる傾向がある。もっと柔軟に対応して欲しい。(大企業の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 90 少子化の影響も無視できなくなってきた、質の良い研究者の確保が難しくなってきたのではないかと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 91 研究者自身の意識改革がなかなか浸透していない印象を受ける。とりわけ、昔ながらの「大学(や研究機関)で一生を過ごし、外部と接触しない」「民間を見下す、あるいは金づるとしかみない」タイプの研究者がまだ存在する。一方で若い研究者は、クロスアポイントメントや転職にも積極的であり、民間企業も特にベンチャーはこういった研究者を喜んで受け入れている。今後は研究者側、特に指導層に当たる50~60代の研究者の意識改革が急務であり、また若手にとっても多様なキャリアを当然として受け入れられるようなキャリア教育、あるいはそういったキャリアチェンジを支える基盤が必要となる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 92 これから人口が減っていく日本社会において、2050年の研究のあるべき姿を明確とした研究者育成プランが必要(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)

- 民間企業を経営する傍ら、国立大学で研究員を兼務しているの、産学官連携の現場でいつも揉まれているという特殊な背景があるのだが、とにかく理学系の先生の社会貢献(共同研究や技術移転)に関する意識が低すぎる事を痛感している。見た目「企業と共同研究」という体を成しているところもあるが、それがただの「お友達付き合い」にとどまり、イノベーションを起こそうという気はさらさらない。特許も出さず中身の無い論文を粗製濫造して業績として息巻くのは、令和の時代で終わりにしたほうがよいと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 93
- 94 大学の上位事務系の意識が自立する思いで活動できない。指示待ちを超えない。(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)
- 95 スタートアップの政府による後押しの政策は増えてきたため、スタートアップ自体は増えていると思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 96 当社では〇〇大学医学部放射線科医局との共同事業として〇〇県圏域での遠隔画像診断事業に取り組んでいます。昨年は大学を退官された医師を採用したことで、大学医局との連携を深めるとともに、画像診断においては緊急対応が迅速にはかれるようになりました。また、人工知能による画像診断の研究においては、〇〇県の補助金を活用させていただいております。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 97 国立大学において教員が競争的資金を得て獲得した機器を、当該教員が始めたベンチャー企業にて、当該教員が定年後に(資産移動が難しいなら、少なくとも貸与の形[私学の教員に転出する場合と同等の条件]で)引き続き使用できるようにすることで、国立大学定年後も、当該教員がその研究成果に基づいて社会貢献をできるように仕組みを整えるべき(大学発ベンチャーは単なる一私企業扱いで、私企業である故、現在ではそれが許されていない)。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 98 前回同様、知財マネジメントは重要。一般的なルール化を速やかに実現する必要がある。地方創生においても各地域の努力が必要。(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)
- 99 以前に入居していたインキュベータ(大学内・産学官連携)施設では、スタートアップは5年迄の入居期間だったのですが、延長希望を志望して、最大8年迄入居可能となりました。しかしながら、現実には、10年以上の入居企業もあり、同一施設内に、複数の部屋を利用するなど、公正公平な判断がなされていませんでした。私どもは、更新期間ギリギリになって、最後の1年間の延長を許可(中小企業整備基盤機構)いただけず、公正な視点で判断されていないこと(依怙最頂)を体感しました。開発者にとって開発拠点を失うことの重要性を解ってもらっていないと思いました。結局、急遽、探すことになり、開発拠点に移転できましたが、博士学位の学位論文の提出に影響が生じました。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 100 高度人材の育成をする中で、社会の構造(企業の経営、投資環境、経営ノウハウを持つ人とのネットワークなど)の知識や経験が十分でなく、研究時間を無駄に事業化に使ったり、無理な起業を志す人が多い。博士課程でも、企業に必要な基本的な知識を得られるようなコースの充実が必要である。大学教員が、企業の社外取締役やVCの投資委員を兼務するようなことを推奨して、研究機関内で社会構造の常識が広がるようにするのも一案である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 101 少なくとも国立大学では「業績評価」的価値観が強まっている印象。論文出版に直結しにくい活動や経歴は不利になろう。CSTIを含む運営費交付金の傾斜配分指標が影響しているのではないか。また挑戦を是とする意識を持った行動について、そもそもインターネット上に失敗の形跡が一度残ると一生消えないということで挑戦を恐れる若者が増えている印象。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 102 日本の場合、欧米に比べると大学、公的研究機関、民間における研究者の人事交流は一方的な場合が多く、本当の意味での交流になっていない場合が多い点は問題がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 103 今の研究者は、「ちいさくまとまっている」感が否めない。そうしないと、研究職を得られないし、昇格もできない。もちろん、ある意味ではそれは仕方ないのだが、今は行き過ぎているような気がする。このような状況を打破するためには、大学などの研究組織と、企業やNPO・NGOなどの組織が交流し、社会課題の解決に資するような研究環境を作り上げる必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 104 特に地域産業を支える中小企業における人材不足が顕著である。高齢の熟練技術者は経営に関する素養は薄く、高齢の創業者を支え引き継ぐ人材不足である。大企業からの中老年層のUターンはある程度期待できるが、給料格差は大きい。そもそも中小企業を支える地域人材を育成すべき高専の学生は学校の方針も有り、7割が大学進学し中小企業を主たる就職先に選ばない。地域中小企業が主体の産学官連携を支援する制度強化が効果的かも知れない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 105 もっと大学内に産出身の人材活用のスタッフを取り込む必要がある。社会にどのような人が活躍できるか、経験者の目が必要である。クローブは、手続的に煩雑になっていないか？ 例えば成果主義で割合を見るべきで、滞在時間の縛りで割合を見るべきではない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 106 近年、スタートアップやVCへの支援が多くなってきている。ポテンシャルを持つ他の大学への支援も必要ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 107 日本だけ見ていると変わっていないかもしれないが、他国と比較すると悪くなっているように感じます。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 108 価値創出、イノベーションに関しては海外への留学や人材交流が重要である。国内だけでなく、海外を見ることで発想の転換ができる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 109 産学官連携や地域創生の取組が徐々に広がってきていると思われるが、大学レベルだけでなく、中学生は無理としても高校生などを含めた起業家精神を持つ人材育成も考慮することもよいものと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

- 110 大学の事務組織が前例主義に基づいて消極的な対応から十分に脱していない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 111 産学連携は国レベルで奨励されているが、地域貢献や人材育成は国全体で支援する仕組みが乏しく、大学の独自の努力では十分な体制が構築できない。基盤経費にも予算の不足が生じる状況の中で、地域貢献や人材育成に力を入れる余裕はない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 112 前のパートと一緒に、産学官連携や地域創生などを進めていく場合には、タスク型ダイバーシティのある組織で対応することが必須であると思っています。研究者だけではうまくいきません。いろいろなバックグラウンドの方が「フラットに」まざっているような組織が大切だと思っています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 113 データサイエンス教育が多くの大学で増えていることは前進と思います。ただし、地域創生に資する人材の育成や研究については評価されにくい面もあり、大学の法人評価項目に積極的に取り入れていく必要があると思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 114 国の施策から若手研究者に対する挑戦のチャンスは増えてきているが、大学のうち特に旧来型の国立大学での保守的な考え方がその可能性の障害要因となっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 115 企業が大学や公的研究機関からの人材をうまく活用できない状況が続いている。2,3年程度で企業と大学／公的研究機関の人材を交流／交換するような仕組みができないのか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 116 成功例、成功体験をより見える化するのが良いのではないのでしょうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 117 特に企業とのCAは今後より進めるべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 118 日本のどこで生活していても、世界の地球温暖化や気象変動と深く関係しているため、自らの役割を社会や世界とのつながりの中で考え意味づけながら行動することがますます重要になってきている。産官学連携や地域創生においてもそのような視点を持って取り組むことが求められる。Think globally, act locally。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 119 大学等の人員増が困難な状況では、産官の人手も利用する仕組みが重要である。また、研究成果を研究者自身以外が評価・利用する仕組みも重要。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 120 産学連携は加速しているが、その結果基礎研究が弱体化している。起業は、未だにリスクが大きく、勇気ある起業精神も持つ人しか起業できない。また起業後の支援環境も不十分である。民間企業との間の人材流動や交流は以前より若干活発化しつつあるが、いまだ不十分である。大学の研究教育において、地域創生を意識したものはほとんどない。大学では、社会のニーズに応じた人材育成すべく努力しているが、まだ結果に結びついていない。大学で取得しているプロジェクトや共同研究などの外部資金は、出口指向のものが多くなっており、挑戦的な研究教育が困難になっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 121 人材はその国の発展のキモです。研究者や技術者となる魅力(経済的にも)に乏しいこと、研究費が切れると有能な研究者が離職せざるを得ない環境など、大企業がアカデミアへ利益の還元を恒常的にを行い、人材を育成していくようなシステムが必要であると思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 122 イノベーション、イノベーションというが、イノベーションとは何か、どういう定義でいっているのか、不明である。なぜ、イノベーションすべきなのか、まずイノベーションの定義を明確にし、イノベーションに至る過程を精査・注視し、どの部分がボトルネックになっているかなど慎重な調査をすべきである。イノベーションというのはあるとき起こるものではない。そこにいたるまでの過程が重要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 123 挑戦的かという点、むしろうちごもり、内向きのように感じることも多い。正確には、「挑戦的な人材」育成において格差が生じているということなのかもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 124 社会や産業の変化に応じた人材の育成は、現在の大学の枠組みでは臨機応変な対応が難しいと思われる。一方で、企業を経験した研究者、技術者が人材育成に携わる場合、現在は往々にして企業を卒業した人が大学の人材育成を行う構図になっているが、本来、社会の変化という観点からは現在企業で活躍している世代(30代-40代)の人材が育成の一端を担うなど、さらなる「今」に対する敏感さが求められるかもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 125 大学側ではなく、企業、それも大企業の側に大学のイノベーションや人材を活かす素地がないように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 126 地域創生について、大学のみならず、それを受け入れる地域側の本気度も問われると思うのであらためて指摘しておく。国には、各地域に作っているイノベーション拠点の現状や成果を俯瞰した調査をやってほしい。(大成功事例、というのが現状ではあるように見えないからである。)問4-07(410)に「挑戦を是とする意識を持った人材(起業家精神を持つ人材等)」とあるが、そもそも研究の方で人生をかけた挑戦をしている研究者も多くいるであろうに、さらに上乗せして別の挑戦をさせようということ自体、研究活動を甘く見ているとしか思えない。そういう人材を増やしたり、増えるような環境を整えること自体は大事だが、現状、研究ですら挑戦が難しい状況になっている点をまずは解決して言ってほしい。(つまり、現状では、挑戦のスタートラインにも立てないような状況になってしまっていることである。)また、そのような人材が増えないのは挑戦意識の問題ではなく、キャリアパスが硬直化していることが問題ではないかと思う。変わるべきは社会であり、大学や個々の研究者だけの問題ではない。変なプレッシャーをかけて、研究力をさらに削ぐような事態にはならないようにしてほしい。また、挑戦したくなるような支援も手厚くする必要がある。こと起業に関しては、本来研究者そのものがやらなければならないものではないはずで、別のルートの人材育成も合わせて行うことで裾野を広げていく必要があるのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 127 大学や公的機関と民間企業との間の双方向の人材流動の活発化、一人の人のキャリアパスにおいて一度ならず何度も行き来できる人材流動をもっと促進することが必要と考える。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 128 研究者が起業へチャレンジできる環境を更に整備して頂きたい。(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,男性)
- 129 挑戦を奨励するには,失敗した時の経済的不安を解消する必要があります.最低限「食べていける安心感」があれば,事態は大きく動く可能性があるように思います.スウェーデンの例などをみると明らかのように,イノベーションを活発にするには安心して打ち込める環境整備がどうしても必要です.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 130 産業化のためには,規制科学(レギュラトリーサイエンス)にもっと人とお金をかけないと,出口につながらない(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 131 産学の連携はイノベーションを起こそうとすれば当然に必要で,自律的に深まり,AI,DX,GXに向けて着実に進展している.とりわけ,〇〇〇〇【海外企業】の進出,〇〇〇〇の企業など地方においても同様であるが,それ以外の地方創生については成果が殆どみえない.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 132 異端者を見出し育てる研究環境,学会環境を育成することが必要.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 133 産学連携,地域連携は,すべての研究機関あるいはすべての研究者に一律に求めるものではない.にもかかわらず,それを研究と同じ扱いで評価することはあまり適切ではない.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
- 134 問4-07については積極的に行っている先とそうでない先の格差が広がっているのではないか?(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
- 135 産学連携に対する取り組みは,多くの大学,企業が行っているように思います.まだまだ試行錯誤の途中で,なかなか効果が出ていないようにも思いますが,引き続き,個々の団体が試行錯誤していく過程は必要なのではないかと思います.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)

## パート 5

### 大学の機能拡張と戦略的経営

(裏白紙)

Q501. 自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査															各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第4分点	中央値	第4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												21→22	22→23	23→24	24→25			
大学の自然科学研究者	6.2	8.4	15.1	18.5	25.8	19.6	6.3	32,764	5.1	0.12	3.3	5.3	6.9	5.4	5.2	5.1	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-0.3	
国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
重点プログラム研究者	6.4	11.2	15.5	20.6	24.5	13.3	8.6	720	4.8	0.16	3.0	5.0	6.6	5.2	4.9	4.8	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-0.4	
人文・社会科学系研究者	4.5	8.7	16.7	18.9	19.3	22.0	9.7	1,911	5.2	0.45	3.2	5.3	7.3	5.8	6.1	5.2	-	0.3	-0.9	-	-	-	-	-0.6	
大学マネジメント層	0.8	0.8	14.0	24.7	38.3	18.9	2.5	243	5.4	0.00	4.0	5.4	6.5	5.4	5.4	5.4	-	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0	
国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
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	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	5.4	2.9	7.6	10.3	21.0	40.0	12.7	6,244	6.7	0.22	5.2	6.9	7.9	6.9	6.8	6.7	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2	
第1グループ	9.2	6.8	16.4	18.4	20.5	22.8	5.9	8,926	5.2	0.23	3.3	5.3	7.1	5.6	5.3	5.2	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-0.4	
第2グループ	3.9	8.1	22.0	19.1	33.5	11.1	2.3	8,130	4.5	0.21	2.9	4.9	6.1	4.9	4.7	4.5	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-0.4	
第3グループ	6.0	13.9	13.0	23.3	27.5	10.5	5.9	9,463	4.5	0.26	2.9	4.8	6.2	4.7	4.6	4.5	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2	
第4グループ	5.2	7.8	12.9	14.6	21.7	28.5	9.2	5,050	5.6	0.27	3.7	5.9	7.5	6.1	5.7	5.6	-	-0.4	-0.1	-	-	-	-	-0.5	
理学	5.7	10.7	15.5	17.3	24.6	19.9	6.3	14,627	5.0	0.18	3.0	5.2	6.9	5.4	5.1	5.0	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-0.4	
工学・農学	7.2	6.1	15.5	21.3	28.9	15.8	5.2	13,086	5.0	0.19	3.5	5.2	6.5	5.2	5.2	5.0	-	0.0	-0.2	-	-	-	-	-0.2	
保健	2.4	5.9	8.6	30.0	32.6	13.7	6.8	2,691	5.2	0.34	3.9	5.2	6.5	5.8	5.0	5.2	-	-0.8	0.2	-	-	-	-	-0.6	
臨床	6.6	8.7	15.7	17.4	25.2	20.1	6.3	30,073	5.1	0.13	3.2	5.3	6.9	5.1	5.3	5.1	-	0.2	-0.2	-	-	-	-	0.0	
臨床以外	4.2	8.3	12.5	19.5	29.0	19.2	7.4	12,627	5.3	0.20	3.6	5.4	6.9	5.3	5.3	5.3	-	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0	
教授	6.9	9.8	13.4	19.2	27.6	17.5	5.5	14,013	5.0	0.19	3.3	5.2	6.7	5.6	5.2	5.0	-	-0.4	-0.2	-	-	-	-	-0.6	
准教授	8.8	5.4	24.6	14.6	15.5	25.1	5.9	6,124	5.1	0.25	2.8	5.1	7.2	5.4	5.1	5.1	-	-0.3	0.0	-	-	-	-	-0.3	
助教	5.7	8.2	15.3	18.4	26.0	19.8	6.6	27,649	5.1	0.14	3.3	5.3	6.9	5.4	5.2	5.1	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-0.3	
性別	9.1	9.6	14.1	18.7	25.1	18.7	4.8	5,115	5.0	0.18	3.2	5.2	6.7	5.4	5.1	5.0	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-0.4	
男性	9.2	3.8	15.2	17.5	23.6	24.5	6.2	7,672	5.5	0.21	3.7	5.6	7.2	5.8	5.6	5.5	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-0.3	
女性	5.3	9.9	15.1	18.7	26.5	18.1	6.3	25,092	5.0	0.14	3.2	5.2	6.7	5.2	5.1	5.0	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2	
任期有																									
任期無																									

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

Q501. (意見の変更理由)自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。

前回 2023 差

1	1	3	2	改善の努力をしている最中と理解しております。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
2	1	2	1	URAの雇用が行われ改善した。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
3	4	5	1	改革されている感を非常に感じるため.ちょっと改革を推し進めるばかりに,よく思っていない教員もいるようで軋轢をかなり生んでいるようであるが,私は満足と思っている.私自身が,現状維持は衰退と思う人間なので。(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)
4	4	5	1	執行部でないとは詳細はわからないが,本学の教育・研究の各担当理事がいるので,情報を収集・分析する仕組みはあるものと認識される。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
5	1	2	1	優れた研究を共有する取り組みを始めた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
6	3	4	1	IRの体制整備に進展が見られた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	3	4	1	URAなどの活動により情報収集・分析は一定程度できている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	4	5	1	学長ガバナンスにより改善されてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	3	4	1	IRの機能化に取り組んでいる(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	4	5	1	公的評価機関からの教育研究・経営に対する意見だけではなく,民間の経営評価機関の意見をも取り入れて積極的にそれら情報を収集・分析している(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
11	3	4	1	最近,この意識が向上しつつある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
12	4	4	0	自己評価をする委員会があり,情報収集・分析は行われているように思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
13	1	1	0	教育に対する検討,特に授業は学生のアンケートのみであり,本質を調査分析していない(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
14	2	2	0	専属の戦略部門やスタッフが存在しない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
15	5	5	0	経営に関する情報を多く集めすぎ,教育や研究等への気配り目配りが足りていない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	6	5	-1	文系はダメ.とくに社会・政治はWGIPの影響から一步も脱してなく,大学の自治がまったく感じられない.理系は問題なし。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
17	3	2	-1	そのような人材や時間が足りていない(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
18	2	1	-1	本学では,理事長の○○問題があり,上層部の刷新が行われましたが,その後,○○○○○○○○○○○○○○○○の事件があり,対応が不適切であったため,上記のような評価に変更しました【個人が特定される可能性があるため一部を秘匿】。(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)
19	2	1	-1	SNSを十分使い切れていません(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)
20	2	1	-1	人材不足(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
21	2	1	-1	積極的な収集活動を行っているととは思えない(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
22	4	2	-2	改組が学生募集,授業運営に大きな影響を与えている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	5	3	-2	良い方向に向かっているとは思えない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
24	4	2	-2	脱炭素やAIなど,目先の流行りに踊らされているように見え,最終的にどのような研究・教育機関としてブランディングしたいのかは見えてこない.地方旧帝大の悲哀で,○大・○大の後追いばかりしているように見える。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
25	5	2	-3	今年度内に学内の他の研究科に異動したが,複数の研究科に在籍してみると,大学の研究科に対する評価はあまり適切ではなかったように感じる。(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)



Q502. 自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(学内組織の見直しや研究資金の適切な配分、大学のブランディング等)を十分に持っていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査															各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第1四分点	中央値	第4四分点	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	2.3	9.9	12.3	20.7	24.6	22.8	7.4	32,764	5.2	0.13	3.5	5.4	5.5	5.4	5.2	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3		
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	重点プログラム研究者	4.7	9.0	15.0	19.7	23.2	21.9	6.4	720	5.1	0.16	3.3	5.3	5.0	5.1	-	-	-0.3	0.1	-	-	-	-	-0.2		
	人文・社会科学系研究者	4.5	10.3	13.6	24.9	13.9	27.1	5.7	1,911	5.1	0.45	3.3	4.9	5.9	5.6	5.1	-	-	-0.3	-0.5	-	-	-	-	-0.8	
	大学マネジメント層	0.0	0.0	9.1	24.7	37.0	25.5	3.7	243	5.8	0.00	4.4	5.7	5.5	5.7	5.8	-	-	0.2	0.1	-	-	-	-	0.3	
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	企業全体	16.3	9.0	23.0	30.2	16.5	5.1	0.0	4,098	3.7	0.19	2.5	3.9	3.7	3.7	3.7	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0	
	大企業	13.4	3.5	14.1	26.8	35.9	6.3	0.0	831	4.6	0.16	3.6	4.9	4.4	4.6	4.6	-	-	0.2	0.0	-	-	-	-	0.2	
	中小企業・大学発ベンチャー	17.0	10.4	25.2	31.1	11.5	4.8	0.0	3,267	3.4	0.23	2.4	3.7	3.5	3.4	3.4	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-0.1	
	俯瞰的な視点を持つ者	4.2	4.9	28.2	32.4	24.6	4.9	0.7	934	4.0	0.16	2.8	4.1	3.9	3.8	4.0	-	-	-0.1	0.2	-	-	-	-	0.1	
大学グループ	第1グループ	3.3	5.4	8.7	12.4	29.6	28.5	12.0	6,244	6.1	0.25	4.7	6.2	6.2	6.1	-	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-0.1	
	第2グループ	4.0	6.4	12.5	18.8	23.6	26.6	8.1	8,926	5.6	0.23	3.8	5.7	5.9	5.8	5.6	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3	
	第3グループ	2.2	14.0	16.4	25.2	25.5	14.2	2.6	8,130	4.4	0.23	2.7	4.6	6.2	5.1	4.6	4.4	-	-0.5	-0.2	-	-	-	-	-0.7	
	第4グループ	0.3	12.7	10.9	24.2	21.3	23.0	7.7	9,463	5.1	0.28	3.4	5.2	5.1	5.2	5.1	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	-	0.0	
大学	大学部局分野	理学	3.6	7.7	10.6	17.9	30.0	23.2	7.0	5,050	5.5	0.27	3.9	5.7	7.1	5.5	5.4	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-	-0.1
		工学・農学	2.6	12.4	12.1	18.2	24.9	23.1	6.7	14,627	5.1	0.18	3.3	5.4	5.4	5.1	-	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-	-0.5
	自然	保健	1.6	8.0	13.0	24.6	22.2	22.4	8.2	13,086	5.3	0.22	3.6	5.3	5.3	5.3	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1
		臨床	2.7	12.2	7.7	19.2	34.2	12.9	11.0	2,691	5.3	0.35	3.7	5.5	5.9	5.0	5.3	-	-	-0.9	0.3	-	-	-	-	-0.6
	科学	臨床以外	2.3	9.7	12.7	20.8	23.7	23.7	7.0	30,073	5.2	0.13	3.5	5.4	5.3	5.5	5.2	-	-	0.2	-0.3	-	-	-	-	-0.1
		教授	2.2	8.5	9.1	22.7	28.3	22.6	6.5	12,627	5.4	0.19	3.8	5.5	5.4	5.4	-	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	-	0.0
	研究者	准教授	2.3	10.3	12.6	22.0	22.2	24.2	6.4	14,013	5.2	0.20	3.4	5.3	5.7	5.4	5.2	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-	-	-0.5
		助教	2.8	11.9	17.9	13.6	22.3	20.2	11.3	6,124	5.1	0.31	2.8	5.4	5.2	5.1	-	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-0.3
	性別	男性	2.0	9.9	11.5	20.4	24.2	24.5	7.4	27,649	5.3	0.15	3.6	5.5	5.5	5.3	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3
		女性	4.1	9.9	16.3	22.5	26.4	13.6	7.2	5,115	4.8	0.17	3.1	4.9	6.5	5.1	4.8	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3
任期	任期有	3.8	8.3	8.7	18.8	26.6	24.9	8.8	7,672	5.6	0.23	4.0	5.8	5.7	5.6	-	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2	
	任期無	1.9	10.4	13.3	21.3	24.0	22.2	6.9	25,092	5.1	0.14	3.4	5.3	5.4	5.1	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3	

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

Q502. (意見の変更理由)自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(学内組織の見直しや研究資金の適切な配分、大学のブランディング等)を十分に行っていると思いますか。

前回	2023	差	
1	1	3	2 ブランディングの努力をしている最中と理解しております。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
2	5	6	1 執行部が交代し取り組みが明確になっている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
3	1	2	1 全くやっていないわけではないが、不正や事件・事故にかかり過ぎて、「進めている」というまでには至っていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	2	3	1 プラネタリーヘルスへの意識強化はなされ、学部には新しい科目が追加され、大学院には新しい学環が設立された。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
5	3	4	1 新しい取り組みが始まった(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
6	2	3	1 新学長は、研究者とのワーキンググループにより、大学としてのブランディングやマネジメント人材育成などの重要性を理解したようだ。(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)
7	4	5	1 事務組織の改編,理工再編等が行われた。ブランディングへの取組みも行われている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
8	1	2	1 学内組織の見直しが進められている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
9	4	5	1 定期的開催されるFD・SDだけでなく、様々なワークショップ等も開催され、改革に向けての取り組みが進められているのを感じる。(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,男性)
10	4	5	1 やっとではあるが各部署での見直しが進んでいる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
11	3	4	1 中期計画に基づき組織改革が進められている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
12	3	4	1 〇〇大学科学技術・イノベーション機構を立ち上げ、本学の特色を活かした重点研究領域の指定・支援等,取り組んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	4	5	1 学長ガバナンスにより改善されてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	3	4	1 学内組織の再編等を実施したこと等を踏まえ、前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1 理事長と学長の別置による役割分担がされたため、学内エネルギー的に自己改革への取り組みをより促進可能になりつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	3	4	1 ブランディングに取り組んでいる(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	3	4	1 6年度から理系学部を1から3学部にも再編し、個性・特色をより活かしていく。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
18	4	5	1 自己改革に向けた執行部の強いリーダーシップをより感じるようになった。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
19	4	5	1 他大学に対する差別化についての意識は高まっていると感じる(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
20	2	3	1 一部の大学にはそのような取り組みの兆しが認められる。しかし、日本全般で言うとまだまだである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
21	4	5	1 ここ数年,取り組みが進みつつある。特に,当大学では積極的に進めている(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
22	3	4	1 大学ごとに独自の魅力づくりに尽力されていると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
23	5	6	1 最近は総長のリーダーシップが目立つ大学が多い(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
24	1	2	1 国立大学等法人評価における評価項目を選択的に選べるようになった。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
25	3	4	1 国際卓越大学,地域中核・特色ある大学などの政策誘導で変化を見せ始めた大学がある。一方で変化しない大学との差が開いている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
26	2	3	1 進む方向にある(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 起きるわけがないです。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
28	1	1	0 研究資金を取ることが大きな評価でなく、自分でやりたいことを勝手にやっているという感覚となっている部分も大きい(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,女性)
29	5	5	0 新所属先は私立・単科大学であることから,その特徴を十分に理解してブランディングを試みている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
30	2	2	0 ブランディングやマーケティングに関する専門家が多数いる割には,自らの組織に対する活用が遅れている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
31	5	5	0 分野間のばらつきが気になります。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
32	4	4	0 自己改革を大学執行部というほぼ定年間近の一部教員が進めて良いのだろうか?(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	5	5	0 認知されつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	5	5	0 〇〇〇〇開設,研究者の称号付与,新たな取り組みをしているので,上げてもいいような気もするが,まだのびしろはあるので5のままでもよいか(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
35	3	3	0 大学によると思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
36	4	4	0 各大学,特に私立は生き残りをかけて独自性を打ち出し成功している例もある(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

37	3	3	0	大学の運営陣はそのように考えて動いている(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
38	3	3	0	西日本の〇〇なるというキャッチコピーの大学がありますが,何をどうしたいのでしょうか?大学の偏差値などを高めることを目標としている大学に,違和感を感じています.優秀な学生を取り込むことがだけではないと思われます.(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教,研究員クラス,男性)
39	2	2	0	地方大学は特に組織が固定化しているように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
40	4	4	0	意識は十分高まっていると感じますが,成立しつつある「稼げる大学」法の付帯決議を重視して欲しいと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
41	3	3	0	一部の大学はよくやっている(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
42	4	3	-1	財源が不足しており,研究資金が適切に配分できているとは思えない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授,主任研究員クラス,女性)
43	5	4	-1	3年所属したが,未来志向を感じる事が少ないように思う。(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)
44	2	1	-1	トップの方針が不明確(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)
45	2	1	-1	そもそもリーダーから全体に発信する前向きなメッセージが全くない。(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)
46	2	1	-1	〇大の10兆円ファンド申請に対する審査コメントについて,大学から公式の説明を受けておらず,メディアを通してしか知ることができない。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
47	2	1	-1	現状維持でよいという風潮が強く,学内組織を見直そうという動きは全く感じられない(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
48	3	2	-1	元々私の所属大学では特定の分野の研究が有名で,それに依存した広報を展開していました.それもあまり効果がなくなってきたのか,近年では目先のコストカットばかりが目立つようになってきました.そのような理由で変更しました。(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
49	4	3	-1	外部資金を獲得しやすく,発言力をもつ理系・医学系のあり方を軸として大学組織の見直し,研究資金の分配を行っており,文系にとっては真綿で首を絞められるような自己改革が行われており,所属する大学での研究に希望が持てない。(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
50	3	2	-1	高い目標設定に変更(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
51	4	3	-1	定年を迎えた優秀な研究者との研究の延長に対して熱心ではないと感じる。(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)
52	2	1	-1	スピード感が低い(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
53	5	4	-1	多くの大学が,同じような対応策を提案している.もう少し,個性が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
54	4	3	-1	少子化の影響が大きい(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
55	3	2	-1	さらに状況は悪化しているように思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
56	4	2	-2	見直しの方向が違っている気がする。(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)
57	3	1	-2	学長の専門分野以外の研究,学部活動の軽視が強く,自己改革という面では全く機能していないと言える.特定学部への予算配分の渋りなども見られ,このような事があって良いことかと,若手ながら疑問に思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教,研究員クラス,男性)
58	4	2	-2	組織等の見直し等は行っているものの,上手く良い方向に機能していない(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教,研究員クラス,女性)
59	6	4	-2	各種情報の収集や教員評価のシステム化など,下準備は引き続き行っているが,何らかの改革には未だ繋がっていないと感じるため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
60	5	3	-2	学生に対する知名度は思うよりも低い。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
61	4	2	-2	海外の大学と比較すると十分ではないのではないかと(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
62	6	3	-3	これから伸びる研究分野の抽出ができていない。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
63	6	1	-5	文科省の国際卓越研究大学制度に応募しなかったこと(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)

Q503. 多様な財源(企業からの共同研究資金、寄附金、ESG投資・インパクト投資等)を確保するための取組を十分に行っていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査													各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
大学の自然科学研究者	7.6	9.4	18.2	21.9	20.5	16.4	6.1	32,764	4.7	0.13	2.9	4.7	5.0	4.9	4.7	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3
国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
重点プログラム研究者	8.6	12.0	13.7	18.5	24.5	16.3	6.4	720	4.8	0.16	3.0	5.1	5.1	4.9	4.8	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-0.3
人文・社会科学系研究者	6.1	8.2	6.9	23.3	30.7	19.9	4.9	1,911	5.3	0.38	3.9	5.5	5.6	5.6	5.3	-	-	0.0	-0.3	-	-	-	-	-0.3
大学マネジメント層	0.0	1.6	14.8	34.2	35.4	13.6	0.4	243	4.9	0.00	3.8	5.0	4.8	4.9	4.9	-	-	0.1	0.0	-	-	-	-	0.1
国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
企業全体	16.9	8.7	26.1	30.0	11.5	5.3	1.5	4,098	3.6	0.20	2.4	3.7	3.6	3.7	3.6	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	-	0.0
大企業	12.0	5.6	21.8	30.3	23.9	6.3	0.0	831	4.1	0.17	2.9	4.2	5.6	4.1	4.3	4.1	-	0.2	-0.2	-	-	-	-	0.0
中小企業・大学発ベンチャー	18.2	9.5	27.2	29.9	8.4	5.0	1.8	3,267	3.5	0.25	2.3	3.6	4.7	3.4	3.5	3.5	-	0.1	0.0	-	-	-	-	0.1
俯瞰的な視点を持つ者	4.9	5.6	33.1	33.8	17.6	4.9	0.0	934	3.6	0.15	2.6	3.8	4.9	3.5	3.6	-	-	0.0	0.1	-	-	-	-	0.1
第1グループ	6.9	4.0	9.8	10.6	25.6	28.5	14.5	6,244	6.3	0.25	4.8	6.4	7.8	6.4	6.3	6.3	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-0.1
第2グループ	7.0	4.8	18.2	23.6	18.5	20.8	7.1	8,926	5.2	0.24	3.4	5.0	7.0	5.3	5.2	5.2	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-0.1
第3グループ	5.6	12.6	19.0	26.4	22.0	12.4	2.1	8,130	4.2	0.25	2.6	4.3	6.0	4.7	4.3	4.2	-	-0.4	-0.1	-	-	-	-	-0.5
第4グループ	10.2	14.5	23.3	23.9	17.7	7.6	2.9	9,463	3.8	0.26	2.2	3.8	5.5	4.0	4.1	3.8	-	0.1	-0.3	-	-	-	-	-0.2
理学	9.9	5.7	15.2	23.1	16.5	21.2	8.5	5,050	5.3	0.29	3.5	5.1	7.2	5.3	5.1	5.3	-	-0.2	0.2	-	-	-	-	0.0
工学・農学	7.4	8.1	20.1	21.0	21.5	16.9	5.0	14,627	4.7	0.17	2.9	4.8	6.6	5.1	4.9	4.7	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-0.4
保健	6.9	12.3	17.4	22.4	20.9	13.9	6.2	13,086	4.5	0.23	2.7	4.6	6.4	4.8	4.5	-	-	0.0	-0.3	-	-	-	-	-0.3
臨床	3.3	5.7	21.5	21.2	24.3	13.0	11.0	2,691	5.0	0.48	3.1	5.0	6.7	5.5	5.1	5.0	-	-0.4	-0.1	-	-	-	-	-0.5
臨床以外	7.9	9.7	18.0	21.9	20.2	16.7	5.6	30,073	4.7	0.13	2.9	4.7	6.6	4.7	4.7	4.7	-	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0
教授	7.6	6.5	15.1	27.7	21.9	16.5	4.5	12,627	4.9	0.17	3.4	4.8	6.5	4.9	4.9	4.9	-	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0
准教授	5.7	12.6	18.6	19.5	21.8	16.4	5.5	14,013	4.6	0.22	2.7	4.7	6.5	5.2	4.8	4.6	-	-0.4	-0.2	-	-	-	-	-0.6
助教	11.8	7.9	24.0	15.3	14.5	16.2	10.5	6,124	4.9	0.28	2.7	4.7	7.1	4.9	4.9	4.8	-	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0
男性	7.1	8.9	18.3	22.5	20.4	16.5	6.3	27,649	4.8	0.15	3.0	4.8	6.6	5.0	4.9	4.8	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2
女性	9.8	12.2	18.1	18.6	21.1	15.6	4.6	5,115	4.5	0.18	2.6	4.7	6.5	5.1	4.8	4.5	-	-0.3	-0.3	-	-	-	-	-0.6
任期有	8.7	9.6	12.8	23.2	19.3	18.9	7.5	7,672	5.0	0.26	3.4	5.0	7.0	5.3	5.2	5.0	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3
任期無	7.2	9.3	19.9	21.5	20.9	15.6	5.6	25,092	4.7	0.15	2.8	4.7	6.5	4.9	4.8	4.7	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2

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

Q503. (意見の変更理由)多様な財源(企業からの共同研究資金、寄附金、ESG投資・インパクト投資等)を確保するための取組を十分に行っていると思いますか。

前回	2023	差	
1	1	3	2 改善の努力をしている最中と理解しております。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
2	2	4	2 特に研究における多様な財源の確保の施策を策定した(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
3	4	5	1 大学として,力を注ぐための活動を行っていると思うので。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	4	5	1 企業との包括提携による共同研究を推進しており,より大きな研究成果が期待できる。(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)
5	3	4	1 部局間での差はあると思うが,ネーミングライツ制度などを使って財源の確保を目指していると感じるから(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)
6	4	5	1 拡充したURA室を中心に,活発な活動が行われている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	1	2	1 クラウドファンディングを始めるとのこと。(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)
8	1	2	1 これまでも進められていたのかもしれないが,こうした情報の教員への開示が以前より多くなった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
9	3	4	1 学長ガバナンスにより改善されてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	4	1 企業からの共同研究資金,寄附金の確保のために努力している(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
11	1	2	1 寄附講座など整備中(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
12	3	4	1 クラウドファンディングをスタートさせることになりました。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
13	4	5	1 クラウドファンディングへの取り組みを開始(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
14	3	4	1 ○○○○○○基金,共同研究講座(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
15	1	2	1 COIなどの活動を通じて,実施されているケースはあると思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
16	3	4	1 以前よりは,多様化してきている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
17	2	3	1 昨年よりも取り組みを進めているように思う(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
18	2	3	1 基盤経費が減っているため,他の財源を検討せざるを得ない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
19	3	4	1 大学間の差が大きくなってきているが,全体的には良くなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	3	1 企業からの共同研究資金は従前からあるが,寄附金やESG投資・インパクト投資は緒に就いたばかりのため。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	1	1	0 クラウドファンディングのシステムなどもう少し説明会があっても良いように思います(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)
22	1	1	0 そもそも財源が不足している中で,外部とのつながりからしか得る事が出来ないのでは? 国として支援はどうなっているのか?(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
23	2	2	0 ドイツのブラウンホーファー研究所のような1/3予算を企業から得るような,企業側に文化がまだない(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)
24	4	4	0 ここ数年,取り組みが進みつつある。ノウハウを普及させて欲しい(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
25	5	5	0 努力は十分になされている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
26	2	2	0 取り組みがまだ十分ではないのでしょうか。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
27	3	3	0 しかし,一般に言われるほど寄付を集めることは簡単ではないので,十分ではありませんが,難しいこともたしかです。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
28	5	4	-1 確保する取り組みは行なっているが,それらをより効果的に機能させたり,さらなる財源を確保したりするため,さらなる取り組みを行ったり,今の取り組みの改善をおこなったりする余地もあると感じるようになったため。(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	2	1	-1 科研費は頑張っていたが,多様性はないかと思います。また,研究費不正が明らかになった結果,財源が減って来ているようです。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
30	2	1	-1 財源確保の制度が未整備(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)
31	5	4	-1 ESG投資・インパクト投資などは実現していない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	3	2	-1 高い目標設定に変更(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
33	2	1	-1 知財権への強すぎる固執が企業側をヘジテーションさせている。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
34	4	3	-1 分野によって状況は異なる。食品分野では十分とは言えない。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
35	3	2	-1 研究資金調達のための新しい仕組みに躊躇するくらい強い。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
36	5	4	-1 財源の確保に時間を取られすぎ(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
37	4	2	-2 資金不足であり,より多様な財源を確保した方が良いと思うが,それらの取り組みがどの程度行われているかは分からない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

38	5	3	-2	企業からの共同研究資金に片寄っており、しかも、特定の学部だけである。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部長等クラス,男性)
39	6	1	-5	文科省の国際卓越研究大学制度に応募しなかったこと(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)



Q504. (意見の変更理由)大学は、多様なステークホルダーとの対話・共創を通じて、新たな社会変革を牽引することを目的とした取組を十分に行っていると思いますか。

前回	2023	差	
1	3	4	1 WPI,COI-NEXT等の事業を通して,社会実装,社会変革を起こすと言う意識が高まり,そのための大学支援体制もより強化されてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
2	3	4	1 第4期中期目標期間に入って,その気運が高まってきた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	3	4	1 ステークホルダーの意見を聞く機会を増やしてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	3	4	1 様々な取り組みに対して,ステークホルダーと対話・共創する仕組みを取り入れて始めた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	3	4	1 取り組んでいるが道半ばである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
6	3	4	1 公立大学として設置者や地域経済団体との対話・共創がより進展しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	2	3	1 ステークホルダーとの対話は進みつつあるのではと思う(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	1	2	1 ○○大学では,企業に向けた開示や議論を半導体領域では積極的に行われています。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
9	3	4	1 一部大学教員,大学のマネジメント層に意識遅れが認められるが,若手教員を中心に意識は変わりつつある(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
10	3	4	1 大学側から共創の重要性を発信する例が多くなってきた。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
11	3	4	1 大学を中心とした産官学連携の取組みが実行されつつある(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
12	3	4	1 経営協議会等で外部の多様な目線を経営に活かすようになっている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
13	3	4	1 国立大学,私立大学でも取り組みは進められてきているように認識している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
14	3	4	1 大学間の差が大きくなってきているが,全体的には良くなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
15	3	3	0 大学の運営側には意識が高い(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)
16	2	2	0 ○○大のSSSに参加しているが,多様なステークホルダーと社会変革と人材育成の取り組みで高い評価。(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)
17	2	2	0 これは,本当に少ないのではないのでしょうか?(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教,研究員クラス,男性)
18	4	4	0 ここ数年,取り組みが進みつつある.特に,当大学では積極的に進めている(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
19	3	3	0 ステークホルダーが多様過ぎると,経営が難しくなるので,大学・研究開発機関の自主性の重視を忘れないで欲しい。(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 アメリカの公立大学は,格差是正をミッションの一つに掲げています。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
21	3	2	-1 社会改革に結びつける方向性の教員・研究者と,既存の社会・制度への適応を是とする教員・研究者のギャップが大きくなってき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)
22	4	3	-1 十分取り組める大学とそうでない大学が出てきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
23	3	2	-1 大学によって千差万別であり,全般的な状況で意見するとしたら,むしろ機会がへっているのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
24	3	2	-1 さらに状況は悪化しているように思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
25	5	3	-2 大学がけん引する力は弱まったように感じる(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)



Q505. 柔軟な大学経営を行うための制度整備※は十分だと思いますか。

集計グループ	2023年度調査										各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準差	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	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学マネジメント層	4.1	11.5	37.4	33.3	9.5	3.7	243	0.4	3.1	4.5	3.3	3.2	3.1	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2		
国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
俯瞰的な視点を持つ者	9.9	17.6	40.1	21.1	10.6	0.7	934	0.0	2.6	4.1	2.4	2.5	2.6	-	0.1	0.1	-	-	0.2		
大学グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学部局分野	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
臨床	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
臨床以外	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
准教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
助教	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
男性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
女性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
任期有	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
任期無	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

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

Q505. (意見の変更理由)柔軟な大学経営を行うための制度整備※は十分だと思いますか。

前回	2023	差	
1	3	5	2 制度的には柔軟になってきているが大学による活用にはかなりの差がついてきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	3	1 デジタル情報人材育成のための学生定員の増加と今後の学生定員の部局間での調整など,時代の流れに応じた学生定員の変更を認めたこと(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
3	3	4	1 大学の責任で,もう少し自由に定員の移動や増員を認める必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
4	2	3	1 授業料設定が弾力化された(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1 出来るだけ大学に自主性を重んじ,外部的圧力によって萎縮させないで欲しい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	3	1 徐々に柔軟になってきていると思いますが,十分とは思えません。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
7	1	1	0 特に地方の国立大学は中央の意向に従うことを中心に考えている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
8	3	3	0 ここ数年,取り組みが進みつつある。が不十分。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
9	2	1	-1 大学運営全般につき,ますます大学の自由度が減少している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	1	-1 状況は悪化している(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,男性)

Q506. 大学の機能拡張と戦略的経営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 教員評価軸の多様化 組織構成員としての事務,学生にも責任と権限を与えた組織運営 特に事務には各種決定権(その分,責任も)を与え,教員の業務負担を下げる(研究させる) 教員が必ずしもやらなくても良い業務(委員会など含む)が多すぎる(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)
- 2 大学の本部組織(執行部)が,各部局の状況を正確に把握できているとは思わない。多くの大学では,総長が選んだ理事副学長を本部執行部として組織運営を行っているが,大型の総合大学では,総長の一任で選ばれた担当理事が各部局の状況を把握する事は不可能である。各部局の意見をくみ取って組織運営を行うためには,本部執行部組織は各部局で選出された部局長の集合体で組織すべきである。(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)
- 3 大学に対する評価が画一化しており,それは部局の評価や運営にも影響している。特色は消える方向にあり,かつ,不得意な部分での努力を強いられているように感じることもある。(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)
- 4 独立行政法人であるため,文科省からの管理や影響を受け過ぎない独自の体制を維持することが望まれる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 5 大学が教育機関としてなすべき人材育成について広い意味で取り組める制度と各種評価系の見直しが必要になってきているように思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 6 卓越大学院プログラム採択にむけて,大学本部が力をいれている分野であることが末端の一教員からも感じられます。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 7 大学の機能拡張は,教員の仕事が増え教育・研究時間がさらに削られるという矛盾がしやすい。教員は比較的どんな仕事もこなせてしまいがゆえに,教育・研究以外のことに労力を割く必要が増えてきている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 8 教員を大学運営の感情の無いパーツとして扱っているように感じる。多様な研究・教育環境があるにも関わらず,構成員が納得出来ない数値評価をすることからも明らかである。教員もヒトであり,一括で数式で全てを評価できないことをいい加減理解して欲しい。そのような行いが出来るのは神様(いるのだとしたら)のみだと思う(皮肉も込めて)。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 9 残念ながら行政は今後も資金の選択と集中を進めるつもりようであり,(優れた研究のための,ではなく)健全な大学運営のための資金獲得のための活動に時間が多く割かれることは避けられないようである。一方で行政に頼らない寄付の文化を広めていく必要もあるように思う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 10 大学の運営なくして,大学教員は研究を行えないが,研究を疎かにして運営にばかり注力する大学に果たして意味はあるのか疑問である(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 11 大学経営に直接関与していないので,詳しくは分からない。しかし,ブランディングなどやっても,研究が良くなるような気はしない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 12 結局,様々な負担を末端の教員に回しているように感じられます。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 13 もう日本の大学は危機的状況であり,挽回不可能だと考えている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 14 大学の財源不足は深刻なように思う。光熱費の高騰,物価の高騰に付いていけない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 15 503について,特定の企業関係者からの寄附金が突出していると聞いています。しばしば教職員への寄附金の要請があり,それに基づく基金から学生に賞金や補助金を配分する仕組みがあります。ただし,希望者が少ない事業に多額の配分がなされ,一方で,寄附金不足になるなど,運営に問題があるように見受けられます。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 16 学内組織の見直しに取り組んでいるが,「何を指して」という目的がしっかり共有されていないように感じる。(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)
- 17 前述のとおり,大学の社会へ果たすべき役割を再確認したうえで,戦略的経営や企業化,ブランディングの議論をするべきです。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 18 論文が何よりも重要視していて共同研究をすることの価値は低い。また,学生を教育することの評価する方法がない。あまり読まない投稿雑誌に投稿すること,簡単なレベルの落とした授業をして簡単な試験をすることが最適解となっている。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 19 地域に根付く地方国立大学として改革を進めているように感じる。一方で,文科省の要求にマッチするように取組の方向性を決めていくようにも感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 20 大学経営は改革が進んでいると感じる。「コアファンリティ構築支援プログラム」や「地域中核・特色ある研究大学の連携による産学官連携・共同研究の施設整備事業」などに採択され,大学として良い方向に改革が進んでいると感じている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)

- 21 企業との共同研究を多く実施しているが、企業は、単に研究開発というコストを大学に負担させようとしているだけのように思える場合が多く存在する。少額の共同研究費のために多くの時間と労力を消費しており、企業との共同研究は、我が国の科学技術の衰退の一因となっている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 22 大学全体の取り組みとしてはもしかするとこの委員会や勉強会などが実施されているかもしれませんが、私自身は情報を持ち合わせておりませんので、このような回答になっています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 23 戦略的経営を重視しすぎて、逆にブランディング等の方針がすぐに転換する弊害がある。ベンチャー企業などと異なり、ある程度大学は長期的な視野を持つべきである。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 24 経営に関する専門人材が少ない。(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)
- 25 あまり大きな声では言えないが、私の所属する大学は、経営者の立場の方々が、全体的な視点を持ち得ておらず、古くからの硬直した考えでしか運営できていないし、専門分野の立場でしかものが見えていないと強く感じる。本質の理解が出来ていないのではないかと。大学は自由裁量を旨とする組織であるから、より新しい概念やそれ以前のアイデアを大切に、それを育てるための投資的行動をタイミングよく行なっていくかといけない。その手法は現代さまざまな良い方法があるにもかかわらず、依然として硬直的な資金調達法にのみ頼っているとも思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 26 大学としては、様々な取り組みをしようとしているが、問いにあるように、教育に関する状況をしっかりと把握しどこに問題があるかを見出せておらず、また個性や特色を生かす方向には進んでいない(表面的には、そのような言葉を発するが)、矛盾した取り組みが多い。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 27 大学経営に関して、研究者がメインで行うよりも外部の専門家が入った方がよいのでは、と感じることが多い。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 28 アメリカと比較すると日本はだいぶ遅れている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 29 運営交付金が少なく、また文科省が国内の大学間で相対評価をし交付金額を決める戦略であるため、大学は目先の経営費を獲得するためだけに文科省の要求に応える姿勢にならざるを得ない。大学を競争させるために予算を縮小するのでは無く、社会を共創するために予算を拡充するのが妥当ではないか。大学は多様な財源の確保に苦心している。共同研究だけでは無く、自社では想像も付かないイノベーションを大学に任せるために寄付をするなど、企業意識の変革も必要ではないか。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 30 全職員に対して連絡される情報では、〇〇部は時代に合った大学改革を進めているように感じています。自己の既得権益を守るために大学改革に反対している教員とは、学長兼理事長がリーダーシップを発揮して対話を重ねていました。対話を重ねても変化自体を拒まれる場合は、他の就職先をご紹介して退職していただくよう働きかけておりました。残念ながら、私が所属している〇〇学部は、〇〇学部長が自ら既得権益の死守に奔走され、〇〇部・〇〇学部合同の本部の役員会議には、都合のいい事実をピックアップして捏造したストーリーを報告し、自分の既得権益に害をもたらす真つ当な研究者を排除されているようです。【個人が特定される可能性があるため2文秘匿】。〇〇学部はトップが大学経営を理解できておりませんので、〇〇部主導で、〇〇学部も含めた大学改革をしていただければ、自己改革は可能ではないかと、私は考えております。(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)
- 31 本学には、若手研究者を対象とした大学や地域の特色を活かした研究を推進する学内競争的資金事業があり、非常によい取り組みだと思う。一方、公的外部資金以外の財源(企業からの共同研究や寄付金)確保については、形式的な枠組みはあるものの、実質的な権利関係書類の作成や寄付者への対応などの多くは研究者本人がおこなっている状況であり、不十分と言わざるを得ない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 32 大学の本来のあり方(企業連携を含む)を考えた経営の専門家が必要。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 33 施設内研究環境変化より円滑に担当研究を進めるため2023年8月より、〇〇〇大学医学部客員教授と併任で〇〇〇〇〇〇センターの特任研究員にでも研究を進めております。本件は〇〇〇大学について記載しております。〇〇〇〇〇〇センター研究所の機能拡張と戦略的経営は全て4-5に評価になります。蛇足ですが、(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 34 小規模な私立大学の一部においては、大学の戦略的経営や機能拡張のための取り組みが遅れている。これらの状況に対する人材の不足や問題意識の低さも問題である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 35 本学は〇〇〇〇〇〇大学と統合し、〇年〇〇月から〇〇〇〇大学になるようだ。何のための統合なのか理解に苦しむ。改革をしているという姿勢を見せるための統合であれば本末転倒。統合先にありきであり、現状のゆるやかな連携で出来ること、と、統合しなければできないことを分析し、戦略を立てているとは到底思えない。いったん白紙に戻すべきである。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 36 規模の大きな地方大学は「総合大学病」になりがちだと思う。それはもう東京や大阪にあれば十分で、より尖ったところに焦点を当てるべきだと思う。従来の平等方式がやっと思直されつつあるが、まだ足りないと思っている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 37 少しずつ前に進もうとしているように感じますが、実力や実績が伴っているかは判断が難しいです。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

- 38 ○大の10兆円ファンド申請に対する審査コメントについて、大学から公式の説明を受けておらず、メディアを通してしか知ることができない。(新たな体制の責任と権限の所在の明確化が必要)(実社会の変化への対応の必要が感じられた)というのは具体的に何のことを指しているのか、末端の教員には全くわからない。寄附金で集まった資金を貯蓄に回しすぎだと思う。学費を下げたり研究時間を確保するのに有効利用した方が良い。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 39 所属機関の研究・教育の優位な点を吸い上げよう(理解しよう)とする姿勢が感じることができない。即ち、所属機関にはブランディングを確立しようとする意思はないと理解している。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 40 自浄作用が働かない現状を変えるためには、中立な第三者による視察・評価を入れるべきであると考えます。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 41 電気代節約のためなど、私の所属大学では目先のコストカットばかりが目立つようになりました。ブランディングどころか、居心地が悪くなり、優秀な若手教員がどんどん他学へ流出している状況です。大学としてはほとんど何も対策を行っていない。全ては資金や人手の不足から来るのではないかと思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 42 Times Higher Educationのランキングを競うとかいう無駄なことは止めてほしい。そこでわずかに順位が上がったとしても、それで喜んでこの大学に来ようとする阿呆はいない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 43 学内において、多様な財源を確保するための部署もあり、積極的な取り組みを行なっているようである。所属大学は改革については常に積極的である。ただし、改革だけでなく改革の結果の検証も十分行う必要がある。また、大規模大学に共通して言えることとして、社会的には「社会のニーズ」に合った大学が評価されるのは仕方がないことであるが、大学だからこそできること(社会のニーズにはすぐに、あるいは直接的には影響しないかもしれないこと)に挑戦できるような研究環境の確保のための経営を行ってほしい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 44 大学のブランディング一般に関し、日本は一定以上のレベルの大学を支援する体制を作るべきだと思います。サバティカルで短期間シンガポール大学に所属していましたが、大学のブランディング対応専門の部署があって驚きました。日本では、学生減少の危機にある私立大学はもちろんのこと、予算が削減され続ける国立大学でもそうした部署の創設は夢物語です(本当に機能する部署という意味で)。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 45 現在所属している大学は私立大学であることもあり、教職員が自発的に自己改革を進めるための取り組み等を行ったり、多様な財源確保につき柔軟な姿勢を持っていることは非常に良いと思う。一方で、今年に入り、理事長や学長をはじめ、大学執行部が、学部教員組織に対する事前の理解を得ることなく、一方的に方針を押し付け出してきたのには非常に危機感を覚えている。現在、国公立大学における(必ずしも教職員の総意に基づかず選出された)学長への権限集中に危機感を覚えた教員が現在所属している私立大学のような研究機関へ転職してくるケースが多いが、ついに本学も、と感じてしまっているのが実情である。また、大学の機能拡張が行われたところで、それに見合った人員配置を大学側が行ってくれるわけでもなく、担当を任せられた教職員の負担が大きくなり、健康を害する同僚も出てきているのも事実である。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 46 運営費の縮小により人件費がまかなえず、退職者の後任人事が5年間行えなかったり、後任人事も費用を抑えるために、優秀な准教授クラスの人材を雇うことができず若年研究者を採用せざるをえなかったり、昇進(とくに准教授から教授)が難しい状況となっていたりするため、部局全体のモチベーションや研究レベルが下がってきている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 47 今後の日本の大学の戦略的経営の重要な要素はエンダウメントだと考えている。本学では、従来の学費、寄付以外の研究教育に必要な経費を運用益で賄えるよう長期戦略を持って投資計画を進めている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 48 (国立大学ではあるが)企業・金融機関・地方自治体などの財源が多様化してきている。クラウドファンディングの利用が有効であった。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 49 いわゆる旧国立大学の運営方法が継続されている部分が多く、無駄が多い。改革が不可欠(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 50 今後、これまで以上に人口減少が想定されているため、高等教育機関もそのあおりを受けることが想像される。その際、地域社会において、「知と人材の集積拠点」としての大学に期待される役割は一層大きなものになると思われる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 51 大学経営に必要な外部からの多様な財源を獲得するためには、ファンドレイザーの専門家が必要である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 52 設置自治体、法人、大学間の役割分担や力関係のため、経営面に関して大学が手出しできることには制限がある。その中で対話をしつつ改革を進めつつある。ただ性急な「改革」が真に大学を強化するかどうかは疑問で、地に足のついた改革を、構成員の理解を得ながら進めるべきと考えます(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 53 大学が自由に使える資金が不足しているので、機能拡張が進まない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 54 国立大学法人が教育研究コストの上昇を理由として授業料の改定することは、未だ認められていない。コスト上昇を吸収できるだけの運営費交付金の増額がなされていない状況の中、大学の「戦略的経営」は経費削減の工夫が中心とならざるを得ない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 55 大学機能拡張と戦略的経営について、公立大学として地独法と設置自治体の意向に依存する部分があるものの、逆に設置自治体の理解が得られる場合は、財源を含め特徴ある活動が可能となるため、十分なコミュニケーションと協働を目指したい。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 56 制度自体は進んでいるが、こうした研究を展開するには、多様な人材登用を欠かせない。日本の大学では内部人事が多すぎるために、多様な人材登用や、多様なキャリアをもった人材の登用が困難なことが、停滞を招いている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 57 私立大学は人社系が多く、また、総合大学でも理事会・評議員会には人社系の出身者が圧倒的に多く、理工医薬農系の研究環境や、その成果を通じた社会貢献への理解が十分でない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 58 柔軟な大学経営を行うためには大学におけるガバナンスが一層重要視されるが、戦略的な大学経営のためには各私立大学の建学の理念と自治に委ねる部分を増やす必要がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 59 大学ガバナンス改革等、変革を進める仕組みができつつあるものの、まだまだ日本の大学は社会の方を見て貢献しうる組織になっていないと言いがたい。ステークホルダーとの対話、ステークホルダーに対する価値の提供についても、十分とは言えない。18歳人口が減少し、大学経営が困難になる中、大学は誰のために存在するのかを問い直す必要があると思われる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 60 (所属機関とは関係なく、個人の意見として)国際卓越大学で求められる内容は、大学の機能拡張・戦略的経営の改善に求められる度を超えていると思われ、大学の本来のミッションを疎かにさせかねないと懸念する。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 61 大学運営への寄附制度について、100%の還付措置を望む(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 62 国際卓越研究大学制度に期待。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 63 それぞれの大学で工夫してやっているといます。しかし、海外経験がある方や、企業出身の方など限られた人がリーダーシップをとってやっていると印象があります。組織だけではできていない、周囲の方で保守的な方がそれらにブレーキをかけていることもあるのではないかと思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 64 大学の自己改革は、必要性は認識されているようであるが、実態は遅々として進んでいないように思われる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 65 このパートの質問内容も、大学により取り組みに差があると思います(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 66 一部の先端的な大学は行っていると思うが、地方大ではその取り組み自体ができていない。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 67 大企業と包括的な取り組みを行っている大学(例えば〇大,〇大)とそうでない大学に格差が広がってきていると感じています。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 68 受験生獲得に向け、色々と試行錯誤をしておられると思いますが、雨後の筍の様に他国での発展も目覚ましく、国際競争が年々厳しさを増していると察します。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 69 大学自身の取り組みについては、積極的に行っている大学とそうではないところの差が年々開いているように思われる。2018年問題、大学全入時代を踏まえ、個人的には「そうではない」大学が徐々に淘汰され、市場というか大学教育から淘汰される流れを作るべきであるとする。そのためにも、大学自身がこういった試みを積極的に発信していくと共に、メディアや政府機関などが、こういった活動に積極的な大学を優遇し、発信の手助けをしていくことが求められる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 70 日本の大学の数の最適化と小中高大などの教育システムとその学費などの国負担などを合わせて、国民の負担のなかで最適な教育をする必要がある(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)
- 71 大学の「事務的な」かたがたは本当に頑張っていると思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 72 10兆円ファンドが〇〇大学に下りてきたので、少し変わっていくかもしれないと感じています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 73 国を運営にあたり、成果が早急に必要問題としてエネルギー、食糧、防衛があると思います。国、民間の研究機関、大学に研究の課題と役割分担を明確にして、資源の集中化をはかって対処するマネジメントが必要だと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 74 大学経営に関しては、十分な知見がないため、回答できない。社会変革を起こすためには、大学の持っている知財を如何に社会実装できるかが重要であり、そこで発生する費用などを国がサポートする必要がある。(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)
- 75 この部分は、取組みが遅れている部分ではないかと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 76 教育機関としての大学の総数をどのようにするか(現在の800超を維持するか、減らすか?)、研究大学として博士課程を持つ大学をどのくらいにするか?など、国の力にあった構想を20年先くらいを見据えて議論すべきである。個人的には、最低80校くらいの研究大学を持つことが、国の実力を維持するためには必要と考える。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 77 改革を行うこと自体は動きやすくなっている印象であるが、そのような変化に対して国庫以外からの資金流入が増えるのは簡単ではなく、インセンティブは十分でない印象もある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

- 78 国は様々な形で大学の運営形態を変えようとこれまでの制度の変更を指導して来た。その一方で大学の主たる使命と思われる、しっかりした学力や倫理観を持った学生を育て、基礎研究のすそ野を広げ頂点を高くすることに対して、すこし、力の入れ方が少なくなったように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 79 財源だけではなく人的資源も含めて、ドメインを広くとって活用しないと、今の大学は生き残れないのではないかと。ただ、やみくもに交流すればよいというものでもないで、そこに悩みの種がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 80 国際卓越大学の選考は、大学経営に対する各教員の関心を高め、各大学内での議論を活発化する効果が有った。各大学の提案は、目標の実現に従来視点以外の取り組みが不可欠なチャレンジ性の高いものも含まれるが、この機運を活かし、個性有る大学の育成に前向きに取り組んでいただきたい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 81 柔軟な大学運営を行えるだけの資金力がない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 82 各大学の特色を生かした取り組みを国内のみならず海外にもアピールして、日本の大学のステータスをアップしていただくことを期待する(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 83 他国に比して遅れを取っている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 84 大学のビジネスモデルは、非常に優秀なモデルである。先に資金(試験料、就学金、授業料)を得てから支出していくという安定したビジネスモデルである。大学の教室などの空間ビジネスであると同時に教員の知財集積モデルであり、非常に面白いことと思いついた特色をだせるビジネスモデルである。しかしながら、各大学のターゲット(どのような人材を育てるのか)が曖昧な大学が多い。今後さらにエッジの利いた専門性のある人材教育が求められている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 85 大学は経費の高騰と基盤経費の削減のためにプレッシャーをかけられて外に財源を検討し、実際に動き始めている。しかし外から得られる財源は自由に研究や人員確保に使えるものではない場合も多く、多様な研究が自由にできるほど進んでいるとは言いがたい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 86 企業からの共同研究資金などの確保に大学は尽力しているものと思われる。個人的な経験では、大学と企業の共同研究に伴い開発される技術や特許の権利配分で大学側があまりに厳密に扱い、企業側に制約を掛けやすい傾向があるのかもしれない。国立大学側も研究成果はある程度公的なものとして、日本企業が活性化することが国益とすれば、大学側の権利は低めに設定することで、企業との共同研究が進めやすくなるのではと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 87 大学の事務制度に関し、DXの活用が局所的なため、かえって非効率な事務に陥るなど、研究活動の阻害要因になる可能性が生じている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 88 大学の努力はよくわかり、むしろ短期的になりすぎる点を心配するほどである(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 89 各大学は特色を生かした運営をしようとはしているが、収益につながるステークホルダーを優先する傾向が否めず、企業や自治体との連携に偏りがちである。個々の研究者の研究活動は多様性があるが、トップダウン型の大学運営を求める国の方針の影響で、大学全体ではますます硬直的・画一的な方向性が強まっており、時代状況や社会的ニーズに応じた柔軟な運営とは逆の方向に行っている。個々の研究活動の多様性・柔軟性を損なわせるような大学運営のあり方に問題がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 90 大学では教員が強すぎるのが問題だと認識しています。教員以外のスタッフが大切です。日本は諸外国と比較して教員が人数的にも多すぎますし、研究費含め教員へのリソース配分が突出して多いと感じています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 91 第4期中期目標・中期計画期間から国立大学等法人評価における評価項目を選択的に選べるようになったので、その成果を期待したい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 92 大学経営の大学間格差が明確になってきたように思う。大学経営者の育成と大学間・産業界との間での流動性を高めることによる最適な人材配置等、政策誘導により実施することが重要になってきたように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 93 大学側での意識は十分高まっていると感じますが、成立しつつある「稼げる大学」法の付帯決議を重視して欲しいと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 94 予算獲得の努力は全く欠如している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 95 一部の大学や学部を除き、少子化に伴う入学者減少への対応が最優先となっていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 96 国の政策(予算や制度設計)による大学への締め付けがますます厳しくなっているため、柔軟性に限界が強くなってきている。大学が十分にその機能を果たすためには、政策の変更が必要ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 97 「日本の大学が多様な財源を確保するための取組を行っていない」とこの証左は、「外部資金から間接経費を天引きする」という仕組みに現れている。これは逆。「外部資金を取ってこない教職員からペナルティを徴収し、外部資金を取った教職員に与える」という仕組みを作るなら、これこそが、「多様な財源を確保する取り組みをする大学」のモデルとなろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 98 基本的に〇〇大や〇〇大など、優れた経営をしている大学についてはもう少し良い評価になると思う。しかし、旧帝大や旧六医大、三商大などの国立大学をひとくりにすると、この程度ではないだろうか。さらに、大学全部を想定すると、この評価よりも落ちるはずである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 99 新しい仕組みを作ることも方法としてはあるが、古くなって効率的でない仕組みは早々に廃止した方が、研究は捗る。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 100 各大学は、生き残りをかけて、それなりに研究や教育において個性を出すこと、財源を確保すること、機能拡張において、努力をしていると思われるが、必ずしも成功していないケースも多いと思われる。特に地方の大学は、独自の色を出していないと生き残りが厳しい状況である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 101 企業との共同研究等の推進には、研究成果やデータに関する権利・法制度、契約等に関する知識などを有し、研究者を適切にサポートできる人材が不可欠であるが、その重要性は十分に認識されていないように思われ、また、そうした人材も不足している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 102 日本の大学全般として、多様なステークホルダーとの対話・共創が不足していると痛感します。狭小な視野にて経営を考え、ビジョンに乏しい大学に対しては、指導や介入をするという国の体制も必要であると考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 103 大学の個性を重視してそれを伸ばすというよりは、上から降りてくるもの(多様な数値化を通じた設備や制度の「ポイント」を含む)に受け身になり、画一化し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、女性)
- 104 残念ながら、現状の制度整備はやや枠が厳しいようにも思われる。一方で、学生の学びを担保するという観点からは急激な変化も望ましくない(学部学生の学びが卒業時までに変ってしまう等)という観点、また、複数のカリキュラムなどが並行して走るなどの管理の観点などからも難しいと思われる。大学を含めたアカデミアを運用するにあたって、教員のみならず、大学運営に関する職員の拡充など、人的資源を手当する必要が求められていると思われる。ただし、米国の大学などでは、ファカルティスタッフの整備と学費は連動しているようにも思われ、単純に制度整備だけではなく、我が国の学びにおける学生の負担と実現に向けた人的資源の配置などを同時に検討した方がよいのかもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 105 本パートでの回答は前年度から変更はない。それぞれの取り組みを始めた大学は増えているような印象だが、外から見て、成果を実感するにはまだまだ時間がかかるのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 106 日本の大学の多くは、多様なステークホルダーが誰なのか、まだ十分に捉え切れていない、もしくは捉えていても整理し、それぞれの大学に対する期待やニーズを整理し、対話するところまでは出来ていないのではないかと。したがって、その先の多様なステークホルダーとの共創を通じて新たな社会変革を牽引することを目的とした取組にまで至っていない大学が多いように思うが、言うは易し行いは難しであるため、このような取組を期待するのであれば、国による何らかのサポートが必要と考える。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 107 大学の規制改革が更に必要と思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
- 108 未だに英語での大学院教育が不十分なままでは、スピードアップした競争に日本の大学は遅れをとる一方であろう。一刻も早く一流外国人研究者の教育研究スタッフへの取り込みと英語ベースの教育を進めないと、早晚手遅れになるかもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 109 国際的な評価が年々落ちてきており、より研究の質を高められる大学には重点的に投資し、裁量も与えるべき。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)



## パート 6

### 科学技術・イノベーションと社会

(裏白紙)

Q601. 研究コミュニケーションは、科学技術・イノベーションについての国民の理解を促進する活動に、十分に取り組んでいるかと思いませんか。

	2023年度調査													各年の指数					指数の変化						
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準偏差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
集計グループ	0.8	1.2	12.5	22.5	35.4	22.1	5.5	32,764	5.6	0.11	4.2	5.6	6.9	5.8	5.8	5.6	-	0.0	-0.2	-	-	-	-	1	
大学の自然科学研究者	3.3	2.7	9.2	26.6	32.5	21.5	4.2	6,393	5.5	0.24	4.1	5.5	6.8	5.6	5.5	5.5	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-	2
国研等の自然科学研究者	3.1	3.5	13.9	27.4	29.7	18.9	3.5	800	5.2	0.12	3.8	5.2	6.6	5.5	5.1	5.2	-	-0.4	0.1	-	-	-	-	-	3
重点プログラム研究者	4.6	6.0	17.1	29.8	20.4	16.0	6.1	2,145	4.9	0.38	3.4	4.7	6.5	5.0	5.2	4.9	-	0.2	-0.3	-	-	-	-	-	4
人文・社会科学系研究者	3.7	2.5	22.6	35.4	29.2	6.2	0.4	243	4.3	0.00	3.3	4.4	5.7	4.4	4.4	4.3	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	5
大学マネジメント層	0.0	6.9	17.2	43.1	22.4	8.6	1.7	58	4.3	0.00	3.4	4.3	5.6	4.4	4.5	4.3	-	0.1	-0.2	-	-	-	-	-	6
国研等マネジメント層	6.6	16.9	37.4	27.9	10.6	0.7	0.0	4,098	2.7	0.15	2.0	3.0	4.3	3.3	3.0	2.7	-	-0.3	-0.3	-	-	-	-	-	7
企業全体	6.3	4.9	35.9	33.8	15.5	3.5	0.0	831	3.5	0.15	2.5	3.6	4.8	3.8	3.7	3.5	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-	8
大企業	6.7	19.9	37.7	26.4	9.3	0.0	0.0	3,267	2.5	0.18	1.8	2.8	4.1	3.2	2.8	2.5	-	-0.4	-0.3	-	-	-	-	-	9
中小企業・大学発ベンチャー	2.1	6.3	31.7	35.2	17.6	6.3	0.7	934	3.8	0.16	2.6	3.9	5.0	4.1	3.8	3.8	-	-0.3	0.0	-	-	-	-	-	10
俯瞰的な視点を持つ者	2.0	1.4	11.1	22.8	30.7	26.0	6.0	6,244	5.8	0.20	4.2	5.7	7.2	6.0	5.8	5.8	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	11
第1グループ	0.1	0.2	16.4	17.9	41.3	17.0	7.1	8,926	5.6	0.19	4.1	5.6	6.6	5.8	5.6	5.6	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	12
第2グループ	0.5	2.1	11.6	20.5	38.5	21.9	5.0	8,130	5.6	0.24	4.2	5.7	6.8	6.0	5.8	5.6	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-	13
第3グループ	1.1	1.2	10.4	28.5	30.1	24.4	4.1	9,463	5.6	0.21	4.1	5.5	6.9	5.7	5.8	5.6	-	0.1	-0.2	-	-	-	-	-	14
第4グループ	2.2	1.1	14.6	23.0	33.6	19.6	5.8	5,050	5.5	0.21	4.0	5.5	6.7	5.8	5.7	5.5	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-	15
理学	0.1	1.0	9.8	21.9	38.8	23.1	5.3	14,627	5.8	0.13	4.4	5.7	6.9	5.9	5.9	5.8	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	16
工学・農学	1.1	1.4	14.7	23.1	32.2	21.9	5.6	13,086	5.5	0.20	4.0	5.5	6.9	5.8	5.6	5.5	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-	17
保健	0.0	1.3	14.0	21.5	25.9	25.4	11.9	2,691	5.9	0.38	4.1	5.9	7.5	6.1	5.4	5.9	-	-0.7	0.5	-	-	-	-	-	18
臨床	0.9	1.2	12.3	22.6	36.2	21.8	4.9	30,073	5.6	0.11	4.2	5.6	6.8	5.7	5.7	5.6	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	19
臨床以外	1.2	0.8	10.6	21.3	40.0	22.3	4.0	12,627	5.7	0.14	4.4	5.7	6.8	5.9	6.0	5.7	-	0.1	-0.3	-	-	-	-	-	20
教授	0.1	1.7	14.7	23.5	33.1	21.8	5.3	14,013	5.5	0.18	3.9	5.5	6.8	5.8	5.6	5.5	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-	21
准教授	2.0	0.9	11.3	23.0	31.2	22.5	9.1	6,124	5.8	0.26	4.2	5.7	7.2	5.9	5.7	5.8	-	-0.2	0.1	-	-	-	-	-	22
助教	0.6	1.1	12.5	22.2	35.0	23.1	5.6	27,649	5.7	0.12	4.2	5.7	6.9	5.9	5.8	5.7	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	23
男性	2.2	1.5	12.3	24.4	37.4	16.8	5.3	5,115	5.5	0.13	4.1	5.5	6.6	5.7	5.5	5.5	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	24
女性	0.2	0.1	15.1	25.4	35.9	19.1	4.1	7,672	5.4	0.18	4.0	5.4	6.6	5.8	5.3	5.4	-	-0.5	0.1	-	-	-	-	-	25
任期有	1.0	1.5	11.7	21.7	35.2	23.0	5.9	25,092	5.7	0.12	4.2	5.7	7.0	5.9	5.9	5.7	-	0.0	-0.2	-	-	-	-	-	26
任期無																									

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

Q601. (意見の変更理由)研究コミュニティ(学会等)は、科学技術・イノベーションについての国民の理解を促進する活動に、十分に取り組んでいると思いますか。

前回	2023	差	
1	1	6	5 十分である。研究のプロの集団なのだから、無駄にアマチュアに勘違いさせるようなことはあってはならない。これで十分。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	4	2 アウトリーチ活動などが増えている(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
3	3	5	2 マスコミ等での取り上げ幅と多様な番組での照会などが進んできている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	3	1 学会等で市民公開講座等を行っているのが目立つようになったように感じる。(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)
5	5	6	1 関連分野の学会で市民公開講座,ホームページを通じての発信などを行っている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
6	4	5	1 大会開催時あるいはオンラインで,定期的に公開シンポジウムを開催している。(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)
7	2	3	1 国民の理解までは感じておりませんが,研究者間の情報共有や,研究者間の連携強化に学会役員が尽力していただけるようになりました。助教・講師の立場の者にとって,学会の准教授・教授が力を貸して下さることは,大変ありがたく,お世話になりました。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
8	4	5	1 webを利用した公開講座やHPの充実などが該当する。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
9	4	5	1 自分を含めて,むしろアウトリーチに時間を割きすぎではないかと感じることもある。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
10	3	4	1 学会としての取り組みは全く不十分だが,有志の研究者コミュニティによる取り組みは増えている。もはや学会主体である必要はないように思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
11	2	3	1 国民への様々な成果発信が徐々に増加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)
12	3	4	1 ○大の光化学コミュニティがクラウドファンディングでアウトリーチを始めた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
13	1	2	1 継続的な様々な活動により,徐々に改善されてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	1	2	1 学術分野の特性も関係すると思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	1	2	1 ○○○○新聞等では,アカデミアの活動を記事にしているケースもある。また大学の広報活動で社外発表しているケースもあると思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
16	2	3	1 大学により,取り組み度合いが異なると感じている。(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,女性)
17	2	3	1 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)
18	4	4	0 アウトリーチ活動などは行われている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
19	6	6	0 アウトリーチ活動が行われており,自身も積極的に参画している(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)
20	2	2	0 そのような活動を評価に繋がられていない雰囲気を感じる。(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 研究コミュニティの成果は製品や事業等の形で社会に還元されているが,研究分野としての重要性や価値については十分な理解増進活動ができていないと言えない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	2	0 国民の理解の促進という意味では十分には機能していない。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
23	3	3	0 研究者の自己満足の世界になっているように思われます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
24	2	2	0 国民に理解を求める促進活動がどのようなものであるかが浸透していないように思う。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
25	5	4	-1 現在の社会の状況を考えると年々科学技術への国民の理解を促進することの重要性は増しており,新たな活動も進めていくべきと感じているが,重要性の増大に対して,そのような活動の増加は追いついていない印象があるため。(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	3	2	-1 活動は実施しているものの,十分ではないかもしれない。一般の方は研究と社会の結びつきを理解していないことが多い。(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)
27	5	4	-1 本年に関して言えば,知る限りにおいて十分とまでは言えない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
28	5	4	-1 特に若い人材が不足している感があり,先細りになる懸念がある(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	5	4	-1 取り組んでも国民の理解を促進する活動,ということになると5→4かなと思い直しました(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
30	4	3	-1 研究・教育と社会実装の間に乖離を感じている。というよりも,研究者が相違した活動をするのは困難な側面も感じている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
31	5	4	-1 やはりdry techniqueに関する日本全体の乗り遅れ感が否めない(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
32	4	3	-1 コロナが明けてきた割には,どの学会も大したことはしていない。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)

33	6	5	-1	取り組んでいるものの、実を結んでいるかどうかは謎(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	1	-1	経済的な効果のわかり易いものだけが注目され、予算化もされている。もっと基礎部門での投資が必要。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
35	3	2	-1	大学教員側唯我独尊の傾向は継続。産学の会合などで『先生』と民間側が頭を下げるのはすでに日本だけでは？学会は何かの変化をさせようとしているが、クローズドコミュニティの典型では？(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
36	3	2	-1	会員となっている学会では、取組を十分に行っているとは思えない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
37	3	2	-1	内向きになっている(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
38	4	3	-1	やっちはいるが、効果について検証されてないように見受けられ、形だけのものに見えてきたから。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
39	2	1	-1	取り組まれていないわけではないが、科学技術・イノベーションについての国民の理解は十分とは言えない。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
40	6	4	-2	不十分だと感じてきています。変えていきたいと思います。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
41	4	2	-2	コロナ禍での諸問題を含め、学術的な問題につき研究者コミュニティ全体が社会に向けて発信する取り組みは弱い。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
42	4	2	-2	学会間の差が大きくなっているように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
43	6	2	-4	プラスチックに対する認識が、環境活動家の運動に扇動され、間違った方向に進んでいる。例えば、プラスチックによる商品の軽量化が、輸送エネルギーの削減に繋がり、結果的に地球温暖化の抑制に一役買っていることは、十分に認識されていない。私が所属する地域には科学館が少ないが、唯一ある科学館(自宅から50 km以上離れている)では、プラスチック排斥が訴えられている一方で、ムーンショット型研究開発事業やCRESTなどでの、最先端の取組は紹介されていない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)



Q602. (意見の変更理由)研究コミュニティ(学会等)は、地方公共団体、NPO/NGO、市民等の多様な主体と共創し研究活動を行うことに、十分に取り組んでいると思いますか。

前回	2023	差		
1	3	6	3	市民にまで気を配る必要は皆無、共産主義的発想で不愉快、プロはプロの集まりでやっていけばよい、耳当たりがよいだけで、実際は何の意味もない無駄な行政指導が多すぎる。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
2	1	3	2	市民公開講座があることを最近知った。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
3	2	4	2	学会などの単位で、Youtubeを活用した研究成果公開の取り組みや市民講座での講演は活性化しているのを体感している。(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)
4	2	4	2	小規模な研究会などでは地方公共団体との連携が強い。(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)
5	2	3	1	学会等で市民公開講座等を行っているのが目立つようになったように感じる。(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)
6	4	5	1	財団、工業会がこれにあたります。(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)
7	2	3	1	十分取り組むことで時間が奪われている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	3	4	1	研究者の実力や、どのような概念構築をされているかで、活動の展開の仕方は異なると思っています。チームを作り、共創していく上司の下で学んだ研究者は、上の立場になったときに同じような活動を展開されます。少しずつ改善に向かっていく雰囲気を感じていました。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
9	3	4	1	学会としての取り組みは全く不十分だが、有志の研究者コミュニティによる取り組みは増えている。もはや学会主体である必要はないように思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	3	1	一部私立大学、地方国立大学でその取り組みが進んできた(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
11	2	3	1	徐々に共創することに取り組んでいこうとする意気込みを感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
12	2	3	1	改善されつつあると思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
13	3	3	0	共創して研究活動を行っているかどうかは分からない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
14	5	5	0	6-01と相反する回答で恐縮だが、ここでは所属する「○○学部」「○○学会」としての活動から判断している。地元の小学校を招聘し、蚕糸産業について授業を行うとともに、我が子を含む小学生に実際に蚕を飼育して貰うなど、所属部局の地域市民への貢献は特筆に値する。(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)
15	2	2	0	液晶学会は市民講座を大事にしている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
16	2	2	0	地域側の要望は多いが、研究予算などは非常に少なく、研究者が競争的資金を激しく争っている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	2	0	活動の中身が不透明(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
18	2	2	0	社会連携講座を学会の大会の一部で導入されているケースはあります。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
19	2	2	0	十分な取組みとは思えません。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
20	1	1	0	減ることはあっても増えることはない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	2	-1	対話は不十分(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	3	2	-1	研究者と行政、更にNPO/NGOは更なる連携が必要なところ、壁は改善されていない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
23	3	2	-1	学会の閉鎖性が歴史のある団体ほど、進んで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)

Q603. 研究者は、自らの研究と社会的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性や、自らの研究の社会的意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取り組んでいると思いますか。

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化								
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																		
		1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	2.9	4.1	10.3	19.6	29.3	25.4	8.3	32,764	5.8	0.12	4.2	5.8	5.9	5.8	-	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	-	0.0	
国研等の自然科学研究者	2.5	1.9	9.4	21.4	25.5	30.6	8.7	6,393	6.0	0.26	4.4	6.0	6.2	6.0	-	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-	-0.2	
重点プログラム研究者	7.3	4.6	12.0	23.9	26.6	17.4	8.1	800	5.4	0.14	3.8	5.4	5.1	5.4	-	-	-	-0.3	0.3	-	-	-	-	0.0	
人文・社会科学系研究者	2.0	9.8	12.8	9.2	28.2	24.9	13.2	2,145	5.7	0.41	3.7	6.0	5.8	6.1	5.7	-	-	0.3	-0.4	-	-	-	-	-0.1	
大学マネジメント層	1.2	0.0	10.7	35.0	45.3	7.8	0.0	243	5.0	0.00	4.0	5.1	5.0	5.0	5.0	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0	
国研等マネジメント層	0.0	8.6	6.9	27.6	39.7	15.5	1.7	58	5.0	0.00	3.9	5.3	4.9	5.1	5.0	-	-	0.2	-0.1	-	-	-	-	0.1	
企業全体	11.1	9.5	21.7	33.1	15.4	9.1	0.1	4,098	3.9	0.19	2.6	4.0	4.2	3.9	-	-	-	0.0	-0.3	-	-	-	-	-0.3	
大企業	7.0	1.4	16.9	33.1	27.5	13.4	0.7	831	4.8	0.16	3.6	4.8	4.9	4.9	4.8	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-0.1	
中小企業・大学発ベンチャー	12.2	11.5	22.9	33.0	12.3	8.0	0.0	3,267	3.6	0.24	2.4	3.8	4.0	4.0	3.6	-	-	0.0	-0.4	-	-	-	-	-0.4	
俯瞰的な視点を持つ者	4.2	6.3	21.8	29.6	27.5	10.6	0.0	934	4.3	0.17	3.0	4.4	4.4	4.2	4.3	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-	-0.1	
大学グループ	6.5	6.3	9.3	16.6	28.8	23.3	9.3	6,244	5.7	0.25	4.1	5.8	5.7	5.7	5.7	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0	
第1グループ	1.7	3.2	11.4	20.2	30.9	25.2	7.4	8,926	5.7	0.20	4.2	5.8	7.2	5.7	5.7	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0	
第2グループ	2.5	2.4	13.3	18.2	28.4	29.2	6.0	8,130	5.8	0.23	4.1	5.9	7.3	5.9	6.0	5.8	-	0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.1	
第3グループ	2.0	5.0	7.3	22.4	29.1	23.6	10.6	9,463	5.9	0.26	4.2	5.8	7.4	6.0	6.1	5.9	-	0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.1	
第4グループ	6.8	2.9	19.2	14.5	26.9	23.8	5.9	5,050	5.4	0.26	3.5	5.6	7.1	5.3	5.3	5.4	-	0.0	0.1	-	-	-	-	0.1	
大学部局分野	3.3	3.3	8.0	19.8	29.9	26.6	9.0	14,627	6.0	0.15	4.4	6.0	7.4	5.9	6.0	6.0	-	0.1	0.0	-	-	-	-	0.1	
工学・農学	0.9	5.5	9.3	21.4	29.7	24.6	8.6	13,086	5.7	0.22	4.1	5.7	7.2	5.9	6.0	5.7	-	0.1	-0.3	-	-	-	-	-0.2	
保健	0.6	5.3	9.4	15.0	28.8	34.1	6.9	2,691	6.0	0.34	4.5	6.2	7.5	5.9	5.8	6.0	-	-0.1	0.2	-	-	-	-	0.1	
臨床	3.1	4.0	10.3	20.1	29.4	24.6	8.5	30,073	5.8	0.12	4.2	5.8	7.3	5.9	6.0	5.8	-	0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.1	
臨床以外	1.4	3.3	12.0	18.5	35.0	22.6	7.2	12,627	5.7	0.17	4.2	5.7	7.0	5.9	5.8	5.7	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2	
教授	4.2	4.5	10.7	21.3	23.7	28.5	7.1	14,013	5.7	0.20	4.0	5.8	7.3	5.7	6.0	5.7	-	0.3	-0.3	-	-	-	-	0.0	
准教授	3.0	4.8	5.6	18.2	30.7	24.0	13.7	6,124	6.2	0.30	4.6	6.1	7.6	6.0	5.9	6.2	-	-0.1	0.3	-	-	-	-	0.2	
助教	2.6	4.8	10.8	19.4	29.4	25.3	7.6	27,649	5.7	0.14	4.1	5.8	7.2	5.7	5.8	5.7	-	0.1	-0.1	-	-	-	-	0.0	
性別	4.3	0.7	7.4	20.8	28.9	25.7	12.2	5,115	6.3	0.15	4.6	6.1	7.6	6.3	6.4	6.3	-	0.1	-0.1	-	-	-	-	0.0	
男性	2.0	4.5	10.0	20.1	35.3	19.9	8.1	7,672	5.6	0.23	4.2	5.7	7.0	5.7	5.6	5.6	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-0.1	
任期	3.2	4.0	10.4	19.5	27.5	27.1	8.4	25,092	5.8	0.13	4.2	5.9	7.4	5.9	6.0	5.8	-	0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.1	
任期無																									

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別)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。



Q603. (意見の変更理由)研究者は、自らの研究と社会的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性や、自らの研究の社会的な意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取り組んでいると思いませんか。

前回	2023	差	
1	1	6	5 自分の課題として研究している。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	6	4 かなり皆の意識が高まっている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
3	3	6	3 気候変動についてみんな考えている。前は、アンケートが多すぎて正しく評価できていなかった。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	2	4	2 感染症の拡大や、食料問題などをテーマとして研究が増えているため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
5	1	3	2 社会的課題そのものが学会運営自体に支障をきたし始めたため、それを何とか克服しながら研究活動を継続できるような取り組みは続いている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
6	3	5	2 高度生殖補助医療を見据えた研究が多くなってきているため(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	3	5	2 社会課題を意識して研究計画を立てさせるスタイルの研究費が増えてきたこともあり,社会的意義を意識した研究課題が増えてきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	3	1 SDG'sを意識した研究課題の設定などが一般化してきた。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
9	5	6	1 コロナ禍や2023年夏の猛暑(異常気象)を通じて,SDGsへの貢献等を一層考慮するようになっている。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
10	4	5	1 人類的課題への取り組みが増えた(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
11	3	4	1 社会課題の解決に取り組むあるいは意識する研究者が多くなってきている(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
12	3	4	1 分野にもよるが,社会的課題との関係を意識せざるを得なくなっていると思われる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
13	3	4	1 公的資金獲得の際など,その意義を意識せざるを得ない状況になっていると考える。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
14	3	4	1 社会実装を意識し,社会的課題を扱うという意識が高まりつつあると感じるため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1 SDGsにむけた学術界からのアクションが徐々に拡大している。○○○○○○○もシンポジウム「自然の中に潜む不確実性とは何か? 科学の目でみた持続可能性」(2023年3月12日)を開催しオンラインでも配信した。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	4	5	1 近年増加している自然災害や新型コロナウイルス感染症を経験することで,研究者の社会的課題に対する意識は高まっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	3	4	1 まだ不十分(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
18	2	3	1 そのようにしないと研究予算の獲得が難しくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
19	3	3	0 少子高齢化などの社会的課題は考慮しつつ研究に取り組んでいると思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
20	6	6	0 むしろ,顕在化している問題ばかりに目を向けている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	5	5	0 遺伝子治療分野に関して言えば,臨床応用等に向けて様々な分野との合同シンポジウムへの取り組みや,日本政府を巻き込んだ動きが見られる(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
22	5	5	0 ○大や,○大名誉教授として他大学に移られた先生方は,社会課題の解決のために自らの研究や後輩の指導にご尽力されています。残念ながら,私は,○○大学や○○○○大学といった,今まで看護を導いて下さった大学の先生方に対しては,既得権益の死守をされていますが,看護のイノベーションを拒まれ,○大の優秀な研究者の就職先が見つからないようにされている気がしてなりません。○大に関しては,優秀であれば,所属に関わらず支援をして下さい。私も修士課程のみ○大ですが,学会等でお会いする○大の先生方は,私が所属で大学教員を続けていけるよう,ご尽力いただいております。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	5	5	0 情報技術界隈の,特に若手世代の研究者では価値観としてかなり浸透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)
24	2	2	0 50代以上の基礎化学研究者は実社会とのつながりや応用について問われるのを嫌う先生が多い。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
25	4	4	0 戦略的資金を確保する上で,こういうテーマを感度よく取り上げているのが実態では,内実が伴わないものもあります。思想的な深みが無いと,付け焼刃に感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
26	3	3	0 研究者個人の資質による(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
27	3	3	0 研究分野によって温度差があるように感じる(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
28	1	1	0 マスコミ受けを意識しすぎではないだろうか(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
29	2	2	0 何十年前から,言われていて,未来予想もされているにも関わらず,何も対策をしていないとは思いますが,結果的に何も変わっ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,助教、研究員クラス,男性)
30	5	5	0 ただし,マスコミやSNSが正しく理解せず,研究者の努力を無駄にしているのが,この国の悲劇である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
31	4	4	0 研究申請の評価において,社会的課題への取り組みが重視されるという点を申請側は十分意識していると思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

32	4	3	-1	問いにあるような研究をしている者も存在するが、全体的には分野内の視点に留まった、イノベティブとは言い難い研究をする者が多いようだから、これは学会等の派閥争いの影響で、(学会内で認められることがゴールとなり)広い視点で物事を見れなくさせているのかも、と考えられる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
33	5	4	-1	私自身はできていない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
34	4	3	-1	社会課題の認識はあるが、それと研究とダイレクトなつながりに苦慮している研究者が多い(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)
35	4	3	-1	研究者個人の能力,資質に依存しているように感じる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
36	4	3	-1	より広い社会課題認識を持つべき印象を持つ経験が増えた。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
37	3	2	-1	特に若手研究者は、当該分野の研究者以外は、そうした意義等を考えている余裕に乏しいように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
38	3	2	-1	学会の姿勢とそこに属する研究者の姿勢には乖離があり、最近では学会等が積極的に社会と向かい合いつつある一方、研究者個人は従来の延長にある。そうなる理由は、一人一人の研究者がより広い問題を見つめる余裕がないためと思われる(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
39	6	4	-2	予算獲得のために、ある程度社会的な要請に答えようとはしているが、それ自体を目的に研究を行なっているわけではない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
40	6	4	-2	社会的課題との関係性を十分に考慮する研究者とそうでない研究者の差が大きくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
41	5	2	-3	他国と比較すると、社会の喫緊の課題に取り組む姿勢は、日本では低いように感じる(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)

Q604. 社会的課題に基づいた研究課題の設定に際し、異分野が協働する取組(人文・社会科学と自然科学の協働も含む)は十分に行われていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査												各年の指数				指数の変化						
	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
	1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
	分らない	1	2	3	4	5	6	指数	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
集計グループ	大学の自然科学研究者	3.9	6.8	23.3	27.0	23.6	12.9	2.5	32,764	4.4	0.11	2.9	4.4	4.4	4.4	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	
	国等の自然科学研究者	1.6	4.7	20.6	24.9	32.5	13.2	2.6	6,393	4.7	0.25	3.3	4.9	4.8	4.7	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	
	重点プログラム研究者	4.6	6.9	23.6	25.5	23.9	12.0	3.5	800	4.4	0.13	2.9	4.5	4.4	4.4	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	
	人文・社会科学系研究者	4.8	2.4	15.8	23.0	34.4	15.8	3.8	2,145	5.2	0.31	3.7	5.3	5.3	5.2	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	
	大学マネジメント層	0.8	4.1	28.0	46.1	19.8	1.2	0.0	243	3.7	0.00	2.9	4.0	3.7	3.7	-	0.2	0.0	-	-	-	0.2	
	国研等マネジメント層	1.7	6.9	29.3	27.6	25.9	6.9	1.7	58	4.0	0.00	2.7	4.1	3.8	4.0	4.0	-	0.2	0.0	-	-	-	0.2
	企業全体	19.5	13.1	40.7	19.2	7.2	0.3	0.0	4,098	2.5	0.14	2.0	2.8	2.7	2.5	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	
	大企業	14.1	2.8	37.3	33.1	11.3	1.4	0.0	831	3.3	0.13	2.5	3.5	3.3	3.3	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	
	中小企業・大学発ベンチャー	20.9	15.7	41.6	15.7	6.2	0.0	0.0	3,267	2.3	0.18	1.8	2.6	2.6	2.5	2.3	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	
	俯瞰的な視点を持つ者	3.5	8.5	38.7	33.1	14.8	1.4	0.0	934	3.2	0.14	2.3	3.4	3.1	3.2	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1	
	大学グループ	第1グループ	5.2	5.2	19.6	23.6	26.2	17.0	3.3	6,244	4.8	0.21	3.2	4.9	4.6	4.7	4.8	-	0.1	0.1	-	-	0.2
		第2グループ	5.5	6.1	26.9	21.5	25.4	11.1	3.5	8,926	4.4	0.22	2.8	4.4	4.6	4.5	4.4	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2
		第3グループ	3.6	5.6	25.5	28.7	24.7	10.6	1.3	8,130	4.3	0.22	2.9	4.3	4.1	4.2	4.3	-	0.1	0.1	-	-	0.2
		第4グループ	1.7	9.6	20.4	33.2	19.2	13.8	2.2	9,463	4.3	0.23	2.9	4.3	4.4	4.4	4.3	-	0.0	-0.1	-	-	-0.1
	大学部局分野	理学	9.0	7.9	18.8	22.2	20.1	17.0	5.0	5,050	4.8	0.26	3.0	4.7	4.7	4.8	4.8	-	0.1	0.0	-	-	-
工学・農学		2.3	6.1	23.1	22.3	28.8	15.8	1.6	14,627	4.6	0.16	3.0	4.8	4.7	4.6	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	
保健		3.7	7.2	25.3	34.2	19.2	7.9	2.6	13,086	4.1	0.20	2.8	4.1	3.9	4.0	4.1	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2
臨床		2.5	5.8	31.3	21.0	25.8	13.6	0.0	2,691	4.2	0.36	2.7	4.3	3.1	4.2	-	-0.7	1.1	-	-	-	0.4	
臨床以外		4.0	6.9	22.6	27.6	23.4	12.8	2.8	30,073	4.4	0.11	2.9	4.5	3.9	4.3	4.4	-	0.4	0.1	-	-	-	0.5
教授		3.7	7.6	19.3	28.5	24.9	13.8	2.1	12,627	4.5	0.17	3.1	4.6	4.5	4.5	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	
准教授		2.9	7.3	27.5	25.0	23.5	11.8	1.9	14,013	4.2	0.18	2.7	4.2	4.4	4.4	4.2	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2
助教		6.4	4.0	22.0	28.5	21.2	13.3	4.6	6,124	4.7	0.28	3.1	4.6	4.3	4.3	4.7	-	0.0	0.4	-	-	-	0.4
性別		男性	3.5	7.1	23.1	27.3	23.6	12.7	2.8	27,649	4.4	0.13	2.9	4.4	4.4	4.4	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0
		女性	5.9	5.3	24.6	25.7	23.5	14.0	1.1	5,115	4.4	0.14	2.9	4.4	4.5	4.4	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1
任期		任期有	4.2	3.6	23.8	29.6	26.1	8.8	4.0	7,672	4.5	0.21	3.1	4.5	4.4	4.3	4.5	-	-0.1	0.2	-	-	0.1
		任期無	3.8	7.8	23.2	26.3	22.8	14.1	2.1	25,092	4.4	0.12	2.8	4.4	4.4	4.4	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0

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

Q604. (意見の変更理由)社会的課題に基づいた研究課題の設定に際し、異分野が協働する取組(人文・社会科学と自然科学の協働も含む)は十分に行われていると思いますか。

前回	2023	差	
1	2	5	3 海外の動向をふまえて邁進している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
2	1	4	3 半導体分野の企業との共同研究を通じて、新しい情報を獲得することができました。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
3	3	5	2 看護は統計的手法を用いる研究のみならず、哲学的な問いを考察する研究もありました。今までは「どちらの研究の方が価値があるか?」といった、不毛な議論がなされているように感じていましたが、最近では「どのような研究疑問を立てるかで必要な手法を取るのがベスト」との建設的な話し合いがなされているように感じます。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	1	3	2 ムーンショットのプロジェクト設定を通じて異分野の協力が意識されつつある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	3	5	2 大型予算事業で総合知を意識した取り組みを推奨することが研究者に浸透してきており、総合知を意識した取り組みも増えてきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
6	3	4	1 このような研究課題を設定しないと、助成金の受け取りが困難になりつつあり、多くの研究者がこちらの方向性を狙っていると思います。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	3	4	1 所属研究室が横断的な取り組みを実施しているので。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	3	1 以前より交流の機会が増えてきた(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
9	2	3	1 自身のみのことであるが、講演や寄稿依頼をこれまで接したことのない分野から受けることが増えた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	1	2	1 異分野融合を促す予算が増えていて、そういった取り組みが少しずつ増えてきたように感じるため。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
11	3	4	1 これからのトレンドになると思う(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1 大学発スタートアップの増加に伴い、そういった異分野の協働事例が増えている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
13	1	2	1 異分野との共同研究の経験がまだ少なく、提案も未熟なものが多い。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	1	2	1 未だ十分ではないが、実務者とのコミュニケーションが改善されつつある兆しが見られるようになったため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	3	4	1 異分野融合による取組は進んでいるように思われる。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
16	2	3	1 アカデミアは社会的課題の解決というより、企業がそれにお金を出すから、という意識が見える。一方企業はそれ自体が価値換算される風潮の中、いろんな連携を進めている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
17	3	4	1 カーボンニュートラルのような社会的課題がクローズアップしてきている環境において、取り組みが広がっている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
18	2	3	1 徐々に取り組んでいこうとする傾向があると思う。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
19	3	4	1 進みつつある(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
20	2	3	1 学術領域展開ハブが創設され始めたので、その成果を期待したい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	4	1 異分野連携は増加している(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
22	3	3	0 難しいと思うが、もうすこし実際的に取り組んでほしい(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	2	2	0 そのような機会がなく難しい状況だと思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	5	5	0 かなり増えてきた。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
25	2	2	0 一部の研究開発分野については、総合的なアプローチが実施されているが、大部分の研究者は従来の方法論にとどまっている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
26	6	6	0 なんでも融合、連携すればよいというものではないと思います。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	2	2	0 文系の研究者と研究課題設定で話し合ったことはない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
28	2	2	0 さまざまな外部資金が、異分野との協働を条件とした競争的資金を掲げているが、その競争的資金を取るために協働するという形になっていて、いびつであると思う。現実的には、異分野の研究者同士が知り合う機会も乏しく、一部の人々のみが協働を進めているように思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	3	3	0 異分野交流は増えているが、その質的な効果に関してはさらに要検討。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
30	2	2	0 いくつかの取り組みはあるがまだまだ。(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,男性)
31	6	5	-1 十分とは言えないが、意識して進める研究者が増えている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
32	2	1	-1 特に人文・社会科学系との連携がすくない。(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)
33	2	1	-1 問いにあるような研究をしている者も存在するが、全体的には分野内の視点に留まった研究をする者が多いようだから、これは学会等の派閥争いの影響で、(学会内で認められることがゴールとなり)広い視点で物事を見れなくさせているのかも、と考えられる。(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)

34	3	2	-1	伝統的に医学系分野が中心となっているが,社会科学・生物学・人文科学等との連携の余地が大いにある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
35	2	1	-1	人文、社会科学との協働は全くないため(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
36	3	2	-1	分野間の縦割り感は根が深いと感じますが,改善しつつあると思う。ただし,現実にはなかなかうまくいかない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
37	5	4	-1	共同研究でないとできない研究は行われておらず,結局個々の研究者の研究を継ぎ接ぎした研究課題ばかりである。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
38	3	2	-1	分野融合がこれからのトレンドになると思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
39	5	4	-1	取り組みは行われているが,必ずしも成果に結びついていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
40	4	3	-1	努力は見られるが,結実に至ることは簡単でない印象。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	大学は,社会的課題の解決に向けた他機関との連携・協力ができていない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
42	5	4	-1	コロナ禍での諸問題につき,社会科学と医学の協力関係がほとんどない。(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	申請書等において,形式的に異分野との協働がなされる事を示していることが多いが,実践においてそれが進められている例はまだ少ないと思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
44	2	1	-1	いつとき程言われなくなっている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
45	4	3	-1	取り組み自体は目立つようになってきたと見受けられるものの,実働や支援,社会からの認知の面では進展が遅いように見受けられるため,評価を下げた。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	4	2	-2	ロボットと心理学のような領域では,もつとできることがあるように思います。人文・社会科学側が弱いのでは,議論している実例を知らないです。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

Q605. 社会的課題の解決を目的とした研究開発の実施に際し、異分野の連携による取組(人文・社会科学と自然科学の連携も含む)が十分に行われていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第1四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年
		1	2	3	4	5	6												21→22	22→23	23→24	24→25	
		1	2	3	4	5	6																
大学の自然科学研究者	4.2	7.7	24.9	29.8	19.9	11.0	2.5	32,764	4.2	0.11	2.8	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0
国等の自然科学研究者	3.2	5.4	20.1	27.9	28.7	9.7	4.9	6,393	4.7	0.26	3.2	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1
重点プログラム研究者	5.8	6.2	26.6	23.9	24.3	9.7	3.5	800	4.3	0.13	2.8	4.3	4.4	4.4	4.3	4.3	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1
人文・社会科学系研究者	10.0	2.6	19.7	27.7	29.2	7.6	3.2	2,145	4.6	0.29	3.3	4.7	4.8	4.8	4.6	4.6	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2
大学マネジメント層	0.8	4.5	32.1	43.2	18.5	0.4	0.4	243	3.6	0.00	2.7	3.8	3.4	3.5	3.6	3.6	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2
国研等マネジメント層	1.7	5.2	34.5	25.9	27.6	3.4	1.7	58	3.9	0.00	2.6	3.9	3.7	3.8	3.9	3.9	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2
企業全体	20.2	8.3	47.9	15.6	6.9	1.1	0.0	4,098	2.6	0.14	2.1	2.8	2.9	2.8	2.6	2.6	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3
大企業	14.8	2.8	37.3	32.4	12.0	0.7	0.0	831	3.3	0.13	2.5	3.5	3.4	3.2	3.3	3.3	-	-0.2	0.1	-	-	-	-0.1
中小企業・大学発ベンチャー	21.5	9.7	50.6	11.3	5.7	1.2	0.0	3,267	2.4	0.18	2.0	2.6	2.7	2.7	2.4	2.4	-	0.0	-0.3	-	-	-	-0.3
俯瞰的な視点を持つ者	4.2	10.6	43.0	26.1	14.1	2.1	0.0	934	3.0	0.15	2.2	3.1	4.5	2.9	3.0	3.0	-	0.1	0.0	-	-	-	0.1
大学グループ	4.8	4.6	20.1	29.9	22.2	14.5	3.8	6,244	4.7	0.21	3.3	4.6	6.3	4.5	4.6	4.7	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2
第1グループ	6.2	7.3	27.2	27.6	19.6	9.5	2.6	8,926	4.1	0.21	2.7	4.1	5.7	4.1	4.1	4.1	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0
第2グループ	3.6	7.2	25.5	30.9	24.1	7.2	1.5	8,130	4.1	0.21	2.8	4.2	5.6	4.0	4.1	4.1	-	0.1	0.0	-	-	-	0.1
第3グループ	2.2	10.6	25.3	31.0	14.9	13.5	2.4	9,463	4.1	0.24	2.6	4.0	5.7	4.4	4.3	4.1	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3
第4グループ	9.1	7.1	16.9	31.0	16.3	14.7	4.9	5,050	4.6	0.26	3.2	4.5	6.3	4.4	4.5	4.6	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2
大学部局分野	2.3	6.4	27.6	24.7	24.0	12.7	2.1	14,627	4.3	0.16	2.8	4.3	6.0	4.5	4.4	4.3	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2
工学・農学	4.3	9.3	25.0	35.1	16.6	7.7	2.0	13,086	3.9	0.19	2.6	4.0	5.2	3.9	3.9	3.9	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0
保健	2.5	5.3	35.5	24.6	25.4	6.6	0.0	2,691	3.8	0.36	2.6	3.9	5.5	3.9	3.3	3.8	-	-0.6	0.5	-	-	-	-0.1
臨床	4.3	7.9	23.9	30.3	19.4	11.4	2.7	30,073	4.2	0.12	2.8	4.2	5.8	3.9	4.1	4.2	-	0.2	0.1	-	-	-	0.3
臨床以外	3.7	9.3	21.7	28.8	22.4	12.0	2.1	12,627	4.3	0.18	2.8	4.3	5.9	4.2	4.3	4.3	-	0.1	0.0	-	-	-	0.1
教授	3.1	7.4	29.0	30.8	16.7	10.4	2.6	14,013	4.0	0.18	2.6	4.0	5.5	4.2	4.2	4.0	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2
准教授	7.4	5.2	22.1	29.9	22.1	10.4	2.9	6,124	4.4	0.25	3.0	4.4	5.9	4.3	4.2	4.4	-	-0.1	0.2	-	-	-	0.1
助教	3.4	7.9	24.5	30.4	20.5	10.6	2.7	27,649	4.2	0.13	2.8	4.2	5.8	4.2	4.3	4.2	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0
性別	8.1	6.7	27.2	26.7	16.4	13.6	1.3	5,115	4.1	0.16	2.7	4.1	5.8	4.4	4.2	4.1	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3
男性	4.9	5.3	25.5	32.1	19.9	8.0	4.3	7,672	4.3	0.23	2.9	4.2	5.7	4.3	4.1	4.3	-	-0.2	0.2	-	-	-	0.0
女性	3.9	8.4	24.7	29.2	19.9	11.9	1.9	25,092	4.2	0.12	2.7	4.2	5.8	4.2	4.3	4.2	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0
任期	3.9	8.4	24.7	29.2	19.9	11.9	1.9	25,092	4.2	0.12	2.7	4.2	5.8	4.2	4.3	4.2	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0
任期有	3.9	8.4	24.7	29.2	19.9	11.9	1.9	25,092	4.2	0.12	2.7	4.2	5.8	4.2	4.3	4.2	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0
任期無	3.9	8.4	24.7	29.2	19.9	11.9	1.9	25,092	4.2	0.12	2.7	4.2	5.8	4.2	4.3	4.2	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0

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

Q605. (意見の変更理由)社会的課題の解決を目的とした研究開発の実施に際し、異分野の連携による取組(人文・社会科学と自然科学の連携も含む)が十分に行われていると思いますか。

前回	2023	差	
1	1	4	3 半導体分野の企業との共同研究を通じて、新しい情報を獲得することができました。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	4	2 これからのトレンドになると思うが、評価の仕組みが必要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	1	3	2 ムーンショットのプロジェクトを通じて異分野の協力が進みつつある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	3	5	2 大型予算事業で異分野連携を重要視するようになり、その意識が研究者間に定着したように思う。また異分野連携での研究の成果のインパクトを自らを感じることで積極的に異分野連携を行う研究者も増えてきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
5	3	4	1 AIの活用が進んでいると認識される。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
6	2	3	1 学術変革A/Bなどは異分野連携の推進に有効に機能していると思う。(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)
7	3	4	1 所属研究室が社会課題解決を目的とした取り組みを積極的に実施しているので。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	3	1 以前より増えた(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
9	2	3	1 COI-NEXT申請など,全学的なプロジェクト申請で文理融合の研究チーム形成が進みつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	4	1 分野横断的な取り組みを推奨する研究制度が増えてきた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	2	3	1 異分野の連携を必須とする外部資金も増えてきているため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
12	1	2	1 コンソーシアムを通じて異業種異分野との交流を促進するための取り組みが始まりつつあるため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	3	1 異分野融合による取組は進んでいるように思われる。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
14	2	3	1 少しだけ動き出している。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
15	2	3	1 徐々に取り組んでいこうとする傾向があると思う。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
16	3	4	1 進みつつある(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
17	3	4	1 異分野連携は増加している(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
18	3	4	1 努力はしつつある(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
19	2	2	0 そのような機会がなく難しい状況だと思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
20	2	2	0 JSTのACT-XのAI活用等で取り組みは見られるが,実際の異分野融合は極めて困難であり,意識改革が必要だし,無理に異分野融合を進めないことも大切かもしれません。具体的な目標や社会的課題を共有し,解決に向けて協力することが成功のカギのように思われます。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
21	2	2	0 研究者が自分自身の研究アプローチや自身の成果にこだわる傾向は強く,異分野の研究者との連携については十分できていない状況ではない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
22	4	4	0 戦略目標を意識してチームを作らないと大きな研究資金がつかないので,理系の中では異分野融合研究が徐々に広がりをを見せてきた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	4	4	0 さらに推進するのがよいと思います。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
24	2	2	0 医療などでも,倫理的な問題などは,オープンに話をする環境になく,社会としての落としどころを双方で議論されているように思いません。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
25	2	1	-1 人文、社会科学との協働は全くないため(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
26	5	4	-1 増えているニーズに対して,対応できる人文社会科学研究者が増えておらず,同じ人に集中しすぎている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
27	4	3	-1 人的・物的資源が不足(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
28	3	2	-1 分野融合がこれからのトレンドになると思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	4	3	-1 一部取り組まれているが,成果にむすびついているのはごく僅かである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	4	3	-1 問5-04同様,設定も実施も十分とは言えない。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
31	4	3	-1 取り組み自体は増えた印象があるが,体系的でなく,持続的な動きになっている気がしないので,評価を下げた。また,社会からの認知もあまり進んでいるように見受けられず,改善の余地があると考えたため。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
32	2	1	-1 異分野融合の研究を行うと,研究成果を発表する場(論文を投稿し受け入れてくれる学術誌)をなかなか見付けられないという課題がある。他分野との融合研究を受け入れる土壌が各学問分野に醸成されないと,融合研究の進展は難しいのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	5	3	-2 研究分野としては協働への取り組みはなされているが,細かい視点で見ると閉じこもったコミュニティ内で閉じてしまっている例が多くある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
34	3	1	-2 問いにあるような研究をしている者も存在するが,全体的には分野内の視点に留まった,似た視点の研究者だけで研究をする者が多いようだから,これは学会等の派閥争いの影響で,(学会内で認められることがゴールとなり)広い視点で物事を見れなくさせているのかも,と考えられる。(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)





Q606. (意見の変更理由)イノベーションを促進するために、制度の充実等(規制の導入や緩和を含む)の手段が、十分に活用されていると思いますか。

	前回	2023	差	
1	3	4	1	良い方向に向かっている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
2	3	4	1	進みつつある(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
3	3	4	1	大学における支援や企業側の意識が,良い方向に変化しつつあるものと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
4	3	4	1	SBIR制度の改定(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	2	0	医療に関して言うと,医師の発言力が強すぎるのではないのでしょうか,透明性が不足していると思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
6	1	1	0	グリーンイノベーション基金など創出されたが条件が厳しすぎて活用しづらい。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
7	3	3	0	大学などの教育機関もドラスティックな研究者管理法を再検討する必要がある(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)
8	2	2	0	例えば,最近では,ライドシェアがありますが,どうも既得権や利害関係は背景にある感じがします.規制緩和でタクシー業界,バス,トラックなどインフラの緩和は,産業構造をさらに崩壊させることにならないのかと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
9	3	3	0	制度の充実は進んでいると思うが,その周知の進展はもう少しではないか。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	1	-1	制度の広報が不足していると感じています(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)

Q607. 科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援(USGマナーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備、情報・ノウハウの提供等)は十分だと思いますか。

集計グループ	2023年度調査										各年の指数					指数の変化						
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準偏差	第4四分点	中央値	第4四分点	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	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学マナジメント層	1.2	9.1	49.4	31.3	8.6	0.4	0.0	243	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	-
国研等マナジメント層	10.3	12.1	39.7	27.6	8.6	1.7	0.0	58	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-	0.0	0.1	-	-	-	0.4	-
企業全体	8.0	30.9	40.9	17.6	2.3	0.3	0.0	4,098	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	-	0.1	-0.2	-	-	-	-0.1	-
大企業	9.2	12.7	47.9	24.6	4.2	1.4	0.0	831	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	-
中小企業・大学発ベンチャー	7.7	35.6	39.1	15.9	1.8	0.0	0.0	3,267	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1	-
俯瞰的な視点を持つ者	10.6	16.2	39.4	26.1	5.6	2.1	0.0	934	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1	-
大学グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床以外	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
准教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
助教	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期有	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期無	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

Q607. (意見の変更理由)科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備、情報・ノウハウの提供等)は十分だと思いますか。

前回	2023	差	
1	1	3	2 大学発スタートアップの育成のために国が1000億円超の基金を作った点を評価。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
2	2	4	2 スタートアップ育成5か年計画や補正予算での手当などベンチャー支援の厚みが増している(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
3	2	3	1 良くなりつつある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	2	3	1 起業を進めるべきという声は高まっており,各種支援も増えつつあると思われる(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	3	4	1 それを目的とした支援が増えてきた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
6	2	3	1 先進的な大学では環境が整いつつある。一方,そうでない大学との格差が拡大しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	2	3	1 まだ十分ではないが,ベンチャー支援は増えていると思われる。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,女性)
8	2	3	1 環境は整いつつある。しかし,一部のコンサルや人材に支援依頼が偏っている。未経験者でも興味がある人材を支援人材として育成することも必要。(大学マネジメント層,准教授,主任研究員クラス,男性)
9	2	3	1 宇宙分野では進展がみられる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	3	1 民間企業のベンチャーへの投資は増えている感覚はあるが,十分とは言えない(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
11	1	2	1 大学発ベンチャーの存在感は高まっていると感じる。(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
12	1	2	1 徐々にスタートアップの情報は普及し始めて来ている。(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)
13	2	3	1 ベンチャーへの投資資金,研究開発の助成金が増加している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
14	1	2	1 支援環境はやや上向いているが,まだ不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
15	1	2	1 研究室発の科学技術の活用が増えてきていると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
16	1	1	0 知財や環境整備などのサポート体制がとても弱い。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	3	3	0 だいぶ,増えてきてはいる(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)
18	3	2	-1 失敗を許容する環境が不足している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	2	1	-1 社会制度として,階級が固定化し,一度失敗すると復活が難しい社会なので,真に優秀な人は起業しているのでしょうか。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
20	2	1	-1 例えばインボイス制度はベンチャーを起業するうえでの足枷です。こういう「本質的ではない苦勞」を強いる制度が日本には多すぎます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
21	2	1	-1 スタートアップへの資金供給の減少もあって,環境は悪化していると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

Q608. 最先端技術の実証実験を行うことのできる場(スーパーシティ、スマートシティ等)が十分に拡大していると思いますか。

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準偏差	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	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学マネジメント層	1.6	12.8	47.7	31.3	5.3	1.2	0.0	243	2.7	0.00	2.1	2.9	4.0	4.0	2.6	2.7	2.7	0.1	0.0	-	-	0.1
国研等マネジメント層	12.1	13.8	37.9	27.6	6.9	1.7	0.0	58	2.7	0.00	2.0	3.0	4.2	4.2	2.3	2.7	2.7	0.4	0.0	-	-	0.4
企業全体	8.1	23.0	44.2	20.6	3.7	0.6	0.0	4,098	2.1	0.13	1.7	2.5	3.5	3.5	2.3	2.2	2.1	-0.1	-0.1	-	-	-0.2
大企業	5.6	13.4	37.3	32.4	8.5	2.8	0.0	831	2.9	0.15	2.1	3.2	4.4	4.4	2.8	2.9	2.9	0.1	0.0	-	-	0.1
中小企業・大学発ベンチャー	8.7	25.4	45.9	17.5	2.5	0.0	0.0	3,267	1.9	0.16	1.5	2.4	3.2	3.2	2.2	2.0	1.9	-0.2	-0.1	-	-	-0.3
俯瞰的な視点を持つ者	12.7	12.7	43.0	19.7	9.2	2.8	0.0	934	2.8	0.16	2.0	2.9	4.2	4.2	2.7	2.6	2.8	-0.1	0.2	-	-	0.1
大学グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床以外	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
准教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
助教	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期有	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期無	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別)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。

Q608. (意見の変更理由)最先端技術の実証実験を行うことのできる場(スーパーシティ、スマートシティ等)が十分に拡大していると思いますか。

	前回	2023	差	
1	2	3	1	徐々に拡大している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
2	3	4	1	地域により,そういった実験場の誘致が徐々に増えてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	2	3	1	少しずつではあるが進展してきている(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
4	2	3	1	そのような取組みの情報に接することが多くなった(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
5	3	4	1	社会課題に取り組むための競争的資金の増加とともに大学等の研究者が実証実験に参加する機会は増えている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
6	2	3	1	少しずつ拡大してきた(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
7	3	4	1	少しずつ拡大しているように思われる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
8	1	2	1	すこずつ出てきてはいるがまだまだ不十分。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
9	2	3	1	拡大の兆しはみられるが十分とは言えない(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
10	2	3	1	社会の新しい技術の受容性に関する議論がもっと必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
11	2	3	1	進みつつあるが不十分(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
12	2	3	1	〇〇〇ではこうした取組みが熱心に行われているため,拡大している印象がありますが,ローカルな現象かもしれません。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
13	2	2	0	理工系での実証の場に限られる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	3	3	0	これも増えているが,成果の見える化が必要(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
15	1	1	0	人間(生活)と自然との共生の促進に最先端技術を使うべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
16	5	4	-1	最先端技術の実証実験を行うことのできる場は,まだ一部の地域に限られている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	1	-1	規制が厳しい日本や,既存の企業の利権が優先される社会では,難しいと思います。既存の企業が政治的にこういう動きを止めているのでは,特に電力業界について感じます。批判を避けるために透明性が低いです。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
18	3	2	-1	減少傾向と認識しています。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
19	4	3	-1	トピックだけで持続的な取組みがみえてこない。(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)



Q609. (意見の変更理由)国は金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じて、企業の研究開発投資の促進を十分に行うことができていると思いますか。

前回	2023	差	
1	2	4	2 企業の研究開発のための資金調達を調べることで、国の行っている補助金や税制優遇が当初考えている以上に充実していることが判明したため。(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)
2	3	4	1 半導体,電池を中心に資金枠は確実に増えている。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
3	2	3	1 政府調達,補助金,税制優遇において,ベンチャー支援およびベンチャーと大企業とのオープンイノベーションを促そうという施策が増えてきた。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
4	2	3	1 企業の研究開発投資について,十分とは言えないかもしれないが,ある程度はなされているように感じられる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
5	2	2	0 CN,資源循環社会に向け,支援拡大は実感しているが,まだ不十分。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
6	1	1	0 この点が不透明でもある。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
7	1	1	0 改良のような事案に対しては,税制優遇が認められていません.そういう部分の蓄積で社会を変える発明が生まれると思う.徴税サイドのイノベーションに対する考え方を社会で議論するべきだと思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
8	2	2	0 政府の予算執行におけるムダ金をもっと教育と研究に費やすべき(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
9	2	2	0 スタートアップ側の予算は増えているようです。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
10	2	2	0 一部の意見に偏った無理な施策も見受けられる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
11	2	2	0 寄付控除を年度を繰り越せるようにする必要があります。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
12	1	1	0 金額が少なすぎる(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
13	3	2	-1 民間ほど補助率の低いファンドしかなくなくなり,受託すると赤字になる政府支援が増えている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)

Q610. オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組は十分に行われていますか。

集計グループ	2023年度調査														各年の指数					指数の変化						
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
		1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
大学の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学マネジメント層	1.6	4.9	35.8	41.2	14.4	2.1	0.0	243	3.4	0.00	2.6	3.7	4.7	3.4	3.5	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国研等マネジメント層	12.1	5.2	27.6	31.0	22.4	0.0	1.7	58	3.8	0.00	2.7	3.9	5.2	3.5	3.7	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
企業全体	10.0	9.3	39.0	29.3	10.9	0.4	0.9	4,098	3.0	0.16	2.2	3.2	4.4	3.2	3.0	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	3.5	0.7	32.4	41.5	19.7	2.1	0.0	831	3.8	0.13	2.9	3.9	4.9	3.8	3.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	11.7	11.5	40.7	26.2	8.7	0.0	1.2	3,267	2.8	0.20	2.1	3.0	4.2	3.1	2.8	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
俯瞰的な視点を持つ者	9.9	7.7	33.8	31.7	14.1	2.8	0.0	934	3.3	0.15	2.4	3.5	4.7	3.2	3.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
臨床以外	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
准教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
助教	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期有	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期無	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別)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。



Q610. (意見の変更理由)オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組は十分に行われていますか。

前回	2023	差	
1	2	4	2 助成金制度の充実や官民で施設整備が進んできていると実感している。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	3	1 徐々に取組が進んできている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	2	3	1 十分ではないが本学を含め増えつつあることは確か(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	2	3	1 進展しつつある(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1 少しずつであるが,プロジェクト型の補助事業により進みつつある状況にあると思われる(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
6	3	4	1 難しい目標ではあるが,コンソーシアム体を活用した取り組みが始まりつつあるため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	3	4	1 具体的な動きをよく目にするようになった。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
8	2	3	1 拠点はいろいろできつつあるのでは,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)
9	3	4	1 産業界ではオープンイノベーションへの努力が増している印象。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
10	3	4	1 十分とは言えないかもしれないが,オープンイノベーションの意識は広がってきているものと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
11	4	5	1 大学間の格差は明確になってきたがトップクラスの大学における拠点整備はかなり完成度が高くなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
12	1	2	1 前進している印象がありますが,十分には見えません。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
13	2	2	0 自治体により取り組みの差が大きい(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	2	0 部分的でしかない(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
15	2	2	0 ○○大学は整備を進めている事例があります。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
16	4	4	0 具体的成果はともかく,取り組みは積極的に行われるようになってきた(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
17	4	4	0 大学側が構築の動きを見せているように感じる(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)

Q611. 産学官が連携して、研究開発の成果に基づいた標準化(フォーラム標準・デファクト標準・デジタル標準・ジュエール標準等)を進めるような体制の整備が十分に行われていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査																各年の指数					指数の変化																			
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準偏差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年																			
		1	2	3	4	5	6						2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年																			
大学の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-												
国等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-										
大学マネジメント層	7.8	9.1	40.3	34.2	7.8	0.0	243	2.9	2.2	4.3	3.0	3.0	2.9	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-										
国研等マネジメンタ層	19.0	10.3	32.8	22.4	12.1	1.7	58	3.2	2.2	4.6	2.8	3.2	3.2	-	-	0.4	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-									
企業全体	11.9	13.3	41.9	28.3	4.0	0.7	4,098	2.6	0.13	2.0	2.8	2.7	2.6	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
大企業	12.7	4.2	38.7	33.8	9.9	0.7	831	3.2	0.13	2.4	3.4	3.2	3.2	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
中小企業・大学発ベンチャー	11.7	15.5	42.7	26.9	2.5	0.7	3,267	2.4	0.16	1.9	2.8	2.5	2.4	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
俯瞰的な視点を持つ者	19.0	13.4	38.7	24.6	3.5	0.7	934	2.5	0.14	2.0	2.8	2.3	2.5	-	-	-0.2	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
大学グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第1グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学部局分野	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
臨床以外	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
准教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
助教	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期有	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期無	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

Q611. (意見の変更理由)産学官が連携して、研究開発の成果に基づいた標準化(フォーラム標準・デファクト標準・デジュール標準等)を進めるような体制の整備が十分に行われていると思いますか。

	前回	2023	差	
1	2	4	2	大型予算事業では標準化を意識した研究も積極的に行われており、環境は改善している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
2	3	4	1	標準化を支援する国の施策が一部見え始めているため。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
3	2	3	1	標準化をビジネスツールとして活用するための人材育成が始まった。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
4	2	3	1	進んでいると思うが、周知は不十分ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
5	2	2	0	特に国際的な標準化に対する研究側のインセンティブやサポートが少ない(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
6	1	1	0	車企業など、企業が主体でやっているのでは、欧米が提案する規格に乗るか乗らないかは政府の戦略がまず大事では、行政に優秀な人がいる領域では進んでいるか?でも行政官も任期で動くので継続性に課題がある場合もあるように思います。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
7	2	2	0	標準化自体が目的ではないと思います。標準化活動・整備の結果により産業の活性化が行われたか?であれば答えようがありますが(大企業の代表等、学長等クラス、女性)
8	2	2	0	標準化のプロセスを支援する機関の数が少ない。専門家も少ない(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)
9	2	2	0	特に欧州等で進む標準化に策定からかわることはできない印象(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
10	3	2	-1	産学官が連携して世界標準を進めるような体制の整備は、コロナ禍の間にやや後退した印象を受ける。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
11	2	1	-1	標準化を進められる人材を巡る状況は、現在も変わっておらず相変わらず不足していると聞いたため。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)

Q612. 科学技術における国際連携(国際的な人的ネットワークの構築、国際共同研究等)が十分に行われていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化							
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
		1	2	3	4	5	6																	
		1	2	3	4	5	6																	
大学の自然科学研究者	2.9	5.1	18.3	26.9	22.0	19.6	5.1	32,764	5.0	0.12	3.4	4.9	6.7	5.2	5.0	5.0	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-0.2
国研等の自然科学研究者	4.4	0.4	14.0	24.7	24.1	22.2	10.2	6,393	5.8	0.26	4.0	5.6	7.3	5.7	5.7	5.8	-	0.0	0.1	-	-	-	-	0.1
重点プログラム研究者	2.3	5.0	20.8	28.2	26.3	14.7	2.7	800	4.7	0.12	3.2	4.7	6.2	4.9	4.7	4.7	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-0.2
人文・社会科学系研究者	1.3	4.7	27.5	12.3	31.1	21.2	1.9	2,145	4.9	0.35	2.9	5.3	6.6	5.0	5.0	4.9	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-0.1
大学マネジメント層	2.1	3.3	37.4	41.6	15.2	0.4	0.0	243	3.4	0.00	2.6	3.7	4.6	3.4	3.4	3.4	-	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0
国研等マネジメント層	1.7	5.2	15.5	29.3	39.7	8.6	0.0	58	4.6	0.00	3.6	5.0	6.0	4.6	4.7	4.6	-	0.1	-0.1	-	-	-	-	0.0
企業全体	20.3	10.9	37.0	21.6	9.5	0.7	0.0	4,098	2.8	0.16	2.1	3.0	4.3	3.0	2.7	2.8	-	-0.3	0.1	-	-	-	-	-0.2
大企業	17.6	4.2	27.5	33.8	16.2	0.7	0.0	831	3.6	0.14	2.7	3.8	4.8	3.5	3.6	3.6	-	0.1	0.0	-	-	-	-	0.1
中小企業・大学発ベンチャー	21.0	12.5	39.4	18.5	7.9	0.7	0.0	3,267	2.6	0.20	2.0	2.8	4.0	2.9	2.5	2.6	-	-0.4	0.1	-	-	-	-	-0.3
俯瞰的な視点を持つ者	5.6	11.3	37.3	23.9	14.8	7.0	0.0	934	3.3	0.18	2.2	3.3	4.9	3.6	3.3	3.3	-	-0.3	0.0	-	-	-	-	-0.3
大学グループ	3.3	5.9	10.4	26.9	21.0	23.5	9.0	6,244	5.5	0.23	3.8	5.4	7.3	5.6	5.4	5.5	-	-0.2	0.1	-	-	-	-	-0.1
第1グループ	3.3	6.7	19.0	22.5	22.9	17.9	7.7	8,926	5.0	0.24	3.2	5.0	6.8	5.2	5.1	5.0	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2
第2グループ	2.3	4.6	16.4	27.6	26.3	21.0	1.7	8,130	5.0	0.22	3.5	5.0	6.6	5.1	5.0	5.0	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-0.1
第3グループ	2.9	3.5	24.7	30.5	18.2	17.4	2.8	9,463	4.6	0.23	3.1	4.4	6.3	5.0	4.7	4.6	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-0.4
第4グループ	0.6	1.2	9.9	22.6	23.1	30.2	12.4	5,050	6.2	0.24	4.4	6.2	7.6	6.4	6.3	6.2	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2
大学部局分野	2.6	6.2	16.2	26.7	20.8	22.5	5.1	14,627	5.1	0.17	3.5	5.0	6.9	5.4	5.3	5.1	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-0.3
工学・農学	4.3	5.5	24.1	28.9	22.9	12.3	2.1	13,086	4.4	0.20	2.9	4.4	6.0	4.6	4.3	4.4	-	-0.3	0.1	-	-	-	-	-0.2
保健	5.3	2.4	26.8	28.6	23.9	13.0	0.0	2,691	4.4	0.33	3.0	4.4	5.9	4.6	3.7	4.4	-	-0.9	0.7	-	-	-	-	-0.2
臨床	2.7	5.4	17.6	26.8	21.9	20.2	5.5	30,073	5.0	0.12	3.4	4.9	6.8	4.6	4.5	5.0	-	-0.1	0.5	-	-	-	-	0.4
臨床以外	1.6	3.1	18.7	25.9	21.3	24.8	4.6	12,627	5.2	0.18	3.5	5.1	7.0	5.3	5.2	5.2	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-0.1
教授	2.2	7.0	16.4	27.8	24.4	17.1	5.2	14,013	4.9	0.19	3.4	4.9	6.5	5.3	5.1	4.9	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-	-0.4
准教授	7.5	5.0	22.1	27.0	18.3	14.5	5.6	6,124	4.7	0.25	3.0	4.5	6.4	5.1	4.8	4.7	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-0.4
助教	2.4	5.3	18.4	26.2	22.1	20.1	5.3	27,649	5.0	0.13	3.4	4.9	6.8	5.2	5.1	5.0	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-0.2
性別	5.7	4.0	17.9	30.5	21.5	16.8	3.7	5,115	4.9	0.15	3.4	4.7	6.4	5.1	4.9	4.9	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-0.2
男性	4.7	5.2	17.2	29.3	24.6	15.0	4.0	7,672	4.8	0.21	3.4	4.8	6.3	5.1	4.8	4.8	-	-0.3	0.0	-	-	-	-	-0.3
女性	2.4	5.1	18.7	26.2	21.3	21.0	5.4	25,092	5.0	0.13	3.4	4.9	6.8	5.3	5.1	5.0	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-0.3
任期	4.7	5.2	17.2	29.3	24.6	15.0	4.0	7,672	4.8	0.21	3.4	4.8	6.3	5.1	4.8	4.8	-	-0.3	0.0	-	-	-	-	-0.3
任期有	2.4	5.1	18.7	26.2	21.3	21.0	5.4	25,092	5.0	0.13	3.4	4.9	6.8	5.3	5.1	5.0	-	-0.2	-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」→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)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。

Q612. (意見の変更理由)科学技術における国際連携(国際的な人的ネットワークの構築、国際共同研究等)が十分に行われていると思いますか。

前回	2023	差	
1	3	5	2 研究内容に依るが、増えている気がする。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
2	2	4	2 コロナが終息し、国際連携を促進する外部資金も増えるなど、国際活動が活発になってきたため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
3	4	5	1 国際連携、ネットワーク構築、共同研究などに積極的に取り組んでいる。(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,女性)
4	2	3	1 国際連携の体制が整った組織では取り組まれている印象。(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)
5	2	3	1 国際先導研究がはじまった。(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 分野の違いもあるが、国際連携をする人はしており、無理やり増やすわけにもいかない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	1	2	1 国際連携できる教員がまだ少ないように見受けられる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
8	3	4	1 進みつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
9	2	3	1 科研費の国際共同研究加速基金が充実されたため(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	3	1 スタートアップ企業に関与する研究者を中心に国際連携への意識は高くなっていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
11	2	3	1 研究者個人レベルでの国際連携は少なくないが、ファンディング機関が他国のカウンターパートと連携して行う国際共同研究プログラムはまだ小規模であるため。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
12	3	3	0 分野と研究者によって状況は大きく異なります。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
13	1	1	0 コロナを経て、日本の研究プレゼンスの失墜が完了した印象がある。国際学会でPlenary Lectureで呼ばれる日本人はほとんどいなくなったのではないかと。JST ASPIREで反転の兆しが芽生えることに期待している。また、円安を反映して国外出張へのハードルが非常に高くなった。時間も研究費も十分でないで、招待講演で呼ばれない限りは、日本人研究者が自ら海外に発表しに行くことはないと思われる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
14	1	1	0 国際共同研究は自分としては大いに行いたい、入試業務をはじめとした校務や授業負担が大きすぎて積極的に行えないのが実情である。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
15	3	3	0 JETROなどの支援が少しは増えているが予算投入が少ない(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)
16	1	1	0 管吹けど踊らずである(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	1	0 国際ネットワーク作りには手間がかかる。それを支援する仕組みが全くない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
18	3	2	-1 コロナ禍でネットワーク構築力は弱くなっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
19	2	1	-1 国際共同研究は減っているように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
20	2	1	-1 昨年度、国際共同研究に本格的に取り組む、国際連携を進めるための課題として、手続きや支援の複雑さ(研究者負担の増加)、経費(金額、支出の自由度と手続き)、情報の公開(迅速さ)において、感じたため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	3	2	-1 コロナ禍以降交流が少なくなっている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	3	2	-1 国プロの要請を満たすために義務的にやっている事例が増えており、研究者同士のボトムアップのモチベーションに基づく古き良き国際共同研究は失速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)
23	3	2	-1 形だけの国際連携が多い(年に1-2回意見交換するだけなど)(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
24	3	2	-1 衰弱してきていると感じる(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
25	3	2	-1 国際連携が評価される仕組みはないため、研究の必要性に応じて個々の研究者がネットワーキングを行うだけである。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
26	4	3	-1 国際連携は十分とは言えない(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
27	3	2	-1 旧来のつながりは保たれているが、パンデミック等を経て、新たなつながりを作りそびれた数が増えている印象。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
28	3	2	-1 国際連携が一部を除き弱まってきていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
29	3	2	-1 コロナ禍のオンライン化推進で、ある程度進んだ面もあったかと思っただけ、現地で海外交流が復活しはじめ実際に海外に出ると、日本が取り残されているような印象を受け、やはり大きな危機をあらためて感じた。研究分野にもよると思うが、個人対個人のお付き合いがある方はある程度いるが、もともと基盤がない方も含めて活性化させようとする、現在の手法では難しいように思う。また、国内研究コミュニティ全体で国際交流を活性化させることもより必要と思った。良い研究成果⇒外に出る、であるので、やはり国内の研究環境充実が一丁目一番地だと思う。以上をふまえて、評価を下げる判断をした。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
30	4	2	-2 国際連携に携われる人材が少ないように思うし、そういった機会をどうやって得られるのかわからない。(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)
31	4	2	-2 さらに努力が必要である。国際共同研究は個人的なネットワークが必須であるのでまた不十分ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
32	4	2	-2 コロナ禍(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)

33	5	2	-3	特に欧米への渡航が円安のためしにくくなっている.十分な国際連携をとれるための予算が無い.(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
34	6	3	-3	国際研究コミュニティにおける日本の存在感が低下し,国際連携も減っているように感じる.(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

Q613. 国際共同研究を推進するにあたり、日本の制度(研究資金の利用ルール、知財権の取扱いのルール等)は、国際的な慣行に照らして十分に適切であると思いますか。

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	第1四分点	中央値	第4四分点	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	17.5	9.1	18.6	23.7	20.2	8.8	2.2	32,764	4.2	0.12	2.7	4.3	5.9	4.4	4.2	4.2	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	1
国研等の自然科学研究者	18.5	9.1	16.1	23.0	18.0	12.9	2.5	6,393	4.4	0.31	2.8	4.5	6.2	4.5	4.6	4.4	-	0.1	-0.2	-	-	-0.1	2
重点プログラム研究者	20.1	13.9	22.4	23.6	15.8	3.1	1.2	800	3.4	0.13	2.1	3.6	5.0	3.5	3.3	3.4	-	-0.2	0.1	-	-	-0.1	3
人文・社会科学系研究者	9.9	7.8	37.2	13.9	16.7	11.4	3.1	2,145	3.9	0.39	2.3	3.3	5.9	4.2	4.1	3.9	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	4
大学マネジメント層	5.8	5.8	33.7	39.5	13.2	2.1	0.0	243	3.4	0.00	2.5	3.7	4.6	3.3	3.3	3.4	-	0.0	0.1	-	-	0.1	5
国研等マネジメント層	6.9	6.9	32.8	34.5	13.8	5.2	0.0	58	3.5	0.00	2.5	3.7	4.8	3.5	3.6	3.5	-	0.1	-0.1	-	-	0.0	6
企業全体	30.3	13.5	31.7	16.9	4.5	2.2	0.9	4,098	2.6	0.21	1.9	2.8	4.0	2.9	2.7	2.6	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	7
大企業	26.1	4.9	29.6	28.2	9.9	1.4	0.0	831	3.3	0.15	2.4	3.5	4.6	3.6	3.4	3.3	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	8
中小企業・大学発ベンチャー	31.4	15.7	32.2	14.0	3.2	2.3	1.2	3,267	2.5	0.27	1.7	2.6	3.8	2.7	2.5	2.5	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	9
俯瞰的な視点を持つ者	12.7	14.1	31.7	26.1	13.4	2.1	0.0	934	3.0	0.17	2.1	3.2	4.6	3.3	3.2	3.0	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	10
第1グループ	17.4	14.3	14.0	22.1	20.6	7.4	4.1	6,244	4.1	0.28	2.4	4.3	5.9	4.3	4.1	4.1	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	11
第2グループ	21.3	7.6	20.9	21.8	16.1	9.8	2.5	8,926	4.2	0.25	2.6	4.2	5.9	4.5	4.2	4.2	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3	12
第3グループ	16.3	9.2	13.7	25.9	23.6	10.0	1.3	8,130	4.4	0.24	3.1	4.6	6.0	4.3	4.4	4.4	-	0.1	0.0	-	-	0.1	13
第4グループ	15.1	6.9	23.6	24.6	20.8	7.7	1.3	9,463	4.1	0.23	2.7	4.1	5.7	4.5	4.0	4.1	-	-0.5	0.1	-	-	-0.4	14
大学	10.3	6.2	21.0	25.0	19.2	12.8	5.5	5,050	4.6	0.28	3.0	4.5	6.3	4.5	4.4	4.6	-	-0.1	0.2	-	-	-0.1	15
大学部局分野	19.6	12.0	16.2	23.0	17.1	10.3	1.9	14,627	4.1	0.19	2.5	4.2	5.9	4.5	4.3	4.1	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	16
工学・農学	18.0	7.0	20.3	23.9	23.9	5.6	1.2	13,086	4.1	0.20	2.8	4.3	5.7	4.2	4.0	4.1	-	-0.2	0.1	-	-	-0.1	17
保健	14.2	1.5	25.5	17.6	33.5	7.3	0.4	2,691	4.5	0.33	3.0	4.8	6.0	5.3	4.3	4.5	-	-1.0	0.2	-	-	-0.8	18
臨床	17.8	9.8	18.0	24.2	19.0	8.9	2.3	30,073	4.2	0.13	2.7	4.3	5.9	4.0	3.9	4.2	-	-0.1	0.3	-	-	0.2	19
臨床以外	17.5	8.8	22.7	23.4	15.8	9.0	2.8	12,627	4.0	0.19	2.5	4.0	5.7	4.4	4.0	4.0	-	-0.4	0.0	-	-	-0.4	20
教授	14.4	8.4	15.8	27.8	24.0	8.6	1.0	14,013	4.3	0.19	3.0	4.4	5.8	4.5	4.4	4.3	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	21
准教授	24.8	11.3	16.3	14.6	20.3	8.9	3.7	6,124	4.3	0.33	2.4	4.5	6.2	4.4	4.2	4.3	-	-0.2	0.1	-	-	-0.1	22
助教	15.5	8.9	18.7	24.6	20.9	9.1	2.2	27,649	4.2	0.14	2.8	4.3	5.9	4.5	4.2	4.2	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3	23
男性	28.3	10.1	17.9	18.4	16.2	7.1	2.0	5,115	4.0	0.18	2.4	4.0	5.8	4.2	4.1	4.0	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	24
女性	20.0	8.6	15.4	23.9	25.0	5.5	1.6	7,672	4.2	0.22	2.9	4.4	5.8	4.4	4.1	4.2	-	-0.3	0.1	-	-	-0.2	25
任期有	16.8	9.2	19.6	23.6	18.7	9.8	2.4	25,092	4.2	0.15	2.7	4.2	5.9	4.4	4.2	4.2	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	26
任期無																							

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別)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。

Q613. (意見の変更理由)国際共同研究を推進するにあたり、日本の制度(研究資金の利用ルール、知財権の取扱いのルール等)は、国際的な慣行に照らして十分に適切であると思いますか。

前回	2023	差	
1	2	4	2 ASPIREに期待する(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
2	2	3	1 円安等は障害だが,日本の各種制度が国際的に見て激しく遅れているとまではいえない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	2	3	1 制度の整備は進んできているように思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	2	3	1 様々な努力が進んでいるが,人材が足りない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
5	3	4	1 予算の基金化など,柔軟な使用ができるようになってきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
6	2	3	1 問題が少なくなった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)
7	1	2	1 ようやく国際的にデータを共有して研究するなどの利活用の課題を認識し,取り組んでいる途上と思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
8	3	4	1 日本には国全体で統一したルールは無く,府省庁ごと・プログラムごとにルールは異なっている。また,諸外国もそれぞれルールがあり「国際的な慣行」などは無いと思う。当方が把握している限りでは,各国・各機関・各プログラムそれぞれであり,日本のルールも意図や意義がある。国際共同研究は目的ではなく手段であるため,政府やファンディング機関は,各国のルールに関する既存研究成果を踏まえて,日本が何を指すのか,そのために国際共同研究のルールはどうあるべきか,政策の方向性を検討すべきと考える。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授,主任研究員クラス,女性)
9	1	1	0 オープンサイエンスを不必要に振りかざす大きな大学の先生には辟易する。また,途上国などオープンサイエンスをする上と不利な国々も多い事が最近わかったが,日本はそのような国々の意見を代弁することをうまくやって立ち回れば,国際社会で尊敬と政治力を再び獲得できるように思う。(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)
10	1	1	0 実運用として,日本の国費プロジェクトに海外のメンバーを加えるときの契約(特に知財の扱い)のハードルが高すぎる。もっと柔軟な契約形態を提示するか,JST等に国際交渉ができる人材を配置しないと厳しい。一時期高まっていた国際共同研究の機運が,あまりに運用が難しく下がっているのを感じる。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
11	2	2	0 欧米と比較すると予算額が大きく異なります。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
12	3	3	0 制度の準備は現時点では十分である。改善するとしたら,問題が出てきた時にその改善という形で行われるべき状況であろう。問題は活用できるレベルの国際共同研究の数と規模が十分ではない点である。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
13	1	1	0 学内手続きも含め,煩雑すぎる所が多い。また,日本の制度を理解してもらうためにまず国内担当教員が対応しないと出来ないことも多く,事務的な負担も考えると,迂闊に手を出せないというのが本音である。(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
14	4	4	0 ルールは遜色ないが,知識と意識の問題は残る(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
15	1	1	0 ドイツなどの2+2事業では,日本側の資金がなくて,ダメになったケースが多い(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)
16	3	3	0 適切であっても,きちんと説明する努力・資料を整備する必要があります。今はその負担が現場に来ています。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
17	1	1	0 対等な立場で国際共同研究ができる国とそうでない国があるので,予算使用を見直すべき。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
18	1	1	0 科研費などの予算に柔軟性がなすぎると研究に悪影響を与えている。一律の7掛けでの配分なども合理的でない。大型プロジェクトはコンテンツを積み重ねるべき。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
19	3	2	-1 交通費や滞在費に20%の税金がかかったり,現金支給しかできなかったり,という状況は国際的に問題がある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授,部局長等クラス,女性)
20	2	1	-1 研究資金のガラバゴスルール(自由度の低さ)は国際研究の一番のハードル(邪魔)(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)
21	4	3	-1 日本の制度は他国よりも,研究資金の利用ルールに関して厳しすぎて使いにくいところがあるように思います。(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)
22	2	1	-1 やや融通が利かず,他国よりも使い辛い形になっている印象がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授,主任研究員クラス,女性)
23	2	1	-1 海外の共同研究者から,日本の研究費の安さにすごくびっくりされてちょっと恥ずかしかった。基盤Bと同じような競争的研究費でもヨーロッパ・オーストラリアと比べて,やっぱり1桁違う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授,主任研究員クラス,男性)
24	3	2	-1 日本の研究資金は制約が多く,国際基準から見ると使いにくいと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授,部局長等クラス,女性)
25	2	1	-1 国際学会での発表を通して研究者と知り合い,国際共同研究に発展する,というシチュエーションが結構あるので,国際共同研究の推進には,国際学会に現地オンサイトで参加することが望ましい。ただ,ローカルルールかもしれないが,多くの大学や研究機関における海外旅費規定がここ20年程ずっと1泊20000円未満の定額支給で変わっておらず,円高の時は差額を自腹で払ってもよかったが,現在では差額が自腹を切れる金額ではなくなっており,国際学会に現地オンサイトで参加することが難しくなっている。(オンライン参加だと共同研究が発展するまでの盛り上がりにはならない。)海外旅費規程の柔軟な対応要請を国から出してほしい。(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,女性)
26	2	1	-1 日本でしか使用できない資金ばかりでは,国際共同研究は進まない(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
27	6	5	-1 JSPSの二国間交流事業においては,相手国がいわゆる第三世界の国の場合,先方からの資金を期待することが,大変難しい。相手国の方の調査費用,また日本に招へいするための資金枠も相手国の経済状況を鑑みてぜひつっていただきたい。(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
28	4	3	-1 技術進歩に追い付けないルールのグレーゾーンが目立ってきた(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)



29	2	1	-1	研究資金の利用ルールが細かすぎ、柔軟な運営ができない。(特に飲食等の交際費にあたる部分に制限が多いことにより、海外の大学でこちらが受ける接遇と同等の対応をすることができないことは困る)(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
30	3	1	-2	国際的な交際において飲食を伴わない交流は奇妙。アルコールに関しても外国では含まれる。日本の現行ルールは国際化に対応していない。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
31	5	3	-2	ABS等、日本はもう少し積極的に立場を表明しても良いように思う。(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
32	4	2	-2	円安加速とともに、研究資金の利用ルールも変えるべき。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
33	5	2	-3	外為法がザル。民間がこれほど急いで中国外しを実行しているのに、大学は平気で中国人を受け入れ、機密情報を垂れ流している。いずれ民間企業からの共同研究費が入ってなくなると思う。海外からも白い目で見られている事に研究者は気付くべき。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
34	5	1	-4	旅費支給のルールがおかしい。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
35	5	1	-4	中国を排除した国際共同研究を進める政府の方針は不適切(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

Q614. 研究者は、研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・責務相反のリスク要因※に対して、十分な意識を持っていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	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																
		7.7	3.1	11.3	21.3	28.6	7.3																
大学の自然科学研究者	7.7	3.1	11.3	21.3	28.6	7.3	32,764	5.6	0.11	4.0	5.6	7.1	5.5	5.6	5.6	-	-	0.1	0.0	-	-	-	0.1
国研等の自然科学研究者	6.8	1.7	9.9	21.6	22.5	11.9	6,393	6.1	0.28	4.2	6.0	7.6	5.8	6.3	6.1	-	-	0.5	-0.2	-	-	-	0.3
重点プログラム研究者	11.6	5.0	14.7	22.0	23.2	17.8	800	5.2	0.14	3.5	5.2	6.8	5.0	5.0	5.2	-	-	0.0	0.2	-	-	-	0.2
人文・社会科学系研究者	5.9	6.0	15.8	9.5	23.0	32.1	7.7	2,145	5.8	0.40	3.6	7.5	5.7	5.5	5.8	-	-	-0.2	0.3	-	-	-	0.1
大学マネジメント層	0.4	1.2	21.0	32.9	28.8	14.8	0.8	243	4.8	0.00	3.5	4.7	6.1	4.5	4.5	-	-	0.0	0.3	-	-	-	0.3
国研等マネジメント層	0.0	1.7	15.5	29.3	36.2	17.2	0.0	58	5.0	0.00	3.8	5.2	6.3	4.9	5.1	-	-	0.2	-0.1	-	-	-	0.1
企業全体	28.4	10.9	21.8	19.1	14.1	4.6	1.1	4,098	3.5	0.24	2.2	3.6	5.2	3.3	3.2	-	-	-0.1	0.3	-	-	-	0.2
大企業	25.4	4.2	19.0	26.8	17.6	6.3	0.7	831	4.1	0.19	2.9	4.2	5.6	4.0	4.0	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1
中小企業・大学発ベンチャー	29.2	12.5	22.5	17.2	13.2	4.2	1.2	3,267	3.4	0.30	2.0	3.4	5.1	3.1	3.0	-	-	-0.1	0.4	-	-	-	0.3
俯瞰的な視点を持つ者	11.3	7.7	24.6	31.0	19.0	5.6	0.7	934	3.8	0.18	2.6	4.0	5.3	3.3	3.6	-	-	0.3	0.2	-	-	-	0.5
第1グループ	7.4	2.0	7.9	17.8	24.0	30.3	10.6	6,244	6.3	0.22	4.6	6.3	7.6	5.8	5.8	-	-	0.0	0.5	-	-	-	0.5
第2グループ	10.8	2.8	13.5	13.9	30.0	22.8	6.1	8,926	5.7	0.20	4.0	5.8	7.2	5.5	5.6	-	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2
第3グループ	7.0	2.2	9.3	29.6	34.7	14.9	2.3	8,130	5.2	0.17	4.0	5.3	6.4	5.3	5.2	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1
第4グループ	5.5	4.7	13.3	23.4	25.0	17.6	10.4	9,463	5.5	0.26	3.7	5.4	7.1	5.6	5.6	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1
大学	8.4	0.6	4.8	19.3	26.2	29.2	11.4	5,050	6.5	0.22	4.8	6.3	7.7	6.2	6.3	-	-	0.1	0.2	-	-	-	0.3
大学部局分野	8.3	3.5	13.5	22.4	25.6	19.3	7.4	14,627	5.4	0.16	3.8	5.4	7.0	5.6	5.5	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2
工学・農学	6.7	3.5	11.4	20.8	32.8	19.3	5.6	13,086	5.5	0.19	4.0	5.6	6.8	5.3	5.3	-	-	0.0	0.2	-	-	-	0.2
保健	7.1	3.8	14.5	13.4	36.0	22.1	3.2	2,691	5.5	0.35	4.0	5.7	6.8	5.3	5.0	-	-	-0.3	0.5	-	-	-	0.2
臨床	7.7	3.0	11.1	22.0	27.9	20.7	7.6	30,073	5.6	0.12	4.0	5.6	7.1	5.3	5.4	-	-	0.1	0.2	-	-	-	0.3
臨床以外	7.9	2.5	13.9	21.3	22.5	26.5	5.4	12,627	5.6	0.18	3.9	5.6	7.2	5.6	5.7	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0
教授	5.9	4.2	8.4	24.3	31.3	17.3	8.5	14,013	5.6	0.17	4.1	5.5	6.9	5.4	5.4	-	-	0.0	0.2	-	-	-	0.2
准教授	11.3	1.8	12.8	14.2	34.8	17.0	8.2	6,124	5.7	0.25	4.2	5.7	7.0	5.7	5.6	-	-	-0.1	0.1	-	-	-	0.0
助教	7.6	2.6	11.2	20.9	29.2	21.3	7.3	27,649	5.7	0.13	4.1	5.7	7.1	5.6	5.6	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1
性別	8.4	5.7	12.1	23.5	24.9	18.2	7.2	5,115	5.3	0.16	3.7	5.3	6.9	5.4	5.4	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-0.1
男性	9.1	2.1	11.9	18.5	34.4	14.1	9.9	7,672	5.7	0.21	4.1	5.6	6.8	5.5	5.3	-	-	-0.2	0.4	-	-	-	0.2
任期有	7.2	3.4	11.2	22.1	26.8	22.8	6.5	25,092	5.6	0.12	4.0	5.6	7.1	5.6	5.6	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0
任期無																-	-						

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別)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。

Q614. (意見の変更理由)研究者は、研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・責務相反のリスク要因※に対して、十分な意識を持っていると思いますか。

前回	2023	差	
1	3	5	2 法務部にいろいろお願いする事が多くなった(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
2	3	5	2 学会での啓蒙活動が功を奏している(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
3	4	6	2 事前の審査内容がたいぶ増え,かつ詳細になったと実感するため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	1	3	2 利益相反などの講習会の実施が行われてきたため(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	2	4	2 関連する内容のFDが開催されている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
6	2	4	2 研究インテグリティに関わる取り組みを改善し,組織内で周知徹底を行っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	2	4	2 インテグリティに関する取り組みが強化されている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	1	2	1 最近その手の研修が増えているので,意識は高まっている印象。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
9	4	5	1 リスクマネージメントの指導が行われている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
10	3	4	1 所属機関では,オンライン研修を定期的に行っているため。(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	2	3	1 少しずつ改善されていると思います。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
12	4	5	1 これは最近強く言われていることから意識はかなり高まっていると思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
13	3	4	1 研究インテグリティに関する講習が行われており,一定程度の意識醸成が図られていると思われるため。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
14	3	4	1 利益相反マネージメントや研究インテグリティに関わる規則の制定・改訂や意識醸成のための研修等を実施している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1 報道等もありリスクに対する意識は高まってきているはず(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	2	3	1 研究インテグリティ規程を制定し,研修計画の予定のため,今後研究者が意識を持つと予想されるため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	4	5	1 政府の動きもあり,重要なテーマと認識されるに到りつつあるため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	2	3	1 研究インテグリティに係る講習会の開催などを定期的におこなうようになったため。(国研等マネジメント層,その他,男性)
19	3	4	1 安全保障については,意識が更に高まっていると思います。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
20	3	4	1 研究支援体制が充実してきている大学等での教育の成果が徐々に出てきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	4	1 改善しているように見えます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
22	4	5	1 大学や公的研究機関での研修や周知などが,以前よりも行われているように感じています。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
23	5	5	0 近年,安全保障輸出に対してより厳しく調査や評価がなされていると思う。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
24	3	3	0 機関内でのFD研修などがあり,リスク要因に対する認識はあるが,十分な意識を持っているかどうかは分からない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
25	2	2	0 海外との共同研究で研究資金を得ている研究者は少なく,また外国機関の身分はない研究者がほとんどのため,そのような意識がほとんどないと思う(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)
26	3	3	0 国による利益相反への認識の違いを理解するのは難しい。米国では厳しい(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
27	4	4	0 研修も行われているかと思います(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
28	2	2	0 法的なリスクの認識度は高くないと思う。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
29	4	3	-1 研究者が一般的に十分な意識を持っているとは言えないと判断。(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)
30	3	2	-1 問題が起きた時に動くのが教授会であるが,専門性のない教授より,専門性のある弁護士などの人材を活用すべきである。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
31	2	1	-1 これについては大学は危機感を持つ必要があるとすら感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
32	2	1	-1 倫理の理解が乏しいと感じる事例を知るところとなった機会がいくつかあったため,教科書でも倫理についての内容が欧米のものと比較して薄い。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
33	5	4	-1 啓発活動は行われているが,十分ではないかもしれない(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
34	3	2	-1 私自身も含めて,利益相反のリスクなどに無自覚な研究者が多い。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

35	3	2	-1	近年の世界情勢の変化により、特に中国との関係の変化により、より意識を上げていかなければいけない状況となっているが、相対的に対応が追いつかない状況となっている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
36	3	2	-1	ますますリスクは大きくなっていると感じる。特にアカデミアの意識の問題、制度の問題(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
37	2	1	-1	上述と同じで、中国問題に対し、ひどく感度が低い。(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)
38	5	4	-1	全体的に、今年はその感じている。(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)
39	5	3	-2	ルールが煩雑化しており対応しきれしていない(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
40	3	1	-2	より厳しくなっている中で公的研究機関の認識がどこまで高まっているかが不明(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
41	3	1	-2	規制が厳しくなるにつれ、手続きが面倒すぎて無視する傾向にある気がする(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
42	4	1	-3	研究者本人を支援する上で、突然、国際共同研究をしろと強要されました。私の学内での研究の状況や、今までの研究分野は全く無視され、○○号で研究業績が乏しい上司をコレスポンドイングオーサーとし、研究計画・実施を私が担当するよう学部長命令で強要です。研究協力者にはなるが、それ以上は自身の科研等があり難しいと伝えたら、嫌がらせの発生頻度が急上昇いたしました。具体的には、【個人が特定される可能性があるため秘匿】。(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	6	3	-3	今後国際交流・国際共同研究などがどんどん増加すると思われるが、現状では事例がすくないため、予想されるリスクやそれに対する対応、また事前に注意すべきコンプライアンス・法規などは十分に周知されていないため(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

Q615. 研究活動の国際化に伴って生じる、利益相反・責務相反のリスクに対応するための組織的な取組※は十分に行われていると思いますか。

集計グループ	2023年度調査											各年の指数					指数の変化										
	分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準差	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																				
		8.2	7.1	6.0	5.0	4.0	3.0																				
大学の自然科学研究者	8.2	2.8	10.9	21.3	27.1	22.2	7.5	32,764	5.7	0.12	4.1	5.7	7.2	5.6	5.7	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
国研等の自然科学研究者	5.0	2.2	7.9	16.6	23.2	31.9	13.2	6,393	6.4	0.27	4.7	6.5	7.8	5.9	6.3	6.4	-	-	0.4	0.1	-	-	-	0.1	-	-	0.5
重点プログラム研究者	13.1	5.0	14.3	22.8	22.0	15.4	7.3	800	5.2	0.15	3.5	5.1	6.8	5.0	5.0	5.2	-	-	0.0	0.2	-	-	-	0.2	-	-	0.2
人文・社会科学系研究者	7.1	6.3	11.9	15.2	19.8	31.9	7.7	2,145	5.8	0.39	3.9	6.1	7.5	5.5	5.7	5.8	-	-	0.2	0.1	-	-	-	0.1	-	-	0.3
大学マネジメント層	0.4	1.6	15.2	28.0	36.2	16.9	1.6	243	5.1	0.00	3.8	5.2	6.4	4.9	5.0	5.1	-	-	0.1	0.1	-	-	-	0.1	-	-	0.2
国研等マネジメント層	0.0	1.7	8.6	29.3	44.8	13.8	1.7	58	5.3	0.00	4.2	5.4	6.3	5.1	5.6	5.3	-	-	0.5	-0.3	-	-	-	-	-	-	0.2
企業全体	33.5	9.0	24.0	15.0	13.4	5.1	0.0	4,098	3.4	0.24	2.2	3.4	5.2	3.4	3.2	3.4	-	-	-0.2	0.2	-	-	-	-	-	-	0.0
大企業	28.9	4.2	22.5	26.1	14.1	4.2	0.0	831	3.8	0.18	2.7	3.9	5.1	3.8	3.8	3.8	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	-	-	0.0
中小企業・大学発ベンチャー	34.7	10.2	24.4	12.2	13.2	5.4	0.0	3,267	3.4	0.31	2.1	3.2	5.3	3.3	3.1	3.4	-	-	-0.2	0.3	-	-	-	-	-	-	0.1
雇傭的な視点を持つ者	10.6	7.7	29.6	26.8	18.3	6.3	0.7	934	3.7	0.18	2.5	3.8	5.3	3.3	3.6	3.7	-	-	0.3	0.1	-	-	-	-	-	-	0.4
第1グループ	8.8	1.0	3.7	15.6	31.1	28.4	11.4	6,244	6.6	0.20	5.1	6.4	7.7	6.0	6.2	6.6	-	-	0.2	0.4	-	-	-	-	-	-	0.6
第2グループ	10.4	2.0	13.5	14.9	26.5	25.1	7.5	8,926	5.8	0.21	4.1	5.9	7.3	5.9	5.8	5.8	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-	-	-0.1
第3グループ	7.7	2.4	12.7	29.6	27.5	17.9	2.3	8,130	5.1	0.22	3.8	5.1	6.5	5.2	5.2	5.1	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	-	-0.1
第4グループ	6.2	5.0	11.5	24.1	24.7	19.0	9.5	9,463	5.5	0.26	3.8	5.4	7.1	5.5	5.5	5.5	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	-	-	0.0
大学	8.8	0.4	5.7	14.3	31.7	25.5	13.6	5,050	6.6	0.22	5.1	6.3	7.7	6.2	6.4	6.6	-	-	0.2	0.2	-	-	-	-	-	-	0.4
大学部局分野	8.0	3.9	9.2	23.2	25.6	23.0	7.2	14,627	5.6	0.16	4.0	5.6	7.2	5.7	5.7	5.6	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	-	-0.1
工学・農学	8.3	2.4	14.7	22.0	27.1	20.0	5.6	13,086	5.4	0.21	3.8	5.4	6.9	5.3	5.3	5.4	-	-	0.0	0.1	-	-	-	-	-	-	0.1
保健	6.5	4.2	25.3	21.5	22.0	17.3	3.2	2,691	4.7	0.42	2.9	4.7	6.4	5.3	4.9	4.7	-	-	-0.4	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.6
臨床	8.4	2.6	9.6	21.3	27.6	22.6	7.9	30,073	5.8	0.12	4.2	5.7	7.2	5.3	5.4	5.8	-	-	0.1	0.4	-	-	-	-	-	-	0.5
臨床以外	8.8	3.1	11.2	22.1	24.4	22.4	8.0	12,627	5.7	0.18	4.0	5.6	7.2	5.5	5.7	5.7	-	-	0.2	0.0	-	-	-	-	-	-	0.2
教授	6.3	3.3	9.6	21.1	31.0	21.1	7.6	14,013	5.7	0.18	4.2	5.7	7.1	5.6	5.6	5.7	-	-	0.0	0.1	-	-	-	-	-	-	0.1
准教授	11.3	1.0	13.1	20.3	23.8	24.0	6.4	6,124	5.7	0.28	4.0	5.7	7.2	5.7	5.7	5.7	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	-	-	0.0
助教	7.9	2.3	10.7	21.0	27.8	22.8	7.6	27,649	5.8	0.13	4.1	5.7	7.2	5.6	5.7	5.8	-	-	0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	0.2
性別	10.0	5.4	11.9	23.0	23.4	18.9	7.4	5,115	5.4	0.17	3.7	5.3	7.0	5.5	5.5	5.4	-	-	0.0	-0.1	-	-	-	-	-	-	-0.1
男性	10.6	1.4	11.2	21.6	27.2	19.5	8.6	7,672	5.7	0.21	4.1	5.6	7.2	5.6	5.5	5.7	-	-	-0.1	0.2	-	-	-	-	-	-	0.1
女性	7.5	3.2	10.8	21.3	27.1	23.0	7.2	25,092	5.7	0.13	4.1	5.7	7.2	5.6	5.7	5.7	-	-	0.1	0.0	-	-	-	-	-	-	0.1
任期																	-	-									
任期有																	-	-									
任期無																	-	-									

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

Q615. (意見の変更理由)研究活動の国際化に伴って生じる、利益相反・責務相反のリスクに対応するための組織的な取組※は十分に行われていると思いますか。

前回	2023	差	
1	2	4	2 所属機関では研究倫理に関して相談できる,対応を手伝ってもらえる部署があるため。(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)
2	1	3	2 利益相反などの講習会の実施が行われてきたため(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	1	3	2 少しずつ改善されていると思います。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	4	2 関連する内容のFDが開催されている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	2	4	2 チェックを作成し講演会を行い,全学で取り組んで(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
6	5	6	1 やりすぎで不都合が生じている(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)
7	3	4	1 研究インテグリティについてのFD等がおこなわれるようになった。(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)
8	1	2	1 取組は積極的に行っていると思う。(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)
9	4	5	1 システムの整備・周知はなされている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
10	4	5	1 リスクマネージメントの指導が行われている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
11	4	5	1 啓蒙活動がより強化された気がする。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
12	3	4	1 大学機関では,オンライン研修を定期的に行っているため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
13	2	3	1 少しずつ周知徹底されてきている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
14	3	4	1 研究インテグリティ体制を整備した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	3	4	1 研究インテグリティに関わる取り組みを改善し,組織内で周知徹底を行っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	2	3	1 制度をさらにブラッシュアップしつつある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	3	1 大学として体制を整備したところで,これから更なる充実が必要と感じている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
18	2	3	1 今年度より全学的リスクマネジメント体制の整備に着手している。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
19	2	3	1 制度は拡充された(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
20	3	4	1 規則などの整備は進んでいるが,専門人材が少ない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
21	3	4	1 大学間での格差が大学の規模に相応してかなりついてきているが,大規模大学での体制整備は良くなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
22	4	5	1 大学や公的研究機関での研修や周知などが,以前よりも行われているように感じています。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
23	2	2	0 機関内で特にそのような体制の整備が行われている様には思えない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	4	3	-1 海外に比べると遅れている。(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)
25	3	2	-1 もっと簡易に専門性のある人材にアクセスできるようになるべきである。あまり守ってもらえないと感じない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	2	1	-1 研究者任せで大学全体で面倒見てくれる制度はないです(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)
27	5	4	-1 やや過剰になりつつあり事務負担が上がっている。ひたすらに確認や規約を増やすのではなく適切なバランスが必要(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
28	3	2	-1 ルールに対応しきれていない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
29	4	3	-1 一般的な利益相反・債務相反のリスクは研究倫理研修で行っており,国際的なリスクについても一定の公知を行っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	3	2	-1 現在,規程類を整備中であり,現状で十分に行われていると考えていない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
31	3	2	-1 何度も書きましたが大学の改革必要(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
32	4	3	-1 大学における国際連携の数が少ないこともあり,リスク管理が弱っているのでは(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
33	3	2	-1 国際化が進む中で組織的対応が遅れている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
34	5	3	-2 最近になって体制が整備されたせいなのか,例えば部署が設置されていたとしても,機能していない場合があると感じる。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	4	1	-3 これについては大学は危機感を持つ必要があるとすら感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)

Q616. 科学技術・イノベーションと社会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 現在、経済安全保障に関して、文部科学省や各大学の立場が極めて曖昧であり、危険をはらんでいると感じる。具体的には、中国からの留学生を受け入れるに当たっては、母国での国内法に従って、留学生は知り得た情報を全て中国政府に提供する義務をおとしている。従って、大学では軍事転用可能な最先端技術に関する情報を、これらの留学生から隔離する様にとの指示であるが、修士や博士課程での研究に最先端技術が関わらないケースは皆無であろう。留学生達に罪は無いが、このような矛盾を抱えた状況では、特定の国、特に中国からの留学生を受け入れる事が躊躇われる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 国際共同研究 = 一流の成果・イノベーション、という発想はいかがなものか? 海外の著名人と共同研究をして、一流の雑誌に成果が発表される人がいるが、多くは人の真似ごとで一流の成果を得ているだけで、オリジナリティはほとんど無いように感じる。社会は何を評価するべきか? をもう少し精査するべきと考える。(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)
- 3 他大学の研究者どうしが連携してより大きな課題に取り組むことは重要であると思うが、若手研究者自身の裁量で連携を組んで研究に取り組める環境が上手く整備されていないように感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 4 講義やイベントの動画配信等を通じて広くアウトリーチ活動が可能となったと思います。社会のニーズをより取り入れやすい枠組みと、国際的な活動の際のリスクマネジメントも含めた支援やスキームができると良いと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 5 重要性は理解していますが、ポジションや研究費の獲得に直接つながらない活動に、時間をさく余裕はないと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 6 研究コミュニティを運営する研究者が忙しくて、十分な取り組みができないと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 7 質問が誘導的すぎる。例えば、「あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、研究コミュニティ(学会等)は、地方公共団体、NPO/NGO、市民等の多様な主体と共創し研究活動を行うことに、十分に取り組んでいると思いますか。」というのは、「多様な主体と共創し研究活動を行うこと」が善であるということを前提とした質問になっている。研究が市民と共に進めるべきものであるとは限らない。研究の阻害要因になる場合もありうる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 8 海外で共同研究する時、日本のお金で買い物するのが不便です。海外の共同研究者に予算をつけるシステムを作ってほしいです。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 9 異分野連係や国際連係は、もともと盛んに行っていることを、継続しても評価されない。新しく行わなければ評価されないので、現状では、うまく行っていることを廃止する必要がある。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 10 インフレや円安の影響もあり、外国への出張は年々難しくなっていると思われ、その分国際共同研究の機会も減るものと考えられる。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 11 大学に何を求めているのか、はっきりさせて欲しい。あれもこれも、というのは無理だ。大学はやはりしがらみのない研究と学生の教育に集中できる環境があって欲しいと個人的には思う。(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)
- 12 不健全あるいは効率の悪い予算配分により、もはや日本の研究力は低下する一方だと確信している。挽回は不可能だと思う。(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)
- 13 私自身が国際連携の希望があるものの、家庭の事情(3児の育児)で長期出張しにくい状況にあり、海外出張は絶望的な状況にある。コロナ禍以降、海外の研究者とも、長らく話せていない。このような状況下では、国内での国際会議の機会が貴重である。若手・中堅が開催する国際会議への助成があると、ありがたい。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 14 利益相反については、最近、研修などが頻繁にされており、急激にリスク対応に対する意識が向上していると感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 15 学会にも経営的戦略の波が押し寄せる過渡期であり、社会へ貢献するという長期的な視野をまだ確立できていない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 16 日本の研究資金の利用ルール制度は、年度ごとの使用で硬直的であり、海外共同研究の目処が立てにくい場合がある(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)
- 17 本学の問題点は、国際的な研究に関する担当部局がしっかりしていないことです。これは担当職員が日本人材の流動性を確保するために、英語に堪能であったり国際感覚を持つ専門職員が雇われていないあるいは年限付き(職務権限が限られる)のためです(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

- 18 総じての話であるが、日本の現在の学術研究が遅れをとってしまった最大の原因は、さまざまな規制の存在であると思う。例えばかつては世界で最も動物実験がやりやすい国であったのに、今は全くそうでない。上述の各項目の質問を逆に捕らえれば、研究コミュニティの関与を十分に受け入れているかということでもあろう。なにか研究を進めようと思うとさまざまな制度的な壁にもあたるし、金銭的な問題も基本的にもずから解決していかなければならない。その様な視点から見て、資金と人的資源の集中を一気にすすめることができている中国には今後勝てないと思う。日本も持っている個々の能力と器用さを生かした新しい研究のやり方、やらせ方を模索していかなければならない段階だと感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 19 科学者に過剰にアウトリーチを強制するのは、研究時間を奪うことになり本末転倒である。また、アウトリーチとはいえ業務なのだからそれ相応の対価が支払われねばならないだろう。無給ゆえに虚しさがつる。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 20 これまでも他大学の異分野研究者と連携し、競争的資金を獲得して、共同研究を行ってきた経験から、以下のように感じています。まず、「分野横断型の研究」促進のために、大学内や学部内での研究組織の改変(改組や学部横断型の研究組織立ち上げ、文理融合系の研究助成)は、あまり意味が無く、むしろ組織改変となると、それに伴う労力が奪われ、一層、共同研究どころではなくなる。最大の理由は、同じ分野の研究者でも、得意とする専門は細かく分かれており、外部資金(研究費)を獲得しようと思えば、連携相手は学外に求める(求めないと成果がえられない)ことが多いためである。学内での連携を実現させようとする自体に、無理を感じる。特に、小さな大学であれば、中途半端な共同研究しかできず、研究費の獲得にもつながりにくいし、何より研究成果も上がりにくい。共同研究は、「所属組織が同じ」だから実現するものではなく、研究者間が「研究の必要性」や「研究費の獲得」をモチベーションとして行うものである。そのため、①研究者間のコーディネーションができる人材または組織(KAKENシステムやリサーチマップのおかげで、自分で調べられるため、各大学に研究者間のコーディネーターは不要。どうしても電話などで、コーディネートを相談・依頼したいのならば、この組織、という全国で1組織でも十分と思う)と、②競争的研究費の重点的な拡充があれば、十分に、数は増え、実現可能と思う。切実なお願いですが、組織内(学部や大学内)での組織改変を伴う共同研究の促進は、時間が奪われるだけで大変迷惑なので、止めて頂けたらと願います。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 21 昨今の円安かつ物価上昇の中でも研究費の設定額が変わらないため、国際連携の強化は経済的に大変厳しい状況である。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 22 日本の大学教員は雑用が多すぎて研究に割く時間が少ない。文科省が細かいことを決めすぎるのでその対応が大変なのでは?(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)
- 23 学会や政府(文部科学省)が主体となった研究倫理や利益相反などについてのweb講習や認定制度が以前より充実してきているため、若手研究者に対する十分な啓蒙活動がおこなわれており、その意識も高いと感じる。一方、研究倫理や利益相反、ハラスメントについての意識が低いのは、これまでにこういった教育を受けておらず、最近のweb講習や認定制度を形式的にしか受講しない50代以上の研究者が多いように感じる。このような状況からも、その相談窓口を所属機関内ではなく、客観的評価が可能な第三者機関として設置するべきではないかと感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 24 輸出に関する注意など、国際共同研究を進める際に非常に重要になる情報を理解している研究者が極めて少ないことは問題であると思う。実際、注意喚起のために大学や学会から講演を依頼される機会が非常に増えつつある。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 25 イノベーションを起こすためには異分野融合の取り組みが重要との認識である。今後そのような方向に向かう雰囲気がある。その意味で国際化は大事であるが、危惧していることが多い。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 26 かつて日本は多くのイノベーションを生み出してきた。元々は大学の基礎研究で生まれたものでも、その実用化は企業主体で行ってきたからである。米国のIT企業や〇〇〇〇【海外企業】などを見ても、この法則は今でも変わらない。日本企業にその体力がなくなったことが日本でイノベーションが生まれなくなった原因であり、それを大学や国立研究所のせいにするのは間違っている。むしろ大学や国立研究所に多くを求めた結果、基礎研究によるイノベーションの種が生まれなくなっていることが問題。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 27 社会的意義を研究者が考えることは重要であるが、一方で、これに捉われることによって失われる学術的価値があることも考慮した研究の多様性への取り組みが重要であるとも考える。したがって、分野によっては、社会的意義を排除した研究が進められるような取り組みもあるべきだと感じている。これは国の手助けなしでは困難であろう。社会的意義のないと思っていたものが大きなイノベーションに繋がったと言は、多くのノーベル賞受賞者から聞かれるものになっていると思う。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 28 科学技術と社会との関係について、科学リテラシーの有無が非常に大事に思っている。科学リテラシーのない市民から先端科学技術に対して「なんとなく怖い」といった感情的な反応をされることがあるが、これは科学技術の正当な評価とはいえない。また、極端な信条に基づいてある種の科学分野や動物実験に反対する人たちもいる。科学技術の社会との共栄は望ましいが、科学者が社会に先端技術を発信することについて、どのようにするのがいいのか自分自身模索している。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 29 国際共同研究において、どの部分を連携して、どの部分を秘匿するか、という点を検討することが難しいと感じる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 30 インテグリティを過度に気にしすぎる取り組みによって、研究のディスカッションそのものがやりにくくなっている。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 31 総合知という言葉は聞かれ始めましたが、実践しているところやまたその機会もまだ少ないと感じます。国際共同研究については、昨今輸出管理の厳格化に伴い、非常にやりにくくなっていると思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)



- (第1回・第2回定時点調査での記述内容とほとんど同じですが、あえて書きます)(601)我々研究者は、イノベーションを創出するために研究に取り組んでいるわけではない、イノベーションを創出しているかで見せかける活動に競争資金がつきやすい現状には、かなり強い違和感がある。例えば、SIPでイノベーションを創出できたら大間違い、既に助走がついている研究開発を寄せ集めて、社会実装を実現するのはただの”アレンジメント”に過ぎない。政府が「我が国の科学技術を振興し、(将来の)イノベーションを創出した」と真に願うのならば、何の役に立つかわからない基礎研究にも惜しみなく予算を配分すべき。研究費のみならず、基礎研究を担う人材確保のための予算配分が喫緊の課題と強く思う。現場ではここ数年、アカボスが減るばかりで研究者1人あたりの雑用の負担が増え、研究どころではない。「科学知は人類共有の財産である」「学術研究への投資は人類の未来への投資である」「科学研究競争力・科学知は国益である」という理解を国民に広め、基礎研究とそれを担う研究人材の重要性が我が国の国民にあまねく理解されるような教育が、今こそ必要なのではないか。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 32 総合知に関しては理系から見た場合に、異分野融合と謳っている案件は散見されるが、異分野融合による新しい知を創出している例はあまり見ない。これは科研費・NEDOを通して見受けられる課題である。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 33 海外と研究する際に、どの法律や規則が適用/不適用かの判断が役所の担当者に依存する場合があります、統一化されていない印象がある。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 34 国際連携については、近年の社会情勢や安全保障から、残念ながら連携が以前より疎になる方向に向かっていると感じる。また、研究資金の利用ルールについて、入札のルールなど研究費使用に複雑・煩雑な決まりが多く、国際共同研究を進める障壁の一つに思う。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 35 一見取組んでいるように見えるが、結局は文科省の意向にそって表向きに取り組んでいるにすぎない。大学の本質は何か、本学の個性がどこにあるのか、をもう一度考え、原点にもどるべきである。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 36 環境問題への取り組みなどは分野を超えた活動が重要であることは自明ですが、個別研究のレベルになるとちょっとした専門の違いや他分野であるが類似課題の研究者を知らないなど、基本的なところで改善の余地があると思います。類似分野で業界を横通しする研究者の交流など。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 37 国際連携：円安、海外の給与体系、航空運賃の大幅上昇等を社会情勢の変化を全く反映していない10数年前から変化していない研究資金配分と古いルールが横行している。日本の置かれている状況は日夜変化している。フレキシブルな制度変更を可能とする新たなシステムの策定が必要となっ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)
- 38 国際研究を行う時に使える日本の研究資金が少ない。旅費としてしか使えなかったり、海外に日本の研究費を落とせない。知識循環は共に同じ研究費を獲得し、本気で両者が課題に臨んだ時に大きな効果を出すと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 39 年がら年中イノベーションと言われるが、「イノベーション」の判定基準がいまだにわからない。産学連携でそこそ目立った研究成果(「魔の川」を超えたあたり)であればイノベーションを自認して良いのか、それとも「死の谷」「ダーウインの海」を超えないと「イノベーション」とは言わないのか、あるいは何かのパラメーターで閾値を超えない限り「イノベーション」とは呼ばないのか、ずっとモヤモヤしている。政府が「イノベーションの芽」を選定して、複数のパラメーターで「イノベーション度」を測ることはできるのか。誠実な研究者であるほど、自分の研究成果を自分から「イノベーション」とは呼ばないと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 40 コロナを経て、学会運営が低下している。特に企業の会員数が減少しているが、大学人の会員も減少している(退官教員に対して若手研究者の数が少ない)。企業の会員が減少することで産学連携の機会も損失しており、企業に対する働きかけが必要と考える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 41 言わんとすることはわかるが、アウトリーチなど研究者の負担を増やさないで欲しい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 42 海外で独立しているPIがクロスアポイントで日本のポジションを獲得して、その人が日本の研究資金を獲得した場合、国際化に伴う利益相反に対応できているのかの精査がなされているのでしょうか？海外にしながら、日本の大型グラントを次々と獲得している人を見てみると、もっと日本の研究者に分配してほしいと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 43 頭脳循環を促すためには、国境を超えた枠組みで使える資金(人件費、研究費等)を増やすべきと考える(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 44 科学技術の発展やイノベーションのためには、科学技術の促進とリスク管理の両立が重要となるが、科学技術のリスク管理については科学的に立証されていないが顕在化すると取り返しがつかないものも多く、どこまでの範囲のリスクをどのように管理するのかについて、結局は政治的・法政策的な判断に頼らざるをえない。そのさい、対象となる科学技術を私たちがいかに受容し利用するかなど、これまで人文・社会科学が対象としてきた人間や社会の価値の問題に踏み込むことになるため、今後はより文理融合の視点からの議論が必要となると考える。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 45 自分としては、国際共同研究や文理を超えた共同研究を進めたいのはやまやまでであるが、そのために行わないとならない事務的負担や(事後の公表も含め)手続きの煩雑さを考えると、迂闊に手を出すことはできず残念である。日々の業務も含め、全体的に忙しすぎる日常をまず改善する必要があるだろう。加えて、現在自分が研究対象としている領域の学会の考え方も非常に古く、文理を超えた研究など行おうものなら大きな批判の対象となることを覚悟しないとならない。正直、新しいアイデアを出すことすら難しく、イノベーションに貢献できる体制があるとは全く思わない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 46 特にベンチャー支援が、環境面・財政面共に薄い(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 47

- 48 新たにオープンイノベーションセンターを設置し、産学連携強化を進めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 49 国際化の進展とともに、特に研究インテグリティの分野における個々の大学における構成員の意識啓発が必要になると思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 50 総合知、オープン/クローズドイノベーションなど、国際的に展開していくためには、研究推進機構のような組織が必須であるが、一方で技術の安全保障や研究インテグリティなど制御する必要もあり、様々な問題がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 51 安全保障輸出管理に関わるこれまでの海外大学等との継続的な連携や、現下の防衛装備庁関係の研究応募について、組織としての対応に苦慮している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 52 国際化は設置者からも強い関心を持たれ大学としても力を入れているものの、言葉の問題や学生の行動様式の変化(以前より留学等に消極的)もあり、すぐに効果をあげることは難しい。一方のスタートアップ、産学公連携に関しては今後否応なく広げていかざるを得ないと感じている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 53 外為法、経済安全保障推進法に関して、本学の輸出管理ネットワークないし安全保障貿易管理ネットワークの整備が遅れており、その対応を急いでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 54 科学技術が進歩し、横断的な解析が求められる時代となった。また社会と連携する意味でも、多様な人材と研究を進めなければならぬが、日本の大学は自前主義を重視しているように思う。そのため人材の流動性が極めて乏しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 55 社会的課題に取り組むための異分野の連携は重要であるものの、枠組みの変更に伴う労力とそのための支援態勢がマッチしていないため、個人レベルでの域を出ないのが現状であり、分野間連携に特化した支援策が必要である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 56 学会等の研究者のコミュニティは、研究者の利益を優先することを基本とするものであるが、その公益性については、意識が十分とは言えない。分野によっては、市民向けの事業を展開しているものの、社会に対してもっと働きかけを行うことで、公的資金によって研究費が賄われていることに対する国民の理解の向上、さらには公的研究費の増加につながると思われる。また、日本学術会議については、国民の利益のみならず、研究者の利益にも貢献しているとは言い難い状況であると思われる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 57 「日本の一般的な状況を踏まえ」という設問項目については、ポジティブな回答をしにくい。当研究所では「研究インテグリティ」を意識することは強調している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 58 知財、国際化などに関する研究者側の知識やリスク認識は高くなっているが、サポート体制が弱い。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 59 核融合分野に関しては国のイノベーション戦略「フュージョンエネルギー・イノベーション戦略」が示され、核融合技術の社会実装に向けた取り組みが強化されつつある。そのなかで、国際協力の在り方も新たなフェーズに入る準備が急務である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 60 社会との関係について、基礎研究から社会実装への研究展開のなかで、実証研究の機会は随分増えてきたと感じるが、実用化には経験の蓄積・共有や制度面での対応などが不足していると感じる。国際連携に関して、各国、地域での情報保護制度などの変化が大きく、国際共同研究を行う場合に法制度対応のコストが大きくなっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 61 文理融合の研究を推進しているが、まだ数も理解も乏しく、ましてや企業の理解が足りないので就職が難しい。企業からの寄付や委託研究も少ないので、産業界の意識変革が不可欠。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 62 世界における日本のプレゼンスの低下は由々しき問題である。将来、国際連携活動において日本が加わらなくても問題ないという状況にならないか危惧している。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 63 ○○○○【海外企業】が日本に半導体工場を建設するなど、外部要因で研究活動の国際化を進めざるを得なくなっている。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 64 オランダの大学と共同研究しています。明確に、国としてどういう領域を重点領域にするか宣言し、研究費の拠出もその方針に従ってやっています。メリハリが強い。日本は、まだ総花的なのかもしれません。言語の壁があり、競争性の高い最先端の研究を日本で続けるのは簡単ではない。そういう領域に進んだ人は海外に出るといった構造になっていると思います。企業として選ぶ場合は、動けるなら海外、国内に限らず研究能力が高く、知財条件で企業の希望に沿った機関を選びます。国内研究機関とやる場合のメリットは税制面ではなく、日本語が通じることです。つまり、企業側のスタッフが日本語でできるということのメリットに限られてしまうのでは。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 65 インテグリティに関しては、前項で書いた大学改革必要では？と感じる(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 66 自身の浅学もあるが、国際化に伴うリテラシーの拡充は十分なのか、不明。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 67 研究テーマはより細分化し、高度になっているため、やることは山のように有ると思いますが、一つ一つのセキュリティが実際担保出来ているのかよくわかりません。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)

- 68 社会との関係については、若手の研究者ほど意識が高い傾向がみられる。ただ、日本の教育では高校の段階で「理系」「文系」という枠組みを設け、自身を縛ってしまう傾向があり、それがひいては研究者のバックグラウンドに大きな影響を与えているとみられる。いわゆる理系といわゆる文系の分野との相互交流が少ない、あるいは推奨されていない原因にはこういった大学以前の問題が大きいと思われる。とすれば、研究改革を大学以上に留めるのではなく、広く中学・高校からの教育制度改革にまで持ち込み、来たるべき世代が理系・文系といった枠組みを意識せずに自らが欲する研究を推し進められるようにしていくことが重要だと考えられる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 69 海外との連携を進めるための日本からの情報発信が少なく、海外から、もっと情報発信を「英語で」出してほしいと言われている(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)
- 70 繰り返しになるが、研究者が、研究者として生きればよいのではなく、社会の中にある一研究者であり、そのコミュニティを維持するためには、社会に対し研究を通じて貢献しなくてはいけない、という事を強く認識すべき。興味がある事に対し深堀り研究を進める事は決して否定しないが、それをどのような形で社会に活かし、費用対効果の高い成果物にして行くかを考え実行する義務が研究者にはあると思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 71 スタートアップについては情報は徐々にまわっていると思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 72 優秀かつ有意義な研究に対する目利きが官公庁側でできていないのではないかと感じるケースを見ることがある。(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)
- 73 イノベーションを推進するには国のサポート以外にも社会環境の整備が必要。(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)
- 74 研究機関や研究者は、社会への研究成果の実装について様々な努力をするようになっているが、マスコミやSNSなどで誤った情報が拡散され、研究者たちの努力が社会的に認められない状況に対する対策は考えるべきである。マスコミは博士号取得者の採用をもっと進めるべきであり、ノーベル賞やスポーツだけを持ち上げるのではなく、日本国際賞や京都賞、様々な科学オリンピックの成果なども大きく報道すべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 75 大学や公的研究機関の社会や、国際的な視点での競合や協調に関しては、研究分野によってその進捗が異なっているように思われるが、内向き傾向が少しずつ増えて来ているように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 76 大学ではリスクをとって社会経済的イノベーションの方向に動くことができていない。従来型の研究スタイルに安住している。新しい資本主義経済を構築するにあたって、これまでの考え方にとらわれた連携・協働ではなく、新たなそして真の文理融合的発想の研究が必要。そうしないと、シュンペーターのようなイノベーションは大学から出てこない。この点、日本学術会議はなんの役割も果たしていない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 77 知財戦略に加えて、標準化の重要性を再認識し、標準化をビジネスツールとして活用する事の出来る人材育成に取りかかっていることは望ましい変化である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 78 国内のみならず、国際的な連携が促進され、大学での成果物が社会に還元していけるような仕組みについて、デジタル社会における海外の大学における実施状況を調査して、日本の大学も、取り入れていけるガイドライン等のようなものを作成し、広く周知いただくことがよいのではないかとと思う。今後、大学等の研究成果物が、より社会で活用されて社会課題を解決していくことを期待する。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 79 博士号取得後の海外留学が減少の一途を辿っていることは、国際連携において他国(例えば中国、韓国など)に大きく劣っている。また、留学後に海外に残るのは女性の方が多く男性が少ないことは、さらに優秀な女性が日本で活躍できていないジェンダーギャップに繋がっている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 80 創業、産業界との連携はさらに深めていく必要がある。教授が学長になるという今の道筋ではこれは進まない。大学経営するという学問がないからである。従って大学経営のプロがいないという事が最大の日本のリスクである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 81 イノベーションを起こすにも、国際活動を行うにも、時間的、経済的な余裕が必要であるが、国立大学は現在人員削減と経費の上昇で大変厳しい状況にある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 82 スーパーシティ、スマートシティ等実証実験の試みを見聞きするが、地方自治体側の体制が十分であるのかが不明です。大学や企業側に比較すると、地方自治体の人材や公的な支援が不足しているのではと推察される。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 83 日本は研究インテグリティのみならず国際条約や連携についての情報が研究の現場に届きにくい構造になっている。(そもそもメディアが国内ニュースを多く扱い、欧米のように国際情勢を扱っていない。)結果として研究者が世界の情勢に疎い、そもそも知らないという状況が生じている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 84 科学と社会の関係性構築は極めて重要であるにもかかわらず、そのことに対する認識の乏しい研究者が(自然科学にも人文・社会科学にも)かなり多い。一定の会議体が設けられても、各専門家が自分の専門の知見を述べるのみで協働関係ができない事例が多い。科学技術社会論のような、科学と社会の関係性の分析・適正化を目指す分野への関心も低い。表面的・画一的な研究倫理教育や利益相反管理ではなく、学術のあり方全般に関して両者の協働関係を促進する仕組みが必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 85 実証の場などは、「設計」がとても重要ですが、「設計」に多くのリソースを配分できていないことが問題だと思っています。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 86 予期せぬ事態や電気代高騰などに対応するため、諸外国と同様、一定程度の予備費を研究助成の項目として認めることを検討することが、国際共同研究を推進するにあたり必要ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

- 
- 87 イノベーションを意識して最適で効率的な研究を行う研究者、グループが表出しており、科学技術の成果を社会進歩につなげようとする意識の高い研究者も増えてきている。一方で、所属する大学による環境の差が著しくなっており、特に地方国立大学で、有望な研究者を毀損してしまう可能性も高くなってきている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 
- 88 全般的に言って、当事者の意識の醸成、社会的評価、当事者のインセンティブの向上が総合的に必要となる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 
- 89 米国の大学との共同研究の経験から、利益相反や共同研究費の使用ルールがアメリカを模倣したものであることがよく分かった。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 
- 90 学会等は社会への発信について、より積極的になっているが、各研究者レベルでは、十分な時間的余裕が与えられていないと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 
- 91 国際社会における日本の立場や果たすべき役割、特に発展途上国の発展に対する日本の役割は極めて重要であり、平和的なアプローチでの科学技術やイノベーションを通じた国際貢献を強化していくべきだと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 
- 92 国際性の欠如は年々増しているのは憂慮される。研究だけではない問題である(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 
- 93 昨今中国への技術流失を懸念する施策が行われている。冷静に考えれば、米中の力関係とは異なり、今や中国のほうが日本の先に行っている分野が多い。したがって交流をたって損をするのは日本の方なのではないだろうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 
- 94 近年、大学では研究倫理研修が義務化され、かなり広く意識が高くなってきたと思われるが、国際化との関係では分からない、というのが正直な答である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 
- 95 イノベーションは起こそうとして起こるものではない。ただ、起こる可能性を高めるには、研究について十分な時間を割けることが必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 
- 96 研究者個人は、社会的な課題解決や社会的貢献を考慮して研究を行うケースが多くなっている。ただし、研究コミュニティ(学会等)は、その学術分野の発展と研究者へのサービス提供が主たる生業なので、社会貢献は二次となっている。学会運営も、会員減少と共に厳しいものとなっている。学会の様々な活動はボランティアベースなので、多忙化の中で社会貢献の業務まで行う余裕はあまりなくなっている。異分野との協働は加速しているが、まだ十分とは言えない。イノベーション促進の環境整備はまだ不十分である。実証実験の場合は増えつつあるが、実証実験で留まってしまい、社会実装までつながらないケースが多い。協議会などが増え、オープンイノベーション拠点の整備や標準化などが若干進みだしている印象があるが、まだまだ十分とは言えない。ベンチャーの起業・経営への支援環境はやや上向いているが、まだ不十分である。国際連携プログラムも徐々に増えつつあるが、これについてもまだまだ十分とは言えない。安全保障輸出管理の重要性が増している。利益相反・責務相反のリスク要因に対する意識は高まりつつあると思われるが、大学や研究者によってかなり差があると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 
- 97 国際化、グローバル化は、コロナ禍の経験を通じて、また現在の円安状況を踏まえて、次のステージに移行しつつあるように思われるが、それに日本の研究環境が対応しているかという点、心もとない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 
- 98 社会へ還元という観点から、社会実装、実証実験、社会への展開などの言葉が様々な場面で見受けられるが、その後の継続性、あるいは、中断への決定などが今後の課題となると思われる。また、イノベーションシステムとは、何をイノベーションするのか、そのための知見を得ることとイノベーションを実現するための労力、その上でイノベーションが実現できなかったことまでも含めての成果の受容と言う観点で、日本の社会がやや求めるものに厳しすぎるくらいがあるようにも思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 
- 99 研究インテグリティに関しては、大学スタッフの充実も重要と思う。一方で、輸出入管理の強化などは、自由な発想にもとづく柔軟な研究活動を進める方向とは相反するので、なんとかしてほしい(これにより研究時間が削られるのはおかしいと思う)。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 
- 100 例えば何か科学技術・イノベーションについての国民の理解が危うくなる事態が生じた際、科学的な知見がもう少し多く発信されるようにできないか、コロナの時にはかなり適切に行われたと思うが、最近の例では、マイナンバーの紐付け誤り事案が生じた際、マスメディアやコメントーター等で不正確なコメントが発信されていた。その時、研究者からの正確な情報発信はあまり無かったように思う。その結果、マイナンバーカードを返納するといった全く意味の無い行動を採る国民が現れるなど、デジタル化に対する理解が浸透していないことが明らかになった。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 
- 101 利益相反・責務相反のリスクへの認識や対応が遅れていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
- 
- 102 全般に取り組みは遅れている状況に変化はない。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
- 
- 103 国際連携はもう手遅れかもしれないと思うくらいに遅れてきた。もっと自由闊達に取り組むことができるような制度設計と自由な環境を提供しないと、若手研究者のマインドも昔に比べ随分内向きになっている懸念がある。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 
- 104 研究コミュニティと社会の関りは極めて重要であるが、研究課題の設定から成果に至るまでの各プロセスで、社会に理解してもらい取り組みが必要。特に、総合知に関しては、典型的な事例すら想起できない。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
-

# 属性別回答結果一覧

属性別の指数(2021～2023 調査)と指数差(2021 調査と 2023 調査)

大学の自然科学研究者  
国研等の自然科学研究者  
重点プログラム研究者  
人文・社会科学系研究者  
大学マネジメント層  
国研等マネジメント層  
企業  
俯瞰的な視点を持つ者

(裏白紙)

## 大学の自然科学研究者

問番号	質問内容	2021調査 の指数	2022調査 の指数	2023調査 の指数	2021調査と 2023調査 の指数差
Q101	若手研究者の自立・活躍のための環境整備	4.9	4.8	4.8	-0.1
Q102	自立的に研究開発を行う若手研究者の数	3.8	3.6	3.5	-0.3
Q103	実績を積んだ若手研究者の無期雇用の拡充	3.9	3.6	3.7	-0.2
Q104	若手研究者等が外国で研さんを積む環境の整備	3.8	3.8	3.7	-0.1
Q105	望ましい能力をもつ博士後期課程進学者の数	2.4	2.2	2.1	-0.3
Q106	博士後期課程進学に向けた環境整備	4.2	4.1	4.1	-0.1
Q107	博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備	3.8	3.6	3.6	-0.2
Q108	女性研究者の数(研究者の多様性)	3.4	3.3	3.3	-0.1
Q109	女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等	4.2	4.1	4.0	-0.2
Q110	女性研究者が活躍するための人事システムの工夫	4.8	4.8	4.8	0.0
Q111	優秀な外国人研究者の受け入れ・定着の取組	3.4	3.2	3.2	-0.2
Q112	研究者の業績評価の観点の多様化	5.1	4.9	4.8	-0.3
Q113	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇	3.7	3.5	3.5	-0.2
Q201	研究基盤の状況	5.0	4.8	4.5	-0.5
Q202	基盤的経費の確保	3.6	3.3	3.0	-0.6
Q203	競争的資金等の確保	4.8	4.5	4.3	-0.5
Q204	研究時間を確保するための取組	2.8	2.7	2.6	-0.2
Q205	研究マネジメントの専門人材の育成・確保	2.7	2.6	2.6	-0.1
Q206	研究施設・設備の程度	4.6	4.4	4.2	-0.4
Q207	組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組	5.3	5.1	4.9	-0.4
Q208	組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度	4.6	4.4	4.3	-0.3
Q209	ICT技術に基づく研究方法の革新の進展	3.3	3.3	3.3	0.0
Q210	研究交流や教育等におけるリモート化	6.3	6.2	6.0	-0.3
Q211	研究データ・研究成果を公開・共有するための取組	5.2	5.3	5.2	0.0
Q212	公開・共有された研究データ・研究成果の利活用	4.7	4.6	4.5	-0.2
Q213	研究成果の公表方法の多様化の進展	4.9	4.9	4.9	0.0
Q301	新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境	3.5	3.3	3.3	-0.2
Q302	基礎研究の多様性	3.3	3.1	3.0	-0.3
Q303	基礎研究における国際的に突出した成果	3.3	3.0	2.9	-0.4
Q304	研究開発の成果のイノベーションへの接続	3.3	3.1	3.1	-0.2
Q305	資金配分機関の役割に応じた機能	4.3	4.1	3.8	-0.5
Q306	実力ある中堅以上の研究者の研究費確保	3.3	3.1	2.9	-0.4
Q307	政府の公募型研究費の利用のしやすさ	3.7	3.5	3.3	-0.4
Q308	政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度	5.1	4.9	4.8	-0.3
Q309	研究プロジェクト評価の視点の多様化	3.9	3.8	3.5	-0.4
Q401	民間企業と組織的な連携を行うための取組	4.8	4.7	4.7	-0.1
Q402	民間企業との連携を通じた着想の研究開発への反映	4.5	4.5	4.5	0.0
Q403	ベンチャー企業を通じた知識移転や新たな価値の創出	3.4	3.3	3.3	-0.1
Q404	民間企業との間の人材流動や交流	3.2	3.1	3.1	-0.1
Q405	研究開発から得られた知的財産のマネジメント	4.5	4.4	4.4	-0.1
Q406	研究開発で生み出されたシーズ活用のための資金の確保	2.9	2.7	2.6	-0.3
Q407	地域創生に資する人材の育成	4.7	4.6	4.5	-0.2
Q408	地域創生に資する研究やイノベーションの創出	4.7	4.5	4.4	-0.3
Q409	社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成	4.5	4.3	4.2	-0.3
Q410	起業家精神を持つ人材等の育成	3.6	3.4	3.4	-0.2
Q501	自らの教育研究や経営情報を収集・分析する能力	5.4	5.2	5.1	-0.3
Q502	自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組	5.5	5.4	5.2	-0.3
Q503	多様な財源を確保するための取組	5.0	4.9	4.7	-0.3
Q504	多様な者との共創を通じた社会変革に向けた取組	-	-	-	-
Q505	柔軟な大学経営を行うための制度整備	-	-	-	-
Q601	科学技術・イノベーションへの国民の理解の促進活動	5.8	5.8	5.6	-0.2
Q602	多様な主体と共創した研究活動	4.9	4.9	4.8	-0.1
Q603	社会的な意義・価値を考慮した研究活動	5.8	5.9	5.8	0.0
Q604	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究課題の設定時)	4.4	4.4	4.4	0.0
Q605	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究開発の実施時)	4.2	4.2	4.2	0.0
Q606	イノベーションを促進するための制度等の充実	-	-	-	-
Q607	科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援	-	-	-	-
Q608	最先端技術の実証実験を行うことのできる場の拡大	-	-	-	-
Q609	金融財政支援を通じた企業の研究開発投資の促進	-	-	-	-
Q610	オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組	-	-	-	-
Q611	産学官連携による、標準化推進体制の整備	-	-	-	-
Q612	科学技術における国際連携	5.2	5.0	5.0	-0.2
Q613	国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性	4.4	4.2	4.2	-0.2
Q614	研究活動の国際化に伴うリスク要因への研究者の意識	5.5	5.6	5.6	0.1
Q615	研究活動の国際化に伴うリスク要因への組織的な取組	5.6	5.6	5.7	0.1

国研等の自然科学研究者

問番号	質問内容	2021調査 の指数	2022調査 の指数	2023調査 の指数	2021調査と 2023調査 の指数差
Q101	若手研究者の自立・活躍のための環境整備	6.0	6.1	6.1	0.1
Q102	自立的に研究開発を行う若手研究者の数	3.9	4.0	3.7	-0.2
Q103	実績を積んだ若手研究者の無期雇用の拡充	4.0	4.2	4.5	0.5
Q104	若手研究者等が外国で研さんを積む環境の整備	5.3	5.1	5.4	0.1
Q105	望ましい能力をもつ博士後期課程進学者の数	-	-	-	-
Q106	博士後期課程進学に向けた環境整備	-	-	-	-
Q107	博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備	-	-	-	-
Q108	女性研究者の数(研究者の多様性)	3.9	4.1	4.1	0.2
Q109	女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等	4.8	5.1	5.3	0.5
Q110	女性研究者が活躍するための人事システムの工夫	5.1	5.2	5.4	0.3
Q111	優秀な外国人研究者の受け入れ・定着の取組	3.9	4.1	4.1	0.2
Q112	研究者の業績評価の観点の多様化	5.8	5.3	5.2	-0.6
Q113	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇	4.1	4.0	4.3	0.2
Q201	研究基盤の状況	4.9	4.3	4.1	-0.8
Q202	基盤的経費の確保	4.4	4.2	3.9	-0.5
Q203	競争的資金等の確保	5.2	5.1	5.2	0.0
Q204	研究時間を確保するための取組	3.2	3.0	3.1	-0.1
Q205	研究マネジメントの専門人材の育成・確保	2.7	2.7	2.5	-0.2
Q206	研究施設・設備の程度	5.5	5.8	5.6	0.1
Q207	組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組	5.7	5.8	5.7	0.0
Q208	組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度	5.3	5.5	5.4	0.1
Q209	ICT技術に基づく研究方法の変革の進展	4.5	4.6	5.0	0.5
Q210	研究交流や教育等におけるリモート化	6.7	7.3	7.1	0.4
Q211	研究データ・研究成果を公開・共有するための取組	5.5	5.6	5.6	0.1
Q212	公開・共有された研究データ・研究成果の利活用	5.0	5.0	4.8	-0.2
Q213	研究成果の公表方法の多様化の進展	5.0	5.2	5.3	0.3
Q301	新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境	3.9	3.9	3.7	-0.2
Q302	基礎研究の多様性	2.9	2.7	2.7	-0.2
Q303	基礎研究における国際的に突出した成果	3.4	3.3	3.3	-0.1
Q304	研究開発の成果のイノベーションへの接続	3.6	3.4	3.7	0.1
Q305	資金配分機関の役割に応じた機能	4.3	4.0	3.9	-0.4
Q306	実力ある中堅以上の研究者の研究費確保	3.4	3.3	3.1	-0.3
Q307	政府の公募型研究費の利用のしやすさ	3.2	3.1	3.2	0.0
Q308	政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度	5.0	5.0	4.8	-0.2
Q309	研究プロジェクト評価の視点の多様化	4.1	4.0	4.0	-0.1
Q401	民間企業と組織的な連携を行うための取組	5.7	5.4	5.5	-0.2
Q402	民間企業との連携を通じた着想の研究開発への反映	5.1	5.0	5.1	0.0
Q403	ベンチャー企業を通じた知識移転や新たな価値の創出	3.4	3.4	3.5	0.1
Q404	民間企業との間の人材流動や交流	3.5	3.5	3.7	0.2
Q405	研究開発から得られた知的財産のマネジメント	5.3	5.1	5.0	-0.3
Q406	研究開発で生み出されたシーズ活用のための資金の確保	2.9	2.8	2.6	-0.3
Q407	地域創生に資する人材の育成	3.5	3.4	3.8	0.3
Q408	地域創生に資する研究やイノベーションの創出	4.1	4.3	4.3	0.2
Q409	社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成	4.4	4.5	4.5	0.1
Q410	起業家精神を持つ人材等の育成	3.7	3.7	4.0	0.3
Q501	自らの教育研究や経営情報を収集・分析する能力	-	-	-	-
Q502	自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組	-	-	-	-
Q503	多様な財源を確保するための取組	-	-	-	-
Q504	多様な者との共創を通じた社会変革に向けた取組	-	-	-	-
Q505	柔軟な大学経営を行うための制度整備	-	-	-	-
Q601	科学技術・イノベーションへの国民の理解の促進活動	5.6	5.5	5.5	-0.1
Q602	多様な主体と共創した研究活動	4.6	4.6	4.7	0.1
Q603	社会的な意義・価値を考慮した研究活動	6.2	6.2	6.0	-0.2
Q604	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究課題の設定時)	4.9	4.8	4.7	-0.2
Q605	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究開発の実施時)	4.8	4.7	4.7	-0.1
Q606	イノベーションを促進するための制度等の充実	-	-	-	-
Q607	科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援	-	-	-	-
Q608	最先端技術の実証実験を行うことのできる場の拡大	-	-	-	-
Q609	金融財政支援を通じた企業の研究開発投資の促進	-	-	-	-
Q610	オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組	-	-	-	-
Q611	産学官連携による、標準化推進体制の整備	-	-	-	-
Q612	科学技術における国際連携	5.7	5.7	5.8	0.1
Q613	国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性	4.5	4.6	4.4	-0.1
Q614	研究活動の国際化に伴うリスク要因への研究者の意識	5.8	6.3	6.1	0.3
Q615	研究活動の国際化に伴うリスク要因への組織的な取組	5.9	6.3	6.4	0.5



					重点プログラム研究者			
問番号	質問内容	2021調査 の指数	2022調査 の指数	2023調査 の指数	2021調査と 2023調査 の指数差			
Q101	若手研究者の自立・活躍のための環境整備	4.6	4.5	4.4	-0.2			
Q102	自立的に研究開発を行う若手研究者の数	3.3	3.4	3.0	-0.3			
Q103	実績を積んだ若手研究者の無期雇用の拡充	3.0	2.9	3.0	0.0			
Q104	若手研究者等が外国で研さんを積む環境の整備	3.6	3.6	3.5	-0.1			
Q105	望ましい能力をもつ博士後期課程進学者の数	2.1	2.0	2.0	-0.1			
Q106	博士後期課程進学に向けた環境整備	4.3	4.1	4.0	-0.3			
Q107	博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備	3.8	3.4	3.5	-0.3			
Q108	女性研究者の数(研究者の多様性)	3.1	3.1	2.9	-0.2			
Q109	女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等	3.9	3.8	3.7	-0.2			
Q110	女性研究者が活躍するための人事システムの工夫	4.4	4.0	4.2	-0.2			
Q111	優秀な外国人研究者の受け入れ・定着の取組	3.5	3.1	2.9	-0.6			
Q112	研究者の業績評価の観点の多様化	4.9	4.6	4.5	-0.4			
Q113	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇	3.3	3.0	3.0	-0.3			
Q201	研究基盤の状況	4.6	4.2	4.0	-0.6			
Q202	基盤的経費の確保	3.2	2.9	2.8	-0.4			
Q203	競争的資金等の確保	5.4	5.1	4.9	-0.5			
Q204	研究時間を確保するための取組	3.1	2.8	2.6	-0.5			
Q205	研究マネジメントの専門人材の育成・確保	2.9	2.7	2.7	-0.2			
Q206	研究施設・設備の程度	4.9	4.6	4.4	-0.5			
Q207	組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組	5.3	5.0	4.7	-0.6			
Q208	組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度	4.7	4.5	4.3	-0.4			
Q209	ICT技術に基づく研究方法の革新の進展	3.2	3.2	3.3	0.1			
Q210	研究交流や教育等におけるリモート化	6.1	6.1	5.7	-0.4			
Q211	研究データ・研究成果を公開・共有するための取組	4.8	4.5	4.3	-0.5			
Q212	公開・共有された研究データ・研究成果の利活用	4.4	4.1	4.0	-0.4			
Q213	研究成果の公表方法の多様化の進展	4.6	4.6	4.6	0.0			
Q301	新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境	3.6	3.4	3.2	-0.4			
Q302	基礎研究の多様性	3.2	2.9	2.8	-0.4			
Q303	基礎研究における国際的に突出した成果	3.3	2.9	2.7	-0.6			
Q304	研究開発の成果のイノベーションへの接続	3.1	2.9	2.8	-0.3			
Q305	資金配分機関の役割に応じた機能	4.7	4.3	4.3	-0.4			
Q306	実力ある中堅以上の研究者の研究費確保	3.5	3.3	3.3	-0.2			
Q307	政府の公募型研究費の利用のしやすさ	3.2	3.0	3.0	-0.2			
Q308	政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度	5.0	4.7	4.4	-0.6			
Q309	研究プロジェクト評価の視点の多様化	3.9	3.7	3.6	-0.3			
Q401	民間企業と組織的な連携を行うための取組	5.2	4.9	4.9	-0.3			
Q402	民間企業との連携を通じた着想の研究開発への反映	4.8	4.5	4.5	-0.3			
Q403	ベンチャー企業を通じた知識移転や新たな価値の創出	3.9	3.6	3.6	-0.3			
Q404	民間企業との間の人材流動や交流	3.1	3.0	3.2	0.1			
Q405	研究開発から得られた知的財産のマネジメント	4.4	4.1	4.0	-0.4			
Q406	研究開発で生み出されたシーズ活用のための資金の確保	3.0	2.7	2.7	-0.3			
Q407	地域創生に資する人材の育成	4.5	4.4	4.4	-0.1			
Q408	地域創生に資する研究やイノベーションの創出	4.3	4.4	4.3	0.0			
Q409	社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成	4.3	4.1	4.1	-0.2			
Q410	起業家精神を持つ人材等の育成	3.6	3.4	3.4	-0.2			
Q501	自らの教育研究や経営情報を収集・分析する能力	5.2	4.9	4.8	-0.4			
Q502	自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組	5.3	5.0	5.1	-0.2			
Q503	多様な財源を確保するための取組	5.1	4.9	4.8	-0.3			
Q504	多様な者との共創を通じた社会変革に向けた取組	-	-	-	-			
Q505	柔軟な大学経営を行うための制度整備	-	-	-	-			
Q601	科学技術・イノベーションへの国民の理解の促進活動	5.5	5.1	5.2	-0.3			
Q602	多様な主体と共創した研究活動	4.5	4.2	4.4	-0.1			
Q603	社会的な意義・価値を考慮した研究活動	5.4	5.1	5.4	0.0			
Q604	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究課題の設定時)	4.5	4.4	4.4	-0.1			
Q605	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究開発の実施時)	4.4	4.4	4.3	-0.1			
Q606	イノベーションを促進するための制度等の充実	-	-	-	-			
Q607	科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援	-	-	-	-			
Q608	最先端技術の実証実験を行うことのできる場の拡大	-	-	-	-			
Q609	金融財政支援を通じた企業の研究開発投資の促進	-	-	-	-			
Q610	オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組	-	-	-	-			
Q611	産学官連携による、標準化推進体制の整備	-	-	-	-			
Q612	科学技術における国際連携	4.9	4.7	4.7	-0.2			
Q613	国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性	3.5	3.3	3.4	-0.1			
Q614	研究活動の国際化に伴うリスク要因への研究者の意識	5.0	5.0	5.2	0.2			
Q615	研究活動の国際化に伴うリスク要因への組織的な取組	5.0	5.0	5.2	0.2			

人文・社会科学系研究者

問番号	質問内容	2021調査 の指数	2022調査 の指数	2023調査 の指数	2021調査と 2023調査 の指数差
Q101	若手研究者の自立・活躍のための環境整備	5.3	5.4	5.1	-0.2
Q102	自立的に研究開発を行う若手研究者の数	4.4	4.5	4.2	-0.2
Q103	実績を積んだ若手研究者の無期雇用の拡充	4.1	4.1	3.8	-0.3
Q104	若手研究者等が外国で研さんを積む環境の整備	4.5	4.7	4.6	0.1
Q105	望ましい能力をもつ博士後期課程進学者の数	2.5	2.2	1.9	-0.6
Q106	博士後期課程進学に向けた環境整備	3.5	3.5	3.0	-0.5
Q107	博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備	2.8	2.7	2.5	-0.3
Q108	女性研究者の数(研究者の多様性)	4.4	4.9	4.8	0.4
Q109	女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等	4.7	4.8	4.9	0.2
Q110	女性研究者が活躍するための人事システムの工夫	5.4	5.9	6.0	0.6
Q111	優秀な外国人研究者の受け入れ・定着の取組	4.3	4.3	4.3	0.0
Q112	研究者の業績評価の観点の多様化	6.0	5.9	5.7	-0.3
Q113	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇	4.0	4.1	3.5	-0.5
Q201	研究基盤の状況	5.0	4.6	4.2	-0.8
Q202	基盤的経費の確保	4.4	3.9	3.3	-1.1
Q203	競争的資金等の確保	6.0	5.7	4.9	-1.1
Q204	研究時間を確保するための取組	3.3	3.0	2.9	-0.4
Q205	研究マネジメントの専門人材の育成・確保	2.6	2.6	2.6	0.0
Q206	研究施設・設備の程度	4.3	4.1	3.7	-0.6
Q207	組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組	4.5	4.5	4.4	-0.1
Q208	組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度	4.7	4.6	4.4	-0.3
Q209	ICT技術に基づく研究方法の変革の進展	3.0	3.0	2.8	-0.2
Q210	研究交流や教育等におけるリモート化	6.7	6.7	6.3	-0.4
Q211	研究データ・研究成果を公開・共有するための取組	5.3	5.5	5.5	0.2
Q212	公開・共有された研究データ・研究成果の利活用	4.6	4.8	4.7	0.1
Q213	研究成果の公表方法の多様化の進展	4.5	4.7	4.4	-0.1
Q301	新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境	4.1	3.9	3.4	-0.7
Q302	基礎研究の多様性	3.3	3.1	2.8	-0.5
Q303	基礎研究における国際的に突出した成果	2.5	2.6	2.2	-0.3
Q304	研究開発の成果のイノベーションへの接続	3.0	2.9	2.4	-0.6
Q305	資金配分機関の役割に応じた機能	4.4	4.5	4.4	0.0
Q306	実力ある中堅以上の研究者の研究費確保	4.1	4.1	3.6	-0.5
Q307	政府の公募型研究費の利用のしやすさ	3.7	3.6	3.4	-0.3
Q308	政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度	5.2	5.1	5.0	-0.2
Q309	研究プロジェクト評価の視点の多様化	4.5	4.6	4.1	-0.4
Q401	民間企業と組織的な連携を行うための取組	3.8	4.1	4.0	0.2
Q402	民間企業との連携を通じた着想の研究開発への反映	3.8	3.9	4.0	0.2
Q403	ベンチャー企業を通じた知識移転や新たな価値の創出	2.2	2.4	2.2	0.0
Q404	民間企業との間の人材流動や交流	2.9	3.2	2.9	0.0
Q405	研究開発から得られた知的財産のマネジメント	-	-	-	-
Q406	研究開発で生み出されたシーズ活用のための資金の確保	-	-	-	-
Q407	地域創生に資する人材の育成	5.4	5.5	5.5	0.1
Q408	地域創生に資する研究やイノベーションの創出	5.2	5.4	5.3	0.1
Q409	社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成	4.8	5.0	4.4	-0.4
Q410	起業家精神を持つ人材等の育成	4.1	4.1	3.9	-0.2
Q501	自らの教育研究や経営情報を収集・分析する能力	5.8	6.1	5.2	-0.6
Q502	自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組	5.9	5.6	5.1	-0.8
Q503	多様な財源を確保するための取組	5.6	5.6	5.3	-0.3
Q504	多様な者との共創を通じた社会変革に向けた取組	-	-	-	-
Q505	柔軟な大学経営を行うための制度整備	-	-	-	-
Q601	科学技術・イノベーションへの国民の理解の促進活動	5.0	5.2	4.9	-0.1
Q602	多様な主体と共創した研究活動	4.8	5.0	4.8	0.0
Q603	社会的な意義・価値を考慮した研究活動	5.8	6.1	5.7	-0.1
Q604	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究課題の設定時)	5.2	5.3	5.2	0.0
Q605	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究開発の実施時)	4.8	4.8	4.6	-0.2
Q606	イノベーションを促進するための制度等の充実	-	-	-	-
Q607	科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援	-	-	-	-
Q608	最先端技術の実証実験を行うことのできる場の拡大	-	-	-	-
Q609	金融財政支援を通じた企業の研究開発投資の促進	-	-	-	-
Q610	オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組	-	-	-	-
Q611	産学官連携による、標準化推進体制の整備	-	-	-	-
Q612	科学技術における国際連携	5.0	5.0	4.9	-0.1
Q613	国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性	4.2	4.1	3.9	-0.3
Q614	研究活動の国際化に伴うリスク要因への研究者の意識	5.7	5.5	5.8	0.1
Q615	研究活動の国際化に伴うリスク要因への組織的な取組	5.5	5.7	5.8	0.3

大学マネジメント層

問番号	質問内容	2021調査 の指数	2022調査 の指数	2023調査 の指数	2021調査と 2023調査 の指数差
Q101	若手研究者の自立・活躍のための環境整備	5.4	5.4	5.4	0.0
Q102	自立的に研究開発を行う若手研究者の数	3.9	3.8	3.8	-0.1
Q103	実績を積んだ若手研究者の無期雇用の拡充	4.4	4.5	4.5	0.1
Q104	若手研究者等が外国で研さんを積む環境の整備	4.7	4.8	4.7	0.0
Q105	望ましい能力をもつ博士後期課程進学者の数	3.2	3.1	3.0	-0.2
Q106	博士後期課程進学に向けた環境整備	4.5	4.6	4.6	0.1
Q107	博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備	4.2	4.3	4.4	0.2
Q108	女性研究者の数(研究者の多様性)	3.1	2.9	2.8	-0.3
Q109	女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等	4.8	4.8	4.8	0.0
Q110	女性研究者が活躍するための人事システムの工夫	4.8	4.8	4.8	0.0
Q111	優秀な外国人研究者の受け入れ・定着の取組	3.4	3.5	3.3	-0.1
Q112	研究者の業績評価の観点の多様化	5.9	5.9	5.8	-0.1
Q113	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇	4.6	4.7	4.6	0.0
Q201	研究基盤の状況	3.5	3.4	3.3	-0.2
Q202	基盤的経費の確保	3.7	3.6	3.5	-0.2
Q203	競争的資金等の確保	4.1	4.1	3.9	-0.2
Q204	研究時間を確保するための取組	3.4	3.4	3.4	0.0
Q205	研究マネジメントの専門人材の育成・確保	3.3	3.2	3.2	-0.1
Q206	研究施設・設備の程度	4.6	4.6	4.4	-0.2
Q207	組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組	5.2	5.2	5.2	0.0
Q208	組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度	3.9	3.9	3.9	0.0
Q209	ICT技術に基づく研究方法の変革の進展	3.2	3.4	3.6	0.4
Q210	研究交流や教育等におけるリモート化	5.6	5.9	6.0	0.4
Q211	研究データ・研究成果を公開・共有するための取組	3.9	4.0	4.0	0.1
Q212	公開・共有された研究データ・研究成果の利活用	3.5	3.6	3.5	0.0
Q213	研究成果の公表方法の多様化の進展	-	-	-	-
Q301	新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境	3.8	3.7	3.6	-0.2
Q302	基礎研究の多様性	3.0	2.9	2.9	-0.1
Q303	基礎研究における国際的に突出した成果	3.1	3.0	2.9	-0.2
Q304	研究開発の成果のイノベーションへの接続	3.2	3.1	3.1	-0.1
Q305	資金配分機関の役割に応じた機能	4.6	4.5	4.4	-0.2
Q306	実力ある中堅以上の研究者の研究費確保	3.6	3.5	3.4	-0.2
Q307	政府の公募型研究費の利用のしやすさ	3.5	3.4	3.3	-0.2
Q308	政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度	4.4	4.4	4.2	-0.2
Q309	研究プロジェクト評価の視点の多様化	3.8	3.7	3.7	-0.1
Q401	民間企業と組織的な連携を行うための取組	5.2	5.3	5.3	0.1
Q402	民間企業との連携を通じた着想の研究開発への反映	4.9	5.0	4.8	-0.1
Q403	ベンチャー企業を通じた知識移転や新たな価値の創出	3.4	3.5	3.5	0.1
Q404	民間企業との間の人材流動や交流	3.0	3.1	3.0	0.0
Q405	研究開発から得られた知的財産のマネジメント	4.9	4.8	4.7	-0.2
Q406	研究開発で生み出されたシーズ活用のための資金の確保	2.8	2.8	2.8	0.0
Q407	地域創生に資する人材の育成	5.6	5.8	5.7	0.1
Q408	地域創生に資する研究やイノベーションの創出	5.7	5.8	5.8	0.1
Q409	社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成	5.2	5.3	5.2	0.0
Q410	起業家精神を持つ人材等の育成	4.4	4.4	4.5	0.1
Q501	自らの教育研究や経営情報を収集・分析する能力	5.4	5.4	5.4	0.0
Q502	自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組	5.5	5.7	5.8	0.3
Q503	多様な財源を確保するための取組	4.8	4.9	4.9	0.1
Q504	多様な者との共創を通じた社会変革に向けた取組	4.4	4.5	4.6	0.2
Q505	柔軟な大学経営を行うための制度整備	3.3	3.2	3.1	-0.2
Q601	科学技術・イノベーションへの国民の理解の促進活動	4.4	4.4	4.3	-0.1
Q602	多様な主体と共創した研究活動	4.0	4.0	3.9	-0.1
Q603	社会的な意義・価値を考慮した研究活動	5.0	5.0	5.0	0.0
Q604	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究課題の設定時)	3.5	3.7	3.7	0.2
Q605	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究開発の実施時)	3.4	3.5	3.6	0.2
Q606	イノベーションを促進するための制度等の充実	-	-	-	-
Q607	科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援	2.8	2.8	2.8	0.0
Q608	最先端技術の実証実験を行うことのできる場の拡大	2.6	2.7	2.7	0.1
Q609	金融財政支援を通じた企業の研究開発投資の促進	-	-	-	-
Q610	オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組	3.4	3.5	3.4	0.0
Q611	産学官連携による、標準化推進体制の整備	3.0	3.0	2.9	-0.1
Q612	科学技術における国際連携	3.4	3.4	3.4	0.0
Q613	国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性	3.3	3.3	3.4	0.1
Q614	研究活動の国際化に伴うリスク要因への研究者の意識	4.5	4.5	4.8	0.3
Q615	研究活動の国際化に伴うリスク要因への組織的な取組	4.9	5.0	5.1	0.2

		国研等マネジメント層			
問番号	質問内容	2021調査 の指数	2022調査 の指数	2023調査 の指数	2021調査と 2023調査 の指数差
Q101	若手研究者の自立・活躍のための環境整備	6.3	6.4	6.1	-0.2
Q102	自立的に研究開発を行う若手研究者の数	4.3	4.4	4.3	0.0
Q103	実績を積んだ若手研究者の無期雇用の拡充	5.5	5.5	5.5	0.0
Q104	若手研究者等が外国で研さんを積む環境の整備	5.3	5.5	5.3	0.0
Q105	望ましい能力をもつ博士後期課程進学者の数	-	-	-	-
Q106	博士後期課程進学に向けた環境整備	-	-	-	-
Q107	博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備	-	-	-	-
Q108	女性研究者の数(研究者の多様性)	3.3	3.6	3.6	0.3
Q109	女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等	5.1	5.3	5.4	0.3
Q110	女性研究者が活躍するための人事システムの工夫	5.2	5.5	5.4	0.2
Q111	優秀な外国人研究者の受け入れ・定着の取組	4.3	4.5	4.4	0.1
Q112	研究者の業績評価の観点の多様化	6.2	6.4	6.5	0.3
Q113	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇	5.4	5.4	5.4	0.0
Q201	研究基盤の状況	3.7	3.7	3.1	-0.6
Q202	基盤的経費の確保	3.5	3.4	2.8	-0.7
Q203	競争的資金等の確保	4.8	4.9	5.0	0.2
Q204	研究時間を確保するための取組	4.3	4.4	4.2	-0.1
Q205	研究マネジメントの専門人材の育成・確保	3.4	3.7	3.6	0.2
Q206	研究施設・設備の程度	5.3	5.3	4.8	-0.5
Q207	組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組	6.5	6.6	6.4	-0.1
Q208	組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度	5.2	5.3	5.4	0.2
Q209	ICT技術に基づく研究方法の変革の進展	4.1	4.5	4.1	0.0
Q210	研究交流や教育等におけるリモート化	6.0	6.6	6.3	0.3
Q211	研究データ・研究成果を公開・共有するための取組	5.1	5.4	5.2	0.1
Q212	公開・共有された研究データ・研究成果の利活用	4.0	4.2	4.1	0.1
Q213	研究成果の公表方法の多様化の進展	-	-	-	-
Q301	新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境	4.2	4.3	4.0	-0.2
Q302	基礎研究の多様性	3.3	3.2	2.7	-0.6
Q303	基礎研究における国際的に突出した成果	3.4	3.2	3.0	-0.4
Q304	研究開発の成果のイノベーションへの接続	3.2	3.4	3.1	-0.1
Q305	資金配分機関の役割に応じた機能	5.1	4.8	4.5	-0.6
Q306	実力ある中堅以上の研究者の研究費確保	3.9	3.9	3.4	-0.5
Q307	政府の公募型研究費の利用のしやすさ	3.8	4.0	3.8	0.0
Q308	政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度	4.3	4.4	4.1	-0.2
Q309	研究プロジェクト評価の視点の多様化	3.8	3.8	3.6	-0.2
Q401	民間企業と組織的な連携を行うための取組	5.0	5.2	5.3	0.3
Q402	民間企業との連携を通じた着想の研究開発への反映	4.6	4.9	4.6	0.0
Q403	ベンチャー企業を通じた知識移転や新たな価値の創出	2.7	2.9	3.3	0.6
Q404	民間企業との間の人材流動や交流	3.3	2.9	2.9	-0.4
Q405	研究開発から得られた知的財産のマネジメント	4.7	5.0	4.9	0.2
Q406	研究開発で生み出されたシーズ活用のための資金の確保	2.1	2.4	2.3	0.2
Q407	地域創生に資する人材の育成	4.4	4.5	4.8	0.4
Q408	地域創生に資する研究やイノベーションの創出	4.9	5.1	5.1	0.2
Q409	社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成	5.3	5.7	5.4	0.1
Q410	起業家精神を持つ人材等の育成	3.8	3.9	3.8	0.0
Q501	自らの教育研究や経営情報を収集・分析する能力	-	-	-	-
Q502	自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組	-	-	-	-
Q503	多様な財源を確保するための取組	-	-	-	-
Q504	多様な者との共創を通じた社会変革に向けた取組	-	-	-	-
Q505	柔軟な大学経営を行うための制度整備	-	-	-	-
Q601	科学技術・イノベーションへの国民の理解の促進活動	4.4	4.5	4.3	-0.1
Q602	多様な主体と共創した研究活動	4.0	4.1	3.9	-0.1
Q603	社会的な意義・価値を考慮した研究活動	4.9	5.1	5.0	0.1
Q604	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究課題の設定時)	3.8	4.0	4.0	0.2
Q605	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究開発の実施時)	3.7	3.8	3.9	0.2
Q606	イノベーションを促進するための制度等の充実	-	-	-	-
Q607	科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援	2.4	2.7	2.8	0.4
Q608	最先端技術の実証実験を行うことのできる場の拡大	2.3	2.7	2.7	0.4
Q609	金融財政支援を通じた企業の研究開発投資の促進	-	-	-	-
Q610	オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組	3.5	3.7	3.8	0.3
Q611	産学官連携による、標準化推進体制の整備	2.8	3.2	3.2	0.4
Q612	科学技術における国際連携	4.6	4.7	4.6	0.0
Q613	国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性	3.5	3.6	3.5	0.0
Q614	研究活動の国際化に伴うリスク要因への研究者の意識	4.9	5.1	5.0	0.1
Q615	研究活動の国際化に伴うリスク要因への組織的な取組	5.1	5.6	5.3	0.2

問番号	質問内容	企業			
		2021調査 の指数	2022調査 の指数	2023調査 の指数	2021調査と 2023調査 の指数差
Q101	若手研究者の自立・活躍のための環境整備	-	-	-	-
Q102	自立的に研究開発を行う若手研究者の数	-	-	-	-
Q103	実績を積んだ若手研究者の無期雇用の拡充	-	-	-	-
Q104	若手研究者等が外国で研さんを積む環境の整備	-	-	-	-
Q105	望ましい能力をもつ博士後期課程進学者の数	-	-	-	-
Q106	博士後期課程進学に向けた環境整備	-	-	-	-
Q107	博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備	-	-	-	-
Q108	女性研究者の数(研究者の多様性)	-	-	-	-
Q109	女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等	-	-	-	-
Q110	女性研究者が活躍するための人事システムの工夫	-	-	-	-
Q111	優秀な外国人研究者の受け入れ・定着の取組	-	-	-	-
Q112	研究者の業績評価の観点の多様化	-	-	-	-
Q113	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇	-	-	-	-
Q201	研究基盤の状況	3.4	3.1	2.9	-0.5
Q202	基盤的経費の確保	2.2	2.1	2.0	-0.2
Q203	競争的資金等の確保	2.6	2.4	2.4	-0.2
Q204	研究時間を確保するための取組	2.2	1.9	2.1	-0.1
Q205	研究マネジメントの専門人材の育成・確保	2.3	2.1	2.0	-0.3
Q206	研究施設・設備の程度	3.3	3.0	2.8	-0.5
Q207	組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組	-	-	-	-
Q208	組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度	3.2	3.1	3.0	-0.2
Q209	ICT技術に基づく研究方法の変革の進展	2.7	2.7	2.6	-0.1
Q210	研究交流や教育等におけるリモート化	4.5	5.0	5.1	0.6
Q211	研究データ・研究成果を公開・共有するための取組	3.8	3.5	3.3	-0.5
Q212	公開・共有された研究データ・研究成果の利活用	2.8	2.7	2.6	-0.2
Q213	研究成果の公表方法の多様化の進展	-	-	-	-
Q301	新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境	2.6	2.3	2.3	-0.3
Q302	基礎研究の多様性	2.8	2.5	2.3	-0.5
Q303	基礎研究における国際的に突出した成果	2.5	2.2	2.1	-0.4
Q304	研究開発の成果のイノベーションへの接続	2.5	2.2	2.1	-0.4
Q305	資金配分機関の役割に応じた機能	-	-	-	-
Q306	実力ある中堅以上の研究者の研究費確保	-	-	-	-
Q307	政府の公募型研究費の利用のしやすさ	-	-	-	-
Q308	政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度	-	-	-	-
Q309	研究プロジェクト評価の視点の多様化	-	-	-	-
Q401	民間企業と組織的な連携を行うための取組	4.0	4.0	3.8	-0.2
Q402	民間企業との連携を通じた着想の研究開発への反映	3.7	3.6	3.6	-0.1
Q403	ベンチャー企業を通じた知識移転や新たな価値の創出	3.1	3.1	3.0	-0.1
Q404	民間企業との間の人材流動や交流	2.6	2.7	2.5	-0.1
Q405	研究開発から得られた知的財産のマネジメント	3.1	3.0	3.0	-0.1
Q406	研究開発で生み出されたシーズ活用のための資金の確保	2.1	2.0	2.0	-0.1
Q407	地域創生に資する人材の育成	3.6	3.5	3.3	-0.3
Q408	地域創生に資する研究やイノベーションの創出	3.7	3.6	3.5	-0.2
Q409	社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成	3.3	3.2	3.2	-0.1
Q410	起業家精神を持つ人材等の育成	2.8	2.5	2.6	-0.2
Q501	自らの教育研究や経営情報を収集・分析する能力	-	-	-	-
Q502	自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組	3.7	3.7	3.7	0.0
Q503	多様な財源を確保するための取組	3.6	3.7	3.6	0.0
Q504	多様な者との共創を通じた社会変革に向けた取組	3.3	3.2	3.2	-0.1
Q505	柔軟な大学経営を行うための制度整備	-	-	-	-
Q601	科学技術・イノベーションへの国民の理解の促進活動	3.3	3.0	2.7	-0.6
Q602	多様な主体と共創した研究活動	3.3	3.0	2.9	-0.4
Q603	社会的な意義・価値を考慮した研究活動	4.2	4.2	3.9	-0.3
Q604	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究課題の設定時)	2.8	2.7	2.5	-0.3
Q605	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究開発の実施時)	2.9	2.8	2.6	-0.3
Q606	イノベーションを促進するための制度等の充実	2.8	2.6	2.5	-0.3
Q607	科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援	1.9	2.0	1.8	-0.1
Q608	最先端技術の実証実験を行うことのできる場の拡大	2.3	2.2	2.1	-0.2
Q609	金融財政支援を通じた企業の研究開発投資の促進	2.3	2.4	2.2	-0.1
Q610	オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組	3.2	3.0	3.0	-0.2
Q611	産学官連携による、標準化推進体制の整備	2.8	2.7	2.6	-0.2
Q612	科学技術における国際連携	3.0	2.7	2.8	-0.2
Q613	国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性	2.9	2.7	2.6	-0.3
Q614	研究活動の国際化に伴うリスク要因への研究者の意識	3.3	3.2	3.5	0.2
Q615	研究活動の国際化に伴うリスク要因への組織的な取組	3.4	3.2	3.4	0.0

		俯瞰的な視点を持つ者			
問番号	質問内容	2021調査 の指数	2022調査 の指数	2023調査 の指数	2021調査と 2023調査 の指数差
Q101	若手研究者の自立・活躍のための環境整備	3.0	3.0	3.2	0.2
Q102	自立的に研究開発を行う若手研究者の数	-	-	-	-
Q103	実績を積んだ若手研究者の無期雇用の拡充	-	-	-	-
Q104	若手研究者等が外国で研さんを積む環境の整備	2.9	3.0	2.8	-0.1
Q105	望ましい能力をもつ博士後期課程進学者の数	-	-	-	-
Q106	博士後期課程進学に向けた環境整備	2.5	2.7	2.7	0.2
Q107	博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備	2.5	2.6	2.7	0.2
Q108	女性研究者の数(研究者の多様性)	-	-	-	-
Q109	女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等	2.6	2.8	2.8	0.2
Q110	女性研究者が活躍するための人事システムの工夫	-	-	-	-
Q111	優秀な外国人研究者の受け入れ・定着の取組	-	-	-	-
Q112	研究者の業績評価の観点の多様化	-	-	-	-
Q113	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇	-	-	-	-
Q201	研究基盤の状況	-	-	-	-
Q202	基盤的経費の確保	2.2	2.0	1.8	-0.4
Q203	競争的資金等の確保	3.9	3.7	3.6	-0.3
Q204	研究時間を確保するための取組	-	-	-	-
Q205	研究マネジメントの専門人材の育成・確保	-	-	-	-
Q206	研究施設・設備の程度	-	-	-	-
Q207	組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組	-	-	-	-
Q208	組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度	-	-	-	-
Q209	ICT技術に基づく研究方法の変革の進展	-	-	-	-
Q210	研究交流や教育等におけるリモート化	-	-	-	-
Q211	研究データ・研究成果を公開・共有するための取組	3.7	3.7	3.8	0.1
Q212	公開・共有された研究データ・研究成果の利活用	2.9	3.0	3.0	0.1
Q213	研究成果の公表方法の多様化の進展	-	-	-	-
Q301	新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境	3.4	3.2	3.1	-0.3
Q302	基礎研究の多様性	3.3	2.9	2.8	-0.5
Q303	基礎研究における国際的に突出した成果	3.0	2.8	2.6	-0.4
Q304	研究開発の成果のイノベーションへの接続	2.9	2.6	2.5	-0.4
Q305	資金配分機関の役割に応じた機能	4.3	4.0	4.0	-0.3
Q306	実力ある中堅以上の研究者の研究費確保	-	-	-	-
Q307	政府の公募型研究費の利用のしやすさ	-	-	-	-
Q308	政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度	-	-	-	-
Q309	研究プロジェクト評価の視点の多様化	3.3	3.3	3.3	0.0
Q401	民間企業と組織的な連携を行うための取組	3.9	3.9	4.0	0.1
Q402	民間企業との連携を通じた着想の研究開発への反映	-	-	-	-
Q403	ベンチャー企業を通じた知識移転や新たな価値の創出	3.2	3.3	3.5	0.3
Q404	民間企業との間の人材流動や交流	2.5	2.6	2.7	0.2
Q405	研究開発から得られた知的財産のマネジメント	-	-	-	-
Q406	研究開発で生み出されたシーズ活用のための資金の確保	-	-	-	-
Q407	地域創生に資する人材の育成	3.2	3.4	3.4	0.2
Q408	地域創生に資する研究やイノベーションの創出	3.4	3.4	3.3	-0.1
Q409	社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成	3.3	3.1	3.2	-0.1
Q410	起業家精神を持つ人材等の育成	2.7	2.8	3.0	0.3
Q501	自らの教育研究や経営情報を収集・分析する能力	-	-	-	-
Q502	自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組	3.9	3.8	4.0	0.1
Q503	多様な財源を確保するための取組	3.5	3.5	3.6	0.1
Q504	多様な者との共創を通じた社会変革に向けた取組	3.5	3.5	3.5	0.0
Q505	柔軟な大学経営を行うための制度整備	2.4	2.5	2.6	0.2
Q601	科学技術・イノベーションへの国民の理解の促進活動	4.1	3.8	3.8	-0.3
Q602	多様な主体と共創した研究活動	3.1	3.1	3.2	0.1
Q603	社会的な意義・価値を考慮した研究活動	4.4	4.2	4.3	-0.1
Q604	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究課題の設定時)	3.1	3.1	3.2	0.1
Q605	異分野の協働(社会的課題に基づいた研究開発の実施時)	2.9	3.0	3.0	0.1
Q606	イノベーションを促進するための制度等の充実	2.9	2.9	3.1	0.2
Q607	科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援	2.5	2.5	2.6	0.1
Q608	最先端技術の実証実験を行うことのできる場の拡大	2.7	2.6	2.8	0.1
Q609	金融財政支援を通じた企業の研究開発投資の促進	2.5	2.3	2.4	-0.1
Q610	オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組	3.2	3.2	3.3	0.1
Q611	産学官連携による、標準化推進体制の整備	2.5	2.3	2.5	0.0
Q612	科学技術における国際連携	3.6	3.3	3.3	-0.3
Q613	国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性	3.3	3.2	3.0	-0.3
Q614	研究活動の国際化に伴うリスク要因への研究者の意識	3.3	3.6	3.8	0.5
Q615	研究活動の国際化に伴うリスク要因への組織的な取組	3.3	3.6	3.7	0.4

# 深掘調査

(裏白紙)



深掘問1A-2 研究活動への時間配分の状況。

あなたの過去1年間における研究活動への時間配分は、理想的な研究活動への時間配分と比べ、どのような状況にありましたか。最も当てはまるものを1つお選びください。

- ①理想よりもかなり少なかった(-10ポイント以上)
- ②理想よりも少なかった(-5ポイント以上～-10ポイント未満)
- ③おおむね理想通りだった(±5ポイント未満)
- ④理想よりも多かった(+5ポイント以上～+10ポイント未満)
- ⑤理想よりもかなり多かった(+10ポイント以上)

		①	②	③	④	⑤	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	16,046	8,693	7,665	118	242	32,764	
	重点プログラム研究者	337	216	161	3	3	720	
	人文・社会科学系研究者	975	663	237	18	18	1,911	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	3,275	1,495	1,474	0	0	6,244
		第2グループ	4,126	2,544	2,051	39	166	8,926
		第3グループ	4,159	1,899	1,999	51	22	8,130
		第4グループ	4,487	2,754	2,141	28	53	9,463
	大学部局分野	理学	2,382	1,318	1,309	42	0	5,050
		工学・農学	7,708	3,699	2,977	76	166	14,627
		保健	5,957	3,676	3,378	0	75	13,086
		臨床	900	1,069	633	0	53	2,655
		臨床以外	5,057	2,608	2,745	0	22	10,432
	職位	教授	7,293	2,929	2,405	0	0	12,627
		准教授	6,098	4,124	3,520	51	220	14,013
		助教	2,655	1,641	1,739	67	22	6,124
	性別	男性	13,522	7,082	6,771	108	166	27,649
		女性	2,524	1,611	894	9	75	5,115
	任期	任期有	3,471	1,689	2,451	39	22	7,672
任期無		12,576	7,004	5,214	79	220	25,092	

深掘問1A-3. 研究活動において犠牲にせざるを得なかった事項(当該項目が対象となった理由 任意)

- 1 研究の構想や成果物の作成にはある程度まとまった時間が必要であるが、日々の業務でそのようなまとまった時間が取れなくなっているため。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 2 専攻長,学科長は当番制であるが,それ以外の委員が多すぎるため,研究論文を読み込む時間,書く時間の確保が難しい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 3 期限が決められていないものは後回しにされがちである(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 4 若手共同研究者や学生の研究支援を最優先とするため,自身の手を動かす研究は後回しにせざるを得ない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

---

- 5 時間がない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

---

- 6 他人が関わるものは締め切り等もあるため犠牲にはできない。結局自分の研究や学習が時間的に犠牲になる。(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)

---

- 7 他人と共同で行う部分を削るわけにはいかないのので,自分一人で行う作業から犠牲になってゆく。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)

---

- 8 学内その他業務に時間を,じっくり新しいことを考える時間が取れなかった また,会議が多く学生指導の時間を十分確保できない 実質的研究活動などは休日しかできない(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)

---

- 9 研究を推進するために,年間3000万円以上の研究費が必要であり,常に,研究費獲得のことで時間を使う一方,学内の組織運営や学会における重要な役割を担うようになり,それらの仕事で忙殺される時間がほとんどであった。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 10 進行中の研究に関しても研究を実施する時間を確保することが難しく,新たな研究に着手することはより一層難しいため。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 11 学生の研究指導の時間が減少したこと,実験室で一緒に実験する時間が減少したため,研究レベルが下がってしまったため。(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 組織の仕事や他人が関係する案件を優先するため,単独での活動は後回しになる傾向がある。(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)

---

- 13 コロナ禍に進学している学生がいる世代が多く,社会活動の経験が少ないため,研究・教育指導に時間が多く取られる。委員会業務など特に,近年は精神的な課題を抱える学生が増え,また学生が国際化したことにより彼らが抱える課題やトラブルも多様化しており,対応に時間を割く必要がある。オンライン化による業務効率化の一方で,その手続きが煩雑になっており,教員の負担が増えた。また,入試のオンライン化など,既存のシステムから新しい形への過渡期であり,それらを実行・実施するにあたっての議論や準備等に多くの時間を要している。さらに,大型の学会準備・実施に多くの時間が割かれた。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

---

- 14 ①と④にはまとまった長い時間思考に埋没する必要があるが,その時間がなかなか取れなかった。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

---

- 15 約5ヶ月前に国研から大学に異動したため,過去1年間のうちの半分以上は国研で研究を行っていた。その時期に,研究所の運営に関わる業務に時間を割くことになり理想よりも研究活動に時間を使うことができなかった。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

---

- 16 研究のためのまとまった時間(2週間程度)を確保するのが難しい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)

---

- 17 時間がたりないので自分の研究が後回しになる(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)

---

- 18 1~8のいずれも犠牲にしたが,特に削ってはならない度合いが高いものを回答した。(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)

---

- 19 論文作成や研究はまとまった時間,他人に介入されない時間が必要だが,その時間がとれない。必須である授業や学生指導を優先させると,項目1,4,6,8は減少せざるを得ない。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 20 学部学生の研究力の低下により,指導とデータの確認・再解析に時間がかかることになり,考える時間が減った。(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)

---

- 21 当研究室の技術を橋渡しできる機関が存在しないため,各共同研究先と1:1のやりとりがそれぞれ必要となり,結果として多くの時間が割かれた。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)

---

- 22 学生のうつ病,不登校などの対応に関連する。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 23 大学の雑務が多すぎるため(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 24 学生の希望により平均よりも多く学生を受け持つことになったため。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 25 所属する研究グループの2人の教授のパワハラがひどく,その対策の為に時間をとられた(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)
- 26 目の前の業務に追われて,新たに手を出す業務がおろそかになった。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 27 事務のための事務作業が多すぎる。大学評価が気になるのか,リスク管理のための事務作業が多すぎる。教員(研究者)には教員にしかできない教育・研究業務に特化,集中させて欲しい。(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 授業準備を含む学生対応に時間をかけたため。事務作業や各種調査,点検,報告に追われたため。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 29 自己評価や機関の外部評価のための活動(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 30 講義担当や管理業務,入試業務,学内外の会議や委員会が多く,纏まった時間が取れないために,長時間の集中が必要となる⑧⑥を中心に取り組むことができなかった。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 31 細切れの時間はあがるが,まとまった時間が取れないため,腰を据えて解析や論文執筆にとりかかる気持ちが薄れてしまった。(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)
- 32 他にも該当する項目はあるが,研究活動を行う上で重要と考えている研究構想をしっかりと練ることや論文成果を出すことができていなかったと考えているため(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 33 授業準備や社会サービス活動や学内の雑務やメール対応などで研究時間が奪われるだけでなく,研究するのに必要な体力が尽きてしまう。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 34 ・教育活動(新カリキュラムへの対応,授業設計(テーマ開発)など)に多くのエフォートを配分せざるを得なかった。・組織的な事由により人手不足(研究室配属される学生がいない)。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 35 学生指導のための時間は削ることはできないので,自分のための時間(実験や勉強など)を削ることになる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 36 コロナ禍で鬱の学生が増えた。または登校できない学生への対応が増えた。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 37 上記①-⑧は,研究をする上で全て重要であり,どれかを切り離すことはできない。したがって,研究活動において犠牲にせざるを得なかった事項は,①-⑧全てである。ナンセンスな,選択肢である。(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)
- 38 研究費や論文執筆のeffortは削れないため,研究構想やあらたなスキルの取得などに悪影響がでている。本当に研究に関連しない諸業務に忙殺される。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 39 大学業務がかなり多く,どうしても上記項目に充てる十分な時間が取れない(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 40 人員削減による教育を主としたその他業務の負担増。(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)
- 41 私大薬学部では薬剤師国家試験合格のため,多くの講義を担当しなければなりません。また,本来のカリキュラム以外にも,成績不良者の学力向上のため,補習など教育上の業績にならない講義を担当しなければならず,研究の時間が削られている状況です。(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)
- 42 自分だけでフレキシブルに行う活動であると共に,ある程度の期間が必要であるため,途中でその他の作業が入ると中断・停止になりやすい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 43 教育エフォートが大きすぎるために現在進めている研究成果を論文としてまとめる時間が十分にとれず,また,新たな研究資金獲得のための研究申請書を作成する時間が全くとれなかった。このような悪循環が起きていることを国として実態を理解して,大学教員が十分研究時間を確保できるような教員配置の拡充,事務補佐員の拡充・配備を行ってほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 44 一定の共同研究は実施できていたが,自分自身が主体となって研究班を構成したり競争資金を獲得するための準備を行ったりすることが難しかった。また,データはまとめているが,大学院生の指導などが優先して,自分自身の論文作成は滞っている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 45 とりあえずの評価にはつながらず,だれにも迷惑をかけないから。(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)

- 過去3年半(2020年4月以降)で、自部署の教員が14名退職し、今年度も2名退職予定であるが、この間新しく採用されたのはたった一人である。教育や学内の役割も、代替があるわけではなく、追加として業務が増えるばかりであり、さらには、基盤経費での雇用や謝金対応などは上司の許可が得られず、自らの研究費を削って人を雇う、もしくは謝金で対応するということができない状況が慢性的に数年間続いている。この間、国際共同研究のベースを作ったり、科研費も今までより大型のものをチャレンジするなど頑張ることができているが、成果発表(特に論文執筆)に対して時間を割くことができなくなっている状況である。(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)
- 46 学生教育と雑用に時間が取られ、本来自分が主体となつてすべき研究を進める時間がない。落ち着いて考える時間がない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 47 出張前後の手続きを始めとするさまざまな事務手続き,組織マネジメント(のための会議),などを自分自身でこなす必要があるため,多大な時間を浪費している。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 48 書類作成の為に集中する十分な時間がとれない。論文作成も同じ。ある程度集中して執筆する時間が必要であるが,忙しくて細切れの時間はあるが,集中して執筆する時間がとれない。産学連携や地元自治体や学長裁量等の書類作成は科研費等に比べ,それほど時間を要しないので,なんとか申請書を作成できているが,科研申請書作成や論文執筆は昨年とはあきらかた。(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)
- 49 その他の項目についてはすでに実施できる状況になく,選択した5と6だけに絞って実行しようとしたが,それも困難であったため。(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)
- 50 大学院進学率が低いので,例年マンツーマンで複数名の学生を指導することが多く,野外調査の引率や実験指導にかなりの時間を要します(ひとり立ちする頃に卒業してしまいます)。また,大学院進学後でも,すぐに長期の企業インターンシップなどが始まり,就職活動期間が長いので,大学院生が研究室で活躍できる期間がかなり減ったように感じます。自身については,現在の雇用体系は毎年の論文公表や研究費獲得の成果を求められるため(達成率が低い場合は減給されるため),実験成果を年内に論文化するスピードを求められます。そうすると,成果を学会発表する間もなく,即論文化しなければ間に合わず,学会に出掛ける余裕がない状況でした。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 51 学生の出来が良くないと,授業には時間がかかるため。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 52 5の学生の研究指導は指導のための環境整備(PCの設定等)に時間がかかる(1人の教員が10名ほどの学生を指導するため)。(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)
- 53 学生実験や卒業研究での成果では学会発表や投稿論文につながるまでの成果は期待できず,絶対的な研究時間が不足している。(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)
- 54 会議等で研究会への参加がほぼできない日々が続いている。ネットワーキングの時間も減っており,このままでは研究活動がジリ貧となる危機を感じている。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 55 それを犠牲にした段階で,すぐに問題視されるわけではないから。研究費は獲得など他の業務は,犠牲にするとすぐに,研究活動が続かなくなる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 56 ・次の成果へと繋がる新規研究テーマの立ち上げを行っていたため。・新規に担当となった講義の準備や,研究室所属の学生が増加したことによるマネジメントの不慣れさのため。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 57 研究を着手するところから順に進めていき,最後のあたりで単純に時間が無くなってしまうため成果公表まで到達でき難い。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 58 学内業務が多い(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 59 指導補助をする学生の研究発表が大変盛んであったため。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 60 大学での管理職とそれによる運営業務が著しく増えたため。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 61 大学の組織改組の準備のために多くの時間を割くことになった(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)
- 62 回答を2つしか上げることができないが,すべての項目が犠牲になっている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 63 相手がいるものは削れないため,自己完結する業務時間を犠牲にせざるを得ないため。(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)
- 64 大学の雑務に追われて自身で実験を行う時間はほぼありません。(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)
- 65 もともと教育活動にかかる時間が多かったことに加え,組織マネジメント活動が増え,計画的に研究を進めることが困難になった。(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)
- 66 研究活動の重要性を理解しない上司のため,実験するための場所や機材,時間,メンバーなどを整えられない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 67

- 68 大学運営に関する業務(オープンキャンパスなど広報関連)や担任業務(不良学生の指導等)に時間が取られてしまった。会議や面談などで時間が細切れになり、まとまった時間が必要な実験や論文の作成に時間が割けない。研究が十分できないため、新たな研究費の獲得も難しく、申請書も出せていない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 69 学内業務が増えてきたこともあり、研究に使える時間が減ってきた。また、学部の方針が教育中心の大学であるためある程度仕方がないが、研究資金の分担などを受けても、出張、調査ができないということもある。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 70 学会に参加する機会が激減した(コロナに加えて、会議等のスケジュール管理が困難なため)(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 71 コロナ禍で研究室での活動を制限したため、学生の研究への意識が極端に下がり、また先輩から後輩への継承が上手く行われておらず、初歩的な内容からの指導になりかなりの時間を費やした。(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)
- 72 大規模研究費を組織的に獲得し、それを運営する際の業務や海外拠点の運営管理などにより多忙であり研究に時間をさけない助教が発生している。研究者ではない技術職員や事務を担当する人員の確保と割り当てが業務量に合わせて必要であると考えている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 73 運営の会議や出張がおおくなった(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)
- 74 ウィークデーにやるべき仕事が多すぎて結局土日に大学院生の論文の直しや(論文を読むことも含む)、講義の準備、書類の作成などをしており、週末もほぼ出勤しているような状態です。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 75 どうしても診療が優先され、研究時間を削除せざるを得ない場面が多い。これが研究の進捗を大いに抑制している。特に地方の人の少ない大学では深刻な問題。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 76 物品、化学薬品の管理や研究室環境の調査や、それらの書類作成に時間を取られ、さらに現地調査の時間は実験等を組むことができない。細々としたことが重なると結構な時間になる。続けて行う実験等を組むのが難しい。育児で帰る時間も決まっているため手続き等のシステムを構築してほしい。(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,女性)
- 77 共同研究における実験・分析等の実施。基礎配属における学生の受け入れ時間の増加、成績不良学生への学修支援数の増加。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 78 家族の入院(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 79 教育にかかる負担が増えたため、研究活動の時間を削ることになってしまったため。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 80 科研費などの公募型研究費を獲得しても地方病院の「人手不足」のために勤務医としての職務が求められ、獲得した研究自体の実施のため、休日を利用するほかない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 81 研究費の獲得に専念している時間が多かったが、それ以外にまとまった時間をなかなか作れなかったため、データを得るための実験に時間を費やすことがほとんどできなかった。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 82 とにかく時間がない。(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)
- 83 大学におけるオープンキャンパス・高大接続関連、高校生向けの広報、出前講座などの行事がかなり増加してきているため(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)
- 84 教育や組織運営に関わる時間が多すぎるため、新しいことをゆっくり考える余裕がない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 85 1-8全てが当てはまるので、特に2つを選ぶというのは、かなり困難です(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 86 専門ではない講義を担当せざるを得なかったため。(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)
- 87 大学における研究と教育以外の雑務が多すぎる。(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)
- 88 研究室の立ち上げ3年目であり、まだ実験装置が十分ではない状況だったため主に研究費の申請書の作成に時間を費やした。また、学生の人数が少なく上年次の学生が研究室に新しく入った学生に実験装置の使い方などを指導する状況をつくれていなかったため、自らで学生指導をする必要があった。(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)
- 89 学会投稿などのシーズンにその他の仕事が集まったこともあり、成果の作成・公表に影響があったため。(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)
- 90 締切がないため(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 91 とくに個人的活動の部分を犠牲とした傾向があったため。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 基本的には、①～⑧まで、研究活動において重要なことばかりなのですが、共同研究が多いため、他研究者との関係や学生に影響が及ぶことは犠牲にできないため、自分の業績となる⑧論文執筆、自分のための④知識・スキルの習得をあきらめざる得なかった。私に限らず、日本の研究者の置かれている環境は極めて厳しく過酷です。今後、一層成果は出にくくなるだろうと感じています。私は家族の事情で、海外移住は難しいですが、優秀な研究者が居れば、迷わず海外の大学を勧めたいと思っています。海外の研究者と共同研究を通して、上述の内容を大変痛感しました。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 92
- 93 学生の就職活動にかかる時間がどんどん忙しくなり、じっくり調べたりトライ&エラーを繰り返す時間がない。そのため、一度ですべて身につけてもらわねばならず、お互い精神的な余裕が少ない状態で研究指導をしなくてはならない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 94 圧倒的にコロナにより増えた学生の課題の添削やメールなどの処理や雑務により、時間が拘束されることが多くなった。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 95 他の項目は優先順位が高いので、時間がない中でもせざるを得ない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 96 「やりたい課題」「やるべき課題」から研究の構想を組み立てるのではなく、「学生達ができる研究は何か」から研究を計画しなければ成果が全く出せない状況である。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 97 1や4は重要だが、必ずしも職務時間内でなくとも行うことが可能な部分であるが、学内の様々な雑用のために研究そのものの時間が犠牲になっているため。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 98 組織マネージメントの業務負担が大きいので、実施する時間がなかった(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)
- 99 大学の組織運営や学会事務局の運営のための頭脳労働が多く、研究の構想を考える余裕がなかった。実験作業は外注サービスも充実しており、時短や同時の複数案件の処理も可能であるが、頭脳労働は同時並行で複数の案件を処理するのは難しい。また大きなデータの処理も可能となり、出来ることも多くなってきたが、そうした技術を勉強したり人に相談する余裕がない。(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)
- 100 教育と大学運営の雑務が多すぎて研究に割く時間が取れない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 101 新たな知識や知見を取り入れ、研究構想に割くためには、余裕のある時間が必要であるが、時間に限りがあった。研究費の獲得のための書類の作成、論文等の執筆、教育のための時間を優先させたためと考える。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 102 学内の会議や打ち合わせ、大学へ提出する書類作成だけでなく、教務の準備作業に時間が取られ、学生の直接指導が激減している。また、共同研究の実施にさく時間が減っており、研究室の教員を介して行なっている状況である。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 103 学生やスタッフがいないのでマウスの世話から掃除から会計事務まで教授がやる状態で、研究をしたくてもできない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 104 研究に割ける時間がどんどん減っている上に、学生の研究指導にさらに時間がかかるようになったため(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)
- 105 欠員になり、予定以外の授業や実習指導やその事務的手続きに時間を要したため。(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)
- 106 実験の具体的な手技を習得するためにはある程度まとまった時間を実験助手や基礎系の教育者と共有する必要があるが、日中の診療業務及び若手教育を割り振られて動けないため(診療が終わるころには実験助手や基礎の教育者は帰宅するので)。また、夜間は勉強会や講演会等の参加義務があり、時間をとることが難しい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 107 担当している講義・演習等の科数が年間30単位近くあるため、学生教育・指導に追われる。他大学では大学事務員の業務であるはずの仕事が本学では教員に割り振られているため、大学の事務職員の仕事や業務まで教員が担わないといけないことが辛い。全学委員会、学部内委員会、学外委員会が複数あり、担業務では学生面談や障害学生支援などの常時、対応に追われ時間を割かれている。平日は落ち着いて研究活動や論文作成できる環境になく研究活動時間の確保が難しい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 108 個人の裁量で犠牲にできる項目であり、他人(学生や共同研究者,学内関係者)に迷惑がかかりにくい。\*そのために自己犠牲(家族を含む)を払わざるをえなかったことは断腸の思いである。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 109 若いスタッフに任せることがある程度可能であるため。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 110 研究費を獲得するためには、学会の委員や運営に関わることが有利になるとの暗黙の了解があるように思われる。研究成果をまとめながら、研究費を獲得するために日々研究構想を練らなければならず、無駄な心労が多い。大学の事情で予算を獲得しなければならぬプレッシャーもある。落ち着いた環境で研究を深められるとは言い難い。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

- 111 私個人の現状としては、これまでの研究が壁にあたっており、新たな研究を立ち上げるフェーズにあるため、上記項目に注力する状況にある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 112 研究構想、実験の実施には十分な時間の確保が必要だが、その他の業務が多く確保が困難。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 113 プロジェクトマネージャーであるため。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 114 委任等ができない会議等が続き、細切れの時間拘束があり、まとまった時間や日程が取りづらいために学会に参加しにくい。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 115 マネジメントのDutyが高かったため(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 116 すでにこれ以外の項目は削りに削っているため(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 117 自分自身が研究者として成長するための時間が自ずと削減せざるをえなかったように感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 118 研究時間とカテゴライズされるものの総数は概ね理想通りではあるが、その中に占める書類業務の割合が年々増加しており、実態として研究指導や研究活動を行う時間がどんどん減っている。次の調査ではぜひ、研究時間の内訳にまで踏み込んだ調査をお願いしたい。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 119 学生指導は教育と研究の一部ですが、コロナ禍での行動様式の変化に伴って学生の意識が大きく変化しており、うまくいかない状況が続いています。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 120 自らが直接実験に携わる時間を確保できにくい。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 121 各種会議などの学内用務、事務提出資料の締切など、それぞれは短時間で終わるとしても、多数あるため、まとまってじっくり物事を考える時間がとれないから。運営費のような継続的な経済的サポートが減っているため、事務補佐員や教務補佐員を安定して雇用できないから。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 122 会議や指導で時間が細切れになり、構想や論文執筆にじっくり時間をかける機会が少なくなった。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 123 学生教育(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 124 緊急性が低い重要な事項が優先的に犠牲になりやすいため、学生指導や研究費の報告書は必ず期限内にやりきれなければならず、その分のしわ寄せが上記項目の犠牲に繋がったと思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 125 基盤研究経費が減少する中で研究体制の維持には外部資金獲得が必須となり、十分に練られていない構想であっても次々と応募せざるを得ない状況が続いている。電子ジャーナル購読中止の影響も甚大である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 126 組織マネジメントが大幅に増えた(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 127 組織マネジメントの割合が大きいため(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 128 自身の主とする研究課題以外の研究課題の構想、計画、実施が増えたため。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 129 週末ですら、研究にあてる時間が確保できない状況であったから。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 130 秘書を雇用できる予算が無い、学生の数は多い、研究支援者の雇用費が必要、教員は研究室で私一人(PI)、という状況の中で、どうしても研究室運営に注力せざるを得なくなり、研究に手が回りにくかったです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 131 理想的な時間配分想定と比較すると、論文として出版するための実験・成果物の作成に係る時間が極端に限られているため、論文数が減っていると考えられるため(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 132 まとまった時間がないと実施できないため、これらを犠牲にせざるを得なかった。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 133 普段の自分の研究の枠に留まらないような大きな研究の構想を練るには、ふとした空き時間に世界の動向の調査や脱線的な調べ物(異分野の勉強)をたくさんすることが重要だが、講義、学生実験、研究費申請、人事書類作成でその余裕がなかった。准教授以下は論文を書かないと研究者として死んでしまうので、残った時間はなんとか論文を出す時間にまわしてしまいがち。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 134 臨床医なので(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 135 ①、④は、現在回っているプロジェクトではないため、現在の業務が多忙の場合には最も犠牲になりやすい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 136 論文を書けないと、すこし給料が下がって、翌年の研究費に響くかもしれないけど、講義や運営を怠ると、桁で多い量の方が困ることになるため、自己犠牲の考えがあるため。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 137 論文執筆が後回しになりがち(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 138 忙しすぎる(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 139 1人で考える・作業するための、まとまった時間が必要なことができない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 140 大学を異動するたびに遺伝子組換え実験計画書や動物実験計画書を再度申請し直し,承認されるまで数ヶ月単位の時間を要することは大変時間や労力の無駄である。全ての大学や研究所で共通の書式にし,共通の機関が承認する体制にすべきである。大学間の異動を推奨するのであれば,せめてそれくらいは整備すべき。それだけで,日本の研究は今より進む。間違いはない。加えて,異動を推奨するなら,研究機器移設費用は国が担うべき。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 141 現在遂行中の研究プロジェクトの遂行と成果まとめに注力した。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 142 事務作業のため,どうしても研究活動を減らさなければなりません。現在持っている知識でもなんとか学生の卒業研究の指導などでは済むため,勉強の時間が一番犠牲になります。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 143 研究費を獲得するための成果を学会等で発表すべく,ポスドクさん等と相談しながら、切に追われるように短時間で実験を行い,本当は自分でやりたい分析も時間がないために他の人に実施してもらいながら,自分は報告書や予算提案書などを書いたり,共同研究内の会合の調整や多彩なご意見・ご批判の対処をしたり,学会等の運営をしたりといったことに時間をとられ,じっくり研究の構想を練るような余裕がなかったため,調整力や作文力といった「新たな知識・スキル」は習得できたと思うが,本質的ではないと考える。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 144 授業等,教育に係る業務,その他の業務が多い(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
- 145 出張せざるを得ない仕事を引き受け,本務校にいられないため。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 146 新たな構想を具体化するための資料収集・分析の時間が十分に確保できなかったため。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 147 大学公務(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 148 事務職員が激減して自ら作業しなければならなくなっている(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 149 組織マネジメントの責任ある立場についてため,そちらの業務を優先せざるを得なかった。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 150 担当する授業の数が多いこと,学生への丁寧なケアが求められること,家庭において育児等に従事する必要があることから,研究時間を十分に確保することができない。もちろん,学生に多様な授業を提供することや学生への丁寧なケアは重要であると考えているが,そのための人的リソースが足りておらず,教員1人への負荷が大きいように思われる。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 151 科研に応募したが落選したので自ら進めている共同研究を公的に実現できなかった。大学の業務(学生への推薦書の作成や個人的な相談を含む)に追われ,研究時間は,授業を行なっている間は,ゼロで,春・夏休みの間も両方を合わせて1ヶ月も取れなかったため,資料収集は行ったが,それを読み込み,新たな知識の習得が十分にできなかった。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 152 学内の役職についたことにより,学内のマネジメントにかかる時間が大幅に増えたから。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 153 正直,ここ数年は,日々の業務で疲れ切ってしまうと,学会に行く体力や気力が残っていないというのが実情である。参加費を振り込んでも結局体調不良などで行けなかった学会も多い。海外との連携も同じ理由で行いたいものの難しいのが実情である。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 154 ①や④をするためには,十分な時間が必要である。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 155 論文の執筆は時間がかかる上に締め切りがないため後回しになりがちだったのが非常に残念である。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 156 育児および家庭の事情による。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 157 細々とした用務に追われるせいで,実験実施や論文執筆のためのまとまった時間が取りづらいため。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 158 事務作業(出張申請や会計処理など,職務上の手続きで研究者自身で行わなければならないことが多すぎる),組織マネジメント作業(入試業務や組織運営の会議などが多い,教員の人員削減による煽りを受けている)が多すぎて,自身の研究時間を犠牲にせざるを得ない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 159 自分の裁量で自由になりやすい時間だから(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 160 講義準備のためです。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)



深掘問1A-3 研究活動において犠牲にせざるを得なかった事項。

過去1年間で、あなたは研究活動にかかわる以下の項目のうち、主にどの項目のための時間を犠牲にせざるを得ない状況でしたか。特に当てはまるものを2 つまでお答えください。また、当該項目が対象となった理由はどのようなものですか。

1つめ

- ①研究の構想(構想のために必要な文献の探索・学会等での情報収集を含む)
- ②研究費の獲得
- ③研究室メンバーのリクルーティング
- ④新たな知識・スキルの習得
- ⑤学生の研究指導 あなたが研究活動と位置付けるものに限る
- ⑥実験・分析等の実施
- ⑦共同研究相手の探索・共同研究の実施
- ⑧論文その他の成果物の作成・公表
- ⑨その他(具体的にお書きください)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	6,327	3,367	773	2,917	2,686	4,219	243	2,550	1,658	24,739	
	重点プログラム研究者	154	68	19	117	37	77	9	49	22	553	
	人文・社会科学系研究者	373	197	62	304	150	141	20	317	74	1,639	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	1,238	712	97	762	187	811	81	728	155	4,770
		第2グループ	2,083	1,135	190	776	573	734	134	656	388	6,670
		第3グループ	1,512	694	382	614	911	1,129	28	397	390	6,058
		第4グループ	1,494	826	104	764	1,014	1,545	0	769	725	7,241
	大学部局分野	理学	1,081	525	0	510	396	569	0	325	293	3,699
		工学・農学	3,128	1,408	91	1,567	1,743	1,618	135	1,046	672	11,407
		保健	2,117	1,434	682	840	547	2,031	109	1,180	693	9,633
		臨床	441	399	142	190	102	75	28	361	231	1,968
		臨床以外	1,677	1,035	540	650	445	1,956	81	818	462	7,665
	職位	教授	2,872	1,478	416	1,184	1,646	1,068	98	702	758	10,222
		准教授	2,485	1,374	232	1,158	851	2,099	48	1,261	714	10,222
		助教	969	514	126	574	189	1,053	98	588	186	4,296
	性別	男性	5,376	2,916	693	2,272	2,314	3,419	164	2,023	1,426	20,604
		女性	951	450	80	645	371	800	80	527	232	4,136
	任期	任期有	1,008	868	155	515	435	1,134	41	719	286	5,160
		任期無	5,319	2,498	618	2,402	2,251	3,085	202	1,831	1,372	19,579

深掘問1A-3 研究活動において犠牲にせざるを得なかった事項。

過去1年間で、あなたは研究活動にかかわる以下の項目のうち、主にごの項目のための時間を犠牲にせざるを得ない状況でしたか。特に当てはまるものを2 つまでお答えください。また、当該項目が対象となった理由はどのようなものですか。

2つめ

- ①研究の構想(構想のために必要な文献の探索・学会等での情報収集を含む)
- ②研究費の獲得
- ③研究室メンバーのリクルーティング
- ④新たな知識・スキルの習得
- ⑤学生の研究指導 あなたが研究活動と位置付けるものに限る
- ⑥実験・分析等の実施
- ⑦共同研究相手の探索・共同研究の実施
- ⑧論文その他の成果物の作成・公表
- ⑨その他(具体的にお書きください)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	1,280	1,723	540	3,666	2,579	3,493	695	7,217	1,138	22,329	
	重点プログラム研究者	31	40	15	120	37	93	12	117	40	507	
	人文・社会科学系研究者	210	13	0	312	123	191	144	416	27	1,436	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	560	154	148	849	517	908	185	890	236	4,448
		第2グループ	283	684	264	1,164	449	884	226	2,046	135	6,133
		第3グループ	90	198	44	629	982	756	123	2,066	607	5,497
		第4グループ	346	687	84	1,024	630	945	161	2,215	160	6,251
	大学部局分野	理学	116	125	162	715	356	535	104	1,258	157	3,527
		工学・農学	603	911	197	1,703	1,269	1,375	234	3,402	367	10,061
		保健	561	688	181	1,248	954	1,582	357	2,557	614	8,742
		臨床	175	275	51	136	227	337	160	246	164	1,770
		臨床以外	386	413	130	1,112	727	1,246	198	2,310	450	6,972
	職位	教授	363	959	279	1,773	1,183	1,166	419	2,737	466	9,346
		准教授	533	366	232	1,250	951	1,657	198	3,571	394	9,152
		助教	384	398	29	643	444	670	78	908	278	3,832
	性別	男性	917	1,424	515	3,040	2,293	2,786	552	6,053	945	18,526
		女性	363	299	25	625	285	707	143	1,164	193	3,804
	任期	任期有	337	355	161	655	561	1,123	181	1,296	287	4,957
		任期無	943	1,368	379	3,011	2,017	2,370	514	5,921	850	17,372

深掘問1A-4-1 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約。

以下のそれぞれの事項は、あなたの研究活動の時間を確保し、あるいは研究活動の時間の配分を効率化する上で、どの程度制約になっていますか。該当する欄にチェックを入れてください。

①研究費の獲得のための申請書類作成に時間がかかること

		該当なし	制約には なっていない	あまり制 約には なってい ない	制約に なってい る	強い制約 になって いる	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	208	1,860	8,047	9,766	4,859	24,739	
	重点プログラム研究者	3	31	145	238	136	553	
	人文・社会科学系研究者	5	89	463	696	385	1,639	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	36	354	1,439	1,586	1,355	4,770
		第2グループ	8	361	1,900	3,010	1,392	6,670
		第3グループ	86	359	2,273	2,308	1,032	6,058
		第4グループ	78	786	2,435	2,861	1,081	7,241
	大学部局分野	理学	18	281	1,044	1,279	1,078	3,699
		工学・農学	76	902	3,986	4,413	2,031	11,407
		保健	114	677	3,018	4,074	1,750	9,633
		臨床 臨床以外	0 114	106 571	405 2,613	1,025 3,049	433 1,317	1,968 7,665
	職位	教授	190	884	3,258	3,945	1,944	10,222
		准教授	0	601	3,539	4,293	1,789	10,222
		助教	18	375	1,250	1,528	1,126	4,296
	性別	男性	200	1,447	6,978	7,690	4,288	20,604
		女性	8	413	1,069	2,076	571	4,136
	任期	任期有	18	335	1,964	1,522	1,322	5,160
		任期無	190	1,525	6,083	8,243	3,537	19,579

深掘問1A-4-1 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約。

以下のそれぞれの事項は、あなたの研究活動の時間を確保し、あるいは研究活動の時間の配分を効率化する上で、どの程度制約になっていますか。該当する欄にチェックを入れてください。

②研究費の獲得後の研究の倫理審査対応、評価対応等に時間がかかること

		該当なし	制約には なっていない	あまり制 約には なっていない	制約に なっている	強い制約 になっている	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	1,888	3,423	9,187	7,324	2,918	24,739	
	重点プログラム研究者	19	34	164	222	114	553	
	人文・社会科学系研究者	49	266	650	508	166	1,639	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	343	758	1,377	1,304	988	4,770
		第2グループ	625	784	2,437	2,144	679	6,670
		第3グループ	236	1,049	2,490	1,815	469	6,058
		第4グループ	684	831	2,884	2,061	782	7,241
	大学部局分野	理学	310	503	1,708	657	521	3,699
		工学・農学	1,039	2,142	4,249	3,078	898	11,407
		保健	539	778	3,230	3,588	1,499	9,633
		臨床 臨床以外	0 539	0 778	517 2,713	963 2,625	488 1,011	1,968 7,665
	職位	教授	762	1,396	3,448	3,302	1,313	10,222
		准教授	596	1,424	4,341	2,725	1,136	10,222
		助教	530	603	1,398	1,296	469	4,296
	性別	男性	1,613	2,924	7,575	6,107	2,385	20,604
		女性	274	499	1,613	1,217	533	4,136
	任期	任期有	283	901	1,511	1,552	913	5,160
		任期無	1,604	2,522	7,676	5,772	2,004	19,579

深掘問1A-4-1 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約。

以下のそれぞれの事項は、あなたの研究活動の時間を確保し、あるいは研究活動の時間の配分を効率化する上で、どの程度制約になっていますか。該当する欄にチェックを入れてください。

③研究機器の維持・管理に時間がかかること

		該当なし	制約には なっていない	あまり制 約には なっていない	制約に なっている	強い制約 になっている	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	1,612	5,868	10,665	4,993	1,601	24,739	
	重点プログラム研究者	19	102	250	158	25	553	
	人文・社会科学系研究者	421	549	553	102	13	1,639	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	403	1,284	1,345	1,003	734	4,770
		第2グループ	390	1,397	2,854	1,672	357	6,670
		第3グループ	378	1,564	2,970	971	175	6,058
		第4グループ	441	1,623	3,496	1,346	334	7,241
	大学部局分野	理学	599	636	1,341	831	291	3,699
		工学・農学	264	3,067	4,683	2,375	1,017	11,407
		保健	749	2,165	4,640	1,787	292	9,633
		臨床 臨床以外	288 461	451 1,714	971 3,670	242 1,545	17 276	1,968 7,665
	職位	教授	750	2,533	4,519	1,934	485	10,222
		准教授	383	2,382	4,563	2,183	711	10,222
		助教	480	953	1,583	875	405	4,296
	性別	男性	1,059	5,007	9,134	3,916	1,488	20,604
		女性	553	861	1,531	1,077	113	4,136
	任期	任期有	291	1,279	2,268	914	409	5,160
		任期無	1,322	4,589	8,398	4,079	1,192	19,579

深掘問1A-4-1 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約。

以下のそれぞれの事項は、あなたの研究活動の時間を確保し、あるいは研究活動の時間の配分を効率化する上で、どの程度制約になっていますか。該当する欄にチェックを入れてください。

④講義・実習等の準備や実施に時間がかかること

		該当なし	制約には なっていない	あまり制 約には なってい ない	制約に なってい る	強い制約 になって いる	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	220	1,768	6,041	10,143	6,567	24,739	
	重点プログラム研究者	15	49	130	213	145	553	
	人文・社会科学系研究者	102	62	506	723	246	1,639	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	124	563	1,458	1,674	951	4,770
		第2グループ	27	520	1,638	2,881	1,603	6,670
		第3グループ	68	113	1,549	2,601	1,727	6,058
		第4グループ	0	572	1,396	2,987	2,286	7,241
	大学部局分野	理学	8	290	913	1,945	544	3,699
		工学・農学	129	717	3,400	4,303	2,858	11,407
		保健	84	761	1,728	3,895	3,165	9,633
		臨床 臨床以外	20 64	156 605	370 1,358	644 3,251	779 2,386	1,968 7,665
	職位	教授	68	910	3,012	4,552	1,679	10,222
		准教授	72	561	2,166	4,257	3,166	10,222
		助教	80	296	862	1,335	1,723	4,296
	性別	男性	179	1,574	5,409	8,462	4,979	20,604
		女性	41	194	632	1,682	1,588	4,136
	任期	任期有	132	372	1,477	1,971	1,208	5,160
		任期無	88	1,396	4,564	8,172	5,359	19,579

深掘問1A-4-1 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約。

以下のそれぞれの事項は、あなたの研究活動の時間を確保し、あるいは研究活動の時間の配分を効率化する上で、どの程度制約になっていますか。該当する欄にチェックを入れてください。

⑤大学入試業務(入試問題の作成、試験監督、採点等)に時間がかかること

		該当なし	制約には なっていない	あまり制 約には なっていない	制約に なっている	強い制約 になっている	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	874	2,009	6,562	9,858	5,436	24,739	
	重点プログラム研究者	46	37	145	176	148	553	
	人文・社会科学系研究者	67	75	226	813	459	1,639	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	308	716	1,152	1,310	1,283	4,770
		第2グループ	260	426	1,795	2,773	1,416	6,670
		第3グループ	305	316	2,026	2,477	935	6,058
		第4グループ	0	551	1,589	3,299	1,802	7,241
	大学部局分野	理学	62	289	831	1,527	990	3,699
		工学・農学	270	640	3,129	4,257	3,111	11,407
		保健	541	1,080	2,602	4,074	1,335	9,633
		臨床 臨床以外	20 522	394 686	670 1,933	746 3,328	139 1,196	1,968 7,665
	職位	教授	177	572	2,977	4,095	2,401	10,222
		准教授	346	834	2,478	4,363	2,201	10,222
		助教	351	603	1,107	1,400	834	4,296
	性別	男性	719	1,642	5,537	8,036	4,671	20,604
		女性	155	367	1,025	1,823	765	4,136
	任期	任期有	446	487	1,805	1,691	731	5,160
		任期無	428	1,522	4,757	8,167	4,705	19,579

深掘問1A-4-1 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約。

以下のそれぞれの事項は、あなたの研究活動の時間を確保し、あるいは研究活動の時間の配分を効率化する上で、どの程度制約になっていますか。該当する欄にチェックを入れてください。

⑥職務上の手続き(物品購入、出張、業績評価への対応、研修等にかかるもの)に時間がかかること

		該当なし	制約には なっていない	あまり制 約には なっていない	制約に なっている	強い制約 になっている	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	8	2,048	7,891	10,160	4,632	24,739	
	重点プログラム研究者	6	34	142	244	127	553	
	人文・社会科学系研究者	18	18	301	880	422	1,639	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	0	516	1,481	1,780	993	4,770
		第2グループ	8	585	2,105	2,643	1,328	6,670
		第3グループ	0	599	1,669	2,329	1,461	6,058
		第4グループ	0	348	2,636	3,407	850	7,241
	大学部局分野	理学	8	229	1,207	1,482	772	3,699
		工学・農学	0	891	3,330	5,010	2,176	11,407
		保健	0	927	3,355	3,667	1,684	9,633
		臨床 臨床以外	0	140	1,045	517	267	1,968
	職位	教授	0	617	3,542	4,757	1,306	10,222
		准教授	8	819	3,252	3,979	2,164	10,222
		助教	0	612	1,097	1,424	1,162	4,296
	性別	男性	0	1,701	6,952	8,069	3,881	20,604
		女性	8	347	939	2,091	751	4,136
	任期	任期有	0	743	1,870	1,579	968	5,160
		任期無	8	1,305	6,022	8,580	3,664	19,579



深掘問1A-4-1 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約。

以下のそれぞれの事項は、あなたの研究活動の時間を確保し、あるいは研究活動の時間の配分を効率化する上で、どの程度制約になっていますか。該当する欄にチェックを入れてください。

⑦組織の運営のための会議や作業に時間がかかること

		該当なし	制約には なっていない	あまり制 約には なっていない	制約に なっている	強い制約 になっている	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	185	795	4,751	11,030	7,978	24,739	
	重点プログラム研究者	6	12	90	275	170	553	
	人文・社会科学系研究者	31	62	153	783	610	1,639	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	145	368	906	2,063	1,288	4,770
		第2グループ	8	298	1,168	3,239	1,958	6,670
		第3グループ	32	51	1,020	2,930	2,025	6,058
		第4グループ	0	78	1,658	2,799	2,707	7,241
	大学部局分野	理学	8	238	568	1,558	1,327	3,699
		工学・農学	16	178	1,821	5,004	4,388	11,407
		保健	162	379	2,361	4,468	2,263	9,633
		臨床 臨床以外	0 162	78 301	612 1,750	1,132 3,336	147 2,116	1,968 7,665
	職位	教授	0	257	1,246	4,158	4,561	10,222
		准教授	17	143	2,471	5,080	2,512	10,222
		助教	168	395	1,035	1,793	905	4,296
	性別	男性	161	663	3,882	9,045	6,854	20,604
		女性	24	132	870	1,986	1,124	4,136
	任期	任期有	72	280	1,335	2,309	1,164	5,160
		任期無	113	515	3,417	8,721	6,814	19,579

深掘問1A-4-1 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約。

以下のそれぞれの事項は、あなたの研究活動の時間を確保し、あるいは研究活動の時間の配分を効率化する上で、どの程度制約になっていますか。該当する欄にチェックを入れてください。

⑧講義以外の学生対応(例:メンタルケア)、外国人研究者の生活支援等に時間がかかること

		該当なし	制約には なっていない	あまり制 約には なってい ない	制約に なってい る	強い制約 になって いる	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	684	3,961	7,818	8,151	4,126	24,739	
	重点プログラム研究者	25	53	170	213	93	553	
	人文・社会科学系研究者	85	199	461	601	293	1,639	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	209	988	1,494	1,381	699	4,770
		第2グループ	325	716	2,082	2,314	1,234	6,670
		第3グループ	95	980	1,946	2,087	949	6,058
		第4グループ	55	1,277	2,296	2,368	1,245	7,241
	大学部局分野	理学	117	533	1,334	1,099	616	3,699
		工学・農学	138	1,482	3,604	4,014	2,170	11,407
		保健	430	1,946	2,880	3,038	1,339	9,633
		臨床 臨床以外	20 410	467 1,479	733 2,147	529 2,508	220 1,120	1,968 7,665
	職位	教授	150	1,093	3,772	3,507	1,699	10,222
		准教授	240	1,850	3,165	3,291	1,676	10,222
		助教	294	1,018	881	1,353	750	4,296
	性別	男性	451	3,580	6,799	6,545	3,229	20,604
		女性	234	381	1,019	1,606	897	4,136
	任期	任期有	277	1,168	1,579	1,223	913	5,160
		任期無	407	2,793	6,239	6,927	3,213	19,579

深掘問1A-4-1 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約。

以下のそれぞれの事項は、あなたの研究活動の時間を確保し、あるいは研究活動の時間の配分を効率化する上で、どの程度制約になっていますか。該当する欄にチェックを入れてください。

⑨産学連携・地域創生・診察等に時間がかかること

		該当なし	制約には なっていない	あまり制 約には なっていない	制約に なっている	強い制約 になっている	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	4,811	6,344	9,507	2,289	1,789	24,739	
	重点プログラム研究者	86	139	204	93	31	553	
	人文・社会科学系研究者	626	324	564	124	0	1,639	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	994	1,085	2,183	250	258	4,770
		第2グループ	1,783	1,266	2,316	897	408	6,670
		第3グループ	673	1,504	2,676	458	747	6,058
		第4グループ	1,361	2,489	2,332	684	376	7,241
	大学部局分野	理学	949	983	1,319	351	97	3,699
		工学・農学	1,933	2,978	5,033	1,201	262	11,407
		保健	1,929	2,383	3,155	736	1,430	9,633
		臨床 臨床以外	113 1,816	202 2,181	748 2,407	305 432	600 829	1,968 7,665
	職位	教授	1,529	2,629	4,638	959	466	10,222
		准教授	2,164	2,590	3,678	947	843	10,222
		助教	1,117	1,125	1,191	383	480	4,296
	性別	男性	3,646	5,340	8,204	1,898	1,515	20,604
		女性	1,165	1,004	1,302	391	274	4,136
	任期	任期有	1,201	1,246	1,889	304	521	5,160
		任期無	3,610	5,098	7,618	1,985	1,268	19,579

深掘問1A-4-1 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約。

以下のそれぞれの事項は、あなたの研究活動の時間を確保し、あるいは研究活動の時間の配分を効率化する上で、どの程度制約になっていますか。該当する欄にチェックを入れてください。

⑩研究に関連した対外活動(例:広報活動・学会の運営)に時間がかかること

		該当なし	制約には なっていない	あまり制 約には なっていない	制約に なっている	強い制約 になっている	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	1,229	4,922	9,919	6,238	2,431	24,739	
	重点プログラム研究者	31	86	198	176	62	553	
	人文・社会科学系研究者	195	81	518	611	235	1,639	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	283	911	1,640	1,317	618	4,770
		第2グループ	285	1,005	2,691	1,895	793	6,670
		第3グループ	245	1,272	2,734	1,194	614	6,058
		第4グループ	416	1,734	2,853	1,833	405	7,241
	大学部局分野	理学	282	640	1,262	1,121	395	3,699
		工学・農学	300	2,087	4,027	3,323	1,670	11,407
		保健	647	2,195	4,630	1,794	366	9,633
		臨床 臨床以外	0 647	174 2,021	1,382 3,248	374 1,420	38 328	1,968 7,665
	職位	教授	360	1,912	3,870	2,934	1,145	10,222
		准教授	478	2,118	4,176	2,517	933	10,222
		助教	391	892	1,873	788	352	4,296
	性別	男性	869	4,058	8,414	5,122	2,140	20,604
		女性	360	864	1,504	1,116	291	4,136
	任期	任期有	213	1,350	1,953	1,157	488	5,160
		任期無	1,016	3,573	7,966	5,082	1,943	19,579

深掘問1A-4-2 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約。

上記のうちあなたが特に問題だと考える事項について、具体的な問題点を項目番号とともに自由記述形式でお答えください。①～⑩以外で制約となっている事項がありましたら、⑪を選択したうえで具体的な問題点を記述してください。(任意)

- ①研究費の獲得のための申請書類作成に時間がかかること
- ②研究費の獲得後の研究の倫理審査対応、評価対応等に時間がかかること
- ③研究機器の維持・管理に時間がかかること
- ④講義・実習等の準備や実施に時間がかかること
- ⑤大学入試業務(入試問題の作成、試験監督、採点等)に時間がかかること
- ⑥職務上の手続き(物品購入、出張、業績評価への対応、研修等にかかるもの)に時間がかかること
- ⑦組織の運営のための会議や作業に時間がかかること
- ⑧講義以外の学生対応(例:メンタルケア)、外国人研究者の生活支援等に時間がかかること
- ⑨産学連携・地域創生・診察等に時間がかかること
- ⑩研究に関連した対外活動(例:広報活動・学会の運営)に時間がかかること
- ⑪その他

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	1,918	783	471	2,256	1,550	2,339	3,658	1,615	1,020	961	684	17,255	
	重点プログラム研究者	59	31	6	37	53	53	68	34	15	19	19	392	
	人文・社会科学系研究者	97	0	0	38	113	225	140	56	0	49	152	869	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	504	89	170	169	320	547	621	225	39	164	17	2,865
		第2グループ	636	188	149	399	535	542	953	389	221	364	379	4,754
		第3グループ	446	165	51	685	401	652	1,064	246	429	212	84	4,435
		第4グループ	332	341	102	1,003	294	598	1,020	755	330	221	205	5,201
	大学部局分野	理学	386	51	103	273	291	524	647	91	0	23	159	2,551
		工学・農学	873	310	303	747	938	1,005	1,599	919	0	821	284	7,798
		保健 臨床	659	422	65	1,235	320	810	1,412	605	1,020	117	241	6,906
		臨床以外	58	182	0	274	65	154	158	55	586	43	53	1,629
	職位	教授	601	240	65	961	256	656	1,254	550	433	74	187	5,277
		准教授	537	584	157	318	652	1,048	2,293	499	248	502	389	7,228
		助教	963	160	299	1,083	718	1,024	1,136	626	554	392	200	7,155
	性別	男性	417	39	15	854	180	268	229	490	217	67	95	2,872
		女性	1,659	671	419	1,647	1,285	1,941	3,278	1,341	928	822	469	14,460
	任期	任期有	259	112	52	608	264	398	380	274	92	140	216	2,795
		任期無	573	316	70	611	258	477	660	442	257	122	156	3,943
		1,345	467	401	1,644	1,291	1,862	2,998	1,173	763	839	528	13,312	

## 深掘問1A-4-2. 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約(具体的な問題点)

- 1 業績評価が聞かれる際にデータの収集方法が統一されていないため、個別の対応が必要となること。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 2 申請、評価書類の簡素化、頻度を減らす(本来,研究に費やすべき時間を評価のために費やすことが多い。評価する側も評価される側も疲弊して,全く本末転倒)書類業務や規制,審査が非常に増えているにも関わらずサポート態勢や人員はむしろ減少,結果として優れた研究成果を出すためにはあり得ないほどの過重労働が不可欠な状況(土日祝日にしか研究活動に時間を充てられないなど)。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 3 会議資料の作成や準備などについて事務的なサポートが圧倒的に少ないこと。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 4 自己点検評価などの書類作成(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 5 大学入試問題のミス为了避免のための検討会,事前準備などの時間確保とミスできないという負担,組織運営,特に学部の運営に関する委員の多さ。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 6 数年に1から2名程度精神を病んで大学に来れない学生が出てくる。そのメンタルケアにかなりの時間を要する。これは回答のない問題への取り組みであるため,時間的なロスだけでなくこちら側にとって精神的なストレスとなっている。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 7 会議に時間がかかりすぎる(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 8 専門教育を受けたわけでもない教員(研究者)がメンタルケアなどにあたるのは非効率的なだけでなく,ケア自体に問題を引き起こす懸念もあり,心理的にも負担である。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 9 研究費の使い方に関して,非合理的に思われる指摘への対応が多い。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 10 オンライン化が進んで対面で集まらなくなったのに反比例してオンライン会議は増えた。組織評価に時間がかかりすぎ。(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)

---

- 11 こういったイベントは研究者ではなくその道のプロが行うのが良い(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 12 世界的にみると,各大学が個別に毎年教科ごとの問題を作っている例は少ない。ミスが許されず,情報漏洩等にも非常に気を遣う必要がある,人的労力(精神面も含めて)があまりに大きい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 13 教員が行わなくてはならない業務が多すぎる。サポートしてくれる職員を増やして権限も配分すべき(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)

---

- 14 万が一の不祥事対応のためなのか,不祥事など起こさない善良な教員を含めた全員に,非常に多くの書類対応を迫っていること。また,これらが研究活動や生産性と直接かかわらないこと。(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)

---

- 15 必ずしも獲得につながるわけではない申請書類の作成の負担(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)

---

- 16 海外での国際共同研究で進める長期観測を継続するため,装置の監視と補修作業,そのための人員や予算配分の検討に時間を取られる。継続的な観測を支援する予算が欲しい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

---

- 17 自身の研究分野の競争的資金の採択率が非常に低く,時間をかけて申請書を作成しても徒労に終わることが多い点と,不採択になった際のフィードバックがほとんどなく,研究提案の参考にするのが難しい点。(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)

---

- 18 とにかく時間がかかりすぎる。(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)

---

- 19 教員および研究支援職員の人手不足と,書類仕事が多く,かつ煩雑なので,全く研究の時間が取れない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

---

- 20 名文化されていないルールが多く,そのルールも頻繁に変わるため,(大学内のキャンパス全体事務)担当職員が内容を理解できていない。そのため,不要なメールのやり取り(出張や物品購入に関する細かい不要な情報を求めてくるため)が多い。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

---

- 21 物品購入の際の事務手続きに時間がかかっている。脱ハンコ,ペーパーレス化は昨今のデジタル技術,DXで解決できることなのに,事務方のDX化に対する知識不足と業務怠慢のせいで,無駄に手続きが増えている。研究費不正使用を防ぎ,かつ簡略化したシステムを構築できるのに,事務方の保守的な考えによりそれが実現できていない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

---

- 22 入試問題の作成に多大な労力がかかっている。学部的一般入試,推薦入試,大学院入試,大学院外国人特別入試など,年間を通して多くの入試に対応する必要がある。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 23 研究費使用のための申請作業が多い。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 24 次のポジションを得るための応募書類作成に時間がかかること,学内の安全管理などの書類提出をいくつかの部署から求められ,同じ内容であっても様式がそれぞれ異なるため書類作成に時間がかかること。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 25 組織が決めた内部ルールが煩雑すぎて首を絞めていると思う。内部事務のためだけの書類や,落ちることが分かっているプレゼン資料など,ホワイトカラーの生産性が低いと言われるのも納得する。事務や内部手続きは,もっとシンプルにすべきだと思うし,内部のコンペティションは出来るだけ減らす方がよいと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 26 研究に必要な装置を新たに開発した後,その装置維持に時間がかかり,新たな装置開発が進みにくい。研究者が技術者の能力を持つ必要があることが多い。分担したほうが効率よいと感じる。(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,女性)
- 27 研究する時間を大幅に削って研究費獲得の書類を作成するのは本末転倒である。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 28 事務手続きが煩雑で多すぎる(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 29 研究室運営に係る事務作業および,他教員のサポート業務(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 30 経験年数の浅い助教の仕事として加えること(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 31 国際的な研究者コミュニティを健全に育成し,また,その中で日本がリーダーシップをとり重要な役割を果たしてゆくこと,そして,それに対応した国内の研究者コミュニティも育てることは,自らの研究で成果をあげることと同等か,場合によっては国益にも関わることもあるので,それ以上に重要かもしれない。しかし,世の中的にはあまり評価されていない気がする。(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)
- 32 学会運営に特定の人間が駆り出され,時間を取られること。(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)
- 33 会議が多すぎる。必ずしも教員が決定しなくてもよいような些細なことまで,判断を求められる。大学運営に取られた時間に対する対価がない(研究費を支援してくれるわけでもない)(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)
- 34 研究費の獲得後の評価関係, PR関係に関わる時間が多い。(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)
- 35 学部入試の監督・採点業務や大学院入試の準備・作問・採点・実施業務は必ずしも教員でなければ対応が出来ないものではないが,現状多大な時間を費やす必要があり,本来求められる学生教育や研究活動の時間を大幅に削らざるを得ないのは本末転倒である。また,組織の長になるとその問題がさらに顕著となる。(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)
- 36 大学での業務は,常に積み上げ式であり,その業務をこなす事ができる人材に業務(研究,外部資金獲得,組織運営,教育)が集中する。従って,これらの業務の遂行能力を持たない教員が「勝ち組」となっているのが現状である。(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)
- 37 入試ミスを防ぐために,問題作成・検証の時間が年々増えている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 38 一番の問題は,多くの時間を費やして作成した書類でも,ほとんど採択されないということ。つまり,徒労に終わる時間が多いということ。この時間が無駄であるばかりか,少額予算であるにも関わらず,記入項目が多いものばかりで「研究内容以外」の書類作成に費やす時間も多すぎる。研究内容で審査して,それ以外の項目は採択された提案のみに記入させれば良いのではないのか? 審査員は提案内容や実績(これまでの成果)を見て判断しており,それ以外のところは参考程度にしか見ていないので,無駄な記入項目を書類の中に増やさないでほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 39 大学や部局としての,評価や計画のために取られる時間が大きい(報告書作成,計画書作成など)。(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)
- 40 学会活動(委員会,理事会,シンポジウム等の実行委員)の仕事量が多い。研究分野における研究者人口に対して,学会活動の量が見合っていないのでは。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 41 心に問題を抱える難しい学生の対応において,大学は部局に,部局はより小さい集団(専攻)に責任を負わせることで,組織全体の責任を逃れようとしている点(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 42 出張で移動時間が多い,物理的に研究室にいられない時間が多い,学会や領域会議など多過ぎる(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 43 所属する大学によって公的研究費の使用の制約や書類作成(精密度)が異なるため,異動してから慣れるまでが大変であると感じた。また,時間をかけて研究費申請書を書き採択されても,その評価や事務手続きが煩雑になると時間がとられてしまい,研究費を使用すること,今後申請することに躊躇する。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)

- 44 教員や技術職員の人事配置が適切でなく、ほぼ一人で所属するセンターを運営していかなければならない。人員増の希望はことあるごとに所属長にしているが、なかなか進まない。(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)
- 45 事務書類作りに時間を取られます。(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)
- 46 大学のローカルルールが多く、事務作業が煩雑であること。(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)
- 47 申請書類の分量が多すぎる。(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)
- 48 今年度科研費の申請時期が前倒しになり、学会繁忙期に一切も重なるというあり得ない状況であった。もう少し時期の配慮が必要。(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)
- 49 基幹設備の老朽化が進んでおり、その修理・維持・管理に時間と労力を要する。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 50 研究の性質上、細かな物品と多種・大量の購入しなければならない。大学が証拠書類の大量の提出を要求する為、その作成に時間が取られる。また、購入後の物品管理も手間がかかる。(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)
- 51 申請書類作成に時間がかかることはやむを得ないが、申請書類を多数提出しなければ研究が立ち行かなくなる予算の現状、すなわち研究室に恒常的に配分される研究費がとても少ないことが問題である。(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)
- 52 メンタルが弱い学生に対して、どのように接していくのが良いのかよくわからないところ。(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)
- 53 長期にわたり緊張感を強いられる事項である一方で、業績に直結しない業務であるため。(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)
- 54 担当講義や実習などが多く、その実施や順義に多くの時間を割いてしまう。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 55 女性だからという理由で求められる業務があまりに多い。(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)
- 56 学会の委員会やジャーナルのエディターの業務に時間を取られる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 57 事務的な手続きとして求められることが年々増加し、また複雑になっている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 58 研究に集中できる環境にするためには、最低限の研究資金は確保されるべき。現状は常に競争的資金を獲得しないとイケない状況にあり、申請書作成に割く時間が膨大なものとなっている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 59 専門家不足。対応が個別事例の場合が多く、マニュアル化しにくい。結果、対応が教員ベースにならざるを得ず、負担が多い。(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)
- 60 定員を満たすために留学生を入れることが歓迎されるが、研究室の学生、特に留学生の多い研究室では、学生対応事項が多いのに、講座内の人員配置は一緒に、結局教員が負担しないといけません。(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)
- 61 日本語の論文等、業績としてあまり評価されないが依頼が断れないものが多い。(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)
- 62 無くても問題にならない無駄な会議などが多すぎる点。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 63 講義・実習の補助および実習設備の維持(更改のための調達を含む)に携わる技術職員が圧倒的に不足(または配置されていない)しており、教員がやらざるを得ない状況になっている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 64 前提として、外部資金を獲得しなければ研究ができない現状がある。資金獲得のためには、その研究のインパクトよりも、早期に論文化が出来るかという観点のみが重要視される。このこと、研究費の申請書作成に時間がとられることが、相乗作用的に、研究環境と研究成果の質を低下させていると確信している。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 65 学力の低い途上国からの留学生が多すぎることによる研究環境維持に要する労力が半端なく、それに伴う日本人学生へ負担が集中していることに対して日本人学生のケアをする事にも労力がかかる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 66 博士号取得後、安定的に研究に携わり学会運営等の出来る若手人材が不足していることで、様々な学会、委員会業務が特定の個人に集中する傾向があるように感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)



- 67 教授が発案した新しい取り組み, あまり良いアイデアではないと思うことも多いのに, 他の人(若手を含め)を巻き込むのをやめてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 68 学内の諸手続きが煩雑すぎる(大学の自然科学研究者,第1G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 69 事務手続きのローカルルールが多く,異動後にルールを把握・対応するのに大変時間を要してしまった。人材の流動性を上げるのであれば,事務体制等も統一化をして,スムーズに対応できるようにすべき。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 70 学会の運営関連に時間を要することが多い(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 71 コロナ以降,学生にメンタルケアが必要な割合が急激に増加した。専門の人につなげられればいいが,通院させるのも難しい場合もあり,話をきくが,専門家でないので難しい場合もある。また非常に気を遣う。(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)
- 72 「教員が責任を持って把握しておくべき」とされる事項が多すぎる。あらゆるものに責任を負っている気がする。研究・教育にとって本質的ではない連絡や確認事項,調べ物でどんどん時間が費やされる。コンシェルジュが必要だが,事務職員は事務手続きを円滑に進めるのに多忙でその役割にない。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 73 部局運営に関わる雑務が多すぎる。教授に関わる必要のないものが多い。専門の事務職員を十分に配置し,権限を移譲すべきである。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 74 エフォートを多く割いたにもかかわらず,採択されないことがほとんどである。研究費の分配を再考してほしい。(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)
- 75 会議が多い,長い。(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)
- 76 女性研究員の数が少ない一方で,学会や研究費評価の数合わせに必要とされるので,男性研究者よりも女性研究者の負担が大きいはず。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 77 研究者でなくてもできそうな会議や作業は極力やめてもらいたい(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 78 新しい人材を養成しようとしないうえ,毎年同じメンバーで組織の運営を行なっている(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)
- 79 入試種が多く,その都度この業務が入ってくる。(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)
- 80 講義・実習中は完全に研究が中断し,それが終わると次は研究費の申請書類作成になり,これで1年が過ぎてしまいます。任期があるため,常に次の職場を探す必要があります。公募書類や面接でのプレゼン資料を作成する時間も,負担になっています。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 81 一年のうち半年が,週2-3回の講義実習がある。この期間は,準備などでほとんど実験ができない。残りの半年は,比較的落ち着いているが,それでも散発的に講義や実習がある。ほとんど講義実習がない教員がいる一方で,我々のように重い講義実習を担当している教員もいる。研究費獲得などの際に,現状ではdutyの差がほとんど考慮されない。多少,この点を考慮してもらいたい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 82 事務手続きは重複,複雑。(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)
- 83 システム入力方法等の変更に伴い,慣れるまでに時間がかかり,不便を感じる人が多い。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 84 大学の助教,講師,准教授はラボの運営の実質を担っている場合が多く(運営会議,教授の研究費取得補佐,学生の指導),そのエフォートがあまりに多いため,独立のための準備に時間が取れなくなっている。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 85 基礎学力の足りてない留学生が在籍していることがあり,その対応に時間が割かれる。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 86 共同研究などの進捗共有会議時間が週の半分の時間を費やしている。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 87 診療自体は業務なので時間を取られるのは当然と思うが,それに付随する患者のクレーム対応などに時間・精力を取られるのは問題(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 88 オンライン化されても構わない事務手続きで,改善されていないものが多数あると思われる(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 89 ○○大学では物品購入のシステム入力があり,注文して物品が届くまでに時間がかかる。また,研究室に届いた物品の検品登録をシステムで実施するため,予算が多いと納品書の検品登録と納品書の処理の見直しといった事務作業だけで月末が終わる。事務職員がやるべき仕事だと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 90 所属している部局が大学院入試に労力を割きすぎている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

- 91 作題には従来から時間が掛かっていたが、入試ミスを防ぐためにチェック回数が相当に増えている。また、学科の専任教員の減少に伴い、一人当たりの負担が増している状況もある。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 92 会議資料を用意している専門の事務員がいるのに、その内容をわざわざ教員が発表説明したり、責任を取ったりしている。事務員が責任を負えないからとの理由によるが、著しく時間の無駄である。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 93 文科省への概算要求のためには組織を改組する必要があり、改組のたびにさまざまな会議が増える。6年の中期ごとに改組していると、\*\*センターといった新しい学内組織がどんどん増えて行って、それぞれの会議が増え、運営・評価の手間も増える。改組を前提とした概算要求をやめて欲しい。運営費交付金の削減を止めればこういったことはなくなると期待される。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 94 法令対応等の事務的な作業を大学教員,研究者に課すこと。研究・学術以外の専門外の作業を教員,研究者が対応しなければならず、生産性を大きく損なっている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 95 教育・研究のプロである大学教員は、大学運営のプロであるとは限らない(むしろ苦手)。あまり実質的でない話し合いをする会議の時間を極力減らす努力を真剣にしなくてはならない。大学入試業務についても、どの大学も、本当にこの研究者の時間が必要なのか、きちんと適材適所を考えて、研究者の研究時間を確保した方がよい。(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)
- 96 大学改革のために生じた仕事が膨大で、教育や研究の時間がほとんど取れなくなってきたように感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 97 研究の見える化は重要と考えるが、人手不足の状況にある中での活動は、共同研究者,学生との時間を削る事となり、最終的に研究体制を崩しての活動となる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 98 月あるいは週に会議の数が多すぎるし、時間が長い(3時間という場合多々あり)。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 99 大学の場合、大型の機器を購入した研究室で機器の維持費(かなり高額)を賄わなくてはならず、大学の運営費交付金では全く足りない。常に外部資金を獲得しなければいけないというプレッシャーが強く、心療内科に通うまでメンタルをやられる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 100 コロナ禍以降学生のうつ病などが顕在化している。また学生側としてもオンライン対応などを望む声が多くなり、実験を欠席することなどが急増している。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 101 何をすることも書類が必要。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 102 推敲等の作業に時間がかかる(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 103 大学の雑務が多すぎるため(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 104 コロナ禍を経てリモート会議などの効率化が進んだのはよかったが、さらにオンライン移行できる会議や作業がある。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 105 私は外国人であるため、完璧な日本語の申請書を書くためには時間がかかります(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)
- 106 学生の研究指導の準備や実施に時間がかかること。分野の特性に合わせた研究者の人数の確保や各研究室の学生数の偏りを是正せずに研究以外の業務を全員で同じように行くと、研究指導が十分になされない学生が出るか、研究時間の確保が難しくなる教員が出るかのどちらかになりやすいというのは問題点であり、研究指導も研究もどちらも適切に行われ、その結果両者が相互にうまく作用するようにすることが、高等教育機関の使命を踏まえると重要だと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 107 申請書類の作成だけでなく、審査員が多く必要になる事も問題だと思います。申請の為に、過去5年間に論文がある事、などの足切り要項を作るべきです。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 108 金額を下げて広く配分する方が良い研究が生まれると思う(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 109 新しいWebシステムを導入するのはよいが、全ての業務(出張・購入など)ごとに入札でシステムを導入しているせい、かなりの数のシステムの運用を個別に使いこなす必要があり、それぞれの更新に伴い新しい講習会が行われるなど、何のための時間なのかかわからないものが多い。そのシステム導入によって省かれた時間よりも、複数システムの講習研修会などの時間の方が長い。しかも職員がシステムに慣れていないことも多く、こちらが問題点を探し出して指摘するなど、職員のために働いているのではないかと思うときもある。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 110 大学教員は経営のプロフェッショナルではない。だが、年齢が上がるにつれて大学運営のための時間が要求され、しかも専門外なのにクオリティの高い業務を求められる。外部からの経営のプロをもっと大学に入れて、研究者は研究に専念できる環境をつくるべきである。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 111 助成金の額と申請書作成の労力が釣り合っていない。JSPS等の公的な機関、民間のどちらにも当てはまる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 112 同じ大学内でも部局によって、物品購入の手続き過程が異なる。いまだに出張時に証拠写真等を提出しなければならず、前時代的だと感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)

- 113 研究者のためになる会議ではなく、単に追認を求める形式的なものが多い。また、あたらしい事業や新しい会議を立ち上げるばかりで、前例主義で不要な会議を廃止しないのは、研究者の時間を奪うだけである。これらのスクラップアンドビルドをするという概念が欠乏している。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 114 入試業務と学会活動や役職に応じて避けようのない大きな負担が生じる。皆が順番に取り組んでいることとあきらめて取り組むしかない状況である。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 115 6と8がほぼ同列だが、最近の状況として8が急上昇している。不登校、メンタルケアを必要とする学生の対応は、専門知識を持った方が担当することを是非実現してほしい。素人が対応して状況悪化しても困るし、その可能性を思うと言葉選び、メール送信、本人対応に膨大な時間がかかる。素人対応は無理だと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 116 問題だという認識はないが、有識者として務めている行政の各種委員会委員に時間を捕られることが多くなってきており、研究活動時間の確保の制約のひとつになっている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 117 無駄な事務作業が多すぎる。今日は事務の為の仕事しかやっていないです。教育と研究の時間も(今は17:30なので、少なくとも8時間がかかりました)。大学の教育と研究を経験がない事務の方がパワーを握りすぎて、日本の大学は下への道しか取れなくなった。自分の学部では研究と教育ための予算がないに近いのに大学の予算が事務のところに大きく(億のレベル)に流れている。この中にも、どう考えても無駄遣いは多いです。(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)
- 118 組織運営・マネージメントは立場上仕方ないがより時間や手間を減らしたい。データの効率的なデジタル化、重複したアンケートや調査等の削減などを進めたい。(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)
- 119 事務作業や各種調査・点検・報告が多い上に、それぞれの手順(作法)が細分化され過ぎていて時として非合理的である点。また、それらの手順(作法)を遵守しなければならないというプレッシャーに日々晒されている点。(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)
- 120 年がら年中、自己評価とか機関の外部評価の書類を造っている気がする(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)
- 121 業績評価は、同じような調査が年に複数回あったり、教員自身が入力せずとも自動的に収集できる情報もあり、無駄を感じる。近年は若干改善されてきているが、まだ不十分である。手続きが、紙の書類が必須であるものが多く、電子ファイル提出可であっても、紙での提出を念頭に作られた書類のため、効率が悪い。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 122 問題になる項目が数多く、それらを足し合わせると常にバンク状態と言える。また、年によって状況は変わる。例えば、入試における重要な任務が当たってしまった年、未経験の講義を複数担当しなければならない年は、それらが一番問題となる。女性教員として特に問題が大きいと感じていることは、経験以上の役割(大学本部の仕事等)や、女性教員ならではの仕事(広報関係、高校生向けイベント、審査員等)が、男性教員に比べて異常な多さであること。工学系など、女性教員比率が低い分野程一人当たりの負担は大きい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 123 教授に昇格してから、学内の運営に関わる仕事が大変増えていて、十分な時間を研究に充てられない。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 124 改組などで無駄な会議が増えすぎており、利害関係がより複雑化しており、結局は何もできないながらも会議だけはしなければいけないという本末転倒になっている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 125 外部予算の獲得が必須であるため、運営費でも研究できる予算が必要。水光熱費で全て消費される。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 126 ミスが許される業務ではないため、特に精神的な消耗が強い。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 127 大学によって、研究以外の業務に時間を取られる。特に今年度から入試関係の仕事が多くなり、研究に割く時間が大幅に減っているのが実情である。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 128 自由に使える予算が少なく、全て紐付きの予算となっており、制約が多い。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 129 本来の担当教員が職務を全うしておらず、そのしわ寄せがきているため(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)
- 130 学生の諸問題への個別対応が増えている。省略できる業務ではないため、サポート体制が必要と思う。(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,女性)
- 131 私が出なくてもよいと思われる会議が多すぎる。会議や決定までのプロセスが長すぎる。無駄なメールが多すぎる。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 132 日本は諸外国に比べて獲得できる研究費金額は大きいように思う。しかしその研究費を継続的に獲得および管理執行するための労力は甚大である。中間報告や成果報告などでプレゼンテーションをする義務も多すぎる。国の公的研究費を獲得すればするほど落ち着いて研究ができない負のスパイラルがある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 133 外部資金がないと事実上研究が立ちいかないこと,また多くの補助金の採択率が1割~3割程度であることを考えると,必要な資金の3~10倍程度の量の申請を行う必要があり,常に申請書の準備に追われている。採択されたものも期間が1年~3年程度と短いものが多く,常に成果報告書の作成にも追われていて,研究に費やす時間がかなり圧迫されている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 134 担当する科目が座学扱いの科目か,実験・演習の扱いの科目かにより,実際の労働時間と換算時間に大きな差が生じ,非実験系教員との業務量に格差がある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 135 研究に関連しない研究室が運営する業務(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 136 主要装置の老朽化や施設の維持のためのメンテナンス時間,施設に関する書類作成や消耗品の調達・管理等事務作業(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 137 授業の引き継ぎがうまく行われていない。授業資料を大学が用意してくれない。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 138 研究機器の維持管理を行ってくれるテクニシャンが明らかに足りない。また,装置の維持管理費に獲得した研究費の大部分を使用する必要がある。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 139 出席を求められる会議が多すぎた。(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)
- 140 一番,時間がかかっているのは,講義や実習の準備だが,大学は教育機関なのでそれは仕方ないと思っている。改善をお願いしたいのは,組織運営のための会議や作業(予算申請・業績評価などを含む)をなるべく減らすようにしてもらいたい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 141 入試問題の作成時にミスがないようにとの理由で,膨大な労力が必要となる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 142 研究室の他の教員分も含めて,経理処理などの手続きに時間を取られること 6を選択したが,上記回答の通り,他にも問題となっている項目は多々あります。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 143 学会の運営をまともにできる人が少なく,結局できる人に仕事が集中してしまう。学会の仕事をまともにできる人は研究もできる人であることが多く,問題であると思う。(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)
- 144 専門的な技術職員を雇用できれば解決できる問題だから。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 145 必要とは思えない書類の作成や準備,事前事後の細かいことに対するメールの処理などに時間を要する。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 146 カリキュラムが非常に多様化しているにも関わらず,それに対応する教員の数はむしろ減っている。土日や長期休暇にも講義・実習が入る。年間を通じて講義・実習に関わらなければならず,集中的に実験を実施したり,国際共同研究遂行のために海外に滞在するのも2週間が限度である。これでは,とくに生物相手の研究は犠牲にならざるを得ない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 147 専門の知識を持っていないので鬱(と診断された)学生への対応は,かなり気を遣い大変に疲れる。また,ハラスメントや保護者対策のため,これらの対応では要求される書類が多く,時間が取られる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 148 会議の数の多さと組織運営のための作業を補助してくれる事務員の不足(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 149 自分がメンタルヘルスケアの専門家ではないため,学生のメンタルヘルスケアのために一から学び,学生一人一人に適したケアをしていくことに多大な時間と労力を要している。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 150 例えば,採択率が数%しかない研究助成金への応募であっても,申請書を10枚以上要求されることがある。申請書作成に費やされた多くの研究者の膨大な時間が無駄になってしまっている。簡便な書類による第一次選抜を実施すべき。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 151 専門と少し離れた講義の準備にどうしても時間がかかってしまう。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 152 ラボ運営の業務(研究資金獲得,機器メンテナンス,実験関連の申請書の作成,その他事務手続き等)をほとんど一人でこなさなくてはならないこと。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 153 記載しなければいけない書類が多い(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 154 上記のほぼ全てが問題だと考える。(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)
- 155 \*自分が関わる必要のない会議などが多すぎる。\*非効率的な書類作製が多すぎる。全国的なフォームの統一,一元化。(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)
- 156 マンパワーが組織で足りていない。特定の人に仕事が集中する傾向がある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

- 157 人員不足(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)
- 158 講義以外の学生対応に多くの時間が使われている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 159 手続きが複雑かつ多様なのに加えて必要な情報の変更があるため,理解に時間がかかるのと同時に,書類を用意するのに必要な情報が多く,確認に時間を要する。(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)
- 160 倫理委員会の申請書類が膨大である。(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)
- 161 出張手続き(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 162 わたしではなくてもできる仕事(パートタイムの補助員でできる仕事)がたくさんある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 163 業績評価などの同じような調査が何度もある(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 164 書類の作成,ヒアリング等が頻繁すぎる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 165 大学入試業務も問題である(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 166 通年,複数の申請書の提出が必要のため,時間がとられてします。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 167 教授職が人事もマネージしており(当教室では),人事関連,各種調整に時間を取られる(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 168 学内の委員会に複数入っており,その運営会議や作業に割かれる時間が多く,研究時間の制約になっている(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 169 様々なe-learningや講習会,管理文書作成,業務管理などペーパーワークが格段に増加し,時間をとられている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 170 1,2,5,6,7,8,10全てに関し,相加的相乗的に問題です。専門的な研究知識がなくても行える事務仕事はURAや秘書にお願いしたいですが,人手不足です。知識経験を有するURAの育成や秘書の安定雇用が重要だと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 171 研究支援員を雇用することができれば容易に対応できる(自分の手を煩わされることがない)ことに多大な時間を取られている。研究支援員を研究費から雇用することができることは知っているが,多くはない研究費から捻出することは難しい。燃料費などの高騰で実験に使用する消耗品の価格が大きく上昇しているにも関わらず研究費は据え置きなので,消耗品を購入するだけでギリギリの状況である。いくら良い制度があってもそれに対する原資がなければ利用しようがない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 172 外部資金がないと研究が進まないで,予算の継続的な確保に奔走している。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 173 以前は大学の産学連携関連部門が行っていた,〇〇県〇〇〇〇研究会の事務局業務を大学研究者が行う必要があること。2022年には,136時間の業務が発生した。(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)
- 174 基本的にヒトが足りない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 175 教育内容は増える一方であるのに対し,人員は減る一方である。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 176 人を雇う事で解決できそうな問題(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)
- 177 大学からの教室経費や科研費の配分額が多ければ,外部資金のさらなる確保の必要がなく,申請書作成の時間を研究成果の執筆や研究室での学生の指導に費やすことができます。研究費の少なさが大学教員を疲弊させる大きな要因と考えています。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 178 運営のための会議や委員会,実験のための学内書類(遺伝子組換え実験・動物実験)などに膨大な時間を取られる。しかし,これに貢献することが学内地位の向上や維持に必須である面もあり,避けることが難しい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 179 試薬の登録や管理,安全衛生,労働時間の記録,出張手続きなどのいわゆる雑用が年々増加している。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 180 研究継続に必須のため,申請書類作成には相当の時間をかけざるを得ないが,その間の研究活動はほぼ停止状態となる。(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)
- 181 入試問題の作成,採点などの大学入試業務に時間がかかる。教員はそもそも入試問題の作成に不慣れであり,効率的に当該業務が行われていない点の問題点だと考える。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 182 教員配置が少なすぎるため、講義や実習の負荷が大きすぎる。(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)
- 183 関連病院が多く、その人事や運営などの調整が必要である。また、若手医師の教育に関する準備、情報収集や面談などもある。運営の経験が研究に生かされることあるが、人事関連の業務は心理的にも負担となっている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 184 実験を実施する前に実験計画を立て審査を通らなくてはならないが、審査内容が細かくよくわからない上に時間がかかり、実験を延期せざるを得なくなったり、面倒すぎて実験をする意欲がなくなったりすることもある。(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)
- 185 過去3年半(2020年4月以降)で、自部署の教員が14名退職し、今年度も2名退職予定であるが、この間新しく採用されたのはたった一人である。教育や学内の役割も、代替がいるわけではなく、追加として業務が増えるばかりであり、さらには、基盤経費での雇用や謝金対応などは上司の許可が得られず、自らの研究費を削って人を雇う、もしくは謝金で対応するということができない状況が慢性的に数年間続いている。専門職の教育を担っている関係で、専門職の免許を持っている者でしか教育ができない。学外の単発の依頼をしたいと提案しても、上司(別職種の免許)に理解してもらえず、自分でやるようにコメントを言われる、もしくは、謝金で対応できるようになったとしても、来年度以降持続可能なやり方を考えるように嫌味を言われる。上司が財源・人の確保をすることはなく、研究室単位で基盤経費の配分なので、個人に割り振られた自由に使用できる資金は皆無である。(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)
- 186 科研費の使用に関し、事務内部(担当者)での独自ルールがあるようで、その内容に少しでも逸脱する場合は理由書を作成するように求められた。その内容は科研費ハンドブックに記載されておらず、事務に書類で開示を求めたが、明確な回答は得られなかった。以上の事務とのやり取りで研究時間が確保できなかった。(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)
- 187 国家試験受験資格を付与するために必要な教授内容が定められている。また、必修科目が多く、学習スタイルに関する自由度が低い。看護学実習のための施設の探索、交渉、科目運営のための事前準備、生体モデルを用いたシミュレーショントレーニング、医療事故防止対策などの教育等にかかる時間が膨大である。(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)
- 188 教育と研究担当を分けてほしい。雑用も含めすべてを教員がやるべきと考えるべきなのか、疑問が多い。実際にそれにより研究を得意とする教員は研究に時間が十分に取れず、論文も出せない。悪循環。(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)
- 189 講義数が多い(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 190 診療に時間を割いてしまうこと(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 191 大学病院での診療、病棟業務、当直業務に相当の時間を費やす必要がある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 192 短期的な萌芽のような研究資金も重要であるが、10年程度の長期間受給可能な研究資金の枠組みを増やし、申請書作製の頻度を減らすようにすると良いと感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 193 学生に対し、どこまでのケアをすべきか、問題が起きた時にどのように対応すべきかが状況によって異なるため、その都度時間をかけて対応を考えなければならないこと。相談先、対応マニュアルなどがあると対応しやすいのではないか。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 194 論文査読や審査関連(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 195 時間を費やして申請しても落選してしまうと、大量の時間を無駄にしつつ何も残らない悲惨なことになる。採択されても科研費の金額は、企業等の受託研究に比べて大幅に低予算の上、獲得後の評価対応や会計処理にも時間的なロスが多いと感じる。科研費は申請しなくてもいいなら他の外部資金にその時間を費やす方がコスパが良いので、申請数を気にして大学職員へ義務のようにしないで欲しい。元のように、研究室あたりで定額配分があった方がよほど良かったです。大学の申請書作成支援に回す人員も低減できて、効率が良い。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 196 事務的手続きに割くための時間的な負担が多い(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 197 倫理審査が厳しい。共同研究の主施設で認められている研究が本学では通らなかつたり修正を求められたりする。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 198 試験監督など、専門性を全く必要としない業務に教員が複数名必要となる(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 199 会議に時間がかかることと、教員の教務関連の業務が多すぎる(今年は特に教務委員長なので強く実感する)。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 200 申請書類のページ数が多い。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 201 通常の講義だけでは、単位を修得できない学生が増えてきており、理解できない学生向けのビデオ作製、オフィスアワーを含めた講義時間外の補習、試験回数の増大などで多くの時間を割く必要に迫られている。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 202 物品購入、出張申請、報告、勤務状況に対する書類など、事務的な作業が非常に多く、それに費やす時間が多い。それらは事務作業なので、簡略化してもらいたい。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

- 203 組織運営のため、様々な委員会への参加を余儀なくされ、会議の数の増加、会議への準備時間などにより研究時間の確保が困難である。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 204 学科の教授の数が少ないため、入試の出題に関して責任者(総合型選抜,学校推薦型選抜,後期日程のどれか1つ)に毎年抜擢される。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 205 頻繁に様式や手続き方法が変わるため、対応がたいへん。どう見ても無駄としか思えない書類や手続きを要求される。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 206 必要な作業だと思いますが、限られた時間を論文執筆で使用するのは無く、申請書執筆で使い切ってしまうことは非生産的だと感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 207 入試問題を作成できる教員数が年々減少しているため、担当教員の負担が激増している。(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)
- 208 通常の大学教員の業務に加え、多数の学内外会議や委員会の委員を引き受けている為、マネジメントに多大な時間がかかる。これで、個別の支援スタッフもなく、自身の研究時間を削り、ほぼ気概と次世代のためにという目的で日々の業務等をこなしている。このような職種はどれも魅力的と思わず、将来、優秀な人材が大学教員を選択しない時代がくるのではないか。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 209 週1度1時間の学科長会議のせいで、出張に行きづらく、研究会への参加回数が少なかった。その他、書類作成の雑務のため、研究時間が大幅に減った。(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)
- 210 7との関連としては、管理職に選出されたが、定年退職教員の後任採用が停止されていたため、所属部局において慢性的な人員不足に陥っており、幾つもの学内委員会を兼任する結果となっている。また、所属分野の人員不足のため、講義や実験実習の担当コマ数が大幅に増加している。8と関連するが、学生の研究活動や文書化能力や研究倫理の低下が見られ、一方でより丁寧な教育サービスを求める風潮も強まって、以前よりも指導に時間と手間と気遣いが必要になっている。実態としては、かつてのように研究を遂行できる環境にない。(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)
- 211 物品購入の手続きが煩雑なうえに、中間業者を介するため割高になり、研究費がその分減少する。また、立替払いが大学内で実質認められていない点は、大変不自由である。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 212 助教の際に業務として行っていた装置の維持管理が、准教授となりその他の業務が増えても、そのまま担当であるため(つまり、若手が入ってきていないため)。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 213 年齢や経験、雇用形態に関わらず、特定の教員にのみ仕事量や責任の重い運営業務が回ってくるため、かなりの制約となっていると感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 214 毎週の実験レポートの採点時間やマネジメントに非常に時間がかかる。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 215 自分が未熟なためかもしれないが、一番時間がかかる。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 216 学生担任制が採用されており、学期ごとの個人面談や担当学生の授業や生活などについての相談やメンタルケア(随時)、履修計画のチェック、教職志望の学生のポートフォリオの確認など、かなりの時間を費やしている。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 217 長期にわたって、長期間拘束される。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 218 任期付きの職についているにもかかわらず、学会の理事をしなければならない人がいること。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 219 論文を書くよりも難しく、時間がかかる。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 220 組織運営を行う教員の数が足りないこと(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)
- 221 多様な入試形態(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)
- 222 研究スタッフがいない状況で学科長であったため、学科運営の作業が集中して研究が手につかなかったこと(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)
- 223 運営に係わる時間が相当量必要で、研究時間を圧迫している。(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)
- 224 法令遵守や事故対応のため事務処理に柔軟性が欠け、とにかく書類を用意させる傾向が強く、研究以外の事務処理が膨大となっている。教職員定数が以前に比べ減少していることもあり、事務処理にかなりの時間を割く必要が生じている。(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)
- 225 会議が多すぎる。作成、提出しなければならない書類が多すぎる。(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)
- 226 私立大学特有の講義担当の多さと学生の多さ(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)

- 227 私立大学では研究室運営に関するすべてのマネジメントを個人で負わなくてはならないこと。また、学会等の運営活動では、企業側が大学の研究機関には負担すべき応分の時間・責務があると勘違いしていること。(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)
- 228 責任が重すぎる。(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)
- 229 仕方が無いことだが、管理職になったので雑用が多く研究が進まない。自分勝手な教員・問題のある教員には管理職は任せられないので、残りの人間にシワ寄せが来る。泥をかぶらされているのに報いが無い。(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)
- 230 適正な量を超えた業務となってしまうことを、担当者以外と共有しづらい。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 231 メンタルヘルスによる生活リズムの崩れなどは、家庭内での解決や支援が不可欠であり、大学に任せられるような事案であるように思えないことが多い。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 232 職位があがって学内の役割が増えて、委員会委員長やセンター長などの組織運営に関わる仕事が増えた分、研究に費やす時間が減った。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 233 私学は複数回の受験のため、試験作成、監督に時間が取られる。外部委託化が可能な部分が多いのではないか。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 234 家庭内の問題や個人的な事情に基づく理由で出席率・成績が低下した学生に対するメンタルケアを含めた対応は、解決策が明確でない上に時間を要する。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 235 外部委託により教員が担当しないほうが効率的。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 236 会計関係の処理が複雑であり、教員が行うべきかどうか疑問がある点が多く、大学として各学科の教員の書類を管理する人材を配置すべきであると考え。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 237 留学生の対応は個人(国の事情や、本人のメンタル、体調等)の固有の問題もあるため、前例が参考にならず、非常に時間をとられる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 238 全体的に教員、事務員の数が減少し続けているため、入試、授業数、委員会等さまざまな業務が純増しており、研究に割ける時間が年々減っているように感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 239 ミスは絶対許されないで、精神的にも負担がかかる上に、うちの大学は執行部が守るという立場をとらず、ミスした教員が全面的に悪いという風の方針を打ち出した。こんなの絶対やりたくない。それうちの大学は、共通テスト監督も報酬無し、大学入試センターからの補助金を大学運営費に回している。絶対やりたくない。こんなんなら、お金出して、入試を外部に作ってもらった方が絶対に良いと思ってしまう。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 240 大学に改組が求められた結果、新旧カリキュラムが並走することになり、過年度生への対応も含め、講義負担が一気に増している。また、遠隔地(〇〇キャンパス他)での講義があると、自動車の運転時間も発生するため、正味5時間程度を供出ししなければならない。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 241 本来、教員は学生への研究指導をはじめとする教育や研究活動に専念するべきであり、学生の学修全般に関する相談などは学生課などの大学内組織が担うべきと考えるが、担任制のもとに学生の学修指導から保護者対応まで教員が対応しなければならない事が多すぎる。専門のカウンセラーも配置されているはずであるが、そちらはあまり利用されていないようにも思われ、事務室の窓口で学生が相談に来た際も窓口対応のスタッフも、どこにつなぐのが合理的なのか十分に判断できていないと思われる。担任制であるが故にとりあえず学生対応は教員に回せばよいという考えが当たり前となっているように感じられる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 242 私立大学の場合、学生数の確保と受験者数の増加を狙い、入学試験が多数行われる。これらの準備と当日の入試監督業務は神経をすり減らすものである。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 243 学会活動は人脈や新たな知見を獲得するために必要である一方、その運営業務が過度となり、研究活動を圧迫することがある。学会の運営はボランティアであり、長時間労働につながっている。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 244 専門教科を教える際に、学生の理解レベルが低いので、どこまでレベルを下げて説明すべきかなども含めて考える必要があるため。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 245 実習等の担当をすると、準備や演習時間、片付けなど、特に拘束時間が長く、1回の講義でほとんど1日費やしてしまう点。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 246 面談を必要とする回数、時間的負担も大きい。自分のメンタルを保つことにも気をつけなければならないこと。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 247 入力項目が多く、内容量も多いこと。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 248 研究機器の購入のための手続き、出張のための手続き、報告書の書類作成、業績の書類作成、学内と科研費との書類が異なる形式での報告がダブルで必要になることなど大変な手間と手続きが必要で、自筆などの作業も変更して欲しい。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)



- 249 専門的な知識や経験がないにもかかわらずメンタルダウンした学生のケアに精神的、時間的に負担が大きくかかっている(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 250 本人に自覚がないが、メンタルケアを要する学生対応が増えている。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 251 教員の移動などに伴い、担当科目が純増し、負担が大きくなってしまふ点。カリキュラムを柔軟に変更できないため、一時的な措置として移動者の授業を担当せざるを得ない状況になる。また、非常勤講師を雇用するための財源が厳しく、雇用できない。毎年のように新しい授業を担当し、講義資料を作成するため、非常に研究の時間が割かれてしまふ。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 252 イベントが若手強制のようになっており、また、上の世代で会議でもまとめようとして発言する人が少ないので時間がかかる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 253 事務手続きが未だに紙ベースで行われており、電子化・オンライン化が図られていない。事務手続きに要する時間に対するコスト意識が著しく低い。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 254 現在の任期制度と研究費の期間が噛み合っておらず、任期終了を見据えて研究費取得を検討することから純粋な興味関心に基づいた応募がし辛く、調査や検討にかかる時間がどうしても長くなってしまふ。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 255 (1)電気代の著しい増加や、物価高により試薬や消耗品の価格も増加し、研究費が従来と同じ額では不足するようになった。そのため複数の研究費に応募する必要がある。(7)複数の管理職を担当することになり(専攻長,副学科長,委員長,施設長など)、会議やそのための打合せが非常に増えたこと。(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)
- 256 組織の運営のための会議の必要性はよくわかるが、組織を運営する執行部に問題があり、うまく機能していない。会議に時間がかかる割に成果が少ない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 257 研究費の成果は論文で公表するので、それで十分ではないか、とよく思います。同じこと(報告)を何度もやっているという感じはします。学内の報告もあるのでそう感じるのかも知れません。(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)
- 258 申請書の作成が時間がかかりすぎる(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)
- 259 教授の人数が少ないため、様々な委員会の委員長がほぼ毎年回ってくる。特に教務委員長の参加すべき会議が多すぎる。(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)
- 260 仕方がないことですが、どのように効率化しつつwin-winの関係を築くのか、が課題です。私学では、学生の学力の差がダブルピークになっていることが負担の原因だと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 261 以前と比べて多くのケアを必要とする学生の発生頻度が高くなっている。メンタルケアについては形式上は大学が組織的に対応としてはいるが、実際は指導教員に多くの負担が掛かっている。また生活指導など低レベルなケアが必要な学生には、普通の学生より多くのリソースを割かねばならず、その分、普通の学生のケアのためのリソースが減ることになり、普通の学生のケアが疎かになることが懸念される。(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)
- 262 7~10は、いずれも研究を阻害する。(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)
- 263 所属機関からの研究費はわずかのため、質量分析装置等、大型機器の購入、保守点検、オペレーターの雇用費は全て自分で賄う必要がある(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)
- 264 例えば、同じ大学で研究費使用に不正が1件見つかる、出張手続きが大幅に複雑化されるといった、少数が引き起こす問題のために、大部分の構成員の活性を下げるような形でしか、改革が行われない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 265 これまで学会の資格認定の委員長等を担ってきたが、実務レベルでかなり負担であった。しかし資格なので、手を抜けなかった。(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)
- 266 手続きに関わる書類作成に時間を要します。ただし、大きな問題というほどでもありません。(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)
- 267 大学の運営に関わるような会議への出席および意見を求められること。何のために理事や監事がいるのかがわからない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 268 例えば業績評価にはいくつかあり、似たような書類の作成が、単発的に複数くるので、まいつている。(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,男性)
- 269 出張に関する書類作成がかなり数も多く、学生を連れて野外調査をすることが多いため出張前、出張後の書類作成、提出にはかなり手間と時間を使っている。ある程度は仕方がないとは理解しているが、なんとかならないのかなという思いが続いている。(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,男性)
- 270 入試問題の作成では、本来の大学における研究・教育とはまったく異なるスキルが要求される。大学に籍を置く以上は、誰かがやらなければならない業務であることは承知しているが、明らかに研究・教育業務の妨げになっている。(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,男性)

- 271 各種会議や委員会の回数が多く、時間も長い。より効率的な会議運営体制の構築が必要。事務手続きをはじめとする軽作業を、教員の代わりに対応する事務職員等(サポートスタッフ)の不足。(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)
- 272 会議時間の延長(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)
- 273 査読が⑩に該当するのかわからなかったのですが、⑩とさせて意見を述べさせていただきます。論文数の増加に伴い、査読依頼件数も増えており、それなりに時間を取られて負担を感じています。新たに論文を読んで情報を得るよりも査読をすることで情報を得ることも多いような気がしています。それはそれで勉強になるので良いのですが、やはり時間がとられると感じざるを得ません。もちろん内容がそぐわない時や、時間的にかなり厳しい時はお断りしていますが、平均すると2週間に1回は依頼が来て、そのうち半分以上は引き受けているかと思います。特に、自分が投稿して掲載された雑誌からの依頼は、こちらも査読をしてもらった身なのでお礼の気持ちで引き受けることも多いです。しかし、他の業務を行っているとなかなか読めないまま査読期限を迎えることも多々あります。査読者の質の劣化に加担しているようで心苦しいです。一方、査読の期限も、以前は1か月だったのが3週間、2週間とどんどん短くなっており、忙しいです。査読システムの崩壊を感じつつ、プレプリントが主流になっていく時代の流れかもしれませんが、科学技術の現状として査読という課題があることを知っていただきたくこちらに記載させていただきました。(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)
- 274 組織運営のための会議が多い点。(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)
- 275 教員は減るのに業務量は減らない。運営業務をたくさん引き受ける教員と受けない教員で格差があり、仕事をふりやすい人に業務が集中する。(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)
- 276 模擬授業やプレゼンの作成などに非常に時間を取られる。また、学会事務局を担当していることによる業務が多々ある。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 277 物品購入や出張申請など、事務的な手続きは事務で行ってほしい。やり方を教えるから自分でやってくれ、という現在の方式は、結局お互いにとって修正の必要など含めて時間と労力の無駄になっている。複数の事務内容の担当部署が異なりたらい回しにされたり、事務的な対応のスキームができていなかったりして、事務に仕事してもらおうように交渉したり機嫌をとるといった本末転倒なことになっている。事務が勝手に作業を進めてしまい研究や診療に支障をきたすことがあっても、指示系統が曖昧で改善の指導がされず、担当事務本人の才能によるところが大きく当たり外れがでかい。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 278 講義・実習だけでもかなりの時間を使っている上に、問題(単位が少ないや大学に来ない、メンタル等)のある学生や親への対応は、時間だけでなく、精神的な心労があり、仕事の効率の妨げになっている。(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)
- 279 成績不良や不登校、発達障害の学生・保護者に対する指導・対応が教員の仕事になっている。時間的にも精神的にも負荷が大きく制約になっている。(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)
- 280 大学に求められる合理的配慮やハラスメント問題への対応など、必須の対応を求められるものの、それぞれの事案で定型的な対応ができるものではなく、個々に検討する必要がある。全体把握と対応に時間がとられる。ハラスメントに至らないように、学生相談を頻繁に行えば、それはそれで相談に時間を取られる。対応すればするほど対応の経験値は上がるが、相談件数も増える。(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)
- 281 講義実習の集中。一時的に講義実習が集中しておりその期間は研究時間を設けることが困難。(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)
- 282 学内での関係がない部署での不正があったことを受けて、出張、物品購入などの事務的作業が膨大になった。中には、意味があるのか疑わしいもの、そうした単純な手続きをこなさなくては事務部からの研究活動へのクレームが入るなど、かなりストレスになっている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 283 研究に取り組み、成果をあげている教員とそうではない教員とで、分担する講義の量があまり変わらない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 284 デジタル化による効率化が可能なものや、あまり意味がないと思われる作業が多い(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 285 会議が長い。若手だからと雑務が回ってくる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 286 大学教員になってまだ年数は経過していないのですが、学生のメンタルのケアをする必要があることにとっても驚きました。自分が大学生の頃は教員がメンタルケアをするといったことはなかったためです。最近の学生を見ていると、とても打たれ弱く、自分で考える力も低く、不安を感じます。特に就活が始まると不調を訴える学生もいます。自分で考えて行動できる能力を育てるような教育システム(初等から高等まで)が必要だと実感しています。また、家族によるフォローもとても重要であると感じています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 287 週に3コマ以上の講義を実施しなければならず、さらにオムニバス形式の講義も多数入るため、半期分は全て準備及び実施対応に追われている。結果、自身の研究する時間や、論文を書くための纏まった時間が確保できない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 288 実習の準備にとられる時間が多く、実習期間中は研究がままならない(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 289 不正を処罰することは当然だが、それを予防するための対応が多すぎる。裁量労働制にもかかわらず、毎日タイムカードが必須で、帰りの時間が遅いときや休みをとるときの手間が多すぎる。日々書類の提出で研究に集中できない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

- 290 会議があまりにも多すぎる(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)
- 291 大学病院で医師としての業務も兼務しており,その業務内容が膨大であり,研究に割く時間が確保しづらい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 292 必ず誰かが行わないといけない業務であり必要不可欠な業務であることは認識しているが,個別案件のような事柄も多く,その対応に時間が取られている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 293 大学としての研究事業の運営と管理,さらには,大学としての戦略の推進などに人手が足りない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 294 JSTと科研費の審査がほぼ同時期に連続して,大量に処理しなければならなくなり,負担であった(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)
- 295 特に基礎的な研究費の獲得が激戦となっており,研究費申請書の作成は次年度の研究活動の可否を決定するために,とても重要な作業となっており,多大な時間を要する。(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)
- 296 大学病院経営の重視,医療の高度化などにより,診療に大きなエフォートを割かざるを得ない状況である.特に医師免許を持つ Physician scientistを目指す人材にとっては,過度な負担がかかり,結局のところ研究に対してのエフォートを削らざるを得ない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 297 人事の流動性(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)
- 298 「制約になっている」と回答した項目は基本的のそうではあるが,制約にはなっているものの重要事項でもあり,無くすことは不可能なものである.基本的には効率を上げるしかないが,なかなかうまくいっていないのが現状である。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 299 各種申請書の作成にも時間をとられるが,その審査(ピアレビュー)にもかなりの時間をとられている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 300 学生の対応は業務内および業務外に関わらず,また,日程の都合に関わらず,多くの時間を要しています。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 301 倫理が通るまでに時間がかかりすぎることや,研究するのに不可能な倫理要求を求めたり,倫理とは関係ない研究内容に立ち入る場合があることなど,倫理委員会のメンバーの質に疑問を持つ(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)
- 302 教員の担当コマ数が多すぎる。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 303 研究費獲得と論文などの業績で評価がされるのにも関わらず教育の義務が多い(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)
- 304 講義以外の学生対応(クラス主任制度で受け持ち学年全員との定期的な個別面談,メンタル等の不調や障害を持つ学生の保護者まで含めた個別対応など)は教員(研究者)でなくても良いはず.入試業務もそうだが,アドミッションズオフィス,アカデミックアドバイザー,学務センターなど分業化されている北米の大学のようなモデルにしていきたい.今の教員になんでも頼る組織のあり方ではせっかくの研究者の能力が発揮できない。(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)
- 305 web入力,かつ印刷して提出,ちりもつもれば山となる,いい例と思っています.印刷し,秘書さんに渡す.秘書さんは提出しにくい.秘書さんの時間が取られています.もう,web入力したものは,印刷しないでいいという一択にすべきと思います。(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)
- 306 医師であり診療があるため時間の制約がある.実験技師を個人的に雇用することが不可能。(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)
- 307 診療と研究,教育,すべてを,働き方改革の理念も踏まえてこなすことは,現状ではとても難しい。(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)
- 308 とにかく時間と手間がかかりすぎる.必要とする書類も多すぎる。(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)
- 309 研究費獲得のための書類作成に膨大な時間がかかっている.にもかかわらず,充足率は年々下がっていている.更に大きい金額の研究費は見慣れた方々・組織がほぼ独占状態で,少ないパイを大多数の研究者で競っているので,かなり疑問に思っている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 310 講義担当教員が少ないため,必然的に担当講義数が多い.教員を増員してほしい。(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,女性)
- 311 上記のことが少しずつ重なり,結構な時間を割かれている.化学物質の調査等は,大学の小規模の研究室レベルに当てはまる書式ではなく,その他についても,形式だけのものが多い.化学薬品登録等の事務手続きもシステムが整っていない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 312 遺伝子組換え実験や動物実験の計画書の提出が毎年必要で非常に煩雑である。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 紙媒体の書類が多く、申請から承認まで時間がかかる。時間がかかるからと期限を設けているが期限までに出せない理由書を付けるなどさらに書類が多くなる。物品購入も購入するものによって、異なる手続きや異なる購入サイトが指定されるため無駄に時間もお金もかかる。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 314 臨地実習指導に付き添わなければならないこと。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 315 年々,支援名目での学生対応の時間が増えている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 316 現況では,研究を行うためには外部研究費の獲得は必須である。そのための申請書類作成には時間や手間がかかるが,必ずしも採択されるわけではないので,多くの申請を行わざるを得ず,その分,本来の研究活動にかけられる時間が減ってしまう。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 317 実習がある学部であり,学生の学習力の低下・メンタルヘルス不調の多さ等により,対応が必要な場面が増えている。また,慢性的に人員不足,上司の不在で1人当たりの仕事量が多い(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,女性)
- 318 一人が担当する講義や実習が多く,かつ学生も多いため,その準備や学生対応で時間を費やしてしまう(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 319 教育内容に見合った教員数が配分されておらず,学部学生の講義・実習の負担が教員(分野)によりかなり偏りがある。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 320 教員の欠員に伴う講義のコマ数や試験監督等の業務の増加(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 321 学生の進級,留年,精神的ストレス,学業上の不安,友人関係など学生は様々な悩みを抱える。個別の対応が必要になっている。学業低下にともない,勉強方法や勉強内容の指導が必要で,多くの時間を割かざるを得ない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 322 助教の講義負担が大きい。教員の担当する授業配分の格差が大きい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 323 講義・実習等の準備や実施に時間がかかり,研究時間の確保を行うためには,既定の業務時間内のみで行うことは不可能であるため時間外を使用しての研究活動が必要になる。しかし,教員は裁量労働制のため,時間外手当等がなく,自己研鑽に近い形での研究遂行になることが問題だと考える。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 324 前々からの準備を心がける(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 325 手続の仕方を事務に関わらず,その都度,細かな規定を把握して出張手続き等を実施するという工程が事前,事後とあり,規定や提出物なども煩雑が多い。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 326 国家試験対策(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 327 菓学の世界ではコアカリキュラムに縛られており,それが変わったり,学部のカリキュラム変更に伴い,新たな業務内容となっている。また,女性教員が少ないため,女性教員は何かとイベントごとに巻き込まれ,なかなか思うように研究に費やす時間が取れなくなっている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 328 ローカルルールが多すぎる。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 329 私が所属するような地方国立大学では,学生に比して教員の数が少ないので,大きな大学よりも講義・実習の負担が大きい。全国的に教員数を削減しすぎであると思う。(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)
- 330 課題等を細かくチェックすること。(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)
- 331 執行部会議なども含めた学内会議に加え,連携自治体,関係企業との対外的な会議なども多く,学生との研究ディスカッションの時間が取れないのが一番の問題。結果として,学生の研究スキルは向上せず,研究時間と研究成果がマッチしない状況。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 332 大学として学生への支援は進んできているが,まだカウンセラーやメンターの十分な配置ができておらず,教員の負担が大きい。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 333 講義が上手な教員ということで新しい担当講義が割り振られたり,教員間での負担は平等なものになりえない。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 334 研究費獲得後の経費が使いづらい,実験を進める上で倫理審査が非常に時間がかかる,報告書作成に時間がかかる,等。(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)
- 335 具体的な担当の講義の時間以外での,職務上の雑務に時間がかかること(大学の自然科学研究者,第4G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 336 担当実習が複雑で多くの学生を相手にするので,準備が相当に大変。学生のレポート評価にも時間がかかる。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,助教、研究員クラス,女性)

- 337 研究成果は論文で公表されているのに、それとは別の報告書を求めること。出資者(国民)への還元は研究成果の公表、展開などの中身で還元されるべきであり、報告書の出来栄で還元されるべきではない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 338 地方組織(支部)が多すぎる。そのため、学会活動の運営に時間がかかることになる(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)
- 339 情報収集をする上で最近の学術論文が閲覧できない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 340 ここ数年はコロナ禍のため対面講義が禁止されオンライン講義で行われてきた。その結果、精神的ダメージを負う学生が多く、履修指導や配慮願いの対応に非常に多くの時間を割かれている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 341 研究費の運用について、事務作業が多すぎるものがある。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 342 研究機器の老朽化による修理・点検に大きな費用と時間がかかり、研究時間のみならず研究費を無駄に費やすことが多い。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 343 大学の上層部から色々な仕事が舞い降りてくるが、その多くは目的が不明であり、本当にやる必要があるかどうかがよくわからない。仮に、それをやらないといけないとしても、研究室のスタッフは私一人しかない状況では、学生の指導が出来ず、したがって成果が出るのが遅くなり、研究費の獲得もままならない。大学は、現実的には研究を重視をしていないため、その辺の事情は見て見ぬふりである。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 344 入試業務は拘束時間が長く、外部委託や外部試験を利用するべきである。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 345 事務担当者などへの外注が可能であればよいが、かなりの割合の作業を研究者自身が行っているのが現状である。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 346 以上の4~8が研究活動の制約となっているが、どれも職務上やむをえない事項だと理解はしている。しかし、個々の項目の負担はそう大きくなくても、複数項目が重なるとかなりの負担となる。これらの項目を教員や職員等で分担できると良いが、人員削減の流れの中では、個々の教員の負担は増えるばかりで、日本の科学力の重要な基盤となる基礎研究の多くを担う大学教員の研究力が落ちることを大変危惧している。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 347 事務手続きが簡略化されず、例えば1つの出張に対して、いくつかの書類を作成する必要があるなど時間を要する。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 348 人員の問題から、ほとんど全ての手続きを自身で行う必要があり、多大な時間とエネルギーを取られます(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 349 学会の運営に時間がかかることが極めて問題と考えている。人口の減少にともない、研究者の数が減っているにもかかわらず、学会の規模を維持しようとするため、結果として、研究者一人当たりにかかる負担が増えている。研究者の数に応じて、近い分野で学会を合併する、行事を減らすなどし、運営にかかる負担を減らしていくべき。研究を発展させるために生まれた学会のはずが、その運営のために研究ができないという本末転倒の状況になっている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 350 クラス担任を担当しているが、事務方のサポートがほとんどない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 351 上記問題について個別であれば、短時間で対応できるが時期的に①~⑩が断続的に大量にやってくるのが、一番の問題である。(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)
- 352 入試などは作題や採点担当の専門職を雇うことはできないだろうか？(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)
- 353 大学全入時代となり、今まで以上に勉強習慣の無い学生やメンタル不調を訴える学生が増えていると感じております。そのような学生にも真摯に対応しているため、研究活動を行う時間が減っているという現状があります。大学では学力不足であれば留年することは一般的ですが、中等教育においても同様の制度が必要であると感じております。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 354 会議が多いことや、そのための資料準備などに時間がとられてしまう。(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)
- 355 学内の多くの委員を兼務しているため、会議によって多くの時間を割かれてしまう。(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)
- 356 一年で平均すればそこまでの負担ではないが、時期が集中しているなどの事情で時間を取られる。特に、講義・実験などは曜日や時間が固定されているため、融通が難しい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 357 私立大であるため仕方がないが、担当コマ数が多く、また、一コマあたりに相手にする学生が多いため、拘束時間が長い(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 358 安定的な研究が少なく、競争的資金を獲得せざるを得ないが、短期的な研究費が多いため、多数の申請書類作成に時間がかかること。(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)
- 359 競争的資金の申請・報告・審査の書類手続き、お金の管理などに多大な労力がかかっている。そうした手間にもかかわらず額は十分とは言えず、こうした事務手続きをサポートしてくれるスタッフを雇用することができないため、研究に十分に活用できているとは言えない。また期限が短いため、インパクトのある成果を出せるような使い方は難しい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 360 本来教授がやるべき仕事をシニアのために処理が出来ず、若手に全てまわっていること。DXやICTを活用した管理運営はシニアの教授にはついていけない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 361 ダイバーシティ関連の業務が一手に来るために、ワークライフバランスを確保するための啓蒙活動のための会議のために、自分自身のワークライフバランスが損なわれていると感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 362 採択率3割以下の研究費獲得に向けて非常に多くの時間をとられている。不採択となった場合に得られるものが少ない(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 363 科研費への申請はもちろんだが、基盤Cだけでは全く足りないので、JST等の他の公募や民間助成にも複数申請するため、書類作成に時間が掛かる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 364 実験系の研究のせいもあり、大学からの資金だけでは研究活動ができない。そのため、毎年のように研究費を心配し、獲得のための申請書を書きまくっている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 365 何より、人材の数が減少する中で、教員が最大数いた時代と同じシステム(講義数も手続きも)を継続し、さらに入試機会とチェック業務の増大、エラーを起こさないための各種手続き(出張報告のあり方や根拠資料の提出、学生指導報告やその規範などの事務手続き)も追加され、研究者は疲弊しています。国立大学の傾向なのかもしれませんが、事務職員への決定権限が極端に少なく、その多くを大学教員が検討し決定する仕組みとなっており、とにかく会議が多く長い傾向にあります。また、新たな取組みの必要性は重々理解できていますし行うべきと思っていますが、その挑戦のために特別経費を取得しても、スタッフなどの人員の補填は無く、事務職員も研究者も疲弊しています。特に小さな国立大学のおかれている状況は厳しく、メンタルを崩す事務職員も増えつつあり、研究者も同様の状況です。これは、研究成果や技術革新への悪影響として現れつつあると推察します。日本の教育・研究の魅力の一つは、地方大学であっても、世界や全国に誇れる研究成果を出せるチャンスがあり、その教育を地方でも受けられるという、科学技術教育の裾野の広さです。またその裾野の広さや層の厚さが、最先端の技術や研究を支えてきたと思いますが、それは崩れつつあります。本来であれば、各地にある高等教育機関として、頼りとなり、また誇りとなるべき国立大学の研究者(事務職員も)の置かれている状況は、大変厳しいです。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 366 学校が新しいプログラムを導入しており、スタッフが不足しているため、私たちが介入して新しいコースを教える必要がある(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 367 物品購入、出張などに関わる書類作成において、書類の形式、提出方法、添付しなければならない書類、提出に使用するシステムが頻繁に変わるため、対応するのに時間がかかる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 368 保護者対応のために出張したり、保護者の都合のいい時間を選んで電話対応するなど、自分の職務に本質的に関わらないと思われるところで時間を使うことに抵抗を感じる。大抵の場合、保護者対応しても問題が解決するわけではないので、教員というよりカウンセラーなど専門スタッフに対応してもらったほうが効率がいいのではないかと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 369 研究費獲得のための申請書類の作成は、申請書の執筆や質を高めるための時間だけでなく、共同研究者との事前の連携確認、研究費獲得に向けた説明会や講習等への参加などに多くの時間が費やされる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 370 ⑧困っている学生を助けたいと思うし、一番近くにいる教員がその役割を担うのは仕方が無いとは思いますが、こちらも時間を取られるし、精神的に疲弊もする。具体的な対策は思いつかないが、何とかなればいいとは思っています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 371 担当する科目の種類が多く、その授業準備に時間が取られる。例えば毎年教科書が変わるため、複数科目においてあらたに補助教材の準備が必要になる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 372 教育・研究に関係のない雑務が多すぎる。学生の学会出張申請の際の必要書類の多さや、紙媒体での押印後の提出、物品購入の入力作業など。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 373 個別ファイルでの提出ではなく全て cloud にすべき。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 374 受け持っている授業の数が多い。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 375 紙を配って回収するだけの専門性のない作業に大学教員が多数かつ長時間動員される点は非常に問題がある。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 376 インターネットや生成系AIの発達により、ある程度の情報を学生自身で得ることができる現代において、教員が独自の資料を時間をかけて作成し、対面で時間を使って講義を行う必要性が感じられません。実習や研究指導以外は動画配信で十分であると考えております。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 377 実験講師などの補助員不足。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)

- 378 物品購入では選定,見積り,業者とのやりとり,納品,検収,書類の作成など,出張では交通や宿泊のスケジュール調整,予約,書類の作成など,時間がかかりすぎる。(書類だけでも簡素化されると助かる。)予算を期限までにゼロにすることにも時間を要する。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 379 私の分野では,科研費や学内助成を含めて助成金の応募・採択・執行可能のタイミングが研究とマッチしない。(科研費の場合は諸手続きの都合上7月から執行可能となるが,遅くとも5月から動き出したい)(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 380 研究費を獲得するために書く書類に時間が取られるのはまだ分かるが,研究の成果は論文や学会で発表しているのだから,それを引用して報告書とするなどしてほしい。似た内容の報告を差分で作成するのは徒労感が大きい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 381 研究室の学生の中で,メンタルケアの対応が必要な学生数が複数であることが常態化している。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 382 大学に来るべきではない問題ある学生の入学が増え,教員はその対応に大きなエネルギーを費やしている。これは本学の問題である。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 383 海外の研究室に比べると学会で重責を担っているクラスの教授でも自分でほとんど対応しなければならない。省庁に端を発するいろいろな書類対応も教員がやっているので,教育や大学運営業務,入試業務などを合わせると,これらの合間に研究をしているのが実情。特に,講座制を破壊する政策があったので,結局,個々の教員が様々な業務に従事するようになった。しかし,最も問題なのは校費が極端に少ないことだろう。研究費を獲得する教員やグループは獲得しすぎているし,その逆はほとんどないので何もできない。ある程度の競争は必要だが,極端すぎる。これは特に独法の大学で顕著。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 384 中長期的に運営費交付金が下がる中,教員の数が必ずしも十分に確保できず,運営に携わる教員の様々な負担が大きいことは研究に配分できる時間が少なくなる要因と考えている。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 385 成績不振や問題を起こした学生の対応の負担が大きい(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)
- 386 人件費を増やして,学生の対応等その他対応を支援して欲しい。(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)
- 387 大学の経営悪化に伴い,経営改善に向けた努力を促すセミナー・研修会への参加が義務付けられ,週に1回程度2時間程度取られる。組織改組の会議への出席や良案の提出を迫られており,会議の正味の時間以上に時間を取られる。大学組織運営の管理の役割を受け持つことが増え,その労務管理やトラブル解決を任せられ,ほとんど教育や研究にかける時間がない。(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)
- 388 上記事項が単独で制約になっているというより,複数事項の存在によりまとまった時間が得られず,研究に集中できない。また,急に重要な業務依頼が入るなどで実験計画が崩れることも多く,結局細切れの隙間時間で実施可能な研究しかできない。(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)
- 389 大学広報,就職支援など(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 390 やる気がある学生ばかりではないので,そもそもやる気のない学生に対しての講義の準備はメンタル的にも辛い。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 391 担当科目数が多いため,授業や実習に時間が割かれることに加え,それに伴って資料作り,実習準備に時間がかかる(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 392 物品購入などに関する手続きがどんどん煩雑になっている。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 393 理系分野における実験実習科目は重視すべきであるが,準備～片付けまでの一連の時間的負担,作業負担が若手の助教に集中している現状が問題と考える。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 394 研究の遂行上,必要であるが,その手続きに時間を要することになり,翻って研究の遂行の妨げになることがある。(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)
- 395 民間助成金に年齢制限がある。予算がAMEDに偏りすぎ(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)
- 396 大学事務の英語でのコミュニケーションが可能となしてほしい。(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)
- 397 時間的負担(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)
- 398 臨床研究を行う際のCRCの確保(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)
- 399 全国の医学部に該当しますが,医師である研究者が専門医の取得などの厚労省所管事業に大いに時間が費やされる関係で,文科省所管事業である研究事業の遂行が極めて難しい状況となっています。M.D.であり,Ph.D.の取得を志す医学生も減ってきており,山中伸弥先生のような人材の育成が極めて難しい状況となっています。是非とも,医業と研究のバランスをとれるような体制づくりが今後の日本の医学研究に重要と考えています。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

- 400 教員数が十分に配置されておらず、また学内の委員会数も多くなるため、そのために時間を非常に取られてしまう。また、保護者対応にあまりにも時間がかかる。(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)
- 401 無駄な会議が多い。(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)
- 402 講義が多い。講義資料の引継ぎがされない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 403 倫理委員会の書類の難解さと倫理委員会メンバーの共通認識が示されにくいこと(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)
- 404 物品の調達ルールが複雑で大変。事務は非常に親切に対応してくれるが、やはり処理に時間を無駄に使っている感じがする。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 405 会議が多い,集中できる環境と時間が難しい(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 406 学生の学習内容について指導するのは当たり前だと思うが,生活支援や学習継続のためなど学習内容以外の相談は,教員以外の専門員がいた方が良く考える。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 407 委員会活動の資料作成や準備など(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)
- 408 専門外の授業を配分され,しかも欠員が頻繁にあることに合わせて毎年のように新規の受け持ちがあったかと思うと翌年にはなくなる,等,振り回されるのが大変苦痛。真面目にやっていると研究に手が回らなくなってでるにでられなくなる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 409 研究費は必要ですが,膨大な時間を科研申請書作成に割くのが実態であり,苦しいです。(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)
- 410 退職後の人員補給がされず人員が減った状態のまま,大学・学部・学科の運営,志願者確保のための広報活動,拡大していく高大連携活動に対して,サポート人材の手当でもなく教員が研究の時間を削って対応している点が問題である。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 411 看護師養成教育課程では,臨床現場での実習指導による時間拘束が長すぎる。現場の看護師の協力や,教育目標の改正や,カリキュラムの改正により,方法論を根本的に変革する必要がある。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 412 研究活動の1つ1つに事務的な稟議手続きが多すぎる。それを代行してもらってもできない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 413 学会の役職が集中している時期であるため,学会運営に時間を要している。あと5年経てば任期終了するので,仕方ないと捉えている。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 414 医師が少ないため業務分担ができず研究する時間がとれない(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 415 講義の初年度に対応する場合,準備に膨大な時間を要する。(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,男性)
- 416 いまだに書類への押印や紙媒体でのやりとりなど,無駄が多すぎる。(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,男性)
- 417 地方私立大学として学生確保に大きなパワーを割いている。大学内の委員会等,膨大な仕事量がある(偏って仕事をふられている印象)。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 418 メンタルに問題を抱えている学生が多く,時間をかけて向き合えないと解決につながらない(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 419 無駄な会議や業務が多すぎる(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,男性)
- 420 若手に働き方改革を推進した結果として,中堅がプレイヤーとマネジメントとして行うことが増加し,診療や教育に必要な時間が増加したと考える。(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)
- 421 学会の学術大会のプログラム委員会等,長時間の拘束が研究時間の確保に問題となることがある。(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)
- 422 医局の人数が減り,診療に割く時間が増えたため(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)
- 423 試験監督はまんべんなく割り振りされるが,作問担当となるとよっぽどの理由(子が受験する,産休育休を取得するなど)がないとほぼ継続的に担当となる(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)
- 424 教育機関では,学生対応に非常に重きを置いています。年々,メンタルケアが必要な学生が増えているように感じます。特に医療系大学においては国家試験が控えているため,折に触れ,メンタル不調でトラブルとなる学生が多く,自分自身の時間を割くことにも多々あります。メンタルケアに対応できる専門部署・専門家が十分数ではない,ということも影響しているように感じます。(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)



- 組織運営のための書類作成や審査のための書類の添削,委員会での会議・審議が多い,効率化のための改革をしようと思っても上層部に理解を得づらい環境にある.ただし,今後も改善していく努力はしていくつもりである.(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)
- 425
- 大学の会議や委員会活動が多岐に渡り,複数の組織に所属している場合は特に時間を割くことが多い.それに加えて研究室運営,学生対応などもあり,研究面に費やす時間が縮小されてしまう現状にある.(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)
- 426
- 学生への教育は教員の業務であるため責任をもって行うべきだと考えるため大変であっても苦にならないが,全学委員会活動,学部内委員会活動があまりにも多すぎる.その理由としては,他大学では大学事務職員がやるべき作業(教務課の業務,入試業務,学生課業務,広報活動など)を教員に割り振られており,行わなくてはならないためである.教員が本来の研究活動の時間が確保できず,専念できる環境ではない.(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 427
- コロナ禍という状況もあり,学内で実習を展開する必要性に迫られ,その準備は多大な時間を要しました.(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)
- 428
- 患者数が多く,診療に非常に時間がかかるので,他院との連携も必要となる(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)
- 429
- 講義,や学生対応の時間非常に多い.(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教,研究員クラス,男性)
- 430
- 専門分野外の教科の準備には膨大な時間がかかる上に,拘束時間の長い実習系の科目を担当せざるをえず,犠牲にした時間が長い.若手研究者(若手教員)に担当教科選択の余地は与えられないため,非常に苦痛である.教育の質を下げた受講生に迷惑をかけないよう,専門分野外の教科であっても膨大な時間をかけて準備しなければならない.(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教,研究員クラス,男性)
- 431
- 所属機関では入試回数が多く,そのため作成問題数も多い.そのため,入試作問の委員になると全く研究する時間を確保できない.入試改革をすすめるなら,独自の入試問題でそれぞれの大学が試験を行う方式をやめるべきだと思う.共通テストの結果,調査書などから判定するアメリカ方式に切り替えた方がいいと思う.現在のやり方では,無駄な受験勉強に高校生の時間も無駄にしているし,大学教員も作問に時間が取られ,全く非効率,非合理的だと考える.入試改革がドラスティックにすすめば,研究時間の確保もでき,学生のミスマッチも減ると思う.(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教,研究員クラス,女性)
- 432
- 学生の人数に対して教員の数が少なく,学生の指導における負担がとても大きいと感じる(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教,研究員クラス,女性)
- 433
- 大学運営の意思決定に関わる会議など,多くの緊急性の高い議題を取り扱っているため,やむを得ない部分もあるが,研究活動のための時間の確保が非常に困難な状況になっている.(重点プログラム研究者,学長等クラス,男性)
- 434
- 会議等が一局集中するとともに,仕事をしない大学人が増加している.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 435
- 入試問題の作成,査読,採点に非常に多くの時間と労力が割かれ,研究活動の障害となっています.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 436
- 研究費の報告書や申請書の作成.大型予算の申請書を数多く書いた場合,研究時間減少につながる.またAMED-CRESTは英語での申請書作成が必要であり,非常に多くの時間を要した.どの研究費も競争倍率が非常に高く,不採択であることが殆どである.本当に時間が失われたと感じる.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 437
- 非常に時間がかかる.ストレスがかかる.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 438
- ハラスメント対応や研究不正に対する会議などの業務に膨大な時間を取られること.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 439
- 上記の一つが特に問題というよりも,各問題点が少しずつ積み重なって大きなストレスになることが多い.やらなくて良い仕事がなく,人材不足のため仕事が集中する傾向にあり一人当たりの仕事量が増加しているように思う.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 440
- ・手続きや決済がDX化されていないため手間がかかる.・手続きのマニュアル化が進んでいないため判断基準が人依存になっている.・手続きの処理速度も担当者の能力に依存するため非常にばらつく.できる人に集中する.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 441
- 現在の研究費制度は,特に基盤的研究に対する研究費が少なすぎる.そのため,数多くの,多様でサポート額が少ない研究費に対して,多様な申請書を数多く書く必要がある.これでは申請する労力が分散する上に,アウトプットも分散させざるを得ない.その結果,落ち着いた息の長い研究ができずに,短期的に論文文化するという圧力がかかってしまう.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 442
- 同様の報告書類を何度も作成することがあり,情報を一元管理できると良いと思う.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 443
- 大学教員に入試問題を作成させるのは日本だけであり,極めて非効率なやり方である.本件に関しては,第一に改善すべき事象である.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 444
- 自分でなくても良いと思われる役割を担わされることが多い.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 445

- 446 研究のための研究費獲得ではなく、研究費獲得のための研究に成りがちであり、幅広く基礎研究を支援する仕組みが必要だと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 447 どこまでが教育上の責任に該当するかわかりませんが、大学で通常の修学が困難なメンタル状態にある学生の対応を研究室の教員の裁量で行うのはかなりの負担に思います。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 448 必要のない会議が多すぎる(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 449 資金配分団体の事務システムがDX化されておらず、無駄な書類の作成に時間(と研究資金)を取られる。科研費は例外的に進歩しているが、昔ながらの書類作成提出を求められる場合が極めて多い。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 450 プロジェクトマネジメントに大きな時間を割かれている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 451 非効率で無駄な組織運営や会議等が多く、非生産的な業務に多くの時間と労力が割かれている点が問題。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 452 多岐にわたる会議に参加せざるを得ず、若手の研究者の研究時間を確保するために、シニアな研究者が犠牲となっている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 453 post COVID-19において、学生のメンタルケアに、かなりの時間を費やすことになっている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 454 委員会が多く、会議が多い(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 455 評価項目として成果の公表が強く要請されるので、違う学会等で同じような内容で発表することになり、時間がとられる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 456 研究内容に対して必要な研究費の額の規模が見合わないため、小さい研究費をかき集めるために多くの申請書を作成する必要がある。獲得するとそれぞれの研究費の報告書の作成に時間を取られてしまうために、実験・分析等になかなか集中できない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 457 研究費獲得は途切れるとその後の獲得に大きな影響が出るため、取れるまで複数申請する必要がある。また、短い年数での予算が多いため、研究を行いたい場合、常に申請書を書く必要がある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 458 おそらく多くの施設で、物品の購入や出張申請など未だに紙媒体を用いた処理が多く、時間が掛かっています。これらに時間を取られることがとても勿体ないです。出来るだけ、システムによる処理を進め、印鑑での承認などを止めていただきたい。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 459 短期スパンの研究費が多く3年おきに膨大な書類を書いている印象がある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 460 学部生への授業回数の厳格化,学生の学力低下に伴うサポート等により負担が増加している(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 461 資金配分機関では、無駄な評価や書類作製を減らし、本来の提案した研究に専念してほしい。社会実装ばかりを強調すると研究が萎縮してしまいます。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 462 学生の状況に応じて丁寧な対応をする場合には多くの時間を要している。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 463 JST等から求められる毎月の報告や時々くる追加報告など、報告の分量,および効率性に問題がある。同じような内容を繰り返し別のフォーマットで報告しなければならない,研究発表を行うたびに逐一書類を出さなければならない等。またデータマネジメントについても、理念としては正しいことは理解するが、実運用として良いシステムが整備されておらず、個々の研究者の手間を大きく増やす状況になってしまっている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 464 オンデマンド形式を推進すべきと考えるが、教務が対面形式しか認めていない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 465 実験・解析を主にやってくれる人材を雇用するためには安定した研究費が必要であるが、日本では歴史的に学生が実験・解析を行う主たる人材であるために、博士研究員を雇用するための財源が豊富でない。私のような教授になりたての研究者の場合は、業績に限界があるため、1件200-300万円程度の研究費を複数集めて研究室を運営するのがよくあるやり方であるが、その場合、学生がいないと研究が進まない。しかし大型の研究費は競争率が高く、獲得が難しいため、多くの研究者の申請書準備時間が無駄に消費されているように思う。創発的研究支援事業のようなボトムアップかつ中長期的な支援が若手のみならず中堅にも拡充すればよいと考える。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 466 要求される報告書のページ数が適切でなく、必要以上に事務的な修正を求められる(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 467 講義や入試業務は、ある程度は、仕方がない。学内運営の会議は曜日が固定されており、例えば、講義を月～水にまとめて、木金を調査用にかけていても会議のために調査に行けない。リモート会議も可ではあるが、内容によっては不可能である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 468 出張にかかる書類作成や手続きが煩雑である。この原因は獲得した外部資金の求める「過剰な」証憑や組織内での決済(承認)の資料への要求である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

- 業務内容が多様多様であり、ルーチン化しにくい。10以上のプロジェクト予算を適切に使い分けなくてはならず、予算計画・執行が難しい。業績リストを毎回異なるフォーマットで用意する必要がある(予算申請,事後評価,学内評価,広報など)。教員の署名・押印の必要な書類が多い。年間の研修回数が多い。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 469
- 学会等における委員会活動に時間を取られる。しかし,それも研究成果の社会展開の一環であり,自身の年齢的にはやむを得ない活動である。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 470
- 471 会議や作業に膨大な時間を要する点は改善の必要があると思う(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 472 入試問題を作成できる人員の不足が問題だと思います。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 473 最近では,メンタルケアの専門家ではない私たちでは手に負えないのではないかと思われるケース,あるいは,保護者の方との話し合いの時間が必要になるケースなど,負担が増えていると感じる。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 474 大型研究費であればあるほど,年次報告書,年次計画書,中間評価,領域会議,年次評価会,パネルミーティング,バックキャストिंग,その他さまざまな名前での出張・会議,報告書があり,研究活動時間よりもそれらの対応をしている時間の方が多くことは大きな問題だと思います。これらは,省略しようと思えばできるものですので,より詳しくモニターして正しく効率よく研究が進むようチェックしようという方向性よりも,任せて問題が起きたら処分しようという方向性の方が研究が加速すると思います。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 475 発言が求められない会議が多すぎる(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 476 地方大学においてはそもそも教員の層が薄いのに加えて,産学連携や地方共生,キャリアデザインなどを充実するための教員の採用のため,入試問題作成に携われる教員数が減っており,1人あたりの負担がますます増加している。学外に持ち出せないという点もあって,研究活動への大きな制約の1つとなっている。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 477 マンツーマンで見ないと何もやらない学生の対応は特に大変だった。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 478 会議の準備に時間がかかることが多い。合意形成のために根回しのための連絡が大変である。本来,大学事務がやるべき仕事,事務の人員不足のために,教員に回ってきている。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 479 学術変革Aなど大型研究費の獲得のために,大規模なグループでの学術領域の創生が求められますが,お題目づくりの知恵比べのようになっている気がいたします。大規模なグループに選択と集中で研究費を与えるのではなく,着実な基盤研究の採択率の向上や充足率(申請金額に対する交付金額の割合)の向上を進めて頂く方が,申請書も無理なくかけますし,時間もかかからず,内容も現実に即して,最終的な研究成果が出やすくなると思います。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 480 物品の購入や調査等の外部委託において,事務手続きが煩雑であること。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 481 発注をはじめ経費執行にかかる事務作業(発注書の作成など)に時間がかかり取られている。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 482 事務のデジタル化・AI化を推進すべき(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 483 計画書および報告書の量が増加しているにもかかわらず,人員は変わらないか減少しているため,一人あたりの負担が重くなっている(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 484 様々な学会関連の活動が,任期無しになれた途端に大量に降ってきて(現在,同時に大小5個の学会・シンポジウム等の準備を並行して実施しています),実質的に拒否できないこと(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 485 私立大学ということもあり,授業や実習,入試業務などの校務が多すぎる。そもそも教員数や事務員の数を絞りすぎている。また,少数の学力の低い学生への過剰なケアが,極めて多大な負担となっている。パイアウトによる非常勤講師の雇用も,JST側で認められているのに,所属大学では認められない。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 486 学会の委員会活動として,委員長の興味のあるトピックについての文献調査や実験を若手研究者数十人でやらされる。各学会で最大3つの委員会活動に登録されるため,負担が大きい。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 487 学生の授業や課題が多く,研究以外の負担が大きいと感じています。教員とのスケジュールを合わせるために,研究室セミナーの日程を確保することも難しくなっており,手厚い研究指導やアイデアを練るための自由な時間が確保できていないのが現状です。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 488 着任先の教授の退官に合わせて任期が3年と短い状況となっています。初年度から初めての講義を受け持つため,毎週講義資料の準備に時間を割かれてしまい,全く研究時間が確保できていません。状況は着任前から分かっており,今後の職を得るためにもプラスになると思っていましたが,実際にやってみると予想以上に時間がかかりました。他に選択肢がなかったので仕方ないことではあります。3年という短い期間で研究成果を上げなければいけないこの時期に研究活動に没頭できないことはやはり自分にとって大きな問題だと思います。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 489 一部教員に講義が集中している場合があり,その状況が放置されている。また,学科等を跨ぎ同様の授業が行われている場合があり,統合等の効率化が進められていない。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)

- 490 医師のため病院での診療には時間を要する。急に研究時間が削られることもある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 491 大学内の諸々の手続き書類が非常に膨大である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 492 若手研究者の独立のために講座制では無く独立させて頂いているのはありがたいが、研究室で教員一人という状況は、どうしても研究室運営に時間を割かれてしまいます。秘書の雇用も、自身の予算の不安定さから雇用できず、辛いです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 493 入試問題作成や採点は非常に時間を費やす割には、得るものがそれと比例していない。半AI化することで、作業量を半分以下にできるとは。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 494 入試の回数が増えていて、作題の負担が大きい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 495 研究室に事務員がいいため、事務手続きに時間をとられる。研究活動と講義のバランスが悪い。講義負担が大きすぎる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 496 80人の大講義室の講義が大変すぎる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 497 研究費の採択率が低く、時間をかけて応募しても、統計上80%程度が無に帰するため。申請書作成の労力は論文1本の執筆と同程度であると思われるため、統計上、1つの研究費の獲得のために数本の論文出版を犠牲にしていることになる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 498 近年の入試の多様化の流れと私の分野の実情はあっておらず、入試の多様化で入試業務は増えてかつ入学する学生の質は悪化するという状況です。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 499 大学教員が行わなくても良い内容(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 500 地方大学とはいえ、講義・実習に関わる教育の-effortを捻出する負担が大きい。教員一人当たりに対する負担が大きい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 501 そもそも研究費がないと維持・管理も難しい上に、ストレスと時間がかかる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 502 解決法がわからないので、自らに起こった事例をありのままに記載しておく。年齢の近い複数の教授の退官が連続し、次の教授として赴任が内定していた海外の教授は、海外の大学のカウンターオファー(表向きの理由はコロナ禍)により着任の話が流れ、2年くらいかけた人事会議が白紙化した。そうしているうちに、大講座における正規のスタッフが本来の半分以下となり、講義や学生実験の負担が激増した。研究室スタッフが准教授の自分だけになり、教授の代理として講義をしながら准教授本来の学生実験などを担当している状況で、さらに教授がいらないという理由で、入試問題の作成責任者の役割を指名された。特に、本試でコロナ感染した受験者への対策として、追試まで作成を依頼されたため、例年ならあり得ない2年分の問題責任者を担当することになった。このため、1年間、研究現場からほぼ離脱せざるを得なかった。通常の作成会議は平日に15回程度(2年分なので30回程度)行方が(ヒラの作成者はこれだけでいい)、これに加えて、さらに責任者会議(2年分で15回程度)は他分野も含めて全員出席が原則なので土日祝でないと教員が集まらない。その休日にも朝から夜まで会議があり、同時に大学院の院試問題作成会議もあったので、実質的に半年間くらい休みなしであった。通常、教授になっても5-10年くらいは順番が回ってこないという入試問題責任者が、研究室を一人で運営している准教授に回ってくる事態は異常であるが、実際に担当できる教授陣がいないので実質的に拒否権がない。(後から聞くと、教授陣の合議による指名ではなく専攻長による一任だったらしく、事前のすり合わせがなかった点も問題である)その後調べたところ、各大学の個別入試問題を大学教員が作成しているのは日本とフィンランドくらいしかない(〇〇〇〇「大学入試担当教員のぶっちゃけ話」参照)と知った。欧州の研究者にも確認したが、欧州では教員ではなく職員が入試業務を全て担当している。10兆円ファンドに採択されて国際化を目指す〇〇大が、この日本特有の「大学入試問題作成の業務負担」の課題とどう向き合うのか、大変興味がある。もしも外国【続く】
- 502 人教員を除いた日本人教員だけで入試問題を作成するのであれば、悲劇である。真の国際化を果たすなら、多くの批判に晒されるであろうが、予備校に入試問題の作成を委託した方が良いのではないかとさえ思う。また、国際化への課題として、日本の旧帝大ではサバティカル制度が機能していない。欧米では、国際的に研究プレゼンスを向上させて海外での認知を得るために、サバティカル制度をうまく活用している。日本の大学は現場の人手不足が深刻すぎて、長期のサバティカルや頭脳循環が困難になっており、アカデミア志望の稀少な若手研究者も海外経験を積むことなく国内で助教になりがちである。助教になると、もはやほとんど現場を離れられないので、国際経験のないスタッフの再生産となっている。そしてそもそもこの数年間、助教公募に応募してくる人材も全国的に減少している。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 503 高校授業の内容が変更(情報科目や数学)したため、毎年事前知識が異なる学生が入学することになり、この数年それを踏まえた講義の準備を行う必要がある点。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 504 入試問題の作成や採点・監督等の入試対応は研究者のすべき仕事ではないと思う(特に、高校の指導内容との齟齬の確認や入試問題特有の文章の整合性の確認等)。作問・採点については予備校や全国模試を作成している問題作成業者への移管、監督業は専門業者や事務部門へ早急にアウトソーシングする必要があると思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 505 書類が多すぎる(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 506 契約時の書類、中間報告書類などの研究内容以外の事務書類が多すぎる研究費がある(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 507 小規模大学ほど大学運営に教員が関わらざるを得ない。悪い意味で、見えないリソースの活用と認識しており、大学運営に必要な組織体制の構築が必要である。大学運営において、専門的な知識を持たない教員(若手教員や民間出身教員など)が関わることで経営リスクを高めることが危惧される。大学職員の人材確保と人材の質を高める取組(賃金の向上などで)が必要。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 108 仕方ないがやはり色々な委員になってしまうのは大変.カリキュラムを改革するなど,さまざまな制約のもと対応するのはなかなか大変.研究費の書類作成なども大変ではある.もうすこし採択率があがればいっぱい書かなくて良いと思う.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 109 研究活動に向かない学生は進路変更が容易なシステムを構築すべき.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 110 大学入試業務(入試問題の作成,試験監督,採点等)に時間がかかること(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 111 学生対応の雑務,大学の雑務が多すぎる.民間会社と同様のストレス(人間関係と業務過多)に晒されている.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 112 研究申請書の作成にかかる時間がものすごく負担です.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 113 実験系の研究をやっているため,消耗品のみならず機器の更新で多額の資金が必要となるため,多くの外部資金に応募する必要がある.そのため多くの時間を書類作成に割く必要があり,実際の研究遂行や学生指導の障害となっている.一方で,情報系などの研究者はノートPC1台あれば研究できるので多額の研究費は不要であり,そのような外部資金獲得に労力を使うのではなく実験系の研究者に比べて研究時間が多く,多くの業績を出している点は羨ましい.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 114 小さな学会が多すぎ,運営業務などが重複し,負担になっている.多すぎる学会は統合し,運営業務を外部委託会社に任せるなど,抜本的な改革が必要である.研究者は組織運営に長けている人間では無い.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 115 技官が不在(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 116 入試については,準備に時間がかかる上に,間違いがあるとマスコミに取り上げられるほど責任を負わせられるが,手当も微々たるもので,良いことは一つもない.大学入試は共通試験だけでいいし,大学院は自分の大学を卒業しているのだから大学院に当たり前に行けるように面接だけでもいい.全体的に誰も得しない無駄が多い.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 117 特に外部資金によって支援された研究では評価が同年度内にも複数ある場合などがあり,それらが複数ある場合はそのための準備を常にしているような状況になる.このように短期的な目標ばかりを追いかけようような状態は研究そのものにも望ましくない.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 118 全体的に,学部・大学院の入試関係業務に携わる時間は大きく,積みかさなれば無視できないくらい十分に大きい.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 119 入室時にすでにメンタルケアが必要な学生が一定数いること.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 120 学会業務を減らしたいが後が見つかからないので減らせない(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 121 書類仕事が多すぎて,研究に全然時間が回せない.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 122 学会運営(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 123 スタッフが少ない(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 124 高額物品,消耗品購入のための手続きに大変長い時間がかかっている.また対応する大学事務職員も内容が理解できず,時間がかかる.最先端の機器は,唯一無二であることが多いが,会計の仕組み上,その機器に使用する消耗品まで機種選定委員会を開かないといけないため,全く意味のない作業に時間を使っている.また事務職員のリモートワークが取り組まれているが,古典的なハンコ文化が消えておらず,決裁待ちにもなっている.その待ち時間のために研究も遅れる(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 125 ハラスメントの対応を学内組織で行っているが,これまで表面化しなかった問題等も増えて件数が増加しており,研究業務を圧迫している.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 126 様々な研究費を獲得することも業績の一種として評価される現実があり(特に転出時),申請可能なものは申請しなければいけなければいけないため,年中申請書を書いている状態になっている.また,獲得するための新しい構想を練ること,また,そのための実験に追われ,他の研究費を取得していても落ち着いて研究に取り組めない.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 127 学生に対して講義を行うこと・そのための内容の準備・成績評価などは意義があると思っているが,付随する学内業務(評価系・シラバスの記入様式にこだわった無駄な準備など),学生対応(成績不振者への説明対応(不振な学生ほど攻撃的)など)が辛い.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 128 全学共通の講義(教養)に関しては,一括して動画にすべき.正直専門外を教えることになり,もしかしたら間違ったことを教えることになるかもしれない学生にとっては迷惑甚だしし,教員にとっては講義の準備は大変だし,整備し直した方が良い.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 129 人事審査のための書類が煩雑すぎる(全論文の要旨や最新IFを入れる必要などあり,准教授の私クラスでMS Word 8ポイントの表が47ページにも及んだ.誰が読んでいのでしょうか.評価はResearchmapで代用可能).物品購入や出張手続きの書類も煩雑かつ研究者自身でなくてもできる仕事であり,事務補佐員が必要.成績入力など,研究者自身でなくてもできる仕事を補佐員に頼もうとしても,入力のために研究者のアカウントに入る必要があり,頼むことができない.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)

- 530 修士課程の学生がおらず、学部生が大勢いるため教える人がいない。それが毎年繰り返されるので、実験器具の使いかたなどの初歩からすべて指導しており、時間が割かれる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 531 フォーマットや申請システムがわかりにくい 冗長性がひどい(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 532 上から慣例的に回ってくる学会活動に振り回されて、十分に新しい知識を得る時間がない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 533 大学入試も、学生の通常の試験でもあるが、試験監督を多忙な教員が担当する意義がわからない。監督は誰でもできるのではない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 534 数々の大学の公募に応募しているが、その書類が大学によって書類形式が違い過ぎること、無駄な書類作成が多いこと、未だに書留での送付をもとめられることなど、時間がものすごくとられて研究活動に支障を生じている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 535 メンタルケアをどこまでやる必要があるのか疑問に思うくらい時間を取られる(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 536 医学部の教員は臨床業務、研究業務、教育業務、医局業務、病院の雑用をこなす必要がある。臨床業務と研究業務、教育業務を全てこなすにはかなり無理があると感じる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 537 学生教育の準備や実施は重要であるが、大学だとさらに診療も忙しく、研究にあてる時間が確保できない。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 538 医学系OSCEの負担が大きすぎる(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 539 産学連携等の外部とのつながりは資金獲得としても学問の広がりとしても非常に重要である。しかし、それらは増えれば増えるほど、相手先との定期的な打ち合わせや報告書作成など、純粋なアカデミア活動とは異なる負担が純増する。これらの活動は本来の論文執筆や特許準備と似て非なる内容であり、だからこそ、論文執筆や特許準備に充てられるべき時間を直接削ってしまうことから大きな課題感を持っている。相手先との連携に関する業務やそのための事務などを含めた産学連携活動には、間接経費を基にした十分な経済的・人的支援(昇給、昇任、研究員・秘書の配置など)が絶対的に必要であると考え。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 540 煩雑・非効率的な検取作業(例:コンピュータを〇〇〇から直接購入すると事務からクレームが入る)特定の業者からしか購入・発注できないような仕組み(例:学内出張申請は全面的に〇〇〇に委託しており、競争が起こらないため、担当者の対応が悪く、通常よりも価格の高い航空券を買わされる、など)留学先で公表した原著論文を昇進のための業績として考慮しない(採用後の論文しか評価されない)(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 541 研究をすればするほど書類上の手続きが多くなる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 542 物品の購入や出張の手続きなど、事務作業が多いです。1つ1つはそれほど時間はかかりませんが、細かい事務作業を積み重ねると膨大な時間になります。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 543 診療科の人員が少なく、診療とそれに関連する業務の負担が大きい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 544 ⑧にも関係するが、研究室内での齟齬があり、その説明責任を主宰者が果たさないことがあり、その仲裁に多大な労力がかかった。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 545 臨床研究実施における法令対応に向けた手続き(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 546 若手の研究テーマに独自性があり上司のテーマと異なる場合、研究費が不採択の場合に利用できる研究費がなくなってしまう。初年度に研究費0円で研究を開始する若手が多く、私もその一人であった。周囲でも数名が同じ状況にある。古い大講座制(予算獲得を教授に任せられる)を前提とした予算まわりの制度設計には若手の詰みポイントが多数ある。アイデアとエネルギーがあふれる若手に適切な投資を行わず効果的に活用しないことに問題を感じる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 547 無駄な大型予算を減らして若手も含めた研究者に幅広く1000万円程度の継続的かつ年度跨ぎができる研究費があれば、その時間を研究に集中できるのでは?(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 548 講義・入試業務、職務上の手続き、会議のウェイトがとんでもなく多い。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 549 どの選択肢も問題になり得ると考えるが、結局のところ、すべては競争的研究費を継続して獲得しつづければならぬために起きている問題だと考える。大学・学会運営や手続き等に時間がかかるという問題も、大学が予算を獲得しなければならなかったり、学会として重要な研究に予算をつけてもらったりするために、研究者にさまざまな評価を課したり広報活動をさせたりするものであり、結局は研究費の問題と考える。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 550 大学入学統一試験については、単純に大学教員がする仕事ではないと思うし、その割には責任が大きすぎる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 551 納期があるもの(研究期間がきまっているもの)、実現可能かどうかが見えない目標が立つ中で共同研究が進む場合がある。この際には、他の研究を犠牲にしてでもエフォートを割く必要が出てきて、日常研究活動のバランスが大きく崩れる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

- 552 評価対応のための中間評価,特に初年度は必要ないのではないか.同時に,AMED,JSTなどにおいて交流会,発表イベントなどがやや多く感じる.合わせると年10回ほどある印象.(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
- 553 組織の教員数が少ないために学内業務の負担が増加している.(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
- 554 倫理審査が委員によって差があると思えるほど,厳しく感じるが,本当に必要な修正なのか疑問に感じることもある.研究倫理を十分に理解している人が委員になっているのか疑問に思うこともある.(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,女性)
- 555 研究期間が短く,研究費の額も少ないものが多い.また,採択率も低いものが多い.そうすると,研究費獲得のための申請書類作成を何度も行わなくてはならないし,頑張って書類を書いても無駄になることが多い.(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,女性)
- 556 男性研究者からのセクシャルハラスメント(性犯罪)とそれに対する弁護士・警察・大学のハラスメント相談室などへの相談および被害を起因とした体調不良に伴う病院への受診等にかかる精神的負担と時間的な負担(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,女性)
- 557 オンライン会議になって以来,1つの会議が長時間続くことや同時に複数の会議の調整を行うことが増えている.(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,女性)
- 558 国家試験の対策.(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,女性)
- 559 現在,起業をしているので,研究している余裕がない(重点プログラム研究者,その他,男性)
- 560 使えない常勤事務員を交換してほしい.研究補助員雇用に問題がある.庶務係が曖昧な指示を出しており,こちらがいちいち細かいことまで調べた上で回答しなければならない書類を作らせてきており,これはわたくしのすべき仕事ではないと思う.雇用保険云々までこちらが調べるのはおかしいと思う.会計系の派遣さんは非常に有能で,「こんなかんじですかね,「こちらで修正しておきます」などと助言をしてくれて助かる.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 561 前職はアメリカでの教授職だったが,当時と比べて学内,学外問わず不毛な書類申請及び会議が多すぎる.科研費使用の際もチェック項目が多すぎる.「不正利用をさせないようチェックする」のではなく「不正利用した者を厳重に処罰することで不正利用のインセンティブを与えない」方が効率的では? こんな環境で国際競争に勝てと言われても無理筋だと思う.アホな監督の下で野球はできません.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 562 研究者個人が負担する事務手続きが増えている.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 563 国際的に研究の競争力をもつようにできるためには,入試業務(特に学部)や組織運営にかかわる業務に日本の研究者が多くの時間を割かざるを得ないことは,大きなマイナスになりうると思う.かといって,それらを効率化するような案を持っている研究者がいるとしても,そのことを指摘すれば,制度や組織を変更する業務・役割を「言い出した研究者」が担わなければならない可能性も高く,そうなってしまうと事前の負担よりもさらに重い負担を負うことになりかねず,改革のアイデアを出すことが得策にならないのではないだろうか.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 564 入試問題作成,採点に要する時間,学生対応.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 565 事務職員が激減(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 566 入試業務責任者は相当の時間を業務にさくことになるが,授業のコマ数軽減などがいないこと.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 567 この状況は,主に,現在,自分がついている役職のためなので,特に構造的な問題とは言えない.しかし,そうでなくても,書類作成に費やされる時間は年々増えている印象を持っている.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 568 入試の回数が増え,また,緊張感を伴うので負担が年々増加している.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 569 担当しなければならない講義の数が多く,それに伴い,授業準備に費やさなければならない時間や学生のケアに要する時間が必要となる.子どもの送迎や世話をしなければならないことから,そもそも仕事につかえる時間が限られているなかで,このような状況となると,まとまった研究時間を確保することができず,腰を据えて大規模な研究をすることが難しくなる.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 570 組織の諸問題に対して,力量的に一部の教員のみしか対応できないこと(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 571 入試問題作成に時間がかかりすぎる.そのための課題で週末は全て終わる.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 572 今年度は学部内の役職についたことにより,教授会,担当業務に関わる会議,附属高校への対応など,組織の運営や入試業務に関することに多くの時間を費やさざるをえなかった.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 573 大学運営に関わる教務関連の業務(カリキュラム編成や教員の採用等)によって他の業務がすべて制約されている.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)

- 574 会議、書類作成、折衝、連絡、等々すべてに時間がかかります。海外の大学の研究者にこの話をすると皆驚きます。日本の事務業務体制一般の問題もあるかと思いますが、いずれにしても教員の業務が多すぎます。なお、科研費申請書類作成作業が煩雑で、異常な時間がかかるのにも閉口しています。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 575 現在勤務しているのが大規模私立大学ということもあり、入試の種類や作成する問題等が非常に多く、多大な時間と労力を使わなければならない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 576 大学の会議をもう少し効率的に運営してほしい。指導学生の多くが、面談、論文添削、書類申請のチェックを希望するため、膨大な時間がとられる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 577 教授会などの会議は対面が原則とされ、会議時間が長く、いつ会議が終わるのか、わからない。会議はオンラインにして、議論すべき議題を絞り、もっと効率的に会議を進めてほしい。しかし、会議の主催者は会議は教員が対面で顔を合わせて行うもの、一つ一つの議題について丁寧に説明し、全教員に理解してもらおうものという価値観が強く、時代遅れのように感じる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 578 無意味に長く、報告がメインの教授会やFD、教員が行うべきか分からない委員会(例えばハラスメント防止委員会)が多すぎる。また、子供のお迎えや病気や育休・産休などを理由に委員を担当しない女性教員や日本語が分からないため担当できない外国人がいるため、それ以外の教員の負担が増えて大変不公平である。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 579 上記はほぼすべて当てはまります。研究にもう少し専心したいです。大学教員なるものに多くのことを求められすぎているように思います。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 580 基本的に、教員を信頼しない手続きになっており、煩雑極まりない。不正行為が発生したことは事実であるが、主に自然科学系における不正行為のペナルティが、それ以外の分野の教員にも一律に波及することは、納得し難い。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 581 30代で学会理事の仕事が回ってくるのは早すぎるように思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 582 研究費がわずかであるため、常に外部資金を確保するプレッシャーにさらされており、必要以上に申請書類を作成している。また、年々教員数が減らされているため、個々の教員が担当するコマ数が増えており、研究時間を圧迫している。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 583 部局運営に関わる業務の負担が大きすぎる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 584 海外では一切存在しない業務なので、日本の大学で働くことで研究時間が削がれ大きなハンディキャップとなる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 585 大学から支給される研究費では学会費を払い、数回の出張をこなすだけで終わってしまう。研究を遂行するためには外部資金の獲得が必須の状況だが、かなりの労力を要し、論文執筆などに向けたべき労力を浪費してしまう。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 586 研究に関係のない事務作業(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 587 テレビ会議システムの利用でも十分な会議であっても、対面での出席を求められること(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 588 20年前であれば、文系の研究室でも、科研費などで秘書に相当する事務補佐員や助手を雇用し、彼らに物品購入や出張申請をはじめとした事務手続きをお願いすることができていたと思う。しかし、現在では、文系では研究室ごとに事務補佐員や助手など雇用できるような予算はなく、研究者自身がそうした事務処理を行わなければならないようになった。また、学会などの出張時には証拠となる写真を求められたり、とにかく事務処理に時間がかかりすぎる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 589 大学のICT制度が十分ではなく、受講者数が100を超える授業の出席を取るにもマニュアル的に行なっている(目視で確認、手入力)。Bring your own device制度がなく、毎回の配布資料印刷にもかなり時間がかかる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 590 教員はメンタルケアの専門家ではないため、負担であるばかりでなく危険でさえあると考える。しかし特別にケアが必要な学生について学内の組織に相談したりしても、私自身のカウンセリングをされているような形になり、解決策も得られず、ただただ教員の負担になっていく。もっと合理的に連携する仕組みを確立させてほしい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 591 年間に何度も自己評価の提出を求められ、それぞれ形式が異なるため、回答に時間がかかる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 592 職務上の手続きについて、欧米では研究者の研究時間確保のため、大学研究者に秘書がついたりするが、日本では研究者自身で処理しなければならない項目が多すぎる。大学教員数が削減されているのに、作業が変わらない。外部委託すべきである。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 593 たまたま現在そのような対応が必要な学生を受け持っているため。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 594 授業を担当するコマ数が多すぎるのが問題かと思っています。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)



- 595 学会活動、論文の査読、理事会、そのためのセッティングなど、複数の学会の理事をやることになると、夜にもzoomミーティングを設定せねばならず、家族との限られた時間(子どもの世話)にしわ寄せが生じる。また、そうした見えない努力や時間が、「仕事」として評価されにくい実態であると感じる。企画する側はつねに多くの時間を要する。委員会の開催ひとつとっても、「長」がつく役割の場合は、日程調整の労力から始まり、emailと人への配慮を要する。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 596 教授会をはじめ、各種委員の会議が数時間越え、終了して帰宅すると22時ということもある。心身の負担となっており、疲労によって研究活動に支障が出ている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 597 学生からの理不尽なクレームに疲弊する。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 598 非常勤で受け持っている他大学授業のコマをできるだけ少なくして本務校業務と研究に専念したいが、本務校において任期付き雇用なので、非常勤の契約を自分から見送ることに強い不安がある。本務校で任期を更新できるかどうか不確かな状態では、遠距離通勤の非常勤でも続けざるを得ず、そのために研究時間がいっそう失われる。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 599 旅費や物品購入などの事務手続きが次々に煩雑になっていっている。また、たびたび新しい事務システムが導入され、導入ごとに事務も教員も混乱を来し、時間と労力、経費が費やされる。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 600 職員に任せてもよいと思われるような細かな業務が教員の役割に慣習的になっているところがあり、どうしても業務に時間を取られやすい。主に学生からの意見収集など手続的な面が多いので、デジタル化が進めば改善するような気もする。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 601 学生から必要な書類が提出されるまでに、時間がかかったり、必要な印鑑や日付などの情報が漏れていたりする。情報の管理やフォローアップに時間がとられる。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)

深掘問1A-5-1. 研究時間の確保又は研究時間配分の改善に向けた取組(ご自身で取り組んでいる(取り組もうとしていること))

- 1 組織の運営のための会議や作業がかなり負担となっているが、単純作業に関しては事務補佐員を雇用して任せている。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 2 大学入試,会議は自身で調整できるものではないので義務と認識せざるをえない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 3 AIの活用(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 4 研究時間を多く取れる機関への異動(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)

---

- 5 私の分野では秘書を雇うことは一般的ではないが,事務的な仕事で自分以外ができることや,学生のメンタルケアなどを,自分の研究費等を使って,秘書さんを雇って依頼している。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 6 研究とその他の時間的切り分けを徹底しようとしているが,なかなか実現できない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 7 自分では不可能(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)

---

- 8 残業(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

---

- 9 研究者の知人に自身の申請書をチェックしてもらい,フィードバックを受けている。(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)

---

- 10 半ば諦めている。(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)

---

- 11 出張旅費を自分の研究費でなくできるだけ他大学に支払ってもらう。(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)

---

- 12 大学総長,理事との懇談の場において,事務手続きのペーパーレス化,脱ハンコ化といったシステムのDX化の要望を出している。(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)

---

- 13 物品購入の際の仕様書作成など時間がかかる作業について,同僚や事務職員の方に相談して事前に情報を得てから取り組むようにしている。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)

---

- 14 研究費関係などの各種書類作成にあまり時間をかけないようにしている。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)

---

- 15 内容によっては思い切って,事務の方に任せるようにする。(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)

---

- 16 会議をさばる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 17 本質的に必要な会議以外にはできるだけでない(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)

---

- 18 大学,部局での会議を減らすように働きかけている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 19 活動時間を確保するためには週末も働く他に選択肢はない。(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)

---

- 20 入試ミスになる可能性の低い基礎的な問題を出題する(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)

---

- 21 時間上の制約をなくす/軽減するためには,「できるだけ仕事の依頼を断ること」だと思いますが,そんなことをしている人は,組織や分野からは必要とされなくなる。能力のある人にはどんどん仕事が集中するわけで,答えがあるとは思えません。(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)

---

- 22 関連の薄いジャーナルからの査読依頼は申し訳ないが受けない。留学生として受け入れて欲しいという外国からのメールは読まない。メールは10件に1件くらい,重要そうなものだけ読む。頼める仕事は頼む,断れる仕事は断る。ハイブリッド会議はできるだけオンラインで参加する。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 23 オンラインで参加できるものはなるべくオンライン参加することで移動時間の削減(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 24 自分の生活時間を改善し(具体的には早朝に起きて研究時間にあてる),生活の中から無駄な時間をできるだけ制限する。また,大学から支援のある事務補佐員を依頼し,事務手続きを代りにやってもらっている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 25 研究機器の自動運転化と規模の縮小(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 26 会議等を効率よく短時間で完了できるように皆さんに呼び掛けている。(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)
- 27 応募する研究費を厳選する。(ただし採択されるかどうかは直前までわからないため,ポストドク研究員の人件費や施設維持費の捻出を考えると,もし採択されなかった場合のリスクを抑えるために多くの研究費に応募せざるを得ない)(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 28 多数の助成制度に応募する。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 29 休日や夜間に研究に取り組んでいる。(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)
- 30 講義・実習などについて準備を完璧にするのではなく,ある程度の欠陥は許容しつつ毎年少しずつ改善していくようにしている。(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)
- 31 個人で時間上の制約をなくすことは困難で,休日を研究活動(問1-3の①と④)にあてている。(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)
- 32 各関連機関との連携,教員間の役割分担。(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)
- 33 ・実験の自動化,人件費に研究費を投入する・学会に行かない(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)
- 34 約5ヶ月前に国研から大学に異動したため,初めての授業の準備に時間がかかっているが,翌年度以降も教材などを使用できるように準備を行うことで,来年度以降はより少ない準備時間で授業に臨めるようにしている。(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)
- 35 自動化を積極的に取り入れることで時間の削減を試みている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 36 研究内容に一切の熱意を持たなくても,大型の研究費に応募するようにしている。そうすることで,運良く申請が採択されれば,当面の間研究費の心配,ひいては申請書作成に時間をとられる心配をしなくて良いからである。これは,自らの指導学生の研究に対して責任を持つという観点で,仕方ないと考えている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 37 学力の低い留学生からの問い合わせに対応しない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 38 可能な限り手間のかかる形式を撤廃し,事務作業の効率化を図っている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 39 できるだけ学会に出席しない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 40 事務補佐員を雇用し,対応をお願いしている(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 41 自分の時間を確保するようにする(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 42 取り組んでいること:アルバイトに任せる。しかし限界がある。取り組もうとしていること:仕事を断る。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 43 外部資金でスタッフを雇うことで③⑥⑩に対応している。(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)
- 44 自身が主幹する委員会の会議時間の短縮(原則30分以内)(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)
- 45 将来に向けて若手の教員と研究者を育成している。自分自身もスキルアップしている。(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)
- 46 残念なことですが,講義・実習の内容を最低限にせざる得ません。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 47 学会への出席依頼や発表依頼を断ること(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)
- 48 なるべく講義や実習に準備にかかる時間を減らす。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 49 まとめて一緒に処理する。(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,女性)
- 50 自分でなくてもできることはアウトソーシングしているが,リソースが少なく難しい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 51 諦めているのでわからない(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 52 できるだけ時間をやりくりし,文献の読み込みや新しい知見・技術の習得に努める(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)

- 53 学生のメンタルが壊れないように自由にさせておく。あまり関わらないようにする。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教,研究員クラス,女性)
- 54 会議をなるべく減らそうとしている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授,部局長等クラス,男性)
- 55 優秀な秘書の雇用(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)
- 56 極力会議の要点をまとめ,メール審議にする。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授,部局長等クラス,男性)
- 57 全く時間が不足しているため,睡眠の時間を削るしかない状況です。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授,部局長等クラス,男性)
- 58 週末,祝日に研究する。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授,部局長等クラス,女性)
- 59 支援員の雇用(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 60 勤務時間の延長(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 61 研究以外の業務の効率化(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 62 運営業務の時間をできる限り調整してもらうなど,研究に取り組むときめた時間をできる限り確実に研究に使えるように調整すること。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 63 ほとんどエンドレスで続く講座セミナーの時間を短縮する為に,セミナー室に時計を設置した。ハラスメントセンターの方をお願いしてハラスメント講習を行い,非常識に長時間のセミナーはパワハラになり得る事を講義してもらった。(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)
- 64 極力最低のエフォートで研究・教育以外の業務を終わらせる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教,研究員クラス,男性)
- 65 ポジティブな意味で取り組んでいこうと考えていること・研究室の中の事柄は学生でなるべく完結できるように教育する・多くの人の手を借りる形でプロジェクトや学内外の実施事柄をすすめる 本心ではないが,やるべきことをやる時間を守るため,そうせざるを得ないと考え始めている事柄・学内外の種々委員会等で自身に役割りが降ってこないように振る舞う・取って代わって事務的な対応などに積極的にでないような対応を取る(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)
- 66 学会活動(特に支部長としての支部運営)をICT(共有サーバーの利用,オンライン会議の利用)により効率化することを心掛けている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
- 67 行政の各種委員会委員として得られるデータや知見を活かした研究テーマを設定することができれば,合理的に時間の制約を軽減できるはずであり,まだ取り組めていないが,取り組もうとしている(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
- 68 組織マネージメントに必要なデータ整理等の効率化(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
- 69 研究費の使用を極力控えること。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
- 70 学会や委員会関連の依頼を引き受け過ぎないように取り組みたい,事務的な業務については,効率的に対応するよう取り組みたい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
- 71 朝早く,夜遅くの時間を捻出し,研究時間とする(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
- 72 女性教員ならではの仕事を適度に断ることであるが,代わりがないと何度もお願いされる等で断り切れないことが多く,解決には至っていない。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
- 73 外部資金を更に獲得して,人件費を捻出したい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
- 74 問題作成の分散化。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 75 研究事務員を雇う(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)
- 76 公的研究費以外の研究費獲得(民間企業からの受託研究, SNS/YouTubeを活用した民間からの寄付金獲得など)。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 77 研究時間を確保するために,深夜や土日祝日をできるだけ研究に使うようにしている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 78 事務作業のマニュアル化を進めている(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教,研究員クラス,女性)
- 79 誰にも邪魔されない,極早朝から研究業務を開始することで時間を確保。(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)
- 80 それすら考える余裕はない(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授,主任研究員クラス,男性)

- 81 学生のメンタルケアに大きな時間を取られないよう、日頃からまめにコミュニケーションをとる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 82 学生が、自分で考えて丁寧に研究ができるように指導する。研究者のコミュニティを通じて情報を効率的に得る。専門外の問題が生じた時は人を頼る。メールを見ない時間を作る。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 83 作業に時間制限を設けている(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 84 全てやらなければならないことであり、軽減のしようがない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 85 肉体と精神を削りながらも、死なないように、無数の業務をこなすことで取り組んでいる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 86 できるだけ雑務は断るようになっている。可能な範囲で、論文の査読などもほぼ断っている。優先順位をつけ、とにかく断ることに注力している。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 87 ラボ内での教育時間の割り振り。事務員、技術員の増強。講義のマニュアル化、デジタル化。(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)
- 88 AIも活用した書類の作成。(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)
- 89 事務作業の効率化、自分でなくとも対応できる後進の育成(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 90 事前に予定を決める、仕事の割り振りを決めて仕事が偏らないようにする(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 91 分業すること(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 92 研究内容そのものに集中するようにし、自分でなくてもできる事務は、タスクシフトを心がけている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 93 効率よく事務作業をこなせるようマニュアル化。知識経験のある事務員の安定雇用。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 94 講義の準備時間を減らす、すなわち教育の質を下げることである。また事務仕事を極力さぼることである。いずれの取り組みもネガティブな対応であることは分かっているが、そうでなければ対応できない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 95 仕事の効率を上げる、勤務時間を延ばす。(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)
- 96 学生に不利益を被らせる訳にはいかないため、解決策は人員を増やす以外無いと思われる。個人レベルでは対策の施しようが無い。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 97 休日を使った研究時間の確保(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)
- 98 予算獲得に費やす時間と論文執筆に費やす時間のバランスを考えています。これまでは予算獲得をメインにエフォートを割いてきましたが、その分、論文の発表数が減ってしまい、反省しています。現在は、申請する予算数を減らし、論文執筆にエフォートを割くようにシフトしています。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 99 研究補助員を雇うことを検討。資金面でやや苦しいため実現が難しいが。(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)
- 100 教室の事務職員に担当してもらえる仕事はなるべくやってもらう(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 101 論文・データベースの利用によるリサーチの徹底。(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)
- 102 技術補佐員や事務補佐員を雇用して研究時間の確保に努めている。学生対応は大学内の学生支援に依頼したりしている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 103 競争的研究費においてパイアウトを行い事務補佐員を雇用している(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 104 ・業務の整理を行い、若手に依頼できる医局業務や教育業務の分担を図っている・誰でも実施できるように、一部の業務のマニュアル化と手順の共有に取り組んでいる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 105 実験室での物品購入や管理作業の効率化、実習の進め方の工夫(学生自らが評価したり活動を率先して行うようなシステムの考案)、大学院生のTAとしての活用(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 106 自分の科研費で、人を雇用、謝金で対応するようになった。(上司に言っても、確保してもらえない)(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 107 時間や研究費を取らない研究(方法)へのシフト(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 108 女性支援事業に応募し,一般的な事務員の方を短時間派遣してもらっている。ただ,頼めない雑用の仕事も多く,悩ましい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 109 効率良く行うようにする(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 110 能率的な集中的に仕事をこなそうと考えている(が実際にはなかなかこれ以上の改善は難しい)。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 111 取り組むほどに,時間がとられる。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 112 事務量が膨大で,大学からの事務支援も十分とはいえない状態なので,来年度は私費での秘書の雇用を検討している。(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)
- 113 授業を週前半に固め,後半は出張にしやすいようにした。(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)
- 114 裁量労働制を活用することとした,研究室にいと大量の雑用を依頼されることになるため,従来のように,12時間以上を大学に在室することはやめることにした。午前中は電話やメール対応をしないこととして,学外での調査研究や自宅での文献調査や執筆作業に充て,午後には大学の会議,授業,実習,研究指導を集中的に行うようにした。また,休日に大学で自分の研究に係る実験を行うという生活に切り替えた。(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)
- 115 研究室内の情報やりとり指導体制の工夫(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 116 学部長へ状況の改善に関してお願いをしています。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 117 授業の省力化.TAや他の教員と協力して,授業の質を落とすことなく,採点作業や授業準備の効率化を行い,制約となる度合いを少なくするように努力している。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 118 学生のいない時間になるべく作業をできるようにする。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 119 研究費の獲得のための書類は,一気にやるのではなく,日々少しずつ作成する。機器の管理は自動化を進める。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 120 研究内容・管理装置の縮小(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)
- 121 仕事の簡略化・オートマチック化(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)
- 122 臨時職員の雇用による事務処理の委託(ただし研究費が圧迫される)。(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)
- 123 講義の際に実施する小テスト等をAIにより自動採点し,成績評価にかかる時間を短縮する。(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)
- 124 講義や学生対応時間を決め,自身の研究時間の確保(土曜日等)する。(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)
- 125 秘書や研究員を雇用し,仕事を分担。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 126 早めに保護者へ連絡する。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 127 科研費のバイアウト制度の利用(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 128 学生の成績等に関する問題が生じた場合は,ご家庭や大学内の他機関との情報共有を心がけている。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 129 研究費で秘書を雇用している。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 130 周囲との協力関係の構築。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 131 自分で時間を作るしかないので,7時出勤22時帰宅で何とか乗り切っている。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 132 試験におけるマークシートの活動(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 133 研究室運営に必要な一部の活動をマニュアル化して学生に任せられることは学生に対応してもらおう。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 134 精神論で頑張るしかないのが現状である。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 135 どれだけ短い時間で雑用をこなせるかのスピードを上げること(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 136 メンタル面のケアが必要な学生に対応では,保健師さんやカウンセラーさんとも連携は取っているが,教員ができることには限りがある。しかし,学生は教員に相談することも多く,対応にかなりの時間が取られる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 137 できるだけ事務員さんを雇えるような研究費を獲得して事務作業などの負担軽減を行い少しでも研究時間を使えるようにしたいと考えています。これらを実行するためにはまた大量の書類が必要になり悪循環が続きます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 138 考えても腹立つだけなので,できるだけ感情を無にして作業する(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 139 取り組んだこと = 研究機関の変更。私大→国立大で大幅に制約は解消されつつある。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 140 より上位の,金額の大きい研究費に応募する。(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)
- 141 帰宅してから論文執筆の時間を確保している。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 142 成果をHPに掲載してそれをコピーして使うようにしています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 143 優秀な学生を育成してしまうのが良い。博士後期課程を拡充する。(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)
- 144 休日を活動に使用している。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 145 できるだけ,長時間大学で仕事に取り組む。(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)
- 146 博士研究員および事務員を外部資金で雇用して業務を割り振る(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)
- 147 研究に関わる作業のうち,外注や謝金で対応できることを増やす。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 148 役員交代で,今後はなくなった。(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)
- 149 なるべく手を抜く。人に相談する。(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)
- 150 粛々と必用書類を作成している(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,男性)
- 151 ない。どうすれば負担が軽減できるか見当もつかない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 152 研究室の運営・維持管理に自分自身が直接かかわる時間が多いことで自分の研究時間(論文執筆など)が減っているので,学生に任せられるように育て,要所所できちんと回るように確認する体制にしないと持たないと考えています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 153 作業の効率化 朝時間の活用(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)
- 154 朝早く出勤する(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)
- 155 研究活動に理解のない上司のモラハラ気質をどうにかしたい。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 156 仕事時間を増やす。AIの活用(小テストの作成など)(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)
- 157 なるべく短時間で対応し,学生の不満・不安が溜まらないように事前対応する。(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)
- 158 担当科目配分見直しの提案(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)
- 159 コストカットのために大学レベルで進めている事務職員の削減は,決して進めるべきではないと思われる。その分のしわ寄せは,全て裁量労働制で給与も固定給の教職員が全て負わされている状況である。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 160 現在は教育を多少犠牲にしなくてはならないことが心苦しい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 161 教室内での役割分担の徹底化(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)
- 162 業務負担の分散(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)

- 163 作業をなるべく、下の者に振るようにしている。しかし、若手研究者も将来があることから雑用は振ることを避けている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 164 学内業務を軽減しようとしている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 165 診療チーム制の導入。新規講座メンバーの確保。(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)
- 166 仕事の効率化(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)
- 167 なるべく日曜日1日は休むように心がけていますが仕事が詰まってしまうとやはり何時間かは仕事をしないといけない状況です。新型コロナの影響でZoom会議が増えたので以前と比べると東京出張などが減っている分は負担が減っていると思います。ウィークデーになるべく効率的に仕事をしようとは思っていますが結局,以前と違って大学院生や助教は休めるのですが教授クラスは逆に休めなくなっています。すでに逆パワハラなのかなと思っています。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 168 普段から少しづつ授業や実習の準備ができるように心がけている。休みを犠牲に準備していることが多い。(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)
- 169 研究費で事務員を雇用し,伝票処理をお願いしている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 170 睡眠時間を減らす。休日に出勤する。仕事を家に持ち帰る。(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)
- 171 秘書を雇い,書類もできる限り,お願いしようと思っている。ただし,最終確認は自分で行う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 172 診療時間の制限(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)
- 173 予定を早めにとる。予定外をなるべく減らす。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 174 実習指導について,同僚との交代制を採用した。交代制に伴い,担当する学生が増え,学生側にとっては不利益なのかもしれない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 175 人員不足なりに部局内で定期的に調整を行なっている(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 176 積極的に有給休暇を取得したうえで,研究に励む。家庭を顧みずに研究する。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 177 講義Webシステムの活用。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 178 部局内での業務分担ができるものは分担している。また,できるだけ業務時間内で講義・実習等の準備・実施が終えられるようにしている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 179 必要最低限と思われるところまでを行う様にしている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 180 講義・実習に関するオンラインコンテンツの拡充と利用(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)
- 181 夜に研究時間を定期的にとるようにすること。(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)
- 182 リモートの会議は繋いだ上で放置する。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 183 なるべく短期間で質の高い講義・実習の準備ができるように工夫する。作成した講義・実習資料について,最新の科学的内容に沿うように常日頃からブラッシュアップに努める。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 184 学生実習へ自分のかける時間のウェイトを下げる。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 185 申請書の作成を時間的に分散して行う。(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)
- 186 残業や休日出勤で時間を作る。(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)
- 187 スケジュールをしっかりとって時間を有効に使う。難しい場合は長時間労働。(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)
- 188 今の所は,集中して業務をこなし,研究に使える時間を少しでも捻出する, ICTツールを使って学生を遠隔でも指導できるようにする, などである。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 189 研究事務補助員の雇用。ただし大学側のサポートは最低限で,事務が煩雑化するばかりのことが多い。補助員が雇用できないとまず業務が回らない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)



- 190 研究者が行わなくてよい作業の事務担当者等への外注(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)
- 191 以上の4~8については,協力可能な人を見つけて,一人で抱え込まず,なるべく複数人で協力して行えるようにする。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 192 土日出勤(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)
- 193 現実問題として,これ以上の自身の努力で低減することは不可能です(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 194 ChatGPTなどを活用して,データ分析の自動化を構築した.例)分野調査,データ駆動型の文献調査プラットフォームの整備.研究室内のデータ管理方法として,クラウドの導入.(教育,研究の効率化)あらゆるテンプレートを排除しつつ,簡易的なフォームに統一。(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)
- 195 あまり重要性のなさそうな雑務は極力手を抜く。(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)
- 196 資料準備の簡素化など(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)
- 197 講義などは今年度の事情であるので,来年度から軽減される予定で問題は解消されると期待できる.仕事が集中するが前もって分かっているため,しっかりとした計画することで,対策はできると考えている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 198 講義のオンデマンド化(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)
- 199 雑用を減らすこと.労働時間を増やすこと。(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)
- 200 したくても出来ません.子育てもあり,無理です。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 201 研究・実験を行う日と会議の日を分けて入れるようにして,出講しない日はリモートで集中して授業準備など行うことにしている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 202 事務補佐員の雇用(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 203 予算規模が比較的大きく,長期の予算の獲得に取り組む。(例えば創発的研究支援事業)(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 204 外部資金を獲得するために,大学内のサポート部門からの助言を積極的にもらうようにしている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 205 ⑨産学の連携,地域創生などの「社会貢献の活動」を大幅に削減しました。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 206 2年目からの授業について,準備時間が短縮されます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 207 土日や就業時間後の対応など.ただ,体力的にも限界がある。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 208 業務に優先順位をつけてやらなくていいことに時間を割かない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 209 締切に近い順にすべきことの優先順位をつけてこなしている.時間的に厳しい場合は質を下げることも検討する。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 210 生成系AIを用いて授業資料を作成するようになっています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 211 論文執筆のみ,文献調査のみ,などそれだけに集中する時間を一定時間確保する。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 212 重要性の低い業務にかかる時間を削減する。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 213 メール等に対応することを試みているが,返信が無い場合が多く,何かが起こってからでないと対応できないことが多い。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 214 やる気ある大学院生を確保し,自立して動けるように叩き込んだのち,後輩指導を任せられるようにする。(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)
- 215 長時間労働。(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)
- 216 研究に必要な情報の収集やその管理などに積極的にデジタルツールを活用すること,実験の自動化を進めること,AIの活用など。(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)

- 217 オンラインで参加できる外部の打合せ委員会等は、オンラインで参加し、移動時間を少なくしている(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)
- 218 教育(授業や実習準備)・研究(研究構想・データ処理など)は休日や時間外に行っている.根本的解決にはならないが,それしか方法がない.(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)
- 219 帰宅時間を遅らせる(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)
- 220 仕事を減らすことはできないので,土日休日に研究時間を確保する(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 221 上司へ相談しているが改善はされない(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 222 学生対応をスムーズに行うため,学科教員間・学生との情報・意見交換を密にする.TAを活用する.(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 223 決められた手順に従って手続きしなければならないため,自身で取り組めることはない.(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 224 論文の執筆は集中力と時間の確保が必要であるため,学生が来ていない休日に行う.(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 225 手続きを進める関係の事務担当者とのコミュニケーションをよくとり,優先順位を相互に理解しながら,事務手続きを進めるようにしている(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)
- 226 公費による研究費の獲得のみならず,産学連携による研究費の獲得を目指し,特許出願などを計画しています. その際の事務処理に関する専門性を持つ事務能力を上げる為の人事について期待しています. 一方で,選択と集中による予算配分だけでなく,広く浅い予算配分が成功確率を上げる為,そのような政策の実行を期待しています.(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 227 長時間労働することで研究時間を確保している.(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)
- 228 補助作業の人を雇用し,自分でなくともできることを依頼している.(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 229 ラボ運営の業務に関して,スタッフとの仕事の分担を進めている.(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 230 勤務時間外の時間を利用(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)
- 231 事務関係や運営関係にかかる時間を短縮する,曜日を決めてまとめて実施する,など.(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)
- 232 研究時間の確保を意識し,毎朝90分講義前の時間を確保している.(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 233 最初は毎日16時間土日も休みなく働いて学務も教育もこなした上でなんとか研究していたが,身体を壊してそれもできなくなった.不本意ながら,いただいた研究費に対する責務も果たすためには,私も教育や学務にはもう少し手を抜かざるを得ない.(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 234 効率的な職務になるようなスケジュール管理,ファイル管理(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)
- 235 研究補助として経費処理などの書類作成を任せられる人材を雇用している.(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 236 会議時間の短縮や無駄な会議や業務を取り除くようにしている(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 237 組織内情報共有の方法の改善,オンラインでのミーティングや打ち合わせ(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)
- 238 大学教育機関である特質性を生かし,大学院生への指導には研究者としての資質だけではなく,教育者としての教育も行い,研究と教育(学生ケア)を分担して対応できるようにしている.(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 239 書類の簡素化と審査システム変更による時間の短縮化.(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)
- 240 学内委員会の業務整理をするように取り組んでいる.(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 241 勤務以外の時間を調整して研究活動に取り組んでいる(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 242 診療に時間がかかるため、役割分担を決めて、診療の負担を減らしたい(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 243 専門分野外の教科であっても同じ教科を担当し続けることができれば、その負担は年々減少していくため、同じ教科を継続して担当できるよう、質の高い(学生からの評価が高い)教育を維持し、学部長にアピールする。\*自身の努力で改善できるレベルではなく、これ以上、専門分野外の教科を強制させられないよう学部長に付度するしかない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 244 事務仕事をする日を決め、集中して研究に取り組む日と分けている。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 245 学生への指導の時間を減らすように努めている。例えば、説明が必要な作業などはすべて資料として作成して事前に渡す、学生の意識を高めて自主性を促すなど。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 246 仕事外の時間を充てることで、質の良い取り組みをしたいと思っている。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 247 不要な仕事は断る。ただし、それでも土日まで仕事をしなければならない環境となる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 248 無理にでも研究活動を優先する。その分雑用が後回しになり、睡眠時間を削ることになる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 249 自宅でも支障なく研究活動の一部(論文執筆,情報収集など)をできる環境を整える。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 250 事務処理の効率化の努力,全てを完璧にこなすことを目標としない,など。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 251 労働時間を増やすこと(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 252 時間外での作業(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 253 研究仲間との連絡などをできる限りDX化している(メールを極力やめ,OnenoteやSlackの利用など)。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 254 書類作成等の効率化と,時間配分の最適化。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 255 外部資金を獲得することで増強させること(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 256 用事をすべて断る。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 257 教育専門(もしくは中心とするかた)職を雇用していただきたい(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 258 あまり評価対応にこだわらず,研究自体に注力する。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 259 裁量制なので労働時間はいくらでも増やすことができるので,長時間労働で何とか時間を確保しています。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 260 長期間かつ人を雇える規模の資金が出る研究申請を行うこと。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 261 優秀な人のリクルート。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 262 深夜や休日を返上して,文献調査や論文執筆などの研究時間を確保している。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 263 日本の研究力低下の責任を日々感じながら,効率化により教育や組織運営に割く時間を少なくし,より研究に時間を使うようにしている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 264 講義は,月～水にまとめる。早朝に早起きして仕事する。どうしても間に合わない仕事がある場合には家族に理解を求める。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 265 民間の共同研究費で秘書を雇用し,事務作業を手伝ってもらっている(基盤的経費では足りず,国の競争的資金では使途制限で雇用できない)。学生による研究室管理体制の構築(装置担当,検収担当,薬品管理担当,産廃担当など)。動画教材の再利用。オンライン会議の活用。授業の多人数・大教室化(必要な教員数減)。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 266 研究室の運営に,秘書,研究マネジメントのできる方の雇用,テクニシャンの雇用等を心がけている。しかし,それらの人材を雇用するためにはそれなりの経費の捻出のための外部資金の獲得が必要となり,自転車操業的に進めている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 267 事務作業よりも少し踏み込んだ,ラボマネージャーのような人を研究室で雇用することにより,私(教授)はもとより,准教授や助教の研究以外の負担を減らすことができないかと考えている。しかし,そのためには,ただの入力作業以上のスキルや時間が必要となり人件費が高くなるのが課題である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 268 1日の生活スケジュールを変える(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 269 事務処理能力,スピードを上げる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 270 研究費の申請に時間がとられてばかりで肝心の研究をする時間がなくなるといった本末転倒なことが生じているため,現在獲得している研究費で自分の研究を進めることに数年間は注力したいと考えています。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 271 勤務時間を長くする(6時に出勤・休日出勤)。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 272 仕方ないので業務を極限まで効率化するように変えつつある(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 273 自身が担当している管理運営に関する業務を整備しマニュアル化した。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 274 AIなどを用いた書類書きの効率化(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 275 知識や実験材料の共有化.アルバイトの雇用。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 276 1日研究に集中できる日を意識的に設けて,その他の業務を極力排除することに取り組みたい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 277 研究を夜間や休日に行う.PI人件費を使用することで,病院業務を研究に充てられるように調整する。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 278 AIソフトなどで自動化できる作業は,できるだけ時間を短縮して作業できるように試みている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 279 どうしてよいか分からずにいます。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 280 事務員の雇用による雑務の時間圧縮。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 281 現状では外部資金を獲得して事務員を雇用する以外にない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 282 対面講義の代わりに講義をオンデマンドで動画配信(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 283 実験系研究では連続した日程や時間が必要であるが,大学内業務である講義や会議等によって時間確保が研究時間の確保が困難となることが多い。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 284 期間の長い大型研究費を獲得して,しばらく研究費申請から離れること(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 285 運営で不必要だと思われるものはなるべく廃止しようと同僚の方々が尽力しているので,それに協力するようにしています。また,取り組んでいるとは違いますが,学外から仕事をお願いされても断らざるを得なかったりあまり真剣にできなかったりします。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 286 学生バイトを雇用して負担を軽減している。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 287 今までなら受けていた依頼仕事(論文査読や記事の執筆など)を適度に断る。(前の質問の制約事項の中に「論文や科研費の査読」が含まれていないので,付け加えた方がよい。)(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 288 自身の研究費による事務補佐員の雇用(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 289 学生の指導,授業の準備時間などを削る(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 290 負担が多い特定教員として関わっており,そのために他の教員の負荷軽減に貢献している。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 291 企業などとの関係づくり.安定的な財源の確保。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 292 役割分担(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 293 休日も大学に来る(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 294 参加学会の絞り込み,外部機関への雑務の委託,なるべく長い期間サポートを頂ける研究グラントへの応募など。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 295 なるべく,没にした試験問題でもしっかりと残しておき,次の機会の参考にして,将来の時間削減を行う。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 296 海外に転出する準備を行う事(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 297 寝る時間を削っている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 298 現在獲得しているテーマの派生からテーマを探索し,申請書のための実験はできるだけ最低限になるようにする。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 299 スケジュール管理,(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 300 個人で獲得した研究費でテクニシャンを2名雇用し,仕事を手伝ってもらっている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 301 オンライン会議の場合はいくつかの仕事を並行して進め,研究時間を確保することに努めている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 302 事務補佐員の雇用(ただし,1名雇用するには仕事が少なすぎる。現在は他の教員と共同で雇用しているが,制度上とても難しい問題がある。また,間接費でしか事務補佐員を雇用できず,大学から配分される少額の間接費では雇用ができない。)(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 303 職務上の手続き書類,入試業務など仕事が膨大にあるため,できることは1日で終わらせるように努力している。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 304 出席する学会の数を減らしている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 305 申請書作成には時間をかけないように期間を決めている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 306 休日や時間外も積極的に利用し,使える時間を増やしている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 307 授業と研究は結びついているため,よりよい教育を行うためにはよりよい研究を行う必要があると考えている。そのため,授業資料を作成するためには,最新の論文を読んだり,学会で新たな知見を収集するように心がけている。「この授業は,自分の研究のために行っているんだ」という気持ちを持ち続けるようにしている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
- 308 診療や学生教育の隙間時間を無駄なく使い,研究時間を確保している。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 309 所属機関から出て独立する(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 310 学科長などに申し出て,教員の事務作業を減らすように大学へお願いをしています。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 311 地域連携の推進による外来患者数の削減,多職種への業務委託(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 312 研究室主宰者の権限が強すぎたことが原因であった。できるだけ距離をとるようなことをする以外積極的な改善はできなかった。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 313 技術補佐員やスタッフの雇用(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 314 研究時間を割いて全て取り組む。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 315 文献検索の効率化,自動化や省略が可能と思われる書類や手続きに対し廃止や効率化等の意見を上げること,資料や文書の作成など研究の進展に直接関係のない作業に時間をかけず,短時間でできる内容と質で終わらせること(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 316 事務補佐員の雇用(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 317 土日含む長時間労働・優先順位の低い業務(研究内容含む)へのエフォート削減(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 318 ・学生のメンタルケアなどについて,学生部や学生相談室と協力することで,研究者の時間的負担を軽減する。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
- 319 外部予算を獲得し,補助スタッフを雇用する。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
- 320 全部自分でしようと思わないで,頼めることは頼もうと思う。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 321 学会運営上の役割などを精査し,本当に自分が引き受けなければならないもの以外は引き受けない。業績や活動の調査は内容や目的が重複すると思われるものが多いので,回答必須のもの以外は回答しない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 322 不毛な会議や点検項目は逐一「こんなプロセスいらんのでは」と発言するようにはしている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 323 教育・研究以外の業務の効率的実施。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 324 委員会数を減らし,定期的な会議の回数も減らすための取り組みに参加している。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 325 睡眠時間の削減(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 326 研究に使える貴重な時間は,集中して作業をする。子供が寝ている深夜や早朝に研究をする(このようなことをしなくてよいようにしてほしい)。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)

- 327 できるだけ学生との相談の時間は効率的に設けるようにしている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 328 極力,研究以外の業務は断るようになっている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 329 自分は定年まであと数年なので,あきらめているが,若手の教員が同じ状況に置かれまいよう,仕組みを変える努力。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 330 今年に入り,オンラインで大学教員秘書業務を立ち上げた方に連絡し,大学で必要な事務作業の一部をお願いしようとした(が,その方も含め,現在手一杯で難しいという方々ばかりと,実現できていないのが残念なところ)。また,業者さんなどをお願いし,自らが行う家事や日常生活の負担を減らすことで,研究時間の確保を行なっています。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 331 自分が議長をする会議では,なるべく会議の時間が短くなるよう,努力している。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 332 職務上の手続きは自分で人を雇ってお願いしている(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 333 申し訳ないのですが学会関連の仕事はあまりお受けしないようにしています。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 334 外注可能な案件は積極的に外注する。人工知能を導入可能な用務は,積極的に導入する。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 335 研究に関連した対外活動をなるべく断ること(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 336 申請書類を多数提出する。受講者数の制限,TAの雇用。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 337 大学全体で,無駄な業務が多すぎるにもかかわらず,そうした業務が新たに追加されており,研究者として研究・教育を行う時間が削られている。また,無駄にしか思えないペーパーワークのための業務もどんどん増えているにもかかわらず,研究者,事務職員の数は減らされており,一人当りの業務負担が多くなっている。個人レベルでどうにかできる問題ではない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 338 私費や研究費で事務員を雇っている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 339 研究会運営などにおけるタスクの削減。/社会貢献活動等の削減(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
- 340 仕えるソフトは活用してデータの収集・管理を簡易化する(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
- 341 事前に受講ルールを細かく設定して,学生からの問い合わせに対応する時間を使いすぎないようにする。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)

深掘問1A-5-2. 研究時間の確保又は研究時間配分の改善に向けた取組(部局や大学レベルで取り組んでほしいこと(既存の取組の改善を含む))

- 1 類似する会議に関しては一体化して,可能な限り会議数を減らす努力を行って頂きたい,また各教員の研究以外の業務量を把握して,均等に業務負担して頂く努力をして頂きたい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授,部局長等クラス,男性)

---

- 2 大学が導入した支援職員制度は想像どおり機能しているといえない.強く改善して欲しい.もともと難しかった事務サポートがさらに難しくなった。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授,部局長等クラス,男性)

---

- 3 運営や教育に関する会議が多すぎる.教育や入試に関しては,もっと教員以外の事務スタッフを雇用して,サポートすべき.運営に関しては,コーディネーターのような事務と教員をつなぐ職を担当する方を増やすべき。(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)

---

- 4 学部運営の効率化(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授,部局長等クラス,男性)

---

- 5 事務手続きの自動化,オンライン化(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授,部局長等クラス,男性)

---

- 6 メンタルケアや入試業務などについての専門家の導入(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)

---

- 7 事務組織の強化. URAの採用. (大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授,部局長等クラス,女性)

---

- 8 各種サポート用具,デジタル化の推進(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)

---

- 9 学生や教員のメンタルサポートや,研究関連の手続きや学会運営等をサポートするスタッフを雇うこと.業務が「経理」「総務」など限定的でなく,より柔軟にチームとして部局を支えてくれるスタッフが必要.また,こうしたスタッフ,教員,学生,ポストドクなどの様々な立場の構成員が定期的に交流できる場を作ることのシステムや資金面でのサポートが必要。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授,部局長等クラス,女性)

---

- 10 メールを減らしてほしい.メール対応でとてつもない時間がとられる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授,部局長等クラス,女性)

---

- 11 共同利用共同研究拠点として基盤的サポートはあるので継続して欲しい(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授,主任研究員クラス,男性)

---

- 12 事務職員の増加.(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)

---

- 13 書類仕事を減らして欲しい.手続きの簡略化.(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)

---

- 14 事務が会計検査に怯えきって余計な仕事を増やすせいで,末端の研究者の時間だけが奪われている.大学(事務)風土を変える以外にはもう改善の見込みがないのでは。(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)

---

- 15 大学におけるDX化を強力に推進し,物品購入,出張,勤務管理,税金などに関する全ての事務手続きにおいて,書類のペーパーレス化,脱ハンコ化を行う必要がある。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授,主任研究員クラス,男性)

---

- 16 とにかく煩雑な事務処理の無駄をなくしてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授,主任研究員クラス,男性)

---

- 17 事務にもっと入試業務を手伝って欲しい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授,主任研究員クラス,女性)

---

- 18 授業準備の参考にするために,過去の講義ノート・動画,また学生の授業アンケート結果を他の教員も閲覧できるようにしてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授,主任研究員クラス,女性)

---

- 19 事務や内部手続きは,もっとシンプルにすべきだと思うし,内部のコンペティションは出来るだけ減らす方がよいと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授,主任研究員クラス,女性)

---

- 20 博士学位を持った技術職,など高度専門員枠の補充(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授,主任研究員クラス,女性)

---

- 21 大学の抱えている問題は,正直なところ金さえあれば解決できる問題がほとんどだと思われる.そこで,安定的な財源の確保に取り組んでほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教,研究員クラス,男性)

---

- 22 ・17時以降の会議を無くしてほしい.所属部局では何年も前から取り組んでおり既に改善されているが,他部局の会議に参加したもので助教以上30人ほどの会議で18時開始21時終了というものがあつた。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教,研究員クラス,女性)

---

- 23 国際的に通用する事務の方を増やすこと. (大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授,部局長等クラス,男性)

- 24 新しい取り組みを始めたから古くからある取り組みを減らし、業務の純増を防ぐべき。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 25 会議の終了時間を明確にし、守って欲しい(そうでないと予定が立たない)昼をまたぐ会議,休日の会議は真にやむを得ない場合のみにしてほしい(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 26 特定の役職や業務を付加する際には,同等の業務量を他に振り分けるシステムを構築すべきであろう。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 27 試験時間の短縮と科目数の削減(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)
- 28 無理だと思うけど,「能力のある人」を増やして,役割分担を明確にしてほしい。働いていない人の倍以上,働いている人もいますので。(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)
- 29 問題学生が生じた際には,部局の保身ではなく,部局構成員(対応にあたる教員や専攻)の立場に立って,方針を打ち立ててもらいたい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 30 オンライン化できるものはそうする。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 31 事務作業に関して,専門の人員を増やし,もっと教員をサポートしてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 32 人員の増(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)
- 33 大学院入試,大学入試などは外部へ(ここにお金をかけることに反対はしません)。物品購入はもっとスムーズにしてほしい(研究者が物品の名称と数量を指定するだけで良いシステムを作って欲しい。研究者が見積り合わせやレンタル品との比較やら,消耗品の理由やら,複数台購入の理由やらの書類を作成する必要が無いようにしたい)(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)
- 34 申請書のチェックや,作成支援.配分機関とのマッチングなど。(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)
- 35 老朽化装置の更新(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)
- 36 事務員,技術スタッフを拡充して頂きたい(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)
- 37 おそらく誰がどれくらいの講義など負担か把握されていないので,均等化してほしいのと,そもそも担当する教員を増やしてほしい(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)
- 38 入試業務の教員負担の軽減.学生のメンタルヘルスへの対応.外国人学生に対するメンタルヘルスやトラブル対応の明確化.物品購入,出張精算等の業務に係る効率化,簡素化。(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)
- 39 共通でも良いので,事務作業(物品購入,出張手続き,機械管理,学生ケアなど)のサポートをしていただきたい。(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)
- 40 授業の効率化のための資金(TA雇用など)の利用を促進すればかなり必要時間が改善すると思います。現在は資金はあるものの,ほかの先生が使わないため,遠慮してあまり使えません。今年科研費のバイアウト制度で学生を雇用したところ,1万円/1単位くらいで教員の負担がかなり減ったと感じました。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 41 講義・実習や教育プログラムの運営のための人員を十分に措置してほしい。人員を措置できないのに維持するのはやめてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 42 むやみやたらに留学生を取らないでほしい。ちゃんと分野の学力の選別してほしい。その上で教員が指導できる人数の上限を設けてほしい。教授が引き受ければ,全員入ってきて,結局助教が割を食う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 43 学内業務に従事することは准教授～助教は免除されるべきこと。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 44 会計に関するシステムが大学によってまったくことなるため,異動後に対応に苦慮している。ある程度共通化できる方向に改革を進めてもらうか,サポート体制を厚くするか,どちらかで対応してほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 45 学部に常駐の精神科医を置く(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)
- 46 大学教員に投げる事務手続きを減らして欲しい。研究室秘書の雇用資金を継続的に手当して欲しい。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 47 職員,スタッフの増員(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)
- 48 教授会の時間短縮.部局に課される雑務の大幅な軽減(専門の事務職員を十分に配置し,権限を移譲すべきである)。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)



- 49 侵襲性が軽微で、観察研究のような調査や研究は倫理審査を迅速に処理するなどチェックシステムを再考してほしい。(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)
- 50 研究,教育以外の雑務に割く時間が惜しいので,大学で人を増やしてもらいたい。人を雇用する際の任期を外してもらいたい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 51 教育負担の重い教官には,研究をサポートしてくれる補佐員の雇用支援を希望します。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 52 不要な会議や委員会の削減,事務補佐員や技術補佐員の柔軟な雇用(去年から外部資金で短期直接雇用ができず,派遣に絞られる(○大)),会議等のオンライン化,学生支援室の積極的な活動(学生のメンタルケア)(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)
- 53 教育担当の教員を増やしてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 54 シンプル化して欲しい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 55 契約などのサポート,今の部署は十分だが,他部署,他大学の状況は良くないと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 56 会議や研究以外の業務による拘束時間を減らして欲しい(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 57 物品管理システムの廃止または専属の事務職員の雇用(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 58 入試の簡略化。(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)
- 59 教員・研究者にしかできない仕事・委員などを割り当てるのは良いが,誰でもできる,または教員だと却ってうまくできないような役割を無理に割り振るのは人材の無駄使いなのでやめて欲しい。(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)
- 60 運営会議のプロセスを時間がかからない有意義なモノに変更する。運営のプロフェッショナルの育成,雇用。(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)
- 61 教養教育科目(特に外国語)のコマ数が多いと,サバティカルを1年取るのが困難である。非常勤手当が教員に対して一律同じであるため,外国語科目担当教員はコマ数が多すぎて,半年しかサバティカルが取れないのが現状。この不平等な制度を改善してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 62 メンタルケアなどへの統一的な対応(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 63 研究実績など類似した内容をいろいろなところに登録・提出する必要がある。提出した情報の集約をすすめてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 64 研究費申請書の推敲等の業務をしてくれる部署の設置(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 65 大学院と学部が剥離しており,会議が乱発されている。学部と大学院は切り離せない関係にあるので,そこを意識し,縦の繋がりが強くなるように再編を望む。また,出来るだけプロセスをシンプルにし,余計な会議等を減らすべきだと考える。会議の構成員になると大学の評価ポイントが入るので,そのために多いのかもしれませんが,本末転倒です。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 66 研究以外の業務を支援する事務員,事務補助員の配置(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 67 教育業務の負担を加味した運営業務の割り振り,明確で適切な評価基準の策定。(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)
- 68 アメリカのようにTAによる講義を増やしてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 69 外部からの経営のプロをもっと大学に入れて,研究者は研究に専念できる環境をつくるべきである。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 70 1. システム上で相見積りを取れるシステムの導入。現在,相見積りを取るために業者ごとにメールを送り管理しているため非常に時間がかかる。以前勤めていた大学に当該システムがあり,非常に便利だった。2. 専任技術員の配置 共通機器の管理者が装置の使用用途すら把握していないことが多い。メンテナンスを含めた,装置のスペシャリストを技術員として雇用すべきだと考える。依頼分析可能な装置を増やす。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 71 ・事務職員の人数を増やして教員との人数比を欧米並みにしてほしい(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 72 ローカルルールの廃止,特に書類(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)

- 事務のための事務,リスク管理のための事務を減らして欲しい.机上での業務サポートでは無く,現場サポートの人員を増やして欲しい.事務的な業務指示の際,メールの丸投げ転送(ファイル添付)ではなく,業務内容を要約して効率的に作業出来るように連絡してほしい(送信する人依存性が大きすぎる)(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)
- 73
- 研究時間を増やすためには,講義や実習の負担を減らすしかなく,そのためには私立大学では難しいが,教員数を十分に確保する取り組みが必要である.(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)
- 74
- 75 会議時間の短縮(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)
- 76 新しい試みに寛大であってほしいです.(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)
- 77 教員の増加(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)
- 78 事務的な業務や書類の簡素化,効率化.事務補助や技術職員等,研究以外の業務を担う人材の増員,体制の充実化.(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
- 79 DXを強力に推進していただきたい.(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
- 80 事務作業について,レベルの高い人材の確保と財源の提供(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
- 81 教員一般に対して:会議の数を減らし,時間も減らすこと.一部でも構わないので,入試を外注にすること.少なくとも,試験監督は外注にしてほしい.予算確保の問題等はあるが,給与を減らしてでも外注してほしい.女性教員(研究者)/子育て中教員(研究者)に対して:大学の支援は未就学児の育児をしている研究者への支援が中心であるが,寧ろ少し大きくなってからのの方が依頼される仕事量が激増するため,少し上の世代への支援が欲しい.特に子供のいる女性教員の方が広報関係の仕事を頼まれる率も格段に高い.(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
- 82 助手やスタッフを配置してほしい.(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
- 83 運営費の増額(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)
- 84 役割分担への配慮.特定の個人に集中するのを軽減して欲しい.(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 85 研究事務員を複数の教員で雇用できるシステムを構築してほしい(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 86 新たに進めようと考えている研究のために使用できる資金を増やしてほしい.新しい研究テーマの場合,最初から研究費の取得等は難しく,学会等で情報を仕入れようとしてもそこに参加する資金も乏しいため.(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)
- 87 少しでも研究に集中できるように,1.事務スタッフ(研究補助者)をつける.2.バイアウト制度の強化と浸透.YouTubeビデオ講義収録公開などのサポート.(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 88 事務の存在により事務のために発生する事務作業のようなプルシットジョブを洗いだして見直してほしい.(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 89 担当する科目が座学扱いの科目か,実験・演習の扱いの科目かにより,実際の労働時間と換算時間に大きな差が生じる問題を解消していただきたい.(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教,研究員クラス,男性)
- 90 教員(特に若手)を増やしてほしい(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教,研究員クラス,女性)
- 91 研究施設に大学側で事務員を配置してほしい(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教,研究員クラス,女性)
- 92 若手研究者や技術者の増員(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)
- 93 ある程度の分業化を進める(研究活動を重点に行う教員の配置,もしくは若手教員が研究活動に費やす時間を増やすような体制づくり).(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)
- 94 技術補助員を増やしてほしい.装置の維持管理のための予算を増やしてほしい.(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
- 95 時間がかかる会議内容の見直し.(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)
- 96 会議を減らして欲しい.(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
- 97 名誉教授等に入試業務を依頼する.(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
- 98 経理処理の簡素化や集約化(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)
- 99 無駄な会議や書類仕事を減らすこと.(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授,主任研究員クラス,女性)

- 100 ターン制になったので、講義期間は集中的になった。しかし、その分、別のターンが空いているというので、結局別の講義を担当することになるなど、本末転倒のことも起きている。早急に改善してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 101 現場の努力に見合う大学経営をおこなって欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 102 組織運営の作業に関わる事務職員を増やす取り組みを検討していただきたい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 103 学生のメンタルヘルスケアおよび当該学生の保護者との連携(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 104 教員の数が減っているにもかかわらず、授業の数が減っていない。適切なバランスを考えて欲しい。研究、教育以外の雑務を教員にさせないようにして欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 105 事務作業が煩雑すぎると思います。事務関係の書類につき、不必要なルールが多くあり、それらの対応に研究者が時間を割かなければいけない現状があります。無駄なルールは省くようにしていただければ、研究者が研究のために時間を使うことができ、成果もあげることができると思います。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 106 業務の専業・分担化を進めて欲しい。教室・講座あたりの、事務系・技術系・教育系職員の拡充を進めるべきである。(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)
- 107 研究に関係のない、評価、各種諸業務は外注してほしい。とくに個人評価や、部下や他部局の教員評価は本当に時間の無駄だと感じる。(研究業績を公平に評価することは不可能(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)
- 108 大学教授が取り組むべき課題と、事務や運営面の専門家を配置することで解決する課題の振り分け。事務作業の効率化(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)
- 109 秘書などの人員確保。(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)
- 110 国家試験を取得する医療系学部では実習担当教員の増員を望む(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 111 教員以外でできる仕事は、事務あるいはアウトソーシングを利用してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 112 現場を知ること(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 113 人事面でのマネージメントツールの紹介、共有、部局での購入等 各教室で同じ問題で苦勞してる場面が多いように感じる 出張の際は、職場近くの空港を利用することが義務付けられている。育児等の都合により遠方から通勤しており、出張の際は自宅近くの空港を利用の方が利便性も高く、研究や仕事の中身により時間を使えるが、固く禁じられている。また、出張先での業務が終わるのが17時を過ぎていても、上記の出張時利用空港の原則は遵守する必要があり、一度職場近くの空港に着陸してから自宅にはるばる帰宅する必要がある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 114 教員がしなくても良い学務は減らしてほしい(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 115 URAの十分な配置と、知識経験のある事務員・事務補佐員の十分な配置。安定雇用。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 116 学部生や大学院生を研究支援員として安価に雇用するシステムを確立するか、研究支援を単位として認める制度を作って欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 117 間接経費を研究者が使えるようにして欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 118 ○○県○○○○研究会の事務局業務を、県などの機関に移すこと。(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)
- 119 長期的な人材育成の観点からも、人員削減に歯止めをかけて欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 120 教室経費の配分額の増加。大学レベルで申請できる政府大型資金へのアプライ。(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)
- 121 やりたい実験の内容を少し話したら学内委員会用の実験計画書を書いてくれる人もしくはAIなどを導入してもらえないか(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)
- 122 無意味な雑用を減らす。事務方が仕事内容を理解しておらず、添付ファイルを開かないと分からないメールを転送しているだけのことが多く要領を得ない。せめて内容をメール本文に書いてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 123 事務作業の低減。(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)

- 124 入試業務は必要なことかとは思いますが、一部外注にするなどの対策が取れないか検討して欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 125 教員配置を拡充してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 126 働き方改革が進んでいるが,教育・研究・臨床をバランスよく行うことは難しい。各人が比率を決めて,より研究に特化するなど特色のある働き方をすることは重要である。すでに,職位の工夫などが行われているが,研究補助となる人材や資金調達も行き,より集中して結果が出せるようにしてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 127 試薬管理の効率化・簡素化,廃液処理を担当部署で一括して行う(たまにしか廃液処理を行わない教員にとって,些細な作業も負担になる),今後増えてくる共用部分についての清掃は大学で取りまとめて業者委託してほしい,動物実験,遺伝子組み換え関連実験の計画書作成を簡素化・効率化してほしい,教育を行う人員を増やしてほしい(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 128 教員単位で確保できる基盤経費を配分してほしい。研究室単位だと,お伺いを立てるの必要があり,また,使用用途によって嫌味を言われる。(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)
- 129 時間コマ数を超過している教育業務に関して,その内容と質,難しさについて正しい評価と適正な人数配置について,しっかりと取り組んでほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 130 教員しかできない仕事と他の方々にお任せできる仕事の区別(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)
- 131 仕事の配分,業績評価が実際どうなっているのか,調査してほしい。女性研究者支援という言葉はあるが,家庭があり,さらに育児をしている女性(男性)研究者の場合,非常勤のポスドクのような立場であれば研究時間はフレックスに使えるかもしれないが,教員となると部署によっては,教育,研究,家庭(育児)と全てをこなさなければいけない状況にある。子育てと研究,大学業務の平行はなかなか難しい上,業績評価はさらにプレッシャーに感じることであるから。また,テクニシャンさんを大学で人材バンクを作るなどしてもらえると,マッチする人を見つけやすい。なかなか人を探すことも労力がかかる上に,やっと見つかった人材でも,結局は間違えるリスクがあるため。(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)
- 132 安心して研究が出来るよう,大学から研究費用を提供する,あるいは物品購入の補助等を行なって欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 133 技術補佐員,事務補佐員の確保(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 134 大学院プログラムの整理(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 135 会議時間を少なくして欲しい。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 136 実習のみならず,座学の講義にもTAの配置が欲しい。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 137 物品購入や出張申請,報告書など,問題が起こることにより,ますます厳密化しており,それに時間を費やさざるを得ず,時間的な余裕がない。事務処理は簡略化してもらいたい。また,授業アンケートに対するコメントやFD等も含めて,行った方が良いかもしれないが,それが義務となっている。そのあたりのことも簡略化してもらいたい。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 138 事務手続きの軽減,会議の削減(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 139 学内での競争資金への応募を簡略化する。プチ科研申請のようなシステムはやめて,基盤研究費を増やす。学長裁量費を獲得するのに,学外外部資金獲得と同様な,申請書作成,面接審査などを要求され,益々研究・教育時間が減っている。部局の教育に関わる資金などは,学内競争事業資金配分ではなく,目的別基盤教育費として書類申請なく配分してほしい(もちろん大学によるだろう)。(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)
- 140 会議の回数を減らして欲しい。(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)
- 141 学内委員会の整理統合。カリキュラムを含む業務と教員配置の見直し。能力の高い事務職員の増員。入試の簡略化(共通テストだけでよい)。分担科目数に応じた最低限年間50万円程度の基盤校費の配分。そのほか,教員が研究と教育に専念できるような根本的な環境整備。(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)
- 142 助教および研究員の雇用枠(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 143 秘書や技官などの雇用(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 144 重い運営業務を引き受けている場合は,“見える形で”適切な評価をしていただければと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 145 一人あたりの教員が担当する授業数の削減。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 146 委員会等の活動や人事系の会議をもう少し別の人間に割り振って欲しい。(自分に集中してきている)(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 147 業務役割の分担(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)

- 148 組織運営の時間短縮, 簡略化(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)
- 149 事務処理の効率化, 会計年度の見直し. 研究費配分方法の見直し.(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)
- 150 学内規程の見直し.(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)
- 151 講義補助者(TAなど)の充実(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)
- 152 学内委員等の事務的作業の軽減や学内研修会, 研究会の回数低減.(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)
- 153 大学の業務をする場合は, 担当授業コマを減らし, 非常勤講師を雇用してほしい.(大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 教授、部局長等クラス, 女性)
- 154 学生支援室と保護者で解決して欲しい. (大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 教授、部局長等クラス, 女性)
- 155 組織運営に関わる教員の負担が偏っている(大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 教授、部局長等クラス, 女性)
- 156 人材交流をする際に, 交通費謝金などの書類作成に時間がかかる.もう少し, 簡便な手続きで行えるようにしてほしい.(大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 教授、部局長等クラス, 女性)
- 157 組織改革や授業のカリキュラム変更が比較的頻繁に行われるが, 学内で情報が十分に共有されておらず, 対応に必要な以上に時間を要する傾向にあるため, 改善が望まれる.(大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 教授、部局長等クラス, 女性)
- 158 外部委託により教員が担当しないほうが効率的.(大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 教授、部局長等クラス, 女性)
- 159 自分の研究費で秘書を雇用する必要があるように, 大学として人材を確保してほしい.(大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 教授、部局長等クラス, 女性)
- 160 改組が数年で繰り返され, そのために膨大な時間が費やされるが, 十分な効果検証には時間が短いのではないかと感じる. 安定して教育を行うことで, 研究時間も確保されるのではないかと考える.(大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 教授、部局長等クラス, 女性)
- 161 入試について外部委託にするなど対応してほしい.(大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 准教授、主任研究員クラス, 男性)
- 162 初等教育, 自己啓発など, 研究者が取り組む必要性が高くないと思われる講義の外注 欠席が続いた学生のケアなど, 足を引っ張る学生を勇気を持って切り落とすこと(大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 准教授、主任研究員クラス, 男性)
- 163 多様化を求めるあまり, 入試の種類が多様化して業務が比例的に多くなるため, 入試の内容を見直し種類を絞ってほしいです(最近このような動きは少しずつ見受けられます).(大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 准教授、主任研究員クラス, 男性)
- 164 入試監督業務を, 大学教員・研究者以外が代行できるようなシステムを導入してほしい. 外部資金を得ても, 入試監督業務の代行にパイアウト制度を活用できないことを何とかしてほしい. (大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 准教授、主任研究員クラス, 男性)
- 165 教育(授業)に重きを置く教員と研究をメインにする教員に分けてほしい(大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
- 166 講義の負担を軽減するために, 非常勤講師をもっと雇えるようにしてほしい.(大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
- 167 教員のポストの数を増加させて欲しい. (大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 准教授、主任研究員クラス, 女性)
- 168 意思決定を素早くしてほしい. 教員事務含めて, 経験値の高い人材を増やしてほしい. (大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 助教、研究員クラス, 男性)
- 169 事務手続きのオンライン化(大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 助教、研究員クラス, 男性)
- 170 3~5年の任期で若手を使い潰している状況を改善すべき. 私大では, 任期中に研究に取り組む暇もなく, 週5~10コマの講義・実験担当が課され, 所属研究室の学生指導も担当する必要があり, さらには入試・OC業務なども担当している状況である. (大学の自然科学研究者, 第3G, 工学, 助教、研究員クラス, 男性)
- 171 職員数を増やし, 学科や専攻に専任職員を置いて, 学科長や専攻長の事務的サポートを行ってほしい.(大学の自然科学研究者, 第3G, 農学, 教授、部局長等クラス, 男性)
- 172 組織を運営する執行部の能力の向上.(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)
- 173 報告を一度で終わらせるようにしてほしい.(大学の自然科学研究者, 第3G, 農学, 教授、部局長等クラス, 男性)
- 174 博士後期課程の学費負担をできるだけ軽減する.(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)
- 175 本当に動ける学生対応カウンセラーの積極的な登用(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)

- 176 事務処理の効率化,会議の簡素化,オンライン化.(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)
- 177 機器の維持費支払いや技術員の雇用を大学で行ってほしい(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 178 URAを増やし事務に優秀な人材を入れて,教員の負担を軽減して欲しい(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 179 入試業務に関しては,本学でもこれまでの多様な入試試験を検証し,今後の入試試験のあり方を見直し,負担を減らす方向で見直す  
と聞いている.また事務レベルで簡略化できるところを検証し,見直そうとしている.(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)
- 180 会議のスマート化(省力化,IT化)を進めてほしい.話し合いのいらぬような審議事項はウェブのアンケートなどで実施して,集まって  
話し合う必要のある会議ではそれらの項目を省略するなど.(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)
- 181 電子化を大きく進めて,手続きの手間を軽減できるシステムを構築してほしい.また会計係と総務係に出す書類が異なり窓口も異なる  
ことから改善できる可能性はあるのではないかと思っている.(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,男性)
- 182 入試問題作成業務を教員が公平に分担する仕組みを作ること.(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)
- 183 各種会議や委員会の回数削減および時間短縮につながる様々な取り組み,事務職員の増員.(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)
- 184 現在は小講座制で,教授が雇っている秘書がいるため会計処理や出張手続きを行ってもらえているため,問1-4で強い制約になって  
いるに該当するものはなかったが,今後教授が退職した後は教授・秘書が行っている仕事を一人でこなさなくてはならないことに不  
安を感じています.小講座制の研究室が減っているため,周囲の多くのPIは個人の研究費,またはわずかな運営費を一部の方で共  
同で出し合っており,部局内の構成単位(学科や部門ごと)に専用の事務職員をつけるなどのシステムがあるとあり  
たいと感じております.(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 185 会議の簡略化 業務のマニュアル化,効率化(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)
- 186 会議時間の短縮(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)
- 187 無駄な会議をなくしてほしい(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 188 ハラスメント等の改善は大学レベルで対応してほしい.安定的な研究活動のためにも,戦略的経営方針が政治的な動きで大きく変換  
するのはやめてほしい.(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 189 分業を進めてほしい.広報活動専門の人材や学生のサポートを行う専門の人材などを設置してほしい.(大学の自然科学研究者,第3  
G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 190 教員以外に,相談に乗り,部局・大学の状況を把握した上で,対応調整ができる人材の配置.(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)
- 191 事務職員の拡充と,研究費不正などが起こるたびに,まじめにやっている研究者も含めて膨大な事務手続きが発生すること.(大学の  
自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 192 頻繁に発生する,物品購入や出張などの手間を部局レベルで対応してほしい.大学の広報を大学や部局で対応してほしい.電気代  
の高騰分を内部研究費の大幅カットに反映させるのは,研究機関としてあるまじき行為である.(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)
- 193 会議の簡略化(オンライン、メール会議等)(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)
- 194 業務効率を上げるための手続きの簡素化など(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)
- 195 部局・大学の作業をする教職員には,戦略職員等のスタッフを張り付けるべきと考える.(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、  
部局長等クラス,男性)
- 196 事務手続きの効率化,研究費の拡充(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)
- 197 学内における研究費の配分をいただくと,基礎研究を行いやすいと思います.(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長  
等クラス,女性)
- 198 教員を増やしていただきたいです.指導者の立場の人が増えることによってそれぞれの教員の負担も減ってくると思います.留学生  
の生活援助をする人材を確保していただきたいです.海外留学生用の寮を作っていただきたいです(医学部・歯学部にはないため,  
困っています)(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 199 業績評価の仕方(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)
- 200 バイアウト制度を科研費以外の研究費でも使えるようにしてほしい.(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女  
性)

- 201 共通機器の管理や維持などリーダーシップをとって進めてもらいたい。特に、部局長レベルの権限のある方が。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 202 研究費を獲得しても資金使用の自由度が低い点。特に実験補助者への給与などを部局や大学レベルで補助して欲しい。(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)
- 203 直接的な現場の惨状の確認。研究者の地位向上。研究志向のある若手の登用。各講座や学部間,企業との連携強化。器機や物品管理者,テクニシャンの充足。(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)
- 204 倫理審査対応に対する迅速化。評価対応等に関しては,客観性を持ち,多様性と自由度があることを理解して欲しい。(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)
- 205 色々なことを義務化する前にシステムを構築してほしい。(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,女性)
- 206 電子申請をすすめること 窓口の1本化(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 207 臨地実習指導に行かなければならないなど,学部の特徴を踏まえて,業績評価してほしい。(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,女性)
- 208 人員の適材適所配置,増員(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 209 教員数の増加(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 210 部局レベルで,教育負担を考慮した分野毎の適切な教員数の配分が必要である。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 211 医師として勤務しながら研究に参画しやすいシステムの構築。育児休暇のような月単位での研究期間の創設。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 212 教員の授業配分を隔たりが無いようにして欲しい。光熱費は大学負担。外部資金が取得できなくても,最低限研究継続できる研究費を配分して欲しい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 213 労働裁量性のみではなく,研究活動に伴う一定時間の時間外手当の支給。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 214 書類や会議等をできる限り少なくしてほしい。また授業数も他大学の同様なポジションの先生に比べて非常に多いように感じる。仕事を増やすことよりも,どうしたら少なくすることができ,できる限り研究に時間を割けるかということを考えてほしい。色々なことがもつとスムーズに動く様な取り組みをしてほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 215 業務内容が増加していく一方であるので,現状の業務を洗い出し,不必要な業務を削ったり,分担を変えたりしてほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 216 教員数の確保(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)
- 217 とくにはありませんが研究費の使用ルールを緩やかにしてほしい。(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)
- 218 教員間の負担の平等化。ゴネ得の排除。(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)
- 219 広報活動の負担が大きくなる傾向があるので,研究活動に支障がないように配慮してほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 220 研究費の獲得ではなく,成果の質で評価する制度を構築して欲しい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 221 不要な委員会の削除。クラス担任等で生じる学生ケアを行う専門部署の設置(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)
- 222 無駄な会議を減らす。会議での議論を整理して,短時間で有効な会議を実施。(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)
- 223 色々なことに少しずつ時間を取られる。研究業務以外の不要なことはなるべく減らしてほしい(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 224 口先だけでなく,研究環境の改善を進めてもらいたい。とくに,研究費の使途の融通性(教員に分配した研究費を学生の学会参加の為に使えるようにするなど)や,役職をやって大学組織の業務に時間を割く必要がある教員に臨時の研究費を支給するなど。(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)
- 225 研究や教育の事務補助をする要員の拡充。外部資金がないとこれらはケアできないのは問題。(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)
- 226 研究と運営の業務の分離。(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)
- 227 手続きの簡素化ならびに一部手続きの廃止(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)

- 228 人員削減は大学の経営に関わることなので、ある程度仕方がないと思う。しかし、教員数が減ると個々の教員の負担が増えて、その結果、大学における研究の量と質が低下することを考慮していただきたい。(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)
- 229 支援員の増強をお願いしたいと考えます。特に、それが大学院生の経験と経済的支援になれば両方に効果があると期待されます。また、コロナ後に復活してしまった紙書類や押印をできるだけ少なくして負担を軽減して欲しいと思います。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 230 研究室配属前の学生のメンタルケアを、研究室を主催する教員には対応させない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 231 講義は最適な専門分野の教員を配してほしい。クラス担任に事務方のサポートがほしい。現状ほぼ丸投げ状態。(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)
- 232 雑務を減らして欲しい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 233 組織マネジメント活動における仕事で教員が担当しなくても良い仕事は外注して欲しい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 234 委員会や会議の種類・時間を減らしてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 235 学内業務の分散化。(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)
- 236 教育専任教員の配置(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)
- 237 雑用を減らしてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 238 URAなどの技術職員,事務職員の数を増やすだけでなく、質を上げて、かつ長期的に雇用できる人材を確保してほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 239 シニアはスムーズに辞めて欲しい。そのためにはこれまでの能力を生かして授業に専念し、若手を研究に専念させてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 240 ダイバーシティ・インクルージョンの業務は、自分の専門分野と異なる知識が必要で、また会議、セミナー等の事務作業の負荷が高いので、専門の職員があると良い。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 241 対面講義のバイアウト(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 242 学長裁量経費等の学内競争的資金の申請書を、他の申請で作成した申請書で代用できるようにしてもらえると、学内競争的資金の申請書の作成にかかる時間を論文作成等に費やすことができる。申請書の文書チェックを、誤字脱字だけでなく、構成等まで突っ込んで見てほしい。そういうことのできるURA人材が必要で、そうしないと本腰を入れている他大学に敵わない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 243 大学資金の分配方法について考え直して欲しい。学長の趣味と思われるよくわからない活動に、貴重な資金を費やさないでほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 244 大学レベルでできることは、各種事務手続きの軽減程度と、限られており、問題の多くは文部科学省を初めとする国レベルの対策に潜んでいると感じています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 245 職務上の手続きサポート(物品購入,出張,業績評価への対応,研修等にかかるもの)。研究支援課では、提案書の作成を教員任せではなく、事務的な部分でサポートしていただきます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 246 書類作成時間を削減できるようなシステムを考案してほしい。その時間を研究活動にあてたい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 247 カリキュラムのスリム化。保護者や学生対応に専門職をつけること。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 248 メールを減らし、効率のいい情報の共有の仕方を考えるなど。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 249 事務処理の人をもっと雇用してほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 250 動画によるオンライン授業を積極的に取り入れていただきたいです。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 251 任期無の実験講師や機器測定のスぺシャリストの雇用(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 252 手続きや書類の簡素化。事務を代行してくれる方の配置。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 253 入学者定員を減らすべきと思う。そのために教員の人数が減っても仕方がないのではないか。そうでないと、モチベーションが上がらない学生の割合が増えるのは当然で、メンタルケアが必要な学生の問題は大きくなると思う。(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)



- 254 研究費の獲得については教員任せと言ってよい状況。科研費獲得のための説明会などやっているが、役に立たない。率直に言って、望みだけ無駄。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 255 形式的な会議を減らすこと,様々な業務のデジタル化,自動化による省力化。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 256 事務的な書類の支援(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)
- 257 セミナーや研究会も重要だが,それらの要点をまとめ,短時間で理解できる資料にして配布してほしい。その重要性は理解するが,講師の話の聞いている時間がない。教員は教職員の労務管理やトラブル解決よりも,学生サービスに時間を取った方が受験生は増える。教員本来の業務を理解し,そちらに傾注できるよう組織を構築してほしい。(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)
- 258 講義や運営面での負担の公平化を進めて欲しい。一部の教員の負担が非常に大きなものになっている。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 259 担当科目数の均等化(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 260 職務上の手続きを可能な限り簡素化してほしい。大学入試制度を簡素化し,入試の日数を減らしてほしい。複数研究室に一人で良いので秘書を付けてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 261 手続きの簡略化。2度手間の廃止。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 262 学科やコースの教員全員で取り組む講義や実験実習があるが,結局はフットワークの軽い若手が負担している現状。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 263 事務担当者,補助員の拡充(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)
- 264 大学内の叡智を集結して科学的判断をするような機構を構築してほしい。(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)
- 265 研究の補助に関する事務員の増員並びに,産学連携の事務員の事務補助の意識の向上を期待しています。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 266 教員数の拡充(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)
- 267 会議の効率化をはかってほしい。(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)
- 268 講義資料の引継ぎがされるように組織立って取り組んでほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 269 倫理審査や書類記載についてのチェック担当者がいるとスムーズに進められると思う(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 270 物品調達・検収の流れの簡略化(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)
- 271 研究等の仕事に専念できる静かな環境(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)
- 272 事務手続き,書類などの作成や提出を効率的に,あるいは簡素化してほしい。出勤簿などの同じような書類を何でも提出しなくて済むようにしてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 273 研究日の設定(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)
- 274 真面目なタイプの人は,授業も学務も研究もやってしまうので,研究をしたい人、できる人,の足を引っ張るような予算配分や授業配分をしないでほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 275 実習補助や事務補助,研究支援人材の雇用資金の確保,広報活動等をマネジメントする人材の確保。高い能力を持った専門人材をそのスキルに見合った雇用形態で雇用すること(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)
- 276 事務手続きの簡略化や代行(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)
- 277 全て紙媒体で押印を求める書類ばかりであり,web入力などシステム化を進めてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 278 学生のメンタルケアを専門に扱うスタッフを常駐させ,対応してほしい(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 279 無駄な会議や業務をなくして欲しい(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 280 自部署では女性復帰や育休などの取得が進んでいく中,子供がいない家庭の方がマイノリティである。時間外業務・急な夜間・休日出勤を子供がいない人が担当することが当たり前という風潮も変えてほしい。多様な働き方を認めていくのであれば,研究したいと考えている人材に研究時間を与えてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 281 学内委員や入試関連業務など大学全体の業務に関しては、業務が一部署・一個人に偏らないように適正に評価して割振りの検討をしてほしい(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 282 DX化(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)
- 283 大学事務職員の増員,教員の増員,委員会業務の整理。(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)
- 284 教員数がマイナスの状況であるため教員確保(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)
- 285 研究に関しての,研究補助員の確保により,細胞の分離や染色などは,研究補助員の方に代行していただくなど。(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)
- 286 適材適所の人員配置ができるよう,大学設置基準ギリギリまでの人員削減を止めて,必要な人材を確保して欲しい。教育や大学運営を疎かにして研究しかしない教授や,実働能力のない教授は採用しないで欲しい。若手研究者(若手教員)ばかりに負担を押し付けないで欲しい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 287 会議を減らす。入試回数を減らす。事務仕事を減らす。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 288 学生への教育業務についても適切に研究者の評価をしてほしい。基準を明確に設けてほしい。定員に対する教員の実働人数を増やしてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 289 会議時間の厳守, 会議の種類を減らす(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 290 文科省が求めている書類の削減。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 291 入試関連を外部に委託するか,専門に行う組織を作ることに取り組んでいただきたい。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 292 入試監督業務・採点業務,共通機器の管理などは専門職を雇って対応してほしい。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 293 会議を減らすことや会議に要する時間の短縮(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 294 個人の仕事を数値化してコントロールしてほしい。獲得資金に応じた研究時間の確保または対価の配分。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 295 ・学内事務手続きのDX化(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 296 上記の大学入試改革。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 297 研究者の研究時間確保のために,無駄な会議の削減,教授以外の大学運営への参画の促進。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 298 オンライン会議の活用(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 299 会議や運営に関する作業の効率化(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 300 ○○○大学は,DX化がかなり進んでいる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 301 研究開発プロジェクトを運営する上でのサポート。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 302 非効率な業務手続きの改善と簡素化,作成書類の見直し。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 303 組織整備要求(概算要求)を通じてポストの純増を目指す。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 304 適材適所の配置をしてほしい。マネジメントの人員を充実させてほしい。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 305 事務方が中心となって進めてほしい(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 306 大学独自のローカルルールに縛られて研究者は疲弊しています。大学事務職員の改革が必要だと思います。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 307 間接費をもう少し回してほしい。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 308 変な平等主義ではなく,アクティビティに応じた濃淡,サポート体制を構築するべきである。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 309 教育・研究と関わりのない学部生への対応や入試業務については専門のスタッフが当たるべき(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 310 研究支援の人材確保。海外との契約関連業務の支援人材の確保。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

- 311 部局事務や本部のサポート体制を厚くしてほしい。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 312 支援人材の拡充.研究室と伴走してプロジェクトに付随する様々な事務や報告義務や広報活動を委ねられる人材が必要。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 313 私は大学に無期雇用されているが研究に対してモチベーションが低い教員の存在(統計データはないが非常に多いと感じる)が日本の研究力低下の大きな原因であろうと考える.教育専門のポストと研究専門のポストをそれぞれ作るか増やすかすることにより,研究業績が芳しくない者を教育ポストに移し,研究専門ポストの手当てを厚く,任期をつけて評価を厳しくすることで,相当な研究力の向上が見込まれる.大学全体で出来ないとしても,一部はそのような人事改革をしたらどうかと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 314 クロスアポイントメント等によりエフォートが減少している場合には,学内用務に配慮してもらいたい(現状として,組織運営上難しいことは理解できるが,個人の努力には肉体的にも精神的にも限界がある).部門や学科単位での事務体制の強化.技官等の研究室横断型の支援体制の構築.PI人件費制度の拡充(積極的な利用に向けた支援)(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 315 申請の電子化が進んでいるが,申請書類が合理化できていない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 316 カリキュラムの見直し(少人数授業の廃止など).押印・署名の廃止,ペーパーレス化.入試の簡素化.研修プログラムの一元化.キャンパス間での移動負担の減少(オンライン化,適切な業務割り振り).(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 317 若手には過度な雑用は良くないが,簡単なものは組織論を知るためには(将来のために)必要かと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 318 大学および大学院の入試が複数あるため,試験作成や試験監督の負担が増えているので,複数の入試を設定することで得られる効果と負担を見直して欲しい.ジェンダーバランスの概念のもと,女性教員への負担が増えていることを考慮した配分をして欲しい.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 319 各教員の担当業務や授業数の可視化と脱集中化.誰が何を担当しているかが不透明なため,目立つ人や頼みやすい人に業務や委員,授業の依頼が集中しがちである。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 320 ポスドクの人件費補助.確かな技量,手技のある技術補佐員の人材確保(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 321 事務職員を増やして,教員の負担を軽減してほしい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 322 教職員の増員と配置の最適化(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 323 事務から研究者に対して,管理運営に関する資料の作成を求められている状況がおかしいと思う.大学事務は数年で部署配置換えがあり,これは癒着などを防ぐには効果がある一方で,学科レベルの事務などでは学部事務よりも専門性の高いことを取り扱う必要があり,新人の配置によって研究者が事務を育成し代理で事務作業を行う必要性が生じている.配置換えの際は現場の状況を把握して動かしてほしい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 324 頻繁にカリキュラムを変更しない.事務手続きを簡素化する.研究教員と教育教員に分ける.少なくとも,大型の予算を取っている教員の校務の量は減らしてほしいし,大学はパイアウト制度を認めるべき。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 325 研究室研修の長期化やアルバイト雇用に関わる資金的補助。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 326 授業や実習の数および負担を減らす.または,非常勤講師や実験サポート職員の充実など(現状では自分の研究費で自分が手配する必要があり,そのための時間・資金が必要).無駄な事務作業を減らす(事務の連携,電子システムの簡略化など).(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 327 研究時間が確保できるように,勤務シフトの調整をお願いしている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 328 大学内の手続き書類が膨大である.またメールが多く,メールを見て返事するだけで時間がかかってしまう.そのあたり,より効率的な連携をとれるようにしてほしい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 329 実験機器の共有化と,大学による機器修繕費の恒久的なサポート(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 330 外部資金の間接経費を研究代表者に還元してほしい(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 331 講義をオンデマンド配信にしてほしい(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 332 業務内容の効率化と簡素化(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 333 研究費不採択時の支援の拡充(あるいは,毎年のように申請書を書かなくて良くなる環境の整備)(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 334 専門的な能力を持った研究者でなくてはできないこと(教育,研究関係)以外の雑務はなるべくその専門の人材を雇って研究者の負担にならないようにしていただくと助かります。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 335 研究に集中的に取り組む教員と、教育に重点を置く教員をある程度分ける工夫があっても良い。研究業績が顕著な教員は研究専任教員として選出し、学内委員の免除などの負担軽減を行う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 336 資金があれば解決できることと解決できないことがあるが、少なくとも手元の資金は研究時間の確保のために使うという総意を形成してほしい。研究を優先していない教員は、際限なく事務仕事の増加を承諾してしまうので、総意が形成できない。教員の能力を必要としない事務仕事には、専門の事務職員の雇用を拡大するか、デジタルで自動化してもらいたい。学部生の単位取得状況の管理やメンタルケアは、職員とカウンセラーが担当してもらいたい。資金があれば、定期カウンセリングは外注でも良いはず。大学入試問題の作成は、予備校を定年退職した教師を実務家教員として大学で雇って、専門業務として取り組んでもらう手がある。また、教授が退官する際、次の教授が着任するまでの間は、可能であればパイアウト制などで続けて講義を担当できるようにしてもらいたい。実験系研究室の教授が退官する際には、研究室の備品や試薬などの片付けを完了させて、次に着任する教授に負担がかからないよう、第三者によって点検してもらいたい。新教授だけでなく、残されたスタッフと学生が大量の不要試薬の廃棄業務で苦しむ。サバティカル制度を欧米並みに活用できるように、それぞれの大講座の正規教員の人員が常に一定のラインを下回らないように戦略だった責任のある人事管理をしてもらいたい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 337 事務補佐員の募集・雇用・教育。事務補佐員雇用費用の捻出。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 338 研究のみならず大学運営にも優れているマルチタスク教員に負荷が集中する構図となっており、そのために優秀な研究者の育成ができない要因となっている。パイアウト制度が整備されていないことも要因である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 339 専門の職員の雇用。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 340 人員の改善(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 341 研究者一人あたり一律の金額ではなく、必要に応じて研究費の配分額を変えられるシステムが有ると良い。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 342 無意味なローカルルールの撤廃(出張において宿泊証明書が要る、書類への捺印文化など)(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 343 若手のPIの下には年配の部下を配属しない(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 344 入試の見直し。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 345 専門家による対応が望ましいと思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 346 リサーチアドミニストレータに、研究費獲得などではなく、獲得後の業務のケアをして欲しい(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 347 産学連携など色々話すが、サポートがとにかく少ない(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 348 ハラスメント対応の外部委託を行うか、専任のスタッフをアサインしてもらいたい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 349 臨床業務の軽減(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 350 大学事務のDX、入試の簡略化・外注(試験室監督が大学教員である必要はない)。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 351 各研究室にフルタイムのテクニシャンを少なくとも1名ずつ配属してほしい。あるいはテクニシャンが必要なければ、その分研究費として補填する。とか。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 352 教員でなくてもできる仕事は、外部委託するなど柔軟に対応して欲しい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 353 合議の必要がないものは会議の議題としない。人事審査書類の廃止(Research mapなどで一元化)。理由書等ルールの見直し。事務補助員の配置(いくつかの研究室で共同でひとりの補佐員を雇用できるような仕組みづくり)。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 354 ペーパーレスを目指すために、わざわざ教員に紙媒体の写メをさせて、メールで添付させる行為は非常におかしいので直ちにやめてほしい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 355 事務職員のエキスパート化や、運営・経営陣の雇用。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 356 毎年新年度に、学生の基礎的な研究を教える講習をやってくると助かる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 357 やらなくても困らないような細かな学務について、同じ専攻の先生に協力をお願いし、削減した。正直なところ、教員によってどのくらい研究に時間を使うかというモチベーションに差があり、学務を生きがいにするような人もいるため、同意してくれる教員と共に、研究・研究を通した教育の優先度を最大限にするような考え方の共有が必要だと思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 358 研究に従事している医師の診療時間を減らし、研究時間にあててほしい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 359 大学事務の改革:実験系の研究者が研究に専念できるよう、きめ細やかなサポートをできるようになって欲しい。現時点では、大学の事務は規則の遵守を重視しすぎて、研究者の負担をむしろ増やしている側面がある。米国のある研究機関では、申請書の作成を一部代行するなど、もっと積極的な支援を事務部門が行っている。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 360 目先のコストカットではなく、どうすれば資金を得られるのか、逆の発想で大学運営を考えてほしいです。もちろん、無駄な出費は抑えたほうが良いですが、必要とところもコストカットされているように思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 361 臨床医学系教官の処遇改善。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 362 研究室主宰者の権力が強いので、トラブルが起こったときに学科内で自浄作用が働かない。学科組織とは利害関係のない裁判所のような機構があってほしい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 363 ローカルルールの撤廃。ローカルルール発生防止のための教育や、一丸となって大学活性化を目指す目的意識の共有。性悪説に基づく過剰なルールの見直しによる大学全体の工数削減、省力化。慣習ではなく、正式な文書に基づくルールの管理および運用。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 364 講義の負担を教員/学生で減らすために、集中講義や課外講義などを退官された先生方にもお願いしても良いのではないかと。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 365 煩雑な事務処理をなくしてほしい。DXは方向性としてはいいのかもしれないが、事務職員などが行う作業が減った代わりに、研究者自身が行う作業が増えている気がする。研究者を管理するというよりも、サポートするという姿勢でほしい。大学によって研究者自身が行う事務的作業の量がまったく異なるという認識であり、もっとも手厚いサポート(調達関連の省力化、設計支援、技術支援など)が行われている大学に合わせるように動いてほしい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 366 手続きの簡素化、デジタルベースの手続き(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 367 教員数の増加・学内業務負担の配分の適正化。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 368 ・ハラスメントについて、大学は被害者の保護(名誉毀損にならないように、大学のイメージ低下を防ぐこと)しか念頭に置いていないが、被害者の保護および再犯の防止のために、加害者の名前・所属・年齢の公表をして欲しい。・大学が絶対に公表しないという姿勢のため、再度被害にあうのを防ぐために退職は必須であり、さらに他の大学で研究をする場合でも、学会活動において加害者に会わないようにと被害者側が研究活動を制限せざるを得ないなど、あらゆる場面で被害者側が研究活動を行う時間を奪われる。・さらに、公募などにおいても、ハラスメント認定を受けた場合には記入するようにとある大学もあるが、大学側が公表していないので確認をとることはできず、本人の自己申告にすぎない。加害者が他研究機関に異動することで、新たな被害者を生むことになる。・研究者(特に年配男性)の倫理教育をするのは大学側の責務ではないか。雇用中に一回e-learningを見せるだけで、倫理教育が完了すると考えているのはばかげている。加害者にしないための教育を大学が怠ったために、被害にあった研究者は莫大な研究時間と研究機会を失った。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 369 決済や書類のオンライン化、ペーパーレス化。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 370 末端個人に頼らず、大学トップや文科省が「不毛な会議や書類などの削減」に動いて欲しい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 371 理系・社系学部に対する優遇を止め、文系学部がまともに教育・研究を行えるだけの予算を増額してほしい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 372 教員の研究時間の確保(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 373 研究者が管理運営の業務にかかわらねばならない時間を削減するよう、会議の数を減らし、会議の時間を短縮する、などの取組みを徹底してほしい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 374 事務職員数を元に戻す(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 375 事務補佐員の有効活用。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 376 構成員全員が家庭での役割を持っている(育児や介護など)ことを前提に、教員1人当たりの学内の仕事の量を見込んでほしい。授業を1つ持つ場合、それに何時間も準備が必要であることを認識してほしい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 377 各教員が起こす問題に対して、上部レベルで対応してほしい(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 378 全学レベルの入試問題作成の効率化。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 379 業務の衡平な配分をお願いしたい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 380 特定のプロジェクトやセンターの運営を、同じ個人が任期もなく長く担当することを防ぐ仕組みがないこと。たくさん業務がある者は「やってくれるから」という理由で業務がどんどん増え続け、業務を積極的に行わない者は「やってくれないから」という理由で業務がどんどん減って楽になることが許される体制は改善が必要だと思う。業務にまじめにたくさん取り組む人ほど、研究時間が無くなる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)

- 381 会議の数を減らしてほしいです。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 382 教員の時間は無制限で何にでも使えると言った認識を改め,本来の業務である研究や教育に全力を傾けることができる体制を整えて欲しい。文科省が大学に言ってくることの中には,完全にそれをやる必要がないことも含まれていることを認識して欲しい。縦割りの事務組織体制から来る弊害を減らすような努力をしていただけると助かる。現状,スクラップアンドビルドではなくビルドアンドビルドになっているため,時代遅れになったり無駄な業務や会合は減らすと言った対応をお願いしたい。社会における大学の役割や使命とは何かを,今一度考えて欲しい。理事長や学長といった大学の顔となる方々には,大学人として相応しい真の教養を身につけて欲しい。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 383 会議はオンラインにしてほしい。会議の終了時間を示す。会議の時間を短くする。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 384 会議や委員会を極力減らし,委員会の数や授業の数に公平性を持たせてほしい。事務はもっと教員の負担を減らす努力をするべきである。例えば,予算では,検取センターのチェックが異常に厳しく,そのエビデンスをそろえるのに時間がかかる。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 385 担当する授業コマ数を減らしてほしい。会議の数を減らしてほしい。大きな組織なので仕方がないのかもしれませんが意思決定にかかるまでの時間を短くしてほしい。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 386 雇用を増やす。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 387 運営のための会議の短縮・削減(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 388 基盤研究費の拡充(所属部局ではなく研究分野で判断してほしい)。非常勤講師の拡充。教育担当を主業務とする教員の導入。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 389 会議を対面に限定せず,リモート会議やメール会議を活用すること。また,研究室配属前の学生の生活指導を教員任せ(いわゆるクラス担任制)にせず,事務職員やカウンセラーを中心とした対応にすること。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 390 問題が発生することを予防するための事務的な確認作業などが多すぎて,逆にタスクが増えることによって問題・事故が増えているように思う。とにかく業務を減らしてほしい。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 391 できるだけ情報をリサーチマップなどに集約し,基本的には一括してデータを収集す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)
- 392 職務上の手続きシステムの簡略化。慣例に従った無駄が多い。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 393 教職員数をもう少し戻してほしい。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 394 事務職員の削減を停止してほしい。／むやみに次々と新しい事務システムを導入しないでほしい。概ね管理が強化される性質のシステムで,利便性が高いと感じられないものもある上に,導入ごとに事務も教員も混乱を来し,導入コストもかかっていることには,常々納得がいかない。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
- 395 職員に委託できる業務もあるため各専攻にそのための人員を補充してほしい(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
- 396 病欠,スポーツ等での公欠,その他の遅刻等のルールを統一してほしい。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)

深掘問1A-5-3. 研究時間の確保又は研究時間配分の改善に向けた取組(政策(資金配分機関を含む)レベルで取り組んでほしいこと(既存の取組の改善を含む))

- 1 業績評価の方法は統一したデータベースで行ってほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)  
.....  
3年間の予算で初年度の夏に評価会や評価資料を求めるのは極めて非合理的,3年間で最大でも1年半の中間と最終年度末のみで充分と考える。資金配分機関職員と大学教員(特に教授クラス)間の人事交流が良いのではないか?(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 教員や職員の数を増やすことに尽きる。全く有効に使われていない,極端に大きな研究費の配分をやめ,恒常的に活動可能なように教職員の数を増やす。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)  
.....
- 4 科研費等の申請書や報告書の作成をもっと容易にしてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)  
.....
- 5 研究室整備などのための間接経費配分の増額。ポスドクを確保するための研究費の増額(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)  
.....  
6 附置研は共同利用を推進している。共同利用のための最先端機器の導入の資金調達だけでなく,物価,電気代等の高騰により,大型装置や支援人材の維持に以前よりも資金が必要にも関わらず,年々その資金は減り続けている。にも関わらず報告書は以前と同じ量や質を要求されており,負担は増え続けている。政策としてその資金を減らすのであれば,それに見合った事業内容の見直しを期待する。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)  
.....
- 7 メンタルケアや入試業務などについての専門家の導入(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)  
.....
- 8 研究費の単年度会計をやめて欲しい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)  
.....
- 9 機関評価の手法の改善(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)  
.....
- 10 各種サポート用員,デジタル化の推進のための資金の提供。論文のオープンアクセス化に伴う雑誌社との提携をしてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)  
.....
- 11 構成員のメンタルサポートや交流活性化など,研究環境を良くするための資金やスタッフをつけること。(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)  
.....  
12 研究者を性悪説とせず,性善説で基礎的な研究資金(大学運営交付金)を十分に分配してほしい。年齢,相応に学会の業務が爆発的に増え,論文執筆,次の実験プランニングに割く時間が大幅に減っている。その結果外部資金が毎年続かない。外部資金が無いとお金で解決できることができなくなり,研究進行が特段に遅れてしまう。負のスパイラルに陥る。基礎研究のすそ野を広げる,維持するためにも,やはり基本となる運営交付金をしっかり確保してほしい。電気代高騰もあり,このままでは一部の研究者しか研究ができない状況になりつつある。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)  
.....
- 13 新しい研究だけでなく,継続的な研究を金銭的にサポートできる仕組み(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)  
.....
- 14 予算申請の採択・不採択理由の透明化(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)  
.....
- 15 研究費の管理をそれぞれの大学に押し付けて,ルールを明文化しないことが,上記の原因になっているのでは。(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)  
.....
- 16 税金などの書類として,ペーパーレス化,脱ハンコ化を推進し,全てデジタルで完結するようにしてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)  
.....  
17 文科省は,個々の大学の会計システム・ルールをチェックして口出しするのではなく,統一したシステム・ルールを作って提供すべき。大学が文科省の顔色をうかがって無用にルールを厳しくし,とにかく事務処理が煩雑になっている。文科省は大学に責任を押し付けるのではなく,責任をもってシステムを作ってほしい。そうすれば,すべての大学でシステム作りが取られる無駄な時間を削減でき,大学間・部局間で無用な齟齬がなくなる。(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)  
.....
- 18 入試業務をサポートする事務職員の人件費のサポート(運営費交付金の増額)(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)  
.....
- 19 大学の研究職の人事公募に関する応募書類の様式を統一してほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)  
.....  
20 科研費システムに無駄が多い。日本中の科学研究者が申請書作成とその評価で数ヶ月を潰されている現実を,しっかり受け止めて改善してほしい。例えば最後の0.1点まで付けて順位を付ける必要はない。良いものと悪いものだけ見つけて,あとはランダムにする(スイス式)など,やれることはある。日本人が減る中で,今の制度はワークしないことに早く気がついてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)  
.....
- 21 大きなプロジェクトでもないのに競争的資金を得なければならないという現状は異常である。そこで,競争的資金を大幅に減らし,その分を広く薄く配分してほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)

- 22 ・科研費の申請書のページ数を少なくしてほしい(見やすく審査しやすい形式に変えてほしい)(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教,研究員クラス,女性)
- 23 研究の多様性を大事にするため,研究分野のすそ野の広がり維持するような政策を期待したい。(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)
- 24 大学運営に費やした時間に応じて組織が研究費を手当できる枠組み(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)
- 25 長期の研究資金でも,毎年の報告書,中間報告,またその他関連ミーティング,PR活動が多い。これらは研究時間を減らすため,出口評価を中心にしてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
- 26 日本では,予算申請の審査時に対して,中間評価や事後評価が不十分であり,研究課題を言いっぱなしで許される傾向が強い。従って,課題の実施期間中の成果をもう少し詳細にウオッチして,研究成果を継続的に発信している研究者に対しては,新たな公募への申請を課すのではなく,研究実績に応じた予算配分を行っても良いと感じる。つまり,若手研究者への予算配分は新たな挑戦への投資として予算配分を,シニア研究者に対しては「成功報酬」としての予算配分システムを段階的に整備する必要性を感じる。勿論,同時に大御所の研究者に予算が集中する事を妨げる制度設計も必要であろう。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
- 27 特に負担が大きい大学院入試については,試験日程を合わせて複数の大学で共通化してはどうか?(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)
- 28 何度も書きますが,選択と集中を早く止めて,大学の運営交付金を増やして,安心して研究に集中できる環境に戻してほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
- 29 報告書作成,計画書作成などの簡素化.各種数値目標設定などが,本当に大学等のレベルアップに寄与してきたかといったことの検証。(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)
- 30 研究や教務に関連した事務処理をしてくれるスタッフを雇う費用がまかなえるくらいの資金配分があると,少しでも研究時間を増やすことができる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
- 31 同じ母体の中で細分化した部局ごとのヒアリングなどの削減。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
- 32 競争的資金を縮小し,基盤研究費を増額してほしい。(総額500万円以下の競争的資金を廃止して,一律100万円程度の基盤研究費の配分があると良い。)(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)
- 33 10兆円ファンドを直ぐにやめて,例えば科研費に代わるあたらしい研究資金制度をつくる。科研費の挑戦的研究をもっと拡充しても良いのではないのでしょうか(新しい研究に取り組める環境を)。研究時間を確保できるような支援を考える。(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)
- 34 申請書類を簡素化してほしい。競争的資金を減らして,大学運営費のような基盤的な資金を増やしてほしい。(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)
- 35 老朽化装置の更新への予算配分.老朽化した基幹設備の更新のために科研費等の外部資金を獲得するのは非常に困難且つ,予算規模が不十分。(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)
- 36 恒常的な研究資金の配分を望む。(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)
- 37 資金を配分した結果,どのような成果がどれほど出ているのか,きちんとした精査するべきだと思います。費用対効果が出ていない様に思うので,研究費配分に関して,抜本的な改革が必要と考えます。(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)
- 38 教員数は年々すこしづつ減少することになっているが,講義数が減るわけではないので,年間教員の負担が増えていくのは当たり前である。(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)
- 39 運営費交付金の削減をやめ,研究者が最低限の研究資金を確保できるようにしてほしい。研究者はそのうえで必要に応じて競争的資金を獲得するのが望ましい。(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)
- 40 支援職員や専門家の支援.物品購入,出張精算等の業務に係る効率化,簡素化への理解。(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)
- 41 研究装置の中央管理(部局か大学)ができるように,必要な経費や人件費の配置(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)
- 42 学会活動の最適化。(学会の合同開催に対するインセンティブ等)(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)
- 43 競争的研究費は特に優れた研究に研究費が渡るために重要であることは理解している。しかし,研究者としてのポストを獲得する時点で研究費の獲得能力などが問われ,研究機関に所属しているだけである程度研究能力があることを意味しているため,現状のような厳しい申請は不要で,よりハードルの低い資金が所属研究機関から配分されても良いのではないかと考えている。競争的研究費の申請には,準備段階の研究が済んでいるなどの状況の方が有利であり(実現可能性が高いので),うまくいくかどうか分からないような挑戦的研究の場合は申請が難しいのではないかと。(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)



- 44 政策的に始めた(補助金の配分を含む)教育プログラムについてはプログラムを廃止するまで継続的に資金を提供してほしい。教育プログラムは維持を求めるが資金の提供は終了するような中途半端な取り組みはやめてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 45 「選択と集中」が失敗であることについて、すでに多方面から声が上がっている。こうした声に真摯に耳を傾け、また、こうした声が上がるといふ事態そのものを深刻視するべきである。かつて科学技術立国といわれた時代の施策を参考に、現在のような競争的資金に著しく偏った研究費の配分方式を、大幅に見直してほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 46 上位職になるほど理想とする研究時間が確保出来なくなることは、ある程度は致し方ないと認識している。しかし可能であれば、その分を補う為のポスト等を雇用する資金・ポストの数を、大学・部局レベルの努力ではなく根本的な政策の時点から劇的に増やして欲しい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 47 若手研究に対する資金配分が多すぎると考える。中堅層の研究者への支援がないと、日本の研究レベルはさらに衰退する。また科研費の申請に年齢制限を設定するなど、65歳以下の研究者に適切に研究資金が分配されるようなシステムが必要なのではないか。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 48 かなり少なくなったものの、同じ研究費でも大学間で運用ルールの異なるケースが見られるので、できるだけ統一化できるように動いてもらいたい。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 49 研究費の配分先:選択と集中ではなく、広く配分すべきである。選択と集中が今日の日本の科学研究の停滞を招いた。(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)
- 50 研究資金の分配の仕方を再考してほしい。(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)
- 51 大学への運営交付金を増やして、大学で任期なしで雇用できる職員の数を増やしてもらいたい(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 52 年150万円ほどの小型研究費の充実(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)
- 53 すくなくとも5年間まとまった研究費を支援してくれるような制度を希望します。教育負担の少ない若手向けの研究費ばかりが増えていて、シニアへのしわ寄せが半端ないです。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 54 会議や審査等のオンライン化、業績管理の一本化(researchmapへの集約、申請書から業績欄を削除)(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)
- 55 教育担当の教員を増やすための予算を出してほしい。研究費獲得などの際に、現状では教員のdutyの差(講義実習が重い教員と軽い教員の差)がほとんど考慮されない。多少でも良いので、研究費配分の際に、この点を考慮してもらいたい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 56 シンプル化して欲しい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 57 国費留学生などを選考する際に、分野に応じた学力がある者のみを受け入れてほしい(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 58 ベーシックインカム的な研究費があるべきだと思う。間接経費から配分されているのがそれに当たるのかもしれないが、少なすぎる。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 59 大学改革の押し付けをやめる。基盤的予算の増額。(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)
- 60 資金の集中を起こさず、科研費等の採択率を上げるようにして欲しい。(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)
- 61 改組を前提とした予算要求システムを止める。運営費交付金の毎年削減を止め、定常経費を増やす。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 62 自由な発想に基づく独創的な研究を生み出す環境を醸成するためには、研究者、教育者、事務担当者、評価者などを高度に分業化すべきである。現状では、教員がほぼ全ての作業を一人で行う必要があり、生産性があまりにも低い。「俯瞰的な人材」など無用の長物である。生産性を最大化すべく、「専門性の高度化」に注力すべきである。俯瞰性、融合性ばかりを誘導する政策を続けてきたために、日本の研究力は先端性、専門性が極度に低下している。そもそも高い専門性がなければ、融合研究も成り立たず、施策の視点がずれている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 63 審査人材の精査、育成、評価(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)
- 64 大学の教職員を増やせるようにしてほしいです。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 65 科研費等の採択率の向上。申請書を作成するのに、日本中の研究者のかかなりの時間が使われているにも関わらず、採択率が10%の公募が多あるというのは、かなり非効率な仕組みに思う。集中しすぎている予算を減額し、採択率を向上させた方が日本の研究の発展に望ましいと考えている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 66 研究関連予算,大学運営費の増額(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 67 教員数が純減しているのので教員一人一人の負担が純増している。教育業務、例えば大学生への教育を主に行う教員を配置する(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 68 少子高齢化の進む社会における高等教育機関の重要性を認識しているいろいろな政策を行なっていると思うので、現状の教育訓練給付制度などの個人の教育への支出に加えて、(実際に効率的かはわかりませんが) 高等教育を含む教育機関への(例えば人件費確保のための)恒常的な支出の割合を増やすなどの取り組みにより、教育の質を上げ、その教育を受けるたくさんの人が恩恵を受け、社会全体として長期的に生産性をあげていくというような、高等教育機関を将来の社会を担う人材の育成機関としてより活かすことで、効率的にたくさんの人に波及効果を生むような政策を行ってほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 69 科研費申請の為に、過去5年間に論文がある事などの足切り要項を作ってほしいです。多くの大学で、科研費を申請しないと校費を配分しないなどのペナルティを導入しているため、どう考えても採択されない申請書が山のように提出され、審査員を疲弊させます。また、事務作業も不必要に増えます。申請書を減らす努力が必要だと思います。また、科研費は一人から数人のグループとありますが、人数の上限をつけた方が良いでしょう。そうしないと大人数のグループで少額を分け合い、事務作業が不必要に増えます。(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)
- 70 外部からの経営のプロをもっと大学に入れて、研究者は研究に専念できる環境をつくるべきである。そのための法的整備があるとよい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 71 採択率を上げて、広く分配されるようにしてほしい。少数を選別しようとするから申請書が複雑になるのではないかな。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 72 1. システム上で相見積りを取れるシステムの導入。現在、相見積りを取るために業者ごとにメールを送り管理しているため非常に時間がかかる。以前動いていた大学に当該システムがあり、非常に便利だった。2. 専任技術員の配置 共通機器の管理者が装置の使用用途すら把握していないことが多い。メンテナンスを含めた、装置のスペシャリストを技術員として雇用すべきだと考える。依頼分析可能な装置を増やす。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 73 研究活動時間の制約の問題について、かなりの部分が研究費に関連している。ほとんどの予算は年度内に執行する必要があるため、後で必要なものが買えなくならないように、かつ年度末に予算が余らないように、予算執行計画を綿密に考える必要がある。予算の切れ目は新しい予算の獲得のための時間がとられる。個々の申請は確実に得られるものではないため、複数件応募することになり、そのたびに申請内容やチーム構成が変わるため、膨大に時間がかかる。この事情は、予算の集中を生む原因にもなっている。これらの問題を緩和するためには、研究費の貯金ができるだけでよい。研究費の一定割合を貯金可能予算として運用を認めれば、無理な予算獲得や予算執行が不要になり、本来の研究活動に時間を使うことができるだろう。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 74 物価高、円高などに対する研究費の金額の考慮をしていただきたい。また、研究費や高等教育への投資について、ぶれない長期的な政策を示してほしい(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)
- 75 サポート人員の雇用を広く認め、実際に資材調達などに利用する研究費とは別枠で人件費を別枠確保してほしい。500万円の予算でも、研究補助員などを雇用計上すると350万程度かかり、予算配分がアンバランスに見える。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 76 足の引っ張り合いの社会から脱却し、皆がお互いの長所を伸ばし合える社会にしてほしいです。(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)
- 77 競争的資金に頼り過ぎていて、競争的資金を獲得する準備となる基礎研究が困難な状況を改善してほしい。貧乏な研究室の学生は研究を通じて学べる事に格差がある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 78 事務補佐、技術補佐、ポスドク等雇用予算の増加(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 79 毎年、予算を削るのはやめて欲しい。外部資金を取らざるを得ず、そのための煩雑な書類作成(資金獲得のための書類および、報告書類)によって、研究時間がとられる。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 80 人員配置の工夫(事務方の人間の増員)、インフラ設備の更新、最新インフラ設備の導入(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 81 個々の大学の努力も必要であるが、国レベルで女性教員を支援するような資金制度も必要であると強く感じる。実際、競争的資金の審査員や学会、政府系の仕事なども、女性の方が頻繁に依頼されるため、負担も貢献度も大きい。女性ならではの仕事により男性よりも研究時間が削られ、大型予算獲得において不利であるため、そこを支援する研究費を作って欲しい。あるいは、既存の競争的資金において、女性が置かれている立場を考慮した審査をするなど。(例:審査時の業績・経験では男性より劣るが、男性より研究時間が少ないことを鑑み、予算をつける。それにより、人員を増やし、研究を進展させられると期待できる、等。)(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 82 運営費の増額(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)
- 83 入試業務の軽減化。アメリカの大学院で学位をとったため、自分が応募したり在学中にそのプロセスを見ていたが、大学教員が関与するのは最終決定の話し合いぐらいだった。筆記試験は全て業者(GRE general + subject, TOEFL)で、直接対面の面接もなかった。(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)
- 84 研究費の額を倍増してほしい(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 85 研究費獲得や中間報告や成果発表で、書類作成だけでなく、面接・プレゼンテーションをする機会が多すぎる。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 86 科研費など獲得した予算の一部をプロジェクト終了後も留保できるようにしてほしい。プロジェクト終了前から次のプロジェクト申請の準備が始まると、現行のプロジェクトに注力するリソースがそちらに割かれるため、特に短い期間のプロジェクトでは思い切った大きな成果を狙うことが難しくなっていると思う。(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,女性)
- 87 競争的な資金ではなく、基盤研究費を広く薄く配分してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 88 人手が不足しているため、特に技術職員の数を増やしてほしい。また、装置の維持管理費に補助を出してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 89 評価で締め付けるようなことをやめてもらいたい。そんなことをしてみても、何も良いことにはつながっていない。研究は、成果が出ないリスクを含んでいるものであり、それを許容するおおらかさがないと、良い物は生まれない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 90 入試は、間違いがないことを追求するがゆえに、受験生のポテンシャルや知性を測るのではなく、知識を測るような問題が増えつつある。また間違いがないようにするためという名目で、入試業務を担当する教員の仕事は増加している。完璧を求めると、無限に時間がかかる。どんなに努力してもミスはゼロにならない。現実を受け入れ、ミスが発生する確率を適度なレベルに抑えることを目標にすれば、教員の負担は劇的に減り、良問が増えると考え。(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)
- 91 研究者は研究ができるように、種々の雑用から開放すること。(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)
- 92 大型研究費でなくてもよいので、研究費が広く多くの人に渡るようにしてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 93 研究費を都心や先端技術のみに一極集中させるのではなく、少しずつ配分してほしい。そうしなければ、少し先の未来を見ている研究は、全く発展しない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 94 新卒学生が就職活動に約1年間に要するという現システムの速やかな是正。それによる学生の研究時間の確保。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 95 学生の就職活動にかかる時間の短縮。多くの企業がインターンと称した早期選考を実施しており、本選考と合わせて、学生は就職活動に一年間を掛けている。その間、研究、教育が滞り教員の負担が増す。就職活動期間を制限してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 96 業務の専業・分担化を進めて欲しい。大学に、それぞれの専門職員を増やして欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 97 選択と集中ポリシーの即時撤回。ムーンショットなどの巨額予算配分は極めて問題がある。限られた予算を効率よく配分することに、真剣に取り組んでほしい。ただし、個人的には、もう取り戻し不可能で、研究力の低下は不可避だと感じている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 98 各大学における共同研究施設運営にかかる資金配分の充実化(現在、概算要求での機器更新は不可能)(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)
- 99 補助金の増額(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)
- 100 ポストドクター雇用制度があると、将来の教育研究者の育成にもつながり、かつ現在の自身の研究時間の確保にも貢献があると考え(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 101 評価者の負担も大きい。評価が多すぎる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 102 現場を知ること(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 103 産休、育休中にも他メンバーの雇用には研究費を使用できるようにしてほしい。本人が産休を取っている間、すべての研究がストップする必要がある、ということは合理的ではないと考える。この点は早急に改善してほしい。優秀な研究者の研究継続において、大きな妨げになっていると、多くの声を聞いている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 104 URAの十分な配置(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 105 増税、物価高を反映して研究費を増額してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 106 公費を増やして欲しい。外部資金を研究の更なる発展のためと位置づけないと、研究課題の選択に繋がり、我が国の基礎研究の多様性を担保できない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 107 大学入学共通テストの試験監督業務を、大学教員以外が行うこと。(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)
- 108 国の予算規模から見ると研究に対する予算の比率は低いと思う。予算が減ればひきつづいて人も減り、その結果として成果も出ないというループを抜け出すことは出来ない。少しでも予算が増えるよう取り組んでいただきたい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 109 科研費の増額(基盤研究Cで年額120万円),および,採択者の向上(現状は30%前後).(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)
- 110 小から中型の研究費の採択率を上げてほしい.(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 111 申請の有無に関わらない基本的な研究費の支給.(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)
- 112 研究費獲得後の報告書や計画書などをより簡素化してほしい.(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 113 国として大学への交付運営費を手厚くして,十分な教員数を確保できるよう支援してほしい(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 114 似たような研究課題が提示され,複数の取り組みが行われるが,成果物の共有や研究結果の社会への還元などが十分に実施できていない点が残念である.子どもの成長に必要なこと,心理社会的な問題への取り組みなどは,2~3年という短期間では結果が出ないことも多い.複数の自治体での実践を計画する,5~10年という長期の研究計画を認めるなどで,実装化しやすく意味のある研究が生まれると良いと思う.(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 115 試薬管理の効率化・簡素化(大学に適用する法律を簡素化してほしい.管理される項目や試薬が多すぎる.大学で実験に使用する量はささやかなものであり,それを細かく管理するのは時間がかかりすぎて効率的ではないし,効果的でもない)フロンを使用している機器のチェックが年に4回あるが,もっと少なくしてほしい.(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 116 バイアウト制度など,助かります!(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 117 看護教育,助産教育を担う教育機関(私学)に対し,適切な補助金の支給を望む.(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)
- 118 大学から部署への運営費の一律配分を研究分野の内容を把握したうえで配分してもらうようになればうれしい(分野によって試薬等,経費の桁が異なる).(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)
- 119 現状のクラウドファンディングだけでなく,大学に対する寄付の仕組みとして,ふるさと納税のような税制優遇もセットにした新たな仕組みがあっても良いように思う.(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 120 誰もが(身分に関係なく)研究を長く続けられるような研究募集,研究費の増額を行なって欲しい.(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 121 ・学会の数が多すぎる.40代だが,どこも人材不足だといって役員を押し付け合うような状況.我々の世代は就職氷河期にもあたり,定職についている人口が少ないのだから,もう似た学会を学閥とかで分けられる状況ではないのだが,現役を退いたような世代の大先生の影響が強すぎる.政策や学術会議でなんとかしてほしい.・海外の企業含む受託研究を取得しやすい環境にしてほしい.具体的には,国策として共同研究が可能な国や企業を紹介してほしい.(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 122 研究費報告書の簡素化(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 123 運営費交付金の分配(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 124 公費を増やして欲しい.(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 125 申請書類を簡素にして欲しい.(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 126 人件費の充実を望む.(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 127 科研費等の目的別競争的研究費配分割合を減らし,自由裁量で使用できる研究資金(基盤研究費等)の割合を増やす.また,本当に高等教育研究機関における女性研究者の割合を増やしたいのならば,目的限定運営交付金(ダイバーシティ任用人件費)を各大学に配分し,任用を増やす.外部資金での研究を進めるには,申請書の作成や評価のための書類作成に時間がかかる上に,使用に関しても制限がきつく何をすることも許可申請書類作成に時間がかかり,それが結果的に研究時間や高等教育に費やす時間を激減させている.評価の回数を減らすなどの省略化や広範囲の研究事業費の基金化を検討して申請の合理化,予算の効率的な使用を検討して欲しい.JSTの事業費などは,使用制限がきつく,年度を跨いでの使用もできず,かつ四半期毎に評価への事務対応に時間が割かれている.(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)
- 128 競争的資金を減らし,独法化前のような安定した研究費の配分が望まれる.(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)
- 129 国公立大学の大学院授業料の無償化.(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)
- 130 連携および医薬研究,挑戦的という言葉に縛られない研究費枠.近年は逆に若手,挑戦的,連携強化,医学貢献に関わらないと研究費の取得が難しいように感じる.実質的な採用はそれら重視が妥当だが,募集の段階での目的制限が強いと感じる.(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 131 大学単位で非常勤講師等をもっと雇いやすくする政策.また,大学を横断して共通のビデオ教材などをもちいて共通性の高い学部講義を行える環境.(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 132 海外への出張費が足りない。また、機器などのメンテナンスや設備の増強はどこの大学でも遅れがちになっている。中型～大型の研究費やメンテナンスのための費用を地方の国立大学に特に回して欲しい。〇〇大学と地方国立大学では、お金の潤い方が明らかに違い、これでは地方では研究が進まないわけだと良く思う。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 133 広く浅く配布するような資金があっても良いと思います。重点化も大事だが、似たようなタイトルや中身でいくつもの大型予算を獲得しているような状況も見られる。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 134 大学運営交付金の増額(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)
- 135 教育方針の度重なる変更(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)
- 136 ベーシックな研究資金の安定確保(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)
- 137 予定通り進まないのが研究であり、科研費の基金化は大変ありがたい。(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)
- 138 講義補助者(TAなど)の採用に関する支援の拡充(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)
- 139 予算の年度内執行や機器備品の購入の煩わしさの低減をはじめ、校費による研究費の戦略的活用等。(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)
- 140 事務の人員を増やして欲しい。事務の人数が少ないために教員の雑用が増えている気がする。(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)
- 141 バイアウトの制度をより普及させていただきたい。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 142 高校で問題になっていることは、大学でも問題になっているが、あまり取り上げられていないように思う。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 143 国公立の運営交付金を増やして、研究者の人数を増やす。研究者の時間的ゆとりを確保しなければ、良い研究成果は期待できない。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 144 大学として人材を確保できるよう、政策として大学の運営人材を増やしてほしい。日本の研究レベルを上げることにつながる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 145 時代のニーズに応じた教育改革は必要であるが、そのサイクルが早く、書類作成や対応の会議が多いことが、研究時間の確保を難しくしていると感じている。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 146 科研費の配分額、もう少し大きくしてほしい。海外の共同研究者から少なすぎると言われたときは正直恥ずかかった。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 147 基礎専門教育や教養の講義における、オンラインコンテンツの活用。博士課程学生を利用した、TAの活用。私自身、大学で学んだ数学の講義に比べて、〇〇〇〇さんのYouTubeの方がわかりやすいと感じます。基礎専門教育は、オンラインコンテンツの視聴→演習→TAによるフォロー、で十分です。研究者は、講義1回につき10～15分ほど登壇し、研究や産業と学習内容の接点を講釈して、学生のモチベーション維持に務めるのが良いと考えます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 148 入試監督業務の代行についてもバイアウトを認めるように明記してほしい。また、申請者の業績(論文数や受賞歴)と簡略な申請書のみで採択が決定されるような研究助成金を作ってほしい(つまり、論文をたくさん書いていけば、それが直接助成金の獲得に繋がるような仕組み)。大学の学内用務を中心に担い、学内の貢献度が高い教員を大学が推薦し、その人が優先的に助成金を得られるような仕組みもあるとよいと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 149 大学を合併するなど行って、人員は減らさず、一つの研究室で教授・准教授・助教のセットで研究及び、学生指導が行える環境を作っていくように進めていく必要があると思う。特に、国立大学のレベル維持も考えると学生定員も減らすべきだと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 150 科研費の審査もとても大変です。申し込みも大変ですが審査ももっと効率的に審査と評価を行うべき。研究者が申し込み、審査、評価、教育、研究、すべての実施が難しい(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 151 EBPMをもっと導入してほしい。あと、学力・知識力の評価を厳密にしてほしい。学士の能力がない人が卒業しすぎ。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 152 大学の事務機能の強化,高度化(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 153 博士人材の確保。現在は、将来の不透明性(任期付き問題)や、経済的理由(学費の問題)から博士へ進学する理由が見つからないと感じる。純粋に科学が好きであっても、進学のハードルは高い。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 154 物価上昇を勘案して、科研費補助金(基盤研究)の金額を増額して欲しい。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)

- 155 大学の教員は研究と教育に時間を割けることができるような取り組みが必要である。アメリカの大学が参考になる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 156 researchmapを整備すれば報告書は不要, のようなことにしてほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 157 運営費交付金をある程度維持してほしい。人員削減が限界にきており,1人あたりの業務量が多くなりすぎている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 158 博士後期課程の学生が就職においてきちんと評価されるような仕組みを講じてほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 159 資金の柔軟な運用:政策の会計年度の考え方や教育や研究を実施する期間との間には多くの齟齬があり,多くの問題が発生する大きな要因となっていることを理解すべきである。(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)
- 160 教員数と事務員の増加。(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)
- 161 基礎研究をのばすため,若手研究者および技術員の雇用拡大をお願いしたい(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 162 URAになれるような人材の育成,大学への配置に資金を出して欲しい(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 163 事務手続きの簡素化.出張申請,報告に係る書類提出の省略.大学間での制度の違い(特に書類の書式,必要な証明書など)の統一。(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)
- 164 (教員ではなく)事務職員等の教員サポートスタッフを雇用するための人件費の拡充。(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)
- 165 プロジェクトに予算をつける形での資金配分の仕方を見直していただきたいです。お金をもらうために何か新たな事業を打ち出し,そこに人が割かれ仕事が増え,本来行うべきである教育研究が手薄になって疲弊していく縮図しか見えません。(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)
- 166 「選択と集中」の科研費等の分配方式は今すぐに撤廃して,運営交付金を見直し,若手を含めて安定した研究活動が可能にすべきで,すでにこの点については,長年他の研究者も提言しているはずである。それをあえて無視して,さらに政府によるガバナンス強化という学問の自由を脅かす事態は戦前回帰の最悪の事態だと警戒している。「儲かる学問」という視野狭窄的な視点は儲かる人間が作り出す幻想であり,学術を理解できる人間で論文数など客観的なデータから現在の危機的状況を分析してまずは現実を見つめてほしい。このままでは日本の科学は遠くならず崩壊するし,すでに衰退している。(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)
- 167 私大にも働き方改革を進めてほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 168 合理的配慮を行うことに対する支援.学生の授業補佐を行う仕組み(学内・学外のスタディアシスタント・メンターの設置など)の確立。(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)
- 169 大学の人件費の拡充(特に事務職員)。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 170 資金の拡充による教員,事務職員の増加及び,研究資金の増加。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 171 購入や広報,化学物質など,各分野に特化した,責任を持てる事務員を配置してほしい。毎年のように事務員の配置が変わるので,各分野に精通した人が少ない。政策としては,大学の中で教育担当の教授と研究担当の教授を分けて欲しい。附置研設置を促進することで,それら担当を分けても良いが,大学自身を選択するのではなく,大学の中で選択することでボトムアップを目指してほしい。研究担当教授には,講義や実習が免除される代わりに,論文などの評価を厳しくすることも検討しても良いと思う。1人の教授が教育も研究も担当することに無理がある。(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)
- 172 教員や研究者の業務負担を軽減するための運営費交付金の増額(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)
- 173 研究費以外の人員費の割り当て(短期ではなく,長期的戦略を考えると,正規ポジションとして)(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)
- 174 JSTと科研費の審査において連携して,審査に回す分量を調整してほしい(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 175 現在,AMEDなどの経済効果につながるような研究費に多額の予算が配分されており,基礎研究は疲弊している。ぜひ,基礎研究に今よりも多くの研究費を配分してほしい。その方が,結果としては経済効果を生み出すイノベーションに繋がる可能性は高まると思います。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 176 大学病院の利益を大学運営の補填にまわすような体制をとらざるを得ないような運営資金配分を改めてほしい。成果の評価は必要と考えるが,成果を生み出すための運転資金については運営交付金で賄えるような予算措置を望む。(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)
- 177 研究費予算の増加,地方大学への研究費の配分(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)

- 178 予算申請と審査員の負担軽減(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)
- 179 日本人大学院生の質の低下を感じており,それは返済不要な経済補助がないから大学院に進学せずに就職してしまうのだと思います。返済不要な奨学金や補助制度をもう少し拡充して欲しいです。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 180 一部の人たちのコミュニティだけで大型研究費が獲得できる仕組みを改善していただきたい(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)
- 181 バイアウト制度を科研費以外の研究費でも使えるようにしてほしい。幅広い研究費をベビーシッターや病児保育などに使えるようにしてほしいです。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 182 研究費の採択率を上げる。(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)
- 183 政府や官庁にお願いしたいことは,まず,いわゆる文科省の科研費の基盤Cレベル(もともと多数の研究者に,ひろく渡る)の予算の配分額を上げてもらいたい。3年で,500万ですが,実質研究に使える直接経費は350万円程度で,年間にすると,100万円強では少なすぎる。多様性を維持するには,基盤Cを直接経費として200万円は使えるようにあげるべきかと。(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)
- 184 研究者の地位向上,給与の面など改善すべき。(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)
- 185 研究者をサポートする人材の育成と雇用する費用の分配(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)
- 186 研究をもっと充実させて欲しい。若手支援も結構だが,40歳前後の一番不遇の世代を支援することも考えてほしい。(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)
- 187 科研などの公費での研究費では,研究費の配分が少なくても良いので,採択率を上げてほしい。(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,女性)
- 188 中長期の研究費の配分を増やすこと,3年や5年のスパンでは期間が短すぎ,ポストクや実験技官などの安定した雇用も難しいため,大きな研究結果に結び付きにくい。また研究費の使用法を,もう少し柔軟に(年度内に使用しきれなかった分を次年度に使用可にするなど)してほしい。(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,女性)
- 189 助教であっても応募できる研究資金の配分強化。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 190 研究資金を集中させすぎのではなく,分散させてほしい。また,研究費の使用に関しても柔軟に対応してほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 191 資金を増やしてほしい。地方大学は人件費が足りないところが多く,人員が少ないため,一人当たりの仕事量が増える傾向にある。改善してほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 192 学生数に応じた教員資源の拡充(国立大学法人化以前のレベルまで戻す)(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)
- 193 書類の簡略化(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)
- 194 大学に退学者・留年者がいたところで,文科科学省は問題視しないで欲しい。これは当然のことなのだから。(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)
- 195 研究に必要な実験機器が安価で利用できるような国公立・私立大学の垣根を越えた連携サービスの構築とそれらへの支援(大学の自然科学研究者,第4G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 196 似たような評価がいくつもあり,評価の必要性について再検討して頂きたい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 197 一部の研究グループ・研究領域に配分するのではなく,広い分野に配分をして欲しい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 198 地方大学教員の増員。また,研究時間には直接関係ないが,工学系学部の実験スペースは非常に狭く,学生の卒業研究や大学院生の研究活動にも困る程である。そういった研究場所の確保にも研究時間を削られることが多い。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 199 長期視点の資金配分支援,安定した予算確保に努めていただきたい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 200 科研費で,挑戦的研究(萌芽)にしても,研究遂行能力を書くようになってるので,結局,アイデアはあっても論文実績が不足している研究者は採択が難しくなっている。一方で,評価する側からすれば,研究実績が一番頼りになる基準であるので,現行のやり方がまずいとも思わないが,裾野で頑張っている研究の中にも意義あるものは少なくない。100を投資して90以上回収するというスキームは国民の理解は得られやすいが,長い目で見て,以前の「少額を多くの研究者に分配する」というやり方は,メリットは結果的に多いと感じる。(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)
- 201 科研費等で教育や組織運営業務に携わる人員を贖うことで研究者の負担を軽減する制度の創設。(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)

- 202 外部資金等を含め、大学組織等の行うべき手続きを極力簡素化できるよう制度の改善。そのためには研究者の性善説にたった施策も必要となりうるが、許容いただきたい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 203 一部の機関やプロジェクトに膨大な研究資金を注ぎ込むよりも、裾野を広げ、そのレベルを上げていくことが、世界に通じる優れた研究成果を得ることに繋がると考えます。従って、研究の裾野を広げるための資金配分を望みます。優れた研究成果はそう簡単に得られるものではないので、裾野を広げる、つまり、母数を多くすることが重要だと思います。懐の広い政策を望みます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 204 博士課程大学院生の経済的支援により、博士取得を目指す(必ずしも将来アカデミアにいかなくても)学生が増えることを希望します。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 205 研究費をもっと増やしてほしい。物価の高騰もあり、実験系の研究を行うにあたって、実験器具を十分に揃えることができない。国際会議に出席することも難しくなっている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 206 研究教育以外の業務専用の職員を雇えるように政府に資金配分をしてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 207 研究費は広く浅く配分した方が研究費の総額に対する論文の質も量も上がるとの論文が発表されております(PLoS ONE, 18(8):e0290077),経験的にもその通りだと思います。少額で良いので若手や中堅の研究者を幅広く支援する制度が必要だと感じております。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 208 いくつかの予算をいただいているが、いずれも成果報告会が年に数回あるためその数を減らしてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 209 複数の大学での講義の共有化(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)
- 210 雑用を減らしてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 211 競争的資金を減らして基盤的経費を増やしてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 212 若手だけでなくシニアの人材が動けるような政策に資金を出して欲しい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 213 大型予算による選択と集中をやめ、基盤BやCの採択率を上げてほしい(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 214 基盤Cの予算規模を大きくするか、基盤Bの採択率をあげていただきたい。科研費が取れていれば、年1回、欧米で開催される国際会議への参加が可能な予算規模にするべき。論文発表だけでなく、人と人が直接出会うことで共同研究に発展したり、信頼関係が生まれたりする。このままでは、先人が培った世界における日本の存在感がますます低くなると感じている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 215 外部資金を獲得しないと研究室を運営できない状況を解決してほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 216 1)事務手続きについて エラーを起こさないための、監査,全チェック,全報告の仕組みを変える。例えば、ランダムサンプリングや抜き打ち調査によって、不正が見つかった場合は、今まで以上に厳重に処分(解雇・再雇用なし)する。これらにより、エラーを起こさないための複数の書類を作成する研究者の時間、書類をチェックする事務職員の負担の軽減に繋げる。職員数も人材も減っているなかで、事務手続きの軽減は必須事項と思う。2)改組や組織変更について 改組や組織変更によりめざすとされる目的と、改組や組織変更といった手段の妥当性が感じられない。あるいは改組そのものが目的であれば、必要となる書類、検討のプロセスを大幅に削減すべきである。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 217 RU-11リーグに参加していない大学、優れた研究をしようとしているが、研究資金の獲得に障害に直面している教員がいる大学への支援を検討してください。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 218 本学部では1年間で予算を使用できる期間が限られている。特に年度末の2月、3月と年度初めの4月は予算が使用できないため、年の4分の1は研究を十分に行うことができない。年度末の3月中旬までは使用できるようにしてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 219 柔軟な働き方の制度改革。産後に完全な「休業」ではなく、時短勤務として在宅勤務を増やししながら学生指導・科研費執行を続けられる制度を実現してほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 220 公的資金の使用ルールをもう少し柔軟にしてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 221 大学からの基盤研究資金が少なすぎる。年に17万円ほどの研究費しか配分されない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 222 理系分野に限るかもしれませんが、講義の動画を行政が作成し、教員は補足や質疑応答を行うという仕組みにしていきたいです。共通の知識を教授することに際して、別々の教員が独自の資料で授業を別々に実施することは非効率だと思っています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 223 助教枠の増加(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)



- 224 研究費獲得のための書類作成時間に見合った研究費を配分してほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教, 研究員クラス, 男性)
- 225 相談員を増やすための人件費を増額させてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授, 部局長等クラス,男性)
- 226 やはり大学の事務員を含む人員を増加させるべきである。欧米に比べて日本の学費は極端に低いが、逆に高くするのは国民の経済状態から難しいと言えるが、昔を考えれば逆に正常なのかもしれない。科研費などの採択率を3割程度ではなく、逆に3割が当たらないぐらいにするのが理想的。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授, 部局長等クラス,男性)
- 227 人件費の増額(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)
- 228 大学全入時代となり、基礎学力が備わらない学生も大学に入学している。こうした学生の再教育もしっかり行っていきたいが、現在の大学教員数では足りず、そのような学生への対応もどのように行えばよいか、現在の教員には知識・技術もない。こうした学生の教育を行う専門の教員という職位を新たに作り、そうした教員の補充やそうした教員の人件費などの補助を行って頂く負担がかなり軽減される。(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)
- 229 現状を知ってほしい(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授, 主任研究員クラス,女性)
- 230 申請・報告の必要の無い基盤研究費を増やしてほしい。大学への運営交付金を毎年5%増やしてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教, 研究員クラス,男性)
- 231 教育機関は大型予算の獲得が難しく、国の研究機関がほとんどの資金を獲得しているが、それを基に研究を動かしているのは大学などの教育機関であることを理解した上での予算配分をして欲しい。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教, 研究員クラス,女性)
- 232 人材確保のための資金を望む(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)
- 233 選択と集中による予算配分だけでなく、広く浅い予算配分が成功確率を上げる為、そのような政策の実行を期待しています。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授, 部局長等クラス,男性)
- 234 細かいことを決めすぎなのではないか？欧米に比べて日本の大学教員や事務職員が疲弊している原因は何か？調べてほしい。(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)
- 235 ファンドの設定があっても、内容がわかりにくかったり、該当研究者に届きにくいように思います。(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)
- 236 悪質な不正だけを重点的に防止してほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授, 部局長等クラス,女性)
- 237 実習補助教員の配置(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)
- 238 国立大において、実験系研究に対する予算の確定度が低い(コンスタントな資金がえられない)ために、私大を選択せざるを得なかった。大幅に基礎的予算を配分するべき。また、採用審査も、大学独自に任すと悪貨が良貨を駆逐する傾向がある。せめて、評価機関のようなもので、ある程度、実力のみえる化(分野ごとの科研費審査で不利になりがち領域の明示など)をするのはいいかがか。(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)
- 239 非常勤職員の雇用形態のフレキシビリティの向上(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)
- 240 AIを駆使して同じ研究課題をもつ研究者をマッチングするなど、細々と労力かけて個々が研究を進めるより効率的に成果を上げられるような仕組みを作ってほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授, 部局長等クラス,女性)
- 241 DX化に関わるシステム導入の際の資金の配分(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)
- 242 科研費の共通経費を研究者に返還してほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授, 主任研究員クラス,女性)
- 243 出張申請や報告の簡素化(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)
- 244 若手研究者が意欲的に次世代に繋がるような挑戦的な研究に取り組めるよう、大学設置基準(専任教員数の最低数を増やし、教授の最低数だけでなくその上限についても規定するなど)の見直しを政府主導で進めていただきたい。\* 大学経営者に対し、若手研究者を「定額働かせ放題」として使うのは止めさせて欲しい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教, 研究員クラス,男性)
- 245 諸外国並みの公的資金を配分してほしい。選択と集中をやめて、自由な研究こそが新しいイノベーションを産むことに気づいてほしい。妙な書類書き、妙な大学評価のための書類書きをやめてほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教, 研究員クラス,女性)
- 246 研究者確保のための給料の増加(3倍程度が妥当)。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
- 247 センター試験のみで大学入試を行うなど、大学の教員への入試業務負担を減らすよう、社会の仕組みの変更を検討していただきたい。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
- 248 競争的研究資金のウェイトが重く、知り合いの研究者を見渡しても、自身が本当に進めたい研究ではなく、研究費の設定テーマに無理やり併せた研究、お金になりそうで短期的な目標の研究に安易に流れている研究をしている人が多い。これでは息の長い、独創的な研究が芽吹くことは難しいと感じる。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)

- 249 研究に対して予算を付けるのであれば、研究者としての立場を確保してほしい。エフォート管理は研究者個人任せで意味がない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 250 ・DX化に関する大学評価を行って欲しい。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 251 基盤的な研究を手厚くサポートする資金制度が必要。手厚いサポートがある研究費に対してある程度の申請書類が必要なのは理解できる。一方、実情は、数多くの、多様でサポート額が少ない研究費に対して、多様な申請書を数多く書く必要がある。これでは申請する労力が分散する上に、アウトプットも分散させざるを得ない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 252 上記の大学入試改革。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 253 直接経費から研究時間確保のための特定の支出(ベビーシッター費用など)を認めてほしい。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 254 基礎研究力を強化するためには、国際的な競争にも勝てるだけの資金が必要だと思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 255 メンタルケアが必要な学生が増えている中で、その対応を専門の部署にお願いできるような制度・整備のための取り組みを考えていただきたい(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 256 資金配分機関や役所のDX化の遅れが最大の「がん」である。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 257 書類作成等の業務を行う補助スタッフの充実とスタッフ雇用のために予算配分の充実。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 258 機関単位で申請が必要な事業における申請書作成ハンズオン支援(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 259 運営費交付金を減らさないでほしい。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 260 短期・少額・過度な申請書作成で疲弊しています。若手研究者の継続的支援は必要ですが、中堅研究者はシニア層との熾烈な研究費獲得競争で疲弊しています。若手研究者の期間に成果を上げて生き残った中堅研究者に対しては、一定の長期安定した研究費を分配する仕組みも考えていただけると幸いです。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 261 申請書類の統一化。それぞれにフォーマットを合わせる必要があり大変煩雑。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 262 ・いくつかのレベルの入試問題を用意していただき、各部局がその中から選択するような仕組み・教養科目や専門基礎科目の教育教材の共通化と配布・運営、事務システム等の共通化(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 263 長期の中規模研究費を増やしてほしい。一つの研究室に1億円以上あってもそこまでアクティビティは上がらないと思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 264 省庁間でのデマケーションの緩和。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 265 政策(資金配分機関を含む)レベルでは、無駄な評価や書類作製を減らし、本来の提案した研究に専念させてほしい。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 266 効率化。何か事件が起こるたびに書類が増えるが、1%のモラルの無い研究者に対応するために99%の研究者の時間を犠牲にするのは、既に限界が来ている。政府や資金配分機関が求める研究管理における根本的な効率化を行い、書類の重箱の隅をつつくことを業務としてしまいがちな中間組織のジョブディスクリプションを大きく変更するなど、研究を前向きに推進することを共通目標とできるような、考え方の変革が極めて重要だと思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 267 大学への人事改革(メンバーシップ型雇用からジョブ型雇用への転換)に対し、インセンティブを与えることにより大学は改革に向かうはずである。今回のいわゆる10兆円ファンドの取り組みにもそのような意図を感じるが、そのような取り組みは全国の大学に対して積極的に指導してもよいと思われる。また、トップダウン型の研究資金配分はイノベーションを起こすためにはベストな方法ではないことが分かっているので、ボトムアップ型の研究費を拡充し、博士研究員を雇用できるレベルの額の安定的な支援を進めるべきである。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 268 研究者の処遇改善(時間的にも金銭的にも)(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 269 一部の研究費不正利用に対しての過剰な対応を抑制する指導 研究時間確保のための事務手続きの簡略化の指導(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 270 秘書や事務職員を雇用しやすい制度作り。間接経費割合の増加。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 271 大学の研究者を「学識経験者」と称して、それほど重要でない会議に招集するのは、削減していただきたい。招集するのであれば、研究に対してそれなりの経済的支援を行ったうえで、専門的知識をさらに向上させるような形と併せて行っていくべき。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 272 大学内で共用設備等はあるが、それらをランニングする人材が足りない。研究サポートのURAはいるが教員のサポートにはまだまだ力不足であり絶対数が足りない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)

- 1273 教員,特に教授が多様な仕事を担わないといけない状況で時間が細切れになり,じっくり研究に取り組みにくいと思う.教育,研究,研究室マネジメント,を上手く分担できるような仕組みが欲しいと思います.上記の回答にも書きましたが,ラボマネージャーのような人を雇用する場合,毎年継続的に入るお金が必要です.3年,5年と区切られた研究費での雇用は難しいので,運営費のようなものを増やして欲しいです.(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,女性)
- 274 研究費の基金化.大学ポストの支援(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 275 大学での研究をサポートするための人員を増やすための資金を増やしてほしい.(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 276 研究費の基金化(JSPSの学術研究助成基金は大変な難しい取り組みかと存じます)(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 277 専門性の高い技術補佐員・技師の社会的な地位向上をお願いしたい.助教や准教授でも希望すればそのようなポジションに移行することができれば,研究活動の盛んな研究者の流動性の向上ならび研究活動への集中が可能になるのでは,と思う.(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 278 広く薄く,研究費を配ってほしい.(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 279 修士課程で求められる講義単位数が必要以上に多く,研究を主に実施してくれる学生は,半年間ほぼ大学院講義に時間をとられ,研究の時間を確保できない.修士課程で求められる講義単位数を半分以上削減すべきであると考えます.(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 280 余計な事務作業を減らして欲しい.(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 281 退官による教員数が減少したにもかかわらず,今後は教員の補充が不透明となっている.教員個人の負担が年々増加していくと考えられる.任期なし教員を雇用できるような,恒久的な人件費のサポートがあれば,アカデミックを目指す学生も増えるのではないか(機関に人件費を配分するのよいが,個人に人件費を恒久的にサポートするというのもありでは).(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 282 ・予算申請書フォーマットの共通化・基本情報の自動入力などのDX推進(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 283 一般運営財源の強化(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 284 全大学で共通の講義動画を作成して配信(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 285 科研費以外の,開発委託費と化した大型研究費財源を科研費に振替え,科研費の採択率を上げるだけで,各研究者年間数本程度は,論文出版数の増加が見込まれると思われすが,(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 286 運営交付金を減らして競争的資金を増やすやり方だと,大学のポストが減少してしまい,どんどん少ない人数で仕事をしなければならず,それが結局大きな負担になって研究に集中できない原因になります.またポストの減少は教員の高齢化につながり,日本が新しい研究分野で世界に大きく遅れをとる要因になっていると思います.ポストの減少を減らしていただけるのが一番重要かと思います.(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 287 研究業績を上げている教員へのインセンティブが出るような教員評価方法の検討.研究資金からのPI人件費は良い制度である.(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 288 大学に要請を出すときに,その要請を出したら主要大学がどのように動くのか,現場にはどのような波及効果(副作用)があらわれるのかを,事前に大学の研究現場(退官の近い老教授を除く)とすり合わせてから出して欲しい.ほとんど全ての要請(=大学改革)は,研究時間を減らす方向に作用しており,改善されるどころか悪化し続けている.今であれば,女性率を上げるための対策会議で膨大な研究時間を犠牲にして女性研究者を国内で取り合い(アカデミア全体としての女性率は向上しない),女学生を増やすための新たな入試問題作成業務を増やそうとしている.いくらアフターマティブアクションと言っても,同一の入試で男女別に得点を分けて順位をつけると社会の批判を免れない(結果,別の試験を追加で実施するしかない)ことは,大学現場と事前にすり合わせれば,政策を出す段階でわかるはずである.教員による入試問題作成は日本特有の業務なので,試験が増えれば増えるほど,日本の大学が国際化から遠のくことを意味する.(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 289 一般科目や専門科目,実験・実習等の講義等の教育業務は外部講師に頼むなどして欲しい.カリキュラム改善に伴う講義数・実習科目の減少により学生の習熟度が落ちている.非常勤講師の雇用・給与改善(現在の雇用形態・給与体系では講義内容の質の担保には程遠い).(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 290 公的外部資金を獲得する教員に対しては積極的なバイアウト制度を導入することを働きかけて欲しい.もしくはバイアウト制度を導入していない大学に対しては配分を制限することも検討してほしい.(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 291 公募型研究費の採択率をあげる 私学助成金をちゃんと出す(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 292 大学の教育と雑務で研究活動がほぼできない.私立の大学で教育,営利が優先順位が高く,これまでの研究業績は全く評価されない.研究活動が可能な大学を探しているが,不採用が続き,リクルート活動に疲弊している.現所属の大学も今年度で任期が切れる.生活していくために現在よりさらに条件の悪い職でもつく必要がある.研究活動を継続することは困難な状況である.このように苦境にある研究者がいることを知ってほしい.日本の研究の衰退を憂い,若手研究者のために役に立ちたいと活動していた時期もあるが,自分自身,苦境に陥っている.私のような研究者は知り合いにも多くいる.とても優秀な研究者が多く,博士課程,研究員と地道に研究活動をして踏ん張って積み重ね投資されてきた貴重な人材が捨てられている.このような研究者に研究職のポジションを国が主導で確保する政策を願いたい.(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)

- 293 研究者の増員(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 294 総務省の研究費は1件あたりの金額が億単位で採択数は1, 2件となる公募が多く,集中と選択が進んでいる。その結果,一流大学や一流企業のみしか応募・採択されない状況になっており,事実上地方大の研究者は応募できない。応用研究は企業が,基礎研究は大学が実施すべきと思われるが,基礎研究にあたり億単位の費用が直ちに必要となることは少ないため,より少額で良いので採択数を増やすような公募を実施すべきと思われる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 295 現在の准教授,助教の安定したポジションにつけない惨状を何とかしてもらいたい(運営交付金の増加によるポジションの創出など)。我々の世代の惨状をみて,次の世代の研究者はアカデミアを敬遠してしまっている。既に我々の分野では,若手の研究者が非常に少なくなっており,現在は助教の公募をかけても該当者なし,となるケースが珍しくない。知識の継承という意味では,手遅れになりつつあるが,今からでも少しずつアカデミアの状況改善に向けて,動き出してもらいたい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 296 大学院の枠の見直し。定員の厳格化の取りやめ,できない学生は留年させたい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 297 短期的な評価の廃止 研究費の年度繰り越しを可能とすること(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 298 リサーチアドミニストレータに,研究費獲得などではなく,獲得後の業務のケアをして欲しい(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 299 研究サポートの充実(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 300 入力システム,申請システムの入力しやすさの改善。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 301 年度ごとの報告作業(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 302 とりあげた運営費交付金を,研究者が研究をするために返してください。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 303 講義担当教員と研究担当教員の住み分けを進めて欲しい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 304 5年ルール,10年ルールの廃止(研究者の身分安定もそうだが,常勤化を望んでいない研究補助員,事務補助員が5年で居なくなるのはとてもこまる。).研究者が自らの興味に従って研究を進められるような資金の充実(現在はテーマが予め設定されていて,計画通りの研究を進めないといけないものが多すぎる。それでは基礎研究が廃れてしまい,国の研究力は低下するばかり。研究者になりたい若手も少なくなってしまう。).研究時間確保のための事務補佐員の雇用を,直接経費からできるようにしてほしい(現在のパイアウト制度ではカバーできていない。).(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 305 研究補助員(パートタイム)の5年縛りをいまずぐ撤廃して頂かなければ,研究を進められなくなります。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 306 学会を少なくすることにメリットを与えて欲しい。現状では,あたらしい活動を増やすことにしか得がない。このままでは,もう必要のない活動をただらと続けて,次の世代を苦しめていく。新しい活動の奨励だけでなく,過去に始めた活動を華々しく閉じることのできる仕組みをつくってほしい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 307 大学の教員公募について書類の統一化,オンライン申請化を促進して欲しい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 308 教育重点・研究重点教員として,ある程度分けてほしい(旧帝大では,研究の重要性を疑うことはなかったため,特に,地方大での問題かもしれません。).(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 309 本学のようにある分野に特化した大学においても,様々な分野の研究者がいます。総合大学では簡単に手に入る論文が,本学では簡単には手に入りません。すべての研究者に,等しく論文にアクセスできるような仕組みを考えていただけると,上記の授業負担も多少はましに感じられるように思います(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
- 310 大学病院は地域医療を行う機関であるのか,研究,教育を行う機関であるのか,研究,教育を行う機関であるのであれば,病院の収益,病床利用率,手術件数などは問題にはならない。地域医療を行う機関であるのであれば,研究成果を求めるには無理がある。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 311 大学と特定企業との癒着の監視及び是正,事務改革にインセンティブをつけるような資金配分(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 312 自由に研究や教育に使える資金を増やしてほしいです。それだけで,新たに競争的資金を得るため,もしくは競争的資金を得て行う研究のマネジメントをするための時間が大幅に減ると思います。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 313 人件費確保のための資金配分の増加。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 314 研究室主宰者の強い人事権が所謂ハラスメントの原因の一端であろうから,それらを分離した組織改革を促してほしい。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

- ローカルルールの撤廃。ローカルルール発生防止のための教育や、一丸となって大学活性化を目指す目的意識の共有。ローカルルールや過剰なルールの大元である、文科省監査に対する大学事務の保守化への対処。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 315
- 講義の負担を教員/学生で減らすために、集中講義や課外講義などを退官された先生方にもお願いしても良いのではないかと。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 316
- 博士号に真に価値を認めるのであれば、すべての博士号取得者に対し一定の研究費を毎年支給してほしい。国レベルで博士号取得者のデータベースを作成して、例えば博士号取得後 10 年間程度、所属組織等を通さず個人に直接支給してはどうか。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 317
- 手続きの簡素化(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 318
- 研究には時間がかかるため、1回の申請・採択によって、長期間、十分な研究費を安定的に支給するようにはしていただきたい。また、研究分野等によって採択の難しさが違ってしまっている研究費もあるため、これを改善していただきたい。そして、大学等への運営費交付金の配分額も増やしていただきたい。そうすることで、研究費獲得のための申請書類作成の回数を減らすことができると考えられる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 319
- ・ハラスメント(特に性犯罪については)加害者の氏名を公表する仕組みを作って欲しい。せめて、今後入学してくる学生のためにも、セクシャルハラスメントの加害者については、他機関(他大学および学会)と共有する必要がある。・ハラスメント認定を受け、懲戒処分を受けた人物が、学会においては役員にもなれるというのはおかしい。・日本学術会議は、ハラスメント対策を行うように学会に対しても提言をしているが、会員同士でのハラスメントに関する規定があるのは、文系の学会のみで理系の学会にはほとんどない。このような状況を是正してほしい。学会に対して問い合わせなどとしても、一切何もしないし何もする必要がないと考えているとの返答であった。・文科省の指針もあり、女性研究者を増やそうとする取り組みが各大学にあるが、ポストを増やすだけではなく、既存の研究者に対する倫理教育も必要である。女性研究者は男性研究者の性欲を満たすための道具ではない。女性研究者が性被害に怯えずに研究に集中できる環境を整えるべきだ。・大学内のハラスメント委員会は、加害者と同じ属性である大学内の教員(主に教授)のみから構成されていることがほとんどであり、加害者が委員、もしくは委員の経験者である場合も往々にしてあり、まともに判断できると期待できない。外部委員を入れることを必須として欲しい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 320
- 物品購入などで書類や手続きに時間がかかるのは会計検査院対策だと聞いた。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 321
- 大学院生の学費をなくしてほしい。日本の国土を侵す国からくる留学生には手厚く授業料免除を出しているのに、日本人学生はそれが無いのはまったくおかしい。まず日本人を全額免除にし、あまりがあればようやく留学生向けだろう。基礎研究費の不足を科研費取得で補わないように努めて欲しい。本来基礎研究費(運営費交付金)を使うようなものでも科研費に頼らざるを得ない状況になっている。国全体で見て、科研費に3割しかありつけないのであれば、残りの7割は研究できていないことになる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 322
- 本調査のようなあらかじめ回答形式が決まった表面的とも思える調査(しかも理系研究者のみを想定しているような調査)を不必要に重ねて現場の状況を把握しようとするのではなく、本当に現場から上がっている声を踏まえ、さまざまな政策を立案すること。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 323
- 国立大学法人に対する運営交付金を増額し、基礎的な研究費の確保に努めてほしい。基礎研究の充実がなければ国際的な学問の進展からますます取り残されていくと思う。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 324
- たとえば科学研究費にはパイアウト制度が導入され、研究者の研究時間の確保のための人件費を支出することが可能になっているものの、所属機関レベルでその利用に様々な条件を付されていて、結局有意義に制度が利用できない場合があるように感じている。たとえば、大学によってパイアウトの利用の条件に違いがあるのではないかと。大学によってこのような条件が大きく異なることは、研究者の側から見れば、「同じ競争的研究費であるのに、他大学ではできることがなぜ自分の所属大学ではできないのか?」という受け止め方になり得る。もし研究者の困難があるようならば、対処をお願いしたい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 325
- 報告等の簡素化(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 326
- 運営費交付金の交付額を元に戻す(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 327
- 大学・部局が上記のことに配慮することとなるような政策を希望する。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 328
- 多様なテーマや方法の研究に対して幅広く資金を配分していただけるとありがたい。また、公募型研究資金の申請書を共通化することで、同年度の研究費の申請については、できる限り共通化したり、研究テーマや研究計画の内容以外の点、例えば業績の記入等は、同じものを利用できるようにしたりすることで、申請書作成のための重複作業をなくしていただけるとありがたい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 329
- 科研費申請書類をより簡単にしてほしいです。高額な実験機材購入が必要な理系とそうでない文系で申請書類の内容を変えるべきだと思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 330

- 現在高等教育機関に対して行われている政策は、はっきり申し上げて、研究における日本の国際競争力を高めることにはならず、より大きな視点で日本の高等教育機関の将来を考えると絶望しかないのが実情です。研究教育の現場を全く知らない産業界や政治家が、自らの私利私欲のために高等教育機関を利用しようとする外的政策ばかりを出し、真摯に教育や研究を行おうとしている大学教員が潰されていってしまっているのが現状だと思います。政策立案者や決定者は、まずは、ゼミや講義、会議や研究会なども含め、1日大学教員の仕事をフルで行なってみるところから始めることを強く勧めます。また、政策関連の資料をしてみると、論理的な文章の書き方や引用の仕方など、大学では1年生に向けて教えているような内容を知らないのだなと思うことも多々あります。まずは、大学で教えている基礎的な内容(論理的に内容を他人に伝えられるような文書の書き方や作成方法、用語の定義、剽窃にならない文章の書き方とは何かなど)をしっかり踏まえた上で、発信していただくこと、また、ご自身ができないことを他人に求めるのは矛盾がないかどうか自己理解していただくことを強く求めます。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 331
- 海外のように、授業だけを行うレクチャートラックと研究だけを行うリサーチトラックに分けて、研究資金も獲得できず、まともな論文を書く能力がない(研究能力がない、インパクトファクターが高い国際学術誌に投稿したこともない)教員は、授業だけを行うレクチャートラックに所属して、研究能力が高い教員の負担を減らすべきである。また、ダイバーシティで女性の研究者を増やす政策のようだが、子育てを優先することにより、負担が増えている周囲の人間についての政策も考えてほしい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 332
- 基礎研究にかかる費用を十分に充ててほしい。それが税金で賄われていることは十分に理解しています。基礎研究はすぐに国民の生活を豊かにしないことも理解しています。しかしそれらの叡智は私たち人間の生活を間違いなく豊かにします。時間はかかったとしても必ず豊かになります。それをご理解いただいたうえで基礎研究への投資をお願いしたいです。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 333
- 科研費や大学ファンドなど競争的な資金配分への偏重を改め、運営費交付金の比率を元に戻す。もっとも、既に数十年こうした指摘がありながら、それが全く実現しないことに、政策にはもはや諦めを感じている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 334
- 科研費スタートアップや若手研究の拡充・申込や報告書類の簡素化。○○大学のテニュアトラック数の水増しや、○○大学の国際卓越研究大学応募に際し実現不可能と考えられるKPIの設定に対する、厳密な調査・対応(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 335
- 競争的資金から基盤研究費への振り分け。年度に縛られない柔軟な研究資金の執行(研究期間の延長・短縮を含む)。卒業に必要な単位数の見直し(授業の整理・統廃合)。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 336
- 1%の悪い研究者が不正をすることを避けるために他の99%の研究者の研究を阻害するような仕組みを作ることをやめるべき。50%の研究者が不正に走るような仕組みはだめですが、ごくわずかな悪い研究者のために他の優秀な研究者に負の外部性を負わせるのが日本の特徴だと思います。海外でも不正をするものはいますが、徹底的にPunishされるだけで、他の99%の研究者に悪影響は出ません。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 337
- 大学の職務上の手続きを行う事務員を雇う予算の確保。特に育児中の研究者に対しての予算の提供。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 338
- ・外国人研究者の雇用の推進と、それにとまなう大学側への援助。・「若手」研究者の雇用条件。任期付きばかりであると、家族をもつ計画をたてられない若手が多い。パラアカデミック問題は未来の大学、日本のアカデミズムにとって大きな痛手となる。・非常勤講師の条件の改善：産休をとれない状況も、大学によってある。また、賃金が低すぎる。・障がいのある学生、研究者に対するサポート。たとえば、聾者に対する手話手配など、一大学や学会が負担できないことが多い。これは、国が支援すべきである。・何か改革をする際に、大学側への負担を前提とすべきでない。たとえば、JSPSの特別研究員を雇用扱いにする方向性はいいが、大学負担となると、普及が遅く、また新たな大学負担となり、すでに雇用されている教職員の負担につながってしまう。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 339
- 340 経済的余裕があれば、研究にも集中できるので対応してほしい。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 340
- 自分の研究分野では、日本で長らく専門の非常勤講師をつづけざるを得なかった日本人研究者が、中国の大学で好待遇のテニュア教員ポストを得て現地で就職したという事例を近年よく聞くようになった。自分の研究分野に限らず、日本のアカデミアをめぐる現在の状況では当然の趨勢だと思う。国内に人材を確保したいならば、大学が任期なしの教職員の雇用を増やせるように、文教予算を拡大して安定的に分配してほしい。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 341
- 342 教育研究に専念する役職のものが専念できるシステムの構築を検討してほしい(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)

## 深掘問1A-6. 研究時間の確保のための取組

- 1 無理だと思ったら断る勇気が必要。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 2 ○○○○研究が研究時間を確保するうえで理想的な環境になっているので実現できている。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)

---

- 3 任期なし(テニュア)となった教員による授業負担,オンデマンド教材を活用した基礎科目授業負担の軽減(代わりに実習を充実させるなど,大学独自のカラーを出す方向に注力する),学内業務(入試やオープンキャンパス)の一部外部委託化,専門機器(顕微鏡や質量分析計)を扱う専門職員の設置(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)

---

- 4 各研究機関の事務がうまく機能し,研究者の研究時間を確保できるように工夫した取り組みを十分行うこと。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)

---

- 5 事務処理の効率化。(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 能力のあるテクニシャン(技術者)を確保することが重要と思っています。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

---

- 7 サバティカル制度の確立など(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)

---

- 8 大学内の役職によって研究時間が大きく変わる.昨年度は重い役職に就いていたため研究時間を確保するのが難しかったが,今年度はその任期が終了して時間を確保できるようになった.また,部局の教授会時間短縮への取り組みは継続しており,これは大きな効果があると思う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 9 主著論文が評価されるための取り組み.5年以上主著論文がない人は,降格させる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)

---

- 10 隙間時間を上手く使う.オンライン化でかなり効率化された恩恵がある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 11 申請書類等の電子化(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)

---

- 12 外部資金を獲得してそれにより自身の報酬とし生計を立てる.経済的に自立した研究者を支援する取り組み。(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)

---

- 13 今年は異動直後だったので授業負担が少なかったのですが,来年からは増えると思います.海外では授業を専門とする(研究をしない)ポジションを置いている大学もあるそうです.そのような人を雇い研究職も担当する教員の負担を軽くしても良いのかも知れません。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

---

- 14 申請書・報告書の作成などに多く時間を割かれ,本来進めるべき研究がおろそかになるため,特に申請書の作成時間は,別個に調査するべきだと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)

---

- 15 事務職員を十分に確保して,事務的な仕事は事務職員に担当いただけると良いと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)

---

- 16 研究時間が理想より多いと回答したが,それは複数の論文のエディターを掛け持ちしたことが理由で,自らの研究に割いた時間は少ない.エディターの作業の時間を確保するために,教育活動など他の活動に割く時間を削っている,あまり良い傾向とは言えない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)

---

- 17 子育て中のため勤務時間が限られるが,大学のライフイベント両立支援を受けて技術補助員を雇用することで,研究時間を確保している。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)

---

- 18 希望ですが,事務処理をするスタッフをもっと増やすことのできるシステム作りが将来的に望ましいと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 19 研究費の獲得(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)

---

- 20 業務分担による研究時間の確保(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)

---

- 21 会議のオンライン化(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 22 動画の活用によるオンデマンド授業は,学会出張などに対して有効に作用した.会議のリモート化や動画配信などは,場所と時間の自由度が高くなり,有効と思われる。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 23 卒論の選択制(全ての学生に卒論を課すことは学生と教員の時間の無駄)(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)

---

- 24 4割という時間は,勤務時間全体で見ればそれほど多くないので,一日,一週間といった決まった期間内で,この割合の時間が研究に確保できるように,あらかじめ予定を決めておくのがよいと思っています。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 25 研究室所属の学生さんに、共同研究プロジェクトに積極的に参画してもらうことにより、研究活動と教育活動をシームレスにつなげることが出来たと考えている。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 26 教育活動,人材育成に取り組む。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 27 授業負担の軽減(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)
- 28 研究に費やす日を予め決めてしまい、その日には他の予定を入れない。(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)
- 29 調達や出張などでの煩雑な手続きをWeb化したり,押印を簡略化したりする(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 30 研究資金獲得手続きの簡素化,迅速化,研究を始めるための各種手続き(動物実験,遺伝子組換え実験などの申請,倫理委員会での承認など)の簡素化,迅速化,組織マネジメントの効率化など(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)
- 31 教育のICT化により教育の質を落とすことなく必要時間を減少することができた。(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)
- 32 研究以外の業務の適切な割り振り(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)
- 33 自身では,To do リストの作成によって,無駄な時間が減った。組織の取り組みとしては,マネージメントのプロによって組織(プロジェクトを含め)の方向性の策定,個人の仕事内容及び期限を明確にすること,及び情報の共有によって多くの無駄が省かれ,研究時間の確保に効果的と考える。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 34 今年度はサバティカルを取得したため、サバティカルではない時の研究時間の確保は個人による取り組みだけでは限界があると感じた。所属組織として取り組みをしていかないと難しいと感じた。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 35 バイアウトの制度,臨時職員の雇用によって,出張手続きや研究集会の開催準備などに補助してくれて,時間の節約ができました。(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)
- 36 時間外労働ということを見做す(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)
- 37 まず、国立大学のST比の改善と基盤的研究費の増額をして、国立大学における研究時間の確保を行い、国立大学が研究機関として選ばれやすい組織に再びなるようにしていただきたい。私が所属する私立大学は、私企業であるからST比が高く、教育や広報等の間接業務に割く時間が長いのはある程度致し方ないが、研究を邁進したいという思いがあるなかで、私立大学に移籍したのは、国立大学の環境が私立大学に比較して格段に悪いケースが多い事によります。すなわち、研究を進めたい研究者が満足にそれを実施できる学術機関が極めて少なくなっていることが問題であり、根本には、国立大学の研究環境の悪化があり、その要因は基盤経費の削減です。この施策の終了なくして、一切の改善は考えられない。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 38 組織内の無駄な慣習の廃止.それを理解する上司(学部長)。(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)
- 39 連携時の無駄な時間を省くため,情報共有方法は伝わりやすい形を心掛けている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 40 本職ではなくても遂行可能な雑務が多いため,本職しかできない業務に集中する様な取り組みをしていただけると助かります。(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)
- 41 残業や休日出勤など(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 42 ・リモート環境活用による会議時間の短縮(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 43 会議,講義などの可能な限りオンライン化,ペーパーレス化.教科書,書籍類の電子化.会議等管理業務の可能な限りの簡略化,合理化。(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)
- 44 研究とは決まった時間に終わることができないことが多く,また,外部からの様々な依頼も入ってくるため,やはり休日祝日を用いて進めていくのは仕方ないことです。従って,国は,個々の研究者の労働時間のことをあまり厳しく問い詰めなくても良いと思います。放っておいて良いです。一方,国の施策の教育業務は増えてしまっており,良くない傾向です。FD活動やアウトリーチ活動は,大学評価基準に含めてしまうと,研究者を縛ることになります。できれば,国は,大学に求める項目をどんどん減らす方向に行って,せめて90年代くらいまでのゆるやかな施策で大学と関わって欲しいです。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 45 研究室スタッフ間の連携強化.強制的な研究時間の確保(在宅勤務の活用など)。(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)
- 46 潤沢な予算の確保,研究支援人材の確保(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 47 自身がPIとなったことで,上司のプロジェクト運営や研究室運営に関する雑務に割いていた時間が無くなり,研究時間が十分に確保できるようになった。自身が主宰する研究室では,研究スタッフに上記運営に関するタスクを振ることは避け,事務補佐員を雇用して,それに当たらせている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)



- 研究成果を挙げるためには、研究者自身の時間を確保するだけでは限界があり、組織的な連携を通して活動の幅を広げる必要がある。以上の観点から、研究の職務時間は25%程度が適切であると思われ、他の職務割合を減らしてまで増やす必要は無く、通常の大
- 48 学の職務配分であれば確保できる時間であると考え、決まった職務時間内で個々の研究者の成果をより効果的に社会へ還元するため、研究成果を集約し新たな産業や研究分野を創出できる研究マネジメントを行う研究者の育成が急務と考える。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 睡眠時間の削減 研究と教育とは切り離せない。質問自体がナンセンス。研究を進める上においては如何に学生を鼓舞し、やる気
- 49 を出させ、チャンスを与え、博士課程に進学する学生を育てるか、そこに尽きる。そのためには教育に割く時間をしっかりと確保することが重要である。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 配分は上記であるが、ほとんど休むことができないほど時間外業務が発生している方が問題であると思う。割合でなく、トータルの業務
- 50 に関わる時間の調査が重要。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 51 研究補助員の雇用。大学院生の研究RA雇用。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 52 余分な会議を減らす、また会議の時間を限定的にする(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 53 若手の先生には、学科の雑用を振らない。または、教育職と研究職を大学内で分ける。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 入試や授業など学務に教員が割く時間を大学として効率的に削減することが重要であると考え、特に、現状では無駄な会議や本
- 54 当に必要な分からないような学務が多く、研究時間がその分目減りしている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 裁量労働制、テレワーク、副業の認可、当事者目線での利益相反マネジメント(管理者側の視点ではなく) 上記に係る研究者の事務
- 55 的作業負担の軽減。基礎的科目のオンラインコンテンツ化と複数大学間での共有化(好きな大学の好きな先生の教養科目や専門基礎科目のオンライン講義を、学生が自由に購入して視聴・学習し、単位履修する仕組み)※ 大学キャンパスは、実験、演習、実習、討論、ゼミなど、インタラクティブで高度な対面教育活動に特化。教員側メリット:講義の提供に係る時間的制約の緩和 学生側メリット:良質な教育プログラムを自ら選択可能 政策的メリット:競争原理で質の高い教育プログラムが生き残る 大学経営的メリット:視聴数に比例した収益、学生獲得のチャンス拡大、講義用スペースの転用やダウンサイジング(コスト削減)(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 56 JST創発やJSPS卓越研究員事業に採択されている若手研究者へ、大学で発生する事務的なdutyを軽減してくれる仕組みがあり、大変有難く思いました。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 臨床、研究、教育のすべてを一人の教員が行うのは無理だと悟った。そのため、教育に充てる時間を削り、研究活動を行っている。臨床
- 57 に充てる時間も、できるだけ削っている。組織としても、教育にエフォートをさく人員がいても良いのではないかとと思う。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 58 教務補佐員等サポート要員の雇用(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 59 海外長期派遣型の科研費を取得し半年の研究期間をもらったこと。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 60 授業形態の多様化(出張先からのオンライン講義など)。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 61 現在、就職活動中である、つまり無職であるので、上記のような結果となったが、回答者本人としては教育に関しても力を入れたいと考えている。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)

深掘問1B-1-1 教員の研究時間を確保するための取組の実施状況。

大学の教員の研究時間を確保するための取組として、あなたの組織では以下の取組を実施していますか。最も当てはまるものを1つお選びください。

大学マネジメント層	実施しておらずその予定もない	今後実施を予定している(一部でも全学で)	一部の部局で実施している	全学的に実施している	回答者合計(人)
① 科研費等の研究費を獲得した教員が研究に集中できるようにするための仕組みの導入	64	49	60	69	242
② 研究費の獲得又は獲得後の倫理審査対応、研究の評価対応等の支援	21	13	55	153	242
③ 研究機器の維持・管理の支援人材・専門人材の配置	28	16	106	92	242
④ 講義・実習等の準備のための教員の負荷を軽減するための仕組みの導入(例: Webオンデマンド化)	28	26	89	99	242
⑤ 大学入試業務負担(入試問題の作成、試験監督、採点等)の軽減・平準化	61	36	60	85	242
⑥ 教員の職務上の手続き(物品購入、出張、業績評価への対応、研修等にかかるもの)の簡略化	32	52	53	105	242
⑦ 組織の運営のための会議や作業の簡略化、役割分担	28	42	65	107	242
⑧ 講義以外の学生対応(例: メンタルケア)、外国人研究者の生活支援等の専門人材の配置	23	18	61	140	242
⑨ 産学連携・地域創生・診察等の支援人材・専門人材の配置	14	16	62	150	242
⑩ 研究に関連した対外活動(例: 広報活動)の支援人材・専門人材の配置	35	31	68	108	242

深掘問1B-1-1. 教員の研究時間を確保するための取組の実施状況(⑩上記以外で教員の研究時間を確保するために取り組んでいる事項がありましたら、自由記述形式でお答えください。任意)

- 1 可能な範囲でURAを雇用し研究申請などのサポートをしている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 2 教員ひとりひとりの研究時間の確保にむけた支援については難しい面がある。理由は新たな支援のための経費が必要になるため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 3 全学または各部局内における会議負担軽減ための検討。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 4 子育て中の女性教員への研究補助者の措置あり。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 5 研究支援人材の充実や,教職協働による様々な委員会,会議の見直し等。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 6 研究重点教員支援制度による非常勤講師費用の補助(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 7 教員の研究時間を確保することを目的の一つとして,「研究力強化推進プロジェクト」を立ち上げ,webページでも公開するなど,大学としての取り組みを可視化している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 8 カリキュラムや授業科目の精選(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 9 本学においてタスクフォースを設置し,具体的な実施項目の検討を行っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 10 ・事務的な業務に関する周知事項はメールから電子掲示板に通知方法を移行し,メール送付が必要な場合は勤務時間外に送信しないようにしている。・研究補助者配置制度を導入し,育児または介護等を必要とする研究者に事務補佐員雇用支援を行っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 11 大学付属病院医師の勤務時間適正管理による自己研修(研究)時間増大を目指して取り組んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 12 教育研究コーディネーターと呼ばれる職種(任期つき)を設けて,事務周りの負担軽減のための仕事を担っていただいている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 13 学内で実施する各種説明会やシンポジウム,講演会等を可能な限りオンラインで開催することで,教員が会場までの移動に係る時間等の負担を軽減している。また,後日オンデマンド配信することで,個々の教員のタイミングで視聴することができる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 14 教員が少なくとも3ヶ月間は研究に集中できるよう,教育課程のクォーター化,デジタル技術の活用,夏季に会議附開催期間を3ヶ月間設定(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 15 会議の削減(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

深掘問1B-1-2 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約。

上記のような取組の実施を阻害する要因や実施にあたっての困難がありましたら、最も重大なもの1つについて、項目番号とともに自由記述形式でお答えください。(任意)

- ① 科研費等の研究費を獲得した教員が研究に集中できるようにするための仕組みの導入
- ② 研究費の獲得又は獲得後の倫理審査対応、研究の評価対応等の支援
- ③ 研究機器の維持・管理の支援人材・専門人材の配置
- ④ 講義・実習等の準備のための教員の負荷を軽減するための仕組みの導入(例: Webオンデマンド化)
- ⑤ 大学入試業務負担(入試問題の作成、試験監督、採点等)の軽減・平準化
- ⑥ 教員の職務上の手続き(物品購入、出張、業績評価への対応、研修等にかかるもの)の簡略化
- ⑦ 組織の運営のための会議や作業の簡略化、役割分担
- ⑧ 講義以外の学生対応(例: メンタルケア)、外国人研究者の生活支援等の専門人材の配置
- ⑨ 産学連携・地域創生・診察等の支援人材・専門人材の配置
- ⑩ 研究に関連した対外活動(例: 広報活動)の支援人材・専門人材の配置
- ⑪ 上記以外で教員の研究時間を確保するために取り組んでいる事項

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	回答者 合計 (人)
集計グループ	大学マネジメント層	45	1	11	6	12	19	18	3	17	1	1	134

深掘問1B-1-2. 教員の研究時間を確保するための取組の実施状況(取組の実施を阻害する要因や実施にあたっての困難)

- 1 問題作成は極めて大きなストレス(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 2 教員の教育・管理運営業務の負担公平性に関する意識改革.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 3 入試問題作成は機密事項であり,専門性の高い教員にどうしても偏ってしまう.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 4 機器の老朽化が進む一方で,維持管理等に割ける人材(人件費等)が不足している.最新機器の導入もままならない.定年等(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)  
会議や委員会等の研究・教育以外の業務が諸外国に比べて多いと言われる.組織運営はできる限り職員に任せ,教員が研究・教育に集中できるマインドを教員側(職員に任せるマインド)にも職員側(教員に頼らないマインド)にも醸成する必要がある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 6 大学に十分な資金的な余裕がない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 7 入試業務は間違いが許されず,また,多様な入試形態や入試機会を導入したため,多くの時間と人手が必要となる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 8 研究者の独立が求められている中で,それぞれの研究者が対応しなければならない事務的な作業が膨大化している傾向があり,研究に集中できる環境を大学が提供することがより困難となっていると感じている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 9 多様な要因を含んでおり,どれも言い難い.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 10 研究費報告書や研究手続きに対してサポートするURAが十分でない.大学院に進む学生の減少から,大学院生が足りず,研究の進行が遅くなっている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 11 支援体制(例えば教育)には経費がかかり,研究費をこれに充てると研究の推進に問題あり.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 12 教員の業務分担は皆が平等であるべきとの考え方(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)  
運営費交付金の基盤的経費がミッション実現加速化係数分として毎年度削減される一方,光熱水費等の高止まりにより,人件費を抑制している.そのため,教員一人当たりの業務負担が増大しており,研究へのエフォート配分を容易に増やすことができない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 14 研究支援人材・専門人材は配置しているが,光熱水料の値上げや運営費交付金の基盤的経費減により,十分なマンパワーを確保できない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 15 学術的評価が難しく,また雇用(専門性,資格など)に対する対価が民間に比して安い)の面から,人材,特に優秀な人材を継続的に確保することが難しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 16 地方大学では,教員の教育エフォートを代替する人材(非常勤講師等)の確保が難しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 17 最近では学内行政にかかわり会議に割かれる時間が増大しており,教員の負担が大きい.そのため,会議数を見直し,より効率的に実施することが必要とされているが,なかなか難しいと言わざるを得ない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 18 限られた人によるが,入試問題作成,監督・採点業務は,他の人や外注することも難しいのである時期に集中して時間が取られている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 19 委員会や会議を見直すとともに,教職協働の取り組みの一環として,職員の大学運営・意思決定への参画を強化する方策を検討しているが,途上である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 20 研究費を獲得していない研究者への負担増に対する抵抗(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 21 教育・診療の負担が増大しており,研究に従事する時間が十分に取れなくなっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)  
ある程度活発に研究する教員はマネジメント能力が高いこともあり,専攻長その他の業務をお願いするケースがしばしばあり,研究に専念するという方向性の妨げになっている.また研究力にかかわらず教員間で各種業務を平等に負担すべきという意識も,たとえば若手教員の研究時間確保にとつての阻害要因と考えられる(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 23 法人と大学の相互理解がまだまだ足りない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 24 研究能力が高く、多額の外部資金を獲得できるポテンシャルのある教員・研究者が、その外部資金獲得に向けた申請書作成並びに獲得後の研究費の執行・管理等に多くの時間と労力を費やすことにより、研究アクティビティ・パフォーマンスが低下し、研究能力を十分発揮できない状況が生じている。また、PIの下で研究する若手研究者・大学院生にもそのしわ寄せが及んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 25 購入業務のDX化を検討中。すでに一部で実施するも必要書類等をどうするかなど不明な点が多い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 26 共用試験などの業務負担増(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 27 授業科目の精選は、教育システムのスリム化や教育エフォートを軽減し、研究時間の確保に必要であるが、学部レベルではなく全学レベルでの対応が必要であるため調整している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 28 人件費の確保が困難(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 29 入試業務はミスが許されないため、業務の簡略化は難しい状況にある。また、情報漏洩等にも十分注意する必要があるため、学外者への協力も進まない状況にある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 30 科研費や競争的外部資金を獲得できる教員はすべてにおいて能力があり、教員数の少ない地方大学では主戦力であり、研究のみに集中してもらえない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 31 人員不足,財源不足(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 32 会議の数が多すぎる点(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 33 会議の数が多すぎる点(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 34 助教でも種々の会議への参加が必須となっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 35 人件費の確保が難しく,専門人材の配置が困難である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 36 多様な入試形態を取り入れているため,入試の頻度が高くなってしまっている。そのために,割かれる時間が大幅に増大している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 37 とにかく研究人材が不足している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 38 科研費をとったからといって,授業や共通業務を減らせる状況にはない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 39 ・教職協働の実質化が図れていないために,職員ができる仕事を教員が行っている例が多い。・現在,紙ベースの申請書類を電子化するプロジェクトを進めているが成果が出るまでに時間がかかる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 40 予算の確保と,本学の地域性からくる人材不足(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 41 教員が研究時間を確保し,研究に集中できるように全学的に負担軽減を試みているが,効果的な仕組みについてアイデアが見つからず苦慮している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 42 教員の研究時間確保のため全学で負担軽減を試みているが,効果的な仕組みについてアイデアが見つからず苦慮している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 43 特に先端的な中型研究機器(例えば,クライオ電顕やf-MRIなど)に関しては,単なる機器の維持・管理のみならず,研究者と共に機器の性能を最大限に引き出し研究を推進できるような専任のサポート人材が必要である。そのような人材の恒常的な供給源が無いために,研究現場では先端機器の効率的な活用や実効的な共同利用ができていない現状があるように思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 44 研究と教育に直接関係しない業務の量は増える傾向にあって,簡略化とは逆行している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 45 研究活動のみならず,全ての業務においてサポーティングスタッフが不足している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 46 教職員総数が少ないため,構成員全員が多くの業務を担当することになってしまう。規模が小さな大学でも大きな大学と変わらない種類の業務があるので,どうしても1人が担当する業務が増えてしまう。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 47 年々,運営費交付金が減額され,かつ関連コストの上昇などあり,物品購入や出張等の手続きを行うシステム更新費の捻出に苦慮しており,システム更新の際,教職員の業務負担の軽減につながる仕様(機能)を追加しようとしても予算不足により断念するケースもある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 48 年々,運営費交付金が減額され,かつ関連コストの上昇などあり,物品購入や出張等の手続きを行うシステム更新費の捻出に苦慮しており,システム更新の際,教職員の業務負担の軽減につながる仕様(機能)を追加しようとしても予算不足により断念するケースもある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 49 研究機器の共用化を図ることで維持管理の負担軽減につながると考えるが,共用化のスペースないし人員の確保が課題である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 50 講義・実習等の準備を支援する要員の確保・雇用は、大学の財政負担上難しいのが現状。ただし、教員の判断で、獲得した外部資金の間接経費の一部で賄う場合もある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 51 適切な人材の国内における絶対量が不足しており、適切な人材を確保することが困難。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 52 技官が減っているため、実験機材等の共同利用において教員が対応しなければならないケースがあり、研究時間の確保に影響を及ぼすことがある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 53 科研費を獲得した教員と獲得していない教員を、研究時間の確保という形で差をつけることは困難。実験などを支援する支援員の確保は可能。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 54 そのような仕組みを導入するための資金の不足。科研費等が当該教員のエフォート分の人件費を支給し、間接経費を増額することが必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 55 教員数が少ないため、研究時間を確保すると大学運営に支障が出る場合ある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 56 PI人件費、パイアウト制度を導入しているものの、それなりの経費を確保できないことや活用事例が少ない。また、会議の議題の精選、会議時間の減少などルールの見直しを図っているものの、新たな会議も増え、管理・運営業務に時間を費やされ、研究時間を確保できない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 57 本学には、理工学類や食農学類があるにもかかわらず、技術職員が一人もおらず、教員自らが機器を管理せざるを得ない状況となっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 58 雑務が多い(会議、報告書など)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 59 調整人材(URA等)の不足(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 60 大学の規模感と入試業務量が比例しない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 61 大学の規模感と入試業務量が比例しない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 62 教員の研究時間を多くするために、会議は1時間以内に終わるように指示している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 63 良い人材がいない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 64 小規模大学では、単独で多様な専門人材を雇用したり、育成することが困難です。近隣の複数の国公立大学で協力して、雇用できる法制度があると良いと思われれます。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 65 教員が、年々教育、研究に割く時間が減っているのは、それ以外の管理、運営、倫理問題、ハラスメント対応などの時間がかかりすぎる。本学は事務の人数も少なく、いわゆる、Student affairsの教員もほとんどいない、この部分の問題を解決するにはまず資金が足りない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 66 博士後期課程大学院生の博士論文研究が、指導教員である研究者にとって自身の研究テーマと密接に関連している場合は、共同して研究を推進する形態となるため研究指導(Discussionなど)自体が研究時間の一部となっていることが、特に理系では多いものの、学術論文が単著を基本とする文系や単一制作者の作品を評価する芸術系の領域では、博士論文研究指導を研究ではなく、教育業務ととらえるため、学問領域によって「研究時間の確保」の概念が著しく異なっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 67 事務手続きが複雑で、一部電子化されているものの、バラバラのシステムであり、事務的負担が研究の妨げになっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 68 申請、報告等の手続きが多く、コンプライアンス上必要なものもあるのだが、何とか軽減できないものかと考えている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 69 限られた現行の教員数の中でのやりくりが難しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 70 本学は医学部であるため、研究時間を増やすためには診療時間を減らすことが必要です。そのためには教員(医師)数を増やすことが何より重要と思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 71 教員としての本務と研究者としての本務の切り分けが困難であると考えます。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 72 収益性の低い研究というものに対する評価の低さ(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 73 教員の学生教育に対する時間が増大していること、種々の研究費獲得のための書類作成等の事務処理時間が増大していること、教員の定員増が難しいこと。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 74 人件費の不足(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 75 心に問題を抱える学生の支援に、専門でない教員がカウンセリングに似た対応を迫られる現状がある。具体的には、担任教員による生活指導のための学生面談など。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 76 学科における科目数の既得権益なる考え方(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 77 教育に掛かる業務(授業や担任・チューターに係る業務,研究室の学生の指導,教授会や委員会等)が多岐にわたり,外部資金を多く獲得している教員はそれ以上の負荷が掛かっている.バイアウト制度の導入を検討しているが,教育の質の保証や教員評価の面で議論が分かれている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 78 15年くらい前に研究費の取り扱いの不正問題が発覚したことがあり,以来,その対処のため,全ての物品(1円以上)の購入の際に,検収と登録作業が必要で,その事務作業の煩雑さをいまだに軽減できないでいる.採点のための赤ペン一本も気軽に買えない状況はなんとかしたいと考えている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 79 特に,医師である教員は診療に多くの時間を要し,研究時間の確保が難しくなっている.医師の働き改革等にて研究時間の確保が可能か,不透明である.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 80 専任教員の担当授業コマ数(責任数)が重く,実際には授業負担が軽減されていない.また,学科内でのローカルルール(人員配置等)が優先され,学内行政職の負担や研究時間確保が十分には考慮されにくい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 81 教員が教育,臨床に追われ研究時間がほぼ確保できない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 82 教育専念教員や研究専念教員の配置も一法だとは思いますが,公正な評価が難しいです.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 83 HPで公開しているが,人員が不足しており,専門人材の配置までに至っていない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 84 会議や作業の簡略化,効率化のためにデジタル化に必要な予算措置(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 85 教員数に限りがある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 86 専門科目の講義など代替がきかない業務の負担を減らすのが難しい.また他の教員へのしわ寄せになってしまう可能性も高いため,調整が難しい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 87 薬学部においては,とくに国家試験対応をはじめとする教育負担が大きい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 88 会議に時間がかかるのは,仕方ない面もある.一人一人が,会議運営のスキルを身につけることが大切.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 89 システムを改修しなければならず,実施までに時間と費用が必要となる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 90 実質的に難しい(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 91 科研費等を獲得しても,講義ノルマや学内委員等を軽減することに学内世論の抵抗が大きいこと.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 92 作問のみならず,入試監督業務等を教員が担当しており,負担感が大きい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 93 会議そのものの多さ(種類や回数),教員と職員が行うべき仕事の根本的な精査が必要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 94 研究費を獲得した教員が研究に集中するために,雇用する人材と経費が不足または限定的であり,教育の負担は(私立大学では)なかなか減らないのが現状である.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 95 代替教員等の予算確保(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 96 入学機会の複数提供等良い面もあるが,入学制度の多様化が研究時間を圧迫する要因のひとつになっている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 97 コーディネータの不足(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 98 各部局における共用の研究機器を幅広く操作・管理できる人材の確保や,その研究機器を選定することが困難である.(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 99 そもそも支援人材・専門人材が全国的に不足している.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 100 研究支援人材の確保・配置には相当の予算が必要だが,大学にはその余裕がない.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 101 研究者の申請書作成の負担増.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 102 教員は忙しく研究する時間がない,という話が一般になされますが,大学は教授会による自治が組織運営の基本形となっており,学長及び執行部も教員で構成されています.すなわち現状の業務状況は教員自らによって選択された側面があるものと考えています.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 103 大学教員が各個人で行う研究に対するエフォート割合を増やすためには,全教員で負担している他業務である教育(講義や学生指導など)・社会貢献(リカレント教育提供など)・管理運営へのエフォート割合を減らす必要がある.これは,教員数を増やせば解決されるのであるが,人件費が無いため実施できない.そもそも,大学教員が研究に時間を割くことができなくなってしまった要因の一つとして,大学教員数の大幅な減少政策が実施されてしまったためであることは明らかである.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)



- 104 バイアウト制度に関しては全学的に取り入れられているが、結局のところその資金で雇用する人材の選定や依頼、授業計画などはすべてバイアウト制度を利用しようとする教員の仕事となっており、実質的に時間の節約にならない例がかなりあると思われる。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 105 専門的な技術を必要とする分析装置等の運用が研究者個人に依存する現状は、装置の全学的な共用を困難にし、さらにそのオペレータを担当せざるを得ない教員の研究従事時間を大きく減ずる。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 106 組織管理上必要な手続きを簡略するためのシステム開発は単独の大学で実施できる状況(時間、予算等)にはない。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 107 PI人件費、バイアウト制度を導入しているものの、それなりの経費を確保できないことや活用事例が少ない。また、会議の議題の精選、会議時間の減少などルールの見直しを図っているものの、新たな会議も増え、管理・運営業務に時間を費やされ、研究時間を確保できない。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 108 作成する書類が多く、時間を要する。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 109 科研費等を獲得する教員は、研究室への配属希望者も多く、大学運営業務にも力を発揮できる場合が多いため。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 110 良い人材がいない。いたとしても、高単価のため雇用できない。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 111 低学年学部学生の地域医療実習には2泊3日の日程で、基礎医学講座の教員が付き添わなければならない。その他にも、入試作成や臨床実習評価など、多くの教育関連業務の負担があり、科研費獲得の有無にかかわらず、分担しなければならない。基礎医学系においては、研究中心の教員と、教育中心の教員に分離して、研究者が研究に集中できるしくみに変える必要があると思われる。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 112 医系大学の特性から教員の負担を軽減するほどのオンデマンド化が困難である。また、TAの不足が考えられる。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 113 職務上の手続き、会議、入試、学生対応など業務が多岐にわたり、業務効率化を推進しても、十分な研究時間の確保は難しい。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 114 支援人材を確保することが手取り早いのが、予算がかかる。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 115 研究者(教員)は不正するものという前提(先入観)があるため、様々な手続きが複雑化している。研究費のガイドライン等への対応を重ねるたびに工数が増加してきた。今ある仕組みをやめたりシンプル(簡略化)にして不正が起きたらどうするのか、という議論になると改善が止まってしまう。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 116 要因として、人手不足な面があり(委員の兼任、及び公務・教育・社会貢献に関する業務の兼任が多いこと等)、研究費を獲得したからといって、より研究に集中できる環境ではないことが挙げられる。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 117 講義の負荷が高い。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 118 機器関連の専門人材等を配置するための地位(アカデミックポジション)、予算が組織的に確保されていない。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 119 簡略化について合意が得られない(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 120 大学の規模が大きくなると、どうしても事務手続が煩雑化する。教員として本来なすべき教育・研究の阻害要因とならないように、事務局によるサポートが必要だが、事務職員のマンパワーも不足しているので、対応が困難となっている。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 121 予算・人件費の確保が難しい。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 122 大学組織の中で教授会に代表されるように、教員の総意で意思決定する仕組みから脱却できず、いまだに多くの会議が存在するとともに、大学組織の発展、ステークホルダーの利益につながる意思決定ではなく、教員の主観に基づいた意思決定になっている。このことは、ひいては業務の非効率化、無駄な会議の増加、そして研究時間の減少につながっており、皮肉にも大学教員自らが研究時間の減少に関与している状況にある。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 123 機関運営上重要な検討、意思決定が教員しかできないとの考えが定着している。事務職員、URA等第3の職員が実施できる(あるいはその方が良い結果となる)事項は多い。事務職員は教員に遠慮している(もしくは教員にやらせてサボっている)。研究者は事務職員では無理と考えて自らの足を引っ張っている。この状況を変えることが必要であるが、そのための意識改革が困難。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 124 国立大学法人化後の人件費の抑制に伴い、技術職員の数が減っており、若手も育成されていない。また、新たに配置しようとする人件費が必要となり、研究設備・機器の共用化を進める上でも大きな課題となっている。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
- 125 産学連携支援人材を確保したいが適切な人材がいない。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
- 126 システムの改修が必要であり、実施までに時間と費用を要する。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)

- 
- 127 実践的人材の育成と輩出を重視する教育中心の私立大学であるため、全教員には等しく一定の授業コマ数が課されており、それを軽減して研究時間に充てるような仕組みの導入は非常に困難である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 
- 128 ICT導入による様々な支援が,大学の予算上全く進んでいない。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 
- 129 DX以前よりIT活用による簡略化が図れる取り組みであるにも関わらず,IT人材の不足によって改善が図れていない。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 
- 130 会議時間が長く効率的でない,不必要な会議(相談だけの決めない会議)が減らない。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 
- 131 電気料高騰による財政難により必要な人員数を確保できていない。(大学マネジメント層,その他,男性)
-

深掘問1B-2-1. 教員の研究時間を確保するために有効な取組(研究者が自助努力として取り組むべきこと)

- 1 依頼を断ることも含めたマネジメント(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 2 エフォート管理.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 3 難しい.高額の研究費を獲得して研究グループとして雇用できるPD等の活用など.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 4 研究者はパイアウト経費の支出可能な外部資金の獲得に努める.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 5 パイアウト制度の積極活用(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 6 大学院生,若手研究者を含めた研究仲間を増やすこと,そのためには大学院生や若手研究者に対して十分な指導が必須である.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 7 教育に充てる時間を管理する.外部資金を入れて運営に関する補助的人材を雇用(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 8 常に新しい情報に触れ,研究チームを作り,科研費・共同研究費・受託研究費等の外部資金獲得に向けた応募機会を増やすこと.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 9 研究者個人はかなり努力をして研究時間を捻出していると思われる.これ以上の自助努力は限界にきているのではないかと感じている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 10 研究と業務の時間の振り分けを各自の責任でうまくマネジメントできるかどうかにかかっている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 11 大学法人としての最重要課題は人材育成であり,教育に関する注力は必須である.一方,研究時間を確保するため,教育業務の質的な変容が課題とふまえる.コロナ禍のおり作成したオンライン教材を駆使しつつ,対面での学びの深化とコミュニケーション力の涵養(反転学習,OJT教育,インターンシップなど)がその姿ではないかと考えている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 12 特に若い研究者に対して,シニアの研究者がエフォートを割くこと(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 13 会議時間の短縮や電子決済の活用(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 14 研究時間確保のためにある程度費用を投入し,事務・教育・入試などに関わる業務を非常勤の教職員に任せる.学科あるいは研究グループで協力し,実験を補助できる有能な技術者を雇う.研究を実質的に引っ張ることのできる若手,たとえば博士後期学生や国内・海外からのポスドクの確保に努める(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 15 組織運営に一定程度は貢献すること.組織に属する研究者として,守るべきことは守るように心がけること.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 16 自助努力は限界.教員が教育・研究に専念(あるいは多くのエフォートを充てられる)環境整備が急務(大学,資金配分機関の役割)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 17 研究者自身が自らの使命として真摯に研究に取り組む.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 18 競争的資金を獲得し,研究員や事務補佐員等の人材を雇用し,自身の研究時間を確保する.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 19 外部資金をしっかりと獲得し,自身の研究に集中できる環境を構築する.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 20 研究成果に基づく教育を行うのが高等教育の本質と認識すること(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 21 研究費申請書作成の技術向上.共同研究の実施のための,視野拡大.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 22 DX化を進める.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 23 研究者は厳しい環境の中で十分努力していると思う.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 24 教員は教育・研究・社会貢献・国際交流と多岐に渡り従事する中で,各活動をできるだけ効率化し,時間を生み出す努力が必要と考える.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 25 教員として教育・研究・社会貢献・国際交流と多岐に渡る業務の中で,各活動をできるだけ効率化し,時間を生み出す努力が必要.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 26 短時間を効果的に使う習慣をつけること.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 27 意識して研究時間を作らないと、他の業務に追われて、研究がおろそかになってしまいがち。時間配分と、研究成果の公表は常に念頭に置く必要があります。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 28 研究者個人が業務分析を行い、研究時間の確保を図る。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 29 「忙しいから研究ができない」(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 30 教育, 研究, 社会貢献, 管理運営のエフォート管理を意識的にを行い, 自ら研究時間の確保を図る。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 31 全学的なDX化への積極的な参加(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 32 国立大学のミッションをよく理解し,研究のレベルの向上や外部への広がりを意識すること.そのためにも研究クラスターを組織すること.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 33 切り替えをうまくやり,最低限の大学業務はやり,あとは研究に専念する強い意思が必要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 34 裁量労働制を有効に活用すること,適切なIT技術を積極的に導入することを通して,研究活動以外の職務上の業務の効率化を図る意識を醸成することが考えられます。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 35 外部資金の積極的取得(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 36 研究以外の仕事での協力者との連携も大切にして,研究以外の仕事を自分だけで抱え込まない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 37 外部委員など学外における業務を削減することが必要である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 38 研究者自身が,工夫して研究時間を確保すること。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 39 若手研究者の留学(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 40 授業の質保証しながら,授業準備や巡業運営の負荷を軽減する方法を修得し実施する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 41 教育・研究・社会活動にかける時間の配分にメリハリをつけること。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 42 外部資金の獲得を積極的にすすめること(それを活用してポストドクの雇用などができる)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 43 ICT,AIの活用(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 44 事務局との連携を高めて,運營業務等の支援を求める。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 45 役割分担を図り共同研究をすすめる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 46 ICTを活用した講義負担の低減(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 47 自助努力で改善出来る余地は少ない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 48 教育(講義等)の時間を研究時間に廻すためにICTやオンデマンドを活用する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 49 外部資金の獲得によるアシスタントスタッフの確保。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 50 ICT,オンラインの利活用推進(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 51 競争的資金や産学官連携における共同研究費等の資金を獲得することにより,研究支援人材等の配置やパイアウト制度による研究時間の確保が期待できる。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 52 外部資金等の獲得により研究支援人材を確保すること。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 53 研究エフォート管理,研究補助者を雇用するための資金の獲得の自助努力(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 54 研究費の申請書および最終報告書(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 55 教育研究に専念し,関係性の低い会議などには参加しない。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 56 講義負担を減らすために,講義のデジタルデータ化(ただし,教育効果の減少には気を付ける)(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 57 学習支援ツールの活用など授業やその準備の効率化,学外用務(学会活動や科研費審査,投稿論文査読など)の効率化あるいは承諾の選択,休日や早朝・夜間の時間の有効活用(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)

- 58 周辺業務に溺れることなく研究時間を確保する意欲の向上。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 59 URA等の研究支援人材を積極的に利活用する(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 60 強いてあげるとすれば,時間の使い方の改善によって生産性の向上を図る(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 61 用意されている各種支援制度を積極的に利用する。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 62 研究者の自助努力では,どうにもならない問題とします。強いて言うならば,労働時間の効率的な配分を考えることでしょうか。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 63 教員の研究マインドの涵養(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 64 効率を上げる(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 65 タスクの効率化,優先順位の設定,研究以外の業務について適切な時間配分の計画,ITツールの活用などを推進する。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 66 研究と教育との融合の工夫(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 67 リモートやDXの活用(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 68 自身の業務のワークフローを効率化することである。「手間をかければ良い仕事だ」という意識から,とくに教育面で質を落とすことなく,準備時間の短縮を図ることが必要である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 69 大学の意思決定において教員が自らの権利や個人の意見を主張するのではなく,担当部局にしっかりと権限委譲することが必要である。大学の政策に意見をすることはなく,自らが大学のために何が出来るかを考え,行動することが求められる。そのことによって,無駄な会議や用務が減り,研究者個人の時間が確保できるものとする。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 70 事務職員(あるいはURA等)にやらせてみる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 71 研究以外の部分で支援者に頼める仕事は支援者に任せる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 72 部局内で重複するような研究項目については,役割分担をして共同研究を行う。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 73 いたずらに議論を長引かせない。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 74 研究力がある教員に対しては委員会等大学運営に関する業務を免除。ただ,研究力のある教員はなんにでも秀でていることから将来,大学の幹部としての期待もある。委員会等の業務を免除することが大学にとって良いとは思えない。(大学マネジメント層,その他,男性)

深掘問1B-2-2. 教員の研究時間を確保するために有効な取組(部局や大学レベルで取り組むべきこと)

- 1 作専専門部署の設置,専門教職員の配置,過去問の再利用促進,などの一般の教員へのストレス軽減を図る取り組みを行うべき.会議を減らすこと,教員の事務的な負担を減らすこと(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 2 会議時間の短縮,若手を中心とした研究アクティビティの高い研究者の管理業務軽減.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 3 大学運営に係る負担軽減.効率的なシステムの導入.支援人材の増加.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 4 教育や運営に関わる業務を支援する人材の雇用(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 5 特に,若手教員等への部局内用務等の負担が増えることの回避が必要,(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 6 職員の人数,専門性,権限を高め,研究・教育以外の業務は基本的に職員が行う体制を整備すること.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 7 会議を可能な限り減少させること 支援人材を増員すること(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 8 特に若手研究者に関しては,組織運営や入試等に割くエフォートを減らすとともに,研究者としての成長フェーズにおいて必要なタイミングで優先的かつ柔軟にサバティカルを取得できるようにし,研究に集中できるようにする.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 9 URAの適正配置 技術職員の適正配置 会議時間の短縮(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 10 URAの増員による競争的研究費申請支援体制(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 11 URAなどの研究を助けるスタッフを増やす.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 12 とにかく,会議数を減らす.オンラインを用いたコンパクトなコミュニケーションを実施(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 13 教育と研究のエフォート配分を教員によって分けて認めるかどうか(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 14 教員の事務的業務を軽減するためのDXの推進(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 15 獲得した外部資金の間接経費を活用して,異分野を含めた教員間のネットワークを充実し,研究意欲・研究発想の活発化を導くような支援をすること.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 16 会議等の時間を減らし,運営業務の効率化に取り組む.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 17 研究重点型教員と,その対称となる教育重点型教員の配置.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 18 部局や大学レベルでの組織的取り組みが必要だと考えられ,有効策を練り上げるためのワーキングチームを設置するなど,検討の場を設けることが大切だと考えている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 19 DXなどの導入により研究以外の業務を軽減できるようにする.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 20 委員会,会議の精選,会議内容の質的な変容(報告事項は割愛,資料は事前配布し議論の焦点を見定め,事前に検討しておく等),業績データ収集の自動化やRPAの導入拡大,書類作成のエキスパート(URA)の雇用や研究現場にあっては,機械,電工,ガラスなどのショップの充実など.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 21 一つの大学では解決不可能な課題(人事,研究支援,共用機器)について,大学間の連携により解決を目指すこと(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 22 若手研究者を雇用して研究時間を確保できるように配慮する(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 23 大学の業務全般の効率化,会議の削減,大学として雇用するポストドクの待遇改善,また優れた研究者の教育業務や運営を肩代わりできるような教職員を雇うための費用補助など(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 24 会議を減らす努力はしているが,さらに減らすようにする.教員が関与すべき会議は限られている.また,組織運営に対する教員の関りを限定的なものにする.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 25 ・大型外部資金獲得に向けた情報収集,チームビルディング,申請,獲得後の執行を,教員に代わって遂行できる支援人材の配置.単なるURAではなく,産学官共創のマネジメントができる専門人材の配置が重要.・事務手続きの簡素化・DX化,会議の整理・簡素化,・入試業務の改革(アドミッションセンターによる,作問を含む入試業務の全学対応体制の整備)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 26 特定の個人に業務負担が偏らないように部局内,大学内で業務を配分する.大学内の研究者間の協力関係を高め,研究を効率的に進める.しっかり仕事をしている研究者を大学として正当に評価する.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 27 ChatGPTや生成AIを、会議の議事録作成等の業務サポートとして活用するため、勉強会等を実施し業務DXをより推進する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 28 会議体や事務作業の簡略化につながる仕組みの整備。URA等研究支援人材の配置。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 29 事務職員の増員, 専門人材の確保・育成(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 30 概算要求を獲得し,また間接経費を有効に利用して,教職員数を増やし,大学教職員1人あたりの負荷を軽減することで,教員が研究に専念できる環境を構築する。また,事務関連業務の軽減のため,規制緩和も進めながら,DXを推進して行く。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 31 教職協働による大学運営業務の効率化(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 32 メンター制を導入し, 会議の内容をメンターが通達するようにし, 出来るだけ若手の会議参加を免除するよう通知している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 33 会議を減らす。会議時間を短縮する。オンライン会議を増やす。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 34 産官と連携して,外部資金を稼ぐ。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 35 学生を研究リソースとして活用する。書類作成や会議を簡素化する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 36 ・本学では,以前,研究時間確保のための会議回数減を研究時間回復プロジェクトとして行った。今後もさらに研究時間確保をターゲットとしたマネジメントの効率化を図らなければならないと考えている。・職員が教員をバックアップできる教職協働の仕組み作りと教職員の意識改革を進めなければならない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 37 各部局や全学的な事務手続きの簡略化を図り, 研究時間の確保に努める。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 38 各部局や全学的な事務手続きの簡略化を図り,教員の研究時間の確保に努める。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 39 大学組織として行うべき業務の量が増えつつある一方で教員の構成人数は限られており(人件費的にも限界があり), 全ての教員が均等に研究・教育・大学運営に携わっているのは, 実効的な研究時間の確保は難しい。各教員が研究・教育・大学運営の何処に主たるエフォートを割くかに自由度を与え, 各教員の役割分担を考慮した教員評価や昇進制度を採ること等で, 大学として人的リソースのマネジメントを行うことが必要であろう。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 40 サバティカル制度を導入すること。基盤的研究費を確保した上で,教員から研究活動に関する報告を定期的に受けること。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 41 授業のコマ数,管理運営業務,社会貢献等に係る割合を,教員間で平準化に向けて取り組むことが必要と思われます。職階別の配慮も必要です。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 42 様々な業務の効率化・軽減・平準化と教員の活動をサポートする(専門)人材の有効配置(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 43 大学の教員に対する共通業務の割合を低減する。あるいは構成員の低減を図る。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 44 講義,実験等の負担を減らしたとしても,卒論,修論,博士をしっかりと研究指導しようとする,それなりの時間がとられる。(ほつたらかしなら,よいのですがそうもいきません)。また,一部の教員(例えば,専攻長,副学長,プログラム(コース)長,教育委員,入試委員等の役目を持っている)には,負荷が大きく偏ってかかっている。彼らの負荷をどう減らせるか(あるいは効率化できるか)はこれからの課題である。それ以外の一般教員には,大学運営上の負荷はそれほどはかかっているとは思えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 45 大学としては, 会議の量(委員人数, 開催回数, 開催時間)の縮減を図ると共に, 授業の精選などにより研究時間を確保する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 46 学内委員会を減らす。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 47 事務組織も含んだ全学的なDX化の推進(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 48 テニューアトラックやクロスアポイントメントを積極的に導入すること,これによって,競争的環境を定着させること。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 49 会議を減らす。雑務を減らす(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 50 会議は可能な限りオンライン化とする。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 51 会議は可能な限りオンライン化とする。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 52 研究者が自助努力して取り組むべきことに関する啓発活動,研究活動以外の業務の軽減策を個々の研究者に応じてデザインすること,様々な研究支援の専門人材を適切に配置すること,が考えられます。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 53 Student affairsの組織の作成 事務の増員 運営資金の確保(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 54 ・専門職人材による研究費獲得支援・共用機器の整備・各種事務手続きの省力化・会議運営の効率化(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 55 届出や申請の書類作成のDX化,生成AI使用などを促進するとともに,URA,技術職員,関連する事務職員の増員を図る。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 56 バイアウトなどを信用できる仕組みを検討する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 57 入試負担,講義負担の軽減(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 58 会議数の減少(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 59 研究が重要であるという大学内でのコンセンサスの確立(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 60 研究費獲得支援(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 61 秘書的業務を行える事務支援員の配置.専門カウンセラーの増員.教育以外の学生指導の軽減.支援業務の外部委託。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 62 授業時間,開講科目数の全学的な調整を行い,授業開講週(セメスター)を13週にしたことにより,夏休み等の期間を長くすることができたため(学生は短期留学やインターンシップ,ボランティア活動などが可能になる一方),教員の授業等に拘束される日数は減らしている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 63 授業負担を軽減・分担するための兼任講師のための人件費の準備など。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 64 研究費に関わる事務処理の簡略化.会議の効率化.教育準備の支援.TAやSAの有機的配置.研究支援員の適切な配置。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 65 助教・ポストドクなどの配置を組織的に進めること.ST比(学生,教員数比)の改善.非常勤講師の雇用など(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 66 ICT等の基盤整備 会議などの効率化 研究・教育支援人材の配置(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 67 間接経費などを利用してサポートスタッフを増強する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 68 地方の私立大学では予算の確保が困難であるが,リサーチ・アドミニストレーター等の専門職員を配置する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 69 研究業績を考慮した,ノルマの設定(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 70 入試業務の外部委託.教育負担の軽減(責任コマ数の削減),会議の統廃合,研究費を受託した研究者への負担軽減や助手等の配置(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 71 複数の外部資金の導入により人を雇用出来る仕組みを構築する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 72 研究補助に関わる人員の増加。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 73 PI人件費,バイアウト経費制度の浸透(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 74 URAの充実(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 75 学内でコアファンリティ部門を整備し,研究機器共用システムを全学で展開する.また,教職員の業務効率化に向け,研究者ごとの業績等のデータ管理システムの構築,オープンサイエンスのDX運用組織の構築,研究費管理システムの運用を行うことなどが必要だと考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 76 研究マネジメント体制を整備すること。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 77 大学管理業務・入試業務の負担軽減,研究支援人材の増加(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 78 申請書等の作成を補助する専門家・事務員の配置(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 79 大学の自治の在り方について,研究大学であれば研究力向上という単一の指標に立ち返って,改めてその必要性や役割を検討する。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 80 ・会議の簡略化,オンライン会議の積極利用(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 81 委員会や会議の効率化(オンライン会議やメール会議の拡充),事務作業(含む出張計画・報告や備品購入にかかる書類等)の効率化,教員の適正な配置。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 82 研究者自身に対する自己責任の徹底による研究周辺業務の効率化。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 83 URA等の研究支援人材を積極的に採用する(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)



- 84 一人の教員に能力があるからといって大学運営業務の多くをお願いしない(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 85 支援制度の充実と実質化。制度利用にかかる事務手続き等の負担を軽減する。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 86 プロパー職員の採用と育成(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 87 研究中心の教員と,教育中心の教員に分離して,研究者が研究に集中できるしくみに変える必要があると思われます。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 88 ポスドクなどの研究支援要員の確保と配置(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 89 支援人材を確保し,サポートする。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 90 研究費を獲得したら,その分,委員の兼任及び公務・教育・社会貢献に関する業務の兼任を減らすことができる仕組みの導入を検討すること。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 91 大型資金獲得時の体制整備(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 92 大型予算を獲得した教員の講義時間の削減の仕組み化(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 93 事務的な手続の簡素化と教員のサポート体制の充実化が必要である。とくに,学内の事務手続を代行できる研究サポートスタッフの導入が必要であると考えている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 94 不要な会議等を整理する。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 95 教教分離などのガバナンス改善が進んでいる大学もあるが,いまだに旧態依然の組織運営をしている大学もある。学部長が理事をしていたり,教員主体の選挙で学長が選ばれている状況では,教員はまわりの教員の顔色や空気をうかがいながら仕事をしなくてはならず,その結果,会議等が増え,研究に専念しづらい状況となる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 96 部局,全学執行部に事務職員(あるいはURA等)等を参画させる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 97 会議や入試業務負担の軽減,DX化の推進により各種手続きの簡略化・負担軽減を図る。研究者でなくてもできることは支援者に任せられるよう,専門人材等の増員によりサポートする。(ただし,人の増員には財源が必要)(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 98 リサーチ・アドミニストレーター等の専門職員の配置(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 99 運営会議や委員会,決めない会議を減らす。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)

深掘問1B-2-3. 教員の研究時間を確保するために有効な取組(政策(資金配分機関を含む)レベルで取り組むべきこと)

- 1 基礎的研究費(運営交付金)を増やすこと(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 2 研究支援(マネジメント)人材(URA等),技術人材の強化,確保.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 3 支援人材雇用のための予算増加.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 4 教育や運営に関わる業務を支援する人材を雇用するための安定した資金配分(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 5 余裕をもって教育研究に従事できる経費の配分.世界のレベルから取り残されつつある我が国の現状を直視する必要あり.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 6 政策レベルで第三の職(教員でも職員でもない高度専門職)を独立の俸給表を持つ職種として確立し,第三の職が大学間を渡り歩けるようにしてほしい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 7 ロボティクスを取り入れ,ルーチンワークは研究者が手を動かさずにすみ,空いた時間を研究アイデアの策定に充てることが望ましい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 8 競争的資金等のプログラム数が多く,研究者は自らの申請や他者の審査・評価にかなりのエフォートを割いている.省庁全体としての類似プログラムの整理と基盤的経費の拡充が研究時間の確保に必要不可欠である.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 9 研究費を大学単位で配布するのではなく,優秀な研究者個人にメリハリをつけて配分する.審査員も毎年変更して若い研究者にしていくべきである.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 10 米国のNSFのように経費に学生の奨学金や運営費を含んだ科研費にするべき(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 11 かつての在外研究員のような海外での長期滞在による国際共同研究を支援する制度等,わが国の研究者のopennessを高める新制度が必要.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 12 例えば材料科学に基づく素材産業のような我が国の産業を支える研究開発領域と,追いつき追い越すを目指した現在の情報科学のような研究開発領域では,取り組み方が異なると思う.強み領域の研究開発はしっかりと長い目で支援して行ってほしい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 13 短期的な成果を求められることが多く,独創的な研究のみならず,一部の実用化研究にも取り組みにくい環境になっている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 14 裁量労働制の対象職種の緩和(研究者だけではなく,教育重点型の大学教員等も対象に)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 15 研究補佐員制度を充実し,それを予算化するなどの抜本的な取り組みが必要とされている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 16 DX導入にはかなりの資金が必要で,大学独自では難しい点もある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 17 特に地方大学においては,大学同士を競わせるのではなく,連携・協働の取り組みに対して評価する制度の整備.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 18 運営費交付金の増額が必要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 19 資金の使途の自由度の向上.年度をまたがった繰越,研究以外の教員の業務を補助する人件費,複数人のグループが資金を持ち寄って技術職員を雇うこと,博士後期学生への経済支援等々への研究費の支出を可能にするなど(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 20 研究力の低下の原因の一つは,教員数を減らし続けてきたことだと思う.教員の研究時間を確保するには,結局,常勤教員の数を一定程度増やすしかないと考えます.入試改革と称して大学入試をころころ変えると,その検討や変更のための労力が,その都度,大学教員の大きな負担となる.入試は資格試験のようなものなので,政治的な目的でころころ変える必要はない.大学に入ってから教育に,もっと力を注ぐことができるようにするべきである.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 21 大学院生および若手研究者等の研究者・支援者の充実と安定雇用,キャリアパス形成支援等を含む,若手研究者支援の総合的支援を重点政策とし,そのための予算の大幅な拡充.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 22 国立大学法人に対する大学運営費交付金の減額を止め,人事院勧告に伴う人件費増を支援していただきたい.人員不足,資金不足により大学の研究力,教育力が低下しているだけでなく,研究および教育を支える事務組織が疲弊している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 23 競争的資金等にかかる申請書類の簡素化 研究支援者を配置するための財政支援(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 24 外部研究費の執行ルールや様式の統一化。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 25 任期の無い教員, 職員の増員。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 26 研究機関としての大学が継続的かつ安定的に発展できるよう,現在進行している政策とその結果生じている状況(大学や研究分野の状況)について,きちんと分析する.分析の結果,政策実施によってもたらされた効果が期待できない場合,迅速に政策の見直しと改善を行う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 27 運営費交付金の増額による安定的な研究費の配分(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 28 何でもかんでも選択と集中を優先する考え方から脱却すること。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 29 十分な研究人材を雇用するための資金を提供する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 30 資金配分を平準化する. 手順を簡素化する. (大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 31 ・大学の運営資金が厳しくなり,教職員の定員削減を行なった.それにより,教員一人当たりのマネジメントと教育に費やす時間が増え,結果的に研究時間が少なくなっている.運営費の増額,標準授業料の値上げ等による運営資金の確保が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 32 技術職員・URA・事務補助員・実験助手やバイオインフォーマティクスができる人員など, 研究補助のための人材を適正な規模で配置できるよう人件費の予算を増強すること.さらに, 医学部においては欧米型の臨床講座に倣い基礎研究をリードできる研究専門家のphDを配置できる人員配置やバイオバンクを構築するための予算措置。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 33 技術職員・URA・事務補助員・実験助手やバイオインフォーマティクスができる人員など,効果的な研究補助のための人材を適正に配置できる人件費予算の措置.さらに,医学部においては欧米型の臨床講座に倣い基礎研究をリードできる研究専門家のphDを各講座に配置できる人員配置やバイオバンクを構築するための予算措置。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 34 例えば, バイアウト制度の導入と効果について検証を行い, 制度が有効に機能しているのであれば, 制度導入を資金配分の要件に組み込む等の積極的な施策も必要ではないか。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 35 競争的資金の割合を減らして,基盤的経費を増やすこと。「選択と集中」はほとんど機能していない.大学教員を広く支援するほうが,画期的な成果が上がるだろう.分野にもよると思うが,教員ひとりあたり年間100万円~200万円程度の研究費が措置されることが望ましい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 36 競争的資金の割合を減らし,研究者が自由な発想のもとで興味ある研究に打ち込める環境を作るための資金を配分すること.ただし中長期的な評価は必要です。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 37 教職員・サポーティングスタッフを増員するための予算的支援(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 38 教員に代わり教員の役割を担当できる職員,例えばURAやコーディネータなどを政策的に増員することで,教員が研究に専念できる時間を増やす。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 39 科研費のように,すべての分野,すべてのステージ(基礎,応用)の研究を幅広く支援できる資金をもっと拡大する必要がある.特定の研究を選択,集中する傾向が強く,好ましいとは思えない.巨額の資金を投入しても成功している例は,それほど多くはないことを鑑みれば,その分,科研費の資金規模をもっと増やすべきだと思います.どの分野でイノベーションが起こるかかわからない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 40 教員の研究を補助するポストドク雇用経費等の補助(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 41 科研費等が当該教員のエフォート分の人件費を支給し,間接経費を増額することが必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 42 小規模地方大学では専門要員(知財, スタートアップ, 安全保障等)を雇用するのは困難な場合がある. 地域ごとに国が専門要員を雇用し, 複数の大学が参加できるような組織を設立して頂きたい. (大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 43 インセンティブの導入。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 44 大学の雑務を減らす.任期制や競争的資金を減らす.安定した研究を支援する(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 45 大学・研究機関の教員が行う必要がある研究以外のことがらが近年になって非常に増えつつあるのに,その増加のスピードに応じて対応する人材やシステムが措置され切れていないことが根源的な問題です.こうした措置を,政策レベルで基盤的なものとして取り組むべきです.その措置が遅れて,日本の研究の地盤沈下が加速的に進むことを危惧します。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 46 各種の提出書類のさらなる簡素化・電子化をお願いしたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 47 運営資金の確保 大学会計管理の欧米化(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 48 ・研究支援人材への予算増(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 49 URA,技術職員,関連する事務職員の増員の費用的なサポートへ,例えば研究費の間接経費率を上げること。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 50 バイアウトに必要な予算を措置すること。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 51 支援人材の増強(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 52 研究費の支援だけでなく,バイアウト等の研究時間確保のための支援を行ってほしい。とくに業務負担の軽減は,部局・大学レベルだけでなく,政策としても必要と思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 53 補助,支援者制度の確立(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 54 事務手続きの簡素化(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 55 研究費の増額,ナショナルセンターによる大学等研究施設における研究の支援,産官学協創の推進(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 56 留学助成と,留学してきた人材採用の推進(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 57 研究施設・設備の共同利用推進.大学の設置にかかる規制や,研究費使用のルールの簡素化.基金化できる研究費の増加(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 58 卒業単位の内のオンライン授業数の制限を撤廃するべき.授業代替要員の人件費として実質的に使える比率を高める(例:間接費のように,直接研究費に外付けで,代替教員の人件費をつけるなど)。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 59 研究者の効率的活動を促すことの表明と周知。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 60 任期付研究者が異動先が決まらない場合の研究環境や身分の支援(さもないと短期で成果がでるようなテーマばかりでじっくり腰を据えた研究ができない)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 61 基盤整備や人材配置に必要な経費の補助 行政や配分機関への提出書類の簡略化,デジタル化(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 62 リサーチ・アドミニストレーター等の育成や配置に対する資金援助を行う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 63 教員制度の見直し,教育教員,研究教員の定義を明確にし,導入を促す。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 64 1350分授業の見直し,大学認証,文科省各種マニュアル対応の簡素化,大学自治の余地をより拡大させる(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 65 研究費に基づく人の雇用をやすくするために,大学や部局単位での合算ができる経費の配分があるとよい(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 66 手続きの簡素化。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 67 PI人件費,バイアウト経費制度の柔軟化(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 68 国立大学や私立大学と同様に,公立大学でも自己資金で研究のための運営・管理ができるようにするための,規制緩和(撤廃)や法的整備が必要と考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 69 ・研究支援人材・専門人材を充実させるための財源確保及び育成するための施策の設立・競争的資金に関する提出書類(応募～報告書)の簡略化。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 70 会計制度や評価制度などの簡素化,研究支援人材確保のための財政的支援,競争的資金申請手続きの負担軽減(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 71 希少疾患の全国調査や基礎研究など1年ごとではあまり変化がないような研究などは,中間報告をなくし研究の最後に最終報告のみ行うこと.逆に中間報告を義務化するのではなく,研究者が問題点を感じたときに自ら事業にfeedbackできるシステムがあるとよい。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 72 資金の確保(予算確保)と制度の改善(法改正)(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 73 ・大学教員の個人研究費(運営費交付金から分配)の増加(年間15万円の研究費では研究はできない)。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 74 部局に応じた適正な教員数の設定,ポストクや研究補佐員を雇用できるための研究費制度の充実,(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 75 申請や経費執行,監査等の事務手続きの簡略化や,資金の繰越制度の拡大,また全国的な周辺業務の効率化に関するシステムの開発。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 76 予算の基金化の更なる推進(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 77 運営費交付金を増額し,競争的資金獲得への時間を減らすようにするような政策が必要(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 78 大学の規模・類型に対応した研究時間確保のための施策が必要。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)

- 79 産学連携支援・専門人材の統一的なデータベース化(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 80 研究者の研究以外の業務負担を軽減するために,教育支援者や研究支援者を継続的に雇用できる経済的支援策が望まれます。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 81 大規模大学や総合大学が有利になるような支援事業を見直し,小規模単科大学でも対応できる,光った大学にスポットが当たるような研究支援策の実施と支援後のフォローを検討願いたい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 82 積極的に資金を分配する。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 83 研究費,研究活動の不正があるたびに,対応強化を機関に求めるのは本当に適切かどうか検討してほしい。不正をするのは,ごく限られた人物であり,その不正を起こさせないために,全研究者・全機関がさらなる不正防止対策を実施するなど,これまで以上に多大な労力をかけることが果たして適切なのだろうか。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 84 外国(特に米国,中国,欧州)に比べて劣る研究全体に掛ける資金(公的・民間含めて)の確保について構造改革を進めていただくこと,基礎研究をより重要視していただくこと,研究成果の社会実装をさらに重要視していただくこと。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 85 支援人員の予算化(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 86 教員の負担軽減に大学の資金だけでなく,外部資金を活用しやすくすることが必要である。大学において,目先の成果に囚われずに,基礎研究に取り組むことが,時間がかかっても,日本の学術の振興につながると思われる。基礎研究には時間がかかるので,それをサポートする仕組みが必要であろう。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 87 組織改善が進まない大学等に対しては,補助金を削減し,その費用を改善が進む大学等にインセンティブとして配分することも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)
- 88 優秀な事務職員(あるいはURA等)の確保,育成,活用のための施策。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 89 競争的研究費の支援期間を長くする。短期の支援では,しょっちゅう申請と評価のための書類づくりに追われることになり,息の長い研究ができないため,資金配分機関ごとに異なる研究費の使用ルール・報告の様式等を一本化。(かなり進んできたが,引き続き進めていただきたい。)(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 90 資金配分機関への手続き書類・報告書等の簡素化・一本化・重複の排除 基盤的な研究環境整備への予算の充実 政府保有データの活用による各大学の調査回答負担の軽減(例:大学基本情報,外部資金情報,特許情報 等) 資金配分機関で保有しているデータ・情報の活用による各大学の調査回答負担の軽減 政府側の実施する調査項目の精査(重複の排除)及び調査の廃止による各大学の調査回答負担の軽減 政府保有データの学術利用の促進 政府保有データの提供方法の工夫(PDFではなくCSVでの提供等) 研究者同士の交流の場の提供 産学連携支援者同士の交流の場の提供 企業側へのガイドライン周知(産学連携の際の交渉相手である企業に知の価値を認めてもらう必要がある)(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 91 リサーチ・アドミニストレーター等の育成や配置に対する資金援助(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 92 ICT化予算補助(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 93 大学ガバナンスや必須委員会などのスリム化と効率化。調査や評価,各種申請などの書類作成に時間と手間がかかりすぎるので,重複を減らし本当に必要なものに絞ってほしい。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)

深掘問2A-1 科学技術を基にした地域創生の状況変化。

ご自身の所属する組織の周辺地域について、以下のそれぞれの取組の過去5年における増減をお答えください。該当する欄にチェックを入れてください。状況が分からない場合は「分からない」を選択してください。

大学マネジメント層	分からない	大きく減少	減少	変化なし	増加	大きく増加	回答者合計(人)
①地域の課題やニーズを踏まえた大学等による人材育成(社会人学生の受入れ・再教育を含む)	23	0	4	83	123	9	242
②地域における産学官の機関間の人事交流やコミュニケーション(意見交換の機会、コンソーシアムの形成・活動等)	15	0	1	69	146	11	242
③大学の専門組織を通じた、地域の大学・公的研究機関と民間企業による組織的な産学官連携 オープンイノベーション機構など	15	0	2	82	134	9	242
④地域の大学・公的研究機関、民間企業、自治体による地域課題を解決するための取組 ビジョンの策定、社会実装のための実証実験等	20	1	2	79	128	12	242
⑤政府・地方自治体による科学技術を基にした地域創生に対する経済的支援	33	0	8	128	69	4	242
⑥地域における産業創出・雇用創出(スタートアップ企業の創出、地域の企業における新製品・新サービス創出、地域ブランディング等を含む)	32	0	3	123	81	3	242

国研等マネジメント層	分からない	大きく減少	減少	変化なし	増加	大きく増加	回答者合計(人)
①地域の課題やニーズを踏まえた大学等による人材育成(社会人学生の受入れ・再教育を含む)	10	0	0	40	8	0	58
②地域における産学官の機関間の人事交流やコミュニケーション(意見交換の機会、コンソーシアムの形成・活動等)	7	0	1	25	23	2	58
③大学の専門組織を通じた、地域の大学・公的研究機関と民間企業による組織的な産学官連携 オープンイノベーション機構など	9	0	1	32	16	0	58
④地域の大学・公的研究機関、民間企業、自治体による地域課題を解決するための取組 ビジョンの策定、社会実装のための実証実験等	8	0	2	24	23	1	58
⑤政府・地方自治体による科学技術を基にした地域創生に対する経済的支援	14	0	2	37	4	1	58
⑥地域における産業創出・雇用創出(スタートアップ企業の創出、地域の企業における新製品・新サービス創出、地域ブランディング等を含む)	15	0	0	34	9	0	58

深掘問2A-2 科学技術を基にした地域創生の取組状況。

現在、ご自身の所属する組織では、科学技術を基にした地域創生に向けた各種取組※を行っていますか。

※大学・国研等の取組の例：地域の課題解決・ニーズ・資源・産業を踏まえた、人材育成 社会人学生の受入・再教育を含む、研究実施、産学官連携、新製品・新サービス創出、及び地域ブランディング等。

		① はい(計画 中も含む)	② いいえ	③ 分からない	回答者 合計(人)
集計グループ	大学マネジメント層	182	28	32	242
	国研等マネジメント層	30	16	12	58

深掘問2A-3-1. 地域創生として取り組むべきこと(科学技術を基にした地域創生としてご自身の組織において特に取り組むべきこと)

- 地域創生として取り組むべきこと:地域課題の解決と雇用の創出につながるイノベーションの先導 それに向けた好事例 ・〇〇県  
〇〇〇〇町が認定を受けた「デジタル田園健康特区」にアーキテクトとして参画し,ともに「デジタル田園都市」構想に資する事業を  
1 推進,(R4)・地域のDX化の遅延を回復し,新たな地方創生を実現するため,企業や〇〇県産業振興財団等がコミュニティの一員となり,地域企業のDX化を促進する組織「〇〇〇〇〇(〇〇〇〇〇〇〇〇〇)」を,本学が中心となって立ち上げた.経産省「地域DX促進  
環境整備事業<地域DX支援活動型>」に採択され,具体的支援を加速中.(R5)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 2 ①北陸未来共創フォーラムにおける担当分科会の取組みや成果の社会実装 ②大学の研究成果を事業化するスタートアップの創  
出支援,スタートアップエコシステム構築(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 3 ①北陸未来共創フォーラムにおける担当分科会の取組みや成果の社会実装 ②大学の研究成果を事業化するスタートアップの創  
出支援,スタートアップエコシステム構築(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 4 専門人材の輩出.産業創出.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 5 カーボンニュートラル達成に向けた取組,半導体エコシステム形成(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 6 〇〇〇〇産業都市との連携により,様々な企業と共同研究を進め,地元の産業活性化と若者の地域定着を促し,地域創生を図る(大  
学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 7 産官学公金との連携プラットフォームの構築,(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 8 産学官連携推進(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 9 半導体,AIや量子といったIT技術にもとづく活性化(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 10 COI-NEXTのヘルスコモンズ拠点,共生アップサイクル拠点ではそれぞれ情報循環型の未来医療,資源循環型都市デザインによる  
まちづくりの実現に向けて,多くの企業との協業が社会実装に向けて行われている,(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 11 本学は,知と人材の集積拠点として,世界をリードすると共に研究力のさらなる強化,地域のステークホルダーとの密接な連携,教育・  
研究・社会連携・国際化を通じて東海地域の未来型社会への転換を先導する役割を担っていると考えている.(大学マネジメント層,  
学長等クラス,男性)
- 
- 12 地域変革の牽引(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 13 県と一緒に,半導体産業の活性化を行なっている.地域産業と大学で産学連携が進んでいる.(大学マネジメント層,学長等クラス,  
男性)
- 
- 14 地域産業としての半導体産業の推進のための支援(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 15 材料科学分野および農業分野での地域イノベーション拠点の整備(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 16 私達の社会生活に近い農業と医学の分野で,社会実装を目指した取組を推進している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 17 世界遺産に登録された奄美群島を有しており,環境問題や地域創生に多方面から取り組む良いモデルケースとなる.(大学マネジメ  
ント層,学長等クラス,男性)
- 
- 18 各キャンパス・学部の研究者等が,高度な研究力を基盤にして地域産業や自治体と密に連携し,地域貢献やイノベーション創出の原  
動力となる.さらに次世代交通網を活かして周辺地域や世界との連携を進め,未来社会の発展に寄与する.(大学マネジメント層,学長  
等クラス,男性)
- 
- 19 地域における産官学の連携を強化すること.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 20 重要な地域課題の解決に取り組む方針を決め,全学的に実施する体制を整備する.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 21 新しい組織なども活用し,積極的に産学連携活動を展開していく.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 22 研究シーズを製品に結び付けること.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 23 内閣府「地方大学・地域産業創生交付金」事業の推進(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 24 カーボンニュートラルとサーキュラーエコノミー(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 25 地域創生等の社会貢献については,相当良い仕事をしたとしても通常の論文ベースの研究業績に乗りにくく,足踏みする教員もいる  
と想像される.まず大学としてこうした業績を正当に評価する基準や方法は考えるべきである(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)



- 26 手を広げ過ぎず、地域の地方自治体、企業等と連携を進める。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 27 ・高い技術力を持つ地域の中小企業との共同研究・技術支援 ・〇〇〇〇大学の設置団体でもある自治体(〇〇〇・〇〇〇)との組織的連携により,都市が抱える多様な地域課題・社会課題の解決に向けた連携 ・地球規模での環境問題(気候変動,温暖化,海面上昇,大規模災害)やその影響を最も受けやすい社会的弱者との社会共生,ELSI対応等,地域社会がいずれ直面する中長期的課題に対して,持続可能な社会実現に向けた将来像について,アカデミアとしての政策提言と長期ビジョン・ロードマップの作成と,それを具体的な政策に落とし込む産学連携体制の構築(広義の「マルチスケール都市シンクタンク機能」の構築)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 28 地域の課題解決,社会実装,人材育成,地域貢献などの産学官金連携の促進(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 29 地域社会, 地域産業界のニーズの更なる開拓(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 30 神奈川県科学技術行政への理解とコミットを組織的に行うことが重要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 31 総合学術研究(学際的分野)を主体とする複数研究拠点を形成し,地域との連携を推進する.また,産学官連携を活性化し,人材交流や人材育成を推進して行く.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 32 地域イノベーション・エコシステムの構築(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 33 脱炭素社会の実現(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 34 脱炭素社会の実現(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 35 国の補助金を活用し, 地域の強みを活かすこと.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 36 人材養成機能や研究成果を活用して,地域の産業(農林水産業,製造業,サービス産業等)の生産性向上や雇用の創出,文化の発展を牽引し,地域の課題解決のために,地方自治体や地域の産業界をリードする.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 37 県内各地からの要望をくみ上げ,それらを吟味し,取り組むべき課題を絞ったうえで,マッチングを図り,実施する体制を整えている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 38 農林水産業のDXイノベーション.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 39 自治体との連携プロジェクト(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 40 本学は理工系の単科大学であるが,さまざま機関と連携した総合知で臨む体制づくりと研究者を支援する組織的な体制づくり.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 41 地域の産業・エネルギー戦略の中心となる分野(本学においては資源リサイクル,新素材・機能性材料,小型電動化システム, 新エネルギー, 医理工連携, 遠隔医療)に学内のリソースを投資し, 研究力の向上と社会実装に向けた取り組みを推進する.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 42 地域の産業・エネルギー戦略の中心となる分野(本学においては資源リサイクル,新素材・機能性材料,小型電動化システム, 新エネルギー, 医理工連携, 遠隔医療)に学内のリソースを投資し, 研究力の向上と社会実装に向けた取り組みを推進する.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 43 地域の課題解決に向けた取り組みは,国立大学の使命でもあります.地方国立大学にあつては,特に,地方創生は大きな課題です.地域産業の発展,雇用創出,人口減少への対応など,産学官金連携を実質的なものにする中核となるのが,国立大学です. 地域の課題のひとつは,我が国の食料安全保障に関する取り組みです.農業人材の確保,特に,将来に向けた農業経営人材の育成を急務としています.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 44 産学官金連携とリカレント教育の一層の充実(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 45 本県は農業県であり,所在の市は工業が発達している.これらの特色を生かす形で,本学のリソースを展開することが重要である.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 46 小さいことでも大学の研究成果(これに限らない)を地域(市)の課題解決へ貢献することをいくつも実施することで,まずは,地域からの大学の信頼を取り付けることが重要.より大きなレベルでの連携を提案,実証できるようにするには,時間がかかる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 47 内閣府交付金事業や文部科学省補助金事業を活用して, 県行政と一体となった取り組みを実施している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 48 地域の産業との連携による価値創造(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 49 地銀との協力などによりベンチャー, スタートアップの育成(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 50 カーボンニュートラル推進本部の設置(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 51 大学が,地域におけるオープンイノベーションのピボットになるべき.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 52 連携組織の構築.サテライトオフィスの街中での構築(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 53 地域の産業を基盤とした,地域の持続的発展に寄与する(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 54 社会人のリカレント教育に対するアウトカムズ認定(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 55 社会人のリカレント教育に対するアウトカムズ認定.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 56 農林漁業DX推進のために,情報工学・機械工学・数理工学の研究成果を活用すること.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 57 2050年カーボンニュートラルの実現に向けた水素社会の形成を進めるため,対象地域として兵庫県に焦点を当て,〇〇〇〇大学を中心に,水素関連産業の育成を通じた地域経済の持続的発展をめざす.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 58 ・地方自治体との共同による課題解決(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 59 公立大学であるため設置自治体との連携により,大学教員提案研究プロジェクトを自治体が採用し研究費助成を行う新たな仕組みづくり(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 60 愛知県の課題を抽出したうえで,本学の最新の技術とのマッチングを行う.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 61 本学の〇〇キャンパスの付近に学生寮を建設中であるが,そこにはインキュベーション施設を併設する予定となっている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 62 それぞれの地元のニーズの掘り起こし(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 63 デジタル技術を利用した地域医療の展開(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 64 脱炭素に代表されるGXの推進.ICTやデータサイエンス等を用いた社会のDX推進.リスクの環境整備(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 65 教育との一体化(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 66 異分野間の地域資源をつなげ,あらたなつながりの中から新たな価値観の創出(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 67 自治体や企業の希望により各種地域創生プロジェクトを実施している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 68 小型衛星開発を軸とした地元企業との連携やデバイスの共同開発.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 69 大学は知の拠点としての役割があり,所属する学生の教育や連携する企業との共同研究のほかに,地域の企業の支援や住民への知的情報サービスなどをおこなってゆくべき(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 70 地域医療,公衆衛生,災害対策への貢献および産官学連携(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 71 誰一人取り残さない健康社会の実現(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 72 産連本部のような組織を作る.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 73 地域の特産品を活用した商品開発(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 74 地域のニーズの積極的獲得(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 75 地方自治体(県,府,市)などとの本気の意見交換の場の醸成(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 76 「地域に根ざした大学」として,社会連携・社会貢献活動をリードしていく.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 77 ロケット要素技術開発推進,地域由来食物の有効活用(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 78 産官学連携活動や大学発ベンチャー創出など,オープンイノベーションによる研究成果の社会実装化を推進するほか,「知の拠点」として自治体や産業界等と連携し,多様な知の結集によって市民のウェルビーイング実現につながる取組等を行う.(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 79 地域の住民や関係機関等の多様なステークホルダーとの対話やコミュニケーションによる課題発掘やビジョンの共創.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 80 高度専門人材育成,地域課題の解決(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 81 大学研究者による事業提案制度などの取組を通じた東京都との連携(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 82 地域産業(県下の産業:造船業,化学工業,機械工業,紙産業,水産業,農業等)の活性化に資する研究・教育活動の推進(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 83 奄美諸島の自然環境の保持と生物多様性の確保に対する取り組み,観光産業と自然保護の共存するための方法,など(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)

- 84 地域産業の一つであるアルミニウムについて、産学官金そして市民が一体的に取り組む技術開発・社会実装を目的とした事業を推進中である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 85 医療系中小企業が多いため、産学連携の推進とともにオープンイノベーションを図り、大学発ベンチャーの創設につながる拠点の整備を推進している(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 86 CN推進本部の設置(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 87 地域の中小企業のDX(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 88 柔軟性をもつ地域DXの推進(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 89 地域における医療の質向上を目指して、DXの活用と医療人材育成に取り組んでいます。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 90 SDGs,カーボンニュートラルに向けた地域との協創の取り組み(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 91 地域の企業や自治体との産学官連携の推進,コラボレーションの推進,情報発信の推進など。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 92 社会人大学院生の増加,マイクロレディンシャルの仕組みの導入(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 93 社会人大学院生を受け入れそのリスキリングの施策を実施し,また拡充を検討している。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 94 産学連携を推進する部局を作り,地域の企業・団体との連携を長年に渡り進めている。地域の方々に大学が提供できる価値を知ってもらうことが必要と考えられる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 95 地域の特産品を活用した商品開発(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 96 大学はお高くとまらず,やる気のある地域住民と一緒に地域課題を解消すべき(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 97 東日本大震災及び〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇発電所事故からの地域の復興について(大学マネジメント層,その他,男性)
- 98 シーズの産業界への提供 技術の共同開発 人材育成(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 99 福島復興への取り組み(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 100 地域のメンタルヘルス向上のために,自治体,教育機関等を巻き込んだメンタルヘルスプラットフォームの作成及び全国展開(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 101 経済成長・産業競争力強化に向けて,〇〇〇を中核とした地域イノベーションをリードする多様な連合体を複数成立することを目標に,自治体,大学,公設試等との共創活動に資する連携体制構築に取り組んでいる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 102 地域の防災力を高めることが,持続可能でレジリエントな社会の構築に必要である。全国に26万人の資格取得者がいる「防災士」に活躍の場を与えて地域の防災力を高めるような取り組みに着手していく。そのような取り組みへの財政支援があるとありがたい。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 103 地域の特色に応じた研究課題を選定し,活動に対する地域住民の理解を促進する。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 104 地域における人口減少を前提として,産業,自然資本利用,環境などを総合的にデザインできるような研究(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 105 大学と研究機関とのより深い協力関係の構築を伴った人材育成。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 106 地域の脱炭素支援 環境保全・再生支援(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 107 地域の産業界とのマッチング。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 108 県庁,市役所,ロータリークラブとの連携強化(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 109 アイデアや出口を見据えた課題における連携に加えて,実験・開発技術の提供をすすめることが連携開始のハードルが低くなる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 110 東海地区における企業研究者を交えた情報交換の場の提供(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 111 地域の文化財や方言等のデジタルデータを作成し,データベース化して地域文化を記録,保存するとともに,これを公開して地域の活性化につなげる。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 112 地域の中学生を対象に職場体験を実施し,地域の人材育成に貢献している。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

- 
- 113 カーボンゼロに向けた自治体との取り組みや、環境政策を中心に据えた政策提言を実施している。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 
- 114 研究成果の還元,特に多感で可能性の大きい子供たちへ研究成果を伝え,科学への関心を持ってもらう(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 
- 115 地域の住民,研究機関と協働した研究開発シーズの社会実装。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 
- 116 ・消滅危機言語(特に昔でいう「方言」)の保存・継承・在留外国人に対する日本語教育および教育者の育成(註: 上記二つは、産業や雇用の創出ではなく、地域課題の解決です。)(国研等マネジメント層,その他,男性)
-

深掘問2A-3-2. 地域創生として取り組むべきこと(それに向けたご自身の組織における好事例(取組・成果))

- ・多様な人材が多様な方法で就農することを可能にする「ダイバーシティ農業」を推進することを目的とする「ダイバーシティ農業による地域イノベーション共創拠点」を岡山県や民間企業とともに設立し、密接に連携して事業を推進している。なお、同拠点は「JST「共創の場形成支援事業地域共創分野育成型」」に採択されている。(R5)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 1 ①北陸未来共創フォーラムの創設と参画企業の増加 ②本学発VC設立,地域(県や金融機関等)との有機的連携を検討(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 2 ①北陸未来共創フォーラムの創設と参画企業の増加 ②本学発VC設立,地域(県や金融機関等)との有機的連携を検討(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 3 ①北陸未来共創フォーラムの創設と参画企業の増加 ②本学発VC設立,地域(県や金融機関等)との有機的連携を検討(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 4 ・福岡県宗像市「宗像ウニプロジェクト」磯焼け対策としての駆除ウニの陸上養殖・福岡県嘉麻市カプトムシ養殖:昆虫食,家畜・魚用飼料に活用・半導体人材の育成。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 5 2021年1月に「カーボンニュートラル×スマートキャンパス 5.0宣言」を行い,行動計画としてアクションプランを作成し取組を進めている。また,2023年3月に産官学で構成する半導体に関する共創コンソーシアムを設立し,半導体中核人材の育成と産学連携による研究開発を促進している。2023年5月には日米合わせて11大学による日米半導体連携パートナーシップに参加し,半導体分野での女性活躍を促進しながら,多様性に富む人材を教育し,半導体開発に積極的に取組んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 6 医療領域において企業と連携し,国産初の手術支援ロボットを開発しており,医療機器開発の世界的拠点を目指すとともに,地元へ新たな雇用を生み出している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 7 地域金融機関とのコーディネータ制度の積極活用(他地域の金融機関等との連携による産側からのニーズ収集,共同研究講座の設置など)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 8 学術研究・産学官連携推進本部による支援(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 9 AI・高度プログラミングコンソーシアム,量子コンピューティングセンター(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 10 地元紙産業への貢献 地元水産養殖業への貢献(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 11 地域の新たな価値の創造と知識集約型社会への変革をめざし,知的効果の社会還元というミッションの実現に向け,10年後を見据えた取り組みとして,研究・産学官連携の基本方針である「地域展開ビジョン2030」を2020年に策定。現在は48の地域創生プロジェクトを立ち上げ,社会実装を目指した研究開発を強力に推進している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 12 航空宇宙分野の生産技術の開発と社会実装,スマート金型技術の開発と社会実装(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 13 県と一緒に,内閣府の地方大学・地域産業創生交付金事業に採択され,地域企業と産学連携事業により,半導体の研究,特に三次元積層実装産業の確立に向けて共同研究を行っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 14 内閣府事業を始め,県とも連携して人材育成,産業のエコシステム化を進めている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 15 農学部を中心にして生産者,加工業者,流通業者が参画して一気通貫でイノベーションを創出する研究センターを設置し,廃棄物の再利用など地域での資源循環を促進する基本技術を開発して実用化に向けた研究を行っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 16 農学分野では,山形大学アグリフードシステム先端研究センターを中心に,食の10次産業化を目指した取組を地域と連携して展開している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 17 世界遺産に登録されている奄美群島において,その生態系保護,地域住民及び産業との共生に取り組み,海洋プラスチックごみのモニタリング,スマート漁業・養殖を進めている。ナイロンの分解技術の社会実装化等,循環型社会の実現に取り組んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 18 学内の各キャンパスに,地域企業等が入居できるインキュベーション施設を設置し,延べ800社を超える企業が参画した企業コンソーシアムを運営しつつ,多様な産業分野との様々な共同研究をアンダーワンルーフで推進している。また,県内大学や公設試験場の計16機関が保有する研究用機器を共同利用化し,一元化した窓口から地域企業等が使用予約できるシステムを構築している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 19 イノベーション社会連携推進機構を通じて,社会におけるニーズと大学におけるシーズのマッチングを推進している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 20 地元自治体等を協議して,新たに海洋研究教育拠点づくりに着手した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 21 グローバル企業との組織対組織による包括連携の締結あり。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 22 製品化に向けた取り組みを加速する機構の設置(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 23 研究の強みの確立,明確化(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 24 高岡キャンパスに先進軽金属材料国際研究機構の施設を建築した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 25 - 観光科学科の教員が中心となり,地域の大規模商業施設,アウトレット,電鉄等と協力して南大沢スマートシティ構想を進めつつある-  
 実働は23年10月からであるが,日野キャンパスの新棟にイノベーションハブという産学公連携スペースを開設し,地域の企業等との共同研究やスタートアップを活性化していくことにしている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 26 大阪市立大学と大阪府立大学の統合により2022年度に開学した本学(大阪公立大学)では,地域中核・特色ある研究大学支援事業の提案事業として,「イノベーションアカデミー事業の推進によるマルチスケールシンクタンク機能を備えた成熟都市創造拠点の構築」を実施予定.具体的には,①首長と理事長・学長レベルの協議会(予定)②自治体幹部職員と大学執行部との常設的な協議体制・人事交流(一部実施開始)③現場のニーズとシーズのマッチングによる地域課題解決に向けた連携(地域連携センターによる一括管理)の3層構造により,マイクロからマクロまでの「マルチスケール都市シンクタンク機能」(計画中)を産学官連携により推進を具現化する事業として,「イノベーション・アカデミー事業」(産官学共創リビングラボ)を開始.AI・データサイエンスを軸に,スマートシティ,スマートエネルギー,スマート医療,スマート農業,こども未来社会,等の研究ユニットにより,各キャンパスをネットワークで結び,総合知を活かした産学官共創リビングラボを展開する事業を開始したところ.更に,環境や防災(特に都市に不可欠な住民と連携した自助・共助)なども視野に,持続可能な先進・成熟都市の構築に,産官学共創で取り組む事業を開始している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 27 組織再編によりコーディネーション機能を強化したことによる相談件数等の増加(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 28 JST事業の採択(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 29 地方自治体,企業との連携が進み,これに関わる概算要求採択や外部予算額の増加につながっている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 30 いわて高等教育地域連携プラットフォームの設立(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 31 2021年に,京都に拠点を構える7企業と6大学等による「京都クオリアフォーラム」を発足させ,京都に大学と企業の「知の共鳴場」を作っている.その中で企業の技術者と大学の研究者がニーズ,シーズを持ち寄り活発に交流することにより,様々な社会課題の解決を通して先端研究や新産業の創出を促すとともに,真のイノベーションを生み出す事ができる人材の育成を目指している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 32 北九州市,市内企業との脱炭素社会の実現に向けた連携(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 33 北九州市,市内企業との脱炭素社会の実現に向けた連携(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 34 サーモン養殖への技術指導により,地元の食品メーカーの養殖量は日本一となり,最近,同社は一部上場企業に認可された.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 35 希少糖研究や微細構造デバイス研究など,独創性が高い研究を重点研究として推進している.希少糖研究については,本学と松谷化学工業株式会社で包括連携契約を締結し,製造,販売及び関連の研究開発,事業化に係る協力体制の構築など,今後の事業化の拡大に伴い,更なるシーズ開発につながる産学の循環的支援を形成している.微細構造デバイス研究については,重点化経費や大型科学研究費の獲得推進など,様々な研究資源をもとに異分野融合型のプロジェクト研究を推進している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 36 地域未来創造センターを設置し,専任教員を4名採用し,県内の地域ごとに分けてUniversity Block Coordinator (UBC)として配置してきた.そのことを通じて,年間50課題以上の地域課題に対処することができている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 37 IoP (Internet of Plants)クラウドの県内利用農家1000軒突破.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 38 県や市町村の課題解決に向けたプロジェクトの推進(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 39 地域との共創を図るために,本学,企業,行政による産学官連携協議会を組織し,技術相談や技術ワークショップの開催を行っている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 40 航空機電動化について,「小型軽量電動化システムの研究開発による産業創生」の事業が内閣府の「令和元年度地方大学・地域産業創生交付金」の交付事業に採択され,令和4年4月に「新世代モーター特性評価ラボ」を開所した.高出力モーター評価装置と航空機実寸大のグリッドを併せ持ち,航空機システムとしての評価が可能な国内唯一の評価機関として,内閣府プロジェクト遂行に加え,外部からの利用も受け入れている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 41 航空機電動化について,「小型軽量電動化システムの研究開発による産業創生」の事業が,令和2年に内閣府の「令和元年度地方大学・地域産業創生交付金」の交付事業に採択され,令和4年4月に「新世代モーター特性評価ラボ」を開所した.高出力モーター評価装置と航空機実寸大のグリッドを併せ持ち,航空機システムとしての評価が可能な国内唯一の評価機関として,内閣府プロジェクト遂行に加え,外部からの利用も受け入れている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 42 人間社会を含む環境の総体を「複雑適応系」と捉え、さまざまな社会的課題を生物進化学の観点で研究し、研究成果を三浦半島地域に還元して、課題の根源的解決を図ることを目的に令和4年度に「統合進化科学研究センター」を設立した。令和5年度には、従来の2部門に加え、第3の部門として「複雑適応系進化学研究部門」を設立し、東京大学三崎臨海実験所などと連携して活動を始めたところである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 43 「農畜産プロフェッショナル経営人材育成プログラム」を開始しました。産学官金連携による講師陣により、次世代の農業後継者をターゲットとしたカリキュラムを設定し、リスキリング教育を実施しています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 44 産学官金連携を活活化させるため、様々なステークホルダーが参加される企業等集積プラットフォームを作り、それを土台に研究開発コンソーシアムの構築を目指している。また、高度人材共創センターを設置し、リカレント教育の充実に取り組んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 45 農業および周辺技術については、COI-NEXTプロジェクトに採択され近隣の自治体や多くの企業に参画してもらい活動している。また、地域産学官連携科学技術振興拠点事業に採択され市内および近隣の企業をメンバーとした共同研究体制を構築した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 46 CO2センサによる二酸化炭素濃度検出(コロナ下の3密計測)とそれに連動する換気制御。(地元の店舗,コロナ接種会場等を対象)ことも食堂の提供,自治体主催のイベントへの展示,説明協力,など(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 47 上記に基づき、学内に研究センターを新設するなど、体制を強化した上で実施している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 48 平成26年度より、漁業者・水産関連事業従事者等を対象に、「海と生きる」連続水産セミナー」を年5回程度開催している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 49 産地学官連携プラットフォームを設立。ワンストップ窓口を作成。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 50 酵母研究者と地域の発酵産業との共同研究による新製品の開発(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 51 地銀と地方自治体がメンバーである地域共創推進室の設置(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 52 令和5年4月設置のため、成果等はこれから(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 53 地域未来デザインセンターを昨年設置し、現在それに向けて取り組んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 54 連携組織の構築,サテライトオフィスの街中での構築により、多くの人がサテライトオフィスに訪れ、活気が増した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 55 一次産業における省力化にむけた技術開発及び地域循環型の脱炭素技術の開発(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 56 Matching HUBの開催(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 57 社会共創企画室によるオープンバッジ認定(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 58 社会共創企画室によるオープンバッジ認定。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 59 地域の特産野菜・果実を対象としたIoP(Internet Of Plants)化事業への貢献(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 60 世界に先駆けた水素利用社会を実現する水素関連イノベーション・産業形成の共創拠点の確立を目指し、現在取り組み中(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 61 なごや共創研究基金の創設(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 62 愛知県の特徴である農業に焦点を当て、自動運転ロボット等の開発を行っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 63 外国人就業者,家族向けの日本語教室(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 64 関連大学と連携した地域中核連合の試み(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 65 子供向け科学教室の実施(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 66 脱炭素に関する取り組み,啓蒙活動など,地域と連携した活動。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 67 地域の特産品の開発に学生が取り組んでいる(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 68 地域DX推進に向けたDXハブ間連携によるプラットフォーム構築の実証実験(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 69 企業:お掃除ロボット(パナソニック)の発売地域:廃校舎を利用したプロジェクト,農作物のパッケージデザイン等(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 70 衛星用電源モジュールの共同開発,衛星内実験モジュールの共同開発,衛星試験用設備による,地域内小型衛星試験設備ネットワークの構築.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 71 産学連携やコーオペ教育を通して,地域の企業と連携し,企業の課題解決にも貢献している.またリスキリング講座により近隣企業の教育支援などを行っている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 72 自治体が設置するが在宅緩和ケア支援センターの運営を担当(公募による)地域連携看護学実践研究センターを設置し自治体と連携して地域住民の健康増進に貢献(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 73 コーディネーターの増員.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 74 もち麦を活用したもち麦パスタの開発と調理法の普及(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 75 画像処理とAIを組み合わせた地域課題の解決を協働した.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 76 共創の場事業に向けての申請内容企画会議→産学官が一体感を持つに十分な機能を果たした(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 77 政策学部,政策学研究科の地域人材の育成,リカレント教育,農学研究科などで行っている大学院の社会人教育のための長期履修制度の試みなど.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 78 これまでの産学連携活動の成果を踏まえて,令和4年度にJSTの「共創の場形成支援プログラム(共創分野本格型)」に採択され,現在,若者の生きづらさを解消するためメタバース空間等を活用した研究を他大学,自治体,産業界など幅広く協働しながら推進している.(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 79 本学のキャンパスの所在地の一つである京田辺市と連携協定に基づき,京田辺市の行政・地域課題解決に資する研究を行うために,「京田辺市連携地域貢献研究事業」を実施しています.(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 80 東北地域6国立大学の会議体(東北リエゾン戦略アライアンス)・金融機関や支援機関主催による人材育成(各種セミナー)の実施,知をアクションに繋げる知識行動オープン・プラットフォーム「SOKAP構想」の構築,社会課題解決型の研究プロジェクトSOKAP-Connectの開始等,仙台市×東北大学スーパーシティ構想の実施.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 81 半導体人材育成(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 82 大規模災害発生時に帰宅困難者の民間一時滞在施設として,区市町村と協定を締結した民間施設の対応力を強化するため,大学と連携し,施設のニーズに応じた受入準備,対応訓練,マニュアル作成等のための支援を実施,中小病院での新型コロナウイルス感染症クラスター発生事例を分析し,それに基づいた教育資材の開発や感染症対策を担う人材の育成を実施.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 83 ・「地域中核・特色ある研究大学の連携による産学官連携・共同研究の施設整備事業」を基軸とした,地域の農業・水産業の活性化を産学官連携して推進している.・地域企業との共同研究を行うための学内競争的資金を準備し,学内研究者への地域企業との共同研究推進を図っている.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 84 大学と自治体や民間企業等との間で奄美地域に関する共同研究を促進(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 85 プロジェクトリーダーとしてステークホルダーの参画を促す会議体・実行組織を牽引(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 86 オープンイノベーション機構の推進のためにGAUDI プロジェクトを創設,地元企業の産学連携を推進するために大学院付置拠点としてAIインキュベーションファームを設置した.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 87 京都に拠点を構えるサムコ株式会社(半導体等電子部品製造装置の製造・販売等)会長 辻 理 氏の支援協力を得て,寄附講座「グローバル企業人ドクター知命飛翔京都プロジェクト」を開設し,産・学・内・外の多彩な教授陣のもと,最先端の材料科学や最新の半導体材料技術などのレクチャーや,国内外での研究活動を組み込んだ博士人材鍛え上げプログラム(企業人が学位(工学博士)取得を目指すプログラム)を実施している.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 88 令和5年4月に設置のため,成果等はこれから(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 89 来年,取り組み開始予定で,現在は仕組みを構築中(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 90 スマホを活用した医療データのデータポータビリティシステムの開発と実装化(2023年10月スタート)DXを活用した遠隔医療システムの開発研究,寄附講座の開設.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 91 さいたま市・埼玉大学・東京電力パワグリッドと本学との脱炭素先行地域の取組み(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 92 産学官連携イベント「KMSメディカル・アーク」の開催,研究シーズの発信,社会実装のためのマッチング,技術の導出,ベンチャー企業の支援,社会連携活動の推進.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 93 リモート/対面を用いた社会人教育(工学技術者向け講座,中小企業診断士コースの設置等)を実施している.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)



- 94 公共政策研究科において、地域から国際社会に至る幅広い公共政策課題の解決に貢献できる高度専門職業人・研究者の実務家の育成に取り組んでいる。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 95 定期的に地域の企業・団体の方と交流する機会として、大学のシーズ発表を行っている。その成果として、いくつもの大学企業間共同研究、さらには社会実装につながっている実例がある。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 96 未来社会共創コンソーシアム等、特筆すべき活動がされている。[https://www.ccb.osaka-u.ac.jp/service/soshiki\\_mirai\\_consortium/](https://www.ccb.osaka-u.ac.jp/service/soshiki_mirai_consortium/)(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 97 もち麦を活用したパスタの開発と調理法の普及(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
- 98 ・新商品開発・商品販路拡大、マーケティング・地元まちづくり団体との連携(大学マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 99 福島国際研究教育機構が実施するプロジェクトへの参画(大学マネジメント層、その他、男性)
- 100 海洋STAEM教育事業への取り組み 賛助会制度による技術開発等の情報提供(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 101 福島研究拠点における諸活動(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 102 現在、COI-NEXTの本格型に応募予定(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 103 地域のニーズや地域産業の実情を踏まえて、特色ある地域産業と企業とのネットワークを有する地域大学と連携した支援体制を新たに構築した。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 104 防災士会と連絡を取り合い、今後の協力について基本的な合意を得た。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 105 定期的な交流セミナーの開催(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 106 いまのところは、単発的で、総合的なものが少ない。地域側も、補助金や担当組織が縦割りで、総合的な取り組みにしにくい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 107 自治体との連携協定の締結と、それに基づく自治体行政のための技術的支援を行っている。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 108 つくば脱炭素会議つくば生きもの緑地ネットワーク復興まちづくり支援(福島)(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 109 核融合技術は多岐にわたる極限技術を束ねたものであるが、そのそれぞれの要素技術が、他のどのような応用とつながっているか、その要素技術のイノベーションが核融合以外の分野にどのように波及するかを見える化する必要がある。そのために学際連携センター・産学官連携部門を設置し、URAや高度専門職員を置いて分析と連携構築をはかっている、その活動の一環として、地域産業との連携を強化してゆきたい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 110 地元の高校の女子の理系希望者割合が6割を越えている。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 111 社会連携トレーニングコースを新設し、企業のニーズによる実験・解析技術を提供している。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 112 ポスドク研究者を地元新聞社と共同で雇用し、研究と科学記者の両方で活躍している。観測施設を地元の観光誘致や教育活動に組み込んでいる。近隣の大学との研究連携の強化に取り組んでいる。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 113 企業からの出資によるコンソーシアムの設立と、それをプラットフォームとする研究会などの開催。(国研等マネジメント層、学長等クラス、女性)
- 114 近年、感染症予防のため中止している。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 115 カーボンゼロへ向けた大学等コアリションの事務局を2年あまり運営。気候変動適応センターを京都府、京都市と共同で運営。他のプロジェクトも自治体との連携が中心。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 116 三鷹ネットワーク事業や天文台ニュースのウェブでの公表(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 117 当センターの柏キャンパスが中心(会長)となる、柏の葉ライフサイエンス協議会の設立。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
- 118 ・自治体と連携協定を結び、消滅危機言語に関する講習会や現地の住民を巻き込んだ保存・継承運動の実施、絵本の出版、方言劇の作成と上演・「ボランティアスキルアップ講座」などの研修会の実施(国研等マネジメント層、その他、男性)

深掘問2A-4-1 地域創生に取り組む動機.

ご自身の所属する組織が、科学技術を基にした地域創生に取り組む動機として、あなたが重要と感じる選択肢を上位2位まで選んでください。なお、その他を選択した場合は、具体的な動機について記述してください。

- ① 地域における新産業・雇用創出に貢献したいから
- ② 地域における人材育成に貢献したいから
- ③ 地域における上記①②以外の課題解決に貢献したいから
- ④ 地域の優れた人材や学生を自組織に惹きつけるため
- ⑤ 自組織の構成員の意欲を向上させるため
- ⑥ 政府や自治体からの支援を得るため
- ⑦ その他

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	回答者 合計(人)
1位	大学マネジメント層	96	50	19	8	3	1	5	182
	国研等マネジメント層	7	6	10	2	2	3	0	30
2位	大学マネジメント層	31	82	18	18	13	13	2	177
	国研等マネジメント層	5	9	3	3	6	3	1	30

深掘問2A-4-2 自組織における課題。

科学技術を基にした地域創生を推進していく上で、ご自身の所属する組織において、あなたが課題点と感じる選択肢を上位2位まで選んでください。また、1位に選択した課題点の背景要因についてご自由にご意見をお書きください。なお、その他を選択した場合は、具体的な課題点について記述してください。

- ①【実施体制】科学技術を基にした地域創生の取組が教員・研究者個人に限られている。
- ②【資金の確保】科学技術を基にした地域創生に取り組むための資金の確保が困難である。
- ③【評価】科学技術を基にした地域創生に取り組む教員・研究者の業績評価が困難である(活動や成果の可視化が困難など)。
- ④【交渉・調整】民間企業や地方自治体との交渉・調整を行う自組織の専門人材・部署が確立・機能していない 必要なリソースやコストの見積・契約内容の検討を行う体制、利益相反のマネジメントに対応する体制が不十分など。
- ⑤【手続き・意思決定】民間企業や地方自治体との共同研究契約等に係る手続き・意思決定が硬直的である 規制等が手続き・意思決定を阻害している、知的財産の運用が画一的であるなど。
- ⑥【企画提案力】民間企業や地方自治体に対して魅力的な研究開発プロジェクトの企画・提案ができていない。
- ⑦ その他
- ⑧ 現状、課題点はない。
- ⑨ わからない。

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	回答者 合計(人)
1位	大学マネジメント層	46	72	14	27	2	11	5	4	1	182
	国研等マネジメント層	5	14	5	2	0	1	1	2	0	30
2位	大学マネジメント層	28	37	24	32	15	21	5	0	0	162
	国研等マネジメント層	4	3	3	5	4	4	1	0	0	24

## 深掘問2A-4-2. 自組織における課題(背景要因)

- 1 個々の教員・研究者のもつ科学技術は要素技術であり、地域創生に総合力を発揮する魅力的な研究開発プロジェクトの企画・提案をするには、豊富な社会経験を持ったプロデューサーが必要である。この候補として、高度な専門性を持った専任教員またはURAの確保が課題になるが、学内にそのような人材を十分確保するに至っていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 2 現状,参加している教員(個人)が主体で,学内外の組織的協力体制が弱い。参画機関が増加し,計画が長期化する傾向がある中で,マネジメント教員が転出等で不在になった場合,計画倒れなどの問題が生じる不安がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 3 現状は参加している教員(個人)が主体で,学内外の組織的協力体制が弱い。参画機関が増加し,計画が長期化する傾向がある中で,マネジメント教員が転出等で不在になった場合,計画倒れなどの問題が生じる不安がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 4 企業,自治体との産官学連携に長けた人材の確保が難しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 5 良質でレベルが高く,高い目的意識を持った人材が少なく,この分野のみならず,人材の不足を感じている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 6 ○○○○ビジョン2030を推進するためのプロジェクトについて,恒常的に予算を配分してはならず,研究の礎となる予算確保はプロジェクトごとに任せている状態である。プロジェクトの推進には,潤沢な予算が必要であると認識しており,資金の確保が重要な課題である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 7 地域創生活動の成果が明確になるまで長時間を要する(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 8 地方自治体との経費の扱いの違いが大きく,連携する際に大きな問題となる(直接経費,間接経費他)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 9 地域経済の規模が大都市圏に比べてはるかに小さいうえ,物価高騰や人件費の上昇が負の要因となり,地元企業や自治体から調達できる資金が増えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 10 大学教員が実施した研究の成果と,地域の企業・自治体が求めている研究成果のマッチングができていない。大学教員は地域課題からバックキャストした研究課題に取り組んでいないことが多い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 11 専門人材が不足している。給与面などで,優秀な専門人材を獲得して継続雇用することが困難。部局横断的,かつ学外に向けた魅力的なプロジェクトを企画,提案できる人材が不足している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 12 地域企業や自治体等の資金力や人材等に限界があるため,立案する魅力的なプロジェクトと実行性との乖離が大きい。実行性を優先すると魅力が減衰・限定的になり,そのジレンマが大きい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 13 地域創生には産官学の連携ないしプラットフォームの組成が求められるが,その際に課題解決に要する資金をだれがどのように負担するのか,それを総合的に調整する機能をだれが担うのかといったところがスムーズに決まらない場合がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 14 大学独自の研究資金には限界がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 15 現状では,研究テーマにもよるが,いわゆる「魔の川」や「死の谷」の部分で阻害要因が認められる。克服に向け検討・対応している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 16 他大学でもスタートアップや産学公連携では,中心的に引っ張る教員の力が大きいと聞く。そうした人材の確保に努め,教員のベクトルをそちらに向かせる努力が一層必要である(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 17 2位に挙げた「業績評価が困難である」という点も関係してくるかもしれないが,地域創生の推進に積極的に取り組む教員,研究者が限られている点は課題と感じる。取り組みをきちんと評価しないと,なかなか広がりをもたないだろう。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 18 ⑤にも関係しますが,産官学共創のマネジメント専門人材の確保が急務。同時に,それを実施する上での(特に設置団体である)自治体側の組織体制や人材配置とのミスマッチが課題。その為に,首長・幹部職員・現場職員とのビジョンと課題の共有,意識合わせ,その為に必要な体制整備と人事交流を含むマネジメント人材の確保が不可欠。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 19 いくつかの学際的分野では教員個人ではなく複数教員による研究拠点化して地域との連携が進んでいる。しかし,全体的に教職員数が十分とは言えず,資金確保して,実施体制強化を行う必要がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 20 コーディネーターが不足している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 21 魅力的な企画提案が行えるまでに研究力が熟していない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 22 地域課題の研究をミッションのひとつとした研究センターを設立したところで,現在のところ研究活動が組織レベルへの広がりが不足している。活動が個人に限られているのには,組織としての資金確保の困難さにも一因がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 23 地方創生を前面に出すと、自治体の協力が必要となります。そこに、資金が関わると、自治体の動きが急に鈍ることになります。地方創生を目的とするのであれば、補助率100%のプログラムを用意してもらいたいものです。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 24 活動内容が多岐にわたり、取り扱い数も多いため、専門人材の数が不足している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 25 役所の動きが遅い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 26 産学連携や知財を担当できる人材を求めているが、適任者を見つけるのが非常に難しく、確保できていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 27 大学の研究が貢献できる部分と地域産業が求める部分に少なからず乖離があるように思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 28 マンパワーが足りない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 29 調整人材の不足(URA)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 30 ④対応が進めば、必ず①の課題も解決に向かわせることができると思います。これらのためには②の改善もカギになると思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 31 地域創成に資する科学技術研究は応用研究であり、科学研究者は基礎研究を優先して必ずしも実用化や社会実装を直接目指していない場合も多いため、応用研究と基礎研究の成果の評価については、そもそも物差しが異なるケースが多い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 32 必要な活動費をどこから捻出するのかは課題である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 33 大学教員の業績評価が、研究業績に偏っている。地域創生にかかる評価を定量化できないことが課題である。ただし、予算が絡むものに関しては、予算額などから、定量化の課題があるかもしれない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 34 科学技術を基にした地方創生の取り組みにおいては、学内で同じ専門分野を研究する人間が限られている。研究者が退職すると取組が途絶えることが多い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 35 コーディネーター不足。組織で推進していくことへの経験不足。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 36 ニーズ把握と調整がまずは必要。次にこちら側の提案力があれば、成立する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 37 少子高齢化、人口減少などの課題先進地と言われる東北地域においては、地域創生に向けて旗を振れるようなリーダー的な地元企業が少ない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 38 地域における産業の活性化のための資金を、運営費交付金とは別に政府や自治体から得られた産業分野については問題ないが、それ以外の産業分野に対して、大学が地域産業の活性化に貢献しようとする際、必要な資金(運営費交付金の一部)が全く足りない状況となっている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 39 2位の④と関係が深い。地域創生の課題やニーズがまとまっておらず提案が研究者ベースになっている。大学としてニーズをまとめ、学内公募のような形にすればもっと取り組み事例が増える可能性がある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 40 研究者個人のつながりがきっかけになり、地域創世のための産学連携につながるが、事業を根付かせるためにも、組織として取り組むことが肝要。そのための体制整備のための人・物・金をどうねん出するかが課題。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 41 マンパワーが足りない(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 42 地域創生に必要な研究開発費用の確保が難しい。公募研究事業の枠が限定的で、研究費の配分が特定の大学に偏る傾向がある。研究実績や研究内容が正当に評価されていない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 43 教職員の他の業務が多く、地域創生の推進やそのための課題解決に対して多くの時間や手間を割くことができていない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 44 個人的な熱意に依存している面があるが、評価が伴っていない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 45 公共政策研究科における取り組みが中心となっており、研究科としての取り組み(シンポジウムの開催など)が行われてはいるが、それ自体が少数の教員の負担を前提としたものとなっている。本学として組織的にこれをサポートする体制を強化すべきである。また、サポート体制の構築・維持にも外部資金が活用できるとよい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 46 資金確保は、各省庁のプロジェクト型研究に頼っているのが現状であり、課題採択されなかった場合は、アイデアを実現できないことが課題である。また、大学と外部団体との交渉を行うURAのような人材についても確保が難しい課題がある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 47 地域創生の取組が特定の学部・学科の教員に限られているから。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)

48 2:8の原則は,あらゆる所に存在する.興味のない教員は参画しない.(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)

49 期間限定的な研究費はあっても,持続的な活動を支える事業費が不足.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

50 各地域ごとの実施体制を組むためには研究者と事務職双方が必要.研究活動以外の役割も求められる中で人材は不足している.地域企業は中小企業が多いことから,人材や資金,技術力も足りていない.地域全体の網羅的な創成ではなく,一定の選択と集中の考えが必要.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

51 地域との連携を行うにもコストがかかる.そのコスト負担への支援が,政府(及びドナー機関)や研究プロジェクトからなされるとよい.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

52 産学官連携に係わる事務職員等の人件費を安定的な資金で確保する必要がある.研究職員のサイドビジネスという位置づけにならない必要がある.企業との共同研究に係わる間接経費は,機構本部が50%のオーバーヘッドを取る規則になっているが,地域(岐阜県)での地域との連携に関しては,ほぼ全面的に研究所の努力によっており,地域的な取り組みについての配慮が欲しい(これは組織内の問題であるが,政府から指針があってもよいのではないか).(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

53 スタートアップ資金が必要.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

54 海外における取り組みと比較して,産学連携による研究者へのリワードが少なく,現在は政府等の指示に従い産学連携を機関として進めるも,各研究者が取り組んでいる場合は多い.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

55 地域貢献の評価基準が相対的評価になってしまう.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

56 十分に研究するための資金が不足している.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

57 地域課題解決の「客観的で」「ある程度の研究者が納得する」評価指標を作成しようとしているが,まだ完成していない.(国研等マネジメント層,その他,男性)

## 深掘問2A-4-3-1. 連携相手側に期待すること(民間企業に対して期待すること)

- 1 対外共同研究の決裁権限を下位管理職へ移譲する,または,決裁権限者が直接地域大学・研究機関等の企業外の研究現場に向く機会を増やすことを期待する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 2 業界全体としての発展を考えて協力してほしい。大学・キャンパスを,気軽な雑談から本格的な実証研究の場として,幅広く活用してほしい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 3 業界全体としての発展を考えてご協力いただきたい。大学・キャンパスを,気軽な雑談から本格的な実証研究の場として,幅広く活用していただきたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 4 人材交流。資金投入。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 5 連携した企業群と大学との情報交流等の促進(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 6 十分な間接経費(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 7 一方方向性の連携にならずに,双方向性の連携となることが望まれる。すなわち,企業が求めることを行うだけでなく,企業のみで見て私たちが気づかない大学の隠れた価値を見出してほしい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 8 資金の提供(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)  
ジョブ型インターンシップを充実させるなど,大学側も民間企業が求める高度人材を育成するプログラムを充実させるとともに,企業側も大学で育成して欲しい領域,技術を共有し,財務的に支援できる双方向制の制度が確立できないか。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 10 大学の敷居を高く捉えないで欲しい(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 11 現在は盛んになってきたが,さらに企業に大学内に入ってきていただき,共同研究をしたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 12 人材の相互交流(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 13 自社の課題整理を積極的に実施し,向上心を発揮すること。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 14 民間企業に期待すること以前に,民間企業が期待し,魅力を感じる提案ができていないのが現状である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 15 企業方針で,長期的な取組が困難なケースが多いが,長期計画に基づく研究開発投資も検討いただきたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 16 クロスアポイントメント等の活用により,人材の交流がスムーズにできると良い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 17 県内における大きな企業が少ない点(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 18 我々の努力不足にも起因しているが,大学の研究シーズについてさらに知っていただきたいこと,また地域企業のさまざまな相談に応じられる体制があり,遠慮なく活用していただきたいこと。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 19 研究への理解,資本投資(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 20 どんどん大学に相談に来て欲しい(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 21 企業と大学との対話を活発にしていく必要があると考えている。大学でもそのためのプラットフォームを用意しつつあるので,そうした場で大学関係者とよく議論してもらいたい(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 22 中長期的な未来ビジョンの共有と,そこに立った中長期的な投資に対する経営判断をお願いしたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 23 共同研究において,大企業であっても未だに間接経費に対する理解が乏しく,詳細な使途の報告を求めたり,難色を示すことが多い点を改めてもらいたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 24 人材育成を含めた包括的な協力・連携を進めて頂くとともに,就職面では博士後期課程修了生(博士号取得後)が活躍できる多くの場の提供をお願いしたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 25 活動資金の提供(潤沢に。覚悟をもって)。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 26 大学院修了者を積極的に雇用してほしい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 27 資金援助,事業化に対する大学への見返り(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 28 「新たな技術・製品の開発」を目指して,大学のシーズを活用して共同研究や受託研究等,積極的に産学連携を進めてほしい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 29 「新たな技術・製品の開発」を目指して、大学のシーズを活用して共同研究や受託研究等、積極的に産学連携を進めてほしい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 30 産学官連携を進めるうえで、民間企業同士の連携を進めていただきたい。自社の利益のみ追及されると、その産業界の発展にはつながらないと思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 31 連携の成否は双方の熱意で決まります。情熱ある方の参加を期待します。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 32 経営改革を推進してほしい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 33 イノベーションを起こすための人材として、博士号取得者の採用と処遇の大幅改善を期待している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 34 教員のエフォートに応じた人件費(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 35 成果をすぐに求めない、長い目で見てほしい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 36 支援に対する相応の資金分担(配分)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 37 支援に対する相応の資金分担(配分)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 38 大学もまだまだですが、産も官も産学官連携に習熟していないのが現状です。各セクターの習熟度が高まると、産学官連携が充実し捗ると考えます。それに向かって、協働により、自身も含めた各セクターの成長を図りたいと思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 39 短期的な利益ではなく、中長期的な視点に立って、お互いがWin・Winになる連携活動計画を共に模索したい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 40 特許などの明確な知財は勿論のこと、大学研究者が有する技術ノウハウ、学術情報、臨床データなどの提供について、大学が民間企業にコンサルティング料を求めることを明確に認識していただくことが重要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 41 自らの企業の課題を具体的に把握すること。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 42 共同研究費の額が、他国と比較して少なすぎる。増額を期待したい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 43 よりオープンに知財や技術の議論を行える態度を持っていただくこと。挑戦的なことに興味を持ってもらうこと。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 44 産学官それぞれの文化の殻を破り、新たな相互利益に繋げていくことを考える必要がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 45 実用化につながる事が大事だが、完成レベルを前提にするとなかなか対応が困難(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 46 大学側の研究活動を継続的に支え発展させるための資金面での協力のほか、産学連携の交流機会の創出、共創イノベーションにより研究成果の社会実装化による地域・社会への還元に繋がる連携を期待している。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 47 産学連携の可能性の理解度を高めて、積極的な産学連携の取組みを期待したい。また、学生によるインターンシップ等の企業の現場を知るチャンスを増やす等、課題発掘のための機会創出を期待したい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 48 人材の交流、大学の教育・研究への積極的投資(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 49 ・研究資金の出資・大学における基礎研究を社会実装していく際の協力(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 50 資金だけではなく出向者なども含む人的交流(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 51 実装化に向けて、本気で取り組んでもらいたい(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 52 高等教育機関であることへの理解(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 53 企業間の枠を越えて、企業間連携を密にしてほしい。海外では、複数の同業者がそれぞれの特色を活かしてコンソーシアムを組む例が普通になっている。国内製薬企業は、特に企業間連携を避ける傾向が強いように思います。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 54 異分野交流及びコラボレーションの機会を増やしていただきたい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 55 若手研究者への投資を増やすこと。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 56 受託研究を、理系だけでなく、文系にも拡充して欲しい。とくに、文系学部・研究科においては、社会との接点が見えにくく、研究に利用できる資金も少ない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)



- 57 企業側から見れば、大学との連携事業は時間がかかり、成果創出までに短い期間を求められると難しい状況となる。長いスパンでの連携を考えていただき、大学との連携でないと生み出せない価値を理解していただきたい。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 58 短期的な成果に加えて、中長期的な成果の創造もアカデミアに更に期待されると良い。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 59 ・大学に過度に期待しないこと・パートナーとして適正に認識すること(大学マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 60 ローカル企業のマネジメントレベルの向上(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 61 経済的支援(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 62 「地域創生」とは何か、民間企業・地方自治体等との対話がさらに必要。同業他社と協力できるか。異業種と協力できるか。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 63 長期的な視野と活動(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 64 グローバルな経済効果を優先しすぎている。バリューチェーンを意識した投資をかんがえてほしい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 65 チャレンジ精神をもって耳を傾けてほしい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 66 優秀な目利きの人材を期待したい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 67 民間企業のニーズの情報が限られている。研究機関などのシーズをさがすだけでなく、民間企業などのニーズを積極的に発信することが必要。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 68 リスクを取って共同開発に臨んでいただきたい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、女性)
- 69 民間企業が所有する先端機器を大学等も利用できるよう、地域へのオープン化を検討してもらいたい。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 70 研究にもっと信頼を高めて人材や資金を供与してほしい。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 71 担当が短期間で変わらないこと(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 72 研究開発シーズへの積極的投資。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)

## 深掘問2A-4-3-2. 連携相手側に期待すること(地方自治体等に対して期待すること)

- 1 行政トップが地方大学と密に連携し,定期的情報交換の場を設けること.地域振興政策の立案に対し,より地域の大学・研究機関の関与を求め,それを行政トップ層が直接アセスメントするような機会を持つこと.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 2 地域(民間企業等)の声をしっかり集めて,提案や要望を意見してほしい.大学では不可能な都市開発や施設・インフラ整備の実施(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 3 地域(民間企業等)の声をしっかり集めて,提案や要望をご意見いただきたい.大学では不可能な都市開発や施設・インフラ整備を実施いただきたい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 4 交流機会の増加.自治体間の調整.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 5 産官学公金が連携を促進・強化するプラットフォームの構築・運営に対する前向きな取り組み.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 6 十分な間接経費(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 7 こちらも同じで,一方方向性の連携にならずに,双方向性の連携となることが望まれる.すなわち,自治体が求めることを行うだけでなく,自治体の目で見えて私たちが気づかない大学の隠れた価値を見出してほしい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 8 率先して大学と企業をつないでいくこと(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 9 民間企業などに対する共同研究の助成をもっと広く実施願いたい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 10 県とは非常に良い関係で,産学連携もスムーズであるが,なお予算によっては間接経費が付かず困っている部分がある.予算の制度は各省庁横断的にしていただき,研究の間接経費は,どの予算でもつけるようにしていただきたい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 11 予算執行の考え方が大学と異なるため,共同で活動する場合に大きな問題となる.もうすこし柔軟に対応いただきたい(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 12 人口減少地域における高等教育の機会格差(進学率の低さ)は,地域間の経済格差に起因する.この問題を是正するために,地方での大学進学者に対する支援策などを,自治体が率先して国に提案すべき.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 13 待ちの姿勢でなく,積極的にかかわること.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 14 大学の提案等について,ネガティブな(できない,むずかしい)という発想ではなく,どうすればできるか(何を解決すれば良いか)というポジティブな発想から支援頂きたい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 15 地域の企業は,資金力や人材に限界があるケースが多いため,高い技術力や,やる気のある企業への具体的な支援政策の拡大を期待する.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 16 地域創生に関し,寄附講座など財政支出を伴う施策を推進していただけるとありがたい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 17 中長期の視点による協力体制(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 18 産官学の組織的活動に拍車をかけるべく,引き続き鋭意協力いただきたいこと.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 19 自治体としての方向性の明示,人事交流(派遣)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 20 自治体として産学公連携を担う部署や人を出していただき,たとえば企業との対話に入ってもらうなど支援をお願いしたい(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 21 大学との連携に前向きな人が担当になれば話が進むが,そうでない人が担当になった場合は,全く話が進まない.組織として,大学との連携の取り組みを考えてもらいたい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 22 間接経費を含めた活動資金の提供(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 23 地方自治体と連携協定を結んでいるが,それがあがゆえに,具体的な研究や事業の実施にあたって,大学が無償で引き受けてくれるものと考えていることを改めてもらい,必要な物件費,人件費は支出して欲しい.また,連携強化にあたっては,自治体職員の大学への出向なども有効と考えられるが,なかなか理解が得られない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 24 科学技術を基にした地域発展のため,連携して政策立案できる体制構築や,地域で活躍できる人材育成を共同で実施する体制を構築していきたい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

---

- 25 丸投げではなく,協働する意識と姿勢(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 26 大学院修了者を積極的に雇用してほしい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 27 資金援助,企業などとのマッチング(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 28 経済的に余裕のある企業が比較的少ない地域においては,意欲的な民間企業と大学との連携を後押しする財政支援が不可欠であり,今後も連携して国の大型予算を獲得するなど,関係強化を図りたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 29 経済的に余裕のある企業が比較的少ない地域においては,意欲的な民間企業と大学との連携を後押しする財政支援が不可欠.今後も連携して国の大型予算を獲得するなど,関係強化を図りたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 30 前例至上主義,会議の理解を持ち出し,新しいことに挑戦することが少ない印象があります.全国を見ると,革新的な取り組みを進めている自治体も見受けられますが,少数です.大学への理解を深めて,利用価値を探し,積極的に連携を進めてもらいたいものです。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 31 意思決定の迅速化,および役所内の部署にまたがる情報共有,風とおしの向上。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 32 期待することは種々ありますが,国からの財政的支援が必要と思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 33 大学の多様な研究者と地域のニーズをマッチングさせ,連携を支援するプラットフォームの整備・拡張(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 34 民間企業に比べ,積極性が足りない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 35 支援に対する相応の資金分担(配分)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 36 支援に対する相応の資金分担(配分)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 37 補助金ありきではなく,当事者として,連携活動に参画していただきたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 38 例えば自治体の有するビッグデータの取り扱いなどに関して規制が多過ぎるので,個人情報や匿名化したのちのデータを用いての共同・受託研究などの利便性を高めて欲しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 39 分野ごとに課題を分類し,企業,大学等の役割を明確にすること。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 40 自治体の予算に限りがあることは理解するが,大学の持ち出しばかりが増える現状は変えていきたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 41 活動の内容を十分把握し,当事者意識をもって活動を支援していただくこと.資金の取得に関して側面からでも支援をしていただくこと。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 42 産官学それぞれの文化の殻を破り,新たな相互利益に繋げていくことを考える必要がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 43 十分な予算確保(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 44 学生,住民を巻き込んだ協働を期待する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 45 国立大学や私立大学と同様の取組が公立大学においても円滑に実施できるように規制の見直しをするほか,教育研究環境の維持,発展につながる資金面の支援を期待する。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 46 地域住民や地域産業が抱える課題を互いに共有できる体制を構築するなど,有益な連携を期待したい。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 47 大学の教育・研究への積極的投資(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 48 リカレント教育実施における資金的サポート・産官学の連携体制を構築する上でのサポート(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 49 大学と地域企業とのマッチングの機会創出(上記の間2-4-2とも関連).現在は大学が持つ技術シーズと地域企業のニーズのすり合わせは,基本的に研究者や企業に任せられており,大学や地方自治体の介入・貢献が少ないように感じます。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 50 地域に根差した取り組みであれば,経済的支援を検討したい(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 51 高等教育機関であることへの理解(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 52 前例に拘ることなく,ゼロベースで,自由な発想を受け入れて,革新的な政策を立案してほしい.様々な行政上の制限を撤廃してほしい.必要ならば法律・規則を変えれば良い.法律は時代と共に変えてゆかなければなりません.古い規則に縛られることのないように,柔軟な発想で,社会の変革を目指してほしいです。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 53 大学は,研究者の研究領域・シーズを起点としているので,行政が求めるほど完成度の高い総合的なソリューションを提供することは難しい.政策を実現するための一部分を構成する存在として連携するのが現実的だと思う。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)

- 54 産学官連携の事例や成果を地域や国内外へアピールできる機会を増やしていただきたい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 55 若手研究者への投資を増やすこと。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 56 各大学が所在する地域において大学間連携を推進すること,大学間で共同利用できるような研究施設を提供すること,当該地域に関する研究に対する資金援助を拡充しより使いやすい制度とすることなどである。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 57 大学は学生からの授業料を主体にして成り立っており,官学連携の活動費用を容易に捻出できない状況にある。地域の価値創造につながる取組に対しては,自治体には費用面で支援をいただけると,大学も活動しやすくなると思われる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 58 十分な予算確保(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 59 大学のエフォートに対してはそれに見合った対価を研究費としていただきたい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 60 ・資金供給すること(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 61 経済的支援(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 62 「地域創生」とは何か,民間企業・地方自治体等との対話がさらに必要。広域災害等を考えると,自治体間の連携も必要である。行政界を超えた協力ができるか。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 63 柔軟な発想と対応(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 64 特定の部署だけでなく,総合的な地域計画として対応できる体制をつくってもらいたい(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 65 特区の申請などの可能性について協議したい。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 66 産学連携を促すスタートアップの資金を確保してもらいたい。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 67 地域企業の研究機関へのハードルを下げるために,マッチングのシステムを充実させるとともに,人材育成・交流などに対する資金的な支援制度が必要である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 68 出口を限定せずに,広く地域連携をサポートしていただきたい。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 69 地域創生を担当する職員のスキルアップ(例えば大学・研究機関での研修支援等)他自治体や研究者とのネットワークづくり(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 70 ニーズ情報の積極的な発信を行っていただきたい。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 71 研究成果を政策に反映するよう,理解を深めること。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 72 担当が短期間で変わらないこと(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 73 地方創生,特にイノベーション推進に特化した予算の確保。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)

深掘問2B-1 科学技術を基にした地域創生の状況変化。

ご自身の所属する組織の周辺地域について、以下のそれぞれの取組の過去5年における増減をお答えください。該当する欄にチェックを入れてください。状況が分からない場合は「分からない」を選択してください。

企業全体	分から ない	大きく 減少	減少	変化 なし	増加	大きく 増加	回答者 合計 (人)
①地域の課題やニーズを踏まえた大学等による人材育成(社会人学生の受入れ・再教育を含む)	1,241	82	208	1,662	905	0	4,098
②地域における産学官の機関間の人事交流やコミュニケーション(意見交換の機会、コンソーシアムの形成・活動等)	897	142	280	1,716	1,018	44	4,098
③大学の専門組織を通じた、地域の大学・公的研究機関と民間企業による組織的な産学官連携 オープンイノベーション機構など	945	98	252	1,547	1,250	6	4,098
④地域の大学・公的研究機関、民間企業、自治体による地域課題を解決するための取組 ビジョンの策定、社会実装のための実証実験等	1,082	66	252	1,609	1,045	44	4,098
⑤政府・地方自治体による新たな知の社会実装のための実証実験等の機会や場の提供	1,174	104	307	1,510	926	77	4,098
⑥政府・地方自治体による科学技術を基にした地域創生に対する経済的支援	1,140	142	302	1,912	526	77	4,098
⑦地域における産業創出・雇用創出(スタートアップ企業の創出、地域の企業における新製品・新サービス創出、地域ブランディング等を含む)	1,139	104	176	1,828	812	38	4,098

大企業	分から ない	大きく 減少	減少	変化 なし	増加	大きく 増加	回答者 合計 (人)
①地域の課題やニーズを踏まえた大学等による人材育成(社会人学生の受入れ・再教育を含む)	293	0	12	386	140	0	831
②地域における産学官の機関間の人事交流やコミュニケーション(意見交換の機会、コンソーシアムの形成・活動等)	211	6	23	369	217	6	831
③大学の専門組織を通じた、地域の大学・公的研究機関と民間企業による組織的な産学官連携 オープンイノベーション機構など	181	0	12	375	257	6	831
④地域の大学・公的研究機関、民間企業、自治体による地域課題を解決するための取組 ビジョンの策定、社会実装のための実証実験等	211	6	12	386	211	6	831
⑤政府・地方自治体による新たな知の社会実装のための実証実験等の機会や場の提供	199	6	18	392	217	0	831
⑥政府・地方自治体による科学技術を基にした地域創生に対する経済的支援	252	6	23	439	111	0	831
⑦地域における産業創出・雇用創出(スタートアップ企業の創出、地域の企業における新製品・新サービス創出、地域ブランディング等を含む)	246	6	18	415	146	0	831

中小企業・大学発ベンチャー	分から ない	大きく 減少	減少	変化 なし	増加	大きく 増加	回答者 合計 (人)
①地域の課題やニーズを踏まえた大学等による人材育成(社会人学生の受入れ・再教育を含む)	948	82	197	1,276	764	0	3,267
②地域における産学官の機関間の人事交流やコミュニケーション(意見交換の機会、コンソーシアムの形成・活動等)	687	137	257	1,348	801	38	3,267
③大学の専門組織を通じた、地域の大学・公的研究機関と民間企業による組織的な産学官連携 オープンイノベーション機構など	763	98	240	1,173	993	0	3,267
④地域の大学・公的研究機関、民間企業、自治体による地域課題を解決するための取組 ビジョンの策定、社会実装のための実証実験等	872	60	240	1,223	835	38	3,267
⑤政府・地方自治体による新たな知の社会実装のための実証実験等の機会や場の提供	975	98	290	1,118	710	77	3,267
⑥政府・地方自治体による科学技術を基にした地域創生に対する経済的支援	888	137	278	1,473	415	77	3,267
⑦地域における産業創出・雇用創出(スタートアップ企業の創出、地域の企業における新製品・新サービス創出、地域ブランディング等を含む)	893	98	158	1,413	666	38	3,267

深掘問2B-2-1. 科学技術を基にした地域創生として取り組むべき地域の課題(科学技術を基にした地域創生として特に取り組むべきこと)

- 1 新しい技術に対する保守的な考えが多い,また地方になればなるほど予算などの面がブアーであり取り組みが難しい.国の補助金などの活用も地方ではうまく活用できる体制にないところが多い.そもそも補助を知らない,申請が大変など(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 2 科学技術が産業と組み合わせられなければ地域創生(雇用や税収増)にはつながらない.産学官が一緒に取り組める仕組みづくりが必要.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 3 多数の「町工場」の活用.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 4 (過疎)地域の移動サービス(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 5 少子高齢化,環境問題(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 6 地域の課題,ニーズに対応できる人材の育成(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 7 地域ごとの特徴を活かし,かつ,将来に向けたCN,エネルギー政策に関わる課題への取り組み(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 8 食料の自給率向上(農業の将来像,小麦や大豆を中心に)(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 9 障害者の社会進出を拡大するための支援技術の開発(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 10 最先端技術を特に中高生等のこれからの日本を担う若者に対してわかりやすく解説を行い,早期に研究開発への興味を持ってもらうような仕掛けを行っていくこと.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 11 再生可能エネルギーを地産地消する.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 12 重要戦略物質である蓄電池の開発特区を関西地区へ集中させる.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 13 エネルギー問題,カーボンニュートラルなどに関して,地域密着型の活動を行うべき.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 14 労働人口減少 高齢化(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 15 地域創成すべき課題を明確にして,バックキャスト型で取り組めるとよいかと思えます.日本の各地域のインフラ(情報網)を整えることが,これからのデータ駆動型社会には,必須であるかと思えます.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 16 弊社〇〇事業所が存在するところは琵琶湖に近く,琵琶湖における自然環境再生等に自治体と取り組むことによって,この結果をもって世界的な環境破壊の解決に取り組むことが出来ないか考えている.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 17 土地固有の資源(人,モノ,天然資源など)を活用する事例として,工場の設備,企業の活用があります.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 18 地方都市の特色を生かしたブランディング,特に中国・韓国・台湾などに流出した生産技術の国内回帰・再構築(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 19 CPSの体感.(大企業の代表等,学長等クラス,女性)
- 20 産官学の連携.所属を変えない共同研究から,2つ以上の所属としたクロスアポイントへ.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 21 透析患者の社会復帰や家庭復帰が課題.疲労や合併症等で労働生産性の低下や家庭での家事等の労働低下に対して改善すること.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 22 地域で発生するバイオマスや廃棄物の有効利用の促進.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 23 一次産業のIT活用による省力化・自動化,及び,付加価値化(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 24 滋賀では目立った取り組みは無い.地方毎という考えが希薄で世界全域を対象とする動きの方が大きい(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 25 弊社はアルミメーカーですが,アルミ産業が活発な富山では〇〇大学が主体となり,行政と連動したコンソーシアムや地場メーカーも含めた産学連携に積極的に取り組んでいる.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 26 ・再エネの適地が減っているので,PV設置など農地などの活用に対する理解・啓蒙が必要.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 27 地域農業の持続的発展の実現に貢献するため,ICTを活用したスマート農業,次代の農業を担う人材の育成,農産物の販路拡大・輸出促進などに取り組む.(大企業の代表等,助教,研究員クラス,男性)

- 28 人類の喫緊の課題になっている地球温暖化防止を官民挙げて対応して行かねばならないと思います。最先端の研究も大事ですが、基本を忘れてはいけないと思います。例えば、ある研究をしてきたのは、何処にルートがあるのか、あったのかを今一度見直して地域や人間の助けになることをすべきだと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 29 未利用資源の有効活用(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 30 科学技術に特化した人財の育成組織作り(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 31 地域創生をするためには、将来における地域の、ありたい姿,ビジョンを明確にし,共有化して,そのために,何を取り組むか,ということが重要と思っている。が,一番肝心で重要なありたい姿,ビジョンを,自分目線(地域目線)で俯瞰的に具体的に描くことが,地方自治体においては必ずしも十分にできていないと感じる。従って,技術開発はしているけれど地域産業の保護や伝統をまもるみたいなどころに目が行ってしまいがち。「創生をえがける人材確保」に取り組むべき。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 32 北海道にて酪農から出る糞尿を利用した発酵バイオメタンを,〇〇大学の新規技術を使ってギ酸に転換し,そのギ酸を当社がCOに転換し最終的にはポリマー化する例がある。日本全体でのネットワークであり地域とは言えないかもしれないが。(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)
- 33 地域創生としては,その地域の課題を抽出すること,特にその地域の人たちが問題ではないと感じていることも含め,課題としてまとめしていくことが重要である。そのためには,その地域以外の人たちがその地域を訪れ,あるいはチェックし,地域の人達と交流を深めていく中で,地域の人たちが自身の課題,あるいはその地域が持つ美点,欠点を認識していく過程を踏む必要がある。単なるイベントだけの地域おこしではなく,地域の人たちが自らを外部から認識できるような環境を整えていく必要がある。(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)
- 34 浜松市と静岡県が行う〇〇〇〇〇〇〇〇センターにおけるA-SAP事業,〇〇〇〇大学を中心としたトンガリ事業,〇〇〇〇〇信用金庫が行うFUSE事業(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)
- 35 地域の産業が何であり,そこにどのような課題があるかを把握し,適切な大学などと繋ぐ事,だけでなく,その成果を十分に地域住民に知ってもらおう機会を作る事。(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)
- 36 滋賀県に製造業が多いので,医療産業企業の集積地域を起こす。大都市にできない広い土地の活用と医療にあつた豊かな自然があつた。(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)
- 37 超高齢化社会を迎え,歯周病の蔓延は医療費の増加に直結しています。従来の歯周病予防に拘らない,新しい予防法の研究・開発が求められています。また,歯を支える歯茎の強化法の研究・開発も待たれている。(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)
- 38 地域や大学・研究機関の強みに特化した予算配分,先行投資を行うべきと考える。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 39 当社では2004年の研修医制度の変更にもともなう偏在による放射線医師の不足に対して遠隔画像診断コンサルティングの業務を開始しました。現在の地域の課題は放射線医師の高齢化にもともなう第二の医師不足の到来が迫りつつあることです。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 40 食品ロス問題①特に,スーパーやコンビニ等々から毎日出る食品ロス問題。その時点で食べられるものは肥料等に加工せず,安全に,そして味変することなく腐食を止める技術を開発し見切り2次商品として販売できるようにすること。②家庭や飲食店等からの食品廃棄物から燃料を生み出す技術(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 41 人工林を用いた循環型都市建設技術の開発(木造建築・循環型土木・木材不燃化技術・バイオマスエネルギー)。鉄とコンクリートを使わない地産地消型の都市開発技術の開発。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 42 申請書の書き方で採択されたり不採択だったり・・・しょうがないと思うがもう少しこれからの日本が必要な研究開発を行えるような環境を作るべきだと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 43 カーボンニュートラルに向けた技術革新と医療分野でのイノベーション(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 44 現在,地域で取組んでいる活動や内容等を一括して紹介したり,参加を呼び掛けるHPを作っては如何か。現状を報告しているHPはあるが,分かりやすいとは言い難い。詳しい内容,報告はリンクで行い,なるべく判り易い表現で表記するようには如何か。(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)
- 45 ロケット開発(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)
- 46 革新的ソーラーシェアリング技術により,太陽エネルギーでの電力オフグリッドと地域マイクログリッドを構築することに取り組んでいる。水田やハウスに設置してスマートとアグリに必要となる電力を格安電気料金でオフグリッドで利用する。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 47 現在のところ課題としているが,まだ結果がでていない。科学技術を用いて,救済できる仕組みを構築していきたいと思っています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教,研究員クラス,男性)

深掘問2B-2-2. 科学技術を基にした地域創生として取り組むべき地域の課題(上記に関する好事例(取組・成果))

- 1 自動運転(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

---

- 2 京葉連携 住友化学,三井化学,丸化,と,市原市,経産省,東大などが連携して京葉地区の石油化学の未来をCNの技術を結びつけて協議を進めている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

---

- 3 東北大学,〇〇教授の研究室では,中高生向けに量子アニーリングについての講義をYouTubeを使って実施,論文の作成も大学側がサポートし,完成した際には東北大学のCertificationを授与するような取り組みを行っている.これにより量子コンピューティングの分野を理解した研究人材の育成が効率的に行われるのみでなく,将来のユーザー層の裾野を広げることが可能になると期待できる.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

---

- 4 LIBTECによる電池人材育成(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

---

- 5 地域創生ではありませんが,ベンチトップ型電子顕微鏡による理科支援事業(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

---

- 6 MaaS PFを利用したオンデマンド型自動運転送迎サービス(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

---

- 7 弊社で生み出された,生分解性圧電性繊維を使った製品(アパレル)を,地域の高校や自治体で活用いただき,使用後に堆肥化して農業利用するという取り組みを始める.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

---

- 8 たとえば周南地域の水素ステーションがあげられる.山口県が早くから推進してきた成果であると思います.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

---

- 9 民間企業の研究者が,クロスアポイントメントで,大学や研究機構で,研究活動をするようになってきている.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)

---

- 10 産学連携により電解水透析療法の開発を行った.それにより透析患者の疲労感軽減,死亡・合併症発症率の有意な低下の結果を得た.開発したシステムの販売普及を徐々に行っている.透析患者が職場復帰や家庭での子供の世話等ができる事例が期待される.それにより国の税収も上がるであろう.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)

---

- 11 バイオガスの利用,下水汚泥の燃料利用,廃棄物発電や熱の産業利用.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)

---

- 12 ブロックチェーン活用による,森林カーボン・クレジットや木材サプライチェーンにおける情報プラットフォーム(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)

---

- 13 例)富山型資源循環モデル創出を目指した産官学金連携アルミサイクル拠点の整備 企業側を講師に迎えたアルミニウムに関する講座開設(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)

---

- 14 産官学連携による成果事例.三重県英虞湾に生息する「ナガミル」を利用した高機能化粧品の開発.<https://www.mikimoto-cosme.com/skincare/series/moonpearl-extra/>(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 北海道と大阪大と企業でコンソーシアムを形成し,助成金で開発を進めている.(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)

---

- 16 バイオコミュニティ関西 BiocK,毛細血管ラボ社会実装コンソーシアム(近畿バイオインダストリー振興会議)(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)

---

- 17 当社では,福島県の阿武隈地域における地域おこし活動に携わっている.あぶくまロマンチック街道と名付けられた地域において,年2回のイベントを開催し,地域外からの人と地元の人々が一緒になって1泊2日のイベントをこなす行事である.本行事では地域の食や文化にちなんだものづくりや料理づくりなどが入っているだけではなく,天文観測や最新月・惑星探査といったイベントも入っており,それらに興味を持った人たちが地域文化と最新科学に触れるというユニークな機会となっている.また,地域の人達も,阿武隈の星空が地域外の人たちにとって貴重であるということを学び,改めて自らが住む地域の素晴らしさを発見している.新しいまちおこし,地域おこしの形として大変ユニークな発展を遂げている.(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)

---

- 18 FUSEでは民間の金融機関が主体となって地域の若手起業家育成を実践のなかで進めている.すでにIPOも達成しており,重要な活動となっている.(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)

---

- 19 地方の地場産業である製糸に大学の最新技術を取り入れた企業に,地域の博物館が注目し特集を組んだ展示物を作成,導入したところ,人気の展示となり,製糸企業のパート募集への応募人員が増えた.いつか博物館に来た子が育ってうちの会社に来てくれれば,と言っていた.(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)

---

- 20 歯周病の大きな原因である歯垢の付着形成阻害剤の開発研究を,兵庫県の研究支援を受けて進めている.また,口腔内粘膜の強化剤を開発研究することで,歯を支える歯茎の強化方法の研究開発に期待が集まっている.今後弊社は,上記2件について真剣に取り組んでいます.(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)

---

- 21 当社では,迫りつつある第二の医師不足に対して,医師の負担軽減を目的とした人工知能による画像診断の活用についての検討を開始しました.胸部単純X線画像診断の人工知能による診断システムを導入して,評価を行っています.この分野だけでも自動化ができれば,医師の負担軽減につながるものと考えています.(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)



- 
- 22 ②は、既に当社と北海道大学とで取り組んでおり、まだまだラボレベルですが完成しつつある。①に関しては、例えば、当社の自己組織化法による成膜技術で、真空パックの内側に酸化チタンを製膜し真空保存。その先の冷凍保存等、或いは、腐食を止めたい時点でエキシマランプ等の紫外線で殺菌、後の真空保存。現状の技術の組み合わせでできるのではないかと考えられます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 
- 23 広島県福山市の水田に革新追尾型太陽光発電装置を2基設置して試験した。農作業性,収穫等への影響は無く,蓄電池への7充電試験も実用化できた。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 
- 24 次回の調査報告までには,成果の創出の方向性を出していきたいと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
-

深掘問2B-3 科学技術を基にした地域創生の取組状況。

現在、ご自身の所属する組織では、科学技術を基にした地域創生に向けた各種取組※を行っていますか。

※ 民間企業の取組の例：地域の課題解決・ニーズ・資源・産業を踏まえた、新製品・新サービス創出、地域ブランディング、研究実施、産学官連携、地域における雇用創出、地域経済への貢献、等。

		① はい(計画 中も含む)	② いいえ	③ 分からない	回答者 合計(人)
集計グループ	企業全体	1,381	2,075	642	4,098
	大企業	322	369	140	831
	中小企業・大学発ベンチャー	1,059	1,706	502	3,267

深掘問2B-4-1 地域創生に取り組む動機。

ご自身の所属する組織が、科学技術を基にした地域創生に取り組む動機として、あなたが重要と感じる選択肢を上位2位まで選んでください。なお、その他を選択した場合は、具体的な動機について記述してください。

- ① 地域における新産業・雇用創出に貢献したいから
- ② 地域における人材育成に貢献したいから
- ③ 地域における上記①②以外の課題解決に貢献したいから
- ④ 地域の優れた人材や学生を自組織に惹きつけるため
- ⑤ 自組織の構成員の意欲を向上させるため
- ⑥ 政府や自治体からの支援を得るため
- ⑦ その他

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	回答者 合計(人)
1位	企業全体	745	170	228	72	56	82	28	1,381
	大企業	199	12	70	12	18	6	6	322
	中小企業・大学発ベンチャー	546	158	158	60	38	77	22	1,059
2位	企業全体	252	204	258	140	195	210	72	1,331
	大企業	18	105	23	59	59	35	12	310
	中小企業・大学発ベンチャー	235	98	235	82	137	175	60	1,021

深掘問2A-B-2 連携相手側に期待すること。

科学技術を基にした地域創生を推進していく上で、ご自身の所属する組織の連携相手側となる大学・公的研究機関や地方自治体に期待する点を選択肢から上位2位まで選んでください。1位に選択した期待する点の理由についてご自由にご意見をお書きください。なお、その他を選択した場合は、具体的な期待する点について記述してください。

- ①【人材の育成・供給】地域の民間企業で活躍する科学技術・イノベーション人材の育成・共有(社会人の再教育も含む)
- ②【技術指導・相談】新製品や新サービスを開発するための大学・公的研究機関からの技術指導・相談
- ③【共同研究の実施】新製品や新サービスを開発するための大学・公的研究機関との共同研究の実施
- ④【企画提案】地域の課題や特性を活かした新製品や新サービスの構想における大学・公的研究機関や地方自治体の協力
- ⑤【地域ブランドの形成】地域の特性を活かしたブランド形成における大学・公的研究機関や地方自治体の協力 ブランド戦略の立案等
- ⑥【実証実験・社会実験の場の提供】新製品や新サービスを開発するための実証実験・社会実験の場の地方自治体による提供
- ⑦【政策的支援】税制優遇や補助金制度の設置、規制緩和等の政策的支援
- ⑧ その他
- ⑨ 現状、期待する点はない。
- ⑩ わからない。

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	回答者 合計(人)
1位	企業全体	279	205	287	165	77	290	78	0	0	0	1,381
	大企業	99	47	53	12	0	94	18	0	0	0	322
	中小企業・大学発ベンチャー	180	158	235	153	77	197	60	0	0	0	1,059
2位	企業全体	144	128	288	73	66	326	279	0	0	0	1,304
	大企業	35	29	70	35	6	59	88	0	0	0	322
	中小企業・大学発ベンチャー	109	98	218	38	60	268	191	0	0	0	983

## 深掘問2B-4-2. 連携相手側に期待すること(背景要因)

- 1 CNや資源循環社会を創る上で、日本の電源構成の課題から、日本における大胆な投資計画が立てられない。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 2 地元に根付く人材の育成が重要になるものと思います(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 3 新しい技術や研究の成果をいち早く世の中に貢献できるサービスとして貢献したいため(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 4 人材確保が問題になっている(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 5 地域創生推進で企業規模の拡大が必要な際、必要なのはやはり優秀人材だから。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 6 ゴミ行政など、法的な整備必要。また、企業にとってはすぐに利益が出ないので継続には公的資金必要(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 7 人材の育成は投資であり、長い時間を費やす必要がある。短期的な人材育成は企業でも可能であるが、長期的かつ持続的な人材の教育については、大学や公的研究機関等のアカデミアによってなされることを期待したい。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 8 少子化等の影響で優秀な人材の確保が難しくなっているため。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 9 産官学連携の近道であると考え。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 10 ある分野で突出した研究者が、別の分野で突出した研究者と連携することで、誰も想像できないような研究成果に達する確率が上がると期待できます。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 11 大学・公共研究機関や地方自治体の強みと自社の強みを生かし、共同研究をベースに貢献したいから。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 12 地域の特性を活かした新製品やサービスにおいて、実証実験によって効果を確認することが重要と考えるから。(大企業の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 13 生活に欠かせない電気。その消費やコントロールを操る電子部品の金属接合信頼性の向上に対する希望をもっている。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 14 大学の得意とする役割、公的研究機関の得意とする役割、企業が得意とする役割を理解した上での連携ができれば、成果につなげることができると思う。大学には探究心旺盛な人材育成、研究思考を訓練された人材育成を企業に送り出してくれることを期待している。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 15 地元の協力無くしては原料調達もままならないため。(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)
- 16 地域が元気になることでさまざまな産業への人材の配置が始まる。そのためにも地域ならではの取り組みに資金投入が必要。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 17 広島県発の新商品として、販路開拓に公的機関の協力をお願いしたい。(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)
- 18 歯周病の予防に関し、従来の方法と全く違う観点から取り組んでいます。国家レベルの支援を期待しています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 19 オンリーワンやニッチトップな研究領域、地場での強みに対して十分に産官学で取組みができていると感じないから。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 20 地域活性化には新しいイノベーションを若い研究者や技術者が起こす必要がある。そうでないと地域は活性化しない。(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)
- 21 お仕着せの課題ではない取り組みの創設(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)
- 22 研究専門部門の深い知識を吸収し、人材育成に充てたい(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)

## 深掘問2B-4-3. 自組織における課題

- 1 昨今、気候変動や感染症の流行、デジタル技術の急速な進展、高齢化社会の到来等、社会や企業を取り巻く環境は大きく変化し、先行きが不透明で将来の予測が困難な状況のなか、社会情勢の変化を「新たな事業への挑戦の機会」と捉え、電気を安定的にお届けするための技術はもちろんのこと、カーボンニュートラルへの対応をはじめとする持続可能な社会を実現するために、5年先10年先を見据えた戦略的な研究・開発に取り組むこと。また、グループの研究・開発等の取り組みを共有し、保有する技術・ノウハウ等の知的資産の活用拡大を図ること。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 2 若い人材のチャレンジ意識が低下しつつある。ミドル以上の人材のIT化への遅れ(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 3 事業性との両立(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 4 大学が独立行政法人をなつて以降、短期的な成果を求める研究テーマが多くなり、アカデミアの存在意義が薄れてしまっていると感じる。短期的な産業の創生は企業が行うべきであり、事業経験の少ない大学関係者が安易に社会実装という都合のよい言葉を使って事業化を試みるべきではないし、それが産業界を混乱させていることにそろそろ気づくべきであると思う。それよりも我が国の長期的な展望に沿った研究人材を投入し、若い世代が将来魅力を感じるような技術開発を大学が担い、コンソーシアムを構築していくことで、持続的に地域創生が推進できるようになってくると感じる。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 5 人材および資金の確保(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 6 すぐに会社の収益に結びつかないので、社内で十分にコンセンサスを取りながら進めることが重要。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 7 人材の充実。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 8 全国区の民間企業では、一箇所との取り組みと言う訳にはいかないもので、どのテーマを実施・継続するのかで判断に苦慮する事がある。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 9 地域創生を推進していく上で、政策的支援(税制優遇や補助金制度、規制緩和など)が重要だと考えます。(大企業の代表等、助教、研究員クラス、男性)
- 10 距離・人材・派遣による社員の厚生の低下。(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)
- 11 資金調達(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 12 人材と資金の不足が大きい。弊社は社員1名でこれまでやってきており、社員1名でできることだけに専念してきたが、もはやその規模を超えつつある。かといって専門的な内容に加わろうとする人材はそう多くなく、またマネージメントや事務業務と実際の仕事を1人で抱えることには限界がある。アウトソーシングや電子化など、業務の負荷軽減や人材マッチングに役立つ工夫があると望ましい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 13 地域貢献する必要性と自社の資金とのバランスは難しい(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 14 弊社には農業(畜産関係)への販路がない。(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)
- 15 組む企業が発想や必要性、技術指導を評価せず、試作品まで期待する。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 16 弊社は、歯周病の予防方法(歯垢の形成阻害)について研究しています。大学等の基礎研究分野に於いては抗菌・殺菌剤の開発に注力していますが、この方法では耐性菌の発生など抜本的な考え方の見直しが必要になっているように思われます。従来の凝り固まった考えに囚われることなく、全く違うアプローチを試みる段階に来ているように思います。弊社は、ごく小規模企業ではありますが、今後とも積極的に歯周病予防策の研究・開発に取組んで参ります。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 17 ベンチャー企業、中小企業であるゆえの優秀な人材獲得がなかなか難しい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 18 ひび時間がない、予算がないというのが大学や研究機関の現状ではないか？必要な所に集中することは必要だが何に集中すべきかを決定する有能な人材が必要。それまで研究しか興味のなかった大学教員にイノベーションを起こす技術の評価することは出来ないと感じる。予算申請の評価者も大学の教員が行うのは科研費位にして欲しい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 19 弊社のような中小企業では、社会を巻き込んで地域創生に関与していく取り組みに対して、直近の利益に結びつかないことから経営層の理解が得られにくい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 20 太陽エネルギーの蓄電センターが社会実装に必須であるが、これを自社内の組織のみでは全く不可であり、大手企業とスタートアップ技術とを有効に関連付けた蓄電センターを運営できるように発展させなくてはならない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、教授、部局長等クラス、男性)

深掘問3A-1 即時オープンアクセス義務化方針の認知度。

現在内閣府において、2025年度新規公募分より学術論文を主たる成果とする競争的研究費の助成を受けた論文を即時にオープンアクセスとして公開することを義務付けるという政策方針が検討されていることをご存じですか。

		知っている	知らない	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	11,646	21,117	32,764	
	国研等の自然科学研究者	2,464	3,929	6,393	
	重点プログラム研究者	321	479	800	
	人文・社会科学系研究者	851	1,294	2,145	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	2,392	3,852	6,244
		第2グループ	3,405	5,521	8,926
		第3グループ	2,366	5,765	8,130
		第4グループ	3,483	5,980	9,463
	大学部局分野	理学	2,329	2,721	5,050
		工学・農学	4,506	10,121	14,627
		保健	4,811	8,275	13,086
		臨床 臨床以外	1,064 3,747	1,591 6,685	2,655 10,432
	職位	教授	4,448	8,179	12,627
		准教授	4,964	9,049	14,013
		助教	2,235	3,889	6,124
	性別	男性	9,569	18,080	27,649
		女性	2,077	3,037	5,115
	任期	任期有	2,480	5,191	7,672
任期無		9,166	15,926	25,092	

深掘問3A-2 オープンアクセス化の経験

これまでに、ご自身の論文をオープンアクセスにしたご経験はありますか。以下のうち当てはまるものをすべてお選びください。[複数選択可]

- ①フルオープンアクセス誌にAPCを支払うことでオープンアクセスとした
- ②APCを要求されないフルオープンアクセス誌に投稿することでオープンアクセスとした
- ③雑誌に追加料金(APC)を支払うことでオープンアクセスとした(Springer Open Choiceなどのオープンアクセスオプションを利用した場合等)
- ④所属機関のリポジトリに投稿することでオープンアクセスとした
- ⑤オープンアクセスにしたことはない
- ⑥わからない
- ⑦その他(自由記述)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	18,621	11,453	7,800	7,587	3,727	1,306	770	32,764	
	国研等の自然科学研究者	3,740	1,678	3,136	805	843	230	417	6,393	
	重点プログラム研究者	562	219	300	161	37	37	19	800	
	人文・社会科学系研究者	361	681	353	1,485	256	62	63	2,145	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	3,753	2,174	1,795	1,310	512	401	255	6,244
		第2グループ	4,634	3,342	2,197	2,917	666	363	109	8,926
		第3グループ	4,934	2,682	1,921	1,330	950	196	207	8,130
		第4グループ	5,300	3,255	1,887	2,030	1,599	346	199	9,463
	大学部局分野	理学	2,845	1,907	1,438	1,577	461	202	216	5,050
		工学・農学	7,933	5,078	3,292	3,697	1,931	692	427	14,627
		保健	7,843	4,468	3,071	2,313	1,336	413	127	13,086
		臨床	1,663	759	256	584	270	90	10	2,655
		臨床以外	6,180	3,709	2,814	1,729	1,066	323	117	10,432
	職位	教授	7,774	4,545	3,332	3,132	1,640	445	202	12,627
		准教授	8,001	4,826	3,292	3,538	1,570	379	249	14,013
		助教	2,846	2,082	1,176	917	517	482	319	6,124
	性別	男性	16,311	9,831	6,788	6,763	2,969	910	639	27,649
		女性	2,310	1,622	1,012	824	758	396	131	5,115
	任期	任期有	4,120	2,555	2,078	823	581	606	219	7,672
		任期無	14,500	8,898	5,723	6,764	3,146	700	551	25,092



深掘問3A-3-1 APCの支払いによるオープンアクセス化を選んだ理由.

深掘問3A-2で「①フルオープンアクセス誌にAPCを支払うことでオープンアクセスとした」又は「③雑誌に追加料金(APC)を支払うことでオープンアクセスとした」と回答した方にお尋ねします。それらの方法でオープンアクセス化することを選んだ理由について、当てはまるものをすべてお選びください。[複数選択可]

- ①投稿したい雑誌がオープンアクセスであったから
- ②引用される可能性が高まるから
- ③すぐにオープンアクセス化できるから(エンバーゴ期間がないから)
- ④オープンアクセス化するための手間(規定の確認等)がかからないから
- ⑤当該の雑誌の採択率が高いから
- ⑥研究費に余裕があったから
- ⑦他の方法(リポジトリへの投稿等)を知らなかったから
- ⑧特に理由はない
- ⑨その他(自由記述)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	16,192	11,076	1,950	1,192	1,643	3,846	650	255	576	20,957	
	国研等の自然科学研究者	3,111	2,961	627	294	123	1,058	16	0	682	4,647	
	重点プログラム研究者	460	374	68	43	22	176	9	9	31	639	
	人文・社会科学系研究者	348	422	335	171	0	307	0	0	13	599	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	3,287	2,326	254	202	60	755	73	40	60	4,163
		第2グループ	3,503	3,137	584	219	450	1,281	189	8	181	5,315
		第3グループ	4,532	2,663	538	157	560	732	242	196	115	5,709
		第4グループ	4,870	2,950	574	613	574	1,077	146	11	220	5,769
	大学部局分野	理学	1,941	1,564	78	139	118	784	85	81	190	3,170
		工学・農学	6,650	4,719	1,093	305	316	1,870	182	42	200	8,826
		保健	7,601	4,793	779	748	1,208	1,192	384	133	186	8,961
		臨床	1,503	538	17	0	428	89	0	8	0	1,663
		臨床以外	6,098	4,255	762	748	781	1,103	384	125	186	7,298
	職位	教授	6,505	4,295	1,004	516	566	1,377	87	213	192	8,260
		准教授	6,998	4,880	595	416	825	2,117	343	26	290	9,125
		助教	2,689	1,901	351	260	251	352	220	16	94	3,571
	性別	男性	14,125	9,521	1,637	979	1,453	3,359	614	221	450	18,191
		女性	2,067	1,555	313	213	190	487	36	34	126	2,766
	任期	任期有	4,012	2,532	375	197	463	744	262	16	81	4,979
		任期無	12,180	8,545	1,575	995	1,179	3,102	388	240	495	15,978

深掘問3A-3-2 APCの支払いによるオープンアクセス化を選ばなかった理由。

深掘問3A-2で「①フルオープンアクセス誌にAPCを支払うことでオープンアクセスとした」又は「③雑誌に追加料金(APC)を支払うことでオープンアクセスとした」と回答しなかった方にお尋ねします。それらの方法を選ばなかった理由について、当てはまるものをすべてお選びください。[複数選択可]

- ①投稿したい雑誌がオープンアクセスに対応していないから
- ②オープンアクセス誌は信頼できないから
- ③APCの負担が大きいから
- ④出版社にAPCを支払うべきではないと考えるから
- ⑤グリーンOA(リポジトリ等による論文のオープンアクセス化)を推進すべきと考えるから
- ⑥オープンアクセス化する意義がわからないから
- ⑦特に理由はない
- ⑧その他(自由記述)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	回答者 合計(人)
集計グループ	大学の自然科学研究者	1,303	444	7,039	1,046	584	186	1,871	640	10,501
	国研等の自然科学研究者	28	71	916	63	16	63	390	112	1,516
	重点プログラム研究者	19	3	77	9	3	3	28	12	124
	人文・社会科学系研究者	412	26	562	262	134	13	480	62	1,484
大学の自然科学研究者	大学グループ									
	第1グループ	104	39	1,507	291	149	47	111	68	1,680
	第2グループ	456	225	2,329	329	279	117	427	253	3,247
	第3グループ	455	148	1,381	115	129	0	377	142	2,225
	第4グループ	288	32	1,823	311	26	22	957	177	3,348
	大学部局分野									
	理学	86	0	1,226	190	127	7	169	81	1,679
	工学・農学	939	298	3,214	666	398	159	889	394	5,110
	保健	278	146	2,599	190	58	20	814	164	3,713
	臨床	89	8	617	0	8	0	158	63	902
	臨床以外	190	138	1,982	190	50	20	656	101	2,810
	職位									
	教授	412	233	2,688	421	156	105	642	211	3,921
准教授	682	132	2,497	386	300	67	1,092	332	4,509	
助教	208	78	1,854	239	127	15	137	96	2,070	
性別										
男性	1,021	303	5,860	928	499	129	1,485	507	8,548	
女性	282	141	1,179	118	85	57	387	133	1,953	
任期										
任期有	325	78	1,745	206	35	34	84	236	2,087	
任期無	978	366	5,294	840	549	152	1,787	404	8,414	

深掘問3A-4 APCの財源。

深掘問3A-2で「①フルオープンアクセス誌にAPCを支払うことでオープンアクセスとした」又は「③雑誌に追加料金(APC)を支払うことでオープンアクセスとした」と回答した方にお尋ねします。APCについて、どのような財源を用いましたか。当てはまるものをすべてお選びください。[複数選択可]

- ①個人で獲得した外部資金(分担者分も含む)
- ②所属機関から配分される個人研究費
- ③共著者の研究費
- ④所属機関のオープンアクセス化予算
- ⑤所属機関又は研究助成団体と出版社によるオープンアクセス出版契約により充当
- ⑥研究助成団体のオープンアクセス化助成
- ⑦私費
- ⑧わからない
- ⑨その他(自由記述)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	16,385	4,696	4,403	2,090	446	285	814	58	254	20,957	
	国研等の自然科学研究者	2,960	1,904	1,873	224	0	0	0	16	0	4,647	
	重点プログラム研究者	568	127	114	62	19	9	6	6	3	639	
	人文・社会科学系研究者	454	172	97	172	110	62	0	0	0	599	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	3,517	561	1,049	564	127	14	13	8	0	4,163
		第2グループ	4,192	678	1,155	147	240	0	20	49	7	5,315
		第3グループ	3,937	1,387	1,019	690	0	81	559	0	91	5,709
		第4グループ	4,739	2,069	1,179	689	78	191	222	0	156	5,769
	大学部局分野	理学	2,438	683	496	352	165	16	173	49	0	3,170
		工学・農学	7,347	2,187	1,743	1,091	128	62	85	8	164	8,826
		保健	6,600	1,825	2,164	647	153	208	556	0	90	8,961
		臨床 臨床以外	1,183 5,417	122 1,703	476 1,688	240 407	78 75	78 129	97 459	0 0	26 64	1,663 7,298
	職位	教授	7,181	2,165	1,080	729	248	140	476	0	193	8,260
		准教授	7,111	1,902	1,937	1,023	165	138	174	0	33	9,125
		助教	2,093	629	1,386	338	32	7	163	58	28	3,571
	性別	男性	14,378	4,185	3,481	1,905	404	246	729	49	221	18,191
		女性	2,007	510	922	185	41	39	85	8	33	2,766
	任期	任期有	3,557	1,002	1,252	495	78	226	163	8	54	4,979
任期無		12,828	3,694	3,150	1,595	367	59	650	49	200	15,978	

深掘問3A-5 APCの望ましい財源。

APCを支払うことになった場合、望ましいと考える財源は何ですか。次のうちあなたの考えに当てはまるものをすべてお選びください。実際にAPCを支払ったことがない、若しくは当該の財源から支払ったことがなくとも構いません。[複数選択可]

- ①個人で獲得した外部資金(分担者分も含む)
- ②所属機関から配分される個人研究費
- ③共著者の研究費
- ④所属機関のオープンアクセス化予算
- ⑤所属機関又は研究助成団体と出版社によるオープンアクセス出版契約により充当
- ⑥研究助成団体のオープンアクセス化助成
- ⑦私費
- ⑧わからない
- ⑨その他(自由記述)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	12,826	9,699	3,016	21,329	10,457	6,933	237	2,034	1,502	32,764	
	国研等の自然科学研究者	2,942	2,992	1,194	3,959	2,266	1,794	101	220	413	6,393	
	重点プログラム研究者	383	241	102	525	297	176	3	15	40	800	
	人文・社会科学系研究者	742	420	136	1,424	696	306	0	221	168	2,145	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	2,203	1,568	522	4,545	2,200	1,354	52	276	223	6,244
		第2グループ	3,452	2,241	847	5,378	2,906	1,819	0	823	191	8,926
		第3グループ	3,483	2,476	901	5,466	2,935	1,721	50	379	462	8,130
		第4グループ	3,689	3,415	747	5,940	2,416	2,038	134	556	625	9,463
	大学部局分野	理学	1,688	1,213	420	3,273	1,610	1,024	107	250	350	5,050
		工学・農学	6,368	4,665	1,161	8,909	4,366	2,955	130	1,212	696	14,627
		保健	4,770	3,821	1,435	9,147	4,482	2,953	0	572	456	13,086
		臨床 臨床以外	1,061 3,709	798 3,023	302 1,133	2,005 7,143	575 3,906	693 2,260	0 0	34 538	36 420	2,655 10,432
	職位	教授	4,697	3,353	670	7,567	3,247	2,646	114	828	730	12,627
		准教授	6,170	4,739	1,959	9,560	4,835	3,199	44	870	513	14,013
		助教	1,960	1,608	387	4,202	2,374	1,088	78	337	259	6,124
	性別	男性	10,908	8,125	2,266	17,524	8,562	5,645	237	1,745	1,380	27,649
		女性	1,919	1,574	750	3,805	1,895	1,288	0	289	122	5,115
	任期	任期有	3,066	2,434	513	5,118	2,309	1,800	50	531	253	7,672
任期無		9,760	7,265	2,503	16,211	8,148	5,133	187	1,503	1,248	25,092	

深掘問3A-6-1 機関リポジトリでオープンアクセス化した理由。

深掘問3A-2で「④所属機関のリポジトリに投稿することでオープンアクセスとした」と回答した方にお尋ねします。オープンアクセスの方法として所属機関のリポジトリを選んだ理由について、当てはまるものをすべてお選びください。[複数選択可]

- ①APCがかからないから
- ②複数の経路でオープンアクセスとするため
- ③助成機関のポリシーであるから
- ④所属機関のポリシーであるから
- ⑤オープンアクセス化するための手間(規定の確認等)がかからないから
- ⑥引用・閲覧される可能性が高まるから
- ⑦グリーンOA(リポジトリ等による論文のオープンアクセス化)に貢献したいから
- ⑧所属機関の図書館等に勧められたから
- ⑨特に理由はない
- ⑩その他(自由記述)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	2,758	1,034	64	3,657	1,061	1,855	565	3,052	237	7,587	
	国研等の自然科学研究者	363	63	0	407	23	171	23	255	0	805	
	重点プログラム研究者	59	34	0	80	28	31	12	65	0	161	
	人文・社会科学系研究者	411	240	0	737	502	368	118	296	143	1,485	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	396	236	64	857	58	399	198	526	5	1,310
		第2グループ	1,595	623	0	1,369	596	782	234	1,275	107	2,917
		第3グループ	356	45	0	534	207	296	58	419	99	1,330
		第4グループ	412	129	0	897	199	378	74	832	26	2,030
	大学部局分野	理学	846	100	0	932	270	425	259	824	0	1,577
		工学・農学	1,254	562	64	1,592	591	808	125	1,706	177	3,697
		保健	658	371	0	1,132	201	621	180	522	60	2,313
		臨床 臨床以外	152 506	129 242	0 0	300 833	38 163	170 451	8 172	25 497	0 60	584 1,729
	職位	教授	1,097	449	0	1,583	360	771	173	1,311	51	3,132
		准教授	1,198	466	64	1,548	638	973	222	1,555	65	3,538
		助教	463	120	0	527	63	110	169	186	121	917
	性別	男性	2,436	983	64	3,221	965	1,685	463	2,820	156	6,763
		女性	322	51	0	436	96	170	102	232	81	824
	任期	任期有	189	7	0	531	48	239	157	225	100	823
		任期無	2,569	1,026	64	3,126	1,013	1,616	408	2,827	137	6,764

深掘問3A-6-2 機関リポジトリでオープンアクセス化しなかった理由。

深掘問3A-2で「④所属機関のリポジトリに投稿することでオープンアクセスとした」を回答しなかった方にお尋ねします。オープンアクセスの方法として所属機関のリポジトリを選ばなかった理由について、当てはまるものをすべてお選びください。[複数選択可]

- ①リポジトリへの投稿方法がわからない・煩雑であるから
- ②出版者との契約によりリポジトリでオープンアクセスとすることができないから
- ③出版者との契約によりリポジトリですぐにオープンアクセス化できないから(エンバゴ期間を要するから)
- ④権利状態が不明でありリポジトリでオープンアクセス化してよいかわからないから
- ⑤リポジトリでオープンアクセス化しても引用・閲覧されないから
- ⑥オープンアクセス化する意義がわからないから
- ⑦特に理由はない
- ⑧その他(自由記述)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	9,903	2,264	735	4,195	3,814	989	6,143	951	23,870	
	国研等の自然科学研究者	1,663	713	305	1,260	1,062	295	1,332	415	5,359	
	重点プログラム研究者	241	65	25	120	120	15	130	31	602	
	人文・社会科学系研究者	74	141	138	194	49	110	62	15	599	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	2,321	288	171	669	673	223	777	273	4,534
		第2グループ	2,419	502	309	1,089	1,071	348	1,370	116	5,645
		第3グループ	2,856	819	125	1,344	1,280	111	1,521	276	6,605
		第4グループ	2,307	654	130	1,092	790	306	2,474	287	7,087
	大学部局分野	理学	1,201	383	4	463	568	311	655	363	3,272
		工学・農学	3,972	716	303	2,145	1,975	508	2,945	327	10,238
		保健	4,730	1,165	427	1,587	1,272	169	2,543	261	10,361
		臨床 臨床以外	1,147 3,583	241 925	90 337	325 1,262	163 1,109	0 169	213 2,330	10 251	1,981 8,380
	職位	教授	3,049	875	146	1,463	1,862	390	2,678	419	9,050
		准教授	4,447	1,037	450	1,733	1,136	292	2,761	353	10,096
		助教	2,407	353	138	1,000	816	307	704	179	4,724
	性別	男性	8,284	1,707	544	3,392	3,366	831	4,952	807	19,975
		女性	1,619	557	191	803	449	157	1,192	144	3,895
	任期	任期有	3,019	652	236	1,066	1,119	252	1,305	167	6,243
任期無		6,884	1,612	499	3,129	2,695	737	4,838	784	17,628	

深掘問3A-7 適切と考えるオープンアクセス化の方法。

深掘問3A-1で述べた即時オープンアクセス義務化に対応することを前提とした場合、論文をオープンアクセスにする方法としてあなたが最も適切であると考えする方法を一つお選びください。実際にその方法を実行したことがなくても構いません。また、合わせてその理由についても記述してください。

- ①オープンアクセスに対応している雑誌でオープンアクセス化する
- ②所属機関のリポジトリでオープンアクセス化する
- ③専門分野のリポジトリ(PubMed Central(PMC)等)でオープンアクセス化する
- ④研究者個人のSNSやウェブサイトによりオープンアクセス化する
- ⑤雑誌論文ではなくプレプリントを研究成果発表の主要な媒体とする
- ⑥わからない
- ⑦その他(自由記述)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	回答者 合計(人)	
集計グループ	大学の自然科学研究者	15,100	6,750	5,040	239	1,452	3,704	478	32,764	
	国研等の自然科学研究者	3,481	782	747	85	354	585	359	6,393	
	重点プログラム研究者	331	154	139	25	59	77	15	800	
	人文・社会科学系研究者	958	453	430	49	0	182	74	2,145	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	2,769	1,385	987	103	433	505	62	6,244
		第2グループ	3,540	2,159	1,377	0	426	1,384	39	8,926
		第3グループ	3,617	2,020	1,448	6	264	604	171	8,130
		第4グループ	5,174	1,186	1,227	130	329	1,210	206	9,463
	大学部局分野	理学	2,333	1,109	836	28	365	375	4	5,050
		工学・農学	6,368	2,698	1,764	211	881	2,310	395	14,627
		保健	6,400	2,944	2,440	0	206	1,019	78	13,086
		臨床 臨床以外	1,263 5,137	726 2,218	530 1,910	0 0	36 170	100 919	0 78	2,655 10,432
	職位	教授	5,468	2,458	1,777	105	673	1,890	255	12,627
		准教授	6,566	3,256	2,280	61	281	1,494	75	14,013
		助教	3,067	1,036	983	73	498	320	147	6,124
	性別	男性	12,408	6,091	3,887	202	1,298	3,302	461	27,649
		女性	2,693	659	1,153	36	154	402	17	5,115
	任期	任期有	3,563	1,811	1,095	0	311	764	128	7,672
		任期無	11,537	4,940	3,945	239	1,142	2,939	350	25,092

## 深掘問3A-7. 適切と考えるオープンアクセス化の方法(その理由)

- 1 評価のことを考えると、①しか選べない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)  
.....  
高エネルギー物理学分野ではSCOAP3という国際的な枠組みあり,各国が資金を分担することで(各大学が負担),関連ジャーナル  
2 のオープンアクセス料金を肩代わりしている.研究者は投稿料やオープンアクセス料を支払う必要がない.そのようなシステムがすべての分野に広がるとよいと考えている.(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 雑誌社に支払う費用と研究費のバランスがとれていない.オープンアクセス費用の援助をうけるくらいであればそれは全国の研究者に研究費として配布する方がいい.雑誌社のオープンアクセス代は非常に高すぎる.(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)  
.....
- 4 関心のある読者の目に触れるから(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)  
.....
- 5 OAのために雑誌を選んだり追加の費用を払いたくない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)  
.....
- 6 査読された論文が共有されることが重要だと考えるため。(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)  
.....
- 7 そのほかの媒体でオープンアクセス化しても,読者が確保できない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)  
.....
- 8 政府にOA化するだけの予算は無いだろうから.(3)が現実的。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)  
.....
- 9 お金はかかるかもしれないが,トラブルや制度について調べる手間が圧倒的に少なくなるから。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)  
.....
- 10 現状で,現実的な選択肢だと考えられるので.ただし,検索によるアクセスの容易性などには課題があると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)  
.....
- 11 無料であることから,平等であるため。(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 全ての論文にAPCがかかるのと相当の予算が必要.論文の内容,予算状況に応じて所属機関のリポジトリでもオープンアクセス化した  
13 い。(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)  
.....  
雑誌のOA費用は非常に高額であり,全件をそのようにOAするのは現実的ではない.所属機関でOAの対応をサポートしてくれるのが一番負担が少ない。(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 すべての論文を雑誌社に支払う形でオープンアクセス化するのは,研究の無駄.これを機に,権利関係を把握・整理した上で,機関リ  
15 16 17 18 19 20 21 22  
ポジトリ(またはプレプリントサーバー)の充実化を図るが良い。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)  
.....  
OA対応雑誌でOAするには費用がかかる.所属機関リポジトリでOAすると費用はかからないがvisibilityは低いと思われる  
.....  
オープンアクセス化された論文の管理主体として,現状では所属機関が適当と考える.ただし今後研究機関に属せずに論文を発表  
する研究者が増加すると予想していることから,オープンアクセス化された研究論文を管理する利益を追求しない団体があってもよ  
い.個人管理も考えられるが,継続性において問題が発生することが考えられ,またある程度規格・基準があったほうが検索しやすい.  
商業的な出版社が多額の出版費用を得たうえで権利をもつ現状は,改善したほうがよい。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)  
.....  
pubmedなどの一般的な検索エンジンでピックアップされるような公開の仕方ではなければ意味は無い。(大学の自然科学研究者,第1  
G,保健,教授、部局長等クラス,男性)  
.....  
オープンアクセスにするために出版社に費用を支払うことで,研究に使える必要が減るから。(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)  
.....  
オープンアクセスの費用を全ての研究者が負担するのは現実的ではないので,費用のかからない方法になると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)  
.....  
雑誌社が儲けすぎな気がする.査読は研究者に無償で依頼しながら,読者,投稿者からお金を取っている.オープンアクセスで多くの  
人が読めるのは良いが,日本の税金が海外の雑誌社にばかり流れてしまうのは違和感を感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)  
.....  
円安のため,オープンアクセスにするための費用は,非常に高くなっている.費用のかかる方法でオープンアクセスにした場合,そ  
のため費用で,研究費がほとんどなくなってしまうこともあり得る。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)  
.....
- 22 余分な費用を要求されない方法が良い。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)



- 23 高額であるため。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 24 即時オープンアクセス義務化がどのような目的をもっているのかわからないため,適切な方法の判断ができない。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 25 適切に査読されたものとそうでないものは明確に線引きされるべきである。他の媒体でも適切に査読されるのであればよい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 26 オープンアクセスに対応している雑誌が必ずしも影響力のある雑誌とは限らず,またオープンアクセスのためにACPを支払うことは,研究計画の縮小につながりうる。プレプリントの公表なら,ACPは必要がなく,オープンアクセスの目的も十分に果たすことができると考えるため。(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)
- 27 政府予算として用意されないのであれば,予算がかからない方法をとるべき。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 28 オープンアクセスにかかる費用や手続きは,所属機関が負うものだと考えるので(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 29 権利状態が明確だから(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 30 主要な論文検索サイトからヒットする必要がある,論文の質が保証されているジャーナルで発表する必要がある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 31 掲載されている雑誌から論文にアクセスできるのが一番便利で分かりやすいから。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 32 ①が望ましいと思うが,それによって投稿雑誌が研究内容に対して最適な物がチョイスできなくなるなどの問題も生じる可能性を鑑みて,所属機関が行う事が良いと考える。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 33 あまりに商業化し過ぎていてと感じているため。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 34 研究成果として認められているものが論文誌であるため,費用の問題はあるものの,その論文誌においてオープンアクセス化するのが妥当と考えているから(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 35 本来,国策でオープンアクセス化をやるのなら,国は専用の予算措置(決算措置?)を行うべきで,個々の研究者に義務を課すべきではない。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 36 簡単なので(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 37 費用が最もかからないから。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 38 無料であることと,所属機関のポリシーに従うことにもつながるから。(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)
- 39 APCの負担が大きい,また,研究者個人宛には相当数のAPC国際誌からの投稿依頼メールが毎日届く状態であり,いわゆるハゲタカジャーナルではないかと懸念されるメールも含まれている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 40 雑誌を通じてのオープンアクセス化は高額なことが多いため,他の費用がかからない方法が可能であれば,そちらの方が望ましいと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 41 オープンアクセスに伴い研究者が多額の研究費を払うことが多くなっているが,グリーンオープンアクセス等,研究者が貴重な研究費をOA化のために使用しなくてよい仕組みが必要である。PMCも1つ。雑誌会社の利益のために貢献しすぎている現状がある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 42 オープンアクセス誌のAPCは高価であり,かつ一般的に出版社は海外のため,高価なAPCを支払うのは我が国の利益にならないため。(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)
- 43 さまざまなウェブサイトには散らばっている場合,オープンアクセス化しても検索・閲覧するのに手間がかかる。結局,最初に見るのは学術雑誌のウェブサイトなので,そこでそのまま閲覧できるのが最も便利である。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 44 グリーンOAやプレプリントより,ゴールドOAの方が普及している/検索でヒットしやすいため。(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)
- 45 オープンアクセス化に追加料金が必要な状況がおかしいと思うから。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 46 オープンアクセスに対応している雑誌であれば,多くの人(世界中の人)に見てもらえるから。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 47 所属機関のリポジトリでは,審査過程がない(か,明示されていない)ため,不確かな情報が蔓延してしまう恐れがある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)

- 48 著作権の問題がクリアであるから。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 49 ビアレビューを受けた上で公開すべきだから(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)
- 50 最も読者が入手しやすい方法だから。②でもよいと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 51 多くの人に見てもらえることが大切だから。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 52 アメリカ化学会は,来年度にすべての雑誌がOA化します。この流れは致し方ないかと思われます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 53 権利の問題もあり,どこまで自分でオープンアクセスにしてよいかは不明な点があります。研究機関に聞いても,自分で調べて対応してください,としか言われないので,どうしたらよいか分かりません。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 54 日本国として政府にサポートされた国際ジャーナルがあっても良いと思います。日本に税金を収めている場合には無料でオープンアクセス,それ以外は有償。海外からもお金を集めることができるため。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 55 査読を受け,学術的に信頼性の高い論文を發表する必要があるため,OA対応した雑誌でOA化するのが良いと考える。プレプリントは査読を受けていないので信頼性に欠ける。(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)
- 56 著者に経済的な負担がないようにしてほしい(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 57 所属機関のリポジトリでは,海外の多くの研究者が使用しない。オープンアクセスに対応している雑誌に投稿する以外の選択肢は考えにくい。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 58 オープンアクセスの問題はAPCが高すぎることである。出版社が論文の購読料を毎年釣り上げながら,高額なAPCのオープンアクセス誌を増やし,研究者から研究費を搾取している,と感じる。オープンアクセス化の促進は研究費の適正な利用を妨げる恐れがある。同じ科学技術分野であっても実験系に比べて数理系ではプレプリントの利用が進んでいるが,特に問題は起きていないようだ。オープンアクセス化だけでなく,プレプリントの活用の推進も検討すべきだろう。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 59 検索する人間がアクセスしやすいため。(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)
- 60 世界中の研究者に参照してもらえる可能性が高いため。(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)
- 61 引用されやすいと考えるからです。ただ,義務化になった場合は費用のことも考えると所属機関の方がいいかもしれません。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 62 オープンアクセス化するための余計な時間が必要ないから(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 63 論文の認知度や引用回数は高まるから(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)
- 64 料金が非常に高いため。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 65 閲覧される可能性が最も高まると思われるため。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 66 オープンアクセス義務化ということになると,莫大な費用が掛かってしまう。平均で論文1報につき20-30万円(現在円安なので40万円近く)かかってしまう。たとえば若手研究・基盤C採択者は300万円前後の直接経費が多いと思うので,1報につき10%以上を捻出することになる。これは大きな負担である。そのためその費用の負担先については議論する必要があると思われる。(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)
- 67 APCがかからない方法が好ましい(APCを払う余裕が無い)(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,女性)
- 68 研究分野に対応の雑誌がある場合,最も閲覧者の確保が出来るため。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 69 高額なAPCに疑問を感じるから。その資金を雇用や調査・実験費用に使いたい。現状ではリポジトリだけでは無理があるが,それが理想だと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 70 所属機関の地位の向上に貢献するから(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)
- 71 機関リポジトリで良いから,きちんと予算をつけて,人をつけて,著作権確認などの著者(研究者)の負担を減らしてほしい。読者としても現状では機関リポジトリで論文を探すのは面倒。(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)
- 72 著作権のトラブル等を防ぐため(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)

- 73 閲覧数を期待できるところでオープンアクセス化するべき(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)
- 74 「オープンアクセスに対応している雑誌」等に公開すべき重要な成果ももちろんあるが、強制的なオープンアクセスにおいてはプレプリントの公開(プレプリントサーバないし所属機関リポジトリ)で十分目的は果たせていると考える。(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)
- 75 高額なAPC(20万円～50万円くらい)を支払う研究費がある場合は対応できるが、ない場合は投稿を諦めるか、私費でAPCを支払う必要がある。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 76 評価の高い雑誌にオープンアクセスで掲載し、研究成果を広く公表したいから(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)
- 77 信頼が置ける。しかしオープンアクセス化の予算配分は政府が行って欲しい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 78 具体的なイメージがわいておりませんが、ほとんどの論文はPubmedに掲載されるので、Pubmedに掲載されればAPCを支払わずにオープンアクセスになれば非常に便利だと思います。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 79 雑誌の方も、オープンアクセス化が進んでいくかと思えますし、オープンアクセス化されてないと、引用回数も伸びないと思うので。(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)
- 80 義務化されるとして、示された中で、著作権や職務著作などの問題がない手法、できる限り労力が少ない手法を取りたいと考えている。投稿先や所属機関などで著作権などの考え方が異なれば、任意の手法を取れるとは限らないため、取れる手段の中で模索することとなる。(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)
- 81 オープンアクセス化に伴って研究者が行わなければならない事務手続き等の雑用を極力減らすため。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 82 管理を一箇所に集約したほうがよいと考えるから(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 83 多くの読者は雑誌のサイトで論文を読むと思うので、理想を言えば1だと考える。ただ、現実的には2の方法が妥当なのかもしれない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 84 作成した論文が適切に研究業績としてカウントされるためには、雑誌のインパクトファクターなどの評価基準が必要だと感じたから。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 85 雑誌での公開は雑誌ごとに投稿・掲載規定、費用が異なり、難しいのではないかと、所属機関などのリポジトリもそれぞれシステムが違うなど、同様に公平ではない。Pubmedのような世界中で認知されたシステムの中でオープンアクセスとするのが最もよいと考える。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 86 著作権の問題もあり所属機関のリポジトリで即時オープンアクセス化が難しい場合もある中で、国からの全面的な補助が無い限り、所属機関や研究者個人でAPCを全額負担することは現実的では無いため。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 87 掲載料が高いから。(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)
- 88 個人に任せるのは困難であると考え。(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)
- 89 早いことが大切。現時点では、神経科学でのReview審査の公平性には大きな疑問がある。多分野に比べて大きく不利。(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)
- 90 「オープンアクセスの目的が何なのか？」により、選びたい方法が異なると思いました。私は、他の研究者の参考にしてもらえるのが嬉しいと感じるため、専門分野が一番利便性が高いだろうと選びました。①だと、まともな英文雑誌に投稿しようとする30万程度かかってしまうため、大学院生・ポスドクで経験するハードルが高くなってしまおうと思いました。できれば、一定品質の論文を、安価にオープンアクセスできる方法を、希望したいです。(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)
- 91 現状、研究者は、論文の投稿先のインパクトファクターによって評価される傾向が高いため、適切な査読がおこなわれ論文の質が担保できた上で、その出版社(雑誌)の社会的認知度が上がり、研究者としてのメリットが大きくなれば、オープンアクセス化の方法へのこだわりは小さくなっていくと考えられる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 92 契約や権利の状況理解が煩雑になるため(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 93 オープンアクセスジャーナルは高額の掲載料であるにもかかわらず、査読が適切でない等の課題が多く、既存の学会の貴重な収入源を圧迫しているため、既存の学会の存続にも配慮した形式でのオープンアクセス化が望ましいと思われまます。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 94 法的な面、および出版社との交渉は個別機関では難しい。国全体もしくは省庁単位で行うことが適切な措置と考える。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 95 出版社の横暴にわざわざ貴重な税金を浪費するなど、愚の骨頂である。経費を伴わない方法でなければオープンアクセスを義務化すべきではない。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)

- 96 所属機関や専門分野などのリポジトリでオープンアクセス化することは、同じ論文が別の複数の場所に掲載されることになり、情報提供と共有に問題があると考えられる(本当に同一の内容であることの真偽のリスク)。さらに個人のウェブサイトなどに掲載することも、著作権の問題を個人に背負わせることになるので、リスクが高い。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 97 即時オープンアクセスの意義がまったくわからないから。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 98 適切な費用負担の範囲内であれば、雑誌が適切に運営されるための費用は負担すべきだと思います。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 99 Journalの権威(ランクといっても良いかもしれない)は、編集者や査読者の評価を経て示し、研究者はそれを参考にして読むべき論文を取捨選択している。現状では、単なるリポジトリ(図書館)に出すことは自らの研究成果のアピールとはならない。従って、今後研究成果(論文)のランキング(お勧め度・☆といっても良い)をどのようにリポジトリに付与するのかがリポジトリの魅力や権威が決まり、読まれる・引用される率や、投稿(というか寄託?)が決まってくるのだろう。ネットにおけるアーカイブにおいては、例えば動画配信におけるYouTube(=アーカイブ配信プラットフォーム)のように、有料や無料(広告あり)などの多様な方法が考えられ、出版社は今後、リポジトリ(=アーカイブ配信プラットフォーム)の維持・魅力向上にコストを掛けるために収益を考えて、査読に力を入れて一部高品位論文は無料優先配信(お勧め)、APC支払い分(研究者が支払う)も同様(お勧め)掲載、その他無料(投稿料なしで掲載して人気(引用や読者感想など)で順位付け)の論文もランキングするなど、アーカイブ(=リポジトリ)自体の読者(研究者)への訴求するから生き残りを模索するようになる気がする。ということで、現状何が良いのかかわからない。一方で、研究機関の図書館の購読停止や、低価格APCオープンアクセスJournalの出現によって出版社も動かざるを得ない状況だと思うので、出版社の今後動きによって方向が決まってくるのだと思う。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 100 適切に引用される。研究成果の質が担保される(審査査読があるため)。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 101 手続きが最も簡単だから。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 102 引用された場合に、読者がすぐにオープンアクセス先にいけることが適切だと考えるから(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 103 手順が簡単(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 104 研究者の貴重な研究時間を確保するためにも、出版社との煩雑な手続きは所属機関に専門部署を設置して対応すべきと考える。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 105 すでに私の分野では、プレプリントは十分に広まっており、多くの人に活用されている。また、プラスアルファの費用がかからないため。オープンアクセス料は一般的に高額であり、義務化により論文投稿が不可能になってしまう研究者も生じる可能性すらもあると思っている。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 106 雑誌も存続のためには営利活動をしないといけない側面があるため、研究者個人のSNSやリポジトリでオープンアクセスにするにしてもAPCの支払いは守られるべきで、であるなら雑誌としてオープンアクセスにするのが一番綺麗だと思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 107 機関のリポジトリを拡充することで、機関の活動状況について外部から認識しやすくなる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 108 所属機関のリポジトリは、機関の情報専門職の能力に依存するので極めて安定性の無い手法である。国の仕組みとしてリポジトリでできる方法・サーバ等を準備していないにもかかわらず、オープンアクセスを義務化するのは大学・機関に負担が大きすぎる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 109 プレプリント版のOA化はデータへのアクセス、という意味ではいいのかもしれないが、議論(文章)が異なる版が出回ることによる混乱も生じるため、留意すべきと思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 110 掲載された雑誌のIFで論文の価値を定めるといふ今の評価体系は破綻しつつある。発展途上国などにおける低品質論文の爆発的な増加や、多くの新設ジャーナルが多く、IFの数字も組織的な相互引用やレビュー論文などによって操作されている。高IF誌には大量の論文が投稿され、審査のためのスタッフの人員費が多く、エディターや査読を行う研究者は無償労働で異分野の論文を評価する必要に迫られ、研究の負担になっている。情報系分野のように、論文は出版社を介さずプレプリントで共有されたあと、評判によって評価が決まるようになるのが良い。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 111 フルオープンアクセス誌掲載料、APCが高すぎるから。例えばNature Communicationの場合100万円を超える。これを一般的な研究者が得る研究費から出すことは酷である。一方でAPCが高い雑誌はIF等の評価が高い場合が多く、研究者が評価され生き残るためにこれらの雑誌に投稿することを目指さざる負えない現状もある。折衷案としては、リポジトリによるオープンアクセス化、もしくはオープンアクセス化を義務付ける機関による費用負担が好ましいと思う。一方でAPCを払うと基本的に円が海外に流れることになるので、国益・研究成果の公共性の両方を勘案するとリポジトリが妥当であると考えられる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 112 研究成果の著作権は、研究者および所属機関に帰属するべきものだと考える。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 113 競争的研究費の助成を受けた論文であれば、費用の心配が不要ということかと思えますので、アクセスが増えると期待される雑誌でのオープンアクセス化が望ましいと考えます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 114 各研究機関のリポジトリを拡充させ維持管理を充実させることで、現状よりもオープンアクセス化がスムーズに対応できるようになると思う。ただし当然運用コスト(人件費や設備投資など)もかかってくると思われるため、そのための政府による支援も検討してほしい。(国研等の自然科学研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 115 義務化に関しては従いたいものの論文の著作権等が出版社にあることも多々あり,オープンアクセス化に関する煩雑な対応を研究者個人が行うことは困難もしくはトラブルの元であると考えため。(国研等の自然科学研究者,助教,研究員クラス,男性)
- 116 一番簡単(国研等の自然科学研究者,助教,研究員クラス,女性)
- 117 オープンアクセスに対応している雑誌が増えてきているし,これからも増えてくれた方が望ましいので,オープンアクセスを義務化するにあたり,個人差が出る方法は望ましくないと考えたから。(国研等の自然科学研究者,助教,研究員クラス,女性)
- 118 インパクトのある論文で無料でOA化されるのが望ましい。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 119 引用される可能性が増えそうだから。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 120 ⑤が理想的であると考えため,論文は編集者と査読者だけが判断するべきではなく,オープンソサエティで議論していくのが理想的である。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 121 方法は問いませんが,操作が容易である必要があると思います。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 122 オープンアクセスであっても,論文は雑誌に掲載されるのが良いと考えるから。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 123 予算の制約がなければ,①を選択すればよい。予算の制約があれば,必然的にプレプリントを利用することになると思う。プレプリントは即時性の上でもメリットが大きい。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 124 専門家による査読がなされるから。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 125 昨今,信用できない雑誌もあることから,機関でしっかりとチェックがされたものがオープンアクセス化されるというのが良いと考えます。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 126 オープンアクセスを進めることにより,科学論文雑誌の投稿料が一層高くなることは全く望ましくない。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 127 アクセスするユーザーにとって分かりやすいため。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 128 ①を選びたいところですが,現状APCが高騰して,通常の研究費では無理だと思います。特に萌芽期の研究が大事ですので,サーキュレーションの点では物理系と同様にプレプリントの権威を上げていくのが早道だと思います。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 129 多くの人の目に留まって読んでもらえそうだから。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 130 今は円安でOA費が非常に高い。為替変動に応じて支援があってほしい。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 131 研究成果を一括で管理しやすいと思われるから。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 132 私の分野ではarXivで自由に誰でも見れるのでそれで十分だと思います。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 133 研究者が獲得した競争的資金で全ての論文のAPCチャージまで負担させるのは,今の予算規模では到底無理。「所属機関のリポジトリでオープンアクセス化する」という選択肢は,どんな雑誌に掲載された論文でも可能なのか知りたい。それが無理なら,プレプリントで公開を済ませるしかない。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 134 現状,研究者個人に連絡を取れば,オープンアクセスでない雑誌の論文でも読ませてもらうことはできるため,現状が一番近いものとして選択した。ただ,制度上個々の研究者が必ずホームページを運営しなければならないというのは不適切だと感じる。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 135 そもそもオープンアクセスの可否によって論文投稿する雑誌者を選定しているわけではないので,本項の議論は本末転倒。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 136 雑誌でオープンアクセス化することが,読者にとって有益であるから(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 137 信頼度のある程度担保するため。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 138 所属機関のレポジトリを利用することは,またこれまでの各機関のシステムを肥大化させるので,やめてほしい。Jrxivなどの利用か,雑誌論文からの転換が必要だと思う。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)

- 過去に権威があった雑誌社がオープンアクセスの雑誌を多く刊行し、非常に高額な掲載料を取るようになり、評価がゆがめられている。また、その権威を活用し妥当性なく料金を高騰させており、研究費に係る税金の多くが欧米の権威ある雑誌社に流れており、日本には利益は無い。そのため、誰もが投稿できるプレプリントサーバーが望ましいと考える。所属機関やSNSでもよいが分野で一括して登録場所が決まっていないと、多くのサイトを回らないといけないので、arXivのようなサイトが最適と思われる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 139
- “所属機関のリポジトリでオープンアクセス化する”でも良いかと思いましたが、出版社との契約の関係で難しい部分もあるかもしれません。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 140
- 学術雑誌内でオープンアクセス化するのが理想的であると考えている。しかし、オープン化にかかる経費を研究者の私費や研究費で支払うのは違うように思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 141
- 一雑誌社(民間企業)に高額なAPCを公的資金等から支払うのは議論が必要だと思う。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 142
- ピア・レビューによってある程度の信頼性を担保しつつ、オープンアクセスである形が望ましいと考えるが、雑誌では出版社の利益にしかならないように感じられるので、国際的な非営利団体による出版が望ましいと考えるから。専用の団体がある方が、読者側としてどの媒体に書いてあることを読むべきかをある程度絞れるので、文献検索にかける時間が短くて済むと期待される。他の方法もそれぞれに良さはあるが、料金が高かったり、乱立して信頼性不明だったり、研究機関によってリポジトリ整備にかかる予算に違いが出たりなど、欠点がある。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 143
- オープンアクセスが義務化された場合、費用の補助なく雑誌でオープンアクセス化するのは困難であるため。また、機関ごとにリポジトリがあると運用コストが大きく、小さい機関では検索に引っかかりづらい恐れもあるため。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 144
- ①だと、費用が非常に高額になってしまう。②は権利の問題が煩雑と感じる。(重点プログラム研究者、その他、男性)
- 145
- まだ知識が十分でないため判断できない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 146
- オープンアクセス化するなら、とにかく安全な形で行ってほしい。論文執筆のたびに、別のところでオープンアクセス化することとすると、その都度、当該雑誌は信頼できるかを検討しなければならないが、所属機関ならば信頼することができる。個人のSNSやウェブサイトで行うことを義務付けるのは反対である(そのようにしたい人はすればよいと思う)。適切に管理できるとは限らないし、個人でSNSやウェブサイト開設を望まない人もいるからである。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 147
- 学会誌の査読の上にオープン化するのが妥当だと考えるから。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 148
- 研究成果の公表として、最も利用しやすいため。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 149
- ここで言っている④については、よくわからない。例えば、Elsevier などでは著作権の問題で、自分でオープンアクセス化はできないように誓約書を書いている。また、⑤については、査読なしのものを研究成果発表とするとは、話にならないのではないのでしょうか。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 150
- 多額の費用がかかるAPCを全ての論文で研究費から支払うのは現実的でなく、大学予算にも限りがある現状では、学外で利用者の多いリポジトリでオープンアクセス化するのが一番実現可能性が高いから。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 151
- ①は良くないです、というのも出版社は寡占業界なので、我々にチャージする金額は非常に高価となっています。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 152
- 無論、追加の予算措置があれば、APCを支払ってオープンアクセス化すれば良いと思うが、あまりにも金額的に負担が大きすぎる。義務ではなく努力義務とすべきではないか。そうでなければ、業績を上げるほど、潤沢とはいえない研究費が大幅に減るという矛盾に陥る。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 153
- 雑誌論文での発表が業績評価において重要視されるため、雑誌論文以外で公開することは不利益となりうるから。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 154
- 文系では、オープンアクセスに費用を支出する文化がなく、個人の研究費も少ないため、機関の紀要などで無料でオープンアクセスにできなければ論文を公表できなくなるため。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 155

## 深掘問3A-8. オープンアクセスに関するご意見

- 1 オープンアクセスを設定するのに十分な研究予算がありません。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 2 予算の少ない研究者が論文を出せないという悪循環から抜け出せなくなる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 3 雑誌によってはオープンアクセスとするために100万円以上必要な場合もあるため,研究者個人の外部資金で払うことはほぼ不可能である(資金が潤沢にある一部のラボを除いて)。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 4 オープンアクセスにより,地方の大学でも雑誌が読めるようになるのはいいことではあるが,非常に高額が要求されることが問題である。インパクトファクターも関係ないプレプリントなどで研究を公開する時代がくるように思う。しかし,内容の信用性が問題となるが,読む方が信用するかどうか能力が問われることが課題である(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 5 できるだけ個人の研究費からオープンアクセス経費を出す必要がない方法が良い。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 6 ヨーロッパではSpringer などとの契約により,研究者個人がAPCを払うことなく出版できる。日本でもそのようにしてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

---

- 7 何をオープンアクセスと呼ぶのかを具体例で示してほしい。私の分野では arXivによる公開は一般的だが,これはOAか。雑誌に掲載された論文を異なる媒体(arXivや機関レポジトリ)で公開することは本当に合法なのか,このあたりから説明してほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

---

- 8 オープンアクセスを推進すべきという考えには賛成するが,その費用を個人研究費や私費から出させるようなことがあってはならない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)

---

- 9 煩雑ではないシステムを構築してほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)

---

- 10 オープンアクセスのための経費の支援が必須(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

---

- 11 雑誌によってはAPCは高額であり,所属機関のレポジトリの公開性にも議論がある。現時点では,良い解は見つからない。(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)

---

- 12 できればオープンアクセスにしたいが,追加料金が高すぎて支払うのが容易でない(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)

---

- 13 オープンアクセス費用が研究者側の負担になるなら,研究費の配分も増やすべきである。円安・オープンアクセスなどで,研究費がどんどん減ってしまい,重要な装置も買えない事態が多々ある。(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)

---

- 14 機関レポジトリの知名度や信頼性,将来にわたっての継続性などは課題になると思う。これは出版社でも同様であるが,大学等の機関も統廃合の可能性や,財政的に機関レポジトリを維持できないといった課題は,出版社より早期に顕在化する可能性があるのではないか。(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)

---

- 15 そもそもオープンアクセス化する意義がわからない。費用負担を読者から著者に変更するだけではないか。また,APCを研究者に負担させることは,研究費の実質的な削減と同じである。また論文を多く出すほど多くの費用がかかる場合,論文執筆の意欲がそがれ,研究活動の低下につながるのではないか。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

---

- 16 義務化されるのであれば,論文を書けば書くほど研究に使えるお金が減るという事態に陥らないように,オープンアクセスに関わる費用は直接経費にプラスして得られる仕組みが望ましいと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

---

- 17 OA化は論文の閲覧数や引用数を増やす点でも有用だが費用が高額であることが問題。できるだけ所属機関や外部資金による補助があることが望まれる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

---

- 18 オープンアクセスを推進することの重要性には同意するが,オープンアクセスには法外な価格を要求する出版社もありオープンアクセスの義務化は現実的ではない。またオープンアクセスとするためには,規定の細かい確認が必要となり,研究時間確保の弊害となる。研究者としては論文の引用数を増やしたいのでオープンアクセス化することはほとんどの研究者のニーズとも一致していると思われるが,学会や出版社の規定で難しい場合もあり,予算が確保できない場合論文の出版すら困難になる。オープンアクセスができない著名な雑誌への論文の投稿が難しくなる,オープンアクセス化できない場合の書類作成対応が増えるなど,論文数を増やす上で多くのデメリットがあると容易に想像できる。義務化という短絡的な手段を施行するのではなく,まずはオープンアクセスがしやすい環境の整備を行ってからオープンアクセス化の普及を進めていくべきなのではないか。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

---

- 19 オープンアクセスにする際の金額が高騰している。為替レートを考えるとなおさらである。オープンアクセスの費用の内訳が分からない。出版社の言いなりになっている感があり,査読作業に研究者は無償で時間を割いている一方で,高額なオープンアクセス費を投稿者に要求するのはフェアではないと考えている。(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)

- 20 OAを義務化するのであれば、特にフルオープンアクセス誌以外での雑誌において追加で支払うAPCに関しては全額を所属組織(政策、資金配分機関)に負担してほしい。個人の研究費はあくまでも研究代表者として研究上重要であると判断できることに対してのみ使用したい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 21 雑誌の投稿費が高すぎて、論文が出せない状況にある研究室は多くあると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 22 論文数とインパクトファクターによる簡易な研究者評価が広がったために、オープンアクセス誌が広がった →それに応じて権威のあった学術誌・SpringerやElsevier等の出版社と提携していない学会誌のインパクトファクターが下がった →それに対応するためにそれらの学術誌が出版社と提携しオープンアクセス化を進めている、という状況だと思う。そうすると、資金のない研究者は研究を発表する場がなくなってしまう。そもその起りである簡易な研究者評価を改めなくてはならない。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 23 オープンアクセスには賛成だが、お金を払ったものだけがOAになるのは反対である。また所属機関が契約をしている雑誌にOA料を払うと二重に支払うことになる。近年の雑誌社の儲け主義(ハゲタカジャーナルに代表されるが、Scienceも関連雑誌を多数出版して、投稿をうながしている)のようなものにはややうんざりしている。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 24 オープンアクセスにするために必要な金額が年々膨らんでおり(ハイインパクトジャーナルなら100万円を超える)、研究に実際に使える費用が減っている。(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)
- 25 料金が高く、負担になっている。(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)
- 26 あまりにもオープンアクセス費用が高額であり、現状は研究費にかなり余裕がないとオープンアクセスはできない。大きな予算であればOKだが、多分科研費Cのようなものであれば、かなり苦しいのではないかと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 27 オープンアクセスについて、現在の動向、メリット・デメリット等を十分に理解できていないので、FD等で教えてもらえる機会があると嬉しい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 28 所属機関などを通じた方法はまいちやり方がまだわからず、実施できていません。オープンアクセス誌への投稿をもってオープンアクセスにしています。投稿したい雑誌がオープンアクセス誌でなかった場合(追加費用が必要な場合)は、資金の関係からオープンアクセスにしません。限られた研究費にて高額のAPCの支払いは難しいと感じています。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 29 OAの義務化というよりOA論文の発表数に応じて次年度予算を増額して欲しい(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 30 オープンアクセス誌の掲載料が高すぎる(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 31 若手研究などで配分される予算から考えるとオープンアクセス費用が払えない場合がおおいと思います。また、出版社によってはリポジトリでのアクセスも認められていないため、論文が出版できなくなる可能性があります。この点に関しては別予算とすることや、出版料を別負担とすることを早急に検討する必要があると思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 32 すべてをオープンアクセスにする必要が本当にあるのでしょうか。所属機関のリポジトリは、ただオープンアクセスにしましたという姿勢をみせるだけで、研究者の労力を増やすだけで科学の発展に寄与するようには思えません。雑誌はある程度のクオリティ保証をする機能を果たしており、雑多な論文の海から重要文献を探すのは困難です。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 33 オープンアクセスには賛成であるが、購読料をどうpayするかであると思う。追加の予算はかからないようにしてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 34 国が予算をつけて対応してくれないと、個人の研究者レベルではどうにもできません。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 35 オープンアクセス費用は所属機関もしくは国がそのための財源を確保して研究費とは別にしてほしい。値上げのためビックラボでなければ対応できない(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 36 雑誌に対して、研究者が投稿し査読し購読しているのにもかかわらず高額のオープンアクセスフィーを支払わなければならないのはおかしいのではないと思う。研究機関からの要望だけでなく、文科省などからオープンアクセスフィーの引き下げ若しくは無料化の要望を出すべきではないか？(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)
- 37 今回の調査での、オープンアクセスの定義が曖昧である。例えば、出版1年後にオープンアクセスになる場合は、今回は、オープンアクセスと呼んでいるのか。また、プレプリントがオープンアクセスの場合は、今回は、オープンアクセスと呼んでいるのか。半年や1年待てばオープンアクセスになる論文を、即時オープンにするために、1本何十万円も国民の税金を使用し、研究費を切り詰めることが、本当に望ましいと思って政府は提言しているのか。論文を書いていない人が実情を知らずに提案しているのではないか。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 38 オープンアクセスは読者としてはとても良いためありがたい。ただし、高額なAPCを要求されるのは大変つらい。政府予算としてAPCを負担いただけるものにつくられることを望みます。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)



- 39 言うまでもないことだが、オープンアクセスを義務化する場合、その費用は100%国が負担する必要がある。直接経費に含めると、予算がないから論文を出さないという状況が生じる。所属機関の負担にすると、経済力のない機関の所属研究者が論文を出せなくなる。回答者の研究室で、論文発表をすべてオープンアクセス化した場合、少なくとも年間100万円以上の経費増大になる。(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)
- 40 APCの費用の高騰、円安により、研究費でまかなえない事態が発生することを懸念している。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 41 オープンアクセス経費が高額で、したくてもできないことが多い。雑誌社HPからダウンロードされるケースが多いので、図書館リポジリでは浸透しないと思われます。政策決定したのであれば、決定責任をもって国が別枠で経費を持つべきではないでしょうか。例えばNatureで50万以上かかります。それを年間100-200万程度の科研費から捻出するのは難しいし(実験できなくなる)、成果がでるのは年後半であることが多いので実験経費を執行済みで、残金不足することになるとと思います(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 42 オープンアクセスにすることは望ましいが、雑誌のオープンアクセス料は高価すぎるし、他の方法は手順等が煩雑で理解が難しい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 43 義務化されても予算がなければどうにもならない(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 44 オープンアクセスにすると研究者への費用負担がかかる。科研費の間接経費を柔軟に使えるシステムを構築してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 45 ただでさえ大学の予算は使用に制限が多いのに、海外の雑誌に支払う時に、年度またぎになったりなどに面倒が多い。一律で国なり所属機関なりがまとめて支払いの面倒を見るというシステムにできないものかと思う。(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,女性)
- 46 とにかく高額であるため、個人で獲得している研究費では難しい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 47 とにかくAPCが高過ぎる。日本の学術出版は、海外の出版社に、食い物、にされている。政府として、きちんと対策を考えないと、国富が無駄に欧米の出版社に流れてしまう。至急の対策が必要だと思います。高インパクトファクターの雑誌に対する評価が高過ぎる。国産のOA誌を作って、そこに出した論文を科研審査などで高く評価するような仕組みを作れば、事態が少し変わるかも知れないと思う。(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)
- 48 オープンアクセスの費用は高い。一方で、オープンアクセスの雑誌のIFは高い傾向にある。潤沢な資金を持つ研究者の研究業績がどんどん高くなるというのは、健全ではないと感じている。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 49 お金がかかりすぎ、研究者に負担を全て背負わせているように感じられる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 50 予算に余裕のあるグループのみがオープンアクセス公開が可能な現状である。文部科学省が主体となって、日本国内の研究機関から発表された論文のみをオープンアクセスとして公開するリポジリを立ち上げるのが良いと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 51 本邦の研究費(科研費、財団等含む)の殆どは、年間百万円(数十万円から数百万円)程度である。APCチャージは、30-90万円程度である。この点からも、本邦の基盤研究費の配分額や配分方法が、国際競争のトレンドと比べて遅れている(劣っている)のは明確である。(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)
- 52 オープンアクセス誌の投稿料が高額化する一方で、その原資となる科研費などの予算枠は長い期間全く変わっていない。したがってオープンアクセス誌への投稿やAPCにより十分な研究費の確保が困難となっている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 53 Springer natureで一括オープンアクセス契約の話が大学に来たが、その中にあるジャーナルはインパクトファクターが低く、ほとんど投稿しないジャーナルばかりであった。nature姉妹誌は全くその中に入っておらず、雑誌社の意図が不明である。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 54 投稿する雑誌を選ぶ際には、オープンアクセスかどうかはあまり気にしていない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 55 APCが高額なのが辛い(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 56 個人で取得している研究費でAPCを支払うのは財源的に大変厳しいです。忝げたかではない、それなりのレベルのオープンアクセスジャーナルに投稿掲載されたことがあります。掲載費が非常に高く限られた財源から支出するのは大変でした。良心的な値段で質の良い論文を投稿できるシステムの構築が世界レベルで必要だと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 57 円安の影響もあり、論文投稿料が高額になっている。年度末になると支払えない(自費)となるリスクがある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 58 研究成果がオープンにアクセスできることには意義があるので、適切な方法でオープンアクセス化を進めるべき。(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)

- 59 政府が論文のオープンアクセス化を推奨するならば、オープンアクセス化に必要な費用をこれまでの科研費に上乗せしていただきたいです。例えば、MDPIに掲載された論文は、すべてオープンアクセスとなりますが、掲載料は2600スイスフラン(約30万円)です。この額は、基盤研究Cの年間予算の25%に相当し、オープンアクセスには大きな出費が伴うことを理解していただきたいです。(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)
- 60 さまざまな出版社が新しいオープンアクセス誌を創刊しているがAPCが高額すぎる。特に、IFが高いジャーナルの姉妹紙などのAPCは高額すぎる。多くの研究者にとっては獲得した外部資金の大部分に相当すると思われる。(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,男性)
- 61 オープンアクセスによって成果が広く公表することができる一方で、高額であるため限られた外部研究資金で継続的にオープンアクセスで公表することは難しいと感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 62 論文を読む前に雑誌の質(ハゲタカジャーナルかどうか)を毎回を確認する必要がでてきた。高額APCのため現状ではゴールドOAを選択するのは無理だが、さらに、これまでAPC無料だった雑誌がOA化するなどして、論文投稿の選択が狭まっている。古参の非OA雑誌のIFが減少しているようで、OA化の有効性は理解しているが、OAと非OA雑誌のIFと論文内容のアンバランスも多々見られるため評価しづらい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 63 回答者の研究分野ではArxivでのプレプリントが一般的となっているが、レビューを受けていないプレプリントが先に出ることは、情報発信という点では良いが、それが研究成果発表の主要な媒体となる状況は良くないと思う。雑誌がよりオープンアクセス化を進めるのが望ましいと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 64 即時オープンアクセス義務化とするのであれば、手続き・費用などに関して、研究者個人の負担にならないようにしてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 65 所属機関のリポジトリでオープンアクセス化する際の出版者への権利移譲との関係があまり周知されておらず、権利上の懸念から躊躇してしまう。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 66 インプレの影響もあり、フルオープンアクセス誌に投稿すると、科研費の基盤Cや若手では半分から、そのほとんどが必要なことから、研究費の大半を使用することとなり、実際の研究ができない。オープンアクセス費用の補助制度の充実が必要を感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 67 オープンアクセス料に対する対策(補助等)を検討して欲しい。オープンアクセス料だけで研究費が無くなるのは腑におちない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 68 現状オープンアクセスチャージは高すぎるので研究費とは別に予算を確保してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 69 論文掲載料の高騰に伴い、研究費が圧迫されるとの意見をよく耳にします。特にここ数年円安の影響もあり非常に高いです。所属機関などからのオープンアクセス化予算(特に若手研究者に向けた予算)の拡充を希望します。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 70 トップジャーナルのAPCは高く、ひどい円安のせいもあって基本的に科研費や財団の予算枠だけでは支払うことはできない。最近ではインパクトではなくAPCの価格で投稿雑誌を選ぶことも少なくない。オープンアクセスであることは多くの読者を獲得するためにも大事であるが、APCのせいでトップジャーナルを諦めるようなことはあってはならないと思う。APC支払いのための研究者への経済的支援(支払い時の支援、事後の支援は意味なし)やプレプリントアーカイブの活用等、オープンアクセス化できない場合への対策が必須である。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 71 オープンアクセス誌への掲載料が高く、今後、研究費で支払えるか懸念される。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 72 研究者の費用負担と手間が最小になる方針が望ましいと考えます。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 73 研究成果のオープンアクセス化は必須にすべきであると思われるが、既存の出版社との共存関係の構築など難しい問題が残るかもしれない。今後は、査読プロセスにおける様々な問題や研究不正等を回避する為にも、また公平でスピード感のある学術研究の発展の為にも、プレプリントを研究成果発表の主要な媒体とするのがよいのかもしれない。(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)
- 74 先日受理された論文は、オープンアクセスに3000ドル要求されたが、個人の予算で一本の論文に対し、そのような高額な支払いは不可能である。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 75 近年のオープンアクセス化にはかなりのお金がかかり、今までオープンアクセスでもそこまで高くなかった論文も円安の影響が高くなってきているようなので、それを義務にするならもっとお金を付けて欲しい。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 76 オープンアクセス化が進んでいくことに関してはポジティブに捉えています。雑誌の購読料が予算を圧迫しており、研究機関ごとに関覧できる雑誌の種類も大きく異なっており、オープンアクセス化によって、そのような状況を改善できると考えます。ただし、雑誌によりオープンアクセス化のための価格は異なりますが、研究者個人の研究費や組織の持ち出しになるとかなり厳しいです。特に少額の研究費しかない場合、投稿自体が難しい状況にもなりかねません。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)

77 商用出版社が管理する媒体はAPCが非常に高額であり、ビジネスの側面が非常に強い。多くの研究者がこのような費用を負担し続けることは困難であり、研究成果の公表を阻害する大きな要因である。論文の質が担保された(査読システムがしっかりとした)非営利で国際的な媒体が必要ではないかと感じる。(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)

78 私の分野では、有名雑誌もフルオープンアクセス化されつつあり、かつAPCが高額です。高額なAPCが足かせとなって有名雑誌への投稿をあきらめるような事態が起っています。よって、APCについては個人の研究費ではなく所属機関が一括して負担してもらえるといいと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

79 研究成果の評価として高いIP誌等に投稿する意義は理解しており、当方もなるだけ引用数やIP誌の高い学術誌に投稿しようと試みている。そうすると、国内(日本語記述)の学会誌は立ち行かなくなることが明らかであり、国内での学会活動の重要性が低下すると感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

80 現在は高レベルな雑誌は全てオープンアクセス化されている。日本の引用数を向上するためにはオープンアクセスに対応することが必須であり、とくにQ1ゾーンのオープンアクセス雑誌への投稿には国からの補助を受けて、例えば年度末でも研究者が安心して高レベルの雑誌に挑戦できる土壌を作る必要がある。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

81 オープンアクセス化は大切ですが、問題となるのはオープンアクセスとするための料金が非常に高いことです。私の分野では30~50万円程度が相場であり、若手研究など予算が限られている場合は研究費からの支出は非常に困難です。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

82 本題とは少し離れるが、Nature姉妹誌などの高額なオープンアクセス費用を、税金が元になっている公的研究費で支払うことについては躊躇がある。科研費など研究費の申請書の審査においては、掲載された雑誌の権威(IFなど)ではなく、論文自体の真価(Top1%,Top10%論文など)により客観的に判断する事が大切だと思う。また、そうするように社会や特に若い研究者に促していくことが大事だと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)

83 オープンアクセスは出版社を潤すためのものではないかと思えません。昔なかったものが新しいビジネスモデルとして出てきたに過ぎないのに、なぜ国がそれに乗っかるのか理解できません。公的資金を使って出版社に資金提供するのには結構ですが、著者に経済負担がないようにして欲しいです。確実に論文数は減ります。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)

84 お金がかかりすぎる。論文を書かないと、評価もされないので、次の研究費もないので、必死に研究をして論文を書きます。ただ、言われたままにチャージを支払っているとたちまち研究費がなくなります。非常に疑問を感じています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)

85 専用の予算が配分されることなしにオープンアクセスを義務化することは反対する。当然他に使用できる予算が減少するため。(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)

86 APCの高騰が著しく、どういった財源であれ究極的には税金負担になることを考えると、出版社が一方向的に決めるAPCを払い続けるのかというところはやや疑問に感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)

87 研究者の意向や研究内容に応じてオープンアクセスが利用できる方が良い。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)

88 オープンアクセスを義務化するのであれば、オープンアクセスに係る予算を国が充当するか、あるいは国主導で世界的に認知されるリポジトリシステムを構築すべき。(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)

89 オープンアクセスの問題はAPCが高すぎることである。大手出版社による寡占化が進んでいるため、市場原理によるAPCの低下は期待できない。対応策として、オープンアクセス以外の選択肢としてプレプリントの利用を促進することが有効だと考える。(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)

90 オープンアクセスにすることが望ましいとは思いつつ、費用の面で消極的にならざるを得ないのが実情です。特に日本人は英文誌に出す際に校閲費用も発生することも多く、論文投稿にかかる費用の負担は増すばかりです。オープンアクセス費用を大学が出す制度もありますが、著者が学生であることが要件であり(卒業後半年以内など)、実際には在学中に学生が投稿論文を書くまでには至れず残っていたデータを使って教員が執筆、しかしその執筆時間の確保も難しい、となると恩恵を被ることができないのが現状です。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)

91 オープンアクセス化の重要性は理解できるが、現状では費用負担が大きいので、国から所属機関への補助をすることで、所属機関が財源的負担なく支払ってほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)

92 円安により雑誌の掲載費用・購買費用ともに増加しており、このままでは論文を投稿することも購読することも難しくなるのではと懸念している。(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)

93 上記しましたが、これまでもオープンアクセスは検討しましたが、あまりにも費用がかかるため断念しています。研究成果を拡散してくださいと言うのは簡単ですが、費用の件でフォローがなければ非常に難しいと思っています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)

94 投稿料もオープンアクセス料金も経済的に大きな負担である。政府が日本発の学術雑誌にオープンアクセスへの補助を出し、結果的に日本の研究力を上げる支援をしてほしい。論文の質が良ければ、速やかに投稿料も含めて補助金を出せるような取り組みが今後必須である。良い論文であれば政府が投資する価値は高いと考えている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

- 95 オープンアクセスには高額な費用が掛かるため、実験に関わる経費が極端に圧迫されることになる。オープンアクセス義務化の趣旨は理解できるが、研究者にとって現実的にかなり厳しい政策である。(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)
- 96 APC (publication feeを含む) がかなり高い。特に円安なので、さらに研究費を圧迫している。科学成果は公共の成果物であること、さらに個々の研究者が支払っているAPC料金を集約すれば、一つの論文公開媒体を作れるのではないかと思っている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 97 オープンアクセス費用が高く、研究費を圧迫している。とくに地方大ではAPCの負担がおおいに懸念される。(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)
- 98 将来的には全ての科学論文がオープンアクセスとなるのが理想と思います。また、そのための費用は研究費で賄うのが妥当だと思います。研究者ごとの論文の被引用頻度(その論文の被引用頻度が分野の上位何%に当たるか)の平均などに基づいて、それぞれの研究者につき1オープンアクセス論文あたりいくら費用を支援する、などのシステムがあっても良いと思います。1論文あたりの支援額を定額にしてしまうと、質の低い論文が乱発されてしまう危険がありますが、上記システムですと質が低いものを乱発すると自ずとその平均値は低くなるので1報あたりの支援額は低く抑えることができます。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 99 基本的にはオープンアクセスにしていくべきであり、可能な限りはオープンアクセスにしたいと思うが、APCが非常に高い場合が多く、なかなかオープンアクセスにできていないのが現状である。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 100 オープンアクセスジャーナルの投稿料(APC)が高すぎて一本20~30万円あたりまで、研究費をかなり高額にとっていないと論文投稿できず、さらには論文投稿していないと研究費も確保できないという悪いスパイラルにはまっています。APCを下げるよう国としても動いていただきたいと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 101 費用は年々高騰し、さらに円高も追い打ちをかけている。義務付けるのであれば研究者に実質的な負担を負わせないような取り組みを行い、研究費が目減りしないようにしてほしい。(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)
- 102 オープンアクセス義務化ということになると、莫大な費用が掛かってしまう。平均で論文1報につき20-30万円(現在円安なので40万円近く)かかってしまう。たとえば若手研究・基盤C採択者は300万円前後の直接経費が多いと思うので、1報につき10%以上を捻出することになる。これは大きな負担である。そのため義務としてしまうと難しい問題も出てくると思われる。(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)
- 103 掲載料をとるのに、閲覧にも費用がかかるのは二重取りで、おかしい。(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,女性)
- 104 財源の問題からオープンアクセス化しようとする試みも分らなくはないが、「義務化」をすることで、どの雑誌に投稿するか、費用はどうするか、オープンアクセスにするための時間などを要することになり、様々なことを考えなくてはならなくなる。そのため、更に研究者の時間(研究を考える時間)等を奪うことになるのではないかと思う。その論文を「読みたい」という人がでてきた時に、政府として何か対応がとれないかを考えるべき。最も重要なことは、研究は日本国内だけで進められているものではなく、世界中で行われているものということ。国際的に評価されている雑誌に掲載されることが、日本の国際的な評価にもつながる。このような取り組みは、国際的な観点から考えられたものではないため、それこそ、ますます日本が取り残される状況を引き起こしかねないと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 105 「フルオープンアクセス誌」のAPC料金は高すぎです。NPOの組織や国の研究機関によるオープンアクセス化の対応が望ましいです。(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)
- 106 旧来からある学術誌で、J-Stageなどでオープンアクセスにするのが、経費の負担も少なく妥当な方法だと思う。高額なオープンアクセス経費が必要な雑誌のビジネスモデルは、科学の進展には妥当でないと考えている。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 107 カネを出さずに口を出す姿勢は謹んで頂きたい。義務だけ課せば現場が困窮するだけです。(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)
- 108 オープンアクセスそのものの意義に疑問がある。オープンアクセスのなかった昔、それでも何の問題もなく科学は回っていた。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 109 世界的なオープンアクセス化の議論は、基本的に欧米の一部の商業誌の高騰に端を発する問題であり、研究の民主化の観点からも日本の行政にできることは見当たらない。たとえば情報系の国際会議は、SpringerのLNCSからLIPICsに移行するなど、研究者の側でできる努力は進めている。行政は著者(研究者)に負担を強いるのではなく、出版社の問題として対応してほしい。たとえオープンアクセス化を進めても、その海外の出版社が倒産してしまえば、知的財産は喪失してしまう。これに備えた公共機関が図書館なのだから、できることは図書館の整備くらいではないか。(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)
- 110 円安傾向とAPC自体の高騰化に伴って、研究費のかかなりの部分がAPCの支払いに費やされる状況となっており、何らかの対策が必要と感じている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 111 非オープンアクセスの学術雑誌(学会誌)の維持が難しくなることが懸念される。(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)
- 112 単純に全ての成果をオープンアクセスとすべき、という考え方には反対です。成果へアクセスできる/すべき人は、成果の大きさや種類によってまちまちであり、それぞれ適切な形で公開されていればそれを曲げる必要はないでしょう。(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)

- 113 毎日のようにハゲタカジャーナルらしいものから、「投稿への勧誘」のみならず「査読者に登録すれば投稿料を割引く」「XXXをすれば、今回は投稿料を無料にする」というメールが届きます。ほとんどがフルオープンアクセス誌です。即時オープンアクセスが義務化されれば、研究費に余裕がない、または、私費でAPCが払えない研究者が、経済的な理由でこのような粗悪ジャーナルに投稿する機会が増えることが懸念されます。このような状態が続けば、日本から出る論文そのものの信憑性も世界で疑われるようになると思います。もし、即時オープンアクセスを義務化するなら、高額なAPCを研究費以外で賄うシステムを構築していただきたいと思います。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 114 全ての論文をオープンアクセスにした場合、その費用をどのように捻出するのが疑問でした。また、APCが100万円以上になる雑誌もございますが、そのような雑誌に掲載するための費用を研究費(税金)から捻出することが本当に良いのか疑問ではあります。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 115 機関購読費用は年々あがっており、オープンアクセスに全て切りかえる運動は必要だ、いっそのこと、科研費での業績リストにはオープンアクセス限定にするなど強烈な義務化をすべきではないか?また、機関購読費用は、日本の科学技術研究費が海外の出版社に資金が流れているわけであるから、日本国内の各学会にはAPC無料のオープンアクセス誌を設置させ、そこに補助金をつけるというのはどうか。これなら、日本の科学技術研究費が海外に流出しない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 116 所属機関のリポジトリについても活用していきたい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 117 分野によっては必ずしもオープンアクセス化が容易ではなく、オープンアクセス義務化により研究者の負担が増大することを懸念しています。また、2-7ではどの手法が良いかという問いがありますが、各学会や機関での著作権の扱いや考え方の違いを吸収できるような方針となることを希望します。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 118 高額研究費が海外出版社に流れることは損失であると考えます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 119 これは所属機関への要望かもしれないが、義務化する前に資金補助制度を確立してほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 120 義務化はどうかと思う(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 121 オープンアクセスにするための費用が高すぎるうえ、それに対する支援が少なすぎる。OA費用が50万円を超える雑誌が多くある中、自身で獲得した研究費をこれに費やすとなると、研究どころではない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 122 図書館長になったため、転換契約への移行を現在進めているところである。オンラインジャーナルの契約自体の値上がり問題となっており、現在契約している学術誌の数を減らさず(可能であれば増やし)持続可能な予算を確保することが困難である。様々な方策を検討中であるが、学術論文の購読のシステム全体を国レベルで検討していただけるとありがたい。研究者にとっては本来所属機関によってアクセスできる論文に差があることは望ましくなく、自由に論文にアクセスできることは国の研究基盤として極めて重要であると考えます。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 123 研究者の金銭的負担の少ない手段が整備されない状況で、オープンアクセスの義務化がされないかが不安(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)
- 124 かかる費用を懸念している。価格によっては国が補助金を出すなどが必要だろう。しかしオープンアクセス化するという方向性自体には賛成である。(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)
- 125 プレプリントに対する認識が研究者間で異なり、信頼性の問題も生じる。少なくとも同分野研究者内で共通認識が醸成される前に、プレプリントを成果発表の主媒体とすることについては注意が必要に思われる。(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)
- 126 オープンアクセスの雑誌が近年では多くなってきており、高いインパクトファクターの雑誌では特に高額になってきている。多くの研究資金がある場合は全く問題ないかもしれないが、これらの雑誌に掲載される可能性があるにも関わらず掲載費用の問題から、低い評価の雑誌に投稿せざるを得ない状況となる可能性が高い。このため、高いインパクトファクターにアクセプトされた際にAPC費用を含めた助成を早急に考える必要がある。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 127 即時フルオープンアクセス化を義務づけると、APCの支払いが困難な研究者が発表を控え論文発表数が著しく低下する、またはAPCの支払いで研究費が不足し研究活動が大幅に低下する、といったことが懸念される。プレプリントでの発表が主体になると、専門雑誌へ日本の論文の掲載が激減する可能性がある。もしそうなれば、日本の科学コミュニティが世界で信頼されない状態にもなりかねない。もし即時フルオープンアクセス化を義務づけるのであれば、国からの全面的なサポートが必須である。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 128 国力として論文数を増加させるのであれば、オープンアクセス費用も含めた研究費の配当を願う。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 129 オープンアクセスにした方が引用回数上がるので、研究者としてはオープンアクセスにしたい。しかしelsevierやNature姉妹誌の多くは、購読契約向けだと掲載料が無料で、オープンアクセスにすると数十万円から100万円以上の支払いを要求される。そんな金があったら消耗品に使いたい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 130 オープンアクセスを義務とするのであれば、別途、文科省の予算を配分していただきたい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

- 131 オープンアクセスには賛成だが、インパクトファクターなども含めて研究者が正しくその専門分野で評価されるための配慮も検討が必要と思う。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 132 意図されている所の説明がないので狙いがよく分かりませんが、実質的に研究者の費用負担になることを強いられるため、あまり望ましくないとされます。自身の部局や所属機関のサイトで、一般の方にも分かりやすく内容を即時に公開することとする方が適切なのではないのでしょうか。(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)
- 133 円安の影響もあると思われるがAPCが高騰し、APCが安価なジャーナルを選ばざるを得ない状況になっている。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 134 オープンアクセスは研究公開の点でメリットもあるが、費用が高額で、研究成果の発表先として適切と考えられる雑誌がオープンアクセスが必須の場合、当該雑誌に投稿するかどうか費用面が問題となり断念する場合が考えられる。(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)
- 135 内閣府の資料によれば、オープンアクセスは、日本の科学的競争力を高めるために、研究者が自由に自身の研究成果を公開・共有し、国民が広くその知的資産にアクセスできる環境を構築することを目的としているようであるが、その目的であれば、オープンアクセスにこだわらなくても、日本語で国内にどのような研究をしてどのような成果が得られているのかを検索できるサイトでも十分ではないかと考える。英語のオープンアクセスサイトは英語圏、英語が得意な国・地域に先に情報が流れ、日本国民に知的資産を還元できるかが不透明である。(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)
- 136 近年、為替の影響もありAPCが非常に高額化しており、科研費の助成金額を上げるか、オープンアクセス化予算を別途公的資金により補填可能であれば、公的資金による研究結果のオープンアクセス化は歓迎である。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 137 オープンアクセスは誰でも読める状態と説明されていますが、一般にはオープンアクセスは内容の許諾を受けない再利用が可能な状態を指し、誰でも読めるのはフリーアクセスだと思います。研究上はフリーアクセスであればオープンアクセスである必要はないと思います。オープンアクセスに必要な料金は一般にフリーアクセスよりも高額なため、別けた議論が必要だと思います。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 138 国全体、もしくは省庁単位でのオープンアクセスへの取り組みと出版社との交渉、法的環境の整備を行っていただくことが日本の科学技術に資する政策と考えます。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 139 オープンアクセスにするかどうかは、研究者の自由判断に任せるべきであり、莫大な図書費用を支払って学術雑誌を購入している上に、発表時にもAPCを支払って出版社に二重払いをするなど、貴重な研究費の浪費でしかない。断固として出版社の横暴と戦うべき時に、自分からホイホイ無駄金を浪費しようとするなど、バカとしか言いようがない。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 140 現状、欧米の営利企業である出版社に論文雑誌とその論文情報を支配されており、非常に高いAPCを各研究者が研究費などから支払い、その莫大な閲覧料を各教育・研究機関が支払っている現状である。その今後に向けた一番よい解決策は、日本政府系機関や非営利団体が自らオープンアクセスのメガジャーナル(ただのプレプリントサーバーやリポジトリではなく)を創設し、その提供と管理を公正に行うことである。このことは情報の適切な輸出管理にもつながる。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 141 即時オープンアクセスの意義がまったくわからない。ただでさえ少ないと言われる日本の研究費の何%かが雑誌社に流れるだけで、貧しい研究室は論文発表ができなくなり、さらに日本発の研究成果が減る。APCを払えないことで不正が発生する可能性もあると思う(APCを払うかわりに何もしていないのに著者に入る研究者が出てくるなど)。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 142 欧米の大手出版社に従う形で、また円安の影響もあり、機関が負担すべき図書費が高騰している現状を踏まえて、研究者や学生が論文投稿すべき投稿先の選択、オープンアクセス化の選択が現在混沌としています。アメリカのPubMed Centralのように、国の研究費補助金を使った研究の成果については、オープンアクセスにしていけない雑誌に投稿した論文であっても、国主導のデポジトリへの投稿を義務づけて、研究資金の多寡、所属機関によらず、専門家、一般の人が論文にアクセスできる環境を整備してもらいたい。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 143 研究者にとっての査読は、現状は、(少なくとも私は)これまで自分が受けてきた恩を返すつもりで行っているが、ボランティア(報酬無し)である。相当の知識・思考力が要求される高度な作業であり、時間もかかるので、それを如何に評価する(出版社側も読者側も、機関や国としても)かは考えておくべき事なのだと思う。科学論文の出版業界の変革にはこの査読制度も含めて考える必要があると思っている。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 144 非常に費用が高い。以前に比べ、雑誌の電子化によりページ制限が緩いものが多くなり、しかしAPCが高騰し、以前よりも投稿料が高くなってきている。外部資金を得て行った研究でも、その期間一杯研究活動を行った場合、アクセプトまでは完了せず投稿料の支払い時には資金がないことがあり、APCの支払いを困難を感じることもある。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 145 オープンアクセス化する際の料金が雑誌によって様々であり、研究者によっては予算不足で利用できないこともある。リポジトリも施設によって様々であり、国家としての統一が望まれる。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 146 オープンアクセスの費用は高いので、誰でも投稿できるわけではない。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 147 科研費の場合、JSPSが各出版社と低価格でオープンアクセスできるように交渉し、論文のFundingの部分に科研費と記載されている場合にはJSPSがオープンアクセス料を肩代わりするような制度にすべき。資金も出さずにオープンアクセスを義務付けるというのは、研究開発費用をさらに削ろうということであり、研究開発能力を低下させるだけである。所属機関のリポジトリで最終稿やプレプリントなどの形で掲載誌と同じ内容を公開するようになれば、近い将来出版社からクレームが付き、高額訴訟に発展する可能性がある。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 148 潤沢な研究費を獲得している研究者だけが高IF誌に成果を掲載できる(→大型研究費の取得に繋がる＝富める者が富む構図)状況になりかねない。学術成果を皆が等しく享受できることは科学・学術のより一層の発展に不可欠だが、二極化が進行する懸念がある。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 149 オープンアクセスの義務化は、オープンアクセス費用をどこから捻出するかということが大きな問題になる。円安の現状では、1本40万円以上のオープンアクセス化費用がかかるものが私の分野では多いようであり、それなりの予算の確保が必要になる。また、外部資金での支払いが可能であっても論文投稿プロセスにかかる時間などから、予算の締めタイミングによっては支払いができないなどの問題もある。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 150 オープンアクセスは紙からインターネットへの媒体変化の産物だと思います。紙文化が徐々に衰退している中で、研究成果の報告の場所もネット媒体に置き換わっていくのであれば、オープンアクセスによって様々な国の研究者が自由にアクセスできる形にするのが、研究環境としてフェアであると思います。その場合、どのようにして雑誌社が収益を確保できるかの課題に対応すること、世界的にはプレゼンスが低い日本の国内雑誌をどうやって盛り上げていけるのかという課題もあると思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 151 オープンアクセスに必要な金額としては比較的高く、1件あたり、10万円から80万円ほど必要である。もしオープンアクセスを義務とするのであれば、必要な資金を研究費に上乘せしてもらう必要がある。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 152 研究者に負担を押し付ける義務化には反対する。オープンアクセスに公的資金を注いで研究そのものへの配分が減っても本末転倒であり、このような議論が進められていること自体が信じられない。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 153 成果のオープンアクセス化は基本的に賛成だが、コストの増大には繋がらないようにしてほしい。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 154 学術論文を主たる成果とする競争的研究費の助成を受けた論文を即時にオープンアクセスとして公開することを義務付けるのであれば、研究費配分機関が主たる出版社と契約し、APCを別途負担する方向で進めてほしい。そもそも、科研費は申請額が満額交付される訳ではないので、どうしてもOA化費用を節約せざるを得ないという現状がある。学術誌におけるAPCが高額すぎて、即時OA化の義務付けは現実的ではない。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 155 著名なオープンアクセス誌はどうしても掲載料が高く、大型予算を獲得している研究者しか投稿できないのが現実である。物理系の研究者はプレプリントサーバーは定期的に目を通す習慣がある人が多く、プレプリントサーバーは、プレプリントサーバーの利用を可としている論文誌(物理系・化学系のほとんどが最近では可)掲載後に、組版されていない状態の原稿をアップロードする使い方もできる。所属機関のリポジトリをわざわざ見に行くのは正直面倒ではあるので、あくまで個人的な意見ではあるが、プレプリントサーバーへの投稿をオープンアクセスとしてもよいのではないかと(論文誌に掲載された論文タイトルで検索すれば、大体プレプリントサーバーの掲載ページも引っ掛かる)。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 156 投稿前の論文をリポジトリに掲載してしまったら、通らなくなってしまうジャーナルが出てきてしまうのではないかと心配があるので、そこを「大丈夫だ」と認識させないとオープンアクセスは広がらないと思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 157 リポジトリに関して、何がOKで何がNGなのか、リポジトリする際に何に気を付ける必要があるのかわかりやすくまとめたものが欲しいです。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 158 投稿先にはオープンアクセスの雑誌を選んでいますが、投稿料が高騰しており、研究費の大半を投稿料が占めてしまう状況になっています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 159 雑誌での論文としての公開が、研究者としての業績等を考えると望ましいが、APCのための予算の確保が特に円安で難しく、今後の研究成果の発表方法が懸念される。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 160 自分の関連分野の論文に自由にアクセスできるようになるのは非常に有り難いし、理想的だが、研究の予備知識が無い人に内容を誤解された状態で発信、拡散されないか心配。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 161 オープンアクセスを義務づけなくても、「努力義務」程度でよいのではないかと、義務付けると、APCのために年度末に予算をとってにおいて、結局年度末に予算執行が間に合わず事務方もめめる、といった事故が多発すると思う。また、ピアレビューを受けていない真偽の怪しい「論文原稿」がネット上に溢れることにならないのかや不安。善し悪しは別として、オープンアクセス化に対応できない国内のジャーナルがいずれ駆逐されるのではないかと、「現在内閣府において、2025年度新規公募分より学術論文を主たる成果とする競争的研究費の助成を受けた論文を即時にオープンアクセスとして公開することを義務付けるという政策方針が検討されている」ことについて、義務付けるのならば、ある程度は充足率も上げないと研究予算本体を確保しにくくなるのではないかと、オープンアクセス義務化を検討するよりも、科研費の採択数拡充(研究予算の拡充)、研究基盤の確保、基礎研究の充実、のためにどう予算を組むか検討したほうがいいと強く思う。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 162 全ての論文はオープンアクセスであるべきと思う。文献の収集効率が格段に上がる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 163 オープンアクセス化そのものはむしろ望ましいことであると考える一方で出版社との著作権トラブルが発生しその責任が研究者に降りかかるようなことが起きるのではないかと懸念しています。このようなことがないようなシステム作りをして頂きたいと思います。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 164 オープンアクセスへの義務化が重視される中、投稿料の高騰と合わせて議論すべきで、オープンアクセス費用を負担する枠を大学・研究所で用意するのではなく、国として財団等により集約するのがいいと考えられる。国の政策としてオープンアクセスへの移行がスムーズになることに加え、どの研究機関・どの分野の動向といったデータベースが集約される場となる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)

- 165 金銭的負担が大きすぎる。(国研等の自然科学研究者,助教, 研究員クラス,男性)
- 166 論文掲載料があまりに高すぎて,オープンアクセスを選択しないことがほとんど.オープンアクセスを選んだ場合,掲載料の半額を所属機関や研究資金源になった外部団体(JST,AMEDなど)が補填してほしい。(国研等の自然科学研究者,助教, 研究員クラス,女性)
- 167 オープンアクセスを義務化するならば,そのために必要な費用の確保・保証も必要だと思います。(国研等の自然科学研究者,助教, 研究員クラス,女性)
- 168 OA費が高く研究費を圧迫する.雑誌社に踊らされている。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
- 169 まずは現状研究機関が支払っている雑誌購読料を,APCに回すべき。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
- 170 オープンアクセス化はすべき.ただし,無駄な公費を使わないような仕組みが必須。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
- 171 「学術論文を主たる成果とする競争的研究費の助成」を受けた論文を即時にオープンアクセスとして公開することを義務付ける,とのことだが,「」が前提の競争的研究費であればそれは当然である.しかし,他にも外部資金を得る方法は多々あるため,その制度を設けたからといって論文数が増えるとは思えない.本来研究成果を論文にすることは当然であり,何でそのような制度を設けるのか,を考えた場合,競争的資金を得ても論文を書かない輩が沢山いるからであろう.では何故論文発表しないのか.雑務に追われて書く時間が確保できないからであろう.すなわち,大学が抱える制度(研究体制)に根本的な原因がある.1+1は3にも4にもなるが,現状は殆ど研究室制,すなわち一人の人間が総てをこなさなければならない制度的な問題がある.学生を囲い込まず,例えば複数の教員で学生を指導するなど,もっと柔軟に対応すれば,論文を書く時間が確保できるはず.しかし,いずれにしても決定的に足りないのは教員の数である.教員数を減らして学生数(大学院生)を増やしてきたこれまでのやり方を根本的に変えなければ,何をどういじっても状況は変わらないと思う.大学教員は魅力的な職業だな,とどれだけか学生が思うか,そのような環境を作り出すのが肝要。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
- 172 オープンアクセスはいいが,費用がかかりすぎる。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
- 173 単に全てをオープンアクセスにすることにしても日本の論文発表の質が下がるだけ,かつ多額の資金が業者に流れる結末にしかないのではないかと強く懸念する.ACMやIEEE等のクオリティが担保されている学会のオープンアクセスは費用が高額.Frontiersやmdpi等のオープンアクセス誌は,高額な費用と質の担保のバラツキが大きいという両面で課題が多い.大学や国内のレポジトリへのアップロードを強要しても,国際的なアクセスも論文そのものの質の担保もほとんど期待できないため,無意味,というよりも却って悪い結果を生む懸念が強い。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
- 174 論文に影響力を持たせるためにはオープンアクセス誌で公開するのが最も効果的でシンプルだが,問題は出版に係る経費である.いわゆるハイインパクトジャーナルは軒並み非常に高額なオープンアクセス出版料を請求するため,分野内トップ5%以内に入るジャーナルなどレベルの高い雑誌への掲載に限り所属機関や研究費配分機関が出版料を工面するのが良いのではないかと考える。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
- 175 オープンアクセス化は積極的に推進していく必要はあるが,日本語論文はインパクトが低いいため,必然性が十分ではない.また,経済安全保障,国防等の観点から,公開すべきではない論文等があることは容易に想像することが可能で,この点から研究者がむやみやたらと自主的な判断でオープンアクセスにして良いかは十分な検討が必要である。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
- 176 膨大な文献が容易に閲覧,入手できるようになったので,とても良い面がある一方,検索に時間がとられてしまうこと,必ずしも質が高くない文献に「飛びついてしまう」ことが懸念事項。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
- 177 APCが非常に高額であることがネック.雑誌によっては100万円近くになる(Nat Commun等).しかし,APCの額を理由に雑誌のレベルを落とすわけにはいかない.どこかが負担しなければならないが個人研究費では無理がある。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,男性)
- 178 オープンアクセス化は良い.しかし,海外や中国資本のビジネス国際誌に研究費の多くが流れている現状の中,日本が運営している日本の国際誌があまりにも弱小である.海外の国際誌戦略に飲み込まれている現状に課題を感じる.科研費基盤B程度であれば論文は出せなくなる。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,女性)
- 179 意義は分かるのですが,高いのが悩みのタネです。(重点プログラム研究者,教授, 部局長等クラス,女性)
- 180 予算が足りない(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 181 プレプリントの有効活用が重要だと考えます。(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 182 オープンアクセス化のために出版社へ支払う掲載料が10年前の2倍に達し,研究費を圧迫する要因になっている(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 183 近年の円安の影響で,数年前と比べてAPCが体感で2倍くらい高額になっているように思う.もしOA化を進めるのであれば,進めるための国からのサポートが必要なのは。(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)
- 184 オープンアクセス化は時流もあり理解できるが,APCが高額であり,個人の研究費から捻出できるものではない.特に若手研究者はそれだけで年間の研究費が無くなる可能性があり,APCに関する補助が必要だと考える。(重点プログラム研究者,准教授, 主任研究員クラス,男性)



- 185 JSPSやJSTなどの資金提供者がすべてのOP費用を負担するのも一つの手だと思う。最初から直接経費に上乗せしているとプロジェクト期間中に論文が出ない場合もあると思うので、論文が出たら都度がいい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 186 現状、研究者の研究に使用できる資金が減り出版社が儲かるような仕組みになってしまっていることが懸念事項である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 187 OA費用が高すぎるため研究費の使用に制限がかかる。OAをすることが推奨されるが、OA費があればさらに基礎研究を進展させることができる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 188 APC及び有名なジャーナルの投稿料が大変高額な為、出したい雑誌に出せない判断になってしまうことがある。内閣府主導の制度であれば、そこには国費からの補填が望ましい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 189 化学や物理の分野では、重要論文であるほど、世界に先を越されないように本投稿前にプレプリントを投稿する文化が根付いてきているので、JSTのようにプレプリントの投稿をもってプレスリリースできないとなると、先手を取りに行くことを重視するかプレスを重視するかの難しい選択を迫られることになる。ただ、JSTがそう決めたら仕方ない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 190 既に雑誌社の権限が強すぎる&既得権益が固まっているのであまり意味をなさないと思う。やはりブランド力で非公開かつ読者に有料であっても搭載されることに意義のある論文集に投稿する傾向は変わらないと思う。既に欧米にプラットフォームを取られている学術論文誌への論文投稿という古い形態にとらわれない成果の公表・評価形態が必要だと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 191 本学では論文投稿補助制度が有り、最大10万円/件の補助があるものの、オープンアクセス費用が高く補助額の増加を検討したい(制度設計の権限を有しているため)。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 192 オープンアクセスを求めるならその分研究費を増額してほしい。国がリポジトリを運営し、書誌情報を投げるだけで、オープンアクセス化の手続きを全て進めてくれるような仕組みができると良い。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 193 掲載料等が一切不要な雑誌を日本独自に作成し、研究者の昇進等の評価にも適切に利用する。雑誌の運営は、広告等で維持費をまかなう。理想的には、掲載や査読に対する資金的なバックが有る方がよい。例えば、論文の掲載が決まると著者の所属機関に広告費の一部がバックされて、研究費になる。また、査読の質を維持するために、謝金もあると良い。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 194 現在一部の商業誌のAPCは法外な価格になっており、公的資金の適切な使用とは思われない。一方で、これらの雑誌の多くはIFが高く、それらに掲載されることが評価されやすいため、このことが商業誌をもってAPCを高く設定させる要因にもなっている。政府、公的機関、学術界を含めて是正を求める機運を作り出すべきと感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 195 オープンアクセスは良いが、プレプリントサーバーを活用することを勧めた方がよく、一部の雑誌社の金銭的な利益を助長し、その論文誌に掲載されたということだけによる人事評価を行うために、雑誌社に人事を握られることになるためより権威を持つことになる。そのため、高額なAPCを取る雑誌社へのオープンアクセス料金の支出はむしろ制限すべきである。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 196 特に国際誌の場合、掲載料だけでも研究費が非常に高額であり、その上にAPCを追加で支払う必要があるのであれば金銭的な負担が大きい。特に現在円安が進んでおり、従来よりもだいぶ掲載費も上がっているためさらに負担が大きくなるのではないかと不安がある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 197 高額すぎると思う。一方、査読はボランティアで大量に依頼がくる。従来の学術誌体制は国際的に変わっていくかもしれない(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 198 現在、ハイインパクトな論文誌は海外製で、オープンアクセスにするためにこれらに多額の研究費を支出することは望ましくない。オープンアクセス化自体は賛成だが、どうやってオープンアクセスにすれば良いか、わかりやすい形で研究者に示すべきだ。また、日本発のハイインパクトオープンアクセス誌を作るべきだ。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 199 どの雑誌も費用が高額すぎる。そこに日本の資金をどんどん流出するのはやめてほしい。結局参考にするのは、IFの高いクオリティの高い雑誌に載った論文である。一定上のクオリティの雑誌については、オープンアクセスで引用数が増える意義があるかもしれないが、ある程度以下の雑誌であれば高額の料金を払ってオープンアクセスにしたとしても、引用数が年間数件増えるだけで、そこに意義はあまりない。すべてをオープンアクセスにする必要はない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 200 所属機関のリポジトリであれば料金はかからないと思われるので妥当だと思います。一方で、そのことが論文の引用件数にどのように影響するのかわかりにくいところがあります。また、所属機関に即座に対応していただけるのか、出版社とのやりとりを研究者をばさずらにやってもらえるのかなどやや懸念があります。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 201 参考のPDFのページ数が多すぎて、探す気にならなかった。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 202 上記にも書きましたが、オープンアクセス化にかかる費用を出してくれる財源があると良いです。研究者が獲得した研究費から捻出するのは、研究活動を鈍らせてしまう危険があると思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 203 オープンアクセスは奨励すべきだが、権利問題などが不透明であり、義務化する必要があるかは疑問である(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

- 204 オープンアクセスを義務化すると論文をもとに出版される教科書はどう扱われるのか知りたいと思いました。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 205 基盤Cクラスだと、OA費で消える。大学の支援を受けて出版したが、国のサポートは必須。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 206 オープンアクセスに限らず、税金をはじめとした貴重な予算を投じて行われた研究であるにもかかわらず、論文を発表したり読んだりするために、莫大すぎる料金を出版社に支払っていることが課題と思われる。ピア・レビューは良いシステムかもしれないが、本来は出版社が責任をもつべき信頼性を、他の研究者のボランティアに押し付けている点で、現状は望ましくない。研究者が無償でレビューを行うなら、少なくとも研究者にとってはオープンアクセスであるべきであり、研究者の負担にならない形で、オープンアクセス化の流れを加速してほしい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 207 オープンアクセス化に向けて、どのような手段を用いても費用が必要だと思う。国からの補助がなく、個人の外部資金を使うことになったり、大学からの研究費の配分が少なくなるなどの懸念がある。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 208 Frontiers高すぎ(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 209 一部の国際的に有名な出版業者は悪徳とも思える高額な購読料や論文購入金額を設定している。このような出版社の在り方そのものが問題である。科研費での研究成果論文が即時オープンアクセスを求められることになると、現在、多くの査読ありの学会誌が、オープンアクセスを紙媒体発行の1年後としていることが問題にならないか。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 210 オープンアクセスを義務化までするかどうかについては、しっかりと議論してほしい。オンラインの利便性ばかりに注目が集まるが、危険性もあることを見落とさないでほしい。オープンアクセス化するのであれば、たとえば、国内の研究者のみが取得できるIDやPWがなければ閲覧できないところで行うなど、自由にアクセスできる者を限定してほしい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 211 たとえ当該分野で有名あるいはテーマが合致するハイインパクトな雑誌があったとしても、APCが高額な場合は投稿することを控えている。APCを気にせず投稿できる環境があればありがたい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 212 画像クレジットについてガイドラインを設けていただけると助かります。美術史学関係だと、特に日本や東洋美術関連で画像クレジットが問題となってオープンアクセスとできないケースが多いです。特に神社仏閣が所蔵する作品の画像掲載は法外な料金を要求されることもあり、難しい状況です。神社仏閣などが所蔵する作品の画像を学術文献(利益ゼロ)に掲載する場合は無料にするといった指針が必要かと思います。海外の日本美術史研究者を増やすためにも必要な措置と考えます。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 213 ある人文系の学会誌は冊子印刷のみで、投稿された論文はオンライン上で読むことができないようになっている。論文などは、オンラインでも閲覧することができるようにしてほしい。APCが必要であれば、APCを払いたい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 214 ひとことでオープンアクセスと言っても、金額が幅広く、数万円から数十万円まである。例えば、50万円だったとしたら、基盤Cの場合は1年の半分ぐらいの研究費が論文のオープンアクセスに消えていくことになる。Elsevierなどの出版社がなぜオープンアクセスのためにこんなに高い費用を要求するのかはわからず、出版社のいいなりになるのは問題だと考えている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 215 人文系の研究成果の場合、即時性よりも、長期間にわたって参照され得る成果としてまとめる方向性も高く評価されるべきであり、中間的な成果が即時に公開されることで、研究の質の低下につながる懸念もあるのではないか。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 216 オープンアクセスを義務化する場合、オープンアクセスにかかる費用や権利関係の確認作業などを研究者個人に負担させてはならない。文科省が窓口となって出版社側と交渉するなど、できるだけ大きな団体が交渉するべきだと思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 217 オープンアクセスの義務化は、基本的には賛成です。しかしそれなりの費用がかかることも確かで、研究者個人の負担に加えるような施策には反対です。既存の競争資金から支出させるような形ではなく、競争資金を得て出版に至った論文を対象にAPC相当分の研究費を支給するなどの措置が必要と考えます。現状からの「引き算」の措置ではなく、「足し算」の措置になることを希望します。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 218 そもそも研究費自体が不足しており、海外調査もままならない状況のなかで、オープンアクセスための費用を支出する予算などない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 219 理系(国際的に成果を公表)と文系(国内向けの成果が多数)ではオープンアクセスに対する考え方が異なるため、その点を考慮いただきたい。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 220 来年度から共同研究員の任期が切れるので、大学図書館などの利用が制限される。については学術雑誌の閲覧が大変困難となるので、学術雑誌であっても早い時期にオープンアクセスが望ましいと考える。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)

深掘問3B-1 即時オープンアクセス義務化方針の認知度。

現在内閣府において、2025年度新規公募分より学術論文を主たる成果とする競争的研究費の助成を受けた論文を即時にオープンアクセスとして公開することを義務付けるという政策方針が検討されていることをご存じですか。

		知っている	知らない	回答者 合計(人)
集計グループ	大学マネジメント層	176	66	242
	国研等マネジメント層	38	20	58

深掘問3B-2 オープンアクセスに関する現在の取組.

あなたの所属機関において、現在、機関としてオープンアクセスの推進に向けて力を入れている取組はありますか。すでに実施している取組に加えて、実施に向けた準備を進めている取組についても、当てはまるものをすべてお選びください。[複数選択可]

- ①APCの助成制度を整備している
- ②所属機関としての雑誌の購読費やAPCの支払総額の把握に努めている
- ③出版社との契約交渉(転換契約を含む)に向けて他機関との連携を進めている
- ④機関リポジトリ等の整備を進めている
- ⑤所属機関内の研究者に機関リポジトリへの投稿を勧めている
- ⑥オープンアクセス方針を策定・改定している
- ⑦特に力を入れている取組はない
- ⑧わからない
- ⑨その他(自由記述)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	回答者 合計(人)
集計グループ	大学マネジメント層	88	112	79	155	103	69	17	17	11	242
	国研等マネジメント層	9	24	20	30	18	4	10	4	3	58

深掘問3B-3 即時オープンアクセス義務化方針に関する対応方針.

深掘問3B-1で述べた即時オープンアクセス義務化方針に際して、あなたの所属機関では、機関として今後どのようにオープンアクセスに対応していくべきとお考えですか。あなたの考えに最も当てはまるものを上位3つまでお選びください。

- ①APCの助成制度を整備する
- ②所属機関としての雑誌の購読費や APCの支払総額の把握に努める
- ③出版社との契約交渉(転換契約を含む)に向けて他機関との連携を進める
- ④機関リポジトリ等の整備を進める
- ⑤所属機関内の研究者に機関リポジトリへの投稿を勧める
- ⑥オープンアクセス方針を策定・改定する
- ⑦機関として特に対応することはない
- ⑧わからない
- ⑨その他(自由記述)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	回答者 合計(人)
1位	大学の自然科学研究者	75	27	34	30	13	39	3	19	2	242
	国研等の自然科学研究者	8	10	11	16	4	4	0	4	1	58
2位	大学の自然科学研究者	27	50	31	34	35	24	0	0	1	202
	国研等の自然科学研究者	5	6	10	9	10	8	0	0	1	49
3位	大学の自然科学研究者	20	26	42	21	30	24	0	0	4	167
	国研等の自然科学研究者	9	4	9	3	5	8	0	0	2	40

深掘問3B-4 即時オープンアクセス義務化方針に関する政策的支援.

深掘問3B-1で述べた即時オープンアクセス義務化方針に際して、どのような政策上の支援が必要とお考えですか。あなたの考えに近いものをすべてお選びください。[複数選択可]

- ①APCの助成制度の整備
- ②日本の研究者が論文をオープンアクセスとして発表できるプラットフォームの整備
- ③機関リポジトリの運用・機能強化のための支援
- ④出版社との交渉体制の整備
- ⑤オープンアクセス・オープンサイエンスに取り組む専門人材の充実
- ⑥政策上の支援は必要ない
- ⑦わからない
- ⑧その他(自由記述)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	回答者 合計(人)
集計グループ	大学マネジメント層	173	156	124	145	81	1	21	6	242
	国研等マネジメント層	38	36	29	33	17	0	3	3	58

深掘問3B-5 APCに関する支援制度実施の有無.

あなたの所属機関では、現在、所属研究者がAPCの支払いを行うための助成制度を実施していますか。

		実施している	実施していない	わからない	回答者合計(人)
集計グループ	大学マネジメント層	102	106	34	242
	国研等マネジメント層	14	36	8	58

### 深掘問3B-6. APC支援制度の資金確保の方法

- 以下の2つの方法で運用している。(a) 電子ジャーナルの購読料とAPCをセットにした転換契約により、APC優待枠を提供。全学で費用を負担する基盤的ジャーナルが対象。全学経費により支出する契約額は、購読型契約より増額となるが、APC優待枠を使用する所  
1 属研究者に一定率の費用負担を求めることにより、契約額増額分を相殺する。(b) 電子ジャーナルの購読機関特典により、一定数のAPC免除枠または割引枠を提供。利用部局で費用を分担するジャーナルが対象。APC免除枠または割引枠を使用する所属研究者に別途費用負担を求めることはないが、利用部局による購読維持が前提条件となる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 以下の2つの方法で運用している。(a) 電子ジャーナルの購読料とAPCをセットにした転換契約により、APC優待枠を提供。全学で費用を負担する基盤的ジャーナルが対象。全学経費により支出する契約額は、購読型契約より増額となるが、APC優待枠を使用する所  
2 属研究者に一定率の費用負担を求めることにより、契約額増額分を相殺する。(b) 電子ジャーナルの購読機関特典により、一定数のAPC免除枠または割引枠を提供。利用部局で費用を分担するジャーナルが対象。APC免除枠または割引枠を使用する所属研究者に別途費用負担を求めることはないが、利用部局による購読維持が前提条件となる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 電子ジャーナルの転換契約により、契約している出版社については、著者や大学が別途APCを支払うことなくOA出版が可能になっ  
3 ている。ただし、この転換契約を継続的に維持するため、利用する著者には、50,000円/報の公費での著者負担金を課し、財源に充てている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 4 APC支援制度(転換契約)を維持・継続するための資金確保の手段として、論文をオープンアクセス出版する著者からAPC定価の3割の額を徴収する学内運用を開始する。(2024年1月から)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 5 本学では、研究成果のインパクトを高め、研究力を強化することを目的として、令和5年度からAPC支援制度を開始した。財源については、運営費交付金を活用している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 6 一部の教員組織の共通経費から捻出している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 7 総長裁量経費(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 8 出版社との契約内で現時点では行っている。新たな大学資金を投じているわけではない。一方で、今後OA化が進み数が多くなった場合には、資金の確保が必要である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 9 運営費交付金および間接経費、運営費交付金の基盤的経費配分は毎年減少しており、安定的にAPC支援の財源を確保するのは困難になりつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 10 間接経費および基金から支出している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 11 学長裁量経費(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 12 ○○○○○○○○○センターにおいて、平成29年度より、毎年、学長裁量経費(大学運営費)により予算確保を行っており、約20名程度/年に支援を行っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 13 学長裁量経費・間接経費等、次年度以降も継続できるかは確定できていません。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 14 図書費から(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 15 大学で確保している論文誌購読の費用をもとに転換契約を行い、一定数の論文についてAPCを大学で負担している。財源は引き続き確保できているが、フルオープンアクセスが可能となるかどうかはわからない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 16 現在、一般財源研究費の学長裁量枠経費および調整金で確保している。今のところ安定的に確保できているが、現状よりも金額が膨らんでくる場合、財源を考える必要がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 17 高インパクト学術誌への論文投稿にたいして、大学の戦略予算として複数年にわたって予算を確保している。同時に、出版社との転換契約交渉も開始し、電子ジャーナルの購読契約料とOA/APCの総額予算の安定確保を模索している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 18 重点戦略的経費による研究推進経費として、毎年必要性を精査し措置している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 19 学術研究部による国際学術誌への論文投稿支援制度の一環として、オープンアクセス論文の投稿の場合は通常の支援額に加え10万円を補助している。財源は大学の授業料等に基づく研究支援経費となっており、安定的な経常予算を用いている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 20 学長裁量経費(戦略重点経費)および大学基金(寄付金)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 21 基本的には運営費交付金の中から捻出しているが、十分なvolume感とは言えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 22 現在は間接経費を活用しているが、予算に限りがある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)



- 23 現在は間接経費を活用して支援事業を行っているが、予算額に限られる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 24 全学的には、一部の出版社との転換契約によって一定数のAPC免除を確保している。一方、必要性に応じ、特に学生の関係する論文出版に対する助成制度を設けている部局がある。APCも助成対象に入っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 25 学長裁量経費として、他の研究活性化支援事業と併せて毎年予算要求し、確保している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 26 運営費交付金から拠出している。希望する教員すべてに提供できてはいない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 27 補助金で実施していたが、その終了に伴い、規模を縮小して大学の自己資金で継続している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 28 財源は間接経費など(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 29 学内の研究支援経費(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 30 科研費等補助金の間接経費の一部を運用。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 31 科研費等補助金の間接経費の一部を運用。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 32 戦略的な運営費交付金であり、比較的安定性はあります。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 33 COVID-19の感染拡大期(令和3-4年)は、国際交流などの教員学術旅費支出支援費が激減したため、集約してAPC支援を行った。現在は研究力強化のための大学独自財源からの支出を検討中である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 34 学内の研究費の一部を割り当てている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 35 学長裁量経費。現在は3500万円程度を予算計上しているが、支出が予算上限に近づいている。論文雑誌購入を控える可能性を検討している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 36 学長所管研究費から支出(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 37 予算は、研究者個人ではなく、大学で予算枠を設け、管理している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 38 外部資金の一般管理費、競争的研究資金の間接費などの一部を原資として、トップジャーナル(オープンアクセス化が高額)につき一部補助している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 39 間接経費、学内プロジェクト補助金など(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 40 法人から予算手当をもらう(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 41 学内で予算措置(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 42 財源は大学運営費であり、事業の実績や全学で行われる他事業等との優先順位やバランスを鑑み、毎年度予算要求を行っている。ジャーナルとの転換契約については、上記財源に加え、転換契約を利用した研究者から大学に支払われる利用負担金もオープンアクセスの推進に充てている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 43 大学独自の支援制度の中で、学術論文の投稿にかかる費用について、英文校閲料や投稿費用と合わせてオープンアクセス費用も一部支援している。予算は学内予算(運営交付金や寄付金等)から毎年一定程度の予算額を助成費として確保しているが不十分である。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 44 大学の自己財源(総長裁量経費)による支援。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 45 電子ジャーナルを購入する経費において、残額予算が生じた場合に、APC支援を行うようにしている。したがって、安定した財源ではなく、毎年支援できるとも限らない状態である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 46 学長裁量経費からの支出(予算は安定はしている)ただし、雑誌ランキングにおいて上位のジャーナルでの出版に適用は限られている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 47 学内の研究支援経費(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 48 競争的資金の間接経費より支出、従って競争的資金の獲得状況によって金額が変動する可能性があり(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 49 戦略的支援として、一定の条件の下、支援を行っている。財源は自主財源を予算化し、大学のブランド力及び研究力の向上を目的として実施している。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 50 寄付(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 51 学長裁量費(自学予算)から申請のあったものに対して支援している。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

- 52 大学の自己資金で予算化している。2023年度から始めた支援制度であり、2～3年程度運用状況を見ながら、恒常的に予算化するか検討していく。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 53 学内予算で実施。今後、国家レベルの施策の整備が必要。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 54 研究論文の掲載に対する補助金交付の取扱規程を制定(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 55 自前予算(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 56 研究支援に係る予算枠から支出している。現在は申請件数が少なく、予算枠内で対応できているが、中長期的には予算確保が課題になると思われる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 57 学長裁量の自主財源から捻出している。安定的に確保できているわけではない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 58 運営交付金の一部を使い、希望者や論文内容などを審査して配分。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 59 限られた財源であるが運営費交付金から予算を確保し、推薦された論文に対して支援。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 60 まずは転換契約をした出版社に投稿している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 61 出版社と雑誌購読契約に付随して、APCが無料となる論文数を設定している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 62 法人本部にその種の予算が一定額確保されていて、機関からの申請に応じて配分されている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 63 出版社との交渉を経て、図書購入費にAPCを一部組み込む契約をしている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 64 交付金から、総額に上限を設けて補助している。当年度は電気代高騰のあおりを受けて、補助できなかった。交付金内での調整になるため、財源は不安定である。また、年々APCへの支出が大きくなってきており、補助の率が下がっていくことが予想される。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 65 運営費交付金で負担している。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 66 予算枠に余裕が生じた場合、もしくは上部機関からの支援予算枠が割り当てられた場合、きわめて不安定な資金運用。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 67 毎年の予算で確保し、所長裁量経費などで充当。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 68 外部資金獲得を呼び掛けている。また運営費交付金からAPC費用を確保している。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

深掘問3B-7 機関リポジトリの運用に関する課題。

あなたの所属機関におけるリポジトリの運用上の課題について、当てはまるものをすべてお選びください。[複数選択可]

- ①閲覧者が少ない
- ②投稿者が少ない
- ③専門的な知識・技術を備えた運用者がいない
- ④出版社との出版契約により論文等をオープンアクセス化することが困難である
- ⑤運用のための予算が不十分である
- ⑥リポジトリを開設していない
- ⑦特に課題はない
- ⑧わからない
- ⑨その他(自由記述)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	回答者 合計(人)
集計グループ	大学マネジメント層	77	94	72	54	69	9	19	38	19	242
	国研等マネジメント層	7	14	16	10	17	14	3	8	3	58

## 深掘問3B-8. オープンアクセスに関するご意見

- 1 即時OAが進むことは良いことだと思うが、Gold OA一辺倒だと、大手出版社によるOA出版の寡占からAPCの高騰につながり、結局は電子ジャーナル購読費の高騰と同様の結末に行き着くのではないかと懸念している。そのようにならないためにも、出版社との交渉力強化に加えて、国内の機関リポジトリやプレプリントサーバの強化・推進といった代替手段を保持することが必要と思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 2 ・オープンアクセスの推進は、研究者が必要な論文を入手でき、研究の進展の加速をもたらすので、国が海外先進国と連携して即時オープンアクセス義務化方針を打ち出すことは、人類の科学の進展のために大切なことと考える。・機関リポジトリ等でのオープンアクセスを進めるためには、特に海外大手出版社に対し、エンバーゴの撤廃等、オープンアクセスポリシーを変更させる交渉を行う必要がある。ぜひ国で交渉していただきたい。・一方、海外の大手出版社のAPCは非常に高額であるため、APCによるオープンアクセスの推進には、以下の懸念がある。・研究費の多寡により論文発表の可否が決まることにならないか。・海外の大手出版社は「転換契約」として、雑誌の購読料とAPCの包括契約を進めているが、本当にオープンアクセスに転換するのか注視する必要がある(契約額の更なる高騰、大手出版社による更なる寡占化を懸念)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 3 転換契約等出版社との交渉事に注力が必要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 4 全ての論文がオープンアクセスで出版されるようになれば、図書館等で高額なジャーナルパッケージのサブスクリプションを支払う必要がなくなり、読者側のジャーナル問題は解決される。問題は、APCを適正な価格に抑えることができるかにかかっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 5 研究費でオープンアクセスに対応できる十分な資金的支援を行っただけで、研究費を獲得して行う研究はすべてオープンアクセスとすることを義務化することが望ましい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 6 転換契約に移行するための追加費用や今後の更なる値上げ、即時オープンアクセス義務化に伴う研究者・運用者の負担増及び人員不足が懸念される。国レベルでの出版社交渉による購読料・APCの抑制や機関リポジトリへの著者最終稿提供など、負担軽減策の実現に期待するとともに、必要に応じた大学への予算措置を要望する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 7 RU11をはじめとする国の交渉チームが出版社と意見交換を交わし適正なAPCを設定することを期待する。また、将来的なグリーンオープンアクセスに対して、国が積極的にデータベースの整備を進めることを期待する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 8 電子ジャーナル購読料の高騰化により大学予算を圧迫している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 9 国として対応して欲しい(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 10 若手教員にとっては、研究成果を公開していくことは極めて重要であるが、その際にAPCの助成制度が必要とされるが、それは大学の自己財源では限界があり、いろいろな工夫が求められる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 11 大学独自によるAPCの支援には限界があるので、国全体として何らかの支援制度が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 12 出版費が高騰化してきており、研究者の負担が大きくなってきている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 13 出版社との交渉について、1大学では厳しい面があり、日本の多くの大学がまとまって交渉にあたれるような仕組みを考えられるとよい(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 14 エルゼビア、ワイリー、シュプリンガー・ネイチャー社のいわゆる大手3社については、国レベルで交渉してほしいところである。我が国の科学研究の費用やそれに基づく成果が、欧米の商業出版社の「食物」にされているように見える現状を憂いている。転換契約についても、複数大学がコンソーシアムを組んで交渉に当たっているが、それを研究者がやらないといけないうこと自体、研究力の低下を招いていると思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 15 即時OA義務化を行うのであれば、科研費等の競争的研究費に、デフォルトでAPC費用にたいする予算措置(APCに限定した間接経費的な方式など?)をあわせて義務化することも検討していただきたい(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 16 APCの支払によるゴールドOAはかたちを変えた電子ジャーナルの値上げの側面が強く、為替が円安に振れると維持が難しくなります。また、研究分野によっても必要性が異なります。機関リポジトリによるグリーンOAでAPCの負担なしにオープンアクセスを進められるとよいのですが、全面的なグリーンOA化にはメタデータ流通に対応できる程度のマンパワーが必要になります。フルゴールドOAの投稿支援と機関リポジトリの運用支援をご検討くだされば幸いです。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 17 国全体として考える必要がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 18 米国のNCBIのように包括的に論文・研究データを集積して、どこからでも検索できるようにしないと、広く使われることはない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 19 オープンアクセスを進めるためには予算が必要であり、財政上の問題点がある。義務化方針の実施には、国によるオープンアクセス発表が可能なプラットフォームの整備が必要である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 20 APCが高額になっており、配分される研究費の半分が必要になるようなケースもある。すべての論文をオープンアクセスで出版するには多額の予算を要するため、財政上の問題がある。国として、オープンアクセスでの論文発表が可能なプラットフォームの整備が必要と考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- オープンアクセス論文を含む学術誌は、オープンアクセス論文の比率に応じて購読料が安くなってしかるべきだが、毎年かならず値上げされている。これが出版社による料金の二重取りであって、消費者側(=国)が声を上げて事態の改善をはかる必要がある。APCの単価は、一編あたり安くて20万円、高いと100万円を超える。この背景には一部の研究者の潤沢な支払い能力とインパクトファクターの過度な影響がある。現在の研究費配分のシステムの中で、選択と集中の恩恵にあずかる研究者は耐えられるかもしれないが、大多数の研究者にとってははもはや手の届かない水準にある。たとえば基盤研究Cの規模では、APCが研究費を強く圧迫することになる。研究費の配分にあたり、「選択と集中」の方針は早急に見直すべきである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 21
- 22 オープンアクセス掲載料がとて高額であるため、研究費を圧迫している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 23 他国に見られるように国全体の大学連動の主導で巨大出版社と交渉しないと、大学グループ毎の切り崩し(?)状態がしばらく続くのではないかと懸念します。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 24 特に理系の学術出版社の寡占化に伴いオープンアクセス費用が高騰している。1機関では対応できない課題であると感じている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 25 一部の国に、オープンアクセスが集中しはじめている。日本はこのビジネスへの展開が後手にまわっている。その一方で、オープンアクセスが拡大することで、雑誌購入の資金を削減できる可能性があり、動向を注目している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 26 論文を成果としている競争的資金に対する義務化ということであれば結構な制度だと思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 27 オープンアクセスにするための論文投稿料・掲載料が高騰しているので、オープンアクセス化のための研究者(投稿者)への支援が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 28 競争的研究費助成による論文即時オープンアクセス義務化の政策方針がどこまでの研究成果を対象としてどのように評価されるのか明らかでないため、大学としてどの程度までをカバーしなければならないのかを見定めることができず、論文登録支援体制の準備ができない。即時オープンアクセス義務化の対象となるものを明らかにしていただきたい。また、即時オープンアクセスを円滑に実現するために、競争的研究費助成団体から研究者へ即時OA義務化の周知徹底をお願いしたい。それと同時に、OA実施状況の確認作業など、オープンアクセスを支援する部署へ過度な負担が発生することのないように制度設計していただくとともに、論文登録数増加等の業務負荷に対応する財政的支援をお願いしたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 29 APCの高騰が、研究者や大学に与える影響は非常に大きく、大学単位ではなく国全体と出版社との間で交渉やナショナルリポジトリの構築が必要である。論文ライセンスが出版社に渡ってしまうことにより機関リポジトリの活用が進まない現状がある。即時OA化実現のためには、研究者のOA化に対する意識向上も必要である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 30 基本的には1)米国のPubmedのような形でのデータベース・リポジトリの構築あるいは連携と2)APCを支払ったうえで出版社でのオンラインジャーナルアクセスをオープン化する、の2つを推進していくべきであると思います。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 31 2025年度新規公募分より学術論文を主たる成果とする競争的研究費の助成を受けた論文を即時にオープンアクセスとして公開することを義務付けるという政策方針が検討されていること、知りませんでした。学内で議論もされていません。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 32 購読契約、転換契約の金額の高騰を懸念しています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 33 国家レベルの施策の整備が必要。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 34 即時オープンアクセス義務化とするのであれば、国が大学間で共通して利用できるプラットフォームを用意し、それを大学が無償で利用できる仕組みとすべきである。各大学の機関リポジトリへの公開には時間と費用がかかる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 35 論文投稿費用の増大が大きな課題となっており、多くの研究者が持っている研究費の枠内での支出が困難である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 36 対出版社交渉が学術機関のグループに任されているが、国として対峙すべきではないか。圧倒的に有利な立場にある大手出版社との交渉は学術機関のグループでは不利。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 37 現在、オープンアクセスにかかる費用は、研究者個人の研究費から支出できるが、将来的に出版社との交渉により機関として契約料を支払った場合や機関レポジトリを整備してその運用に費用がかかる場合、機関に対する国からの支援、もしくは、国としてのプラットフォームの構築がなされることが望ましい。(多くの機関では、この対応のために他の経費を削る必要が出てくると考えられるため)(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 38 以前から研究成果など発信しているが、なぜそれではいけないのか?、求められる機関リポジトリとの違いは何か?、がわかりにくい。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 39 APCが高額であるため、何らかの支援が必要。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 40 機密事項が含まれるなど、オープンアクセスに馴染まないものをどうするか。評価する体制も整備が必要。オープンアクセスにすれば良い、というだけではないであろうから。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 41 根本的な問題として、インパクトファクターなどの外形的数値に対する過度の依存から脱却し、商業誌の戦略に巻き込まれないアカデミア独自の価値基準を確立すべき。インターネット社会は、むしろ自由な情報発信の基盤を提供しているので、アカデミアが戦略を持つべきである。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 
- 42 APCの確保が容易ではない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 43 国として大きな方針を示し,支援がないと単独では難しいのではないか(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 
- 44 論文掲載先が会員会費によって運営している学会や,商業出版社である場合は,オープンアクセス化は簡単ではないと思う。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 
- 45 出版社がまだオープンアクセス権をあまり提供していない.とくに本の出版では高額。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
-

# 参考資料

調査票

大学の自然科学研究者  
大学マネジメント層  
俯瞰的な視点を持つ者

(裏白紙)



一般社団法人 輿論科学協会

担当: [REDACTED]

電子メール: [REDACTED]

電話: [REDACTED]

FAX: [REDACTED]

調査票の内容についてのお問い合わせ  
文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術予測・政策基盤調査研究センター

担当: [REDACTED]

電子メール: [REDACTED]

電話: [REDACTED]

文部科学省 科学技術・学術政策研究所

## 科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP 定点調査 2023) (第一線で研究開発に取り組む研究者\_大学\_自然科学分野用)

### 調査の趣旨について

NISTEP 調査 2023 は、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画 (2021～25 年度) 期間を対象に、我が国における科学技術やイノベーション創出(特に国の科学技術予算をもとにするもの)の状況変化を捉えることを主目的とした継続調査の第 3 回目です。今回は、状況変化を捉えることを目的とした調査(定常調査)に加え、過去の調査結果や現在の政策動向を踏まえた重要事項に焦点を当てた調査(深掘調査)も行います。

定常調査の調査票は① 研究人材、② 研究環境、③ 研究活動及び研究支援、「④ 産学官連携及び地域の政策動向を踏まえた重要事項に焦点を当てた調査(深掘調査)も行う。」「⑤ 大学の機能拡張と戦略的経営」、「⑥ 科学技術・イノベーションと社会」の 6 つのパートから構成されます。また、深掘調査は 2 つのパートから構成されます。NISTEP 定常調査の概要については別紙をご覧ください。

第 6 期科学技術・イノベーション基本計画の詳細についてはこちらをご覧ください。

### 回答要領

#### I. ご連絡先等の確認

次頁にて、ご連絡先等の情報の確認・入力をしていただきます。回答欄にすでに情報が入力されている場合は、その確認・修正を、空欄については入力をしてください。

#### II. 調査票への回答

ご連絡先等の頁の次頁以降に調査票が表示されます。以下の要領にしたがい、回答してください。

- 定常調査の選択式の質問では、該当する箇所の〇を、1 つだけチェックしてください。深掘調査の質問では、質問文中の指示にしたがって回答してください。
- 定常調査の選択式の質問では、「実感のある」場合(例えば、具体的状況について知見がある、業務と関係がある)で分かる、自分の所属するセクターのことなどで分かる)と「実感のない」場合(例えば、業務と関係がない)ので分らない、自分の所属しないセクターのことなどで実感がよく分らない)とがあります。実感のない」場合は「分らない」の〇をチェックして下さい。

- 定常調査の選択式の質問では、過去、調査にご回答頂いた回答者の方については、その回答も併せて表示されます。今回の回答が前回の回答と異なる場合は、できるだけその理由を「変更理由欄」にご記入ください(必須ではありません)。

(参考) 変更理由欄の記入例

- 〇〇の予算が増えて、〇〇ができるようになった。
- 〇〇の制度が変更されて(手続が簡素化されて)、〇〇が行えるようになった。
- 新たな〇〇の取組みが始まったことの影響で、〇〇の問題が生じてきた。
- 〇〇の掛け声が強すぎて、〇〇が阻害されている。

- 調査票のサンプル(PDF 形式)はこちらからダウンロードできます。

- 頂いたご回答は、文部科学省科学技術・学術政策研究所及び調査回収業務を委託している一般社団法人輿論科学協会において厳正に管理します。

- 回答には 1 時間 30 分程度を要しますが、「回答を保存し中断する」を押下することにより、途中で中断し再開することが可能です。

- 依頼文書にて指定した日までに回答頂けますように、お願い申し上げます。

- 調査の進展に応じて Q&A を科学技術・学術政策研究所のホームページ [REDACTED] に掲載します。質問内容に不明な点などがある場合には、科学技術・学術政策研究所の調査担当 [REDACTED] ( [REDACTED] ) にご連絡下さい。ウェブページの操作方法等に関しては、一般社団法人輿論科学協会 [REDACTED] ( [REDACTED] ) にご連絡下さい。

- 調査票へのご記入を紙媒体で行うことを希望される場合は、一般社団法人輿論科学協会の担当へ電子メールにてご連絡ください。紙媒体の調査票を、郵送いたします。

ウェブページの操作方法、紙媒体の調査票の希望等についての問い合わせ先

ご連絡先等の確認

ご提供いただいた情報を変更しますが、内容に変更がある場合は修正して下さい。空白の部分については、ご記入をお願いします。なお、本調査のご回答に関して、確認させていただき場合がございます。

ご連絡先等の情報	
お名前 §	
お名前前(ひらがな)	
性別	1 <input type="radio"/> 男性 2 <input type="radio"/> 女性 3 <input type="radio"/> 回答しない
年齢	1 <input type="radio"/> 29 歳以下 2 <input type="radio"/> 30 歳～34 歳 3 <input type="radio"/> 35 歳～39 歳
	4 <input type="radio"/> 40 歳～44 歳 5 <input type="radio"/> 45 歳～49 歳 6 <input type="radio"/> 50 歳～54 歳
	7 <input type="radio"/> 55 歳～59 歳 8 <input type="radio"/> 60 歳～64 歳 9 <input type="radio"/> 65 歳以上
主たる所属組織名 §	
上記の主たる所属組織についてお答えください。	
所属機関区分	1 <input type="radio"/> 大学 2 <input type="radio"/> 大学共同利用機関 3 <input type="radio"/> 公的研究機関(資金配分機関も含む) 4 <input type="radio"/> 民間企業
部署名 §	5 <input type="radio"/> その他
役職名 §	
郵便番号	
住所	
電話番号	
電子メールアドレス	
<small>(例示は参考です。あなたの所属する組織の名称をそのまま入力ください。)</small>	
職位	1 <input type="radio"/> 学長等クラス 学長・副学長、理事長・理事など 2 <input type="radio"/> 教授、部長クラス 大学の教授、大学・公的研究機関の部長、部長長など 3 <input type="radio"/> 准教授、主任研究員クラス 大学の准教授・講師、主任研究員、室・グループ長など 4 <input type="radio"/> 助教、研究員クラス 助教、研究員など 5 <input type="radio"/> その他
雇用形態	1 <input type="radio"/> 任期あり 2 <input type="radio"/> 任期なし

〈報告書への謝辞の記載について〉

- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際、\$ 印の付いている項目は、ご回答いただいた方への謝辞のために報告書に掲載します。掲載の可否をご選択ください。
- なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。

\$ 印の付いている項目の掲載の可否	1 <input type="radio"/> 掲載可能	2 <input type="radio"/> 掲載不可
あなたが使用できる研究資金等の状況についてお答えください。		
所属機関から配分を受けた個人研究費の額(本年度・外部資金は除いた、個人の被重で使用できる額)	1 <input type="radio"/> 1 万円未満(個人研究費は配分されないも含む) 2 <input type="radio"/> 1～10 万円未満 3 <input type="radio"/> 10～30 万円未満 4 <input type="radio"/> 30～50 万円未満 5 <input type="radio"/> 50～100 万円未満 6 <input type="radio"/> 100～200 万円未満 7 <input type="radio"/> 200～500 万円未満 8 <input type="radio"/> 500 万円以上 9 <input type="radio"/> わからない	
外部資金(公募型資金や民間企業からの受入研究費等)の額(本年度、直接経費のみ)	1 <input type="radio"/> 外部資金は獲得していません 2 <input type="radio"/> 100 万円未満 3 <input type="radio"/> 100～500 万円未満 4 <input type="radio"/> 250～500 万円未満 5 <input type="radio"/> 500～750 万円未満 6 <input type="radio"/> 750～1000 万円未満 7 <input type="radio"/> 1000～3000 万円未満 8 <input type="radio"/> 3000～1 億円未満 9 <input type="radio"/> 1 億円以上	
直近3年間において、産学官連携活動に関わった経験がありますか。	1 <input type="radio"/> あり 2 <input type="radio"/> なし	
直近3年間において、国際共同研究に関わった経験がありますか。	1 <input type="radio"/> あり 2 <input type="radio"/> なし	
主な研究方法について、最もあてはまるものをお答えください。		
主な研究方法	1 <input type="radio"/> 実験系 2 <input type="radio"/> 非実験系 3 <input type="radio"/> 臨床	
※ 個人的研究費の額は主観的な推定で結構です。また、例えば、研究室単位で措置される場合、本人分が不明確なときは人数による按分等に基づく試算で結構です。		
調査へご協力いただいた方で、ご希望の方には、調査結果の報告書をお送りいたします。ご希望の有無をご記入下さい。		
調査報告書の送付	1 <input type="radio"/> 希望する	2 <input type="radio"/> 希望しない

<p>文部科学省 科学技術・学術政策研究所          NSTEP定員調査(第一線で研究開発に取り組む研究者 大学 自然科学分野用)  <b>Part I 研究人材</b></p>	
<p>若手研究者(39歳以下)までのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生(除く)          ※以下において、「1. 部署」は、学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等を意味します。</p>	
<p>問1-01 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、若手研究者(博士課程学生(除く))に          (101) 自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p>問1-02 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、自立的に研究開発を実施している若          (102) 手研究者の数は十分だと思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p>問1-03 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、実績を積んだ若手研究者のための任          (103) 期を付さないポストポスト(ポスト)としての取組は十分だと思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p>問1-04 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、若手研究者等が外国で研さんを積む          (104) 環境(機会の確保、経済的支援、海外経験)は十分に整備されていると思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p><b>研究者を目指す若手人材</b></p>	
<p>問1-05 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、望ましい能力をもち博士後期課程を目          (105) 指す人材の数は、十分だと思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p>問1-06 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、望ましい能力を持つ人材が博士課程          (106) 後期を目指すための取組は十分だと思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p>問1-07 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、博士号取得者がアカデミックな研究職          (107) 以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だ          と思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p><b>女性研究者</b></p>	
<p>問1-08 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、研究者の多様性の確保という観点か          (108) ら、女性研究者の数は十分だと思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p>問1-09 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、より多くの女性研究者が活躍するた          (109) ら、女性研究者の数は十分だと思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p>問1-10 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、より多くの女性研究者が活躍するた          (110) ら、採用・昇進に関する人事システムの工夫は十分だと思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>

<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p><b>外国人研究者</b></p>	
<p>問1-11 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、優秀な外国人研究者を受け入れ、定          (111) 着させるための取組は十分だと思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p><b>研究者業績評価</b></p>	
<p>問1-12 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、業績評価の業績において、論文の          (112) みでなく様々な観点(書籍の出版、教育、社会貢献等)からの評価が十分に行われている          と思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p>問1-13 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、業績評価の結果を踏まえた研究者へ          (113) の処遇(給与への反映、職位・職階への反映、研究業績の改善、サブプライマルの付与等)が          十分に行われていると思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p><b>大学・公的研究機関における研究人材について</b></p>	
<p>問1-14 本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(必須項目ではありません)。          (114)</p>	
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p>文部科学省 科学技術・学術政策研究所          NSTEP定員調査(第一線で研究開発に取り組む研究者 大学 自然科学分野用)  <b>Part II 研究環境</b></p>	
<p><b>研究資源</b></p>	
<p>※以下において、「1. 部署」は、学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等を意味します。</p>	
<p>問2-01 あなたの研究分野における日本の全体的な状況を踏まえ、研究基盤※の状況は十分だと          (201) 思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>※研究基盤: 大学図書館、論文等の研究情報へのアクセス、データプラットフォーム、研究情報ネットワーク</p>	
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p>問2-02 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、研究開発にかかる基本的な活動を実          (202) 施する上で、基盤的経費(機材の内部研究費等)は十分に確保できていると思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p>問2-03 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、研究者が研究活動に用いることのでき          (203) る競争的資金やそれ以外の公募型研究費は十分に確保できていると思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>
<p>[変更自由欄(必須項目ではありません)]</p>	
<p>問2-04 あなたの所属する部署・部署における状況を踏まえ、研究者の研究時間を確保するための          (204) 取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保、デジタルツールの活用等)は十分だ          と思いませんか。</p>	<p>不 1 2 3 4 5 6 +          か 0 0 0 0 0 0 分          な い</p>



※ 体系的な取組、当初想定されていた成果、経済・社会的効果等  
[変更理由欄必須項目ではありません]

**研究活動及び研究支援について**

問4-10 (310) 本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

**科学技術イノベーション人材の育成**

問4-09 (409) あなたの所属する部局・部署は、社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の創出に積極的(408)に取り組んでいると思いますか。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

[変更理由欄必須項目ではありません]

問4-10 (410) あなたの所属する部局・部署は、社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

[変更理由欄必須項目ではありません]

**産学官連携及び地域について**

問4-11 (411) 本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

**文部科学省 科学技術・学術政策研究所**  
 NSTEP定員調査(第一線で研究開発に取り組む研究者 大学 自然科学分野用)  
**Part V 大学の機能拡張と戦略的経営**  
 大学経営

問5-01 (501) あなたの所属する大学は、自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

[変更理由欄必須項目ではありません]

問5-02 (502) あなたの所属する大学は、自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(学内組織の見直しや研究資金の適切な配分、大学のブランディング等)を十分に行っていると思いますか。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

[変更理由欄必須項目ではありません]

問5-03 (503) あなたの所属する大学は、多様な財源(企業からの共同研究資金、寄附金、ESG投資・インパクト投資等)を確保するための取組を十分に行っていると思いますか。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

[変更理由欄必須項目ではありません]

**大学の機能拡張と戦略的経営について**

問5-04 (506) 本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

**文部科学省 科学技術・学術政策研究所**  
 NSTEP定員調査(第一線で研究開発に取り組む研究者 大学 自然科学分野用)

問4-01 (401) あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、民間企業との連携・協働を通じて得られた着想を自らの研究開発に反映させることを十分に行っていると思いますか。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

[変更理由欄必須項目ではありません]

問4-02 (402) あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、民間企業との連携・協働を通じて得られた着想を自らの研究開発に反映させることを十分に行っていると思いますか。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

[変更理由欄必須項目ではありません]

問4-03 (403) あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、ベンチャー企業との連携や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出は十分に行われていると思いますか。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

[変更理由欄必須項目ではありません]

問4-04 (404) あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転入や受入、フェローシップ等)は、十分に行われていると思いますか。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

[変更理由欄必須項目ではありません]

**知財マネジメント**

問4-05 (405) あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメント(知的財産の権利化の判断、権利化後のライセンスングの判断等)は十分に行われていると思いますか。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

[変更理由欄必須項目ではありません]

問4-06 (406) あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのマッチングを促進するための資金試作品開発・ビジネスプラン策定等のための資金が十分に確保されていると思いますか。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

[変更理由欄必須項目ではありません]

**地域創生**

問4-07 (407) あなたの所属する部局・部署は、地域創生に資する人材の育成に積極的に取り組んでいる(407)と思いますか。  

分	不	1	2	3	4	5	6	+
分	分	0	0	0	0	0	0	分

[変更理由欄必須項目ではありません]

<b>Part VI 科学技術・イノベーションと社会</b>	
<b>社会との関係</b>	
問6-01 あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、研究コミュニティ(学会等)は、科学技術・イノベーションについての国民の理解を促進する活動に、十分に取組んでいると思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更項目/必須項目ではお答えください]	
問6-02 あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、研究コミュニティ(学会等)は、地方公共団体、NPO/NGO、市民等の多様な主体と共創し研究活動を行うことに、十分に取組んでいると思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更項目/必須項目ではお答えください]	
問6-03 あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、研究者は、自らの研究と社会的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性や、自らの研究の社会的な意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取組んでいると思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更項目/必須項目ではお答えください]	
<b>「総合知」の活用</b>	
問6-04 あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、社会的課題に基づいた研究課題の設定に際し、異分野が協働する取組(人文・社会科学と自然科学の協働も含む)は十分に行われていると思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更項目/必須項目ではお答えください]	
問6-05 あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、社会的課題の解決を目的とした研究開発の実施に際し、異分野の連携による取組(人文・社会科学と自然科学の連携も含む)が十分に行われていると思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更項目/必須項目ではお答えください]	
<b>国際連携</b>	
問6-06 あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、科学技術における国際連携(国際的な人的ネットワークの構築、国際共同研究等)が十分に行われていると思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更項目/必須項目ではお答えください]	
問6-07 あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、国際共同研究を推進するにあたり、日本の制度(研究資金の利用ルール、知財権の取扱いのルール等)は、国際的な慣行に照らして十分に適切であると思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更項目/必須項目ではお答えください]	
<b>研究インテグリティ</b>	
問6-08 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究者は、研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・責務相反のリスク要因※に対して、十分な意識を持っていると思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
※利益相反のリスク要因：外国から研究資金や施設・設備等の支援を受け入れること等 責務相反のリスク要因：外国機関との身分を保有すること等	
[変更項目/必須項目ではお答えください]	
問6-09 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究活動の国際化に伴って生じる、利益相反・責務相反のリスクに対応するための組織的な取組※は十分に行われていると思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
※ 大学・研究機関等における、研究者が報告や相談を行うための体制の整備や開示等	

[変更項目/必須項目ではお答えください]	
<b>科学技術・イノベーションと社会について</b>	
問6-10 本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(必須項目ではありません)。	
[変更項目/必須項目ではお答えください]	

問 1 研究時間を圧迫する要因と研究時間確保に向けた取組

本問では、全て**あなたの本務とする職務**を前提にお答えください。

問 1-1 職務時間の理想的な配分

あなたは、あなたの職責に基づいた成果を挙げるために、以下の活動に対し、理想的にはどのように職務時間を配分すべきと考えていますか。あなたの本務における 1 年間の持ち時間を 100%とし、100%を各活動に割り振ってください。

活動	理想的な職務時間配分(%)
① 教育活動*	
② 研究活動*	
③ 社会サービス活動*	
④ 組織マネジメント活動*	
⑤ その他	

\*注:

教育活動: 学生に対する広い知識の教授並びに知的・道徳的及び応用能力を展開させる指導。

研究活動: 物事・機能・現象などについて新しい知識を得るために、又は既存の知識の新しい活用の道を開くために行われる創造的な努力及び探究。例えば、「情報・資料収集」、「収集データの入力・加工・編成」、「試作・実験・集計・分析」、「論文作成・論文の査読」、「国際研究プロジェクトへの参加」など。なお、正規課程学生の指導については、その内容・性質に基づいて教育活動又は研究活動に割り振ってください。また、競争的資金獲得のための申請書類の作成のように、**研究に貢献する可能性がある書類作成は研究時間に含みます。**

社会サービス活動: 教員の専門的知識を用いて大学以外の社会へ貢献することを主たる目的とした活動のうち、上記の「教育活動」・「研究活動」に入らないもの。正規課程学生以外を主たる対象とする教育・啓蒙や、専門知識を用いた連携活動や相談・診察など。産業界への技術移転、各種審議会への委員としての参加、研修・セミナーへの出張(派遣)、オープンキャンパス等への対応、大学の附属病院等における診療、治療も社会サービス活動に含めてください。

組織マネジメント活動: 教授会等の会議への出席、その他の管理運営業務、大学の自己点検・評価に関する活動、学内事務等の本務校の運営のための業務。

問 1-2 研究活動への時間配分の状況

あなたの過去 1 年間における研究活動への時間配分は、問 1-1 でお答えいただいた理想的な研究活動への時間配分と比べ、どのような状況にありましたか。最も当てはまるものを 1 つお選びく

ください。

- ① 理想よりもかなり少なかった(ー10%ポイント以上)
- ② 理想よりも少なかった(ー5%ポイント以上～ー10%ポイント未満)
- ③ おおむね理想通りだった(±5%ポイント未満)
- ④ 理想よりも多かった(+5%ポイント以上～+10%ポイント未満)
- ⑤ 理想よりもかなり多かった(+10%ポイント以上)

以下の問 1-3～問 1-5 は、問 1-2 で①又は②のご回答いただいた方にお尋ねします。③、④、⑤を回答された方は、問 1-6 にお進みください。

問 1-3 研究活動において犠牲にせざるを得なかった事項

過去 1 年間で、あなたは研究活動にかかわる以下の項目のうち、主にどの項目のための時間を犠牲にせざるを得ない状況でしたか。特に当てはまるものを 2 つまでお答えください。また、当該項目が対象となった理由はどのようなものですか。(任意)

- ① 研究の構想(構想のために必要な文献の探索・学会等での情報収集を含む)
- ② 研究費の獲得
- ③ 研究室メンバーのリクルーティング
- ④ 新たな知識・スキルの習得
- ⑤ 学生の研究指導(あなたが研究活動と位置付けるものに限る)
- ⑥ 実験・分析等の実施
- ⑦ 共同研究相手の探索・共同研究の実施
- ⑧ 論文その他の成果物の作成・公表
- ⑨ その他(具体的にお願いします)

当該項目が対象となった理由(任意):

問 1-4 研究活動のための時間の確保又は時間配分への制約

以下のそれぞれの事項は、あなたの研究活動の時間を確保し、あるいは研究活動の時間の配分を効率化する上で、どの程度制約になっていますか。

該当なし	制約にはなっていない	あまり制約にはなっていない	制約になっている	強い制約になっている
1				

		い	いな	い	いな	い	いな
①	研究費の獲得のための申請書類作成に時間がかかること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②	研究費の獲得後の研究の倫理審査対応、評価対応等に時間がかかること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③	研究機器の維持・管理に時間がかかること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④	講義・実習等の準備や実施に時間がかかること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤	大学入試業務(入試問題の作成、試験監督、採点等)に時間がかかること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥	職務上の手続き(物品購入、出張、業績評価への対応、研修等にかかるもの)に時間がかかること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦	組織の運営のための会議や作業に時間がかかること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑧	講義以外の学生対応(例:メンタルケア)外国人研究者の生活支援等に時間がかかること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑨	産学連携・地域創生・診察等に時間がかかること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑩	研究に関連した対外活動(例:広報活動・学会の運営)に時間がかかること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

上記のうちあなたが特に問題だと考える事項について、具体的な問題点を項目番号とともに自由記述形式でお答えください。①～⑩以外で制約となっている事項がありましたら、⑩を選択したうえで具体的な問題点を記述してください。(任意)

【あなたが特に問題だと考える事項】

<input type="checkbox"/>	①研究費の獲得のための申請書類作成に時間がかかること
<input type="checkbox"/>	②研究費の獲得後の研究の倫理審査対応、評価対応等に時間がかかること
<input type="checkbox"/>	③研究機器の維持・管理に時間がかかること
<input type="checkbox"/>	④講義・実習等の準備や実施に時間がかかること
<input type="checkbox"/>	⑤大学入試業務(入試問題の作成、試験監督、採点等)に時間がかかること
<input type="checkbox"/>	⑥職務上の手続き(物品購入、出張、業績評価への対応、研修等にかかるもの)に時間がかかること
<input type="checkbox"/>	⑦組織の運営のための会議や作業に時間がかかること

深掘3

<input type="checkbox"/>	⑧講義以外の学生対応(例:メンタルケア)、外国人研究者の生活支援等に時間がかかること
<input type="checkbox"/>	⑨産学連携・地域創生・診察等に時間がかかること
<input type="checkbox"/>	⑩研究に関連した対外活動(例:広報活動・学会の運営)に時間がかかること
<input type="checkbox"/>	⑩以上記以外で制約となっている事項

【具体的な問題点】(特に問題だと考える事項の選択時は回答必須)

問 1-5 研究時間の確保又は研究時間配分の改善に向けた取組

上記問 1-4 でご回答いただいた時間上の制約をなくす/軽減するため、現在ご自身で取組んでいる(取組もうとしている)ことがあればお答えください。また、部局や大学レベル、政策(資金配分機関を含む)レベルで取組んでほしいこと(既存の取組の改善を含む)があればお書きください。それぞれ自由記述形式でお答えください。(任意)

ご自身で取組んでいる(取組もうとしている)こと:

部局や大学レベルで取組んでほしいこと(既存の取組の改善を含む):

政策(資金配分機関を含む)レベルで取組んでほしいこと(既存の取組の改善を含む):

問 1-2 で③、④又は⑤とご回答いただいた方にお尋ねします。

深掘4



### 問 1-6 研究時間の確保のための取組

研究時間の確保のために有用だと考えられる取組(ご自身による取組や組織・政策による取組を含む)がありましたらお答えください。(任意)

### 問 2 論文のオープンアクセス義務化に関する現場の状況と意識

オープンアクセス(OA)に関するご自身の状況やご意見についてお尋ねします。  
本調査における各用語の意味は以下の通りです。

**「オープンアクセス」とは**、論文がインターネットで公開され、誰もが無料で読むことができる状態を意味します。

**「フルオープンアクセス誌」とは**、掲載されているすべての論文がオープンアクセスである雑誌を意味します。具体例として、PLOS ONE などが挙げられます。

**「APC(Article Processing Charge)」とは**、論文をオープンアクセスにするために著者が出版社に支払う費用のことを意味します。具体例として、フルオープンアクセス誌の投稿料や、Springer Open Choice などのオープンアクセスオプションの費用が挙げられます。

#### 問 2-1 即時オープンアクセス義務化方針の認知度

現在内閣府において、2025 年度新規公募分より学術論文を主たる成果とする競争的研究費の助成を受けた論文を即時にオープンアクセスとして公開することを義務付けるという政策方針が検討されていることをご存じですか。

(参考: [https://www8.cao.go.jp/cstp/tougosenryaku/togo2023\\_honbun.pdf](https://www8.cao.go.jp/cstp/tougosenryaku/togo2023_honbun.pdf))

- ① 知っている
- ② 知らない

#### 問 2-2 オープンアクセス化の経験

これまでに、ご自身の論文をオープンアクセスにしたご経験はありますか。以下のうちではまるものをすべてお選びください。[複数選択可]

- ① フルオープンアクセス誌に APC を支払うことでオープンアクセスとした
- ② APC を要求されないフルオープンアクセス誌に投稿することでオープンアクセスとした
- ③ 雑誌に追加料金 (APC) を支払うことでオープンアクセスとした (Springer Open Choice などのオープンアクセスオプションを利用した場合等)
- ④ 所属機関のリポジトリに投稿することでオープンアクセスとした
- ⑤ オープンアクセスにしたことはない
- ⑥ わからない
- ⑦ その他

問 2-3-1 APC の支払いによるオープンアクセス化を選んだ理由

問 2-2 で「①フルオープンアクセス誌に APC を支払うことでオープンアクセスとした」又は「②雑誌に追加料金 (APC) を支払うことでオープンアクセスとした」と回答した方にお尋ねします。それらの方法でオープンアクセス化することを選んだ理由について、当てはまるものをお選びください。[複数選択可]

- ① 投稿したい雑誌がオープンアクセスであったから
- ② 引用される可能性が高まるから
- ③ すぐにオープンアクセス化できるから(エンバボーゴ期間がないから)
- ④ オープンアクセス化するための手間(規定の確認等)がかからないから
- ⑤ 当該の雑誌の採択率が高いから
- ⑥ 研究費に余裕があったから
- ⑦ 他の方法(リポジトリへの投稿等)を知らなかったから
- ⑧ 特に理由はない
- ⑨ その他(自由記述)

問 2-3-2 APC の支払いによるオープンアクセス化を選ばなかった理由

問 2-2 で「①フルオープンアクセス誌に APC を支払うことでオープンアクセスとした」又は「②雑誌に追加料金 (APC) を支払うことでオープンアクセスとした」と回答しなかった方にお尋ねします。それらの方法を選ばなかった理由について、当てはまるものをお選びください。[複数選択可]

- ① 投稿したい雑誌がオープンアクセスに対応していないから
- ② オープンアクセス誌は信頼できないから
- ③ APC の負担が大きいため
- ④ 出版社に APC を支払うべきではないと考えるから
- ⑤ グリーン OA(リポジトリ等)による論文のオープンアクセス化を推進すべきと考えるから
- ⑥ オープンアクセス化する意義がわからないから
- ⑦ 特に理由はない
- ⑧ その他(自由記述)

問 2-4 APC の財源

問 2-2 で「①フルオープンアクセス誌に APC を支払うことでオープンアクセスとした」又は「②雑誌に追加料金 (APC) を支払うことでオープンアクセスとした」と回答した方にお尋ねします。APC について、どのような財源を用いましたか。当てはまるものをお選びください。[複数選択可]

- ① 個人で獲得した外部資金(分担者分も含む)
- ② 所属機関から配分される個人研究費
- ③ 共著者の研究費
- ④ 所属機関のオープンアクセス化予算
- ⑤ 所属機関又は研究助成団体と出版社によるオープンアクセス出版契約により充当
- ⑥ 研究助成団体のオープンアクセス化助成
- ⑦ 私費
- ⑧ わからない
- ⑨ その他(自由記述)

問 2-5 APC の望ましい財源

APC を支払うことになった場合、望ましいと考える財源は何ですか。次のうちあなたの考えに当てはまるものをお選びください。実際に APC を支払ったことがない、若しくは当該の財源から支払ったことがなくとも構いません。[複数選択可]

- ① 個人で獲得した外部資金(分担者分も含む)
- ② 所属機関から配分される個人研究費
- ③ 共著者の研究費
- ④ 所属機関のオープンアクセス化予算
- ⑤ 所属機関又は研究助成団体と出版社によるオープンアクセス出版契約により充当
- ⑥ 研究助成団体のオープンアクセス化助成
- ⑦ 私費
- ⑧ わからない
- ⑨ その他(自由記述)

問 2-6-1 機関リポジトリでオープンアクセス化した理由

問 2-2 で「④所属機関のリポジトリに投稿することでオープンアクセスとした」と回答した方にお尋ねします。オープンアクセスの方法として所属機関のリポジトリを選んだ理由について、当てはまるものをお選びください。[複数選択可]

- ① オープンアクセスに対応している雑誌でオープンアクセス化する
- ② 所属機関のリポジリでオープンアクセス化する
- ③ 専門分野のリポジリ (PubMed Central (PMC) 等) でオープンアクセス化する
- ④ 研究者個人の SNS やウェブサイトによりオープンアクセス化する
- ⑤ 雑誌論文ではなくプレプリントを研究成果発表の主要な媒体とする
- ⑥ わからない
- ⑦ その他 (自由記述)

【理由】(任意)

**問 2-8 オープンアクセスに関するご意見**

その他、オープンアクセスに関するご意見(課題、懸念、要望など)がございましたら、ご自由にお書きください。(任意)

- ① APC がわからないから
- ② 複数の経路でオープンアクセスとするため
- ③ 助成機関のポリシーであるから
- ④ 所属機関のポリシーであるから
- ⑤ オープンアクセスするための手間(規定の確認等)がかからないから
- ⑥ 引用・閲覧される可能性が高まるから
- ⑦ グリーン OA (リポジリ等)による論文のオープンアクセス化)に貢献したいから
- ⑧ 所属機関の図書館等に勧められたから
- ⑨ 特に理由はない
- ⑩ その他 (自由記述)

**問 2-6-2 機関リポジリでオープンアクセス化しなかった理由**

問 2-2 で④所属機関のリポジリに投稿することでオープンアクセスとした~~を回答しなかった方~~にお尋ねします。オープンアクセスの方法として所属機関のリポジリを選ばなかった理由について、当てはまるものすべてをお選びください。【複数選択可】

- ① リポジリへの投稿方法がわからない・煩雑であるから
- ② 出版者との契約によりリポジリでオープンアクセスとすることができないから
- ③ 出版者との契約によりリポジリではすぐにオープンアクセス化できないから(エンバージ期間を要するから)
- ④ 権利状態が不明でありリポジリでオープンアクセス化しよ~~い~~わからないから
- ⑤ リポジリでオープンアクセス化しても引用・閲覧されないから
- ⑥ オープンアクセス化する意義がわからないから
- ⑦ 特に理由はない
- ⑧ その他 (自由記述)

**問 2-7 適切と考えるオープンアクセス化の方法**

問 2-1 で述べた即時オープンアクセス義務化に対応することを前提とした場合、論文をオープンアクセスにする方法としてあなたが最も適切であると考ええる方法の一つをお選びください。実際にその方法を実行したことがなくても構いません。また、合わせてその理由についても記述してください。【選択式+自由記述】

一般社団法人 輿論科学協会

担当: [REDACTED]

電子メール: [REDACTED]

電話: [REDACTED]

FAX: [REDACTED]

調査票の内容についてのお問い合わせ  
文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術予測・政策基盤調査研究センター

担当: [REDACTED]

電子メール: [REDACTED]

電話: [REDACTED]

文部科学省 科学技術・学術政策研究所

## 科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP 定点調査 2023) (大学・国研等のマネジメント層 大活用)

### 調査の趣旨について

NISTEP 調査 2023 は、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画 (2021～25 年度) 期間を対象に、我が国における科学技術やイノベーション創出特に国の科学技術予算をもとにするものの変化を捉えることを主目的とした継続調査の第 3 回目です。今回は、状況変化を捉えることを目的とした調査(定常調査)に加え、過去の調査結果や現在の政策動向を踏まえた重要事項に焦点を当てた調査(深掘調査)も行います。

定常調査の調査票は① 研究人材、② 研究環境、③ 研究活動及び研究支援、④ 産学官連携及び地域の政策動向を踏まえた重要な事項に焦点を当てた調査(深掘調査)も行います。  
⑤ 大学の機能拡張と戦略的経営、⑥ 科学技術・イノベーションと社会の 8 つのパートから構成されます。  
また、深掘調査は 3 つのパートから構成されます。NISTEP 定点調査の概要については別紙をご覧ください。

第 6 期科学技術・イノベーション基本計画の詳細についてはこちらをご覧ください。

### 回答要領

#### I. ご連絡先等の確認

次頁にて、ご連絡先等の情報の確認・入力をしていただきます。回答欄にすでに情報が入力されている場合は、その確認・修正を、空欄については入力をしてください。

#### II. 調査票への回答

ご連絡先等のページの次頁以降に調査票が表示されます。以下の要領にしたがい、回答してください。

- 定常調査の選択式の質問では、該当する箇所の○を、1 つだけチェックしてください。深掘調査の質問では、質問文中の指示にしたがって回答してください。
- 定常調査の選択式の質問では、「実感のある」場合(例えば、具体的状況について知見がある、業務と関係があるので分かる、自分の所属するセクターのことなので分かる)と「実感のない」場合(例えば、業務と関係がないので分からない、自分の所属しないセクターのことなので実感がよく分からない)とがあります。「実感のない」場合は「分からない」の○をチェックして下さい。

- 定常調査の選択式の質問では、過去、調査にご回答頂いた回答者の方については、その回答も併せて表示されます。今回の回答が前回の回答と異なる場合は、できるだけその理由を「変更理由欄」にご記入ください(必須ではありません)。

(参考) 変更理由欄の記入例

- の予測が増えて、○ができるようになった。
- の制度が変更されて(手続が簡素化されて)、○が行えるようになった。
- 新たな○の取組みが始まったこと副作用で、○の問題が生じてきた。
- の掛け声が強すぎて、○が阻害されている。

調査票のサンプル(PDF 形式)はこちらからダウンロードできます。

- 頂いたご回答は、文部科学省科学技術・学術政策研究所及び調査回収業務を委託している一般社団法人輿論科学協会において厳正に管理します。

- 回答には 1 時間 30 分程度を要しますが、「回答を保存し中断する」を押下すにより、途中で中断し再開することが可能です。

- 依頼文書にて指定した日までに回答頂けますように、お願い申し上げます。

- 調査の進展に応じて Q&A を科学技術・学術政策研究所のホームページ [REDACTED] に掲載します。質問内容に不明な点などがある場合には、科学技術・学術政策研究所の調査担当 [REDACTED] ( [REDACTED] ) にご連絡下さい。ウェブページの操作方法等に関しては、一般社団法人輿論科学協会 [REDACTED] ( [REDACTED] ) にご連絡下さい。

- 調査票へのご記入を紙媒体で行うことを希望される場合は、一般社団法人輿論科学協会の担当へ電子メールにてご連絡ください。紙媒体の調査票を、郵送いたします。

ウェブページの操作方法、紙媒体の調査票の希望等についての問い合わせ先

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP 定點調査(大学・国研等のマネジメント層用)

## ご連絡先等の確認

ご提供いただいた情報を変更しますが、内容に変更がある場合は修正して下さい。空白の部分については、ご記入をお願いします。なお、本調査のご回答に関して、確認させていただく場合がございます。

ご連絡先等の情報	
お名前 §	
お名前前(ひらがな)	
性別	1 <input type="radio"/> 男性 2 <input type="radio"/> 女性 3 <input type="radio"/> 回答しない
年齢	1 <input type="radio"/> 29 歳以下 2 <input type="radio"/> 30 歳～34 歳 3 <input type="radio"/> 35 歳～39 歳
	4 <input type="radio"/> 40 歳～44 歳 5 <input type="radio"/> 45 歳～49 歳 6 <input type="radio"/> 50 歳～54 歳
	7 <input type="radio"/> 55 歳～59 歳 8 <input type="radio"/> 60 歳～64 歳 9 <input type="radio"/> 65 歳以上
主たる所属組織名 §	
上記の主たる所属組織についてお答えください。	
所属機関区分	1 <input type="radio"/> 大学 2 <input type="radio"/> 大学共同利用機関 3 <input type="radio"/> 公的研究機関 (資金配分機関も含む) 4 <input type="radio"/> 民間企業
部署名 §	
役職名 §	
郵便番号	
住所	
電話番号	
電子メールアドレス <small>(アンケートの受領の通知メールをお送りし ますので、必ずご記入ください。)</small>	
職位 <small>(例示は参考です。あなたの所属する組織の立場を踏まえて選択ください。)</small>	1 <input type="radio"/> 学長等クラス 学長・副学長・理事長・理事など
	2 <input type="radio"/> 教授、部長クラス 大学の教授、大学・公的研究機関の部長、部長など
	3 <input type="radio"/> 准教授、主任研究員クラス 大学の准教授・講師、主任研究員、室・グループ長など
	4 <input type="radio"/> 助教、研究員クラス 助教、研究員など
	5 <input type="radio"/> その他
雇用形態	1 <input type="radio"/> 任期あり 2 <input type="radio"/> 任期なし

属性1

〈報告書への謝辞の記載について〉

- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際、\$ 印の付いている項目は、ご回答いただいた方への謝辞のために報告書に掲載します。掲載の可否をご選択ください。
- なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。

\$ 印の付いている項目の掲載の可否	1 <input type="radio"/> 掲載可能	2 <input type="radio"/> 掲載不可
--------------------	------------------------------	------------------------------

調査へご協力いただいた方で、ご希望の方には、調査結果の報告書をお送りいたします。ご希望の有無をご記入下さい。

調査報告書の送付	1 <input type="radio"/> 希望する	2 <input type="radio"/> 希望しない
----------	------------------------------	-------------------------------

属性2

<b>文部科学省 科学技術・学術政策研究所</b> MSTEP定員調査(大学・国研等のメネジメント層 大学用) <b>Part I 研究者人材</b>		
<b>若手研究者(39歳以下)までのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く</b>		
問1-01	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、若手研究者(博士課程学生(01) 生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
問1-02	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、自立的に研究開発を実施(02) している若手研究者の数は十分だと思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
問1-03	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、実績を積んだ若手研究者(03) のための任期を付さないポスト補充に向けた組織としての取組は十分だと思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
問1-04	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、若手研究者等が外国で(04) さんを呼び込む環境(機会の確保、経済的支援、海外経験)に対する取組は十分であるか、と考えていますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
<b>研究者を目指す若手人材</b>		
問1-05	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、望ましい能力をもち博士後(05) 期課程を目指す人材の数は、十分だと思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
問1-06	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、望ましい能力を持つ人材が(06) 博士課程後期を志すための取組の整備は十分だと思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
問1-07	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、博士号取得者がアカデミ(07) ヌク以外の進路も含む多様なキャリアパスへを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
<b>女性研究者</b>		
問1-08	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究者の多様性の確保と(08) いう観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
問1-09	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、より多くの女性研究者が活(09) 躍するためのライフステージに応じた支援等は十分だと思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
問1-10	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、より多くの女性研究者が活(10) 躍するための採用・昇進に関する人事システムの工夫は十分だと思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分

[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
<b>外国人研究者</b>		
問1-11	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、優秀な外国人研究者を受(11) け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
<b>研究者業績評価</b>		
問1-12	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究者の業績評価におい(12) て、論文のみでなく様々な観点(書籍の出版、教育、社会貢献等)からの評価が十分に行わ(13) れているか、と考えていますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
問1-13	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、業績評価の結果を踏まえた(13) 付与等が十分に反映されているか、と考えていますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
<b>大学・公的研究機関における研究者人材について</b>		
問1-14	本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。(必須項目ではありません)。(14)	
<b>文部科学省 科学技術・学術政策研究所</b> MSTEP定員調査(大学・国研等のメネジメント層 大学用) <b>Part II 研究環境</b>		
<b>研究資源</b>		
問2-01	日本の全般的な状況を踏まえ、研究費※※の状況は十分だと思いますか。(201)	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
※ 研究費※※: 大学図書館、論文等の研究情報へのアクセス、データプラットフォーム、研究情報ネットワーク		
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
問2-02	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究開発にかかる基本的(202) な活動を実施する上で、基盤的経費(機内の内部研究費等)は十分に確保できているか、と思(203) いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
問2-03	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究者が研究活動に用い(203) ることのできる競争的資金やそれ以外の公募型研究費は十分に確保できているか、と思(204) いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分
[変更項目] 必須項目ではお答えください。		
問2-04	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究者の研究時間を確保(204) するための取組(専任メネジメントの工夫、研究支援者の確保、デジタルツールの活用等)は十分だと思いますか。	不十分 1 2 3 4 5 6 十分

文部科学省 科学技術・学術政策研究所  
 NSTEP定員調査(大学・国研等のマネジメント層(大学用))  
**Part III 研究活動及び研究支援**  
 学術研究・基礎研究

問8-01 日本の全般的な状況を踏まえ、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。  
 ※ 科学学術研究助成事業・その他の財源を通じて、奨励・探索・挑戦的な研究を奨励する気運等

問8-02 日本の全般的な状況を踏まえ、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。

問8-03 日本の全般的な状況を踏まえ、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。

問8-04 日本の全般的な状況を踏まえ、我が国の研究の成果はイノベーションに十分に結びついていると思いますか。

**政府の研究費マネジメント**

問8-05 日本の全般的な状況を踏まえ、資金配分機関(JSPS・IST・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。

問8-06 日本の全般的な状況を踏まえ、より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。

問8-07 日本の全般的な状況を踏まえ、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。

問8-08 日本の全般的な状況を踏まえ、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。

問8-09 日本の全般的な状況を踏まえ、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。  
 ※ 挑戦的な取組、当初想定されていなかった成果、経済・社会的効果等

問8-10 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材(サーチ・アドミニストレーター等)の確保は十分に行われていると思いますか。

**研究施設・設備**

問8-11 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。

問8-12 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。

問8-13 日本の全般的な状況を踏まえ、大学・大学共同利用機関・公的研究機関が保有する共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金の等)は十分だと思いますか。

**研究活動の変容**

問8-14 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、ICT技術に基づく研究方法の変革(自動化、AIの活用、バーチャル空間の活用、データ駆動型研究等)は十分に進んでいると思いますか。

問8-15 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究交流や教育等におけるリーディングは十分に行われていると思いますか。

問8-16 日本の全般的な状況を踏まえ、公開・共有研究成果の活用・データ・成果の公開・共有※に関する取組は十分に行われていると思いますか。  
 ※ 機関におけるデータポリシーの策定、データリテラシーの構築・活用、データ・成果の公開支援等

問8-17 日本の全般的な状況を踏まえ、公開・共有された研究データ・研究成果の活用は十分に行われていると思いますか。

**研究奨励について**

問8-18 本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由に書き添ってください(必須項目ではありません)。

**科学技術イノベーション人材の育成**

問4-09 あなたの所属する大学や研究機関は、社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者(409)や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分

問4-10 あなたの所属する大学や研究機関(資料)における状況(例えば、取組を推進する取組内容)は、人材(起業家精神を持つ人材等)の育成を十分に行っていると思いますか。  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分

**産学官連携及び地域について**

問4-11 本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由に書き添えてください(必須項目ではありません)。  
 (411)

**文部科学省 科学技術・学術政策研究所  
 NISTEP定員調査(大学・国研等のマネジメント層 大学用)  
 Part V 大学の機能拡張と戦略的経営  
 大学経営**

問5-01 あなたの所属する大学は、自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分(501)に持っていると思いますか。  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分

問5-02 あなたの所属する大学は、自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(502)(学内組織の見直しや研究資金の適切な配分、大学のブランディング等)を十分に行っていると思いますか。  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分

問5-03 あなたの所属する大学は、多様な財源(企業からの共同研究資金、寄付金、ESG投資・イン(503)ベンチャー投資等)を確保するための取組を十分に行っていると思いますか。  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分

**大学の機能拡張**

問5-04 日本の全般的な状況を踏まえ、大学は、多様なステークホルダーとの対話・共創を通じて、(504)新たな社会変革を牽引することを目的とした取組を十分に行っていると思いますか。  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分

問5-05 日本の全般的な状況を踏まえ、柔軟な大学経営を行うための制度整備※は十分だと思いますか。(505) 十分  
 ※ 国立大学法人の学生定員の変更、授業料設定の弾力化、組織の再編手続きの簡素化等  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
**大学の機能拡張と戦略的経営について**

問3-10 本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由に書き添えてください(必須項目ではありません)。(310)

問4-01 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、民間企業との連携(401)を行うための取組が十分に行われていると思いますか。  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分

問4-02 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究者は、民間企業との連携・協働を通じて得られた知見を自らの研究開発に反映させることを十分に行っていると思いますか。(402) 十分  
 [変更理由欄必須項目ではありません]

問4-03 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、ベンチャー企業の設立や(403)事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出は十分に行われていると思いますか。  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分

問4-04 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、民間企業との人材交流(404)動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、十分に行われていると思いますか。  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分

**知財マネジメント**

問4-05 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究開発から得られた知的(405)財産を活用するための知的財産マネジメント(知的財産の権利化の判断、権利化後のライセンスングの判断等)は十分に行われていると思いますか。  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分

問4-06 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究開発で生み出した(406)シーズを民間企業で活用するためのステップを埋めるための資金(試作品開発・ビジネスプラン策定等)のための資金が十分に確保されていると思いますか。  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分

**地域創生**

問4-07 あなたの所属する大学や研究機関は、地域創生に資する人材の育成に積極的に取り組ん(407)でいると思いますか。  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分

問4-08 あなたの所属する大学や研究機関は、地域創生に資する研究やイノベーションに積極(408)的に取り組んでいると思いますか。  
 [変更理由欄必須項目ではありません]  
 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分





問 1 研究時間を圧迫する要因と研究時間確保に向けた取組

問 1-1 教員の研究時間を確保するための取組の実施状況

大学の教員の研究時間を確保するための取組として、あなたの組織では以下の取組を実施していますか。最も当てはまるものを1つお選びください。

	実施しておらず	実施している(一部でも可)	一部の局で実施している	全学的に実施している
① 科研費等の研究費を獲得した教員が研究に集中できるようにするための仕組みの導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 研究費の獲得又は獲得後の倫理審査対応、研究の評価対応等の支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 研究機器の維持・管理の支援人材・専門人材の配置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 講義・実習等の準備のための会議や作業の簡略化、役割分担	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 講義以外の学生対応(例:メンタルケア)、外国人研究者の生活支援等の専門人材の配置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥ 産学連携・地域創生・診療等の支援人材・専門人材の配置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦ 研究に関連した対外活動(例:広報活動)の支援人材・専門人材の配置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑧ 上記以外で教員の研究時間を確保するための取組に関する事項	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

深掘1

上記のような取組の実施を阻害する要因や実施にあたっての困難がありましたら、最も重大なもの1つについて、項目番号とともに自由記述形式でお答えください。(任意)

【教員の研究時間を確保するための取組】

- ① 科研費等の研究費を獲得した教員が研究に集中できるようにするための仕組みの導入
- ② 研究費の獲得又は獲得後の倫理審査対応、研究の評価対応等の支援
- ③ 研究機器の維持・管理の支援人材・専門人材の配置
- ④ 講義・実習等の準備のための教員の負担を軽減するための仕組みの導入(例: Web オンデマンド化)
- ⑤ 大学入試業務負担(入試問題の作成、試験監督、採点等)の軽減・平準化
- ⑥ 教員の職務上の手続き(物品購入、出張、業績評価への対応、研修等にかかるもの)の簡略化
- ⑦ 組織の運営のための会議や作業の簡略化、役割分担
- ⑧ 講義以外の学生対応(例:メンタルケア)、外国人研究者の生活支援等の専門人材の配置
- ⑨ 産学連携・地域創生・診療等の支援人材・専門人材の配置
- ⑩ 研究に関連した対外活動(例:広報活動)の支援人材・専門人材の配置
- ⑪ 上記以外で教員の研究時間を確保するために取り組んでいる事項

【取組の実施を阻害する要因や実施にあたっての困難】(教員の研究時間を確保するための取組の選択時は回答必須)

問 1-2 教員の研究時間を確保するために有効な取組

上記問 1-1 でご回答いただいた教員の研究時間を確保するための取組として、具体的にどのような方法が有効だと考えていますか。研究者が自効努力として取り組むべきこと、部局や大学レベルで取り組むべきこと、政策(資金配分機関を含む)レベルで取り組むべきこと、について自由記述形式でお答えください。(任意)

研究者が自効努力として取り組むべきこと:

深掘2

部局や大学レベルで取り組むべきこと:

政策(資金配分機関を含む)レベルで取り組むべきこと:

## 問 2 科学技術を基にした地域創生について

ここでは、科学技術を基にした地域創生についての取組状況をお伺いします。  
「地域」とは、ある大学や研究機関の「周辺地域」を意味しています。大学や国研等のマネジメント層としてご回答の方は、ご自身の所属機関の周辺地域と解釈してください。

「科学技術を基にした地域創生」とは、地域における新産業・雇用創出やその他の地域課題解決に向けて、科学技術を活用する取組とお考え下さい。なお、ここでの科学技術には人文・社会科学のみに係る科学技術も含まれます。

### 問 2-1 科学技術を基にした地域創生の状況変化

ご自身の所属する組織の周辺地域について、以下のそれぞれの取組の過去 5 年における増減をお答えください。状況が分からない場合は「分からない」を選択してください。

	分 か ら な い	大 き く 減 少	減 少	変 化 な し	増 加	大 き く 増 加
① 地域の課題やニーズを踏まえた大学等による人材育成(社会入学生の受入れ・再教育を含む)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 地域における産学官の機関間の人事交流やコミュニケーション(意見交換の機会、コンソーシアムの形成・活動等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 大学の専門組織を通じた、地域の大学・公的研究機関と民間企業による組織的な産学官連携(オープンイノベーション機構など)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 地域の大学・公的研究機関、民間企業、自治体による地域課題を解決するための取組(ビジョンの策定、社会実装のための実証実験等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 政府・地方自治体による科学技術を基にした地域創生に対する経済的支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥ 地域における産業創出・雇用創出(スタートアップ企業の創出、地域の企業における新製品・新サービス創出、地域ブランディング等を含む)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 問 2-2 科学技術を基にした地域創生の取組状況

現在、ご自身の所属する組織では、科学技術を基にした地域創生に向けた各種取組※を行っていますか。

- ① はい(計画中也含む)
- ② いいえ
- ③ 分からない

※ 大学・国研等の取組の例: 地域の課題解決・ニーズ・資源・産業を踏まえた、人材育成(社会人学生の受入・再教育を含む)、研究実施、産学官連携、新製品・新サービス創出、及び地域ブランディング等。

以下の問 2-3 と問 2-4 は、問 2-2 で①と②と③と回答いただいた方にお尋ねします。②、③を回答された方は、次の大問にお進みください。

問 2-3 地域創生として取り組むべきこと

科学技術を基にした地域創生としてご自身の組織において特に取り組むべきことや、それに向けたご自身の組織における好事例(取組・成果)がありましたら、ご自由にお書きください。(任意)

科学技術を基にした地域創生としてご自身の組織において特に取り組むべきこと
それに向けたご自身の組織における好事例(取組・成果)

問 2-4 科学技術を基にした地域創生に取り組む動機や推進上の課題等  
ここでは、科学技術を基にした地域創生に取り組む動機や、それを推進していく上での自組織における課題や連携相手側に期待することについてお伺いします。

問 2-4-1 地域創生に取り組む動機

ご自身の所属する組織が、科学技術を基にした地域創生に取り組む動機として、あなたが重要と感じる選択肢を上位 2 位まで選んでください。なお、その他を選択した場合は、具体的な動機について記述してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な動機を記述してください。
-----	-----	------------------------------

【選択肢】

- ① 地域における新産業・雇用創出に貢献したいから
- ② 地域における人材育成に貢献したいから
- ③ 地域における上記①②以外の課題解決に貢献したいから
- ④ 地域の優れた人材や学生を自組織に惹きつけるため
- ⑤ 自組織の構成員の意欲を向上させるため
- ⑥ 政府や自治体からの支援を得るため
- ⑦ その他

問 2-4-2 自組織における課題

科学技術を基にした地域創生を推進していく上で、ご自身の所属する組織において、あなたが課題点と感じる選択肢を上位 2 位まで選んでください。また、1 位に選択した課題点の背景要因についてご自由にご意見をお書きください。なお、その他を選択した場合は、具体的な課題点について記述してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な課題点を記述してください。
1 位に選択した課題点の背景要因についてご自由にご意見をお書きください。(任意)		

深掘 5

--

【選択肢】

- ① 【実施体制】科学技術を基にした地域創生の取組が教員・研究者個人に限られている。
- ② 【資金の確保】科学技術を基にした地域創生に取り組むための資金の確保が困難である。
- ③ 【評価】科学技術を基にした地域創生に取り組む教員・研究者の業績評価が困難である(活動や成果の可視化が困難など)。
- ④ 【交渉・調整】民間企業や地方自治体との交渉・調整を行う自組織の専門人材・部署が確立・機能していない(必要なリソースやコストの見積・契約内容の検討を行う体制、利益相反のマネジメントに対応する体制が不十分など)。
- ⑤ 【手続き・意思決定】民間企業や地方自治体との共同研究契約等に係る手続き・意思決定が硬直的である(規制等が手続き・意思決定を阻害している、知的財産の運用が画一的であるなど)。
- ⑥ 【企画提案力】民間企業や地方自治体に対して魅力的な研究開発プロジェクトの企画・提案ができていない。
- ⑦ その他
- ⑧ 現状、課題点はない。
- ⑨ わからない。

問 2-4-3 連携相手側に期待すること

科学技術を基にした地域創生を推進していく上で、ご自身の所属する組織の連携相手側となる民間企業・地方自治体等に対して期待することがございましたら、ご自由にご意見をお書きください。(任意)

民間企業に対して期待すること
地方自治体等に対して期待すること

深掘 6

### 問 3 論文のオープンアクセス義務化に関する現場の状況と意識

あなたの所属組織における、オープンアクセスに関する状況についてお尋ねします。  
本調査における各用語の意味は以下の通りです。

「**オープンアクセスとは**、論文がインターネットで公開され、誰もが無料で読むことができる状態を意味します。

「**APC(Article Processing Charge)**とは、論文をオープンアクセスにするために著者が出版社に支払う費用のことを意味します。具体例として、フルオープンアクセス誌の投稿料や、Springer Open Choice などのオープンアクセスオプションの費用が挙げられます。

### 問 3-1 即時オープンアクセス義務化方針の認知度

現在内閣府において、2025 年度新規公募分より学術論文を主たる成果とする競争的研究費の助成を受けた論文を即時にオープンアクセスとして公開することを義務付けるという政策方針が検討されていることをご存じですか。

(参考: [https://www8.cao.go.jp/cstp/tougosenryaku/togo2023\\_honbun.pdf](https://www8.cao.go.jp/cstp/tougosenryaku/togo2023_honbun.pdf))

- ① 知っている
- ② 知らない

### 問 3-2 オープンアクセスに関する現在の取組

あなたの所属機関において、現在、機関としてオープンアクセスの推進に向けて力を入れている取組はありますか。すでに実施している取組に加えて、実施に向けた準備を進めている取組についても、当てはまるものをお選びください。[複数選択可]

- ① APC の助成制度を整備している
- ② 所属機関としての雑誌の購読費や APC の支払総額の把握に努めている
- ③ 出版社との契約交渉 (転換契約を含む) に向けて他機関との連携を進めている
- ④ 機関リポジトリ等の整備を進めている
- ⑤ 所属機関内の研究者に機関リポジトリへの投稿を勧めている
- ⑥ オープンアクセス方針を策定・改定している
- ⑦ 特に関心を入れている取組はない
- ⑧ わからない
- ⑨ その他 (自由記述)

### 問 3-3 即時オープンアクセス義務化方針に関する対応方針

問 3-1 で述べた即時オープンアクセス義務化方針に際して、あなたの所属機関では、機関とし

て今後どのようにオープンアクセスに対応していくべきとお考えですか。あなたの考えに最も当てはまるものを上位 3 つまでお選びください。

- ① APC の助成制度を整備する
- ② 所属機関としての雑誌の購読費や APC の支払総額の把握に努める
- ③ 出版社との契約交渉 (転換契約を含む) に向けて他機関との連携を進める
- ④ 機関リポジトリ等の整備を進める
- ⑤ 所属機関内の研究者に機関リポジトリへの投稿を勧める
- ⑥ オープンアクセス方針を策定・改定する
- ⑦ 機関として特に対応することはない
- ⑧ わからない
- ⑨ その他 (自由記述)

### 問 3-4 即時オープンアクセス義務化方針に関する政策的支援

問 3-1 で述べた即時オープンアクセス義務化方針に際して、どのような政策上の支援が必要とお考えですか。あなたの考えに近いものをお選びください。[複数選択可]

- ① APC の助成制度の整備
- ② 日本の研究者が論文をオープンアクセスとして発表できるプラットフォームの整備
- ③ 機関リポジトリの運用・機能強化のための支援
- ④ 出版社との交渉体制の整備
- ⑤ オープンアクセス・オープンサイエンスに取り組み専門人材の充実
- ⑥ 政策上の支援は必要ない
- ⑦ わからない
- ⑧ その他 (自由記述)

### 問 3-5 APC に関する支援制度実施の有無

あなたの所属機関では、現在、所属研究者が APC の支払いを行うための助成制度を実施していますか。

- ① 実施している
- ② 実施していない
- ③ わからない

**問 3-6 APC 支援制度の資金確保の方法**

問 3-5 で「①実施している」と回答した方にお尋ねします。あなたの所属機関では、APC 支援制度について、その資金をどのように確保していますか。財源や予算の種類、金額の安定性といった観点からお答えください。(任意)

**問 3-7 機関リポジリの運用に関する課題**

あなたの所属機関におけるリポジリの運用上の課題について、当てはまるものをお選びください。[複数選択可]

- ① 閲覧者が少ない
- ② 投稿者が少ない
- ③ 専門的な知識・技術を備えた運用者がいない
- ④ 出版社との出版契約により論文等をオープンアクセス化することが困難である
- ⑤ 運用のための予算が不十分である
- ⑥ リポジリを開設していない
- ⑦ 特に関心は無い
- ⑧ わからない
- ⑨ その他(自由記述)

**問 3-8 オープンアクセスに関するご意見**

その他、オープンアクセスに関するご意見(課題、懸念、要望など)がございましたら、ご自由にお書きください。(任意)

## 科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP 定点調査 2023) (企業の代表・研究開発責任者用)

### 調査の趣旨について

NISTEP 調査 2023 は、第 6 期科学技術・イノベーション戦略基本計画 (2021～25 年度) 期間を対象に、我が国における科学技術やイノベーション創出(特に国の科学技術予算をもとにするもの)の状況変化を捉えることを主目的とした継続調査の第 3 回目です。今回は、状況変化を捉えることを目的とした調査(定常調査)に加え、過去の調査結果や現在の政策動向を踏まえた重要事項に焦点を当てた調査(深掘調査)も行います。

定常調査の調査票は① 研究環境、② 研究活動及び研究支援、③ 産学官連携及び地域、「④ 大学の機能拡張と戦略的経営」、「⑤ 科学技術・イノベーションと社会」の 5 つのパートから構成されます。また、深掘調査は 1 つのパートから構成されます。NISTEP 定点調査の概要については別紙をご覧ください。

第 6 期科学技術・イノベーション戦略基本計画の詳細についてはこちらをご覧ください。

### 回答要領

#### I. ご連絡先等の確認

次頁にて、ご連絡先等の情報の確認・入力をしていただきます。回答欄にすでに情報が入力されている場合は、その確認・修正を、空欄については入力をしてください。

#### II. 調査票への回答

ご連絡先等の頁の次頁以降に調査票が表示されます。以下の要領にしたがい、回答してください。

- 定常調査の選択式の質問では、該当する箇所の○を、1 つだけチェックしてください。深掘調査の質問では、質問文中の指示にしたがって回答してください。
- 定常調査の選択式の質問では、「実感のある」場合(例えば、具体的状況について知見がある、業務と関係がある)で分かる、自分の所属するセクターのことなどで分かる)と「実感のない」場合(例えば、業務と関係がない)ので分らない、自分の所属しないセクターのことなどで実感がよく分からない)とがあると思います。「実感のない」場合は「分からない」の○をチェックして下さい。

- 定常調査の選択式の質問では、過去、調査にご回答頂いた回答者の方については、その回答も併せて表示されます。今回の回答が前回の回答と異なる場合は、過去、調査にご回答頂いた回答者の方については「変更理由欄」にご記入ください(必須ではありません)。

(参考) 変更理由欄の記入例

- の予測が増えて、○ができるようになった。
- の制度が変更されて(手続が簡素化されて)、○が行えるようになった。
- 新たな○の取組みが始まったことの影響で、○の問題が生じてきた。
- の掛け声が強すぎて、○が阻害されている。

(4) 調査票のサンプル(PDF 形式)はこちらからダウンロードできます。

- 頂いたご回答は、文部科学省科学技術・学術政策研究所及び調査回収業務を委託している一般社団法人輿論科学協会において厳正に管理します。

- 回答には 1 時間 30 分程度を要しますが、「回答を保存し中断する」を押下すことにより、途中で中断し再開することが可能です。

- 依頼文書にて指定しました日までに回答頂けますように、お願い申し上げます。

- 調査の進展に応じて Q&A を科学技術・学術政策研究所のホームページ [\[ここに連絡下さい\]](#) に掲載します。質問内容に不明な点などがある場合には、科学技術・学術政策研究所の調査担当 [\[ここに連絡下さい\]](#) にご連絡下さい。ウェブページの操作方法等に関しては、一般社団法人輿論科学協会 [\[ここに連絡下さい\]](#) にご連絡下さい。

- 調査票へのご記入を紙媒体で行うことを希望される場合は、一般社団法人輿論科学協会の担当へ電子メールにてご連絡ください。紙媒体の調査票を、郵送いたします。

ウェブページの操作方法、紙媒体の調査票の希望等についての問い合わせ先

一般社団法人 輿論科学協会

担当: [\[ここに連絡下さい\]](#)

電子メール: [\[ここに連絡下さい\]](#)

電話: [\[ここに連絡下さい\]](#)

FAX: [\[ここに連絡下さい\]](#)

調査票の内容についてのお問い合わせ

文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術予測・政策基盤調査研究センター

担当: [\[ここに連絡下さい\]](#)

電子メール: [\[ここに連絡下さい\]](#)

電話: [\[ここに連絡下さい\]](#)

ご連絡先等の確認

ご提供いただいた情報を変更していますが、内容に変更がある場合は修正して下さい。空白の部分については、ご記入をお願いします。なお、本調査のご回答に関して、確認させていただきたく場合がございます。

ご連絡先等の情報	
お名前 §	
お名前前(ひらがな)	
性別	1 <input type="radio"/> 男性 2 <input type="radio"/> 女性 3 <input type="radio"/> 回答しない
年齢	1 <input type="radio"/> 29 歳以下 2 <input type="radio"/> 30 歳～34 歳 3 <input type="radio"/> 35 歳～39 歳
	4 <input type="radio"/> 40 歳～44 歳 5 <input type="radio"/> 45 歳～49 歳 6 <input type="radio"/> 50 歳～54 歳
	7 <input type="radio"/> 55 歳～59 歳 8 <input type="radio"/> 60 歳～64 歳 9 <input type="radio"/> 65 歳以上
主たる所属組織名 §	
上記の主たる所属組織についてお答えください。	
所属機関区分	1 <input type="radio"/> 大学 2 <input type="radio"/> 大学共同利用機関 3 <input type="radio"/> 公的研究機関 (資金配分機関も含む) 4 <input type="radio"/> 民間企業
部署名 §	
役職名 §	
郵便番号	
住所	
電話番号	
電子メールアドレス	
<small>(アンケートの受領の通知をお送りし、また、お気づきの点をお知らせください。)</small>	
職位	1 <input type="radio"/> 社長・役員・学長等クラス 社長・役員・学長・副学長・理事長・理事など
	2 <input type="radio"/> 部課長、教授、部長クラス 部課長、大学の教授、大学の研究機関の部長、部課長など
	3 <input type="radio"/> 室・グループ長、准教授、主任 室・グループ長、大学の准教授・講師、主任研究員、室・グループ長など
	4 <input type="radio"/> 研究員、助教クラス 研究員、助教など
	5 <input type="radio"/> その他
雇用形態	1 <input type="radio"/> 任期あり 2 <input type="radio"/> 任期なし

〈報告書への謝辞の記載について〉

- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際、\$ 印の付いている項目は、ご回答いただいた方への謝辞のために報告書に掲載します。掲載の可否をご選択ください。
- なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。

\$ 印の付いている項目の掲載の可否	1 <input type="radio"/> 掲載可能	2 <input type="radio"/> 掲載不可
--------------------	------------------------------	------------------------------

産学官連携活動についてお答えください。		
直近3年間に、産学官連携活動に関わった経験がありますか。	1 <input type="radio"/> あり	2 <input type="radio"/> なし
(全ての所属機関区分の方がご回答ください)		
直近3年間に、あなたの所属する組織や機関が、大学等や公的研究機関の知財を研究開発活動に活用していますか。	1 <input type="radio"/> あり	2 <input type="radio"/> なし
(所属機関区分で4と5を選択した方のみ回答ください)	3 <input type="radio"/> わからない	

調査へご協力いただいた方で、ご希望の方には、調査結果の報告書をお送りいたします。ご希望の有無をご記入下さい。

調査報告書の送付	1 <input type="radio"/> 希望する	2 <input type="radio"/> 希望しない
----------	------------------------------	-------------------------------



[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
問1-10 (211)	日本の全般的な状況を踏まえ、公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するための取組※は十分に行われていると思えますか。	十分 かなり やや 不十分
※機関におけるデータポリシーの策定、データポリシーの構築、活用、データ・研究成果の公開支援等		
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
問1-11 (212)	日本の全般的な状況を踏まえ、公開・共有された研究データ・研究成果の利活用は十分に 行われていると思えますか。	十分 かなり やや 不十分
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
<b>研究業績について</b>		
問1-12 (214)	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。	
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
<b>文部科学省 科学技術・学術政策研究所</b> NISTEP定員調査(企業代表・研究開発担当者用) <b>Part II 研究活動及び研究支援</b> <b>学術研究・基礎研究</b>		
問2-01 (301)	日本の全般的な状況を踏まえ、我が国の研究者が、内容的専門性に基き、最先端な課題の探索・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えますか。	十分 かなり やや 不十分
※科学研究費助成事業・その他の財源を通じた支援、探索・挑戦的な研究を奨励する気運等		
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
問2-02 (302)	日本の全般的な状況を踏まえ、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えますか。	十分 かなり やや 不十分
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
問2-03 (303)	日本の全般的な状況を踏まえ、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えますか。	十分 かなり やや 不十分
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
問2-04 (304)	日本の全般的な状況を踏まえ、我が国の研究の成果はイノベーションに十分につなげられていると思えますか。	十分 かなり やや 不十分
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
<b>研究活動及び研究支援について</b>		
問2-05 (310)	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。	

[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
<b>文部科学省 科学技術・学術政策研究所</b> NISTEP定員調査(企業代表・研究開発担当者用) <b>Part I 研究環境</b> <b>研究資源</b>		
問1-01 (201)	日本の全般的な状況を踏まえ、研究基盤※の状態は十分だと思えますか。	十分 かなり やや 不十分
※研究基盤: 大学図書館、論文等の研究情報へのアクセス、データプラットフォーム、研究情報ネットワーク		
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
問1-02 (202)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、基礎的経費(機関の内部研究費等)は十分に確保できていると思えますか。	十分 かなり やや 不十分
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
問1-03 (203)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、研究者が研究活動に用いることのできる競争的資金(組閣(組織)マネジメントの活用、プロジェクトの活用)は十分だと思えますか。	十分 かなり やや 不十分
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
問1-04 (204)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、研究期間の確保(組閣(組織)マネジメントの活用、プロジェクトの活用)は十分だと思えますか。	十分 かなり やや 不十分
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
問1-05 (205)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、研究活動の円滑な実施(組閣(組織)マネジメントの活用、プロジェクトの活用)は十分だと思えますか。	十分 かなり やや 不十分
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
<b>研究施設・設備</b>		
問1-06 (206)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、研究施設・設備の程度は、前述的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思えますか。	十分 かなり やや 不十分
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
問1-07 (208)	日本の全般的な状況を踏まえ、大学・大学共同利用機関・公的研究機関が保有する共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)は十分だと思えますか。	十分 かなり やや 不十分
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
<b>研究活動の姿容</b>		
問1-08 (209)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、ICT技術に基づく研究方法の革新(自動化、AIの活用、バーチャル空間の活用、データ駆動型研究等)は十分に行われていると思えますか。	十分 かなり やや 不十分
[変更項目欄必須項目ではおぼせません]		
問1-09 (210)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、研究交流や教育におけるモータリゼーションは十分に活用されていると思えますか。	十分 かなり やや 不十分

<p>文部科学省 科学技術・学術政策研究所          NSTEP定点調査(企業・研究開発責任者用)  <b>Part III 産学官連携及び地域</b></p> <p>知識に基づいた価値創出</p>		
問9-01 (401)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、民間企業と組織的な連携を行くための取組が十分に行われているか、民間企業と組織的な連携・協働を通じて得られた着目成果を自らの研究開発に反映することを十分に行っているか、	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
問9-02 (402)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、研究者は、民間企業との流動性や交流(研究者の転入や受入、フロンティアポイント等)は、十分に行われているか、	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
問9-03 (403)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、ベンチャー企業との流動性や交流(研究者の転入や受入、フロンティアポイント等)は、十分に行われているか、	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
問9-04 (404)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転入や受入、フロンティアポイント等)は、十分に行われているか、	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
<p><b>知財マネジメント</b></p>		
問9-05 (405)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメント的財産の権利化の判断、権利化後のライセンスングの判断等は十分に行われているか、	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
問9-06 (406)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、研究開発で生み出されたシナジーを民間企業で活用するための資金(試作品開発・ピッチング・策定等)のための資金が十分確保されているか、	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
<p><b>地域創生</b></p>		
問9-07 (407)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関は、地域創生に資する人材の育成に積極的に取り組んでいるか、	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
問9-08 (408)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関は、地域創生に資する研究やイノベーションの創出に積極的に取り組んでいるか、	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
<p>科学技術イノベーション人材の育成</p>		

問9-09 (409)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関は、社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成を十分に行っているか、	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
問9-10 (410)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、取組を定とする取組を保持した人材(産学官連携)を持つ人材等を育成するための取組が十分に行われているか、	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
<p><b>産学官連携及び地域について</b></p>		
問9-11 (411)	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。	
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
<p>文部科学省 科学技術・学術政策研究所          NSTEP定点調査(企業・研究開発責任者用)  <b>Part IV 大学の機能拡張と戦略的経営</b></p> <p>大学経営</p>		
問9-01 (501)	あなたが知る日本の大学は、自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(学内組織の見直しや研究資金の適切な配分、大学のグランドデザイン等)を十分に行っているか、	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
問9-02 (502)	あなたが知る日本の大学は、多様な財源(企業からの共同研究資金、寄付金、ESG投資・インパクト投資等)を確保するための取組を十分に行っているか、	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
<p><b>大学の機能拡張</b></p>		
問9-03 (503)	あなたが知る日本の大学は、多様なステークホルダーとの対話・共創を通じて、新たな社会実装を牽引することを目的とした取組を十分に行っているか、	不十分 1 2 3 4 5 6 0 0 0 0 0 0
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
<p><b>大学の機能拡張と戦略的経営について</b></p>		
問9-04 (504)	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。	
[変更理由欄(必須項目ではありません)]		
<p>文部科学省 科学技術・学術政策研究所          NSTEP定点調査(企業・研究開発責任者用)  <b>Part V 科学技術・イノベーションと社会</b></p> <p>社会との関係</p>		

問5-01 (601)	日本の全般的な状況を踏まえ、研究コミュニティ(学会等)は、科学技術・イノベーションについての国民的理解を促進する活動に、十分に取組んでいるか、十分に取組んでいるか、十分に取組んでいないか。	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
問5-02 (602)	日本の全般的な状況を踏まえ、研究コミュニティ(学会等)は、地方公共団体、NPO/NGO、市民等の多様な主体と共同し研究活動を行うことに、十分に取組んでいるか、十分に取組んでいないか。	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
問5-03 (603)	日本の全般的な状況を踏まえ、研究者は、自らの研究と社会的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性や、自らの研究の社会的意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取り組んでいるか、十分に取組んでいないか。	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
<b>「総合知」の活用</b>										
問5-04 (604)	日本の全般的な状況を踏まえ、社会的課題に基づいた研究課題の発掘・取組の際、異分野が協働する取組(人文・社会科学と自然科学の協働も含む)は十分に取組んでいるか、十分に取組んでいないか。	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
問5-05 (605)	日本の全般的な状況を踏まえ、社会的課題の解決を目的とした研究開発の取組に、異分野の連携による取組(人文・社会科学と自然科学の連携も含む)が十分に取組んでいるか、十分に取組んでいないか。	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
<b>イノベーションシステムの構築</b>										
問5-06 (606)	日本の全般的な状況を踏まえ、イノベーションを促進するために、制度の充実等(特許の導入や緩和を含む)の手段が、十分に活用されているか、十分に活用されていないか。	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
問5-07 (607)	日本の全般的な状況を踏まえ、科学技術者等によるベンチャーの起業・経営への支援(リスクヘッジの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備、情報・ノウハウの提供等)は十分に取組んでいるか、十分に取組んでいないか。	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
問5-08 (608)	日本の全般的な状況を踏まえ、最先端技術の取組を促進することができる場(スーパーバイス、アイ、スマートシティ等)が十分に拡大しているか、十分に拡大していないか。	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
問5-09 (609)	日本の全般的な状況を踏まえ、国は金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じて、企業の研究開発投資の促進を十分に取組んでいるか、十分に取組んでいないか。	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
<b>オープンイノベーションの推進</b>										
問5-10 (610)	日本の全般的な状況を踏まえ、オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組は十分に取組んでいるか、十分に取組んでいないか。	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										

問5-11 (611)	日本の全般的な状況を踏まえ、産学官が連携して、研究開発の成果に基づいた標準化(フォーラム標準・デファクト標準・デジタール標準等)を進めるような体制の整備が十分に取組んでいるか、十分に取組んでいないか。	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
<b>国際連携</b>										
問5-12 (612)	日本の全般的な状況を踏まえ、科学技術における国際連携(国際的な人的ネットワークの構築、国際共同研究等)が十分に取組んでいるか、十分に取組んでいないか。	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
問5-13 (613)	日本の全般的な状況を踏まえ、国際共同研究を推進するにあたり、日本の制度(研究資金の利用ルール、知財権の取扱いのルール等)は、国際的な慣行に照らして十分に適切であるか、十分に適切でないか。	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
<b>研究インテグリティ</b>										
問5-14 (614)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、研究者は、研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・職務相反のリスク要因※に対して、十分な意識を持っているか、十分な意識を持っていないか。 ※利益相反のリスク要因：外国と研究資金や特許・知財権等の支展を受け入れること等 職務相反のリスク要因：外国機関の身分を保有すること等	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
問5-15 (615)	あなたが知る日本の大学や公的研究機関における状況を踏まえ、研究活動の国際化に伴って生じる、利益相反・職務相反のリスクに対処するための組織的な取組※は十分に取組んでいるか、十分に取組んでいないか。 ※大学・研究機関等における、研究者が報告や相談を行うための体制の整備や周知等	十分 五分 五分 十分	不 十分	1	2	3	4	5	6	+
[変更理由欄必須項目ではありません。]										
<b>科学技術・イノベーションと社会について</b>										
問5-16 (616)	本パートの質問に関連する内容についてご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。									

問 1 科学技術を基にした地域創生について

ここでは、科学技術を基にした地域創生についての取組状況をお伺いします。  
 「地域」とは、ある大学や研究機関の周辺地域を意味しています。企業の代表・研究開発責任者としてご回答の方は、ご回答時に念頭に置かれた大学・研究機関の周辺地域と解釈してください。  
 「科学技術を基にした地域創生」とは、地域における新産業・雇用創出やその他の地域課題解決に向けて、科学技術を活用する取組とお考え下さい。なお、ここでの科学技術には人文・社会科学のみに係る科学技術も含まれます。

問 1-1 科学技術を基にした地域創生の状況変化

ご自身の所属する組織の周辺地域について、以下のそれぞれの取組の過去 5 年における増減をお答えください。状況が分からない場合は「分からない」を選択してください。

	大きく減少	減少	変化なし	増加	大きく増加
① 地域の課題やニーズを踏まえた大学等による人材育成(社会入学生の受入れ・再教育を含む)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 地域における産学官の機関間の人事交流やコミュニケーション(意見交換の機会、コンソーシアムの形成、活動等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 大学の専門組織を通じた、地域の大学・公的研究機関と民間企業による組織的な産学官連携(オープンイノベーション機構など)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 地域の大学・公的研究機関、民間企業、自治体による地域課題を解決するための取組(ビジョンの策定、社会実装のための実証実験等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 政府・地方自治体による新たな形の社会実装のための実証実験等の機会や場の提供	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥ 政府・地方自治体による科学技術を基にした地域創生に対する経済的支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦ 地域における産業創出・雇用創出(スタートアップ企業の創出、地域の企業における新製品・新サービス創出、地域ブランディング等を含む)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問 1-2 科学技術を基にした地域創生として取り組むべき地域の課題

科学技術を基にした地域創生として取り組むべき地域の課題や、それに関する好事例がありましたら、ご自由にお書きください。貴社が関わっていない課題や事例でも問題ありません。(任意)

科学技術を基にした地域創生として特に取り組むべきこと

上記に関する好事例(取組・成果)

問 1-3 科学技術を基にした地域創生の取組状況

現在、ご自身の所属する組織では、科学技術を基にした地域創生に向けた各種取組※を行っていますか。

- ① はい(計画中も含む)
- ② いいえ
- ③ 分からない

※ 民間企業の取組の例: 地域の課題解決・ニーズ・資源・産業を踏まえた、新製品・新サービス創出、地域ブランディング、研究実証、産学官連携、地域における雇用創出、地域経済への貢献、等

以下の問 1-4 は、問 1-3 で①とご回答いただいた方にお尋ねします。

問 1-4 科学技術を基にした地域創生に取り組む動機や推進上の課題等

ここでは、科学技術を基にした地域創生に取り組む動機や、それを推進していく上で連携相手側に期待することや自組織における課題についてお伺いします。

問 1-4-1 地域創生に取り組む動機

ご自身の所属する組織が、科学技術を基にした地域創生に取り組む動機として、あなたが重要と感じる選択肢を上位 2 位まで選んでください。なお、その他を選択した場合は、具体的な動機について記述してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な動機を記述してください。

【選択肢】

- ① 地域における新産業・雇用創出に貢献したいから
- ② 地域における人材育成に貢献したいから
- ③ 地域における上記①②以外の課題解決に貢献したいから
- ④ 地域の優れた人材や学生を自組織に惹きつけるため
- ⑤ 自組織の構成員の意欲を向上させるため
- ⑥ 政府や自治体からの支援を得るため
- ⑦ その他

問 1-4-2 連携相手側に期待すること

科学技術を基にした地域創生を推進していく上で、ご自身の所属する組織の連携相手側となる大学・公的研究機関や地方自治体に期待する点を選択肢から上位 2 位まで選んでください。1 位に選択した期待する点の理由についてご自由にご意見をお書きください。なお、その他を選択した場合は、具体的な期待する点について記述してください。

1位	2位	その他を選択した場合は、具体的な期待点を記述してください。
1位に選択した期待する点の理由についてご自由にご意見をお書きください。(任意)		

**【選取肢】**

- ① **【人材の育成・供給】**地域の民間企業で活躍する科学技術・イノベーション人材の育成・共有  
(社会人の再教育も含む)
- ② **【技術指導・相談】**新製品や新サービスを開発するための大学・公的研究機関からの技術指導・相談
- ③ **【共同研究の実施】**新製品や新サービスを開発するための大学・公的研究機関との共同研究の実施
- ④ **【企画提案】**地域の課題や特性を活かした新製品や新サービスの構想における大学・公的研究機関や地方自治体の協力
- ⑤ **【地域ブランドの形成】**地域の特性を活かしたブランド形成における大学・公的研究機関や地方自治体の協力(ブランド戦略の立案等)
- ⑥ **【実証実験・社会実験の場の提供】**新製品や新サービスを開発するための実証実験・社会実験の場(地方自治体による提供)
- ⑦ **【政策的支援】**税制優遇や補助金制度の設置、規制緩和等の政策的支援
- ⑧ その他
- ⑨ 現状、期待する点はない。
- ⑩ わからない。

**問 1-4-3 自組織における課題**

科学技術を基にした地域創生を推進していく上で、ご自身の所属する組織において、課題点と感ずることがありましたら、ご自由にご意見をお書きください。(任意)

## 謝辞（敬称略、氏名の五十音順）

NISTEP 定点調査の実施に当たって、貴重な時間を割いて調査にご協力くださった研究者および有識者のみなさまに深く感謝申し上げます。回答者の中で、謝辞への掲載をご承諾いただいたみなさまのお名前を以下に掲載いたします。

また、本調査の調査対象者の選定、欠損値の補完、母集団推計の検討にあたっては、横浜市立大学国際総合科学群 教授／文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術予測・政策基盤調査研究センター 客員研究官である土屋隆裕氏より多大な専門的アドバイスをいただきました。ここに記して感謝申し上げます。

所属等	氏名
情報・システム研究機構 国立情報学研究所 副所長；教授	相澤 彰子
大阪公立大学 理学系研究科 教授	会沢 成彦
広島大学 学術・社会連携室 特命教授	相田 美砂子
藤田医科大学 保健衛生学部 助教	栗飯原 けい子
アルプスアルパイン株式会社 執行役員	相原 正巳
横浜市立大学 学長	相原 道子
大阪大学 大学院基礎工学研究科機能創成専攻 教授	青井 伸也
神戸大学 大学院医学研究科 教授	青井 貴之
建築構造技術研究所 代表社員	青木 孝義
巴川製紙所 iCasカンパニー 開発本部 開発本部副部長	青木 信之
東京女子医科大学 看護学部 教授	青木 雅子
大阪大学 大学院工学研究科 教授	青木 航
鹿児島大学 大学院理工学研究科 工学専攻 教授	青野 祐美
京都薬科大学 学長	赤路 健一
量子科学技術研究開発機構 量子技術基盤研究部門 高崎量子応用研究所量子機能創製研究センター 主幹研究員	秋葉 圭一郎
東北大学 大学院理学研究科 教授	秋山 正幸
名古屋市立大学 学長	浅井 清文
東北大学 大学院薬学研究科 教授	浅井 慎吾
株式会社ベンチャー・アカデミア 代表取締役	朝倉 祝治
富山県立大学 経営企画課 事務局次長；経営企画課長	朝倉 正
名古屋大学 農学国際教育研究センター 名誉教授	浅沼 修一
森林研究・整備機構 森林総合研究所 理事長	浅野 透
人間文化研究機構 国立国語研究所 研究系 教授	浅原 正幸
東京大学 大学院工学系研究科 教授	浅間 一
海上・港湾・航空技術研究所 海上技術安全研究所 環境・動力系 環境影響評価研究グループ グループ長	浅見 光史
株式会社Atomis 代表取締役CEO	浅利 大介
株式会社INCI ベンチャー・グロース投資グループ 共同グループ長	芦田 耕一
東洋大学 国際学部国際地域学科 教授	芦野 俊宏
東京大学 生産技術研究所 教授	芦野 聡
京都大学 大学院工学研究科 機械理工学専攻 助教	安達 眞聡
慶應義塾大学 常任理事（研究担当）	天谷 雅行
名古屋大学 未来材料・システム研究所 教授	天野 浩
人間文化研究機構 国立歴史民俗博物館 研究部 准教授	天野 真志
高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 副所長	雨宮 健太
金沢大学 ナノ生命科学研究所 准教授	新井 敏
慶應義塾大学 理工学部 生命情報学科 教授	荒井 緑
東レエンジニアリング株式会社 開発部門 技監	新井 義之
金沢大学 医薬保健研究域保健学系 助教	荒磯 裕平
学習院大学 学長	荒川 一郎
熊本大学 熊本大学病院 地域医療・総合診療実践学寄付講座 特任准教授	荒木 智
キュービー株式会社 研究開発本部 グループR&D推進部 部長	有泉 雅弘
総合研究大学院大学 理事（情報基盤・研究）	蟻川 謙太郎
大阪大学 レーザー科学研究所核融合プラズマ科学グループ 准教授	有川 安信
九州大学 大学院農学研究院 農業薬剤化学分野 教授	有澤 美枝子
神戸大学 文学部 講師	有澤 知世
情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所 教授	有田 正規
福岡大学 医学部 教授	有馬 久富
名古屋大学 未来社会創造機構モビリティ社会研究所 特任准教授	有吉 亮
京都大学 農学研究科 ゲノム編集育種講座 特定准教授	安齋 賢

所属等	氏名
ユビグラフ 代表取締役	安藤 真介
株式会社村田製作所 技術・事業開発本部事業インキュベーションセンター 執行役員；センター長	安藤 正道
東邦大学 薬学部 講師	飯坂 洋平
千葉大学 理学部 准教授	飯田 圭介
品川リフラクトリーズ株式会社 技術研究所 執行役員；技術研究所長	飯田 正和
豊田中央研究所 量子デバイス研究領域 シニアフェロー	飯塚 英男
山形大学 理事；副学長	飯塚 博
北里大学 医療衛生学部 保健衛生学科公衆衛生学 講師	飯塚 佳子
北海道大学 大学院歯学研究院 口腔病態学分野薬理学教室 教授	飯村 忠浩
東北大学 流体科学研究所 複雑流動研究部門先進流体機械システム研究分野 教授	伊賀 由佳
東京大学 大学院医学系研究科 健康科学・看護学専攻高齢者在宅長期ケア看護学分野 准教授	五十嵐 歩
海洋研究開発機構 付加価値情報創生部門 グループリーダー；副主任研究員	五十嵐 弘道
お茶の水女子大学 理学部 情報科学科 准教授	五十嵐 悠紀
岡山大学 大学院医歯薬学総合研究科 口腔形態学 准教授	池亀 美華
九州大学 総合理工学研究院環境理工学部熱環境工学 教授	池谷 直樹
筑波大学 副学長（国際担当）；理事	池田 潤
物質・材料研究機構 高分子・バイオ材料研究センター 主幹研究員	池田 太一
株式会社SUMCO 生産技術本部 上席技監	池田 直紀
近畿大学 理工学部 助教	池田 裕子
大阪大学 大学院生命機能研究科 教授	池田 史代
福岡工業大学 情報工学部 情報通信工学科 教授	池田 誠
北海道大学 One Healthリサーチセンター 教授	池中 良徳
高知工科大学 総合研究所 特任教授	池上 浩
九州大学 大学院理学研究院生物科学部門情報生物学 教授	池ノ内 順一
量子科学技術研究開発機構 量子エネルギー部門 那珂研究所 トカマクスシステム技術開発部 JT-60システム統合グループ グループリーダー	諫山 明彦
鳥取大学 乾燥地研究センター 准教授	石井 孝佳
森林研究・整備機構 森林総合研究所 木材改質研究領域 領域長	石川 敦子
東京理科大学 学長	石川 正俊
熊本大学 産生医学研究所 教授	石黒 啓一郎
東京大学 大学院理学系研究科物理学専攻素粒子物理学講座 助教	石田 明
岩手医科大学 医学部 外科学講座 講師	石田 和茂
シーズテック株式会社 取締役CTO	石橋 晃
九州大学 総長	石橋 達朗
鳥取大学 農学部 教授	石原 亨
千葉大学 ハドロン宇宙国際研究センター 教授	石原 安野
女子栄養大学 臨床医学 教授	石原 理
北海道大学 大学院先端生命科学研究院 助教	石原 誠一郎
福岡工業大学 情報工学部 情報工学科 教授	石原 崇紀夫
公益財団法人がん研究会 がん研究所発がん研究部 部長	石本 真胤
ものづくり大学 技能工芸学部 情報メカトロニクス学科 准教授	石本 祐一
北海道医療大学 薬学部 教授	泉 剛
立命館大学 情報理工学部 准教授	泉 朋子
埼玉医科大学 医学部 総合医療センター内分泌・糖尿病内科 教授	泉田 欣彦
東京医科歯科大学 医歯学総合研究科 教授	井関 祥子
東京海洋大学 学長	井関 俊夫
慶應義塾大学 大学院法務研究科 教授	磯部 哲
新潟大学 歯学部 准教授	依田 浩子
千葉大学 大学院理学研究院生物学研究部門 准教授	板倉 英祐
東京理科大学 先進工学部電子システム工学科 教授	伊丹 誠
千葉大学 大学院医学研究院 泌尿器科学 教授	市川 智彦
ブレインビジョン株式会社 代表取締役	市川 道教
東京歯科大学 学長	一戸 達也
理化学研究所 バイオリソース研究センター チームリーダー	市橋 泰範
名古屋大学 大学院工学研究科航空宇宙工学専攻 助教	市原 大輔
同志社大学 免許資格課程センター 嘱託講師	逸村 裕
熊本大学 理学部 講師	井手上 賢
東北大学 金属材料研究所 附属量子エネルギー材料科学国際研究センター 特任教授	出光 一哉
仙台青葉学院短期大学 リハビリテーション学科 講師	伊藤 大亮
東北大学 情報科学研究科 教授	伊藤 健洋
日本大学 生物資源科学部 准教授	伊藤 紘子

所属等	氏名
日本電鍍工業株式会社 代表取締役	伊藤 麻美
滋賀県立大学 人間看護学部 教授	糸島 陽子
摂南大学 看護学部 教授	稲垣 美紀
宮崎大学 工学部 工学科応用物質化学プログラム 助教	稲田 飛鳥
東北大学 多元物質科学研究所 有機・生命科学部門生体分子構造研究分野 教授	稲葉 謙次
九州大学 大学院システム情報科学研究院 電気システム工学部門 助教	稲葉 優文
明治大学 研究担当副学長	乾 孝治
北海道大学 大学院歯学研究院 口腔機能学分野口腔生理学教室 准教授	乾 賢
神戸大学 バイオシグナル総合研究センター 准教授	乾 秀之
人間文化研究機構 国立国語研究所 IR推進室 特任専門職員	井上 雄介
山梨大学 大学院総合研究部工学域基礎教育センター 准教授	井上 久美
香川大学 創造工学部 機械システム工学領域 准教授	井上 恒
キヤノン R&D本部 本部長；専務執行役員	井上 俊輔
大阪工業大学 学長	井上 晋
甲南大学 文学部 教授	井野瀬 久美恵
熊本学園大学 商学部 准教授	猪股 健太郎
慶應義塾大学 経済学部 教授	井深 陽子
東海大学 農学部 講師	今井 早希
名古屋市立大学 理事；副学長(研究)	今泉 祐治
奈良女子大学 学長	今岡 春樹
株式会社東芝 デジタルイノベーションテクノロジーセンター センター長	今村 大輔
情報・システム研究機構 国立極地研究所 国際・研究企画室 室長；教授	伊村 智
京都大学 iPS細胞研究所 助教	入口 翔一
東京工科大学 工学部 助教	入谷 康平
東京農業大学 総合研究所事務部 事務部長	岩井 慎一
大阪公立大学 大学院理学研究科 物理学専攻 准教授	岩崎 昌子
名古屋市立大学 医学部新生児・小児医学分野 准教授	岩田 欧介
長崎大学 大学院医歯薬学総合研究科 教授	岩田 悠永
高知工科大学 副学長；研究本部長	岩田 誠
富士機械工業株式会社 開発部 知的財産課 課長	岩本 好司
東京大学 先端科学技術研究センター 極小デバイス理工学分野 教授	岩本 敏
理化学研究所 創発物性科学研究センター チームリーダー	于 秀珍
金城学院大学 看護学部 看護学科 教授	上杉 裕子
株式会社日産オートモーティブテクノロジー 総務・人事部総務グループ 主担	上田 和彦
京都大学 防災研究所 准教授	上田 恭平
福井大学 学長	上田 孝典
甲南大学 理工学部 生物学科 准教授	上田 晴子
東京医科歯科大学 難治疾患研究所 ゲノム機能多様性分野 助教	上田 真保子
産業医科大学 学長	上田 陽一
大阪大学 大学院工学研究科 教授	上田 良夫
神奈川大学 化学生命学部 応用化学科 教授	上田 渉
島根大学 生物資源科学部 助教	上野 和広
東北大学 東北アジア研究センター 准教授	上野 稔弘
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 政策研究事業本部 経済政策部 主任研究員	上野 裕子
人間文化研究機構 国立民族学博物館 人類文明誌研究部 准教授	上羽 陽子
千葉大学 大学院薬学研究院 教授	上原 知也
九州大学 大学院人文科学研究院 教授	上山 あゆみ
自然科学研究機構 分子科学研究所 教授	魚住 泰広
北海道大学 大学院水産科学研究院 育種生物学分野 助教	宇治 利樹
静岡大学 理学部 生物科学科 教授	丑丸 敬史
国立がん研究センター 研究支援センター研究管理部 部長	後澤 乃扶子
富山大学 薬学部 准教授	歌 大介
公益財団法人岡田茂吉美術文化財団 MOA美術館 館長	内田 篤晃
株式会社UACJ R&Dセンター R&Dセンター所長	内田 秀俊
広島大学 歯学部 准教授	内村 健太
久留米大学 学長	内村 直尚
東京大学 宇宙線研究所 重力波観測研究施設 准教授	内山 隆
東京農工大学 工学部 知能情報システム工学科 教授	宇野 良子
長岡技術科学大学 理事；副学長	梅田 実
大阪大学 大学院理学研究科 生物科学専攻 講師	梅津 大輝
京都大学 大学院農学研究科 生物資源経済学専攻 研究員；名誉教授	梅津 千恵子
大阪大学 核物理研究センター 准教授	梅原 さおり



所属等	氏名
滋賀県立大学 環境科学部 教授	浦部 美佐子
岩崎電気 商品開発部 上席執行役員	漆原 嗣
城西大学 理学部 化学科 准教授	宇和田 貴之
徳島大学 理工学部 准教授	上手 洋子
情報・システム研究機構 国立極地研究所 宙空圏研究グループ 准教授	江尻 省
明治薬科大学 学長	越前 宏俊
MAアルミニウム株式会社 研究開発部 部長	江戸 正和
一橋大学 経営管理研究科/イノベーション研究センター 教授	江藤 学
東京大学 大学院工学系研究科 教授	榎 学
長崎国際大学 薬学部 講師	榎本 彩乃
名古屋工業大学 理事(研究企画・評価・財政基盤強化企画担当)・副学長・リサーチ・イノベーション室長	江龍 修
理化学研究所 バイオリソース研究センター 微生物材料開発室 研究員	遠藤 力也
慶應義塾大学 政策・メディア研究科 教授	仰木 裕嗣
大阪大学 大学院情報科学研究科マルチメディア工学専攻 准教授	大倉 史生
麻布大学 生命・環境科学部 教授	大河内 由美子
量子科学技術研究開発機構 量子技術基盤研究部門 高崎量子応用研究所量子機能創製研究センター センター長	大島 武
東北大学 大学院医学系研究科 副学長;教授	大隅 典子
静岡大学 工学部 准教授	大多 哲史
奈良先端科学技術大学院大学 理事;副学長	太田 淳
九州大学 大学院人文科学研究院 准教授	太田 真理
山形大学 大学院医学系研究科 産科婦人科学講座 准教授	太田 剛
茨城大学 学長	太田 寛行
JR東日本メカトロニクス株式会社 ホームドアシステム本部 本部長	大竹 房夫
熊本大学 理事;副学長	大谷 順
名古屋大学 農学部・生命農学研究科 助教	大谷 仁志
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 先端生命科学専攻 准教授	大谷 美沙都
株式会社本田技術研究所 代表取締役社長	大津 啓司
鹿児島大学 農学部 農業生産科学科畜産科学 教授	大塚 彰
日本大学 理工学部 物質応用化学科 理工学研究部長;教授	大月 穰
順天堂大学 大学院医学研究科 特任教授	大野 茂男
国立循環器病研究センター メディカルゲノムセンター 研究部長	大野 聖子
豊橋技術科学大学 機械工学系 准教授	大場 洋次郎
国立がん研究センター 先端医療開発センター 共通研究開発分野 ユニット長	大橋 紹宏
東京都立大学 学長	大橋 隆哉
東北大学 大学院情報科学研究科 教授	大林 武
オハラ 研究開発センター 知的財産部 担当	大原 和夫
日鉄ケミカル&マテリアル 総合研究所 研究企画部 ゼネラルマネジャー	大村 浩
京都大学 基礎物理学研究所 講師	大屋 瑠子
京都府立医科大学 情報・研究支援課 課長	岡下 武生
大阪大学 大学院生命機能研究科 助教	岡下 修己
東北大学 流体科学研究所 複雑流動研究部門先進流体機械システム研究分野 准教授	岡島 淳之介
北里大学 看護学部 講師	岡田 明子
千葉エコ・エネルギー株式会社 総務 取締役	岡田 篤
農業・食品産業技術総合研究機構 セグメントI 畜産研究部門 乳牛精密管理研究領域 乳牛繁殖性向上グループ 主任研究員	緒方 和子
株式会社ユニゾンファブリク W&FO Alliance 代表取締役	岡田 孝浩
富山大学 工学部 生命工学コース 助教	岡田 卓哉
東京都立大学 大学院都市環境科学研究科 建築学域 助教	尾方 壮行
成城大学 社会イノベーション学部 教授	岡田 羊祐
東京工業大学 工学院 情報通信系 教授	尾形 わかは
千葉大学 大学院医学研究院 分子腫瘍学 助教	岡部 篤史
JFEエンジニアリング株式会社 専務執行役員;技術本部長	岡本 敦
東京大学 大学院医学系研究科 特任准教授	岡本 一男
株式会社トーマコーポレーション 技術部 技術一課 課長	岡本 圭一郎
富士通株式会社 執行役員	岡本 青史
九州大学 医学部 医学研究院 助教	小川 栄一
岩手大学 学長	小川 智
東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 顎顔面矯正学分野 准教授	小川 卓也
横浜市立大学 医学部臓器再生医学 教授	小川 毅彦
海洋研究開発機構 海洋機能利用部門 グループリーダー;主任研究員	小川 奈々子
熊本大学 学長	小川 久雄

所属等	氏名
北海道大学 薬学部 教授	小川 美香子
日本大学 歯学部 口腔外科学第I講座 助教	荻澤 翔平
摂南大学 学長	荻田 喜代一
海洋研究開発機構 付加価値情報創生部門 数理科学・先端技術研究開発センター センター長；上席研究員	小國 健二
鹿児島大学 水産学部 准教授	奥西 将之
鹿児島大学 大学院歯学総合研究科 学長補佐；教授	奥野 浩行
東北大学 学際科学フロンティア研究所新領域創成研究部先端基礎科学研究領域 准教授	奥村 正樹
株式会社バイオパレット 代表取締役CEO	奥村 亮
日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 J-PARCセンター 加速器ディビジョン副ディビジョン長	小栗 英知
物質・材料研究機構 構造材料研究拠点超耐熱材料グループ 主幹研究員	長田 俊郎
鹿児島大学 共同獣医学部 病態予防獣医学講座 准教授	小澤 真
東京都立大学 大学院都市環境科学研究科 都市基盤環境学域 教授	小田 義也
宇宙航空研究開発機構 宇宙科学研究所 宇宙飛翔工学研究系 特任助教	小田切 公秀
東京大学 大学院薬学系研究科 准教授	尾谷 優子
日本化学工業株式会社 研究開発本部 本部長	落合 一男
自治医科大学 生理学講座 神経脳生理学部門 教授	尾仲 達史
学習院大学 学長室 部長	尾浪 英人
日本大学 薬学部 助教	小沼 直子
秋田大学 理事（研究・地方創生・広報担当）・副学長	尾野 恭一
崇城大学 学長	小野 長門
豊橋技術科学大学 工学部 建築・都市システム学系 准教授	小野 悠
京都大学 薬学部・薬学研究科 教授	小野 正博
熊本大学 発生医学研究所 筋発生再生分野 教授	小野 悠介
東北大学 薬学部・薬学研究科 社会薬学マネジメント寄付講座 助教	小野寺 亮
電気通信大学 理事（研究・産学官連携戦略担当）	小花 貞夫
東京大学 地震研究所 教授	小原 一成
関西医科大学 医学部 講師	小原 久未子
香川大学 創造工学部 環境デザイン工学領域 助教	小宅 由似
同志社大学 大学院グローバル・スタディーズ研究科 教授	小山田 英治
山口大学 大学院創成科学研究科 准教授	貝出 絢
東京工業大学 環境・社会理工学院 教授	鍵 直樹
香川大学 学長	寛 善行
鹿児島大学 大学院理工学研究科 工学専攻 教授	加古 真一郎
東北大学 電気通信研究所 准教授	葛西 恵介
産業技術総合研究所 人間情報インタラクション研究部門 主任研究員	笠原 和美
自然科学研究機構 核融合科学研究所 メタ階層ダイナミクスユニット 准教授	笠原 寛史
東京農工大学 農学部 教授	笠原 博幸
九州大学 大学院工学研究院 社会基盤部門 教授	笠間 清伸
東京都立大学 システムデザイン学部 教授	笠松 慶子
山形大学 学術研究院 准教授	笠松 秀輔
電気通信大学 大学院情報理工学研究科 機械知能システム学専攻 准教授	梶川 翔平
人間文化研究機構 国立国語研究所 研究系 准教授	柏野 和佳子
北海道大学 理学部 教授	柁原 宏
大阪大学 大学院理学研究科 教授	柁原 康宏
近畿大学 工学部 情報学科 准教授	加島 智子
立命館大学 産業社会学部 教授	柏木 智子
富士通株式会社 執行役員EVP；CSu0	梶原 ゆみ子
SANEI 開発本部 研究部 基礎研究課 マスターエンジニア	片岡 健介
宮崎大学 理事（副学長）	片岡 寛章
東京医科歯科大学 歯学部附属病院歯周病外来 准教授（キャリアアップ）	片桐 さやか
東京大学 大学院工学系研究科バイオエンジニアリング専攻 講師	片島 拓弥
京都大学 大学院生命科学研究科 統合生命科学専攻応用生物機構学講座分子応答機構学分野 教授	片山 高嶺
徳島大学 ポストLEDフォトンクス研究所 助教	片山 哲郎
物質・材料研究機構 構造材料研究センター 分野長	片山 英樹
物質・材料研究機構 マテリアル基盤研究センター 材料設計分野 材料モデリンググループ 主任研究員	桂 ゆかり
同志社大学 理工学部 インテリジェント情報工学科 准教授	桂井 麻里衣
株式会社まちづくり松山 代表取締役社長	加戸 慎太郎
筑波大学 副学長	加藤 和彦

所属等	氏名
北海道医療大学 歯学部 口腔機能修復・再建学系歯周歯内治療学分野 講師	加藤 幸紀
株式会社未来シェア 総務部 担当	加藤 志織
東京大学 大学院工学系研究科 化学生命工学専攻 教授	加藤 隆史
大阪大学 蛋白質研究所 教授	加藤 貴之
静岡大学 理学部 化学科 教授	加藤 知香
中央大学 研究推進支援本部 副学長；本部長	加藤 俊一
大阪公立大学 大学院理学研究科 生物化学専攻 教授	加藤 裕教
日本大学 生産工学部 創生デザイン学科 教授	加藤 未佳
名古屋大学 環境医学研究所 助教	金尾 梨絵
徳島大学 大学院医歯薬学研究所 放射線科学系（医用画像情報科学） 助教	金澤 裕樹
東海大学 工学部 生物工学科 教授	金森 審子
産業技術総合研究所 情報・人間工学領域 人間情報インタラクション研究部門 主任 研究員	金山 範明
農業・食品産業技術総合研究機構 基盤技術研究本部 農業情報研究センター 多変量 解析ユニット 上級研究員	鐘ヶ江 弘美
長崎大学 熱帯医学研究所 教授	金子 聡
同志社大学 大学院脳科学研究科 神経再生機構部門 教授	金子 奈穂子
C-IINK 代表取締役社長	金原 正幸
日本大学 医学部 生体機能医学系生理学分野 准教授	金丸 和典
岡山大学 学術研究院ヘルスシステム統合科学学域 副理事；薬学部長；教授	狩野 光伸
東北大学 理学部・理学研究科 助教	加納 将行
株式会社日本トリム MD室 室長	樺山 繁
森林研究・整備機構 森林総合研究所 植物生態研究領域 チーム長	壁谷 大介
京都工芸繊維大学 研究推進・産学連携課 課長	鎌田 直樹
株式会社光翼 代表取締役	上拾石 弘
県立広島大学 地域基盤研究機構 機構長	上水流 久彦
山口大学 理事；副学長（学術研究担当）	上西 研
広島大学 原爆放射線医科学研究所 教授	神沼 修
弘前大学 特別顧問	神本 正行
神戸薬科大学 薬学部 教授	神谷 由紀子
自然科学研究機構 基礎生物学研究所 超階層生物学共同利用推進室 RMC教授；室長	亀井 保博
東北大学 多元物質科学研究所 無機材料研究部門金属機能設計研究分野 教授	亀岡 聡
帝京大学 福岡医療技術学部 診療放射線学科 准教授	亀澤 秀美
自然科学研究機構 機構長	川合 眞紀
武庫川女子大学 副学長；教育研究所長	河合 優年
東北大学 加齢医学研究所 准教授	河岡 慎平
京都大学 産学連携本部 証券投資研究教育部門 客員教授	川北 英隆
東洋大学 研究推進部 部長	川口 英夫
海上・港湾・航空技術研究所 海上技術安全研究所 海洋リスク評価系 リスク解析研 究グループ 主任研究員	河島 園子
京都大学 大学院医学研究科乳腺外科学 助教	川島 雅央
北海道大学 大学院文学研究院 教授	河原 純一郎
徳島大学 大学院医歯薬学研究所 歯科麻酔科学分野 教授	川人 伸次
立命館大学 国際関係学部 教授	川村 仁子
徳島大学 学長	河村 保彦
東北大学 大学院環境科学研究科 准教授	簡 梅芳
創価大学 副学長	神立 孝一
株式会社プラズマアプリケーションズ 代表取締役社長	神藤 正士
慶應義塾大学 理工学部 名誉教授	神成 文彦
同志社大学 大学院グローバル・スタディーズ研究科 教授	菅野 優香
東北大学 大学院工学研究科ファインメカニクス専攻 准教授	菊地 謙次
愛媛大学 農学部 教授	岸田 太郎
九州大学 大学院工学研究院 応用化学部門分子生命工学コース 准教授；総長補佐	岸村 顕広
中国電力株式会社 エネルギー総合研究所 所長	木田 淳志
建築研究所 国際地震工学センター 主任研究員	北 佐枝子
神戸大学 大学院科学技術イノベーション研究科 特命助教	北 孝一
大阪大学 大学院歯学研究科 歯科生体材料学講座 助教	北川 晴朗
山形大学 大学院医学系研究科 腫瘍分子医科学講座 教授	北中 千史
大分大学 学長	北野 正剛
新潟大学 大学院医歯学総合研究科 環境予防医学分野 助教	北村 香織
東洋大学 理工学部 生体医工学科 教授	北村 秀光
東北大学 電気通信研究所 教授	北村 晝文
東京都立大学 理学部 化学科 助教	吉川 聡一

所属等	氏名
株式会社マップフォー 代表取締役	橘川 雄樹
電気通信大学 情報理工学研究科 情報ネットワーク工学専攻 教授	木寺 正平
名古屋大学 学術研究・産学官連携推進本部 知財・技術移転部門 部門長	鬼頭 雅弘
徳島文理大学 理工学部 ナノ物質工学科 准教授	喜納 克仁
名古屋工業大学 学長	木下 隆利
鳥取大学 農学部 講師	木原 奈穂子
神奈川大学 理学部 理学科 教授	木原 伸浩
人間文化研究機構 機構長	木部 暢子
株式会社NAZCA 先端機能性材料開発センター 代表取締役社長	君島 忠男
宇都宮大学 工学部 物質環境化学コース 助教	KIM YUNA
鳥取大学 工学部 電気情報系学科 教授	木村 周平
東京理科大学 理学部第一部 准教授	木村 智樹
山形大学 農学部 教授	木村 直子
福岡工業大学 総合研究機構 事務長	木村 由紀
京都大学 大学院医学研究科 医学専攻生体構造医学講座形態形成機構学分野 准教授	木村 亮
国立環境研究所 理事長	木本 昌秀
塩野義製薬株式会社 経営戦略本部 上席執行役員；経営戦略本部長	木山 童一
弘前大学 大学院医学研究科循環器腎臓内科学講座 助教	金城 貴彦
室蘭工業大学 学長	空閑 良壽
筑波大学 生命環境系・つくば機能植物イノベーション研究センター 教授	草野 都
Noah ART Clinic武蔵小杉 統括医師	久慈 直昭
国立病院機構 理事長	楠岡 英雄
株式会社サムズオフィス 代表取締役	葛巻 清吾
日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 原子力科学研究所 原子力基礎工学研究センター 核・炉工学ディビジョン 核データ研究グループ 研究主幹	国枝 賢
北海道大学 大学院文学研究院 准教授	國木田 大
千葉大学 大学院融合理工学部 准教授	久保 尋之
日置電機株式会社 常務執行役員；CTO；CIO	久保田 訓久
岡山大学 学術研究院医歯薬学域 口腔生化学 教授	久保田 聡
九州大学 カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所 教授	久保田 祐信
東北大学 大学院環境科学研究科 助教	熊谷 将吾
山形大学 有機エレクトロニクスイノベーションセンター 研究専任教授	熊木 大介
東京工業大学 生命理工学院 教授	糸 昭苑
日本大学 松戸歯学部 教授	久山 佳代
金沢大学 医薬保健研究域薬学系 准教授	倉石 貴透
東京農工大学 工学研究院 先端機械システム部門 准教授	倉科 佑太
千葉大学 大学院医学研究院 イノベーション医学 准教授	倉島 洋介
東京外国語大学 アジア・アフリカ言語文化研究所 准教授	倉部 慶太
自然科学研究機構 分子科学研究所協奏分子システム研究センター 准教授	倉持 光
メガチップス ASICメモリ事業本部 取締役執行役員；ASICメモリ事業本部長	倉本 雅史
名古屋大学 トランスフォーマティブ生命分子研究所 特任准教授	栗原 大輔
株式会社価値総合研究所 代表取締役会長	栗原 美津枝
日本大学 生産工学部 機械工学科 教授	栗谷川 幸代
国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 睡眠・覚醒障害研究部 部長	栗山 健一
京都産業大学 学長	黒坂 光
京都大学 複合原子力科学研究所 所長・教授	黒崎 健
東北大学 未来科学技術共同研究センター 准教授	黒澤 俊介
情報・システム研究機構 国立情報学研究所 所長	黒橋 禎夫
北海道大学 大学院先端生命科学研究院 教授	グン チェンピン
いであ株式会社 社外取締役	小池 勲夫
ベジタリア株式会社 代表取締役社長	小池 聡
株式会社マテリアル・コンセプト 代表取締役CEO	小池 美穂
芝浦工業大学 システム理工学部 生命科学科 教授	小出 泰士
兵庫県立大学 学長	高坂 誠
信州大学 繊維学部 准教授	高坂 泰弘
山梨大学 大学院総合研究部 生命環境学域 教授	幸田 尚
沖縄科学技術大学院大学 シナプス生物学ユニット 教授	合田 裕紀子
岐阜大学 糖鎖生命コア研究所 助教	河村 奈緒子
福井大学 研究・地域連携推進部 研究推進課 課長	郡 喜美男
熊本大学 発生医学研究所 助教	古賀 沙緒里
中央精機株式会社 技術本部 取締役；技術本部長	古閑 重充
長崎大学 大学院医歯薬学総合研究科 講師	古賀 智裕
大阪大学 産業科学研究所自然材料機能化研究分野 准教授	古賀 大尚

所属等	氏名
鬼怒川ゴム工業株式会社 技術本部 常務執行役員；技術本部長	小薬 次郎
日本原子力研究開発機構 理事長	小口 正範
広島大学 教育学部 准教授	小口 悠紀子
国立国際医療研究センター 理事長	國土 典宏
神戸大学 大学院システム情報学研究所 准教授	國領 大介
海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所 沿岸環境研究領域 沿岸土砂管理研究グループ 主任研究官	小碓 大地
北海道大学 大学院環境科学院・地球環境科学院 教授	越川 滋行
熊本大学 理学部 准教授	小島 知子
岐阜大学 工学部 社会基盤工学科 准教授	小島 悠揮
山口大学 理学部 講師	小島 涉
九州大学 応用力学研究所 准教授	小菅 佑輔
大阪大学 大学院人文学研究科 言語文化学専攻 教授	小杉 世
高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 所長	小杉 信博
芝浦工業大学 複合領域産学官民連携推進本部 副本部長	古瀬 利博
北海道大学 農学部 教授	小関 成樹
千葉大学 教育学部 准教授	小関 悠一郎
広島大学 大学院医系科学研究科(薬学部) 教授	古武 弥一郎
京都大学 学術情報メディアセンター 助教	小谷 大祐
金沢大学 新学術創成研究機構 教授	児玉 昭雄
新潟医療福祉大学 医療技術学部 教授	児玉 直樹
島根大学 生物資源科学部 教授	児玉 有紀
物質・材料研究機構 ナノアーキテクトニクス材料研究センター グループリーダー	小塚 裕介
産業技術総合研究所 生命工学領域 生物プロセス研究部門 生物システム研究グループ 主任研究員	古藤 日子
情報セキュリティ大学院大学 学長；教授	後藤 厚宏
海上・港湾・航空技術研究所 理事(企画担当；経営戦略室長)	後藤 勝行
長崎大学 環境科学部 教授	五島 聖子
金沢大学 がん進展制御研究所 教授	後藤 典子
人間文化研究機構 国立歴史民俗博物館 准教授	後藤 真
信州大学 繊維学部 教授	後藤 康夫
日本福祉大学 大学院医療・福祉マネジメント研究科 客員教授	後藤 芳一
立命館大学 薬学部 准教授	古徳 直之
日本学術振興会 監事	小長谷 有紀
北見工業大学 工学部 教授	小西 正朗
岡山大学 学術研究院 環境生命自然科学学域 准教授	小橋 好充
広島大学 大学院人間社会科学研究所／高等教育研究開発センター 副学長；研究科長	小林 信一
愛媛大学 学長特別補佐	小林 千悟
国際大学 グローバル・コミュニケーション・センター プラットフォーム研究グループ 研究プロデューサー；主幹研究員	小林 奈穂
大阪大学 核物理研究センター 准教授	小林 信之
北海道大学 大学院理学研究院 化学部門 准教授	小林 弘明
京都大学 大学院農学研究科 応用生命科学専攻植物栄養学分野 准教授	小林 優
慶應義塾大学 医学部 分子生物学教室 助教	小林 美栄
三重大学 研究・地域連携部研究推進チーム 課長	小林 泰久
広島大学 大学院統合生命科学研究科(総合科学部) 生命環境総合科学プログラム 特定准教授	小林 勇喜
慶應義塾大学 名誉教授；九州ルーテル学院大学学事顧問	小林 良彰
岐阜大学 工学部 機械工学科 准教授	小林 芳成
帯広畜産大学 副学長(研究担当)	古林 与志安
鹿児島大学 共同獣医学部 病態予防獣医学講座 教授	小原 恭子
情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所先端ゲノミクス推進センター 特任教授	小原 雄治
日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 J-PARCセンター 物質・生命科学ディビジョン 中性子利用セクション 研究副主幹	古府 麻衣子
京都大学 人文科学研究所 准教授	小堀 聡
高島農園 代表	小松 宏光
岡山大学 大学院環境生命科学研究科 教授	小松 満
近畿大学 理工学部 教授	古南 博
山形大学 農学部 助教	小峰 浩隆
国際医療福祉大学 副学長	小室 一成
神戸大学 海事科学部 教授	GOMEZ CHRISTOPHER
酪農学園大学 農食環境学群 教授	ANDRE 薦田 優香

所属等	氏名
量子科学技術研究開発機構 理事長	小安 重夫
株式会社味香り戦略研究所 経営企画室 代表取締役社長	小柳 道啓
国際農林水産業研究センター 理事長	小山 修
京都大学 大学院医学研究科 医学専攻腫瘍生物学講座腫瘍生物学分野 特定講師	昆 彩奈
東京理科大学 生命医科学研究所 准教授	昆 俊亮
琉球大学 研究企画室 特命教授	昆 健志
長崎大学 工学部 教授	近藤 智恵子
茨城大学 副学長 (研究・産学官連携)	金野 満
徳島大学 先端酵素学研究所 教授	齋尾 智英
京都大学 大学院地球環境学堂・学舎 教授	西前 出
順天堂大学 保健看護学部 小児看護学 准教授	齋藤 麻子
東京女子医科大学 ゲノム診療科 特任教授	齋藤 加代子
富山大学 学長	齋藤 滋
京都大学 大学院理学研究科 化学専攻 准教授	齋藤 尚平
株式会社グリーン&ライフ・イノベーション 研究開発部 研究開発フェロー	齋藤 誠一
自然科学研究機構 国立天文台 副台長；教授	齋藤 正雄
産業技術総合研究所 エレクトロニクス・製造領域 デバイス技術研究部門 システムティックマテリアルズデザイングループ グループ長	齋藤 雄太
新潟大学 脳研究所 助教	齋藤 理恵
新潟大学 大学院医歯学総合研究科 国際保健学分野 教授	齋藤 玲子
九州大学 応用力学研究所 教授	齋藤 涉
近畿大学 医学部 ゲノム生物学教室 講師	坂井 和子
東京都立大学 理学部 生命科学科 教授	坂井 貴臣
埼玉大学 学長	坂井 貴文
東京大学 生産技術研究所 准教授	酒井 雄也
鹿児島大学 農学部 食料生命科学科食品機能科学 助教	坂尾 こず枝
熊本大学 大学院生命科学研究部 教授	坂上 拓郎
理化学研究所 生命機能科学研究センター 理研BDR-大塚製薬連携センター 上級研究員(研究リーダー)	坂口 秀哉
情報・システム研究機構 統計数理研究所 数理推論研究系 准教授	坂田 綾香
大日本印刷株式会社 技術・研究開発本部 執行役員	坂田 英人
株式会社日立ハイテク 執行役員(CTO)	坂詰 卓
株式会社MORESCO 研究開発 常務取締役CTO；研究開発担当	坂根 康夫
九州大学 大学院薬学研究院 准教授	坂元 政一
東北大学 大学院理学研究科化学専攻錯体化学研究室 教授	坂本 良太
東京大学 大学院工学系研究科 教授	佐久間 一郎
高知大学 学長	櫻井 克年
順天堂大学 医療看護学部 教授	櫻井 しのぶ
杏林大学 研究推進センター 研究推進センター長	櫻井 裕之
東京理科大学 生命医科学研究所 准教授	櫻井 雅之
大阪公立大学 理事・副学長；研究推進機構長	櫻木 弘之
近畿大学 農学部 講師	佐古 香織
東京大学 宇宙線研究所 准教授	埴 隆志
日揮触媒化成株式会社 北九州事業所 執行役員；研究管理部長	迫田 尚夫
京都大学 理学研究科 物理学・宇宙物理学専攻 教授	佐々 真一
株式会社グーヴノーツ 取締役会長；Founder	佐々木 久美子
金沢大学 医薬保健学域 医薬保健研究域医学系 准教授	佐々木 素子
山形大学 大学院医学系研究科 内科学第二講座 講師	佐々木 悠
東京大学 大学院数理学研究科 教授	佐々田 槇子
山形大学 農学部 准教授	笹沼 恒男
高知大学 医療学系 医学部歯科口腔外科学 講師	笹部 衣里
筑波大学 数理物質系 教授	笹森 貴裕
東洋製罐グループホールディングス株式会社 総合研究所 所長	佐藤 一弘
長崎大学 大学院医歯薬学総合研究科 准教授	佐藤 啓子
理化学研究所 計算科学研究センター チームリーダー	佐藤 賢斗
室蘭工業大学 理事；副学長	佐藤 孝紀
京都大学 化学研究所 准教授	佐藤 慎一
東北大学 学際科学フロンティア研究所 助教	佐藤 伸一
日本医科大学 大学院医学研究科 代謝・栄養学分野 教授	佐藤 卓
東北大学 歯学部・歯学研究科 講師	佐藤 匡
ブラザー工業 開発センター 電子技術開発部 総合デザイン部 執行役員	佐藤 龍也
理化学研究所 生命医科学研究センター 専任研究員	佐藤 尚子
群馬大学 生体調節研究所 生体膜機能分野 教授	佐藤 美由紀

所属等	氏名
NOK 常務執行役員CTO ; Head of NOK R&D	佐藤 祐樹
大阪大学 接合科学研究所 レーザプロセス学分野 准教授	佐藤 雄二
株式会社ゼロテクノ 代表取締役	佐藤 嘉昭
産経新聞社 論説委員	佐藤 好美
静岡大学 工学部 機械工学科 教授	真田 俊之
帯広畜産大学 環境農学研究部門 准教授	實友 玲奈
鹿児島大学 学長	佐野 輝
東北大学 東北アジア研究センター 教授	佐野 勝宏
大阪医科薬科大学 学長	佐野 浩一
千葉工業大学 副学長	佐波 孝彦
宮崎大学 学長	鮫島 浩
東京工業大学 物質理工学院 准教授	澤田 敏樹
日本レドックス株式会社 代表取締役	澤田 政久
神戸大学 農学研究科 准教授	澤田 豊
昭和大学 統括研究推進センター センター長	三邊 武彦
東京外国語大学 アジア・アフリカ言語文化研究所 准教授	椎野 若菜
名古屋大学 宇宙地球環境研究所 附属国際連携研究センター 教授・所長	塩川 和夫
奈良先端科学技術大学院大学 学長	塩崎 一裕
東京外国語大学 アジア・アフリカ言語文化研究所 教授	塩原 朝子
東京大学 大学院工学系研究科 総合研究機構 教授	塩見 淳一郎
大阪大学 大学院理学研究科 教授	志賀 向子
横浜国立大学 大学院環境情報研究院 副学長 ; 教授	四方 順司
物質・材料研究機構 構造材料研究センター 主幹研究員	重藤 暁津
福井大学 学術研究院工学系部門 電気・電子工学講座 講師	重信 颯人
帝人フロンティア株式会社 技術・生産本部 取締役執行役員 ; 技術・生産本部長 ; 新事業推進本部長	重村 幸弘
長岡技術科学大学 工学部 物質生物系 准教授	志田 洋介
愛媛大学 理学部 講師	志達 めぐみ
一橋大学 大学院ソーシャル・データサイエンス研究科 教授	七丈 直弘
株式会社FLOSFIA 取締役CSO	四戸 孝
静岡県立大学 地域・産学連携推進室 室長	芝田 伸一
京都大学 大学院地球環境学堂・学舎 助教	柴田 誠
広島大学 大学院人間社会科学部研究科 人間総合科学プログラム 教授	柴田 美紀
信州大学 工学部電子情報システム工学科 助教	柴田 凌
富山大学 学術研究部・都市デザイン学系 ; 先進アルミニウム国際研究センター センター長 ; 学長補佐	柴柳 敏哉
北海道大学 電子科学研究所 准教授	渋川 敦史
立命館大学 情報理工学部 教授	島田 伸敬
新潟大学 農学部 助教	島元 紗希
三菱自動車エンジニアリング株式会社 取締役 ; 統括部長	志水 彰夫
国立循環器病研究センター 心血管老化制御部 部長	清水 逸平
大阪医科薬科大学 薬学部 薬品作用解析学研究室 准教授	清水 佐紀
東京女子医科大学 先端生命医科学研究所 所長 ; 教授	清水 達也
加藤建設 管理部 相談役	清水 正志
杏林大学 医学部 皮膚科学 講師	下田 由莉江
富山県立大学 学長	下山 勲
九州大学 工学部 機械工学科 教授	下山 幸治
岡山大学 大学院環境生命科学研究科 准教授	珠玖 隆行
宮城大学 研究推進・地域未来共創センター 副センター長 ; 准教授	庄子 真樹
海上・港湾・航空技術研究所 理事長	庄司 るり
京都市立芸術大学 音楽学部 講師	正田 悠
枚方市保健所 所長	白井 千香
京都大学 大学院情報科学研究科 助教	白井 僚
三菱自動車工業株式会社 第一EV・パワートレイン技術開発本部 執行役員 ; 本部長	白河 暁
立命館大学 生命科学部 助教	白子 紗希
大阪大学 大学院情報科学研究科 准教授	白坂 将
東北医科薬科大学 医学部 内科学第三(血液・リウマチ科) 教室 准教授	城田 祐子
株式会社ナノカム 代表取締役社長	城武 昇一
会津大学 コンピュータ理工学部 教授	SHIN Jungpil
東京工業大学 理学院 教授	陣内 修
広島大学 大学院医系科学研究科 教授 ; 副学長 (国際広報担当)	新福 洋子
山梨大学 大学院総合研究部 生命環境学域 准教授	新森 英之
順天堂大学 医学部整形外科 教授 (客員)	末原 義之

所属等	氏名
人間文化研究機構 国立民族学博物館 人類基礎理論研究部 准教授	末森 薫
名古屋大学 大学院医学系研究科糖尿病・内分泌内科学 准教授	須賀 英隆
東京工業大学 国際先駆研究機構 特任助教	菅井 祥加
東北大学 大学院理学研究科 准教授	菅原 克明
広島大学 歯学部 教授	杉田 誠
京都大学 大学院工学研究科 建築学専攻 准教授	杉野 未奈
兵神装備 技術部 部長	杉野 祥弘
広島大学 原爆放射線医科学研究所 助教	杉原 清香
プロメテ国際特許事務所（日本弁理士会） 代表弁理士	杉村 純子
情報・システム研究機構 国立情報学研究所 コンテンツ科学研究系 教授；副所長	杉本 晃宏
横浜国立大学 都市イノベーション研究院 教授	杉本 副祥
早稲田大学 理工学術院総合研究所 次席研究員（研究院講師）	杉山 夏緒里
名古屋大学 総長	杉山 直
情報・システム研究機構 国立情報学研究所情報学プリンシプル研究系 准教授	杉山 磨人
大阪大学 大学院情報科学研究科 情報基礎数学専攻 教授	杉山 由恵
海洋研究開発機構 海洋機能利用部門 海底資源センター センター長；上席研究員	鈴木 勝彦
NECプラットフォームズ株式会社 執行役員	鈴木 圭
東北大学 医学部 教授	鈴木 貴
鹿児島大学 水産学部 助教	鈴木 崇史
北海道教育大学 岩見沢校 芸術・スポーツビジネス専攻 准教授	鈴木 哲平
日本獣医生命科学大学 学長	鈴木 浩悦
福島県立医科大学 理事（教育・研究担当）兼副学長（学務担当）	鈴木 弘行
高知大学 自然科学系 教授	鈴木 保志
国際医療福祉大学 学長	鈴木 康裕
福井大学 学術研究院工学系部門 生物応用化学講座 准教授	鈴木 悠
日本原子力研究開発機構 福島研究開発部門 福島研究開発拠点廃炉環境国際共同研究センター燃料デブリ研究ディビジョン炉内状況把握グループ 主査	須藤 彩子
川崎医科大学 学長	砂田 芳秀
筑波大学 生命環境系 准教授	春原 由香里
中部大学 応用生物学部 助教	墨 泰孝
名古屋大学 経営企画部 部長	澄川 雄
愛媛大学 教育学部 教授	隅田 学
東京理科大学 先進工学部 生命システム工学科 教授	瀬木 恵里
株式会社ローカルファースト研究所 代表取締役	関 幸子
株式会社ロッテ 中央研究所 副所長	関 哲哉
城西大学 学長補佐	関 俊暢
東京工業大学 理学院 教授	関口 仁子
近畿大学 薬学部 准教授	関口 富美子
東京工科大学 実践研究連携センター センター長；教授	関根 謙一郎
宇宙航空研究開発機構 総務部 総務課長	関根 秀匡
関西医科大学 看護学部 教授	瀬戸 奈津子
京都大学 エネルギー理工学研究所 准教授	全 炳俊
慶應義塾大学 経済学部 准教授	千賀 達朗
九州大学 農学研究院 生命機能科学部門 准教授	善藤 威史
富山大学 薬学部 教授	宗 孝紀
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 寄附講座系（実践地域診療・医科学） 特任教授	添木 武
海上・港湾・航空技術研究所 海上技術安全研究所 流体設計系 実海域性能研究グループ 主任研究員	枋原 直人
日本大学 芸術学部 文芸学科 教授	ソコロワ山下 聖美
愛知医科大学 学長	祖父江 元
徳島大学 大学院社会産業理工学研究部 生物資源産業学域 教授	田井 章博
京都大学 大学院農学研究科 応用生物学専攻昆虫生理学分野 教授	大門 高明
京都大学 人文科学研究所 助教	高井 たかね
北海道大学 遺伝子病制御研究所 分子生体防御分野 教授	高岡 晃教
徳島大学 先端酵素学研究所 発生物学分野 准教授	高岡 勝吉
京都工芸繊維大学 工芸科学部 応用生物学系 准教授	高木 圭子
京都工芸繊維大学 工芸科学部 機械工学系 教授	高木 知弘
県立広島大学 保健福祉学部 准教授	高木 雅之
東京大学 物性研究所 准教授	高木 里奈
東京理科大学 薬学部 薬学科 准教授	高澤 涼子
長崎大学 環境科学部 准教授	高巢 裕之
岡山大学 薬学部 准教授	高杉 展正
創価大学 糖鎖生命システム融合研究所 教授	高瀬 明



所属等	氏名
日本大学 医学部 病態病理学系微生物学分野 助教	高田 和秀
北翔大学 生涯スポーツ学部スポーツ教育学科 准教授	高田 真吾
株式会社CampusMedico 代表取締役	高田 祐司
大阪大学 産業科学研究所 助教	高田 悠里
京都大学 エネルギー理工学研究所 特定准教授	高塚 由美子
大阪大学 経営企画オフィス 副オフィス長	高野 誠
海洋研究開発機構 海洋機能利用部門 生物地球化学センター 上席研究員；センター長代理；グループリーダー	高野 淑識
熊本大学 理学部 教授	高橋 慶太郎
岡山大学 医学部 システム生理学 准教授	高橋 賢
日本大学 生産工学部 教養・基礎科学系 助教	高橋 智輝
海洋研究開発機構 地球環境部門 研究員	高橋 朋子
横浜市立大学 医学群 分子生物学 教授	高橋 秀尚
沖縄科学技術大学院大学 量子情報物理実験ユニット 准教授	高橋 優樹
東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科システム神経生理学分野 講師（キャリアアップ）	高橋 真有
京都大学 大学院教育学研究科 准教授	高橋 雄介
九州大学 カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所 准教授	高橋 幸奈
広島大学 薬学部 准教授	高橋 陵宇
日本大学 工学部 電気電子工学科 准教授	高橋 竜太
近畿大学 理工学部 准教授	高島 知行
東邦大学 学長	高松 研
愛知学院大学 総合政策学部 講師	高松 礼奈
北海道大学 農学部 助教	田上 貴祥
東京工業大学 工学院 電気電子系 助教	高村 陽太
理化学研究所 生命医科学研究センター 客員研究員	高安 伶奈
京都大学 基礎物理学研究所 教授	高柳 匡
自治医科大学 医学部生理学講座神経脳生理学部門 講師	高柳 友紀
防災科学技術研究所 理事長	寶 馨
和歌山大学 学術情報センター 名誉教授	瀧 寛和
株式会社TAKシステムイニシアティブ 本社R&Dセンター 代表取締役	瀧口 義浩
北里大学 医学部 免疫学 講師	竹内 恵美子
高知工科大学 情報学群 講師	竹内 聖悟
埼玉医科大学 学長	竹内 勤
中部大学 理事長；学長	竹内 芳美
東産興業株式会社 技術開発本部 設計工作部 センター長；設計工作部長	武口 史郎
株式会社日立製作所 研究開発グループ 技師長	武田 晴夫
琥珀バイオテクノロジー 中央研究所 マネージャー	武田 令子
あっと株式会社 代表取締役	武野 團
東京工業大学 物質理工学院 特任教授	竹山 雅夫
九州大学 総長支援室 室長補佐；副理事	竹吉 正志朗
東京外国語大学 言語文化学部 准教授	田島 充士
立教大学 経済学部経済政策学科 教授	田島 夏与
静岡大学 工学部 化学バイオ工学科 講師	田代 陽介
海洋研究開発機構 海域地震火山部門 副主任研究員	多田 訓子
新潟医療福祉大学 医療技術学部 助教	多々良 俊哉
京都大学 大学院工学研究科社会基盤工学専攻 教授	立川 康人
大阪公立大学 学長	辰巳砂 昌弘
早稲田大学 総長	田中 愛治
産業技術総合研究所 地質調査総合センター 活断層・火山研究部門 マグマ活動研究グループ 上級主任研究員	田中 明子
大阪大学 大学院基礎工学研究科 講師	田中 歌子
愛媛大学 大学院医学系研究科 疫学・公衆衛生学 准教授	田中 景子
信州大学 農学部 准教授	田中 沙智
金沢大学 子どものこころの発達研究センター 特任助教	田中 早苗
広島大学 理事；副学長；特任教授	田中 純子
帝京大学 福岡医療技術学部 看護学科 講師	田中 千尋
理化学研究所 放射光科学研究センター 副センター長	田中 均
東北大学 薬学研究科 助教	田中 浩揮
株式会社地域経済活性化支援機構 地域活性化支援本部 マネージング・ディレクター	田中 雅範
東京大学 東洋文化研究所 東アジア第二研究部門 准教授	田中 有紀
東京医科歯科大学 学長	田中 雄二郎
東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 准教授	田中 ゆきえ

所属等	氏名
一般財団法人総合科学研究機構 総合科学研究センター 特任研究員	田中 讓
東京理科大学 工学部 工業化学科 准教授	田中 優実
株式会社マイクロン滋賀 先進的医療研究開発講座 代表取締役	谷 徹
大阪大学 大学院医学系研究科 脳神経外科 助教	谷 直樹
人間文化研究機構 総合地球環境学研究所 研究基盤国際センター 研究担当副所長； 教授	谷口 真人
京都大学 基礎物理学研究所 助教	谷崎 佑弥
三重大学 大学院医学系研究科 肝胆膵・移植外科学 講師	種村 彰洋
徳島大学 大学院社会産業理工学研究部 生物資源産業学域 准教授	田端 厚之
九州大学 農学研究院 環境農学部門 助教	田畑 俊範
広島大学 大学院医系科学研究科 准教授	田原 優
東京工業大学 科学技術創成研究院 准教授	田原 麻梨江
株式会社SolarFlame 最高技術顧問	玉浦 裕
東京大学 大学院法学政治学研究科 教授	田村 善之
京都府立医科大学 大学院医学研究科細胞生理学 教授	樽野 陽幸
大阪大学 大学院基礎工学研究科 教授	垂水 竜一
香川大学 創造工学部 電子・情報工学領域 教授	丹治 裕一
京都大学 大学院農学研究科 森林科学専攻森林利用学分野 准教授	檀浦 正子
合同会社力石アートロボティクス 代表社員	力石 武信
東京農工大学 学長	千葉 一裕
東北大学 加齢医学研究所 教授	千葉 奈津子
理化学研究所 環境資源科学研究センター 生体機能触媒研究チーム 上級研究員	千葉 洋子
熊本大学 大学院生命科学研究部 講師	中條 岳志
高知工科大学 学長	蝶野 成臣
同志社大学 研究開発推進機構 機構長	塚越 一彦
京都府立大学 学長	塚本 康浩
東京農工大学 工学部 知能情報システム工学科 助教	辻 愛里
立命館大学 文学部 准教授	辻 敦子
東京農工大学 教学支援部 部長	辻 直人
住友電工ハードメタル株式会社 合金開発部 取締役；部長	津田 圭一
順天堂大学 情報戦略・IR推進室 部長	土田 博文
城西大学 理学部 教授	土屋 高宏
北海道大学 理学研究院 講師	常松 友美
神戸学院大学 薬学部 生命薬学部門生体機能制御学研究室 教授	角田 慎一
情報・システム研究機構 統計数理研究所 所長	椿 広計
自然科学研究機構 基礎生物学研究所 幹細胞生物学研究室 准教授	坪内 知美
中部大学 学長室 次長	鶴見 直城
東京女子医科大学 医学部 薬理学 准教授	出口 敦子
酪農学園大学 獣医学群 教授	寺岡 宏樹
花王株式会社 研究開発部門 研究戦略・企画部 部長	寺崎 博幸
北海道医療大学 薬学部 准教授	寺崎 将
豊橋技術科学大学 学長	寺嶋 一彦
合同会社ムーン・アンド・プラネッツ 代表社員	寺藪 淳也
久光製薬株式会社 研究開発本部 本部長	寺原 孝明
広島大学 大学院医系科学研究科 周手術期・クリティカルケア開発学 講師	寺本 千恵
新潟大学 歯学部 教授	照沼 美穂
上智大学 学長	曄道 佳明
関西学院大学 研究推進社会連携機構 副学長；研究推進社会連携機構長	土井 健司
豊橋技術科学大学 大学院工学研究科機械工学系 教授	土井 謙太郎
京都大学 iPS細胞研究所 特定拠点講師	土井 大輔
株式会社ニコン 先進技術開発本部 本部長	土肥 正明
京都大学 薬学部・薬学研究科 教授	土居 雅夫
大阪大学 大学院工学研究科 環境エネルギー工学専攻 教授	東海 明宏
富山大学 和漢医薬学総合研究所 研究開発部門病態制御分野神経機能学領域 准教授	東田 道久
信州大学 先鋭材料研究所 特別特任教授	堂免 一成
岡山大学 学術研究院医歯薬学域腫瘍微小環境学分野 教授	富樫 庸介
株式会社リタニアルバイオサイエンス 加古川研究所 代表取締役	梅瀬 英夫
龍谷大学 農学部植物生命科学科 植物ゲノム工学研究室 教授	土岐 精一
日本プラスト 開発本部 取締役；開発本部長	時田 孝志
京都大学 理事；副学長	時任 宣博
慶應義塾大学 大学院政策・メディア研究科 特任教授	常盤 拓司
弘前医療福祉大学 保健学部医療技術学科 作業療法学専攻 助教	徳田 糸代
日本大学 薬学部 専任講師	徳田 栄一

所属等	氏名
国立国際医療研究センター 研究所ゲノム医科学プロジェクト プロジェクト長	徳永 勝士
鳥取大学 医学部 分子細胞生物学講座免疫学分野 教授	常世田 好司
東京大学 国際高等研究所カブリ数物連携宇宙研究機構 教授	戸田 幸伸
ビートソニック 代表取締役	戸谷 大地
日本大学 薬学部 教授	戸塚 ゆ加里
千葉大学 大学院薬学研究院 准教授	殿城 亜矢子
東北大学 学際科学フロンティア研究所 教授	菅居 高明
プレキシオン株式会社 開発本部 取締役開発本部長	富井 和仁
東海大学 理学部 化学科 教授	富田 恒之
岐阜大学 大学院医学系研究科 腫瘍病理 准教授	富田 弘之
北見工業大学 工学部 准教授	富山 和也
大阪大学 大学院情報科学研究科 准教授	戸谷 吉博
宇都宮大学 農学部 生物資源科学科 准教授	豊島 由香
佐賀大学 理事 (研究・社会連携担当) / 副学長	豊田 一彦
浜松ホトニクス株式会社 中央研究所 所長	豊田 晴義
東京医科歯科大学 統合研究機構 研究推進課 課長	鳥居 靖憲
札幌医科大学 附属産学・地域連携センター センター長	鳥越 俊彦
UBE株式会社 研究開発本部 執行役員; 研究開発本部長、開発部門・知的財産部担当	内貴 昌弘
金沢大学 医薬保健研究域医学系・血管分子生理学 教授	内藤 尚道
京都大学 薬学部・薬学研究科 准教授	中 寛史
甲南大学 学長	中井 伊都子
埼玉工業大学 工学部 教授	長井 力
神戸大学 医学部 助教	永井 裕崇
東海大学 農学部 教授	永井 竜児
自治医科大学 学長	永井 良三
広島大学 大学院人間社会科学研究科 人間総合科学プログラム 准教授	中尾 麻伊香
宮崎大学 工学部 環境・エネルギー工学研究センター 准教授	永岡 章
北海道大学 大学院先端生命科学研究所 准教授	中岡 慎治
神戸大学 大学院科学技術イノベーション研究科 准教授	中川 敬三
名古屋大学 農学部・生命農学研究科 准教授	中川 弥智子
北里大学 薬学部 創薬物理化学研究室 助教	中込 泉
国立精神・神経医療研究センター 理事長	中込 和幸
株式会社モノスタジオ 代表取締役	長込 潔
帯広畜産大学 学長	長澤 秀行
富山大学 学術研究部工学系 応用化学コース 准教授	中路 正
東京大学 大学院薬学系研究科 助教	中嶋 藍
徳島文理大学 香川薬学部 助教	中島 健太郎
理化学研究所 計算科学研究センター チームリーダー	中嶋 隆人
東京農業大学 地域環境科学部 生産環境工学科 准教授	中島 亨
大阪公立大学 大学院理学研究科 化学専攻 教授	中島 洋
鳥取大学 学長	中島 廣光
筑波大学 生命環境系 特命教授	中嶋 光敏
理化学研究所 脳神経科学研究センター 副チームリーダー	中島 美保
鳥取大学 医学部 病態解析医学講座生化学分野 教授	中曾 一裕
京都大学 エネルギー理工学研究所 准教授	中田 栄司
総合研究大学院大学 学長	永田 敬
電気通信大学 研究戦略推進室 室長補佐	中田 嘉範
東京大学 大学院工学系研究科総合研究機構i-Constructionシステム学寄付講座 特任教授	永谷 圭司
ダイセン・メンブレン・システムズ株式会社 技術開発センター エグゼクティブフェロー	中塚 修志
長良サイエンス株式会社 代表取締役社長	中塚 進一
九州工業大学 理事 (研究・社会連携担当)	中藤 良久
旭川医科大学 産婦人科学講座 助教	中西 研太郎
神戸大学 医学部 准教授	中西 裕子
鶴見大学 学長	中根 正賢
日本大学 工学部 土木工学科 教授	中野 和典
大阪大学 大学院歯学研究科 小児歯科学講座 教授	仲野 和彦
大阪大学 大学院工学研究科 マテリアル生産科学専攻 教授 (栄誉教授)	中野 貴由
農業・食品産業技術総合研究機構 セグメントII 中日本農業研究センター 転換畑研究領域 畑輪作システムグループ 主席研究員	中野 洋
北里大学 獣医学部 教授	永野 昌志

所属等	氏名
津田塾大学 学芸学部 情報科学科 教授	中野 美由紀
東京工業大学 情報理工学院 准教授	中野 張
東京工業大学 地球生命研究所 フェロー	永原 裕子
三重大学 大学院医学系研究科 血液内科 リサーチアソシエイト	永春 圭規
東北大学 研究推進部 部長	中村 明雄
東京大学 大学院理学系研究科 化学専攻 特別教授	中村 栄一
順天堂大学 保健医療学部 理学療法学科 助教	中村 絵美
千葉大学 大学院工学研究院 教授	中村 一希
名古屋工業大学 工学部 助教	中村 翔太
信州大学 学長	中村 宗一郎
東北大学 歯学部・歯学研究科 准教授	中村 卓史
北海道大学 薬学部 准教授	中村 孝司
情報・システム研究機構 国立極地研究所 教授	中村 孝司
東京理科大学 生命医科学研究所 教授	中村 岳史
東京大学 医科学研究所 附属病院セルプロセッシング・輸血部/検査部/臍帯血・臍帯バンク/体性幹細胞研究分野 准教授	長村 登紀子
宇宙航空研究開発機構 航空技術部門 航空基盤技術統括	中村 俊哉
京都女子大学 データサイエンス学部 教授	中村 智洋
大阪大学 産業科学研究所 准教授	中村 友哉
物質・材料研究機構 マテリアル基盤研究センター 光電子分光グループ 主任研究員	永村 直佳
自然科学研究機構 核融合科学研究所 プラズマ・複相間輸送ユニット 教授	中村 浩章
神戸学院大学 学長	中村 恵
広島大学 大学院医系科学研究科 助教	中村 庸輝
北里大学 薬学部生薬学教室 助教	中森 俊輔
城西大学 理学部 助教	仲谷 学
神戸大学 農学部 教授	中屋敷 均
長崎大学 学長	永安 武
富士電機株式会社 技術開発本部 本部長	中山 和哉
自然科学研究機構 基礎生物学研究所 クロマチン制御研究部門 教授	中山 潤一
大阪産業大学 デザイン工学部情報システム学科 教授	中山 雅人
立命館大学 薬学部 教授	中山 勝文
東京医科歯科大学 生体材料工学研究所 准教授	梨本 裕司
海洋研究開発機構 地球環境部門 環境変動予測研究センター 雲解像モデル開発応用グループ グループリーダー	那須野 智江
京都府立大学 企画・地域連携課 課長	鍋岡 崇
自然科学研究機構 生理学研究所 所長	鍋倉 淳一
大阪公立大学 工学部 教授	鍋島 美奈子
北里大学 獣医学部 准教授	鍋西 久
名古屋大学 大学院環境学研究科 准教授	並木 敦子
京都大学 大学院工学研究科 准教授	名村 今日子
産業技術総合研究所 エレクトロニクス・製造領域 電子光基礎技術研究部門 総括研究主幹	奈良崎 愛子
京都大学 工学研究科 講師	成田 絵美
セントラル硝子株式会社 基盤化学研究所 執行役員；基盤化学研究所長	成塚 智
弘前大学 大学院医学研究科メタボロミクスイノベーション学講座 講師	二階堂 義和
摂南大学 理工学部 電気電子工学科 准教授	西 恵理
新電元工業 技術開発センター 上席執行役員；技術開発センター長	西 智昭
大阪大学 総長	西尾 章治郎
筑波大学 システム情報系 准教授	西尾 真由子
海洋研究開発機構 情報エンジニアリングプログラム 付加価値情報創生部門 研究員	西川 悠
旭川医科大学 学長	西川 祐司
物質・材料研究機構 高分子・バイオ材料研究センター 主幹研究員	西口 昭広
崇城大学 生物生命学部 応用微生物工学科 教授	西園 祥子
法政大学 総長室 総長室長	西田 幸介
大阪大学 微生物病研究所 助教	西田 隆司
琉球大学 学長	西田 睦
人間文化研究機構 国立歴史民俗博物館 館長	西谷 大
岩手医科大学 医学部 医歯薬総合研究所医療開発研究部門 特任教授	西塚 哲
東邦大学 理学部 情報科学科 講師	西辻 崇
九州歯科大学 理事長；学長	西原 達次
日本農薬株式会社 研究本部 上席執行役員；研究本部長	西松 哲義
株式会社テック 代表取締役社長	西村 邦裕
京都大学 ヒト行動進化研究センター 准教授	西村 剛

所属等	氏名
株式会社日本スベリア社 代表取締役社長	西村 哲郎
信州大学 繊維学部化学・材料学科 助教	西村 智貴
三重大学 大学院地域イノベーション学研究所 教授	西村 訓弘
摂南大学 理工学部 生命科学科 教授	西村 仁
株式会社クボタケミックス 研究開発本部 取締役常務執行役員；研究開発本部長	西村 昌和
創価大学 理工学部 准教授	西山 道子
神戸大学 医学部 教授	仁田 亮
株式会社静岡アグリビジネス研究所 代表取締役	糠谷 明
東京理科大学 理学部第一部 教授	根岸 雄一
岡山大学 大学院環境生命科学研究科 准教授	根本 理子
東京大学 大学院工学系研究科建築学専攻 教授	野口 貴文
立命館大学 副学長	野口 義文
富山大学 工学部 教授	野澤 孝之
東北大学 金属材料研究所・極低温科学センター 低温物質科学実験室／極低温科学センター低温科学部 准教授	野島 勉
立教大学 観光学部 教授	野田 健太郎
アンリツ株式会社 先端技術研究所 所長	野田 華子
東京都立大学 理工学部 機械システム工学科 副学長；教授	野中 謙一郎
京都大学 医学研究科 人間健康科学系専攻 准教授	野中 元裕
東京女子医科大学 医学部 衛生学公衆衛生学分野 教授	野原 理子
千葉工業大学 情報科学部 情報工学科 教授	信川 創
東京海洋大学 学術研究院海洋資源エネルギー学部門 准教授	野村 瞬
東北大学 大学院工学研究科材料システム工学専攻 教授	野村 直之
東京大学 大学院総合文化研究科 准教授	野本 貴大
東北大学 大学院情報科学研究科 准教授	鮑 園園
鳥取大学 農学部 助教	芳賀 大地
神奈川大学 研究推進部 部長	羽賀 丈雄
中部大学 工学部 機械工学科 助教	箱山 千春
岡山理科大学 理学部 准教授	橋川 成美
高知大学 医療学系 基礎医学部門 微生物学講座 助教	橋田 裕美子
北海道大学 大学院医学研究院 生化学分野分子生物学教室 助教	橋本 あり
東邦大学 医療センター大森病院 講師	橋本 和明
西南学院大学 商学部 講師	橋本 翔
中部大学 応用生物学部 教授	長谷川 浩一
製品評価技術基盤機構 理事長	長谷川 史彦
東京理科大学 工学部 電気工学科 教授	長谷川 幹雄
大阪大学 大学院歯学研究科 口腔科学専攻口腔分子免疫制御学講座 准教授	波多 賢二
兵庫県立大学 副学長	畑 豊
北里大学 医療衛生学部 リハビリテーション学科言語聴覚療法学専攻 講師	秦 若菜
順天堂大学 保健医療学部 診療放射線学科 教授	初田 真知子
京都大学 ヒト行動進化研究センター 附属国際共同先端研究センター 助教	服部 裕子
東洋大学 経済学部 准教授	花岡 智恵
関西医科大学 附属光免疫医学研究所 基盤開発部門 研究所教授	花岡 宏史
早稲田大学 先進理工学部 応用化学科 専任講師	花田 信子
新潟大学 工学部 教授	馬場 暁
北海道大学 法学部・公共政策大学院 准教授	馬場 香織
徳島大学 理工学部 教授	馬場 俊孝
三機工業株式会社 R&Dセンター 執行役員；R&Dセンター長	浜坂 順一
東海大学 情報理工学部 教授	濱本 和彦
大阪大学 大学院基礎工学研究科 教授	濱屋 宏平
国際農林水産業研究センター 環境プログラム プログラムディレクター	林 慶一
大阪公立大学 工学部 助教	林 巖
崇城大学 生物生命学部 生物生命学科 准教授	林 修平
政策研究大学院大学 政策研究科 教授	林 隆之
信州大学 工学部物質化学科 准教授	林 文隆
奈良先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科 教授	林 優一
理化学研究所 バイオリソース研究センター iPS細胞高次特性解析開発チーム チームリーダー	林 洋平
株式会社巴川製紙所 パウダーテクノロジーカンパニー 取締役専務執行役員；カンパニーCEO	林 隆一
長崎大学 原爆後障害医療研究所 教授	林田 直美
株式会社イーゲル 代表取締役	端山 貴也
早稲田大学 理工学術院基幹理工学部 応用数理学科 准教授	早水 桃子

所属等	氏名
同志社大学 理工学部 機械理工学科 准教授	原 峻平
TOPPANホールディングス株式会社 総合研究所 所長	原口 崇
横浜市立大学 医学群 免疫学 講師	藩 龍馬
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 人間環境学専攻 特任講師	伴 祐樹
順天堂大学 大学院医学研究科 教授	日置 寛之
東邦大学 薬学部 准教授	氷川 英正
機能性植物研究所 研究開発部 代表取締役	樋口 央紀
京都大学 大学院薬学研究科 教授	樋口 ゆり子
昭和大学 附属烏山病院 薬学部 臨床薬学講座臨床研究開発学部 准教授	肥田 典子
神戸大学 大学院工学研究科応用化学専攻 准教授	日出間 るり
大分大学 理工学部 創生工学科建築学コース 准教授	姫野 由香
三菱電機ビルソリューションズ 常任監査役	檜森 正博
長崎大学 工学部 教授	兵頭 健生
京都大学 複合原子力科学研究所 安全原子力システム研究センター熱エネルギーシステム研究分野 准教授	卜 哲浩
山陽特殊製鋼株式会社 研究・開発センター 常務執行役員；研究・開発センター長	平岡 和彦
帝京大学 理工学部 バイオサイエンス学科 准教授	平澤 孝枝
株式会社キッソ 新規事業開発室 執行役員；新規事業開発室長	平島 孝人
広島大学 大学院先進理工系科学研究科 教授	平嶋 宗
東京工業大学 理学院 助教	平田 圭祐
東北大学 大学院工学研究科 教授	平田 泰久
宮崎大学 農学部 応用生物科学科 准教授	平野 智也
慶應義塾大学 先端生命科学研究所大学院政策・メディア研究科 准教授	平山 明由
京都大学 大学院工学研究科機械理工学専攻 教授	平山 朋子
九州大学 マス・フォア・インダストリ研究所 数学テクノロジー先端研究部門 教授	廣瀬 慧
信州大学 経法学部 教授	広瀬 純夫
株式会社エマーシングテクノロジーズ 代表取締役社長	深澤 知憲
国立成育医療研究センター 分子内分泌研究部 部長	深見 真紀
日本原子力研究開発機構 高温ガス炉プロジェクト推進室 高温ガス炉設計グループマネージャー	深谷 裕司
農業・食品産業技術総合研究機構 セグメントIII 野菜花き研究部門 野菜花き品種育成研究領域 露地野菜花き生産グループ グループ長	吹野 伸子
北海道大学 理学部 講師	福島 知宏
大阪公立大学 大学院医学研究科 公衆衛生学 教授	福島 若葉
弘前大学 学長	福田 眞作
東京農工大学 大学院農学研究院 教授	福田 信二
秋田県立大学 学長	福田 裕穂
農業・食品産業技術総合研究機構 セグメントIII 野菜花き研究部門 露地生産システム研究領域 露地野菜花き生産管理システムグループ 主任研究員	福田 真知子
高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 特任准教授	福本 恵紀
九州大学 歯学研究院 教授	福本 敏
森林研究・整備機構 森林総合研究所 主任研究員	藤井 一至
日本歯科大学 学長	藤井 一維
九州大学 大学院医学研究院 助教	藤井 敬之
東京大学 総長	藤井 輝夫
北見工業大学 社会連携推進センター センター長	藤井 享
国立環境研究所 社会システム領域 室長	藤井 実
東京工業大学 環境・社会理工学院 建築学系 助教	藤井 佑太朗
新潟医療福祉大学 医療技術学部 准教授	藤井 豊
麻布大学 獣医学部 獣医学科小動物外科学研究室 教授	藤井 洋子
千葉大学 理事	藤江 幸口
大分大学 理事（研究・産学連携担当）	藤木 稔
神戸大学 学長	藤澤 正人
香川大学 学術部研究協力課 課長	藤代 健治
理化学研究所 創発物性科学研究センター 理研基礎科学特別研究員	藤代 有絵子
土木研究所 理事長	藤田 光一
日本大学 歯学部 基礎自然科学分野 教授	藤田 智史
弘前大学 大学院医学研究科 ゲノム生化学講座 准教授	藤田 敏次
立命館大学 薬学部 助教	藤野 智恵里
大阪大学 大学院歯学研究科 口腔科学専攻口腔分子免疫制御学講座 助教	藤原 千春
京都大学 環境安全保健機構放射線管理部門 助教	藤本 裕之
海上・港湾・航空技術研究所 海上技術安全研究所 研究統括監	藤原 敏文
神戸大学 文学部 教授	古市 晃

所属等	氏名
東京都立大学 人間健康科学研究科ヘルスプロモーションサイエンス学域 助教	古市 泰郎
北越コーポレーション 安全環境品質本部品質管理室 室長	古川 隆
大阪大学 大学院情報科学研究科 准教授	古川 正紘
物質・材料研究機構 電子・光機能材料研究センター 独立研究者	古瀬 裕章
九州大学 歯学研究院 准教授	古田 美智子
名古屋大学 医学部附属病院 腎臓内科 病院講師	古橋 和拡
中央大学 研究開発機構 教授	古米 弘明
株式会社AdipoSeeds 代表取締役	不破 淳二
熊本大学 大学院生命科学研究部 准教授	文東 美紀
北海道大学 総長	寛金 清博
神戸学院大学 薬学部 分子薬学部門薬品化学研究室 助教	北條 恵子
筑波大学 計算科学研究センター 教授	朴 泰祐
東京大学 先端科学技術研究センター 教授	星野 歩子
鳥取大学 工学部 社会システム土木系学科 助教	細江 美欧
北海道大学 大学院水産科学研究院 教授	細川 雅史
近畿大学 農学部 教授	細川 宗孝
東海大学 政治経済学部 教授	細田 衛士
東北大学 大学院情報科学研究科 准教授	細田 千尋
株式会社神鋼環境ソリューション 技術開発センター 部長	細田 博之
医薬基盤・健康・栄養研究所 医薬基盤研究所 ヘルス・メディカル微生物研究センター 主任研究員	細見 晃司
東京都立大学 副学長（研究・情報・都連携担当）	堀田 貴嗣
静岡大学 電子工学研究所 准教授	堀 匡寛
群馬大学 生体調節研究所 附属生体情報ゲノムリソースセンター 准教授	堀居 拓郎
合同会社AMANE 代表社員	堀井 洋
東京農工大学 大学院農学研究院 准教授	堀川 祥生
産業技術総合研究所 エネルギープロセス研究部門 研究員	堀口 元規
3Dragons 代表社員	堀米 秀嘉
高知大学 理事（研究・評価・医療担当）；副学長	本家 孝一
高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 助教	本田 孝志
大成建設株式会社 サステナビリティ総本部 顧問	本部 和彦
岡山大学 資源植物科学研究所 教授	馬 建鋒
人間文化研究機構 国立国語研究所 所長	前川 喜久雄
国立環境研究所 環境リスク・健康領域 主幹研究員	前川 文彦
日本大学 工学部 土木工学科 専任講師	前島 拓
北海道大学 医学研究院 准教授	前田 恵理
慶應義塾大学 文学部 人文社会科学史学系日本史学専攻 准教授	前田 廉孝
大阪大学 大学院薬学研究科 准教授	前田 真貴子
関西大学 学長	前田 裕
ノベリオンシステムズ株式会社 けいはんな事業所 代表取締役	前野 修一
帝京大学 福岡医療技術学部 診療放射線学科 教授	前畑 京介
信州大学 農学部 教授	真壁 秀文
理化学研究所 放射光科学研究センター 研究員	眞木 さおり
東京大学 生産技術研究所 准教授	巻 俊宏
岡山理科大学 工学部 バイオ・応用化学科 助教	牧 涼介
東京大学 大気海洋研究所 教授	牧野 光琢
三菱重工 エナジードメイン 執行役員エナジードメイン副ドメイン長；技術戦略室長	正田 淳一郎
同志社大学 大学院脳科学研究科 教授	正水 芳人
金沢大学 理工研究域 助教	眞塩 麻彩実
千葉大学 看護学研究院 教授	増島 麻里子
北海道大学 理事；副学長	増田 隆夫
慶應義塾大学 政策・メディア研究科 / 先端生命科学研究所 特任講師	増田 豪
大阪大学 工学研究科フューチャーイノベーションセンター 助教	増田 容一
広島大学 脳・こころ・感性科学研究センター 特任准教授	町澤 まろ
筑波大学 体育系 助教	松井 崇
山形大学 大学院有機材料システム研究科 教授	松井 弘之
千葉大学 教育学部 教授	松尾 七重
九州大学 医学部 医学研究院 教授	松尾 龍
大阪大学 免疫学フロンティア研究センター 教授	松岡 悠美
同志社大学 理工学部 電気工学科 教授	松川 真美
福井大学 医学部 器官制御医学講座麻酔・蘇生学 講師	松木 悠佳
高知工科大学 情報学群 教授	松崎 公紀
岡山大学 大学院医歯薬学総合研究科 歯科保存修復学 助教	松崎 久美子

所属等	氏名
大阪大学 工学研究科物理学系専攻応用物理学コース吉川研 助教	松崎 賢寿
海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所 海洋環境制御システム研究領域 主任研究官	松崎 義孝
株式会社テックイデア 宿河原オフィス 代表取締役	松澤 昭
神奈川大学 理学部 数理・物理学科 教授	松澤 寛
九州大学 大学院理学研究院 化学部門 准教授	松島 綾美
名古屋大学 大学院工学研究科 機械システム工学専攻 助教	松原 成志朗
神戸学院大学 研究支援センター 研究支援センター所長	松原 貴子
東北大学 研究推進・支援機構リサーチマネジメントセンター 特任准教授	松原 雄介
東海大学 医学部基礎医学系分子生命科学 助教	松前 ひろみ
東海大学 学長	松前 義昭
立命館大学 情報理工学部情報理工学科 准教授	松村 耕平
名古屋大学 大学院理学研究科 生命理学専攻分子発現制御学グループ 教授	松本 有樹修
北海道大学 大学院工学研究院 教授	松本 謙一郎
岡山大学 薬学部 疾患薬理制御科学分野 助教	松本 准
国立病院機構 東京医療センター 名誉院長	松本 純夫
名古屋大学 トランスフォーマティブ生命分子研究所 事務部門長；特任教授	松本 剛
近畿大学 医学部 内科学教室呼吸器・アレルギー内科部門 主任教授	松本 久子
京都大学 大学院エネルギー科学研究科 准教授	松山 顕之
TMI総合法律事務所 パートナー弁護士	松山 智恵
東北大学 薬学部・薬学研究科 医薬品開発研究センター 教授	眞鍋 史乃
自然科学研究機構 基礎生物学研究所 研究力強化戦略室 准教授	真野 昌二
物質・材料研究機構 エネルギー・環境材料研究センター 主任研究員	万代 俊彦
福島大学 学長	三浦 浩喜
東海大学 医学部 医学科基礎医学系 助教	三浦 浩美
大阪大学 接合科学研究所 接合設計学分野 教授	三上 欣希
東京都市大学 学長	三木 千壽
三菱電機株式会社 ビジネスイノベーション本部 執行役員；ビジネスイノベーション 本部副本部長	水落 隆司
東京農工大学 農学部 講師	水川 薫子
北里大学 海洋生命科学部 准教授	水澤 寛太
国立精神・神経医療研究センター 名誉理事長；理事長特任補佐	水澤 英洋
東北大学 歯学部・歯学研究科 教授	水田 健太郎
東京農業大学 地域環境科学部 造園科学科 教授	水庭 千鶴子
ゼネラルパッカー 技術部 取締役	水野 智之
千葉大学 大学院工学研究院 教授	溝上 陽子
長岡技術科学大学 技学研究院 機械系 准教授	溝尻 瑞枝
石原産業株式会社 中央研究所 執行役員；中央研究所長	三谷 滋
九州工業大学 学長	三谷 康範
九州大学 大学院工学研究院 教授	三谷 泰浩
岡山大学 学術研究院環境生命自然科学学域（理） 准教授	道端 拓朗
物質・材料研究機構 マテリアル基盤研究センター 分野長	三石 和貴
北海道医療大学 学術交流推進部 部長	三川 清輝
和歌山大学 戦略情報室 戦略情報室長；教授	満田 成紀
愛媛大学 理事；副学長	満田 憲昭
京都大学 総長	湊 長博
京都大学 大学院エネルギー科学研究科 准教授	南 英治
東北大学 大学院生命科学研究科土壌微生物分野 特任教授	南澤 究
慶應義塾大学 大学院メディアデザイン研究科 教授	南澤 孝太
物質・材料研究機構 技術開発・共用部門 材料データプラットフォーム 副プラット フォーム長	源 聡
静岡大学 学術院 情報学領域グリーン科学技術研究所 教授	峰野 博史
立教大学 副総長；理学部教授	箕浦 真生
大阪公立大学 国際基幹教育機構 教授	三宅 孝昭
国立国際医療研究センター 研究所疾患ゲノム研究部 部長	三宅 紀子
東京工業大学 情報理工学院 教授	宮崎 純
産業技術総合研究所 生物プロセス研究部門合成生物工学研究グループ グループ長	宮崎 亮
北海道文教大学 本部付 特任教授	宮下 和夫
北海道大学 大学院文学研究院 助教	宮下 弥生
龍谷大学 研究部 研究部長	宮武 智弘
株式会社プラズマコンセプト東京 代表取締役	宮原 秀一
岐阜聖徳学園大学 学長	観山 正見
東北大学 金属材料研究所 准教授	宮本 吾郎



所属等	氏名
富山大学 研究推進機構アイドリソング脳科学研究センター 准教授	宮本 大祐
量子科学技術研究開発機構 量子技術基盤研究部門 高崎量子応用研究所量子バイオ基盤研究部 主任研究員	三好 悠太
理化学研究所 バイオリソース研究センター 遺伝子材料開発室 室長	三輪 佳宏
名古屋大学 未来材料・システム研究所 准教授	三輪 富生
森林研究・整備機構 関西支所 生物被害研究グループ 主任研究員	向井 裕美
東北大学 流体科学研究所 助教	椋平 祐輔
愛媛大学 プロテオサイエンスセンター 准教授	村井 純子
東京大学 大学院理学系研究科 物理学専攻 教授	村尾 美緒
東京農工大学 大学院グローバルイノベーション研究院 教授	村岡 貴博
株式会社プロテリアル 執行役員CTO；研究開発本部長；グローバル技術革新センター長	村上 元
北海道大学 遺伝子病制御研究所 教授	村上 正晃
甲南大学 フロンティア研究推進機構 副学長；フロンティア研究推進機構長	村嶋 貴之
東海大学 情報理工学部 コンピュータ応用工学科 准教授	村松 聡
東京大学 カブリ数物連携宇宙研究機構 教授	村山 斉
福岡工業大学 学長	村山 理一
北海道大学 薬学部 准教授	室本 竜太
東北工業大学 工学部電気電子工学科 教授	室山 真徳
山口大学 大学院創成科学研究科 農学系 准教授	妻鹿 良亮
水産研究・教育機構 水産資源研究所 水産資源研究センター生命情報解析部 主任研究員	馬久地 みゆき
お茶の水女子大学 基幹研究院自然科学系 助教	毛内 拓
大阪大学 微生物病研究所 講師	元岡 大祐
和歌山大学 学長	本山 貢
大阪大学 大学院医学系研究科精神医学 講師	森 康治
京都大学 防災研究所 教授	森 信人
長崎大学 研究国際部 部長	森 勇造
東京医科歯科大学 大学院発生発達病態学分野 教授	森尾 友宏
東京工業大学 物質理工学院 教授	森川 淳子
東京大学 大学院工学系研究科 教授	森川 博之
榊原記念病院 臨床遺伝科 科長	森崎 裕子
京都工芸繊維大学 学長	森迫 清貴
滋賀医科大学 IR室 室長；准教授	森野 勝太郎
東京大学 東洋文化研究所 西アジア研究部門 教授	森本 一夫
九州大学 大学院薬学研究院 助教	森本 和志
自然科学研究機構 国立天文台 助教	守屋 堯
東京大学 宇宙線研究所 神岡宇宙素粒子研究施設 教授	森山 茂栄
農業・食品産業技術総合研究機構 食品研究部門 食品研究部門アドバイザー	門間 美千子
岩手医科大学 医学部 神経精神科学講座 教授	八木 淳子
筑波大学 生命環境系 教授	八木 勇治
山口大学 大学院創成科学研究科 農学系 教授	薬師 寿治
神戸大学 大学院理学研究科 教授	谷口 隆晴
東北大学 流体科学研究所 流動創成研究部門航空宇宙流体工学研究分野 助教	焼野 藍子
人間文化研究機構 本部事務局研究企画課 課長	矢島 大彰
公益財団法人福岡アジア都市研究所 理事長	安浦 寛人
山形大学 工学部 教授	安田 宗樹
九州大学 大学院理学研究院 化学部門 助教	保野 陽子
宇都宮大学 オプティクス教育研究センター 名誉センター長	谷田貝 豊彦
東京工業大学 理学院 准教授	谷田川 友里
九州大学 大学院工学研究院応用化学部門 准教授	楊井 伸浩
早稲田大学 基幹理工学部 機械科学・航空宇宙学科 教授	柳尾 朋洋
山口大学 大学院創成科学研究科 農学系 准教授	柳 由貴子
山口大学 共同獣医学部 准教授	柳田 哲矢
北海道大学 獣医学部・大学院獣医学研究院 助教	矢野 沙織
岡山理科大学 理学部 助教	矢野 嵩典
東北大学 薬学部・薬学研究科 生命機能解析学分野 准教授	矢野 環
久留米大学 研究推進戦略センター センター長	矢野 博久
関西大学 学長室 室長；理事	敷田 和広
川崎医科大学 生化学教室 教授	山内 明
茨城大学 大学院理工学研究科 講師	山内 紀子
宇宙航空研究開発機構 理事長	山川 宏
人間文化研究機構 総合地球環境学研究所 所長	山極 壽一

所属等	氏名
住友化学株式会社 技術研究企画部 常務執行役員	山口 登造
筑波大学 数理物質系 准教授	山崎 剛
東京工業大学 理学院化学系 准教授	山崎 優一
北海道大学 大学院医学研究院 解剖学分野解剖発生学教室 准教授	山崎 美和子
福島大学 副理事；学長室長	山崎 裕
神戸大学 海事科学部 准教授	山地 一代
大阪大学 接合科学研究所 接合界面機構学分野 助教	山下 享介
藤田医科大学 医学部生理学II講座 教授	山下 貴之
札幌医科大学 理事長；学長	山下 敏彦
東京大学 医科学研究所附属幹細胞治療研究センター 助教	山下 真幸
県立広島大学 生命環境学部 生物資源科学部 准教授	山下 泰尚
一般財団法人日本エネルギー経済研究所 常務理事	山下 ゆかり
鹿児島大学 大学院理工学研究科 工学専攻 准教授	山下 和香代
芝浦工業大学 学長	山田 純
東京大学 大学院工学系研究科総合研究機構戦略研究部門 准教授	山田 崇恭
東京農工大学 工学部 知能情報システム工学科 准教授	山田 浩史
千葉大学 理学部 教授	山田 泰裕
海洋研究開発機構 理事長	大和 裕幸
東京慈恵会医科大学 腎臓・高血圧内科 助教	山中 修一郎
日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 高速炉設計部 次長	山野 秀将
日産自動車株式会社 総合研究所 研究企画部 部長	山村 智弘
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 口腔外科学分野 助教	山村 佳子
日刊工業新聞社 論説委員会／編集局科学技術部 論説委員兼編集委員	山本 佳世子
F D K株式会社 新事業開発本部 基盤技術統括部長	山本 慶太
京都大学 高等研究院；野生動物研究センター 准教授	山本 真也
関西医科大学 看護学部 講師	山本 大祐
島根大学 生物資源科学部 教授	山本 達之
東邦大学 薬学部 教授	山本 千夏
鹿児島大学 水産学部 教授	山本 智子
秋田大学 学長	山本 文雄
関西大学 システム理工学部 物理・応用物理学科 准教授	山本 真人
藤田医科大学 医療科学部 准教授	山本 康子
一橋大学 経済研究所 教授	山本 裕一
関西大学 経済学部 准教授	山本 裕基
浜松医科大学 研究協力課 課長補佐	山本 正和
関西医科大学 看護学部 准教授	矢山 壮
東京都市大学 情報工学部 情報科学科 教授	兪 明連
九州大学 大学院システム情報科学研究所 情報エレクトロニクス部門 教授	湯浅 裕美
慶應義塾大学 先端生命科学研究所 特任講師	湯澤 賢
藤田医科大学 学長	湯澤 由紀夫
お茶の水女子大学 基幹研究院自然科学系 教授	由良 敬
関西大学 環境都市工学部 教授	尹 禮分
岡山大学 学術研究院ヘルスシステム統合科学学域 研究准教授	楊 家
東京工業大学 情報理工学大学院 准教授	横井 優
九州大学 大学院農学研究院 准教授	横田 慎吾
東京都立大学 理学部 数理科学科 准教授	横山 俊一
大阪公立大学 工学部 講師	横山 智哉子
龍谷大学 先端理工学部 講師	吉井 一倫
京都大学 i P S細胞研究所 助教	吉井 達之
東京大学 生産技術研究所 教授	吉江 尚子
九州大学 大学院歯学研究院歯科矯正学分野 助教	吉崎 恵悟
山形大学 大学院理工学研究科 助教	吉田 一也
岐阜大学 学長	吉田 和弘
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 口腔保健教育学分野 准教授	吉田 賀弥
人間文化研究機構 国立民族学博物館 館長	吉田 憲司
名古屋大学 文学部 准教授	吉田 早悠里
芝浦工業大学 工学部 機械機能工学科 准教授	吉田 慎哉
自然科学研究機構 核融合科学研究所 所長	吉田 善章
株式会社スクウェア・エニックス 第三開発事業本部 取締役執行役員	吉田 直樹
株式会社カワタ 開発・標準機部門 執行役員；開発・標準機部門統括	吉田 仁義
東京工科大学 応用生物学部 准教授	吉田 亘
株式会社A D E K A 研究開発本部 上級執行役員；研究開発本部長	芳仲 篤也
国立がん研究センター 東病院 医長；副院長(研究(医薬品)担当)；医薬品開発推進部門長	吉野 孝之

所属等	氏名
デンカ株式会社 新事業開発部門 常務執行役員；CSO；新事業開発部門長	吉野 信行
国立がん研究センター 研究所 がんRNA研究分野 分野長	吉見 昭秀
ユーワークス 経営管理 代表取締役	吉本 英治
東北大学 大学院理学研究科物理学専攻 准教授	米倉 和也
千葉工業大学 人工知能・ソフトウェア技術研究センター シニアフェロー	米澤 明憲
東北大学 農学部 准教授	米澤 千夏
東北大学 大学院医学系研究科 分子代謝生理学分野 准教授	米代 武司
滋賀県立大学 人間看護学部 准教授	米田 照美
埼玉医科大学 医学部 ゲノム基礎医学 専任講師	米田 竜馬
東京大学 大学院法学政治学研究科 教授	米村 滋人
近畿大学 農学部 講師	米谷 衣代
埼玉大学 研究機構研究推進室 テニュアトラック准教授	米山 香織
弘前大学 大学院医学研究科 附属高度先進医学研究センター 糖鎖工学講座 助教	米山 徹
東京大学 大学院工学系研究科 航空宇宙工学専攻 教授	李家 賢一
鹿島建設株式会社 技術研究所 専務執行役員；技術研究所長	利徳 吉彦
東京女子大学 現代教養学部 教授	LIU XUEFENG (劉 雪峰)
北九州市立大学 国際環境工学部 教授	龍 有二
静岡大学 理学部 地球科学科 助教	LEGRAND JULIEN
電気通信大学 大学院情報理工学研究科 情報学専攻 助教	若月 光夫
東海大学 海洋学部 教授	脇田 和美
同志社大学 グローバル・コミュニケーション学部 教授	脇田 里子
東京大学 大学院工学系研究科附属総合研究機構プロジェクト部門 教授	脇原 徹
弘前大学 医学部附属病院整形外科 講師	和田 簡一郎
理化学研究所 光量子工学研究センター 光量子制御技術開発チーム チームリーダー	和田 智之
東レ・ファインケミカル株式会社 技術開発部門 取締役	渡邊 昭彦
福岡大学 理学部 助教	渡邊 啓介
金沢大学 大学院医薬保健学総合研究科地域連携呼吸器内科学講座 特任准教授	渡辺 知志
情報通信研究機構 電磁波研究所 電磁波標準研究センター 研究センター長	渡辺 聡一
国際農林水産業研究センター 企画連携部企画管理室 企画管理室長	渡辺 武
京都大学 防災研究所 特任教授；名誉教授	渡邊 紹裕
京都大学 農学研究科 准教授	渡邊 哲弘
小島化学薬品株式会社 表面技術事業部 取締役常務執行役員；事業部長	渡邊 秀人
北海道大学 大学院情報科学研究院・情報科学院 助教	渡邊 拓貴
大阪大学 大学院工学研究科 物理学系専攻 教授	渡部 平司
北見工業大学 副学長（学術、オープンイノベーション、国際、財務）	渡邊 康玄
自然科学研究機構 分子科学研究所 所長	渡辺 芳人
岐阜大学 副学長（企画・研究・財務・産学連携担当）	王 志剛

## 調査担当

NISTEP 定点調査の運営及び実施については文部科学省科学技術・学術政策研究所が担当した。アンケート実施に向けた準備、質問票調査の送付・回収業務、自由記述のクリーニング等の調査業務支援を一般社団法人輿論科学協会が担当した。

文部科学省科学技術・学術政策研究所

(調査設計、調査実施、集計実施、データ集作成補助)

山下 泉 科学技術予測・政策基盤調査研究センター基盤調査研究グループ  
主任研究官

(深掘調査一部(「論文のオープンアクセス義務化」に関するもの)の設計)

西川 開 科学技術予測・政策基盤調査研究センター基盤調査研究グループ  
研究員(2023年7月まで)

(調査実施補助、深掘調査集計実施、自由記述確認)

村上 昭義 科学技術予測・政策基盤調査研究センター基盤調査研究グループ  
主任研究官

(調査設計、調査実施補助、深掘調査集計実施、データ集作成)

伊神 正貫 科学技術予測・政策基盤調査研究センター基盤調査研究グループ  
グループ長

一般社団法人輿論科学協会

(調査業務支援)

井田 潤治 企画調査部  
島田 剛 企画調査部  
松岡 高司 企画調査部  
伊藤 麻純 企画調査部

(2024年3月末時点)

NISTEP REPORT No. 202

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2023)データ集

2024 年 5 月

文部科学省 科学技術・学術政策研究所  
科学技術予測・政策基盤調査研究センター

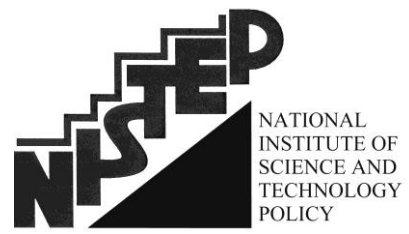
〒100-0013 東京都千代田区霞が関 3-2-2 中央合同庁舎第 7 号館 東館 16 階  
TEL: 03-6733-4910

Data Book for Comprehensive Survey on the State of Science and Technology in Japan  
2023 (NISTEP TEITEN survey 2023)

May 2024

Center for S&T Foresight and Indicators  
National Institute of Science and Technology Policy (NISTEP)  
Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT), Japan

<https://doi.org/10.15108/nr202>



<https://www.nistep.go.jp>